



Bundesverband e.V.

# **Anwerbung ausländischer Fachkräfte in der Pflege – Positionspapier der AWO**

**AWO Bundesverband e. V.**

Blücherstr. 62/63  
10961 Berlin  
Telefon: (+49) 30 – 263 09 – 0  
Telefax: (+49) 30 – 263 09 – 325 99  
E-Mail: [info@awo.org](mailto:info@awo.org)  
Internet: [awo.org](http://awo.org)

Verantwortlich: Brigitte Döcker  
Ansprechpartnerin: Katharina Wiegmann  
E-Mail: [katharina.wiegmann@awo.org](mailto:katharina.wiegmann@awo.org)

© AWO Bundesverband e. V.  
September//2013

## Inhaltsübersicht

	<b>Seite</b>
Einleitung	4
Pflegerische Arbeit in unserer Gesellschaft	5
Fachkräftemangel in der Pflege	6
Zuwanderungsrecht und seine Auswirkungen	8
Anwerbung ausländischer Pflegekräfte (Status Quo)	9
Anforderungen an die Anwerbung von ausländischen Beschäftigten	11
Schlussfolgerungen	13

## Einleitung

In den letzten Monaten wird die Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften als notwendige Strategie gegen den Fachkräftemangel in der Pflege verstärkt in der Öffentlichkeit diskutiert. Die Bundesregierung initiiert Programme, mit denen modellhaft die Ausbildung von Personen aus dem europäischen Ausland und aus Drittstaaten gefördert wird. Dabei wird zum Teil vermittelt, man befinde sich im Wettbewerb mit anderen „Aufnahmestaaten“, die erheblich intensiver die Anwerbung betreiben. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) beschließt verstärkt weitere Vermittlungsabsprachen mit Staaten zur Anwerbung von Pflegekräften. Die privaten Arbeitgeber in der Pflege fordern öffentlichkeitswirksam weitere Aktivitäten von Seiten der Bundesregierung sowie den Abbau möglicher Hindernisse.

Diese öffentliche Diskussion berücksichtigt unzureichend, dass heute viele Menschen mit Migrationshintergrund als Fachkraft oder als Hilfskraft in unseren Einrichtungen arbeiten und dass noch lange nicht alle Potentiale dieser Beschäftigten oder anderer Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits in Deutschland leben, ausgeschöpft sind.

Im Unterschied zu diesen Personen, die aus unterschiedlichen individuellen Gründen in Deutschland leben, wird mit der gezielten Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften eine Politik vertreten (oder ein System aufgebaut), bei dem Migration zum gewollten Bestandteil der Arbeitsmarkt- und Demographiep politik wird – mit allen daraus resultierenden Auswirkungen auf die Sozialpolitik und die Gesellschaft.

Bei den Einrichtungen und Trägern der AWO werden diese Initiativen unterschiedlich bewertet und aufgenommen. Einige beteiligen sich an den Programmen oder haben bereits eigene Erfahrungen mit der Anwerbung, weil sie darin eine notwendige Strategie zur Behebung ihres jetzt schon akuten Fachkräftebedarfes sehen. So nutz(t)en einzelne Träger ihre bestehenden Kontakte nach Osteuropa, in die baltischen Staaten oder nach Spanien, um dort Fachkräfte für ihre Einrichtungen zu gewinnen. Dabei werden teilweise bereits im Ausland Fachseminare aufgebaut oder es entstehen gezielte Schulungs- und Integrationsangebote bei den Trägern vor Ort.

Andere sehen darin keinen für ihre Einrichtungen sinnvollen Weg den bestehenden und sich zukünftig verstärkenden Fachkräftebedarf zu decken, sondern sehen den Schwerpunkt eher auf der Aktivierung inländischen Erwerbspotentials.

Gemeinsam vertreten die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege sowie ihre Träger und Einrichtungen die Auffassung, dass

- der Schwerpunkt bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Pflege und
- der Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe liegen muss.

Die Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften stellt

- alleine noch keine Strategie gegen den Fachkräftemangel dar,
- darf nicht zur Absenkung qualitativer Standards in der Pflege führen ,
- darf nicht zur Rechtfertigung eines Lohndumpings herangezogen werden ,

sondern soll nur unter den „Kriterien fairer Mobilität“ erfolgen und kann nur mit großer Verantwortung von allen Beteiligten gelingen. Dies erfordert eine intensive Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der Anwerbung für die Heimatländer, für die Angeworbenen, für die Einrichtungen und ihre Mitarbeiterschaft, für die zu Pflegenden sowie für die Gesellschaft insgesamt. Hierbei ist es angezeigt, die Erfahrungen beider deutschen Staaten bei der Anwerbung von ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus der Vergangenheit kritisch zu reflektieren. Fehler dürfen sich so nicht wiederholen. Viel zu spät wuchs beispielsweise die Einsicht in die Selbstverständlichkeit, dass man zwar (Gast)Arbeiter gesucht, aber Menschen gefunden habe.

Auf diese aufgeführten Kriterien, Rahmenbedingungen und Hintergründe wird das Positionspapier vertiefend eingehen und so die Anforderungen an die Politik aber auch an die Träger und Einrichtungen aufzeigen für eine verantwortungsvolle Umsetzung von Anwerbeaktivitäten als einem Beitrag (aus einem Bündel von Maßnahmen) zur Fachkräftesicherung in der Pflege.

## **Pflegerische Arbeit in unserer Gesellschaft**

Menschen zu betreuen, zu unterstützen und zu pflegen erfordert neben vielfältigen Kompetenzen ein hohes Maß an Verantwortung. Denn noch liegen die Löhne deutlich unter denen, die in anderen Fachbereichen bei gleicher Ausbildungsdauer als selbstverständlich angesehen werden.

Im Bereich der Gesundheits-, Sozial- und Erziehungsberufe arbeiten mehr als drei Millionen Menschen. Überwiegend handelt es sich dabei um Fachkräfte mit qualifizierten Ausbildungen, die sich regelmäßig fortbilden. Die Bedingungen sind anspruchsvoll- körperliche Arbeit, Schichtarbeit und eine deutliche Arbeitsverdichtung führen dazu, dass einige Tätigkeiten nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter ausgeführt werden können. So drohen auch Fachkräfte des Sozial- und Gesundheitswesens in den Kreislauf der Altersarmut zu geraten. Der Mindestlohn in der Pflegebranche liegt beispielsweise in Ostdeutschland derzeit bei 7,75 Euro, in Westdeutschland bei 8,75 Euro. Um eine Rente auf dem Niveau der Grundsicherung zu erhalten, müsste ein Arbeitnehmer nach Berechnungen der Arbeitnehmerkammer Bremen 45 Jahre Vollzeit für einen Stundenlohn von 9,47 arbeiten. (vgl. Böckler-Impuls 8/2009 S.3). Viele Fachkräfte arbeiten im

sozialen Bereich nicht wegen dieser Bedingungen, sondern trotz dieser Bedingungen und bringen ein hohes Maß an Motivation und Idealismus mit. Sie beraten, betreuen und pflegen Menschen mit großem Engagement.

Hier geht es nicht nur um Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden, sondern auch um die Wertschätzung gegenüber den zu betreuenden und den zu pflegenden Menschen. Wertschätzung kann durch die Schaffung besserer Rahmenbedingungen erhöht werden und erreichen, dass Menschen gerne in der Pflege arbeiten. In erster Linie hieße dies, den Menschen zu ermöglichen den Beruf auszuüben, für den sie sich bewusst entschieden haben und ihnen vor allem mehr Zeit für die fachlich fundierte Arbeit mit den Menschen zu geben. Auch eine angemessene Entlohnung für die pflegerische Arbeit spielt dabei eine bedeutende Rolle.

Es sind in erster Linie die strukturellen Ursachen des Mangels anzugehen. Soweit es den Einrichtungen und Diensten der AWO möglich ist, werden vor Ort bereits entsprechende Maßnahmen und Initiativen umgesetzt, wie z. B. das Projekt „Nachwuchsförderung“ des Bezirksverbandes OWL, in dem durch aufsuchende Berufsberatung junge Menschen für soziale Berufe begeistert und gewonnen werden sollen, oder das Projekt „Gold in den Köpfen - Nachwuchs fördern - Vielfalt stärken“ des Bezirksverbandes Niederrhein, in dem Potentiale aller Mitarbeiter analysiert und gefördert werden oder in den Altenpflegeeinrichtungen in Thüringen, in denen das AWO Bildungswerk mit dem Projekt SANUS ein ganzheitliches Gesundheitsmanagement aufbaut. Darüber hinaus beteiligen sich die Träger der AWO schon jetzt auch an den verschiedenen Programmen zur Gewinnung ausländischer Pflegefachkräfte der Bundes- und Landesregierungen und sammeln so erste Erfahrungen mit diesem möglichen Baustein zur Behebung des Fachkräftemangels.

## **Fachkräftemangel in der Pflege**

### **Problembeschreibung und Gegenmaßnahmen**

Der Fachkräftemangel in der Pflege wird in Deutschland regional unterschiedlich wahrgenommen und ist unterschiedlich stark ausgeprägt. Unbestritten ist jedoch, dass wir es in der Pflege bereits jetzt mit einem Fachkräftemangel zu tun haben, der sich durch die demographische Entwicklung in den nächsten Jahren und Jahrzehnten voraussichtlich noch verschärfen wird. Je nach Szenario (z.B. je nach Einschätzung der Entwicklung des familiären Pflegepotentials) gehen Prognosen inzwischen von bis 500.000 fehlenden Vollzeitkräften in der Pflege bis zum Jahr 2030 aus (Bertelsmann, 2012). Der Bedarf besteht dabei nicht nur an Pflegefachkräften, sondern vor allem auch an spezialisierten Fachkräften (z. B. zur Pflege von Menschen mit Demenz oder in Palliativ Care) und an Fachkräften für leitende Funktionen (Quelle interne Erhebung der AWO, 2011). Allerdings zeichnet sich in einigen Regionen auch ein Mangel an Pflegehilfskräften ab.

Der zunehmende Fachkräfte- bzw. Personalmangel in der Pflege wird daher nicht durch singuläre Maßnahmen lösbar sein, sondern erfordert einen Maßnahmen-Mix auf der Basis einer nationalen Strategie zur Förderung der Pflegeberufe.

Zu den Maßnahmen gehören:

- Image und Attraktivität der (Alten-) Pflege allgemein und als Beruf verbessern, z. B. durch die Forcierung positiver Kommunikation über Pflege in der Öffentlichkeit
- Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen in der (Alten-) Pflege, einschließlich tariflicher und angemessener Bezahlung sowie Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- Reform der Pflegeausbildung(en), hinsichtlich
  - der Attraktivität,
  - der Zukunftsfähigkeit,
  - der Durchlässigkeit und
  - der Finanzierung.
- Umsetzung von Unternehmenskonzepten der Mitarbeiterentwicklung und Mitarbeiterförderung sowie innovativer Maßnahmen der Mitarbeitergewinnung und –bindung
- Kompetenzfeststellungsverfahren und Anerkennung von (auch im Ausland erworbenen) Abschlüssen (EQR und DQR) zur Erleichterung des Einsatzes qualifizierter Migrantinnen und Migranten
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für pflegende Angehörige (Beratungs- und Unterstützungsleistungen, Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf etc.)

Ein weiterer Baustein kann auch die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland oder von Personen aus dem Ausland sein, die hier eine entsprechende Ausbildung absolvieren wollen.

Ausländische Fachkräfte sind auch heute schon wertvolle Kolleginnen und Kollegen in der Pflege und werden auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen. Die Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten darf jedoch nicht dazu führen, dass der Status Quo, insbesondere hinsichtlich der Finanzierung von Pflege und des Lohnniveaus bei Pflegekräften, zementiert wird und die Zuwanderung instrumentalisiert wird, um dem gesellschaftlich bestehenden dringenden Handlungs- und Reformdruck auszuweichen. Das Zuwanderungsrecht kann und darf nicht strukturelle Probleme des Arbeitsmarktes lösen.

Ziel aller Maßnahmen muss dabei sein, das Qualitätsniveau der Pflege zu halten bzw. weiter auszubauen. Wir brauchen also eine ausreichende Anzahl von Personen, die auch über die notwendigen Qualifikationen verfügen, schon

aufgrund der steigenden Anforderungen an Pflege aufgrund des demographischen Wandels und des medizinischen und pflegerischen Fortschritts.

### Strategien der Verbände gegen den Fachkräftemangel

In den verschiedenen Landes- und Bezirksverbänden der AWO (Organisationen der BAGFW) gibt es bereits gute Strategien und Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel in der Pflege. Eine wichtige Rolle hat das Programm „rückenwind – Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft“ gespielt. Der Bundesverband der AWO entwickelt in Kooperation mit zwei Bezirksverbänden derzeit weitere Programme im Rahmen des ESF-Projekts Lernnetzwerk „Personalbindungskonzepte in der stationären Altenpflege“. Im Rahmen dieses Projekts sollen auch alle Strategien und Maßnahmen in der AWO erfasst, gesammelt und dem Gesamtverband zugänglich gemacht werden.

### Zuwanderungsrecht und seine Auswirkungen

Der Anwerbestopp von 1973 beendete die so genannte „Gastarbeiterperiode“ in der Bundesrepublik. Von da an war die Arbeitsaufnahme für Einwanderer aus Drittstaaten nur unter Ausnahmeregelungen möglich. Dieses Prinzip gilt im Kern bis heute. Wenn auch das Grundprinzip durch immer mehr Ausnahmeregelungen für Saisonarbeitnehmer und Werkvertragsarbeitnehmer kaum noch zu erkennen ist und mit der Greencard-Offensive ein erstes politisches Zeichen für eine Berufsbranche gesetzt wurde, Arbeitskräfte auch aus dem nichteuropäischen Ausland anwerben zu können. Aufgrund der demographischen Entwicklung werden immer mehr Ausnahmen zugelassen. Die neu gefasste Beschäftigungsverordnung ermöglicht nun auch Hochqualifizierten aus Drittstaaten eine Arbeitsaufnahme in der Bundesrepublik.

EU-Bürger besitzen die Niederlassungsfreiheit und das Recht auf Freizügigkeit und können deshalb in jedem EU-Land ihren Beruf ausüben. Deshalb ist die Anwerbung von spanischen und polnischen Pflegekräften nicht mehr ein kompliziertes zugewanderungsrechtliches Problem, sondern nur noch eines von Angebot und Nachfrage, bei dem zu klären ist, ob die Qualifikation und die damit einhergehenden Fähigkeiten und Fertigkeiten dem Anforderungsprofil in der Pflege in der Bundesrepublik entspricht. Durch die diversen EU-Erweiterungsrunden haben immer mehr Menschen dieses Recht auf Freizügigkeit.

Anders sieht es bei den Drittstaatenangehörigen aus. Diese können eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Arbeit nur aufgrund von zwischenstaatlichen Vereinbarungen erhalten. Gegenwärtig gibt es solche Vermittlungsvereinbarungen zur Anwerbung von Pflegekräften zwischen der Bundesrepublik und Serbien, Kroatien, Philippinen und Bosnien-Herzegowina.



Der zugewanderungsrechtliche Rahmen gilt aber auch für viele Menschen, die schon in der Bundesrepublik leben. So erlaubt die aufenthaltsrechtliche Situation von vielen seit Jahren geduldeten Menschen in der Regel über mehrere Jahre keine Integration in den Arbeitsmarkt. Wiederholte Altfallregelungen für die Geduldeten, die über sechs oder mehr Jahre in Deutschland lebten, waren nicht geeignet, die Gruppe der Geduldeten tatsächlich zu verkleinern und auch bei der Neuregelung der Ausländerbeschäftigungsverordnung blieben die rechtlichen Vorgaben unverändert. Es braucht hier stichtagsfreie Regelungen zum Übergang in den Status der Aufenthaltserlaubnis und den unbeschränkten Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in der Pflege.

Aufgrund fehlender rechtlicher Vorgaben war es für viele Migranten sehr schwierig bis unmöglich, die im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen in Deutschland anerkennen zu lassen. Im April 2012 trat das „Gesetz zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse“ in Kraft. Dieses formuliert einen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren, der allerdings noch nicht in allen Bundesländern durch entsprechende landesrechtliche Ausführungen umgesetzt ist. Dennoch stellten laut einer Umfrage 3123 Pflegekräfte bei den Gesundheitsbehörden zwischen April 2012 und Februar 2013 einen Antrag, doch nur 15,5 Prozent Pflegekräfte erhielten die Anerkennung sofort. Der Großteil muss in der Regel eine Nachqualifizierung absolvieren. Die Ablehnungsquote war sehr gering (Badische Zeitung, 4. April 2013). Damit entsteht im Arbeitsmarkt Pflege durchaus die Möglichkeit, dass bislang unterqualifizierte tätige Hilfskräfte eine Anerkennung erhalten und entweder direkt oder durch eine Weiterqualifizierung zur Fachkraft aufsteigen können. Eine Form der Personalbindung, die bis heute nicht ausgeschöpft wird.

Ebenfalls unter die Bestimmungen des Zuwanderungsrechts fällt immer noch der Großteil der Jugendlichen, auch wenn sie in der Bundesrepublik geboren sind. Jugendliche mit einem Migrationshintergrund sind unterdurchschnittlich in der Pflegeausbildung zu finden.

Insgesamt sind in den vergangenen zehn Jahren ausländerrechtliche Zugangsbarrieren deutlich abgesenkt worden. Durch den Fachkräftemangel motiviert setzt sich allmählich die Vorstellung durch, dass eine Willkommens- und Anerkennungskultur geschaffen werden muss. Dieser Perspektivenwechsel ist in unserer Gesellschaft leider noch nicht Realität geworden.

## **Anwerbung ausländischer Pflegekräfte (Status Quo)**

### **Aktivitäten auf Bundesebene**

Das BMWI hat im November 2012 die Endfassung der Studie „Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft“ veröffentlicht. Die Studie enthält neben einer Analyse der Ausgangssituation Potentialanalysen zur

Gewinnung von Pflegekräften im Inland und aus dem Ausland, eine Beschreibung des rechtlichen Rahmens zur Gewinnung und Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte sowie abschließende Handlungsempfehlungen.

Der Fokus der Studie liegt auf der Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten. Die Anwerbung wird insgesamt sehr unkritisch gesehen und für alle Beteiligten als positiv beschrieben. Mögliche Nachteile oder auch spezifische Auswirkungen in Bezug auf die angeworbene Person oder das Herkunftsland und eine sensible Auseinandersetzung mit der Situation im Herkunftsland werden unzureichend thematisiert. Da diese Studie die Basis für die konkreten Initiativen von Seiten des BMWI zur Anwerbung von Fachkräften (z.B. Pilotprojekt Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegefachkräften) aus dem Ausland bildet, ist ihre Eignung begrenzt.

Die Ressorts der Bundesregierung sind in unterschiedlichen Feldern bei der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte aktiv.

### Anwerbung von ausgebildeten Fachkräften aus Drittstaaten

Zum einen werden ausländische Fachkräfte über sogenannte Vermittlungsabsprachen mit den Behörden von Drittstaaten konkret angeworben. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit (ZAV) für die Vermittlungsabsprachen zuständig, weitete ihre Vermittlung seit dem letzten Jahr über den europäischen Raum hinaus aus. Vermittlungsabsprachen zur Anwerbung von Pflegefachkräften gibt es zwischen der Bundesrepublik und Ländern Serbien, Kroatien, Philippinen (seit dem 19. März 2013), Bosnien-Herzegowina (seit dem 3. April 2013).

In den ersten drei Monaten 2013 hat die ZAV 82 Pflegekräfte aus dem Ausland in deutsche Pflegeeinrichtungen und Kliniken vermittelt. Die meisten dieser Bewerber/innen kamen aus Spanien, Portugal und Kroatien. Damit sind mit Unterstützung der ZAV im ersten Quartal 2013 bereits mehr ausländische Pflegekräfte nach Deutschland gekommen als im Gesamtjahr 2012. Die Vermittlungsabsprachen sollen auf der Grundlage des WHO-Kodex für die grenzüberschreitende Anwerbung von Gesundheitsfachkräften ([http://www.who.int/hrh/migration/code/code\\_en.pdf](http://www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf)) erfolgen.

### Ausbildung von ausländischen Personen zu Pflegefachkräften

Zum anderen initiieren das BMAS und auch das BMWI Programme und Initiativen, die die Ausbildung von Personen aus den Mitgliedstaaten der EU und auch aus Drittstaaten fördern.

Die zweite Strategie bildet die Ausbildung von Arbeitskräften oder Arbeitslosen zu Pflegefachkräften. Die Ausbildung ist dann gekoppelt an eine zeitlich befristete Beschäftigung nach der Ausbildung. Derzeit gibt es folgende Programme:

- In dem Modellprogramm "Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegekräften" des BMWI sollen 100 Vietnamesinnen und Vietnamesen eine

Altenpflegeausbildung in Deutschland durchlaufen (Siehe auch <http://www.giz.de/themen/de/37868.htm>). Die AWO beteiligt sich an dem Projekt mit 18 Plätzen.

- Seit Anfang 2013 fördert das Programm „MOBI-Pro EU: Förderung von EU-Bürgern bei der Ausbildung“ junge Menschen aus Europa mit Interesse an einer betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland; zu den geförderten Ausbildungen gehört auch die Ausbildung zur Altenpfleger/in. (siehe auch [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_11932/Dienststellen/RD-NRW/Paderborn/AA/Unternehmen/Foerderprogramm-MobiPro-EU/Foerderprogramm.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_11932/Dienststellen/RD-NRW/Paderborn/AA/Unternehmen/Foerderprogramm-MobiPro-EU/Foerderprogramm.html))

### Weitere Aktivitäten

Darüber hinaus gibt es vereinzelt sowohl durch die Bundesländer als auch durch die Träger selbst Anwerbungen von Personal im Rahmen der EU-Freizügigkeit.

## Anforderungen an die Anwerbung von ausländischen Beschäftigten

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass die Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften und Auszubildenden nur eine Maßnahme eines großen Bündels zur Fachkräftesicherung in der Pflege sein kann und diese nur in einem mit klaren Eckpunkten und Standards definierten Rahmen erfolgen sollte. Im Folgenden zeigen wir die von uns als unabdingbar anzusehende Anforderungen auf:

### a. Sprachliche und kulturelle Vorbereitung:

Eine sprachliche und kulturelle Vorbereitung ist für die erfolgreiche berufliche und gesellschaftliche Integration der ausländischen Fachkräfte unabdingbar. Die Vorbereitung sollte schon im Herkunftsland beginnen und auch während der Ausbildung bzw. während der Beschäftigung fortgesetzt werden und erfordert damit einen längeren Zeitrahmen. Es ist ein Sprachniveau in Wort und Schrift auf dem Niveau B 1/2 notwendig, das befähigt, die Aufgaben in den Einrichtungen umfassend wahrzunehmen. Zu den Aufgabenprofilen von Pflegefachkräften in der Altenhilfe gehört neben der bedarfsgerechten Kommunikation mit den Bewohnerinnen und Bewohnern sowie deren Angehörigen auch die Kommunikation mit Ärzten und anderen Berufsgruppen, die Kommunikation mit Pflegehilfskräften, Auszubildenden, ehrenamtlichen Mitarbeitenden u. a..

Aus Sicht der AWO ist das Sprachlevel B1 ausreichend für eine angemessene Kommunikation mit den Bewohnerinnen, mit den Kolleginnen, den Angehörigen und den Vorgesetzten. Das Erreichen dieses Levels benötigt natürlich Zeit, die individuell sehr unterschiedlich lang sein kann. Das hängt von der Vorbildung ab und natürlich auch von der sprachlichen Förderung im

Rahmen der Sprachkurse Allerdings erfordert die Fachsprache mit Medizinern und die Dokumentation der Pflegearbeit sicherlich ein weitergehendes Sprachlevel.

Neben der sprachlichen Qualifizierung sind kulturelle Schulungen, wie z.B. zur kultursensiblen Pflege notwendig. Diese können dazu beitragen das Verständnis unter den Pflegekräften zu fördern, aber auch den Bedürfnissen und Bedarfen der älteren Menschen entsprechen zu können. Dazu gehören auch die Kenntnisse der hiesigen Geschichte, Lebensbedingungen und – gewohnheiten, einschließlich regionaler Besonderheiten, die die Grundlage einer Biografie-orientierten Altenpflege darstellen.

b) *Berücksichtigung der Ausbildung und des Berufsbildes /der beruflichen Identifikation im Herkunftsland*

In Deutschland unterscheiden sich die Berufsbilder in der Pflege stark von denen anderer Länder. Die Pflegeausbildung unterscheidet sich dort sowohl von den Inhalten als auch von der Struktur und dem Bildungsniveau deutlich von der Situation in Deutschland. Pflegefachkräfte aus dem Ausland haben eine generalistische Pflegeausbildung auf Hochschulniveau (außer in Österreich und Luxemburg) mit dem Schwerpunkt auf akut-pflegerischer /-medizinischer Versorgung absolviert. Viele Aufgaben und Tätigkeiten die hierzulande von (Alten-) Pflegefachkräften wahrgenommen werden, fallen in anderen Ländern eher in den Arbeitsbereich pflegerischer Hilfskräfte. Der Einsatz ausländischer Fachkräfte in der deutschen Altenpflege bedarf daher einer inhaltlichen und mentalen Vorbereitung, da es sonst zu falschen Erwartungen und damit verbundenen Enttäuschungen sowohl von Seiten der Angeworbenen als auch des Arbeitgebers kommen kann.

Generell heißt dies, die berufliche Identität der Angeworbenen ist zu berücksichtigen und diese sollten im Vorfeld über die praktische Berufsausübung in deutschen Altenpflegeeinrichtungen informiert sein. Dabei sind u. a. folgende Fragestellungen zu berücksichtigen: Wie sieht der praktische Berufsalltag aus, welche Arbeiten darf ich in Deutschland ausführen? Welche Kompetenzen werden mir abverlangt? Aber auch welche Aufgaben und Kompetenzen kann ich nicht anwenden oder nutzen?

Darüber hinaus sollten auch die Folgen für deutsche Pflegefachkräfte und das deutsche Pflegesystem bedacht werden, wenn akademische ausgebildete Fachkräfte nach Deutschland kommen, die ggf. in mehrjähriger Weiterbildung für das Berufsfeld der Altenhilfe weiterqualifiziert werden (wie z. B. im Projekt des BMWI). Die Angeworbenen verfügen dann über eine Qualifikation die international dem Niveau eines Masterabschlusses entspräche bzw. in der Pflege international dem Niveau der Advanced Nursing Practice. Die Angeworbenen wären damit in den Einrichtungen die am höchsten qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vielleicht mit Ausnahme der Pflegeleitungen.

c) *Bedingungen am Arbeitsplatz*

Die angeworbenen Fachkräfte müssen nach den gleichen Bedingungen arbeiten und bezahlt werden wie die Kollegen und Kolleginnen, die bereits in den Einrichtungen arbeiten. Deshalb ist eine unabdingbare Voraussetzung, dass bei dem Arbeitgeber ein Tarifvertrag oder eine AVR vorliegt.

Die Integration findet zu einem wichtigen Teil am Arbeitsplatz statt. Die Einrichtungen und Träger, die beabsichtigen Auszubildende oder Fachkräfte aus dem Ausland anzuwerben, sollten ein Konzept zur Integration ausarbeiten, an dessen Entwicklung die Beschäftigten beteiligt werden sollten. Integration erfolgt nicht von allein. Darüber hinaus sind Konzepte zur Interkulturellen Öffnung der Einrichtungen zu berücksichtigen. Die Wohlfahrtsverbände könnten darüber hinaus das breite Spektrum von verschiedenen Angeboten außerhalb der Pflege und auch im Rahmen der Ehrenamtlichen Arbeit in einen Integrationsansatz mit einbeziehen.

d) *Rückkehr ins Herkunftsland und Verbleib in Deutschland nach der Programmdauer*

Von zentraler Bedeutung ist hierbei, dass die Arbeitsbedingungen und die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Angeworbenen und ihre Familienangehörigen für die Gegenwart und die absehbare Zukunft planbar und verlässlich sind. Den Angeworbenen muss deshalb von vornherein die Option auf einen Daueraufenthalt und Familienzusammenführung eingeräumt werden. Hier sollte auf jeden Fall das Freiwilligkeitsprinzip gelten, da Menschen nicht nach Belieben hin- und hergeschoben werden dürfen und fremdbestimmt dem Ausländerrecht oder dem Arbeitsmarkt bzw. Arbeitgebers unterliegen.

Von zentraler Bedeutung ist hierbei, dass die Arbeitsbedingungen und die rechtlichen Rahmenbedingungen planbar und verlässlich sind.

e) *Soziale Begleitung und Eingewöhnung in Deutschland*

Damit sich die angeworbenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland einleben können, sollte Angebote der Begleitung und der Hilfestellung zur Eingewöhnung in Deutschland gemacht werden. Diese sollten auch dem Freiwilligkeitsprinzip folgen. Hier wäre beispielsweise an Mentoren-Programme oder ähnliches zu denken.

## **Schlussfolgerungen**

Um dem Fachkräftemangel in der Pflege nachhaltig zu begegnen, bedarf es eines Maßnahmenpakets auf der Basis einer nationalen Strategie zur Förderung der Pflegeberufe. Dabei bilden die Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Pflege und die Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe die Schwerpunkte.

Folgende Punkte sind hier von Bedeutung:

- Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen sozialer Berufe
- angemessene attraktive Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten
- Weiterentwicklung der Aus-, Fort- und Weiterbildung
- Werbung für den Zugang zu sozialen Berufen
- Breite Zugangswege schaffen mit horizontaler und vertikaler Durchlässigkeit (Brücken bauen für Anschlüsse z.B., Jugendliche im Übergang von der Schule in den Beruf)
- Anreize für und Erleichterung des Quer- und Wiedereinstiegs (z.B. Frauen nach der Familienphase)
- BFD und FSJ als Motivatoren für das Erlernen von sozialen Berufen
- Unbürokratische und bundeseinheitliche Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen
- Anwerbung von Fachkräften/Arbeitsmigration

Bzgl. der Anwerbung von ausländischen Pflegefachkräften oder von Personen aus dem Ausland, die hier eine Ausbildung in der Pflege absolvieren sollen, ergeben sich aus den vorangegangenen Ausführungen folgende Anforderungen an die Anwerbung und Anwerbungsprogramme:

1. Einhaltung des WHO-Kodexes (Ziel: Vermeidung negativer Wirkungen auf den Menschen, das Herkunfts- und das Zielland)
2. Sprachliche und kulturelle Vorbereitung der anzuwerbenden Menschen bereits in ihren Herkunftsländern
3. Berücksichtigung der Ausbildung, des Berufsbildes und der beruflichen Identifikation im Herkunftsland im Vergleich zu Deutschland, um den negativen Folgen falscher Erwartungen begegnen zu können
4. Anwendung eines Tarifvertrages oder einer AVR.
5. Integrative Gestaltung der Bedingungen am Arbeitsplatz
6. Freiwilligkeit der Rückkehr ins Herkunftsland bzw. des Verbleibs in Deutschland, einschließlich der Möglichkeit des familiären Nachzugs
7. Soziale Begleitung und Eingewöhnung in Deutschland.

Die Anwerbung von Menschen aus ihren Heimatländern zur Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit in Deutschland stellt besondere Anforderungen an unsere Gesellschaft bezogen auf die Lebensperspektive und den Lebenskontext eines jeden Menschen. Die Fehler der Anwerbephase in den sechziger Jahren, in denen die die Angeworbenen ausschließlich unter der Perspektive ihrer Beschäftigungsfähigkeit und als Arbeitskräfte gesehen wurden, dürfen auf keinen Fall wiederholt werden. In den Blick genommen werden muss die antizipierende

Perspektive auf die Gestaltungsmöglichkeit eines Lebens im Wohlbefinden und Gestaltungsfreiheit

Es bedarf einer Willkommenskultur in den Betrieben, in denen die Menschen die Arbeit aufnehmen und in den Nachbarschaften, in denen sie wohnen. Diese Anforderung gilt für die soziale Gemeinschaft im gleichen Maße wie für die Gesetzgebung.