



# HESSISCHER LANDTAG

15. 05. 2013

## Kleine Anfrage

der Abg. Hofmann, Dr. Spies, Müller (Schwalmstadt) (SPD)  
vom 19.03.2013

betreffend Anwerbung von Pflegekräften

und

Antwort

des Sozialministers

**Vorbemerkung der Fragesteller:**

Aufgrund des Mangels an Personal werden auch in Hessen zunehmend Fachkräfte im Bereich der Pflege aus dem Europäischen Ausland angeworben.

Diese Vorbemerkung der Fragesteller vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie bewertet die Landesregierung die Anwerbung von Pflegepersonal im europäischen Ausland durch private Zeitarbeitsfirmen?

Die Hessische Landesregierung hält die Anwerbung von Gesundheitsfachkräften im europäischen Ausland für einen Beitrag zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs in der Alten- und der Krankenpflege. Die Pflegeeinrichtungen bedienen sich hierbei auch der Dienstleistungen privater Zeitarbeitsfirmen. Die hessische Landesregierung hält dies für eine Möglichkeit, den Bedarfen der Pflegeeinrichtungen Rechnung zu tragen, darüber hinaus setzt die hessische Landesregierung eigene Projekte auf und gibt neue Impulse, um die Anwerbung von Pflegepersonal im europäischen Ausland zu steigern.

Dabei geht die hessische Landesregierung davon aus, dass die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland, egal für welche Branche, nur ein Baustein sein kann, den Fachkräftemangel zu überwinden. Parallel dazu sind Maßnahmen notwendig, vorhandene Fachkräftepotentiale in Hessen zu fördern. Die Ergebnisse der Kommission Fachkräfte, die vom hessischen Ministerpräsidenten eingesetzt worden ist, hat hierzu wertvolle Hinweise geliefert, deren Umsetzung vorbereitet werden.

Frage 2. Welche Maßnahmen, Leistungen und Angebote werden zur Anwerbung von Pflegekräften innerhalb des europäischen Auslands durch das Land Hessen, die Bundesagentur für Arbeit oder weitere Einrichtungen durchgeführt

- für Arbeitnehmerinnen,
- für Arbeitgeberinnen,
- für Personalvermittlungsagenturen, Zeitarbeitsfirmen bzw.
- sonstige Einrichtungen und Institutionen?

Die hessische Landesregierung unterstützt die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland durch die Bereitstellung koordinierender Dienstleistungen, die die einzelnen Akteure am Arbeitsmarkt zusammenbringen. Beispielhaft benannt werden soll die Bereitstellung mehrsprachiger Internetauftritte zum Thema. Sie hält Kontakt zu diesen Akteuren und knüpft entsprechende Netzwerke, hier sei beispielhaft die Kooperationsvereinbarung des Landes Hessen mit der autonomen Region Madrid in Spanien angeführt.

Diese Angebote richten sich an alle der in der Frage unter den Spiegelstrichen a bis d aufgeführten Akteure, insoweit gilt diese Antwort dort entsprechend.

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) betreut als besondere Dienststelle der BA die internationale Vermittlung innerhalb und außerhalb Europas. Hier kooperiert sie mit den

Arbeitsverwaltungen der 27 EU-Staaten inkl. der EWR-Staaten (EURES) sowie auf Basis bilateraler Vermittlungsabsprachen mit einzelnen Arbeitsverwaltungen außerhalb der EU. Zur Wahrung der nationalen Interessen führt die ZAV nur dann Aktivitäten im Ausland durch, wenn der nationale Arbeitsmarkt zuvor Überhänge bestimmter Berufsgruppen signalisiert hat.

Die Dienstleistungen der ZAV im Einzelnen sind:

- Besetzung von offenen Stellen in Deutschland, für die sich regional und bundesweit keine geeigneten Bewerber finden,
- Gewinnung von internationalen Fachkräften der diagnostizierten Engpassberufe (technische Berufe, Gesundheitsberufe sowie Fachkräfte für die Hotellerie und Gastronomie sowie ggf. Sonderbedarfe regionaler Arbeitsmarktbedarfe in Deutschland),
- Umsetzung von Projekten zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte,
- Aufbau von Netzwerken und Partnerschaften in den Herkunftsländern,
- individuelle Beratung von ausländischen Fachkräften zu Vermittlungschancen und Bewerbungswegen zum deutschen Arbeitsmarkt,
- Vermittlung von ausländischen Fachkräften in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen in Deutschland (auf Basis der Engpassanalyse der BA),
- Informations- und Bewerbungstrainings für Studierende an den technischen und medizinischen Fakultäten in den Herkunftsländern,
- Informationsveranstaltungen für Interessierte über Lebens- und Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland,
- Auswahlveranstaltungen mit Arbeitgeber-Beteiligung in den Herkunftsländern,
- Präsenz auf internationalen Jobbörsen des EURES-Netzwerkes (Information, Beratung),
- Bereitstellung der potenziellen Fachkräfte im Bewerberpool der BA. Unterstützung der Bewerber (Pflegekräfte) im Rahmen der bewerberbezogenen Förderinstrumente: Mobi-Pro EU, Your First EURES Job (YF).

Verantwortlich für die Beratung von Arbeitgebern ist der Arbeitgeber-Service der örtlichen Agenturen für Arbeit. Zu den Möglichkeiten einer Akquise im Ausland werden Arbeitgeber von den örtlichen Agenturen für Arbeit dann beraten, wenn gemeldete Arbeitsstellen im Inland nicht besetzt werden können. Auf diese Weise entstehen - unabhängig von dem bekannten Pilotprojekt mit der Region Madrid - auch kleinere und regional begrenzte Anwerbeaktivitäten.

Frage 3. Wie viele Personen haben in den Jahren 2011 und 2012 die in Frage 2 benannten Angebote wahrgenommen und wie lange dauert die durchschnittliche Vermittlungszeit (ab Beginn der ersten Maßnahme/Wahrnehmung des ersten Angebots)?

Eine Auswertung nach Bundesländern wird von der ZAV statistisch nicht erhoben, daher beziehen sich die folgenden Statistiken auf bundesweite Daten. Im Dezember 2011 waren ca. 90 Pflegekräfte im Bewerberpool der BA registriert, davon konnten insgesamt 15 Pflegekräfte in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland integriert werden. Im Dezember 2012 waren 1004 Pflegekräfte im Bewerberpool der BA registriert. Diese Bewerber stehen dem deutschen Arbeitsmarkt grundsätzlich bundesweit zur Verfügung, davon wurden 56 in den deutschen Arbeitsmarkt integriert. Aufgrund der Tatsache, dass europäische Pflegekräfte in der Regel nicht über die - für die Berufsanerkennung erforderlichen - Deutschkenntnisse (Level B1-B2) verfügen und daher sprachlich gefördert werden müssen, beträgt die Dauer ab dem ersten Beratungsgespräch und der Aufnahme des Bewerbers in die Betreuung bis zur Beschäftigungsaufnahme als Pflegefachkraft durchschnittlich sechs bis acht Monate.

Im Fall des genannten Pilotprojektes der Region Madrid mit dem Bundesland Hessen konnten mit Stand 27.03.2013 insgesamt 43 Arbeitsverträge mit spanischen Pflegekräften geschlossen werden. Die Dauer bis zur erfolgreichen Integration/Einmündung in Beschäftigung konnte im Projektstatus, bedingt durch eine frühzeitige Information und Einbindung der Arbeitgebervertreter, auf 4 bis 5 Monate von der Bewerberinteressensbekundung bis zur Aufnahme der Beschäftigung verkürzt werden. Die sprachliche Erstqualifizierung im Herkunftsland wurde hier berücksichtigt. Der Umfang des Beschäftigungsverhältnisses wird statistisch nicht erhoben und ist somit nicht dokumentierbar. Grundsätzlich werden die Bewerber in sozialversicherungspflichtige Beschäfti-

gungen als Fachkräfte vermittelt. Ebenso werden Angaben zum Pflegebereich statistisch nicht erhoben.

Frage 4. Inwiefern plant die Landesregierung Maßnahmen zur Reduktion der in Frage 3 benannten Vermittlungszeit?

Der Abschlussbericht der Kommission Fachkräfte liefert hierzu wertvolle Vorschläge. Zurzeit läuft die ressortübergreifende Prüfung, wie eine Umsetzung dieser Vorschläge in konkretes Handeln verwirklicht werden kann. Über diese Ergebnisse wird die hessische Landesregierung zeitnah nach Abschluss der Prüfungen informieren.

Frage 5. Wie viele Pflegekräfte aus dem europäischen Ausland fanden in den Jahren 2011 und 2012 eine Anstellung im Pflegebereich? Bitte um Darstellung nach Umfang des Beschäftigungsverhältnisses, Herkunftsland und Pflegebereich

Nach Auskunft der Bundesagentur für Arbeit sind für Dezember 2012 folgende Daten verfügbar: Danach liegt ein Schwerpunkt des Zuzuges in Südwesteuropa, Süd- und Osteuropa.

Anstellung gefunden haben aus Finnland 1, aus Griechenland 19, aus Italien 110, aus Portugal 130, aus Spanien 654, aus Bulgarien 20, aus Kroatien 41, aus Lettland 1, aus Litauen 1, aus Mazedonien 1, aus Polen 4, aus Rumänien 8, aus der Slowakei 9, aus Slowenien 1, aus Tschechien 1 und aus Ungarn 2 Personen. Daten hierüber hinaus liegen der Bundesagentur für Arbeit nicht vor.

Das Regierungspräsidium Darmstadt verfügt über keine Kenntnisse über den Einsatz von Pflegekräften aus dem Ausland in Hessen. In Hessen gibt es keine zentrale Erfassung über tätiges Personal in der Pflege. Die Berufsgesetze für die Gesundheitsfachberufe, für deren Umsetzung das Regierungspräsidium Darmstadt zuständig ist, regeln u.a. die Führung der Berufsbezeichnung, enthalten aber keine Regelungen hinsichtlich der Berufsausübung.

Vorgelegt werden kann eine Übersicht über die Neuanträge von Personen, die in einem anderen Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes eine Ausbildung in der Krankenpflege absolviert haben und beim Regierungspräsidium Darmstadt die Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpfleger beantragt haben. Die Übersicht zeigt die Anzahl der Neuanträge in den Jahren 2011 und 2012 aufgeschlüsselt nach den Herkunftsländern.

Land	2011	2012
Belgien	1	0
Bulgarien	31	20
Dänemark	0	1
Estland	2	2
Finnland	0	1
Griechenland	1	14
Großbritannien	1	0
Italien	3	0
Lettland	15	56
Litauen	4	6
Luxemburg	1	1
Niederlande	2	0
Norwegen	0	1
Österreich	2	2
Polen	50	57
Portugal	0	13
Rumänien	68	59
Schweden	0	1
Schweiz	0	1
Slowakische Republik	3	5
Spanien	6	65
Tschechische Republik	7	2
Ungarn	43	93
<b>Summe</b>	<b>240</b>	<b>400</b>

Frage 6. Wie hoch ist der durchschnittliche Stundenlohn der angeworbenen Pflegekräfte innerhalb des jeweiligen Pflegebereichs? Bitte um Darstellung nach Pflegebereich und Angabe des bereichsüblichen Stundenlohns von Bestandsarbeitskräften.

Die Vergütungen werden von den Vertragspartnern (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) unter Berücksichtigung geltender Mindestlöhne vereinbart; eine Meldung an die BA erfolgt nicht.

Frage 7. Welche Maßnahmen, Leistungen und Angebote werden zur Integration angeworbener Pflegekräfte durch das Land Hessen, die Bundesagentur für Arbeit oder weitere Einrichtungen durchgeführt (beispielsweise Sprachkurse)? Bitte Darstellung nach Art, Dauer und Finanzierung des Angebots.

Die BA hat hierzu mitgeteilt, dass keine hessenspezifischen Regelungen existieren.

Ein Angebot zur Integration der angeworbenen Pflegekräfte ist das ESF-BAMF-Programm. Dieses wird durch vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zertifizierte Träger bundesweit durchgeführt.

Die berufsbezogene Deutschförderung des ESF-BAMF-Programms verbindet Deutschunterricht, berufliche Qualifizierung und Praktikum effektiv miteinander.

Für die Förderperiode 2007 bis 2013 hat die EU das BAMF mit der Durchführung des nationalen ESF-Programmteils "Qualifikation und Weiterbildung für Personen mit Migrationshintergrund durch berufsbezogene Maßnahmen, insbesondere berufsbezogene Sprachkurse und Praktika" beauftragt.

Auf der Grundlage dieses Programmteils wurde folgendes Programmangebot für die durch das Land Hessen angeworbenen spanischen Pflegekräfte entwickelt:

Sprachkurse - berufsbezogene ESF-BAMF-Kurse im Rahmen des Pilotprojekts "Spanische Pflegekräfte" in Hessen.

Ausgangspunkt bei den Sprachkursen ist, dass die Projektteilnehmer über einen annähernd gleichen Sprachstand (allgemeinsprachliches A2-Niveau lt. GER - Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen) und ein homogenes Bildungsniveau (Hochschulabschluss aus Spanien) verfügen. Der Sprachstand wird ggf. in Spanien durch Teilnahme an einem "Vorschaltkurs" auf das notwendige Niveau angehoben.

Dauer der Sprachkurse:

Das Regelwerk, dem die berufsbezogenen Sprachkurse unterliegen, sieht in dem speziell dafür entworfenen Rahmencurriculum vor, dass der Kurs über eine Dauer von 320 Unterrichtseinheiten (UE) durchgeführt wird. Dies entspricht bei fünf UE pro Tag einer Kursdauer von ca. 3½ bis 4 Monaten (einschließlich Unterbrechungszeiten wie Urlaub, Feiertage etc.).

Finanzierung des Angebotes:

Die Kurse werden vom Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert und vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) organisiert, verwaltet und abgerechnet.

Frage 8. Inwieweit gelingt die Integration der ausländischen Fachkräfte in den deutschen Arbeitsmarkt und wenn nicht, durch welche Maßnahmen kann dies verbessert werden?

Zum Integrationserfolg liegen keine eigenständigen Datenerhebungen vor. Die hessische Landesregierung legt bei ihren Projekten ein besonderes Augenmerk auf die Umsetzung einer positiven Willkommenskultur, die nicht nur die Arbeitskraft, sondern den Menschen im Blick hat, der unter Aufbringung besonderer persönlicher Anstrengungen, denn nicht anders kann das Verlassen des gewohnten Lebensumfeldes zum Zweck der Arbeitsaufnahme in einem fremden Land bezeichnet werden, eingereist ist. Das Projekt Spanische Fachkräfte für die Altenpflege hat hierzu gemeinsam mit den Arbeitgebern und den weiteren beteiligten Institutionen (Bundesagentur für Arbeit, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) wichtige Meilensteine benannt. Im übrigen wird auch auf die Beantwortung zu Frage 2 verwiesen.

Wiesbaden, 29. April 2013

**Stefan Grüttner**