

# **Fachkräftemangel in der Pflege und die Gewinnung internationaler Fachkräfte für die Diakonie**

Rahmenbedingungen für die Gewinnung internationaler Pflegefachkräfte und die Notwendigkeit ethischer Reflexion\*

*Hanna Horst*

Die Masterthesis mit dem Titel *Fachkräftemangel in der Pflege und die Gewinnung internationaler Fachkräfte für die Diakonie. Rahmenbedingungen für die Gewinnung internationaler Pflegefachkräfte und die Notwendigkeit ethischer Reflexion* entstand im Praxisbezug zu den Aktivitäten innerhalb des Projektes *Erfolgreich ankommen – Welcome Center Sozialwirtschaft*, ein Kooperationsprojekt der Diakonischen Werke in Baden und Württemberg.

Ziel der Masterthesis war die Entwicklung von Standards für eine diakonisch vertretbare Gewinnung internationaler Pflegefachkräfte auf der Grundlage einer Analyse der gegenwärtigen Personalsituation in den Pflegeberufen, da angesichts der Notwendigkeit von Strategien gegen Personalengpässe die Pflegefachkräfteakquise aus dem Ausland zunehmend auch für diakonische Träger in den Blick gerät.

Gegenstand der Untersuchung bilden bereits bestehende und zukünftig verstärkt zu erwartende Fachkräftemängel in den Pflegeberufen, die Gewinnung von Pflegefachkräften (Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pflegern sowie Altenpflegerinnen und -pflegern) aus dem Ausland als Strategie, Personalmängeln zu begegnen und die Notwendigkeit von Rahmenbedingungen und ethischer Reflexion von Fachkräfteakquise im Ausland.

Von folgenden drei Thesen wird dabei ausgegangen:

- a. In den Pflegeberufen herrschen bereits heute Fachkräfteengpässe, die sich in den nächsten Jahren verschärfen werden.
- b. Die Gewinnung internationaler Fachkräfte gewinnt an Bedeutung und wird arbeitsmarktpolitisch forciert.
- c. Ethische Reflexion sowie Rahmenbedingungen bei der Gewinnung internationaler Fachkräfte sind notwendig, um für aktuelle Reformbedarfe in den Pflegeberufen zu sensibilisieren und alle am Prozess der Gewinnung internationaler Fachkräftegewinnung Beteiligten miteinzubeziehen.

Entsprechend der drei Grundthesen werden im ersten Teil der Thesis Hintergründe des Fachkräftemangels wie demografische und gesundheitspolitische Entwicklungen sowie die aktuelle Situation in den Gesundheitsfachberufen untersucht. Hintergrund dieser

---

\* Abschlussarbeit im Europäischen Masterstudiengang „Diakonie – Führungsverantwortung in christlich-sozialer Praxis“.

Vorgehensweise ist die zugrundeliegende Argumentation, die davon ausgeht, dass Fachkräftegewinnung aus dem Ausland nicht dazu führen darf, von aktuellen Veränderungsbedarfen und Missständen in den pflegerischen Berufen abzulenken. Datengrundlage liefern dabei Untersuchungen des Statistischen Bundesamtes zur demografischen Entwicklung in Deutschland sowie die Fachkräfteengpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Im zweiten Teil der Arbeit wird These 2 *Die Gewinnung internationaler Fachkräfte gewinnt an Bedeutung und wird arbeitsmarktpolitisch forciert* belegt: Anhand eines historischen Überblicks über die Arbeitsmigrationspolitik seit den 1950er Jahren bis heute werden Arbeitsmarkt- und Migrationspolitik sowie rechtliche Veränderungen bei Zuwanderung und Anerkennungspraxis ins Verhältnis zu jeweils aktuellen Personal- und Fachkräfteengpässen gesetzt. Schließlich werden auf der Grundlage eines „diakonischen Ethos“ Standards für einen fairen und verantwortbaren Prozess der Gewinnung internationaler Pflegefachkräfte entwickelt, mit dem Ziel, folgende beiden Fragen zu beantworten:

- Unter welchen (ethischen Rahmen-) Bedingungen kann Fachkräftegewinnung aus dem Ausland legitimer Teil der Strategie gegen den Fachkräftemangel sein?
- Wo liegen Chancen und Weiterentwicklungspotentiale bei der Fachkräftegewinnung internationaler Pflegekräfte?

Folgende (ethische Rahmen-) Bedingungen werden als Standards für die Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland herausgearbeitet:

- Ökonomisierung und Reduzierung von Menschen als „Humankapital“ vermeiden;
- Reformbedarfe in den Pflegeberufen identifizieren und kritisch reflektieren;
- Brain Drain entgegenwirken;
- zirkuläre Migration durch bilaterale transnationale Kooperationen auf Augenhöhe ermöglichen;
- den Dialog mit internationalen Fachkräften suchen;
- Rückkehroptionen ins Herkunftsland bedenken;
- Nachqualifizierungsmöglichkeiten im Bereich der Altenpflege initiieren;
- private Vermittlungsagenturen bzgl. Leistungs- und Kostenportfolio prüfen;
- interkulturelle Öffnungsprozesse in den Einrichtungen und in der Gesellschaft anstoßen und Willkommenskultur leben;
- Fachkräftegewinnung aus dem Ausland ist *ein* Baustein innerhalb eines umfassenden Maßnahmenportfolios zur Personalgewinnung. Alternative Strategien sollten parallel verfolgt werden. Dazu gehören die Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes Pflege und die Identifizierung und Nutzung vorhandener Fachkräftepotentiale von Migranten.

Chancen und Weiterentwicklungspotentiale bei der Fachkräftegewinnung internationaler Pflegekräfte liegen darin, die Gewinnung internationaler Fachkräfte nicht als alleinige Lösung,

sondern als *einen Teil* eines umfassenderen Maßnahmenpaketes zu sehen. Daraus folgt die kritische Introspektive auf aktuelle Reformbedarfe und Veränderungsnotwendigkeiten innerhalb der Pflegeberufe. Die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland erscheint so nicht als Symptombekämpfer, sondern als Denkanstoß und ggf. sogar als Reformbeschleuniger. Von genannten Reformen würden sowohl Pflegefachkräfte aus dem Ausland als auch deutsche Mitarbeitende in Pflegeeinrichtungen profitieren. Zudem können interkulturelle Öffnungsprozesse zur Klärung der eigenen diakonischen Identität beitragen.