

Fachkräftemangel in den Sozial- und Gesundheitsberufen – eine Herausforderung für das Badische Rote Kreuz

Die demografische Entwicklung in Deutschland, das Fehlen von Fachkräften in vielen Berufsfeldern wie den Sozial-, Gesundheits- und Ingenieurberufen, sowie die Zunahme an Zuwanderung nach Deutschland führen zurzeit zu einer breiten Diskussion in Gesellschaft und Politik.

Auch in den Verbänden der freien Wohlfahrtspflege werden Diskussionen über Chancen und Risiken für die Anwerbung von ausländischen Fachkräften geführt. Dafür spricht, dass in bestimmten Arbeitsbereichen, wie in der Pflege, bereits jetzt ein akuter Mangel an Fachkräften besteht. Das Thema Sicherung einer menschenwürdigen Pflege gehört deshalb zu den besonders großen Herausforderungen unserer Dienste und Einrichtungen. Zu berücksichtigen ist bei den Analysen die Situation der zu pflegenden alten und kranken Menschen, die Situation der in den Pflegeberufen Tätigen ebenso wie die Situation der Pflegeeinrichtungen. Nach Prognosen des Statistischen Bundesamtes wird die Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2025 auf ca. 3 Mio. steigen (2009: 2,3 Mio. als pflegebedürftig Anerkannte). Dies entspricht einem Bedarfsanstieg bei Pflegekräften von 27%. Gleichzeitig ist die Ausbildungszahl in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen rückläufig. Nach einer DPA-Meldung vom Januar 2012 können sich nur 3,4% der Jugendlichen vorstellen, später in einem Pflegeberuf zu arbeiten. Der Präsident des Deutschen Roten Kreuzes, Dr. Rudolf Seiters, bezeichnete in seinem Fachvortrag auf der Fachmesse ConSozial am 7.11.2012 in Nürnberg diese Situation als alarmierendes Ergebnis.

Neben den statistischen Daten und demografischen Hochrechnungen sind auch gesellschafts- und bildungspolitische Entwicklungen in den Fokus zu nehmen. So beträgt der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland nach Angaben des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg ca. 20 %, in Baden-Württemberg liegt der Anteil weit höher bei 27%. Gleichzeitig gibt es im Vergleich zum Bevölkerungsanteil sehr wenige Pflegekräfte mit Migrationshintergrund, bei einem gleichzeitigen Anstieg von Senior_innen und Pflegebedürftigen mit Zuwanderungsgeschichte.

Bei der Untersuchung der Beschäftigungssituation zeigt sich außerdem, dass 84% der Pflegekräfte weiblich sind und fast die Hälfte von ihnen eine Teilzeitstelle besetzt. Diese Situationsanalyse führt zu dem Schluss, dass noch einiges Potential in Deutschland vorhanden ist, um dem „Pflegerotstand“ entgegen zu wirken.

Das Badische Rote Kreuz vertritt die Auffassung, dass der gesellschaftliche Handlungsdruck steigen wird und komplexe Maßnahmen zur Sicherung der Leistungen in den Sozial- und Gesundheitsbereichen notwendig sein werden. Folgende Aspekte sollten dabei berücksichtigt werden:

- Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen sozialer Berufe
- Angemessene attraktive Bezahlung und Aufstiegsmöglichkeiten mit Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten
- Umfassende Reform der Pflegebildung (generalistische Ausbildung)
- Gesellschaftliche Aufwertung der Sozial- und Gesundheitsberufe
- Werbung/Lobbying für den Zugang zu sozialen Berufen
- Gezieltes Bewerben der Sozialberufe bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Anreize für und Erleichterung des Quer- und Wiedereinstiegs (z.B. Frauen/Männer in und nach der Familienphase)
- BFD und FSJ als Zugangsweg in Sozial- und Gesundheitsberufe nutzen
- Unbürokratische und bundeseinheitliche Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen

Besonders kontrovers diskutiert wird in Politik, Gesellschaft und Fachöffentlichkeit das Instrument der „gesteuerten Zuwanderung“ von Fachkräften aus dem Ausland. Hier gilt es, mehrere Aspekte zu beleuchten: Zuwanderung als Arbeitsmarktinstrument, Zuwanderung – auch in den Arbeitsmarkt – als Folge der Freizügigkeit innerhalb der Länder der EU sowie im Rahmen globaler Migrationsbewegungen und schließlich Aspekte der Integration der zugewanderten Menschen und ihrer Familien. Bei der Anwerbung von Menschen aus anderen Ländern sollten die Erfahrungen aus der sogenannten „Gastarbeiteranwerbung“ genutzt werden. Dass ausländische Arbeitskräfte lediglich als Instrument der Arbeitsmarktregulierung gesehen werden, birgt die hinlänglich bekannten negativen Folgen für die Zugewanderten wie für das Aufnahmeland. Um dies zu vermeiden, müssen einerseits ausreichende Integrationsmöglichkeiten geschaffen werden,

andererseits die Gesellschaft des Aufnahmelandes auf einen weiteren Zuzug vorbereitet werden.

Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung in allen Lebens-, Lern- und Arbeitsbereichen gehören ebenso dazu wie die entsprechenden gesetzlichen Regelungen zum Aufenthalt, zum Spracherwerb oder zur Beschäftigung.

Zur Anwerbung von ausländischen Fachkräften oder von Auszubildenden aus dem Ausland, sollten folgende Rahmenbedingungen gelten:

1. Für den Gesundheitsbereich: Einhaltung des WHO-Kodexes¹ (Ziel: Vermeidung negativer Wirkungen auf den Menschen, das Herkunfts- und das Zielland)
2. Sprachliche und kulturelle Vorbereitung der anzuwerbenden Menschen bereits in ihren Herkunftsländern, z.B. durch die vermittelnden Agenturen oder die späteren Arbeitgeber
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 vergleichbarer vertraglicher Regelungen zur Vermeidung von prekären Arbeitsverhältnissen
5. Integrative Gestaltung der Bedingungen am und um den Arbeitsplatz, z.B. durch Pat_innensysteme, Integrationskonzepte der Arbeitgeber, ehrenamtliche „Integrationslotsen“, etc.
6. Freiwilligkeit der Rückkehr ins Herkunftsland bzw. des Verbleibs in Deutschland, einschließlich der Möglichkeit des familiären Nachzugs
7. Soziale Begleitung und Eingewöhnung in Deutschland.²

Das Badische Rote Kreuz sieht sich in der ethischen und moralischen Verpflichtung, nicht dort Fachkräfte gezielt anzuwerben, wo diese in den Länder selbst gebraucht werden. Gleichzeitig sollen die Menschen, die zu uns kommen, um hier zu arbeiten – und um hier zu leben – die Chance auf Partizipation an unserer Gesellschaft haben. Das Badische, wie das Deutsche Rote Kreuz, können ihre Kompetenzen in diese spannungsreiche Diskussion gesellschafts- und sozialpolitisch sinnvoll einbringen.

¹ WHO: Verhaltenskodex für die Internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften

² Dieses Anforderungsprofil wird von anderen Wohlfahrtsverbänden ebenfalls vertreten. Vgl. hierzu: AWO-Bundesverband: Anwerbung ausländischer Fachkräfte in der Pflege – Positionspapier der AWO. September 2013