

Positionspapier der Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein

„Ausländische Pflegefachpersonen anerkennen und integrieren“

Verschiedene Lösungsansätze zum Pflegepersonalmangel verbreiten sich in der Gesellschaft. Eine Möglichkeit stellt die Integration von ausländischen Pflegefachpersonen dar. Die Konzentrierte Aktion Pflege hat sich in der Arbeitsgruppe 4 in einem umfangreichen Paket dazu bereits auf Bundesebene Ziele gesetzt (1).

Pflegefachpersonen aus der EU, sowie aus Nicht-EU-Ländern (Drittstaaten), benötigen eine Anerkennung ihrer Berufsausbildung, um als Pflegefachperson in Schleswig-Holstein arbeiten zu können. Die Anerkennung wird vom Landesamt für soziale Dienste erteilt, welches im Voraus Unterschiede zur deutschen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (KrPflAPrV) prüft. Wird keine direkte Anerkennung ausgesprochen, bedarf es einer Nachqualifizierung der ausländischen Pflegefachpersonen durch eine Pflegeschule. Die Pflegeberufekammer vertritt dabei folgende Positionen.

1. Der globale Verhaltenskodex der WHO ist einzuhalten

Die Pflegeberufekammer fordert die Einhaltung des globalen Verhaltenskodex der WHO (2). Die aktive Anwerbung von internationalen Pflegefachpersonen darf nur von Staaten ausgehen, die keinen nachweislichen Fachkräftemangel aufzeigen. Eine Verschiebung des Fachkräftemangels lediglich über die Staatsgrenze hinaus ist abzulehnen. Die Arbeits- und Versorgungssituation von Pflegefachpersonen und Pflegeempfänger*innen muss nachhaltig global gedacht werden.

2. Die Pflegeschulen legen den Grundstein für die zukünftige Versorgungsqualität

Einige Pflegeschulen in Schleswig-Holstein bieten derzeit Qualifizierungsmaßnahmen für ausländische Pflegefachpersonen an. Der Aufwand für diese speziellen Lehrgänge sei ein Grund, weshalb die Beteiligung nicht für jede Pflegeschule realisierbar ist. Den Pflegeschulen müssen ausreichende Ressourcen (Zeit, Personal, finanzielle Mittel) zur Verfügung stehen, um eine gleichwertige Qualifikation sicherstellen zu können. Bei unzureichenden Ressourcen ist bei den Pflegeschulen mit Überlastung und ethischen Konflikten im Umgang mit den anzuerkennenden Pflegefachpersonen zu rechnen. Die geforderte Entbürokratisierung der Anerkennungsverfahren auf Bundesebene entlastet die Pflegeschulen in Teilen. Die Qualitätssicherung der Anerkennungsmaßnahmen ist darüber hinaus in den Fokus zu stellen. Zudem sollte der Zugang zu Anerkennungsverfahren flächendeckender möglich sein. Fehlen die Qualifizierungsmaßnahmen wird keine Integration von Pflegefachpersonal aus Drittstaaten stattfinden.

3. Die Einarbeitung braucht realistische Rahmenbedingungen

Auch nach der erfolgreichen Anerkennung ist es ratsam, ein gesondertes Einarbeitungskonzept für ausländische Pflegefachpersonen zu erarbeiten. Längere Einarbeitungszeiten bieten Raum für weitere Fragen und spezifische Wissensvermittlung. Zudem stehen verbindliche Ansprechpartner fest. Der Sicherung der Patient*innenversorgung und der Qualitätssicherung der internen Prozesse sollte höchste Priorität zugeschrieben werden. Damit die Einarbeitung als bereichernd und lohnenswert wahrgenommen wird, bedarf es einer Stabilisierung der Handlungs- und Arbeitsabläufe, da ansonsten mit langfristigem Mehraufwand und/oder Missverständnissen zu rechnen ist. Die Einrichtungen sind verpflichtet individuell zu evaluieren, welches Verhältnis zwischen in- und ausländischem Pflegefachpersonal für die Patient*innenversorgung zielführend ist.

Die tatsächliche Verständigungsfähigkeit unabhängig von Sprachtests sollte berücksichtigt werden. Die Umsetzung von Beziehungsarbeit und die Absicherung von Notfallsituationen muss gewährleistet werden können. Es liegt in der Verantwortung der Arbeitgeber ggf. weitere Sprachförderung und Fortbildungen anzubieten. Die finanziell eingesetzten Ressourcen sind dabei für die Arbeitgeber*innen nicht unbeachtlich, können sich zukünftig aber bewähren. Dazu ist aufzuführen, dass ein Scheitern eines Anerkennungs- und Integrationsprozesses ebenfalls finanzielle Ressourcen einnimmt.

4. Die Integration braucht neben fachlichem Input auch eine soziale/kulturelle Ebene

Pflegefachpersonen aus dem Ausland bringen nicht nur ihr Fachwissen mit, sondern auch deren Kultur und soziales Umfeld. Die Pflegeschulen und Arbeitgeber*innen sollten sich dessen bewusst sein und dementsprechend Raum und Ansprechmöglichkeiten für die Integration außerhalb der Arbeitswelt anbieten. Neben strukturellen Voraussetzungen benötigt es häufig ehrenamtliches Engagement der beteiligten Personen, um den umfangreichen Anforderungen gerecht zu werden.

5. Der Pflegeberuf in Deutschland muss attraktiv bleiben

Es bedarf neben Integrationsstrategien ebenfalls der nationalen Entwicklung des Pflegeberufes. Für eine erfolgreiche Integration benötigt der Pflegeberuf im allmeinen eine Aufwertung. Die Pflegeberufekammer unterstützt den Kommentar der European Federation of Nurses Associations, welche deutlich feststellt, dass der Pflegeberuf erstrebenswerter gemacht werden muss. Das umfasst generell „verbesserte“ Arbeitsbedingungen, eine ausgeglichene Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, angemessene Vergütung und Chancen für berufliche Weiterbildung“ (3). Zudem muss die Pflege in Deutschland in ihren Bedingungen mit anderen europäischen Staaten konkurrenzfähig sein. Ansonsten ist nach der Anerkennung das Abwandern in andere Staaten denkbar.

6. Pflegefachpersonen in einer Anerkennungsmaßnahme sind nicht in der PpUGV anzurechnen

Die Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein möchte explizit betonen, dass Pflegefachpersonen aus dem Ausland während der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der Anerkennung nicht zur Berechnung der Pflegepersonal-Untergrenzen-Verordnung herangezogen werden können.

Zusammenfassung: Das Ziel der Anerkennung ist es, gleichwertiges Pflegefachpersonal zu qualifizieren. Sowohl für Anerkennungsverfahren als auch für die Einarbeitungsphase im Team und darüber hinaus bedarf es einer Aufwertung der bestehenden Rahmenbedingungen, um das anspruchsvolle Ziel zu verwirklichen. Die zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen sollten zu Beginn sehr hoch kalkuliert werden, da im langfristigen Verlauf ein Mehrwert durch Fachpersonal generiert wird, welcher die Ausgaben und Aufwendungen decken kann. Ebenfalls ist der Erfolg der Anerkennungsverfahren und der Integration vom Engagement der beteiligten Einrichtungen und Personen abhängig. Trotz der Ressourcenbindung soll die Eingliederung von internationalen Pflegefachpersonen nicht zu Lasten der Auszubildenden gelegt werden. Die Personalentwicklung muss auf verschiedenen Ebenen stattfinden, ohne sich gegenseitig negativ zu beeinflussen. In Anbetracht der Globalisierung wird die kulturelle Vielfalt der Pflegefachpersonen als zukunftsorientierte Ressource betrachtet. Die Pflegeberufekammer möchte jede Einrichtung und jede Pflegeschule ermutigen, sich der Herausforderung zu stellen, da jede Pflegefachperson einen Gewinn für die Patient*innenversorgung darstellt.

Neumünster, den 22.11.2019

Ansprechpartner*innen:

Patricia Drube, Präsidentin Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein

Frank Vilsmeier, Vizepräsident Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein

E-Mail: presse@pflegeberufekammer-sh.de

Literatur

1. Bundesministerium für Gesundheit, Hrsg. Konziertierte Aktion Pflege: Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5. Berlin; 2019.
2. World Health Organization, Hrsg. The WHO Global CODE of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. 2010
3. The European Federation of Nurses Association, Hrsg. EFN Positionspapier zu Anwerbung und Bindung von Pflegefachpersonen. Brüssel; 2015.