



projektträger
jülich

Ex-post-Monitoring „Pflegefachkräfte“

Evaluation des Förderprogramms Faire Anwerbung Pflege Deutschland – Förderung zur ethisch hochwertigen Gewinnung von Pflegefachkräften in weit entfernten Drittstaaten – Wahrnehmung und Bewertung des Programms aus Sicht der Zuwendungsempfänger

Gemeinsam für Innovationen,
die wirken

Impressum

Herausgeber

Projektträger Jülich
Forschungszentrum Jülich GmbH
52425 Jülich

Verantwortlich

Dr. Vera Stöcker, PtJ
Judith Leonhardt, M. Sc., PtJ

Redaktion

Dr. Vera Stöcker, PtJ
Judith Leonhardt, M. Sc., PtJ
Dr. Daniel Ehlebracht, PtJ

Satz und Layout

Projektträger Jülich, Forschungszentrum Jülich GmbH

Stand

April 2025

Bildnachweise

Grafiken: Projektträger Jülich, Forschungszentrum Jülich GmbH

Inhalt



Über das Förderprogramm

Förderpolitische Einordnung

Förderverfahren

Geförderte Vorhaben

Die Befragung

Art und Aufbau der Befragung

Inhalte

7	Ergebnisse	10
7	Teilnahmen und Zeitraum	10
7	Bewertung des Förderprogramms und der Prozesse	11
8	Abfragen zu Bewilligungen, § 81 a-Anträgen, Einreisen & Verbleib der Pflegefachkräfte	14
9	Relevanz und Bewertung der Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Pflegefachkräfte unabhängig vom Förderprogramm	19
9		
	Fazit und Empfehlungen	24

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Räumliche Verteilung der 115 geförderten Einrichtungen im Bundesgebiet. Die Größe der farbigen Punkte repräsentiert hierbei die Anzahl der jeweils bewilligten Pflegefachkräfte laut Zuwendungsbescheid.	8
Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung der Angaben zur Unternehmensgröße der Einrichtungen (N = 104).	10
Abbildung 3: Häufigkeitsverteilung der Angaben zur Art bzw. Bestätigungsfeldern der Einrichtungen (Mehrfachauswahl möglich) (N = 105).	11
Abbildung 4: Mittelwerte der Einzelbewertungen zu unterschiedlichen Aspekten des Förderprogramms (N = 100-102).	12
Abbildung 5: Mittelwerte der Einzelbewertungen zu unterschiedlichen Aspekten der Betreuung durch PtJ (N = 100-101).	13
Abbildung 6: Mittelwerte der Einzelbewertungen zu unterschiedlichen Aspekten der Betreuung durch die DeFa (N = 99-100).	13
Abbildung 7: Im Datensatz erfasste und für die Gesamtzahl der Einrichtungen hochgerechnete Anzahl der Pflegefachkräfte in unterschiedlichen Prozessschritten der Förderung.	14
Abbildung 8: Gesamtzahl der zur Förderung bewilligten Pflegefachkräfte sowie aufgeschlüsselt nach Herkunftsländern Anzahl der Pflegefachkräfte, für die ein Antrag im beschleunigten Fachkräfteverfahren gestellt wurde, Anzahl der eingereisten Pflegefachkräfte und Anzahl der weiterhin bei der jeweiligen Einrichtung beschäftigten Pflegefachkräfte. Sekundärachse: Durchschnittswerte pro Einrichtung (N = 105).	15
Abbildung 9: Indikatoren des Rekrutierungserfolgs nach Herkunftsländern, gemessen als A) Relation der Anzahl tatsächlich eingereister zur Anzahl im beschleunigten Fachkräfteverfahren beantragter Pflegefachkräfte, B) Relation der Anzahl zum Stichtag (1. Juli 2024) weiterhin bei der Einrichtung beschäftigter zur Anzahl eingereister Pflegefachkräfte und C) Relation der Anzahl weiterhin bei der Einrichtung beschäftigter zur Anzahl beantragter Pflegefachkräfte (N = 105).	16
Abbildung 10: Häufigkeitsverteilung der genannten Gründe für die Nichteinreise bzw. Nichtaufnahme der Beschäftigung von Pflegefachkräften, für die zuvor ein Einreiseantrag im beschleunigten Fachkräfteverfahren gestellt wurde.	17
Abbildung 11: Häufigkeitsverteilung der gemeldeten Fallkonstellationen zu Beschäftigungsverhältnissen, die vor dem Stichtag (1. Juli 2024) beendet wurden.	18
Abbildung 12: Häufigkeitsverteilung des Verbleibs der ausgeschiedenen Pflegefachkräfte.	19
Abbildung 13: Relative Häufigkeiten der Einschätzungen zur Relevanz der Rekrutierung ausländischer Pflegefachkräfte für das Unternehmen sowie Bewertungen der allgemeinen Erfahrungen mit der Akquise und Beschäftigung ausländischer Pflegefachkräfte, auch außerhalb des Förderprogramms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ (N = 103).	20
Abbildung 14: Relative Häufigkeit der Nutzung unterschiedlicher Rekrutierungswege außerhalb des Förderprogramms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ (N = 104).	21
Ex-post-Monitoring „Pflegefachkräfte“	4

Abbildung 15: Vergleichende Bewertungen des Antragsverfahrens nach § 16d bzw. § 18a AufenthG (reguläres Verfahren) und des Antragsverfahrens nach § 36 Abs. 3 BeschV (Vorabzustimmung zur Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit) mit dem im Programm „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ obligatorischen beschleunigten Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG.

22

Zur Erfassung der Wahrnehmung und Bewertung des Förderprogramms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ durch die Zuwendungsempfänger wurde vom 23. Juli 2024 bis zum 11. September 2024 im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) durch den Projektträger Jülich (PtJ) eine webbasierte Umfrage durchgeführt. Allen Zuwendungsempfängern wurde der Zugang zu einem einheitlichen Fragebogen eingerichtet.

Es sollte das Förderprogramm und seine Voraussetzungen sowie die Begleitung des Förderprogramms durch PtJ und die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa) bewertet werden und zusätzlich über die eigenen Erfahrungen mit der Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte im Rahmen des Programms bzw. darüber hinaus berichtet werden. Auch Bedarfe hinsichtlich einer möglichen zukünftigen Förderung wurden abgefragt.

Über das Förderprogramm

Förderpolitische Einordnung

Das Bundesministerium für Gesundheit startete am 1. Juli 2021 das neue Förderprogramm „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Arbeitgeber, die Pflegefachkräfte in bestimmten weit entfernten Herkunftsländern anwerben, konnten ab dem 1. Juli 2021 Zuschüsse zu den Anwerbekosten erhalten.

Im Fokus der Förderung stand die Gewinnung zusätzlicher Pflegefachkräfte aus Drittstaaten, da es für Einrichtungen des Gesundheitswesens angesichts des Fachkräftemangels zunehmend schwierig war und ist, offene Stellen zu besetzen. Die Sicherstellung der notwendigen medizinischen und pflegerischen Versorgung ist eine Aufgabe mit Verfassungsrang.

Durch spezifische Anforderungen gewährleistete das Programm eine qualitätsgesicherte Anwerbung von Personen, mit Ausbildungs- und Herkunftsländern Philippinen, Mexiko, Brasilien, Kolumbien, Dominikanische Republik, Indien, Vietnam und Indonesien. Das sind Länder, die mindestens 3.500 Kilometer von den Außengrenzen der Bundesrepublik Deutschland entfernt liegen. Die Beschleunigung der Verfahren im In- und Ausland, also der Antragsverfahren auf Einreise, berufliche Anerkennung sowie Erteilung der Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis, gehörten zum Kern des Programms. Weiterer zentraler Bestandteil war der Schutz der Pflegefachkräfte, ihre berufliche, fachliche und soziale Integration sowie Transparenz und Verlässlichkeit auch für die teilnehmenden Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen durch Anwendung eines Gütesiegels. Dabei wurden insbesondere die Vorgaben des „Globalen Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO) für die Internationale Anwerbung von Gesundheitskräften“ beachtet.

Förderverfahren

Antragsberechtigt waren Arbeitgeber in ihrer Eigenschaft als Träger von Einrichtungen, die einen Beitrag zur medizinischen oder pflegerischen Versorgung erbringen. Darunter fallen alle Einrichtungen mit einem Versorgungsvertrag auf Grund der Vorschriften des Fünften oder Elften Buches Sozialgesetzbuch

(SGB). Zugleich musste die Beschäftigung von Pflegefachkräften erfolgen, um den jeweiligen Versorgungsauftrag zu erfüllen. Im Pflegeversicherungsrecht gilt dies für die zugelassenen ambulanten Pflege- und Betreuungsdienste im Sinne des § 71 Absatz 1 und 1 a SGB XI sowie im stationären Bereich Dauerpflege-, Kurzzeitpflege- und Tagespflegeeinrichtungen im Sinne des § 71 Absatz 2 SGB XI.

Beratungen für die Erstantragstellung sowie die Antragstellung auf Zuwendung beim Projektträger erfolgen ausschließlich durch die DeFa. Die DeFa holte im Rahmen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens nach § 81a Aufenthaltsgesetz (AufenthG) die erforderliche Vollmacht des Trägers zur Beantragung der Zuwendung ein und übermittelte die erforderlichen Antragsunterlagen an PtJ.

Die Zuwendungen wurden auf dem Wege der Projektförderung als nicht rückzahlbare Zuschüsse gewährt. Im Rahmen dieses Förderaufrufs waren die tatsächlich entstandenen Anwerbungskosten zuwendungsfähig. Die Förderung erfolgte in Form von drei Teilbeträgen von bis zu 6.000 Euro in Summe pro angeworbener Pflegefachkraft als Zuschuss zu den Kosten der Personalanwerbung. Antragstellende Träger konnten den Zuschuss für mehrere Personalanwerbungen zeitgleich mit einem Antrag beantragen, jedoch insgesamt höchstens für 40 Personalanwerbungen. Der Zuschuss war auf drei Teilbeträge aufgeteilt: 1) 3.000 Euro je Pflegefachkraft bei Erfüllung der Zuwendungsvoraussetzungen gemäß Förderrichtlinie. 2) Zusätzlich 1.500 Euro bei Einreise der Pflegefachkraft nach Deutschland. 3) Zusätzlich 1.500 Euro bei der Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung sowie der Übernahme in ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis als Pflegefachkraft. Die Bewilligungen von Fördermitteln aus dem Förderprogramm für 2022 und 2023, speziell für die 2. und 3. Fördertranche, wurden ausdrücklich unter den Vorbehalt der Verfügbarkeit entsprechender Mittel im Bundeshaushalt für die Jahre 2022 und 2023 gestellt. Sowohl das Gesetz über die Feststellung des Bundeshaushaltsplans für das Haushaltsjahr 2022 vom 19. Juni 2022 (BGBl. I S. 890), als auch das Gesetz über die Feststellung des Bundeshaushaltsplans für das Haushaltsjahr 2023 vom 19. Dezember 2022 (BGBl. I S. 2485) haben jedoch keine Mittel für das Förderprogramm bereitgestellt.

Geförderte Vorhaben

Im Jahr 2021 wurden insgesamt 116 Anträge durch die DeFa an PtJ übermittelt. Bis zum 17. Dezember 2021 wurden 115 Vorhaben für die Anwerbung von 1563 Pflegefachkräften bewilligt. Ein Antrag konnte aufgrund des fehlenden Gütesiegelantrags nicht bewilligt werden.

Abbildung 1 stellt die räumliche Verteilung der 115 geförderten Einrichtungen im Bundesgebiet dar. Die Größe der farbigen Punkte repräsentiert hierbei die Anzahl der jeweils bewilligten Pflegefachkräfte laut Zuwendungsbescheid.

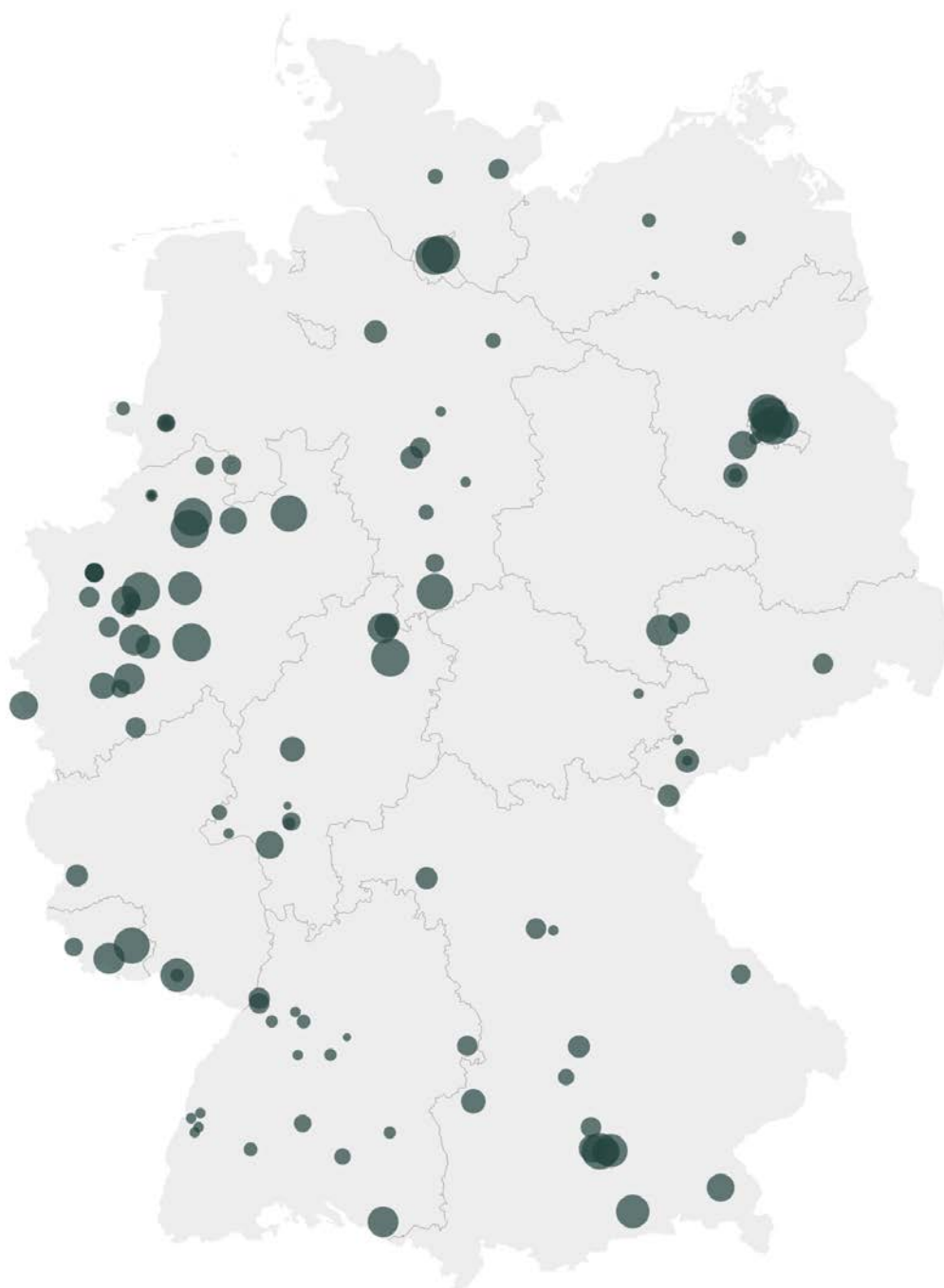


Abbildung 1: Räumliche Verteilung der 115 geförderten Einrichtungen im Bundesgebiet. Die Größe der farbigen Punkte repräsentiert hierbei die Anzahl der jeweils bewilligten Pflegefachkräfte laut Zuwendungsbescheid.

Die ersten Teilzahlungen in Höhe von insgesamt 4,69 Millionen Euro für alle Vorhaben wurde in voller Höhe bis zum 22. Dezember 2021 ausgezahlt. Da keine Finanzmittel für die Jahre 2022 sowie 2023 bereitgestellt wurden, konnten keine weiteren Teilzahlungen erfolgen.

Einige Fristen wurden im Verlauf des Förderzeitraums teils mehrfach durch Änderungsbekanntmachungen verlängert. Die finale Frist zum Nachweis über den Erhalt des Gütesiegels war der 31. Dezember 2022, die für die Antragstellung nach § 81a AufenthG der 31. Mai 2023 und für die Einreise der Pflegefachkräfte

der 31. Dezember 2023, auf Antrag der 31. März 2024. Waren die Pflegefachkräfte nicht bis zum Ablauf dieser Frist eingereist, so musste die Förderung (3.000 Euro pro Pflegefachkraft) ganz oder in Teilen (2.000 Euro, sofern ein fristgemäßer Antrag nach § 81a AufenthG gestellt worden war) zurückerstattet werden.

Nach Abschluss der Verwendungsnachweisprüfung und dem Eingang der entsprechenden Rückforderung wurden im Ergebnis insgesamt Fördermittel in Höhe von 3,34 Millionen Euro an die Zuwendungsempfänger ausgezahlt.

Die Befragung

Art und Aufbau der Befragung

Das evaluative Ex-post-Monitoring des Förderprogramms beruht auf einer systematischen Online-Befragung der Projektverantwortlichen aller 115 bewilligten Vorhaben mit dem Ziel einer Vollerhebung. Die Beteiligung an etwaigen Monitoring- und Evaluationsmaßnahmen war für die geförderten Einrichtungen verpflichtend und wurde seitens des Projektträgers individuell nachgehalten, allerdings erfolgte die Auswertung der Angaben der Zuwendungsempfänger ausschließlich in anonymisierter und aggregierter Form, sodass sämtliche Ergebnisse des evaluativen Ex-post-Monitorings auf frei geäußerten persönlichen Bewertungen, Meinungen und Erfahrungen aus der individuellen Perspektive der jeweiligen Projektverantwortlichen oder ihrer mit der Bearbeitung beauftragten Stellvertreter basieren. Zahlenmäßige Angaben bspw. zur Anzahl der eingereisten oder zum Stichtag weiterhin in der Einrichtung beschäftigten Pflegefachkräfte wurden jedoch auf ihre Plausibilität (zum Beispiel Abgleich mit der bekannten Zahl der für jede Einrichtung bewilligten Pflegefachkräfte) und logische Konsistenz (zum Beispiel Größenverhältnis zwischen beantragten Einreisen, tatsächlichen Einreisen und weiterhin beschäftigten Personen) überprüft, wobei keine maßgeblichen Fehleingaben identifiziert werden konnten. Auch die Programmierung des Fragebogens wurde so gestaltet, dass durch gezielte Filterführung und Beschränkungen der Auswahl- und Antwortmöglichkeiten logisch inkonsistente Angaben weitestgehend vermieden werden konnten.

Inhalte

Die Online-Befragung der Projektverantwortlichen beinhaltete zunächst allgemeine Bewertungen zum Förderprogramm, zur Antragstellung und den Fördervoraussetzungen. Im Anschluss wurden die Prozesse rund um die Förderung bewertet, speziell die Arbeit von PtJ und der DeFa. Danach erfolgte eine strukturierte Abfrage der individuellen Erfahrungen und Erfolge der geförderten Einrichtungen bei der Anwerbung von ausländischen Pflegefachkräften im Rahmen des Förderprogramms, hier insbesondere zur Zahl der eingereichten Einreiseanträge, der tatsächlichen Einreisen und Beschäftigungsaufnahmen und des Beschäftigungsstatus der eingereisten Fachkräfte zum Stichtag 1. Juli 2024, jeweils aufgeschlüsselt nach Herkunftsländern. Die hier genannten Zahlen wurden im Anschluss verwendet, um spezifische Gründe zu ermitteln, aus denen im Einzelfall keine Einreiseanträge gestellt wurden, keine Einreise bzw. tatsächliche Aufnahme der Tätigkeit erfolgte oder die Beschäftigten die Einreichung vor dem Stichtag wieder verlassen hatten. Auch der Verbleib der zwischenzeitlich wieder ausgeschiedenen ursprünglich rekrutierten Pflegefachkräfte wurde (sofern bekannt) erfasst. Der letzte inhaltliche Themenblock beinhaltete allgemeine Erfahrungen mit der Anwerbung und Beschäftigung ausländischer Pflegefachkräfte, mit unterschiedlichen Integrationsmaßnahmen sowie mit unterschiedlichen Fördermöglichkeiten und Beantragungsverfahren für

Einreisegenehmigungen. Zum Abschluss wurden die größten Hürden bei der Anwerbung und Integration ausländischer Pflegefachkräfte aus Sicht

der Projektverantwortlichen und einige einrichtungsbezogene Grunddaten (Art der Einrichtung, Unternehmensgröße) abgefragt.

Ergebnisse

Teilnahmen und Zeitraum

Die Erhebung fand zwischen dem 23. Juli und dem 11. September 2024 statt. Von insgesamt 115 zur Teilnahme an der Befragung aufgeforderten Einrichtungen lagen nach Abschluss der Erhebungsphase 105 verwertbare Datensätze vor, was einer Ausschöpfungsquote von 91,3 Prozent entspricht. Das Ziel einer Vollerhebung sämtlicher zur Förderung bewilligter Einrichtungen wurde also nahezu vollständig erreicht. Unter den 10 Einrichtungen, von denen keine Daten übermittelt wurden, gab es fünf Einrichtungen, bei denen ein Widerruf der Förderung vorlag. Bei drei weiteren Einrichtungen wurde auf die Beteiligung an der Befragung verzichtet, da der insgesamt aus vier Einrichtungen eines Unternehmens bestehende Verbund eine gemeinsame Meldung für alle vier Einrichtungen einreichte. Somit gab es nur zwei tatsächlich geförderte Einrichtungen (mit 19 bzw. 20 zur Förderung bewilligten Pflegefachkräften), die trotz mehrfacher Mahnungen seitens des Projektträgers sich nicht zu einer Beteiligung an der Befragung bewegen ließen. Von den

105 verwertbaren Datensätzen stammten insgesamt sieben von Einrichtungen, deren Förderung widerrufen wurde – diese wurden jedoch trotzdem überall dort in die Analysen aufgenommen, wo verwertbare Aussagen vorlagen (zum Beispiel Bewertung des Programms und der Prozesse, allgemeine Erfahrungen mit der Akquise und Integration ausländischer Pflegefachkräfte etc.).

Von 104 Befragten, die Angaben zur Unternehmensgröße machten (siehe Abbildung 2), gaben nur zwei bzw. drei Befragte an, dass es sich um ein Kleinunternehmen (bis 10 Mitarbeitende) bzw. ein kleines Unternehmen (bis 50 Mitarbeitende) handelt, weitere 16 wählten die Option „Mittelgroßes Unternehmen“ (bis 250 Mitarbeitende). Die überwiegende Mehrheit von 83 Befragten klassifizierten die Einrichtung als „großes Unternehmen“ (über 250 Mitarbeitende). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass einzelne kleine Einrichtungen oftmals Teil größerer Unternehmen sind und die Formulierung der Frage in Bezug auf die Unternehmensgröße einen Interpretationsspielraum beinhaltete, ob sie sich auf die konkrete Einrichtung oder das Gesamtunternehmen bezieht.

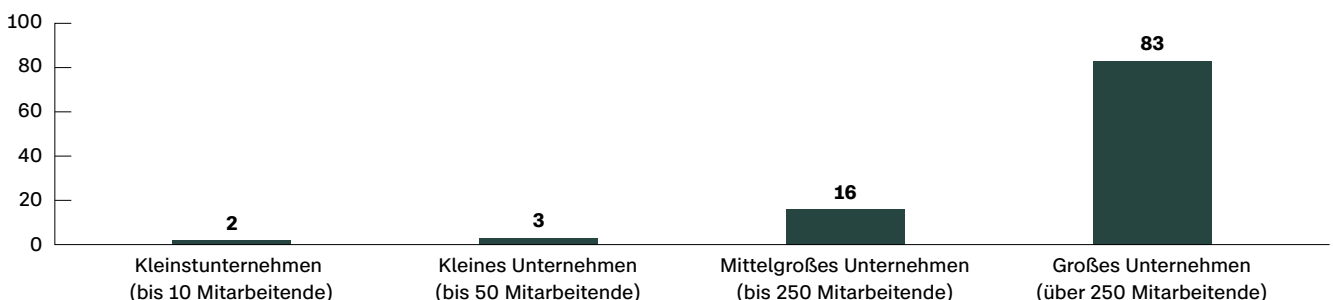


Abbildung 2: Häufigkeitsverteilung der Angaben zur Unternehmensgröße der Einrichtungen (N = 104).

Die Art bzw. Betätigungsfelder der Einrichtungen konnten durch eine Mehrfachauswahl angegeben werden (siehe Abbildung 3). Am häufigsten wurden hier „Krankenhaus/Uniklinik“ (n = 64), „stationäre

Kurz- und/oder Langzeitpflege“ (n = 38) sowie „ambulante Pflege“ (n = 23) und „Tagespflege“ (n = 15) ausgewählt. Stationäre (n = 10) bzw. ambulante (n = 2) Rehabilitation spielten nur eine untergeordnete Rolle.

Art der Einreichung (Mehrfachauswahl möglich)

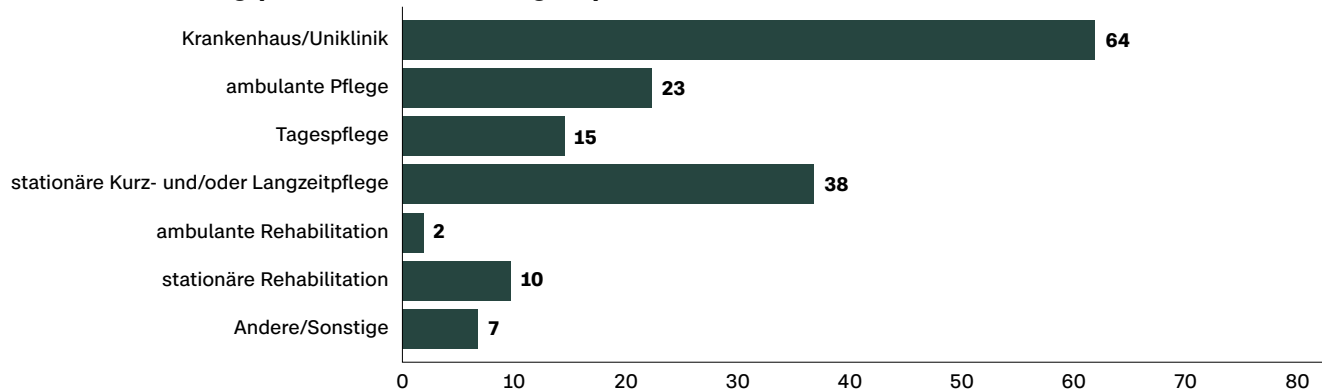


Abbildung 3: Häufigkeitsverteilung der Angaben zur Art bzw. Bestätigungsfeldern der Einrichtungen (Mehrfachauswahl möglich) (N = 105).

Bewertung des Förderprogramms und der Prozesse

Förderprogramm allgemein

Auf jeweils fünfstufigen Skalen von „sehr schlecht“ (1) bis „sehr gut“ (5) bewerteten die Projektverantwortlichen das Förderprogramm und seine unterschiedlichen Teilaspekte. Die Gesamtbewertung des Förderprogramms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ fiel mit einem Mittelwert von 3,3 recht positiv aus, der Mittelwert lag hier signifikant über dem theoretischen Skalenmittelpunkt von 3 (siehe Abbildung 4). Ein Blick auf die Häufigkeitsverteilung der Antworten zeigt zudem, dass insgesamt nur 22,6 Prozent der Befragten Bewertungen im Bereich „sehr schlecht“ bzw. „schlecht“ vergaben, während 52,9 Prozent eine Bewertung im Bereich „gut“ bzw. „sehr gut“ wählten. Im Hinblick auf einzelne Aspekte des Förderprogramms wurde die Qualität der Informationsbereitstellung zur Förderung (zum Beispiel hinsichtlich Vollständigkeit, Auffindbarkeit und Verständlichkeit) mit einem Mittelwert von 3,4 ebenfalls signifikant positiv bewertet, während das Antragsverfahren (zum Beispiel hinsichtlich Komplexität, Aufwand und Transparenz) im Durchschnitt neutral bewertet wurde (Mittelwert = 3,0), sich also nicht signifikant vom theoretischen Skalenmittelpunkt unterschied. Die Regelung, dass der Förderantrag nur über die DeFa möglich war, wurde ebenfalls durchschnittlich neutral bewertet (Mittelwert = 3,0), ebenso die Regelung, dass die Anwerbung von Pflegefachkräften nur über das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG möglich war (Mittelwert = 2,8). Einen geringfügigen, jedoch signifikanten Überhang negativer Bewertungen gab

es dahingegen im Hinblick auf die Regelung, dass die Abwicklung des Prozesses rund um das beschleunigte Fachkräfteverfahren nur durch die DeFa möglich war. Die Angemessenheit der Frist zur Antragstellung im beschleunigten Fachkräfteverfahren (inklusive der gewährten Fristverlängerungen) wurde dahingegen signifikant positiv bewertet (Mittelwert = 3,3). Die Fördervoraussetzung, dass ein Anwerbeweg entsprechend des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ zwingend erforderlich war, wurde mit großer Mehrheit befürwortet (Mittelwert = 4,1) – 69,8 Prozent der Befragten vergaben hier Bewertungen im Bereich „gut“ oder „sehr gut“. Die weiteren Aspekte zum Förderprogramm und den Fördervoraussetzungen, nämlich die Frist zur Einreise der Pflegefachkräfte (inklusive der gewährten Fristverlängerungen) (Mittelwert = 2,9), die Höhe des pro angeworbener bzw. eingereister Pflegefachkraft ausgezahlten Förderbetrags (Mittelwert = 3,0) und die durch das Förderprogramm vorgegebene Einschränkung der möglichen Herkunftsländer für die Anwerbung (Mittelwert = 3,1) wurden ebenfalls im Durchschnitt weder eindeutig positiv noch eindeutig negativ bewertet. Zum Abschluss des Fragenblocks wurden die Befragten um ihre Einschätzung gebeten, ob sie sich unter denselben Bedingungen erneut für die Förderung bewerben würden. Die Skala reichte hier abweichend von „sehr unwahrscheinlich“ (1) bis „sehr wahrscheinlich“ (5). Der erzielte Mittelwert von 3,0 entsprach exakt dem Skalenmittelpunkt und es ergab sich nahezu eine Gleichverteilung der gewählten Antwortoptionen. 21,7 Prozent bezeichneten es als „sehr unwahrscheinlich“ sich erneut zu bewerben, ebenfalls 21,7 Prozent der Befragten gaben dahingegen „sehr wahrscheinlich“ an.

Förderprogramm

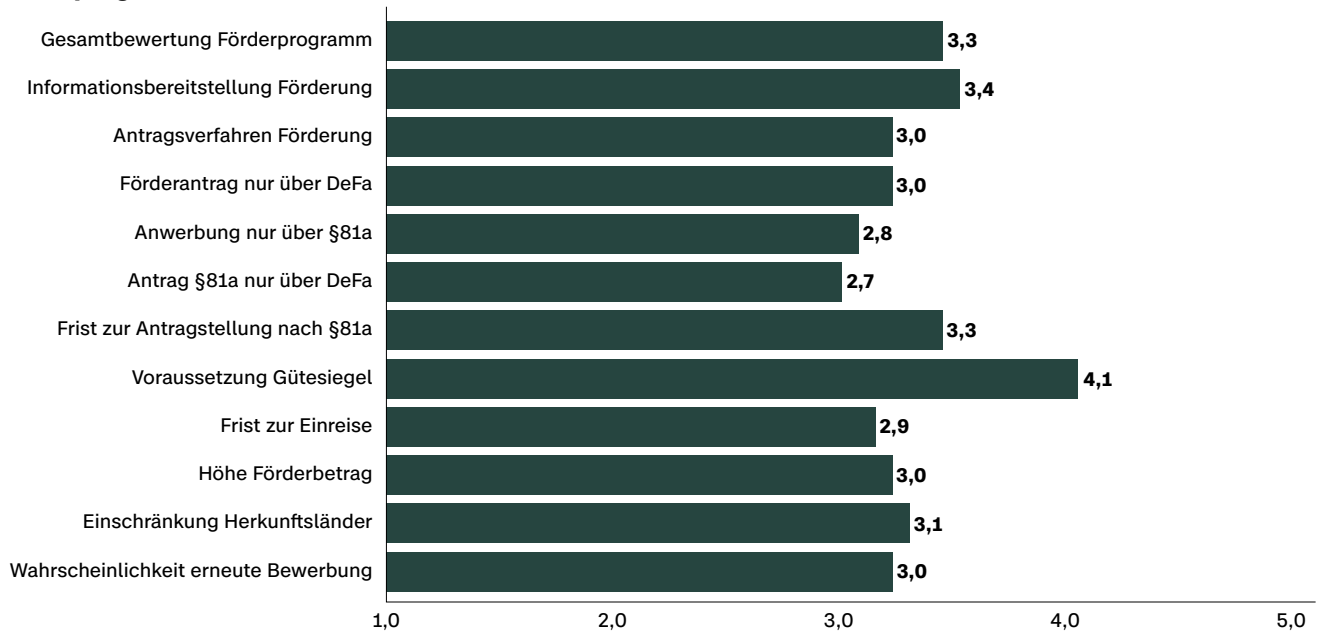


Abbildung 4: Mittelwerte der Einzelbewertungen zu unterschiedlichen Aspekten des Förderprogramms (N = 100-102).

Im Hinblick auf die bivariaten Zusammenhänge zwischen der Gesamtbewertung des Förderprogramms und den einzelnen Bewertungsaspekten ergaben sich durchweg schwache bis mittelstarke positive Korrelationen. Der Korrelationskoeffizient (r) lag zwischen .23 für die Bewertung der Einschränkung der Herkunftsländer und .49 für die Bewertung der Regelung, dass die Anwerbung von Pflegefachkräften nur über das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG möglich war. Zwischen der Gesamtbewertung des Programms und der Einschätzung der Wahrscheinlichkeit einer erneuten Bewertung bestand erwartungsgemäß ein starker und hochsignifikanter bivariater Zusammenhang ($r = .69$).

In Ergänzung zur Bewertung auf Basis von Skalen wurde den Befragten die Möglichkeit gegeben in einem Freitextfeld besonders positive oder negative Aspekte bzgl. der Ausgestaltung des Antragsverfahrens und der Fördervoraussetzungen einzugeben.

In diesem Rahmen wurden einige negative Aspekte aufgeführt, die sich allerdings vorwiegend auf den gesamten Anwerbeprozess beziehen. Die Zusammenfassung dieser Kommentare findet sich unter Punkt (3.4.6 Anregungen und Kritik).

Einige positive Aspekte wurden auch hervorgehoben. Insgesamt zeigt sich, dass der Prozess der Anwerbung von ausländischen Pflegekräften in Deutschland noch viele Herausforderungen und Probleme aufweist,

die gelöst werden müssen, um ein mögliches neues Förderprogramm erfolgreich zu machen. Konkret wurden die folgenden Hinweise bzgl. einer möglichen Neukonzipierung des Förderprogramms seitens der Zuwendungsempfänger aufgeführt:

- Mehr Transparenz bzgl. der Bedingungen und Ziele der verschiedenen Fördermöglichkeiten
- Ergänzende Förderung der sozialen Integration von internationalen Pflegefachkräften
- Erhöhung der Fördersumme und Flexibilisierung bei der Verwendung der Fördermittel
- Programm flexibler und anpassungsfähiger gestalten, um den Bedürfnissen der Unternehmen und der Fachkräfte besser gerecht zu werden
- Schaffung von Synergien mit bestehenden Projekten
- Öffnung des Programms für alle Drittstaaten

Betreuung durch PtJ

Abbildung 5 zeigt die Bewertung unterschiedlicher Aspekte der Abwicklung des Förderprogramms durch PtJ. Sowohl die allgemeine Zusammenarbeit mit PtJ (Mittelwert = 3,9) als auch die von PtJ bereitgestellten Unterlagen (Mittelwert = 3,6) und geleistete Betreuung rund um die Fördermitteladministration

(Mittelwert = 3,9) wurden von den Befragten signifikant positiv wahrgenommen. So bewerteten 75,3 Prozent der Befragten die allgemeine

Zusammenarbeit mit PtJ als „gut“ bzw. „sehr gut“, während nur 11,9 Prozent eine Bewertung im Bereich „schlecht“ oder „sehr schlecht“ wählten.

Prozesse PtJ



Abbildung 5: Mittelwerte der Einzelbewertungen zu unterschiedlichen Aspekten der Betreuung durch PtJ (N = 100-101).

Im Rahmen der Freitexteingaben lobten viele Teilnehmende die gute Erreichbarkeit und Hilfsbereitschaft der Mitarbeitenden des PtJ. Die Kommunikation wird als professionell und zuverlässig beschrieben.

Einige Teilnehmende hatten Probleme mit der Bearbeitung der Unterlagen. Es gibt auch positive Kommentare über die freundliche Unterstützung beim Ausfüllen der Nachweistabellen. Einige Teilnehmende wünschten sich eine Vereinfachung der Dokumentationspflicht.

Betreuung durch die DeFa

Die Betreuung durch die DeFa wurde von den Befragten insgesamt ebenfalls wohlwollend beurteilt (Abbildung 6). So erreichte die Bewertung der allgemeinen Zusammenarbeit einen Mittelwert von 3,4, was sich signifikant vom neutralen

Skalenmittelpunkt abhebt. 54,6 Prozent der Befragten gaben eine Bewertung im Bereich „gut“ oder „sehr gut“ ab, während 21,2 Prozent die Zusammenarbeit als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ bewerteten. Die Informationen und Beratungsangebote zum Prozess der Antragstellung für die Förderung wurden mit einem Mittelwert von 3,3 noch schwach signifikant im positiven Bereich bewertet, die Bewertung der Durchführung der Antragstellung für die Förderung durch die DeFa konnte sich jedoch nicht mehr signifikant vom Skalenmittelpunkt absetzen (Mittelwert = 3,2). Ein ähnliches Bild ergab sich im Hinblick auf die Antragstellung im beschleunigten Fachkräfteverfahren: Auch hier wurden Informationen und Beratungsangebote im Durchschnitt schwach positiv bewertet (Mittelwert = 3,3), die eigentliche Durchführung der Antragstellung durch die DeFa jedoch nur im neutralen Bereich.

Prozesse DeFa

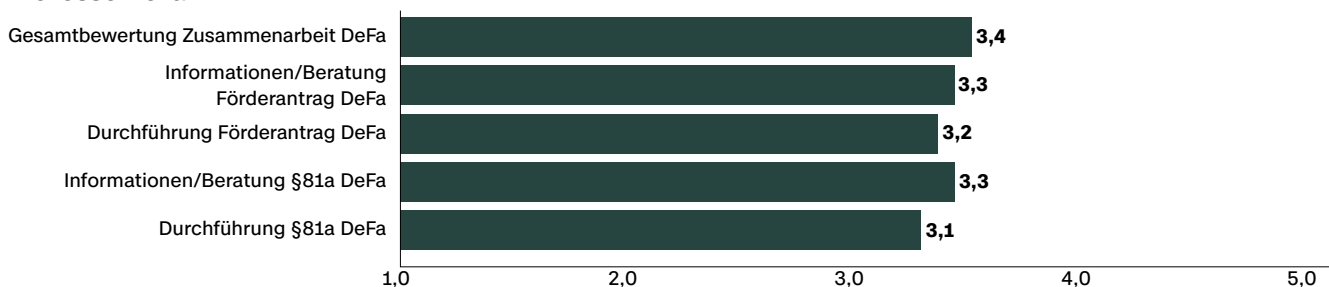


Abbildung 6: Mittelwerte der Einzelbewertungen zu unterschiedlichen Aspekten der Betreuung durch die DeFa (N = 99-100).

Gemäß der Freitextkommentare lobten die Befragten insbesondere die Hilfsbereitschaft und Zuverlässigkeit der Mitarbeitenden der DeFa.

Kritik wurde an den Organisationsabläufen bei der DeFa geübt. Viele Teilnehmende beklagten

die langsame Bearbeitung und die schlechte Erreichbarkeit der Mitarbeitenden. Einige Teilnehmende sehen die DeFa als unnötige und hinderliche Zwischeninstanz und würden es vorziehen, den Prozess selbst zu steuern und direkt mit den zuständigen Behörden zu kommunizieren. Einige

Teilnehmende hatten Schwierigkeiten mit der Bearbeitung der durch die DeFa bereitgestellten Unterlagen.

Abfragen zu Bewilligungen, § 81a-Anträgen, Einreisen & Verbleib der Pflegefachkräfte

Anzahl und Herkunft der Pflegefachkräfte im Förderprogramm

Den 115 im Förderprogramm beteiligten Einrichtungen wurden insgesamt 1.563 Pflegefachkräfte zur Förderung bewilligt (durchschnittlich 13,6 pro Einrichtung). Für die 105 Einrichtungen, die im Rahmen der Befragung verwertbare Datensätze übermittelten, ergibt sich ein Wert von 1.499 bewilligten Pflegefachkräften, durchschnittlich also 14,3 Pflegefachkräfte pro Einrichtung im Datensatz. Bei den in den folgenden Abschnitten genannten Absolutwerten ist also zu berücksichtigen, dass 64 bewilligte Pflegefachkräfte

nicht im Datensatz vorhanden und ihr Durchlauf durch die einzelnen Prozessschritte (Beantragung der Aufenthaltsgenehmigung, Einreise, Verbleib beim Arbeitgeber) somit nicht dokumentiert werden kann. Die tatsächlichen Zahlen zu beantragten Aufenthaltsgenehmigungen, Einreisen und Verbleib können also jeweils geringfügig größer ausfallen als die ermittelten Zahlen aus den Befragungsdaten. Aus dem Verhältnis der insgesamt bewilligten Pflegefachkräfte (1.563) zu im Datensatz vorhandenen bewilligten Pflegefachkräften (1.499) ergibt sich ein Skalierungsfaktor von 1,0427, der für eine grobe Schätzung der tatsächlichen Zahlen verwendet werden kann. Ein Wert von 1.041 im Datensatz erfassten Einreisen kann somit auf einen Schätzwert von 1.085 tatsächlichen Einreisen hochskaliert werden, um Aussagen über die Förderwirkung in absoluten Zahlen zu treffen. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die 105 erfassten Einrichtungen im statistischen Sinne keine Zufallsauswahl aus der Grundgesamtheit von 115 Einrichtungen sind – was die Unsicherheit der Schätzung erhöht.

Pflegefachkräfte im Förderprogramm

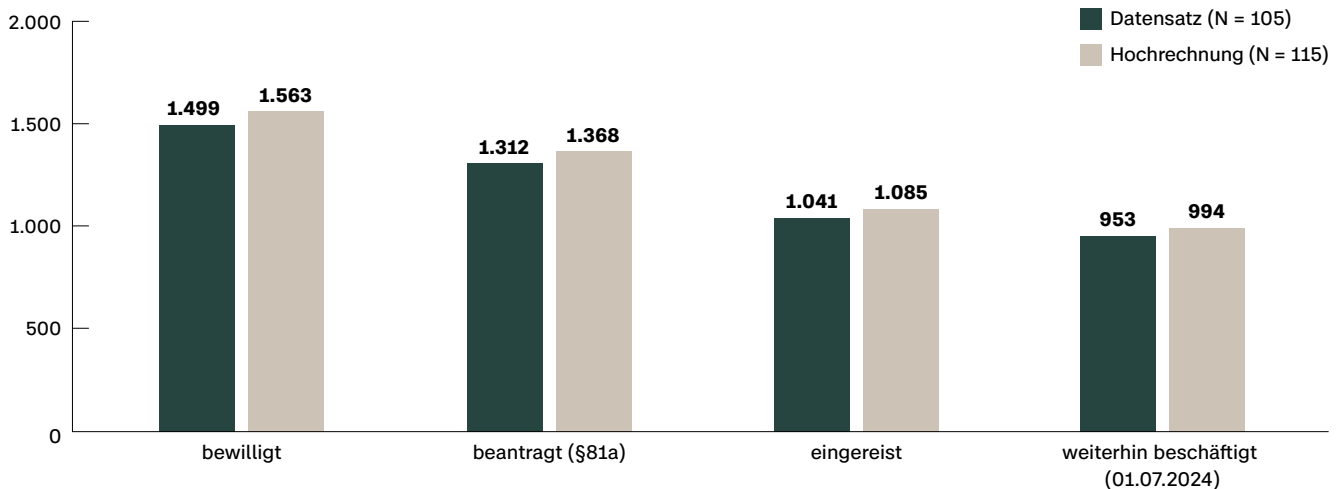


Abbildung 7: Im Datensatz erfasste und für die Gesamtzahl der Einrichtungen hochgerechnete Anzahl der Pflegefachkräfte in unterschiedlichen Prozessschritten der Förderung.

Abbildung 7 zeigt, dass den im Datensatz vorhandenen 1.499 bewilligten Pflegefachkräften 1.312 Personen gegenüberstehen, für die ein Einreiseantrag im beschleunigten Fachkräfteverfahren gestellt wurde. Von diesen sind 1.041 tatsächlich eingereist und haben ihre Tätigkeit bei den jeweiligen Einrichtungen aufgenommen. 953 dieser Personen waren zum Stichtag 1. Juli 2024 weiterhin bei der Einrichtung beschäftigt, bei der sie ihre Tätigkeit nach der Einreise aufgenommen haben. Von den im Mittel pro Einrichtung bewilligten

14,3 Pflegefachkräften wurde also durchschnittlich für 12,5 Personen ein Einreiseantrag gestellt, davon sind 9,9 Personen tatsächlich eingereist und 9,1 Personen waren zum Stichtag weiterhin bei der Einrichtung tätig.

Von den acht in der Förderrichtlinie festgelegten „weit entfernten Drittstaaten“ (Brasilien, Dominikanische Republik, Indien, Indonesien, Kolumbien, Mexiko, Philippinen, Vietnam) erfolgten nur in der Dominikanischen Republik keine

Rekrutierungsbemühungen – für Fachkräfte aus den sieben anderen Herkunftsländern wurden Anträge im beschleunigten Fachkräfteverfahren gestellt, Einreisen verzeichnet und auch zum Stichtag 1. Juli 2024 weiterhin beschäftigte Pflegefachkräfte gemeldet (Abbildung 8).

53,3 Prozent der im beschleunigten Fachkräfteverfahren beantragten, 57,7 Prozent der eingereisten und 57,8 Prozent der weiterhin an der jeweiligen Einrichtung beschäftigten Pflegefachkräfte stammen von den Philippinen. Bei den im beschleunigten Fachkräfteverfahren beantragten Pflegefachkräften folgen auf den weiteren Plätzen Brasilien (12,7 Prozent),

Indien (11,1 Prozent), Kolumbien (10,1 Prozent), Mexiko (8,5 Prozent) sowie dahinter Vietnam mit 3,9 Prozent und Indonesien mit 0,5 Prozent der gestellten Anträge. Bei den gemeldeten Einreisen liegen Indien (10,5 Prozent), Kolumbien (10,4 Prozent) und Brasilien (10,3 Prozent) nahezu gleichauf, gefolgt von Mexiko (8,5 Prozent) sowie Vietnam (2,4 Prozent) und Indonesien (0,3 Prozent). Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den weiterhin an der jeweiligen Einrichtung beschäftigten Pflegefachkräften: Indien (11,0 Prozent) gefolgt von Brasilien (10,6 Prozent), Kolumbien (10,2 Prozent), Mexiko (8,3 Prozent) sowie weiter hinten Vietnam (1,8 Prozent) und schließlich Indonesien (0,3 Prozent).

Pflegefachkräfte im Förderprogramm

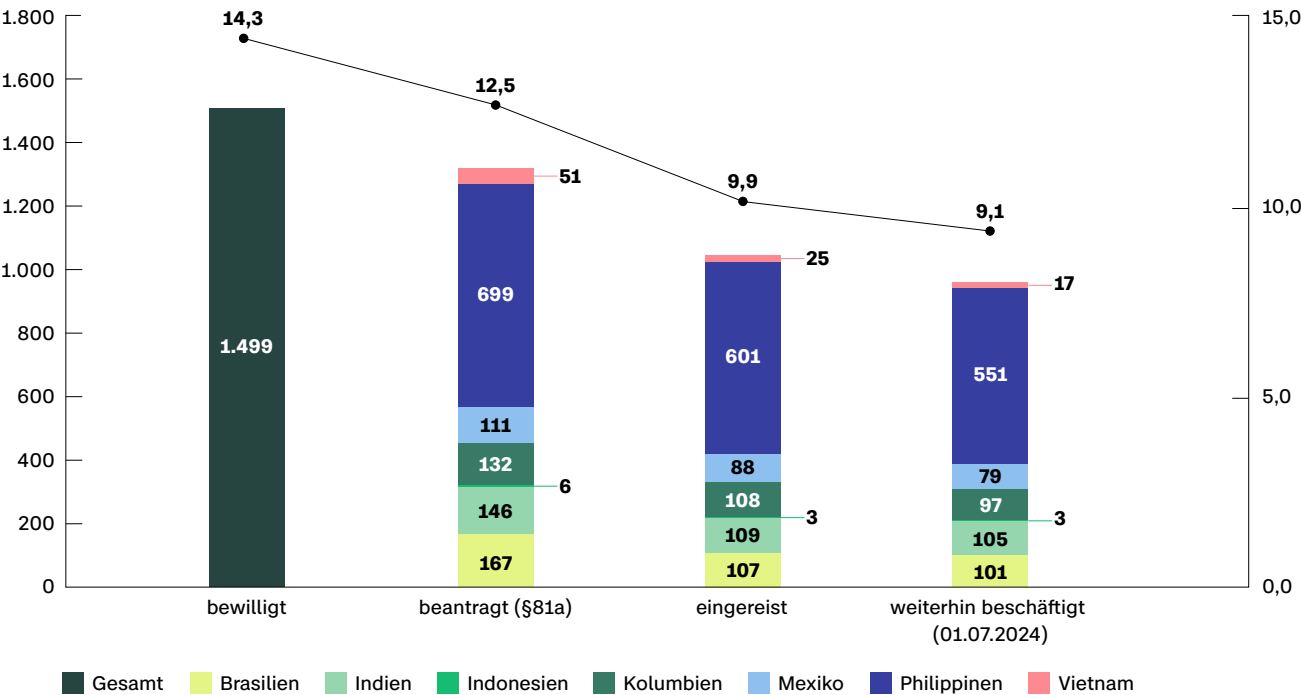


Abbildung 8: Gesamtzahl der zur Förderung bewilligten Pflegefachkräfte sowie aufgeschlüsselt nach Herkunftsländern Anzahl der Pflegefachkräfte, für die ein Antrag im beschleunigten Fachkräfteverfahren gestellt wurde, Anzahl der eingereisten Pflegefachkräfte und Anzahl der weiterhin bei der jeweiligen Einrichtung beschäftigten Pflegefachkräfte. Sekundärachse: Durchschnittswerte pro Einrichtung (N = 105).

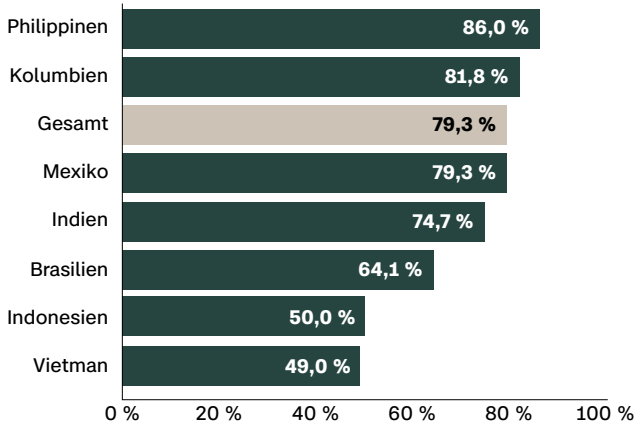
Abbildung 9 stellt drei Indikatoren für den relativen Rekrutierungserfolg aufgeschlüsselt nach Herkunftsländern der Pflegefachkräfte dar. Insgesamt resultierte aus den im beschleunigten Fachkräfteverfahren gestellten Einreiseanträgen in 79,3 Prozent der Fälle eine tatsächliche Einreise und Beschäftigungsaufnahme bei der beantragenden Einrichtung (Teilabbildung A). Im Ländervergleich war diese Quote bei Personen mit dem Herkunftsland Philippinen mit 86,0 Prozent am höchsten,

beim Herkunftsland Vietnam mit 49,0 Prozent am niedrigsten. Von den eingereisten Pflegefachkräften waren zum Stichtag 1. Juli 2024 durchschnittlich 91,5 Prozent der Personen weiterhin bei der Einrichtung tätig, bei der sie nach der Einreise ihre Tätigkeit aufgenommen hatten (Teilabbildung B). Angeführt wird die Liste mit 100 Prozent von Indonesien, wenngleich die geringe Fallzahl (N = 3) hier eine seriöse Interpretation ausschließt. Mit einer Quote von 96,3 Prozent folgt darauf Indien – 105 der 109

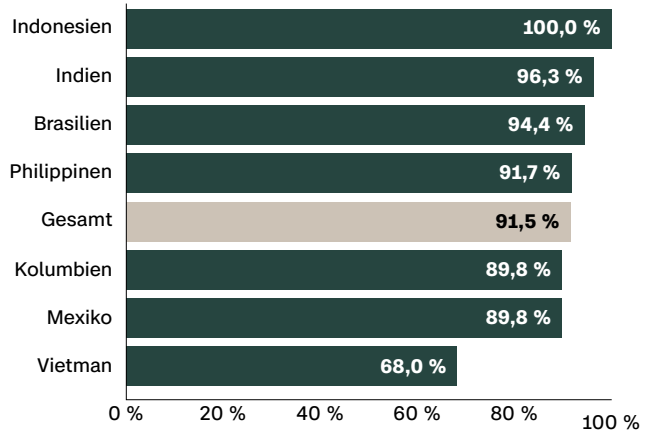
eingereisten Pflegefachkräfte waren zum Stichtag weiterhin bei der jeweiligen Einrichtung beschäftigt. Bei Personen aus Vietnam fiel die Quote mit 68,0 Prozent deutlich niedriger aus als bei Personen aus den übrigen Herkunftsländern. Schließlich zeigt Teilabbildung C die für die jeweiligen Einrichtungen vermutlich relevanteste Kennzahl, die Relation aus Anzahl der zum Stichtag weiterhin

bei der Einrichtung tätigen Personen und Anzahl der Personen, für die ein Einreiseantrag gestellt wurde. Insgesamt 72,6 Prozent der gestellten Anträge führten zu einem nachhaltigen Verbleib bei der Einrichtung – wobei die beobachtete Varianz groß war: Die Werte reichten von 78,8 Prozent für das Herkunftsland Philippinen bis 33,3 Prozent für Vietnam.

A: % „eingereist“ von „beantragt“



B: % „weiterhin beschäftigt“ von „eingereist“



C: % „weiterhin beschäftigt“ von „beantragt“

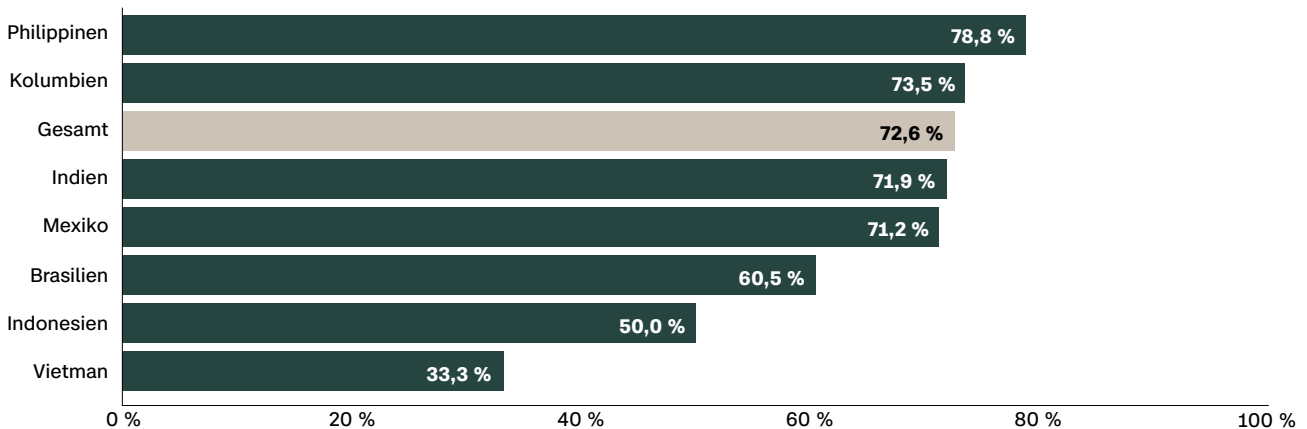


Abbildung 9: Indikatoren des Rekrutierungserfolgs nach Herkunftsländern, gemessen als A) Relation der Anzahl tatsächlich eingereister zur Anzahl im beschleunigten Fachkräfteverfahren beantragter Pflegefachkräfte, B) Relation der Anzahl zum Stichtag (1. Juli 2024) weiterhin bei der Einrichtung beschäftigter zur Anzahl eingereister Pflegefachkräfte und C) Relation der Anzahl weiterhin bei der Einrichtung beschäftigter zur Anzahl beantragter Pflegefachkräfte (N = 105).

Insgesamt waren also Rekrutierungsversuche für Pflegefachkräfte im Herkunftsland Philippinen sowohl absolut betrachtet am häufigsten als auch relativ betrachtet aus der Perspektive der Einrichtungen am erfolgreichsten. Hierbei lassen die erhobenen Daten jedoch keinerlei Rückschlüsse auf kausale Zusammenhänge zu: Es könnte sein, dass Einrichtungen die Philippinen bevorzugt für die Rekrutierung nutzen, weil sie dort auf Grundlage ihrer bisherigen Erfahrungen am ehesten mit

langfristigen Erfolgen rechnen. Umgekehrt könnte es ebenso sein, dass die vorhandene Erfahrung mit der Rekrutierung von Pflegefachkräften von den Philippinen sich positiv auf die Erfolgchancen für Einreise und Verbleib auswirkt.

Die Analyse zeigt deutlich, dass relativ betrachtet die meisten „Verluste“ zwischen Beantragung der Einreisegenehmigung und tatsächlicher Einreise bzw. Beschäftigungsaufnahme eintraten. Nach der

Aufnahme der Tätigkeit bei der jeweiligen Einrichtung war dahingegen die Wahrscheinlichkeit groß, dass die eingereisten Pflegefachkräfte auch dort verblieben. Die folgenden Abschnitte beinhalten eine Analyse der häufigsten Gründe für die Nichteinreise von Pflegefachkräften, für die eine Einreisegenehmigung beantragt wurde sowie der häufigsten Gründe, wieso Pflegefachkräfte ihre jeweiligen Einrichtungen verließen.

Gründe für die Nichteinreise

Aus den Angaben der befragten Einrichtungen zur Anzahl der Personen, für die ein Einreiseantrag im beschleunigten Fachkräfteverfahren beantragt wurde und der Anzahl der tatsächlich einreisten Pflegefachkräfte wurde ein Differenzwert errechnet – die Anzahl der Nichteingereisten. Die Einrichtungen wurden daraufhin gebeten, die Gesamtanzahl der Nichteingereisten auf verschiedene Sachgründe aufzuteilen. Abbildung 10 zeigt die Ergebnisse der Verteilung. Hierbei ist zu beachten, dass hier nur 78 der insgesamt errechneten 271 Nichteinreisen nach erfolgter Antragstellung erfasst wurden, da nicht

bei allen betroffenen Einrichtungen verlässliche Daten zu den Gründen der Nichteinreise vorlagen. In 17 der 78 erfassten Fälle lagen „unbekannte Gründe“ (das heißt ohne weitere Erläuterungen) vor, 30 Fälle wurden der Kategorie „andere Gründe“ zugeordnet. Hier hatten die Befragten die Möglichkeit, diese Gründe in einem Freitextfeld zu spezifizieren. Am häufigsten wurden hier familiäre Probleme, Probleme mit der Visabeantragung, Sprachprobleme und persönliche Gründe genannt. Hinsichtlich der seitens der Befragung vorgegebenen Auswahlmöglichkeiten wurde in jeweils acht Fällen das Ausbleiben der Vorabzustimmung nach § 81a AufenthG (beschleunigtes Fachkräfteverfahren), die Nichterteilung eines beantragten Visums und die Nichteinreise trotz gültigem Visum gewählt. In fünf Fällen wurde trotz Vorabzustimmung kein Visum beantragt und in zwei Fällen erfolgte die Einreise, aber die Beschäftigung wurde nicht aufgenommen. Insgesamt zeigt sich hier also, dass die Gründe für die Nichteinreise oder Nichtaufnahme der Beschäftigung eher persönlicher, individueller Natur waren.

Gründe Nichteinreise

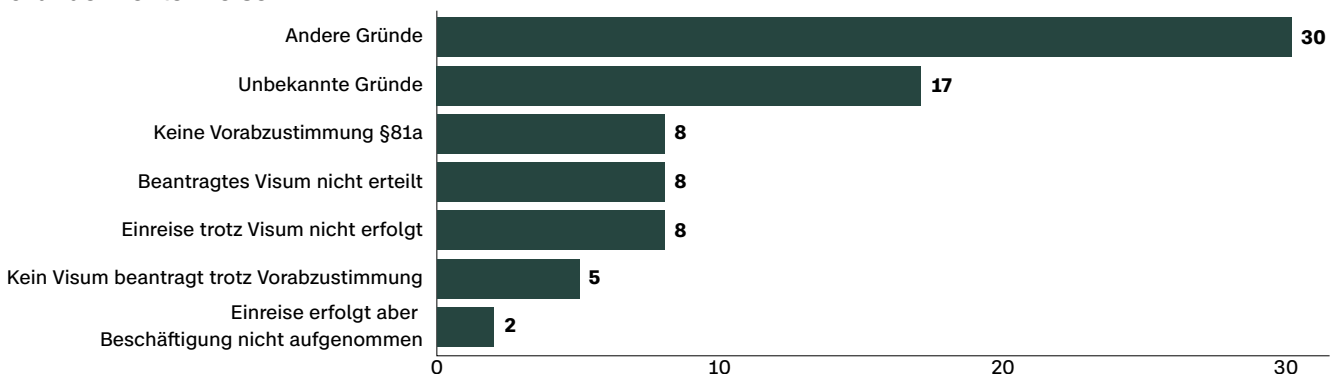


Abbildung 10: Häufigkeitsverteilung der genannten Gründe für die Nichteinreise bzw. Nichtaufnahme der Beschäftigung von Pflegefachkräften, für die zuvor ein Einreiseantrag im beschleunigten Fachkräfteverfahren gestellt wurde.

Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Insgesamt 88 der eingereisten Pflegefachkräfte waren zum Stichtag 1. Juli 2024 nicht mehr bei der Einrichtung beschäftigt, bei der sie nach der Einreise ihre Beschäftigung aufgenommen hatten. Für 76 dieser Fälle konnten die Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses von den Einrichtungen spezifiziert werden (siehe Abbildung 11). Hierbei wurde 17-mal auf „unbekannte/andere Fälle“ verwiesen, die restlichen Fälle ließen sich konkreten Sachverhalten zuordnen. Bemerkenswert sind hier

zunächst die Sachverhalte, die in keinem Fall genannt wurden: Weder durch den Arbeitgeber noch durch den Arbeitnehmer wurden außerordentliche Kündigungen ausgesprochen – weder innerhalb noch außerhalb der Probezeit. Ebenfalls kam es nicht vor, dass ein befristeter Arbeitsvertrag durch den Arbeitgeber nicht verlängert bzw. entfristet wurde oder dass ein Verlängerungs- bzw. Entfristungsangebot durch die Pflegefachkraft nicht angenommen wurde. Außerhalb der Probezeit gab es darüber hinaus auch keinerlei ordentliche Kündigungen durch den Arbeitgeber und auch innerhalb der

Probezeit nur fünf Fälle. Dem gegenüber stehen 47 Fälle, in denen eine ordentliche, fristgerechte Kündigung durch den Arbeitnehmer erfolgte, 13 davon innerhalb und 34 außerhalb der Probezeit.

In weiteren 10 Fällen erfolgte eine einvernehmliche Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch einen Aufhebungsvertrag – davon vier innerhalb und sechs außerhalb der Probezeit.

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

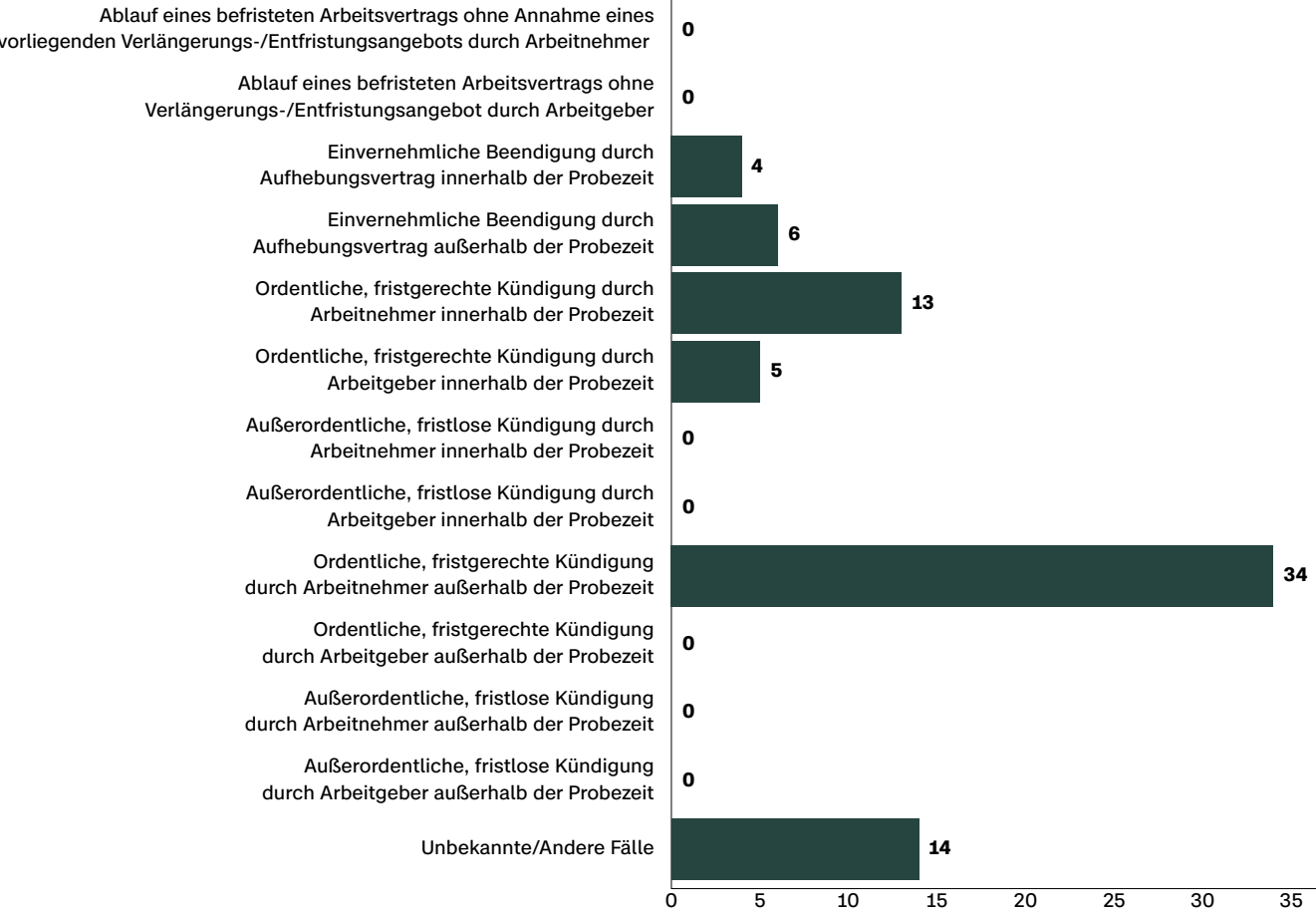


Abbildung 11: Häufigkeitsverteilung der gemeldeten Fallkonstellationen zu Beschäftigungsverhältnissen, die vor dem Stichtag (1. Juli 2024) beendet wurden.

Auf die bewusst offen angelegte Frage „Gab es Fälle, in denen die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (auch) auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgte?“ antworteten 19 Befragte mit „Nein“, nur acht Befragte mit „Ja“. Die acht Befragten wurden gebeten, in einer Mehrfachauswahl aus möglichen Gründen die konkreten Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu spezifizieren. Am häufigsten wurden hier mangelnde Sprachkenntnisse (6 Nennungen), mangelnde Fachkenntnisse (5 Nennungen) und mangelnde Leistungsbereitschaft (5 Nennungen) angegeben. Unpünktlichkeit oder Überziehen von Pausen wurde nur einmal als Grund benannt, weitere vier Nennungen bezogen sich auf unbekannte oder andere Gründe. Dass insgesamt

nur 8 Einrichtungen überhaupt von Fällen berichten konnten, in denen die Kündigung (auch) auf Wunsch des Arbeitgebers erfolgte, darf hier als Beleg für die gute Arbeitsqualität und persönliche Eignung der rekrutierten Pflegefachkräfte angesehen werden.

Verbleib der Pflegefachkräfte

Bei Einrichtungen, die angaben, dass bis zum Stichtag 1. Juli 2024 eine oder mehrere Pflegefachkräfte die Einrichtung wieder verlassen hatten, wurde nachgefragt, ob Informationen zum konkreten Verbleib der Personen vorliegen. Insgesamt wurde der Verbleib von 79 der insgesamt 88 zwischenzeitlich ausgeschiedenen Pflegefachkräfte erfasst, in 31 Fällen wurde jedoch „unbekannter Verbleib“

angegeben. Die übrigen 48 Fälle beinhalteten 31 Personen, die innerhalb Deutschlands zu einem anderen Arbeitgeber gewechselt sind sowie 16 Personen, die in ihr Heimatland zurückgekehrt sind. In einem Fall wurde die Option „anderer Verbleib“ gewählt und erläuternd angegeben, dass die Person ihre Erwerbstätigkeit eingestellt hat (Abbildung 12).

Bemerkenswert ist hier allerdings die Tatsache, dass keinerlei Fälle dokumentiert wurden, in denen Pflegefachkräfte zu einem Arbeitgeber in einem anderen EU-Land, der Schweiz, den USA oder einem anderen Drittstaat wechselten. Ein großer Teil der zwischenzeitlich ausgeschiedenen Pflegefachkräfte blieb also dem deutschen Arbeitsmarkt erhalten.

Verbleib der ausgeschiedenen Pflegefachkräfte

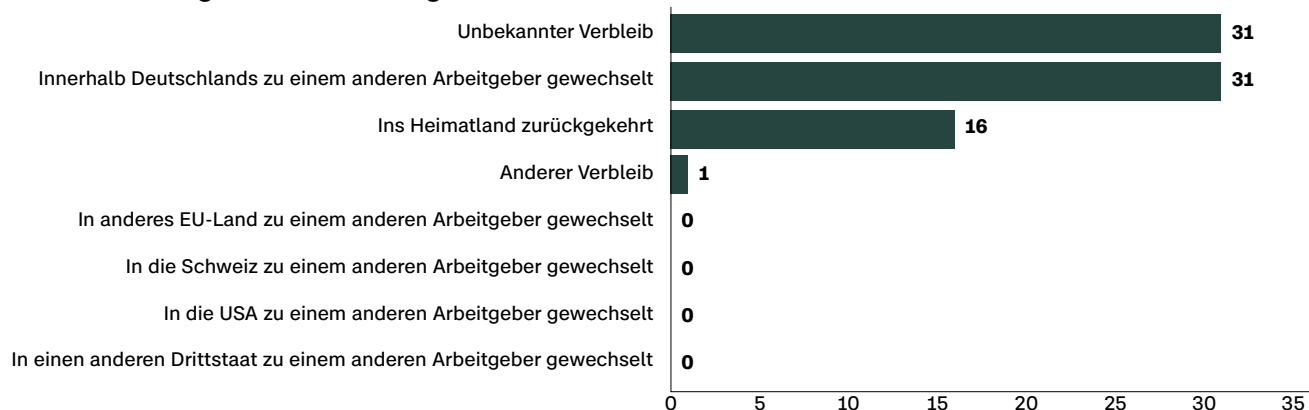


Abbildung 12: Häufigkeitsverteilung des Verbleibs der ausgeschiedenen Pflegefachkräfte.

Bewertung der Integrationsmaßnahmen

Von den betriebseigenen Integrationsmaßnahmen wurden auf Basis einer KI-gestützten Inhaltsanalyse der Antworten die folgenden Maßnahmen als besonders wirksam bewertet:

- **Sprachförderung:** Diese Kategorie umfasst Maßnahmen wie Sprachkurse, Sprachnachhilfe und sprachliche Vorbereitung im Herkunftsland.
- **Onboarding und Begleitung:** Hierzu gehören Maßnahmen wie Onboarding-Programme, Begleitung bei Behördengängen und enge Anleitung im Arbeitsleben.
- **Integration und Sozialisation:** Diese Kategorie umfasst Maßnahmen wie kulturelle Veranstaltungen, Gesprächsrunden und gemeinsame Aktivitäten.
- **Wohnraum und Logistik:** Hierzu gehören Maßnahmen wie die Bereitstellung von Wohnraum, Unterstützung bei der Wohnungssuche und Hilfe bei Behördengängen.
- **Karriereplanung und Weiterbildung:** Diese Kategorie umfasst Maßnahmen wie Karriereplanung, Weiterbildungsmöglichkeiten und Fortbildungsreihen.

- **Gesundheit und Wohlbefinden:** Hierzu gehören Maßnahmen wie psychologische Begleitung, Gesundheitsangebote und Unterstützung bei der Familienzusammenführung.
- **Organisation und Kommunikation:** Diese Kategorie umfasst Maßnahmen wie regelmäßige Feedbackgespräche, transparente Kommunikation und Organisationsstrukturen.

Relevanz und Bewertung der Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Pflegefachkräfte unabhängig vom Förderprogramm

Im abschließenden Teil der Befragung wurden die Einrichtungen gebeten, über ihre generellen Erfahrungen mit der Anwerbung und Beschäftigung ausländischer Pflegefachkräfte, auch außerhalb des Förderprogramms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ zu berichten (Abbildung 13). Auf die Frage, wie relevant die Rekrutierung ausländischer Pflegefachkräfte für das jeweilige Unternehmen im Allgemeinen sei, wählten 71 Prozent der 103 Einrichtungen, für die verwertbare Daten vorlagen, die Option „sehr relevant“ und weitere 18 Prozent den zweithöchsten

Skalenwert. 8 Prozent entschieden sich für die neutrale Option und nur 3 Prozent gaben an, dass die Rekrutierung ausländischer Pflegefachkräfte für ihre Einrichtung „nicht relevant“ sei.

Im Hinblick auf die allgemeinen Erfahrungen der geförderten Einrichtungen mit der Akquise ausländischer Pflegefachkräfte fielen die Bewertungen ebenfalls recht positiv aus: 19 Prozent wählten hier „sehr gut“, weitere 42 Prozent eine Bewertung im Bereich „gut“. Während 31 Prozent den neutralen Skalenmittelpunkt auswählten, gaben nur jeweils 4 Prozent eine Bewertung im Bereich „schlecht“ bzw. „sehr schlecht“ ab.

Ein ähnliches Bild zeigte sich auch bezüglich der allgemeinen Erfahrungen mit der Beschäftigung ausländischer Pflegefachkräfte: Nur insgesamt 4 Prozent der Einrichtungen bewertete diese als „sehr

schlecht“ bzw. „schlecht“ und 22 Prozent wählten die neutrale Mitte. 53 Prozent berichteten von guten und 20 Prozent sogar von sehr guten Erfahrungen mit der Beschäftigung ausländischer Pflegefachkräfte.

Während sowohl die Bewertung der Erfahrungen mit der Akquise (Mittelwert = 3,7) als auch mit der Beschäftigung ausländischer Pflegefachkräfte (Mittelwert = 3,9) im Durchschnitt deutlich über dem jeweiligen Skalenmittelpunkt lagen, wurde die Beschäftigung nochmals signifikant besser bewertet als die Akquise. Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die Rekrutierung ausländischer Pflegefachkräfte für die überwiegende Mehrheit der Einrichtungen wichtig ist, dass sowohl die Akquise als auch die Beschäftigung überwiegend positiv bewertet werden, die Erfahrungen mit der Akquise hierbei jedoch etwas durchwachsener ausfallen als die Erfahrungen mit der Beschäftigung.

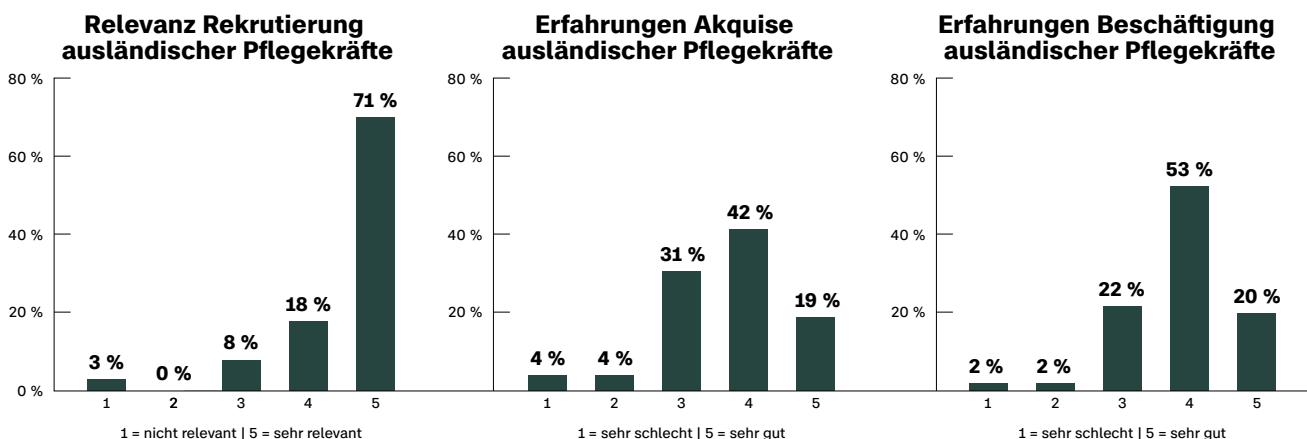


Abbildung 13: Relative Häufigkeiten der Einschätzungen zur Relevanz der Rekrutierung ausländischer Pflegefachkräfte für das Unternehmen sowie Bewertungen der allgemeinen Erfahrungen mit der Akquise und Beschäftigung ausländischer Pflegefachkräfte, auch außerhalb des Förderprogramms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ (N = 103).

Weitere Rekrutierungswege

90 von 104 Befragten (86,5 Prozent) gaben an, dass in Ihrer Einrichtung weitere ausländische Pflegefachkräfte außerhalb des Förderprogramms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ (das heißt ohne Förderung oder auf Grundlage anderer Fördermöglichkeiten) angeworben wurden bzw. aktuell angeworben werden, 14 Befragte (13,5 Prozent) verneinten dies. Für eine große Mehrheit der befragten Einrichtungen war also das Förderprogramm nicht der einzige Berührungspunkt zu der Thematik. Die 90 positiv antwortenden Einrichtungen wurden in einem weiteren Schritt befragt, aus welchen Ländern Pflegefachkräfte

angeworben werden bzw. wurden (Mehrfachauswahl möglich), womit sich die in Abbildung 14 dargestellten relativen Häufigkeiten der Nutzung unterschiedlicher Rekrutierungswege ergeben: 31 der 104 Einrichtungen (29,8 Prozent), für die verwertbare Daten vorlagen, rekrutierten Pflegefachkräfte aus anderen EU-Ländern, 54 (51,9 Prozent) aus nahen (< 3.500 km) Drittstaaten und 76 (73,1 Prozent) aus weit entfernten (> 3.500 km) Drittstaaten. Die Anwerbung von Pflegefachkräften aus weit entfernten Drittstaaten ist also auch außerhalb des Förderprogramms ein häufiger Rekrutierungsweg, der von fast drei Vierteln der geförderten Einrichtungen regelmäßig genutzt wird.

Rekrutierungswege

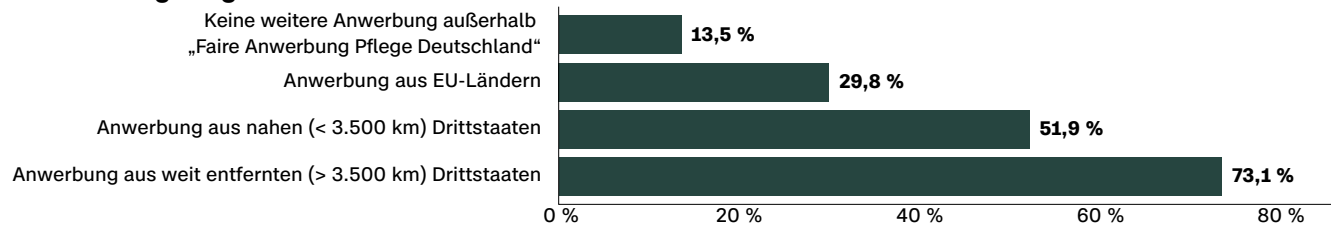


Abbildung 14: Relative Häufigkeit der Nutzung unterschiedlicher Rekrutierungswege außerhalb des Förderprogramms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ (N = 104).

In der Abbildung nicht dargestellt sind Informationen über die jeweils exklusiv oder gleichzeitig genutzten Rekrutierungswege: 36 befragte Einrichtungen gaben an, nur einen Rekrutierungsweg außerhalb des Förderprogramms zu nutzen. Zwei davon rekrutierten ausschließlich innerhalb der EU, fünf ausschließlich aus nahen Drittstaaten, 29 ausschließlich aus weit entfernten Drittstaaten. 31 Einrichtungen nutzen zwei Rekrutierungswege – in fünf Fällen EU-Länder und nahe Drittstaaten, in drei Fällen EU-Länder und weit entfernte Drittstaaten und in den restlichen 23 Fällen sowohl nahe als auch weit entfernte Drittstaaten. Weitere 21 Einrichtungen gaben an, alle drei Rekrutierungswege zu nutzen.

Andere Fördermöglichkeiten

Die 90 Einrichtungen, die angaben, dass sie auch außerhalb des Förderprogramms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ Pflegefachkräfte anwerben, wurden in einem weiteren Schritt gefragt, ob sie für diese Anwerbeprozesse auch andere Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen haben. Nur 10 Befragte bestätigten dies. Exemplarisch wurden hier Fördermöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit (insbesondere Bildungsgutscheine) und vereinzelt Maßnahmen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (Sprachkurse, Qualifizierungsmaßnahmen) genannt. Neun Befragte bewerteten das Programm „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ im Vergleich zu diesen anderen Fördermöglichkeiten – zwei davon als schlechter, drei gleich und vier als besser, wobei aufgrund der geringen Fallzahl hier nur eine qualitative Auswertung erfolgen sollte: So wird darauf verwiesen, dass die Vergleichbarkeit der Fördermöglichkeiten eingeschränkt ist. Die hohen Kosten der Akquise werden durch Bildungsgutscheine für bereits eingereiste Pflegefachkräfte nicht gemindert. Auch der Zuschnitt des Programms speziell auf die Zielgruppe der Pflegeeinrichtungen wird gelobt, zugleich aber auch die Geschwindigkeit der Prozesse kritisiert. Auch der bürokratische

Aufwand im Verhältnis zur geringen Höhe der Förderung wird vereinzelt kritisiert.

Insgesamt lässt die geringe Inanspruchnahme anderer Fördermöglichkeiten unterschiedliche Rückschlüsse bzw. Fragen zu, die allein auf Grundlage der vorhandenen Daten nicht geklärt werden können. Konnten die Pflegeeinrichtungen durch das maßgeschneiderte Förderprogramm erstmalig zielgenau erreicht werden? Oder erfolgt die Auslandsakquise primär aus eigenem Interesse und Antrieb, sodass die Förderung hauptsächlich einen Mitnahmeeffekt erzeugt? Dass nur 14 von 104 befragten Einrichtungen sich erstmalig im Kontext von „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ um die Rekrutierung ausländischer Pflegefachkräfte bemühten und von den restlichen 90 Einrichtungen nur 10 Einrichtungen auch andere Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen haben sollte aber zumindest als Anlass verstanden werden, diese Fragen zukünftig aufmerksam im Blick zu behalten.

Antragsverfahren zur Einreise

Als nächstes wurden die Einrichtungen gefragt, ob sie außerhalb von „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ auch Erfahrungen mit alternativen Verfahren zur Beantragung von Einreisegenehmigungen gesammelt hätten. Während 36 Prozent der Befragten nur mit dem beschleunigten Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG hatten, gaben 56 Prozent an, auch mit Anträgen nach § 16d bzw. § 18a AufenthG (reguläres Verfahren) vertraut zu sein. 32 Prozent hatten zudem bereits Erfahrungen mit Anträgen nach § 36 Abs. 3 BeschV (Vorabzustimmung zur Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit) gemacht. Rechnerisch hatten also 24 Prozent der hier befragten Einrichtungen Erfahrungen mit allen drei Antragsverfahren und immerhin 64 Prozent mit mindestens zwei Antragsverfahren.

Die Einrichtungen wurden daher im Folgenden gebeten, die beiden alternativen Antragsverfahren im Vergleich

zum bei „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ obligatorischen beschleunigten Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG zu bewerten (Abbildung 15). Das Antragsverfahren nach § 16d bzw. § 18a AufenthG (reguläres Verfahren) wurde hierbei von 47 Prozent der Befragten als „besser“ oder „viel besser“ bewertet, nur 12 Prozent bewerteten es als „schlechter“ oder „viel schlechter“, 42 Prozent bewerteten es als „gleich“. Die durchschnittliche Bewertung von 3,24 konnte sich bei

50 Bewertungen knapp signifikant vom Skalenmittelpunkt absetzen. Auch das Antragsverfahren nach § 36 Abs. 3 BeschV (Vorabzustimmung zur Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit) wurde in 31 Prozent der Fälle als „besser“ oder „viel besser“ bewertet, in 55 Prozent der Fälle als „gleich“ und nur in 14 Prozent der Fälle als „schlechter“. Bei nur 29 Bewertungen unterschied sich der Durchschnittswert von 3,21 jedoch nicht signifikant vom Skalenmittelpunkt.

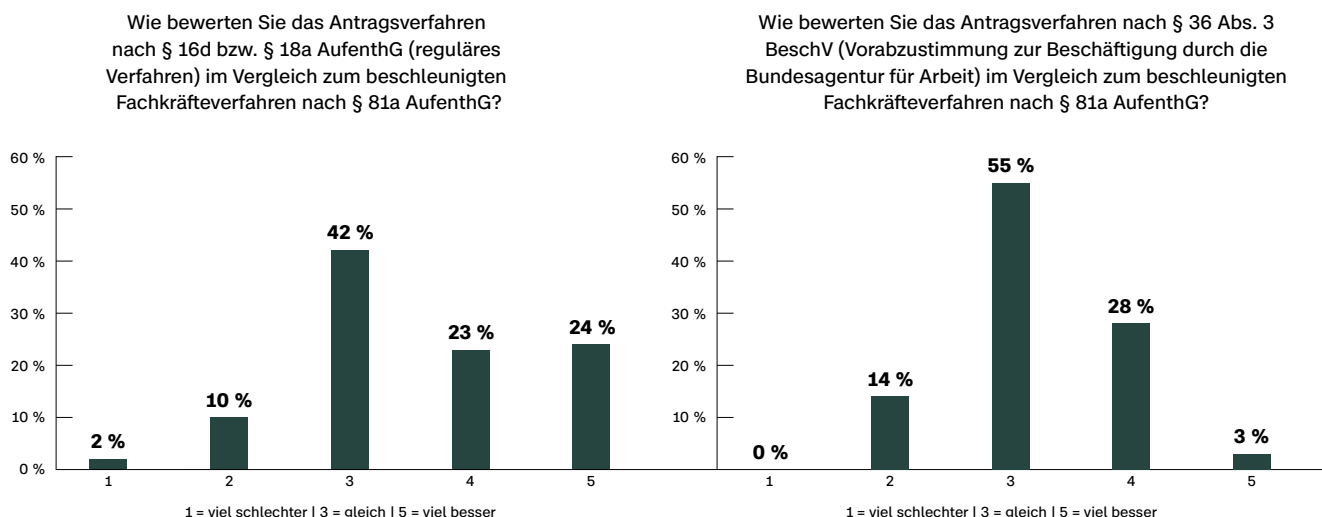


Abbildung 15: Vergleichende Bewertungen des Antragsverfahrens nach § 16d bzw. § 18a AufenthG (reguläres Verfahren) und des Antragsverfahrens nach § 36 Abs. 3 BeschV (Vorabzustimmung zur Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit) mit dem im Programm „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ obligatorischen beschleunigten Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG.

Bewertung und Relevanz der Einführung des Gütesiegels

Zudem wurden die Zuwendungsempfänger, die schon länger Personal aus dem Ausland anwerben, gebeten eine Einschätzung dazu abzugeben, was sich im Hinblick auf die Akquise und Integration von ausländischen Pflegefachkräften durch die Einführung des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ verändert hat. Nachfolgend sind die am häufigsten genannten Punkte zusammengefasst:

- **Transparenz und Qualität:** Die Einführung des Gütesiegels hat zu einer erhöhten Transparenz, zu einer höheren Seriosität und Qualität in den Anwerbungsprozessen geführt. Dies hat zu mehr Vertrauen bei den Pflegekräften und Arbeitgebern geführt, es stellt eine Qualitätsnorm für die Unternehmen dar.
- **Bessere Marktrecherche und Kooperation:** Durch das Gütesiegel ist die Marktrecherche zur Auswahl neuer Kooperationen mit Agenturen verbessert

worden. Es ermöglicht eine bessere Auswahl von qualitativ hochwertigen Agenturen.

- **Keine (signifikante) Veränderung:** Einige Unternehmen haben keine Veränderungen durch die Einführung des Gütesiegels wahrgenommen. Dies liegt möglicherweise daran, dass sie bereits vorher hohe Standards hatten.
- **Zunahme von Bürokratie, Nachhaltigkeit und Minimierung der Anzahl von Agenturen:** Einige Unternehmen haben eine Zunahme von Bürokratie durch die Einführung des Gütesiegels erlebt. Dies hat jedoch auch zu einer nachhaltigeren, langfristigen und positiven Auswirkung auf die Anwerbungspraxis geführt.
- **Einheitlichere Standards:** Das Gütesiegel hat zu einheitlicheren Standards bei den zertifizierten Personalserviceagenturen geführt. Dies hat zu einer größeren Sicherheit für Arbeitgeber und Pflegekräfte geführt.

Hürden bei der Anwerbung und Bindung ausländischer Pflegefachkräfte

Zum Abschluss wurden die Befragten noch gebeten, in eigenen Worten darzustellen, welches aus ihrer Sicht die größten Hürden bei der Anwerbung und langfristigen Bindung von ausländischen Pflegefachkräften sind.

Hürden bei der Anwerbung

Nachfolgend sind die am häufigsten genannten Punkte zusammengefasst:

- **Bürokratische Hürden:** Dazu gehören Visa-Anträge, Dokumentationsanforderungen und die Komplexität des Verfahrens. Die Inkonsistenz bei der Anwendung von Vorschriften, lange Bearbeitungszeiten und der Mangel an Abstimmung zwischen verschiedenen Behörden tragen ebenfalls zu dieser Hürde bei.
- **Sprachliche Hürden:** Viele Befragte haben die Schwierigkeit erwähnt, sicherzustellen, dass die Bewerber die notwendigen Sprachkenntnisse haben. Die Herausforderung besteht nicht nur darin, ein bestimmtes Niveau zu erreichen, sondern es auch bis zum Beginn der Arbeit in Deutschland aufrechtzuerhalten.
- **Kulturelle Unterschiede:** Unterschiede in den Pflegekonzepten und dem Verständnis von Rollen und Verantwortlichkeiten können zu Schwierigkeiten führen.
- **Integrationsherausforderungen:** Dazu gehört die Bereitschaft der Bewerber, sich in die deutsche Gesellschaft und das Gesundheitssystem integrieren zu lassen.
- **Kosten:** Hohe Rekrutierungskosten, Sprachausbildung und die langen Zeiträume, bevor die Bewerber mit der Arbeit beginnen können, stellen ebenfalls signifikante Herausforderungen dar.
- **Zeitraum:** Der Zeitraum zwischen der ersten Rekrutierung und dem tatsächlichen Arbeitsbeginn kann lang sein, was bei den Bewerbern und den Arbeitgebern Frustration und Unsicherheit hervorrufen kann.
- **(Bezahlbarer) Wohnraum:** Das Fehlen von bezahlbarem Wohnraum kann die Ansiedlung der Bewerber in Deutschland erschweren.

Diese Hürden könnten durch bessere Abstimmung zwischen verschiedenen Behörden, vereinfachte Verfahren, mehr Unterstützung für Sprachausbildung und Bemühungen, kulturelle Unterschiede zu verstehen und zu überbrücken, gemildert werden.

Hürden bei der langfristigen Bindung

Die größten Hürden bei der Integration ausländischer Pflegefachkräfte und ihrer langfristigen Bindung an die Einrichtung sind:

- **Sprachliche und fachliche Barrieren:** Die Sprache ist eine häufig genannte Herausforderung, die nicht nur den Alltag, sondern auch die fachliche Integration behindert. Teilweise entspricht das tatsächliche Sprachniveau nicht dem Zertifikat.
- **Behördliche Hürden und Dokumentenmanagement:** Die Bürokratie und der damit verbundene Aufwand werden mehrfach erwähnt. Dazu gehören auch Unterschiede in der Anerkennung von Qualifikationen zwischen Bundesländern.
- **Wohnraum:** Die Suche nach passendem Wohnraum für die Pflegefachkräfte und ihre Familien ist ein großes Problem, insbesondere in Bezug auf den Familiennachzug.
- **Integrationsprobleme der Familie:** Fehlende Deutschkenntnisse und Unterstützung bei der Integration der Familienmitglieder können zu Schwierigkeiten führen.
- **Fachliche und akademische Weiterentwicklungsmöglichkeiten:** Das Fehlen von Möglichkeiten zur sprachlichen und akademischen Weiterentwicklung wird ebenfalls als Herausforderung genannt.
- **Ausgrenzungs- und Abwertungserfahrungen:** Konflikte auf der Station und eine nicht immer freundliche und wertschätzende Atmosphäre können die Integration erschweren.

Zur Überwindung dieser Hürden werden bessere Abstimmung zwischen Behörden, mehr Sprachunterstützung, interkulturelle Kompetenzentwicklung, bessere Vorbereitung auf das deutsche Gesundheitssystem und mehr Unterstützung bei der Wohnraumsuche vorgeschlagen.

Anregungen und Kritik

Viele der Kommentare in den unterschiedlichen Freitextfeldern des Fragebogens betrachten den gesamten Anwerbeprozess des Personals und nicht nur den Teil, der durch das Programm in den Zuständigkeitsbereich des BMG fällt.

Es überwiegt die negative Kritik. Viele Unternehmen fordern eine Vereinfachung und Beschleunigung der Prozesse, sowie eine bessere Kommunikation zwischen den verschiedenen Instanzen und mehr Transparenz. Die Mehrheit der Kommentare ist negativ und beschreibt die Prozesse als bürokratisch, langwierig und kompliziert.

Einige Unternehmen berichten von Problemen bei der Beantragung von Visa und Arbeitserlaubnissen, sowie von langen Wartezeiten und unklaren Anforderungen. Andere beschwerten sich über die hohen Kosten und den hohen administrativen Aufwand, sowie die langwierigen Abstimmungsprozesse und die umfangreiche Dokumentationspflicht, die mit dem Programm bzw. der Anwerbeprozess verbunden sind.

Vorschläge zur Verbesserung:

- Vereinfachung des Antragsverfahrens:
Weniger Bürokratie und komplexe Verordnungen
- Mehr Transparenz bei Prozessen
- Bessere Vernetzung zwischen Behörden und Einrichtungen: Digitale Abwicklung und Online-Formulare
- schnellere Bearbeitung der Anträge

Es gibt auch einige spezifische Vorschläge, wie zum Beispiel die Einführung eines zentralen Dokumentenmanagements, Anpassung der Gesetzesregelungen, um Rehakliniken die Ausbildung von Pflegefachkräften zu ermöglichen, sowie mehrsprachige Informationsmaterialien und Unterstützung bei der Sprachausbildung.

Fazit und Empfehlungen

Das Förderprogramm „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ kann insgesamt positiv bewertet werden. Der Zweck der Maßnahme, die Rekrutierung ausländischer Pflegefachkräfte zu unterstützen, wurde erreicht. Laut Ergebnis der Verwendungsnachweisprüfung (103 Zuwendungen) sind im Rahmen des Programms 1.052 Pflegefachkräfte eingereist. Die Ergebnisse der Umfrage (Datensatz 105 = 1.041) zeigen nur eine geringe Abweichung nach unten. Laut Umfrage waren im Juli 2024 noch 953 Pflegefachkräfte in den Unternehmen beschäftigt. Da einige Datenpunkte fehlen, dürfte die tatsächliche Zahl leicht höher liegen, konnte aber im Rahmen Prüfung der Verwendungsnachweise nicht exakt ermittelt werden.

Die Gesamtbewertung des Programms durch die Zuwendungsempfänger fiel signifikant positiv aus und auch die Informationsbereitstellung zur Förderung wurde gelobt. Die verschiedenen Fördervoraussetzungen wurden insgesamt vorwiegend neutral bewertet (siehe Abbildung 5). Die Fördervoraussetzung, dass die Anwerbung gemäß dem Gütesiegel

„Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ erfolgen musste, wurde von einer großen Mehrheit positiv bewertet. Kritisch wurde hingegen die Regelung bewertet, dass die Abwicklung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens ausschließlich über die DeFa erfolgen konnte. Hier zeigte sich ein leichter, aber signifikanter Überhang negativer Bewertungen. Zu der Abwicklung der Prozesse gab es trotz einzelner Kritikpunkte insgesamt ein positives Feedback, sowohl für die DeFa als auch für PtJ.

Die Höhe des pro angeworbener bzw. eingereister Pflegefachkraft ausgezahlten Förderbetrags wurde neutral bewertet. Angesichts der nicht verfügbaren Haushaltsmittel für die zweite und dritte Tranche fiel die Bewertung somit positiver aus als erwartet, da die ursprüngliche Beantragung unter anderen Voraussetzungen erfolgte und die Erwartungen entsprechend höher waren. Ebenso neutral fiel das Fazit dazu aus, ob sich die Teilnehmenden unter denselben Bedingungen erneut für die Förderung bewerben würden. Mit einem Mittelwert von 3,0 entsprach das Ergebnis exakt dem

Skalenmittelpunkt, wobei die Antworten nahezu gleich verteilt waren. In der Gesamtschau lässt sich dennoch festhalten, dass das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG weniger positiv wahrgenommen wurde als die beiden Alternativen. Für zukünftige Förderprogramme bietet sich hier ggf. ein Ansatzpunkt zur Optimierung.

Bei der Betrachtung der Länderverteilung zeigt sich, dass Rekrutierungsversuche für Pflegefachkräfte im Herkunftsland Philippinen sowohl absolut betrachtet am häufigsten als auch relativ betrachtet aus der Perspektive der Einrichtungen am erfolgreichsten waren.

Die Analyse der einzelnen Schritte des Anwerbungsprozesses bzgl. der Ausstiegsquote zeigt deutlich, dass relativ betrachtet die meisten „Verluste“ zwischen Beantragung der Einreisegenehmigung und tatsächlicher Einreise bzw. Beschäftigungsaufnahme eintraten. Nach der Aufnahme der Tätigkeit bei der jeweiligen Einrichtung war dahingegen die Wahrscheinlichkeit groß, dass die eingereisten Pflegefachkräfte auch dort verblieben.

Lediglich zehn Befragte gaben an, bereits andere Fördermöglichkeiten genutzt zu haben, diese waren jedoch teilweise nicht direkt vergleichbar, sodass eine sinnvolle Einordnung des Förderprogramms im Vergleich zu anderen Fördermöglichkeiten nicht möglich ist. Insgesamt lässt die geringe Inanspruchnahme anderer Fördermöglichkeiten unterschiedliche Rückschlüsse bzw. Fragen zu, die allein auf Grundlage der vorhandenen Daten nicht geklärt werden können. Konnten die Pflegeeinrichtungen durch das

maßgeschneiderte Förderprogramm erstmalig zielgenau erreicht werden? Oder erfolgt die Akquise primär aus eigenem Interesse und Antrieb, sodass die Förderung hauptsächlich einen Mitnahmeeffekt erzeugt? Dass nur 14 von 104 befragten Einrichtungen sich erstmalig im Kontext von „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ um die Rekrutierung ausländischer Pflegefachkräfte bemühten und von den restlichen 90 Einrichtungen nur 10 Einrichtungen auch andere Fördermöglichkeiten in Anspruch genommen haben sollte aber zumindest als Anlass verstanden werden, diese Fragen zukünftig aufmerksam im Blick zu behalten.

Unabhängig vom Förderprogramm wurden Fragen zu allgemeinen Erfahrungen mit der Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Pflegefachkräfte gestellt. Hier zeigte sich, dass sowohl die Akquise (Mittelwert 3,7) als auch die Beschäftigung (Mittelwert 3,9) im Durchschnitt deutlich über dem jeweiligen Skalenmittelpunkt lagen. Die Beschäftigung wurde dabei jedoch nochmals signifikant besser bewertet als die Akquise. Dies verdeutlicht, dass die Rekrutierung ausländischer Pflegefachkräfte für die Mehrheit der Einrichtungen von hoher Bedeutung ist und insgesamt positiv wahrgenommen wird.

Genannte Hürden – insbesondere bürokratische, sprachliche und kulturelle Herausforderungen, Integrationsbemühungen, Kosten sowie die Dauer der Prozesse – liegen größtenteils außerhalb der direkten Einflussmöglichkeiten eines Förderprogramms. Verbesserungen in diesen Bereichen wären nur in enger Abstimmung mit weiteren Beteiligten möglich.

