Fachkräfteeinwanderung für ein gutes Leben

Chance für Geflüchtete und für die Pflege

Benjamin Kindler,
Umwelt, Technik, Soziales e. V.

Pflegenotstand: Die Frage danach, unter welchen Bedingungen man als pflegebedürftige Person leben kann, geistert in den Medien, in der Politik und sicherlich auch in vielen Köpfen herum. Die Frage danach, wie Geflüchtete im Pflegebereich tätig sein können, wird allerdings noch viel zu wenig beachtet.

Es tut sich etwas in der Pflege, das ist die Botschaft des Bundesministers für Gesundheit Jens Spahn. Ein „Sofortprogramm Pflege" soll die Bedingungen sowohl für Pflegebedürftige als auch Pflegende verbessern, indem es die Arbeit für Pflegekräfte erleichtert und mehr Personal in die Pflegeberufe bringt. Teile des Programms sollen die Finanzierung von Auszubildenden, die Aufstockung von Voll- und Teilzeitstellen und der Ausbau digitaler Strukturen sein.

Trotz dieser Ankündigung scheitert immer noch eine große Gruppe von Menschen in Deutschland an bürokratischen Hürden und hat deswegen wenig Möglichkeiten, eine Ausbildung zur Pflegefachkraft zu beginnen: Geflüchtete, die keinen Schulabschluss nachweisen können, werden im betreffenden Gesetz nicht erwähnt. Dabei mangelt es meist nicht an der Attraktivität von Pflegeberufen aus Sicht der Zugewanderten. Es mangelt diesen Menschen an realistischen und zeitnah umsetzbaren Chancen, um in den Beruf einzusteigen.

Hohe Ansprüche und wenig Ressourcen

In Zeiten steigender Lebenserwartung wird die Pflege als Instrument gesehen, trotz schwindender Kräfte und zunehmender Abhängigkeit ein selbstbestimmtes Leben zu gestalten sowie Teilhabe an der Gesellschaft sicherzustellen. So gibt es seit 2005 die „Pflege-Charta", die Eckpunkte einer Pflege definiert, welche die Würde der zu Pflegenden gewährleisten. Pflege versteht sich demnach als Teamwork von Pflegenden und zu Pflegenden, das gilt nicht nur für die Altenpflege, sondern auch für die Unterstützung von Menschen mit Behinderung und die Gesundheits- und Krankenpflege. Warum aber hört man mehr von Notstand, Krise oder Fachkräftemangel als von einem selbstbestimmten, würdevollen Leben für die zu Pflegenden?

Eine Pflege, wie Menschen sie sich heute wünschen, setzt ein hohes Maß an personellen und zeitlichen Ressourcen voraus. Die Zeit, um auf die Bedürfnisse Pflegebedürftiger einzugehen, fehlt den meisten Pflegekräften. Immer häufiger sagen Beschäftigte, sie seien gehetzt und nicht wenige geben den Beruf völlig überfordert auf.

Schlechte Arbeitsbedingungen und zu wenig Personal

Auf zwei Ursachen für diese Sachverhalte stößt man schnell: Schlechte Arbeitsbedingungen und ein Mangel an Arbeitskräften. Für beides gibt es keine einfache Lösung, letztendlich sind die Ursachen miteinander verzahnt. Widmet man sich der Zahl an Pflegekräften, so stößt man auf vollmundige Ankündigungen der Politik, neue Stellen zu schaffen. Wenn allerdings schon jetzt tausende Stellen unbesetzt sind, wie ist es da um die Wirksamkeit solcher angekündigten Maßnahmen bestellt? Immerhin berichtet zum Beispiel die Ärzte Zeitung im September 2018, dass mit 69.000 Auszubildenden ein neuer Höchststand erreicht wurde. Nichtsdestotrotz laufen alle Maßnahmen der eigentlichen Entwicklung hinterher, dies machen weitere Zahlen deutlich: Auf 1.000 Einwohner*innen kommen in Deutschland vier Vollzeitstellen im Bereich der Pflege. Im europäischen Durchschnitt sind es acht. Das Personal in der Pflege wuchs von 2007 bis 2015 zwar um circa 156.000 Beschäftigte an, dabei betrug die Zahl der Vollzeitstellen jedoch gerade einmal 7.100. Mit wenig Personal sind aber weder gute Arbeitsbedingungen für die

Die Politik und Arbeitsmarktakteur*innen müssen begreifen, dass auch Zugewanderte ein Recht auf faire Arbeitsbedingungen wie gerechte Bezahlung oder eine Bleibeperspektive haben.

Pflegekräfte noch eine gute Pflege realisierbar – besonders unter dem Gesichtspunkt, dass im selben Zeitraum 613.000 zusätzliche Pflegebedürftige hinzukamen.

Heilsversprechen Zuwanderung

Lösungsvorschläge, die ebenfalls oft und gerne diskutiert werden sind eine angepasste Fachkraftquote und die Zuwanderung von Fachkräften. Die Fachkraftquote in Pflegeeinrichtungen liegt aktuell bei 50 Prozent. Das bedeutet, dass Pflegeeinrichtungen Sorge tragen müssen, dass die Hälfte ihrer Beschäftigten ausgebildete Fachkräfte sind. Da diese Vorgabe aufgrund des Fachkräftemangels aber immer seltener zu erfüllen ist, werden Forderungen nach einer flexibleren Gestaltung laut.

Das Gesundheitsministerium sieht das Heilsversprechen in der gezielten Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland. Bereits jetzt gibt es Recruiting-Programme, doch die Arbeitsbedingungen in Deutschland schrecken viele ab. Auch Fachkräfte aus dem Ausland sind eben nicht bereit, um jeden Preis hier zu arbeiten. Die Politik und Arbeitsmarktakteur*innen müssen begreifen, dass auch Zugewanderte ein Recht auf faire Arbeitsbedingungen wie gerechte Bezahlung oder eine Bleibeperspektive haben.

Viele bürokratische Hürden sind schon für Zugezogene aus dem europäischen Ausland oft schwer zu bewältigen, denn berufliche Anerkennungsverfahren in Deutschland sind keine Selbstläufer. Menschen, die aufgrund von Flucht nach Deutschland kommen, können oftmals keine Zeugnisse nachweisen oder hatten im Heimatland keine Chancen, die allgemeinbildende Schule zu besuchen. Unter ihnen sind Personen, die unbedingt arbeiten wollen, die bereits aus ihren Heimatländern Vorerfahrungen mitbringen, die körperlich fit sind und pflegebedürftigen Menschen gegenüber eine wertschätzende Haltung mitbringen. Sie haben trotz allem kaum Chancen auf einen Arbeitsplatz. Hier könnte eine abgesenkte Fachkraftquote helfen, denn es gibt Tätigkeiten in der Pflege, die Helfende auch ohne formale Anerkennung oder beruflichen Abschluss ausführen können.

Fakt ist, eine *richtige* Ausbildung hat hohe Zugangshürden. So ist die Voraussetzung für die Ausbildung zur Altenpflegehelferin und zum Altenpflegehelfer der erste allgemeinbildende Schulabschluss. Für Zugewanderte, die ihre Dokumente verloren oder keine formale Schulbildung erhalten haben, ist der Weg zur Ausbildung deshalb sehr langwierig. Wenn Zugewanderte sich beruflich integrieren möchten, ist aber wichtig, dass es sich um zeitnahe und erreichbare Ziele handelt.

Karriere in der Pflege

Qualifizierungsmaßnahmen wie „PULS – Pflege und Sprache lernen. Qualifizierung in der Altenpflege“ setzen genau dort an: Menschen abholen, wo sie stehen; den Zugewanderten den Pflegeberuf näherbringen; sie diesen ausprobieren lassen; Pflegeinhalte und fachpraktische Kenntnisse vermitteln und sie berufssprachlich für die Arbeit vorbereiten. Diese Maßnahme wird allerdings 2019 nicht fortgesetzt. In verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen zeigte sich, dass die Teilnehmenden – mit und ohne Fluchthintergrund – gut vom Arbeitsmarkt angenommen werden, sich rasch in die Abläufe einarbeiten und enorm lernwillig sind. Daraus folgen aber trotzdem nicht unbedingt Chancen auf eine sich anschließende Ausbildung.

Sicherlich ist die Arbeit in der Pflege eine Chance für viele Beteiligte. Die pflegebedürftigen Menschen erfahren gleichermaßen liebevolle und professionelle Zuwendung, die Pflegeeinrichtungen erhalten grundqualifiziertes und motiviertes Personal und die Zugewanderten eine Arbeit, in der sie wertgeschätzt werden und mit der sie eine Brücke in die Gesellschaft schlagen können. Betrachtet man diese Situation aber langfristig, stellt sich die dringende Frage danach, wie es für die Zugewanderten beruflich weitergeht. Denn im Bereich der Hilfstätigkeit gibt es kaum Chancen, weiter aufzusteigen. Es ist also nötig – auch mit Blick auf den Pflegenotstand – eine Möglichkeit zu schaffen, aus dieser Sackgasse heraus eine Karriere zu gestalten. Die Arbeitsbedingungen haben größtenteils die Arbeitgebenden in der Hand. Sie können, soweit Personal verfügbar ist, die Arbeitszeiten, die Bezahlung und das Arbeitsklima gestalten. Auf die Entwicklungsmöglichkeiten haben nur die Gesetzgebungen der Länder Einfluss.

Faire Eingangsvoraussetzungen

Um die Integration von Zugewanderten in Pflegetätigkeiten zu verbessern, sind eine stärkere Förderung des Spracherwerbs neben der Arbeit und die Förderung von Praktika vonnöten. Darüber hinaus muss evaluiert werden, ob der Zugang zu einer einjährigen Ausbildung nicht flächendeckend vereinfacht werden kann. Hierfür kann Hamburg ein Beispiel sein. Dort ist der erste allgemeinbildende Schulabschluss als Zugangsbedingung für die einjährige Ausbildung zur Altenpflegehelferin und zum Altenpflegehelfer weggefallen. Bei guter Leistung gibt es die Option, sich weiter zu qualifizieren und aufzusteigen. Sicherlich können Arbeitgebende ihrem Personal ermöglichen, nebenbei den schulischen Abschluss nachzuholen, doch nicht nur Arbeitsmarktakteur*innen sind in der Pflicht. Wenn Gesetze beschlossen werden, die den Pflegesektor stärken sollen, dann sollte die Integration der Zugewanderten und deren Eingangsvorrausetzungen stärker mit in Erwägung gezogen werden. Die nachhaltige Lösung des Pflegenotstands kann nicht darin liegen, kurzfristig Kräfte aus dem Ausland anzuwerben und Geld umzuverteilen. Es leben in Deutschland bereits schon jetzt bereitwillige Zugewanderte, die berücksichtigt werden können. Pflege muss die Würde des Menschen gewährleisten – die der Gepflegten und der Pflegenden. Zugewanderte sind eine Chance für die Pflege. Jetzt müssen Pflegeberufe auch Chancen für die Zugewanderten, insbesondere für die mit Fluchthintergrund, entwickeln.