

1

2

3 **Zuwanderung und Personalmangel in der Pflege**

4 **Vorbemerkung**

5 **Wenn wir uns als Fachverband der Katholischen Altenhilfe zum Thema Zuwanderung äußern,**
6 **möchten wir dem Missverständnis entgegenwirken, dass durch Zuwanderung die**
7 **Personalprobleme in der Pflege langfristig gelöst werden könnten. Dem absehbar steigenden**
8 **Personalbedarf in den Pflegeberufen kann nur mit einem Bündel unterschiedlicher Maßnahmen**
9 **begegnet werden. Wir verweisen hierzu auf unsere Stellungnahmen z. B. zum gerechten Lohn in**
10 **der Pflege, zur künftigen Gestaltung der Pflegeausbildung und zur Finanzierung der Pflege.**

11 **Zu Recht erwarten die Nutzerinnen unserer Dienste und Einrichtungen einen hohen**
12 **professionellen Standard in der Pflege. An dieser Anforderung wollen wir uns auch in Zukunft**
13 **messen lassen.**

14 **Vor diesem Hintergrund sehen wir eine begrenzte Möglichkeit, dass die Pflege durch Zuwanderung**
15 **neue Mitarbeitende gewinnen kann – allerdings eher indirekt als direkt.**

16

17 **„Engpass-Beruf“ Altenpfleger, Altenpflegerin**

18 Nach Modellrechnungen des Statistischen Bundesamtes und des Bundesinstituts für Berufsbildung
19 führt der demografische Wandel zu einem Engpass beim Pflegepersonal: Danach werden im Jahr
20 2025 rund 152.000 Beschäftigte in Pflegeberufen fehlen, um die dann zu erwartende Zahl an
21 Krankenhauspatienten und Pflegebedürftigen versorgen zu können (Die Bezeichnung „Engpass-
22 Beruf“ wird von Arbeitsmarktexperten in einem solchen Fall tatsächlich so verwendet).

23 Selbst wenn – wie heute bereits in den neuen Bundesländern – ein stärkerer Anteil von
24 Vollzeitverhältnissen an die Stelle der heute überwiegenden Teilzeitarbeitsverhältnisse tritt,
25 könnte damit nur ein Teil des Fachkräftemangels behoben werden. Es bliebe ein zusätzlicher Bedarf
26 von ca. 34.000 Fachkräften.¹

27 Das Problem des Fachkräftemangels betrifft nicht nur den Pflegebereich, sondern alle Branchen, da
28 die Zahl der Schulabsolventen zurückgeht. Der Pflegebereich befindet sich deshalb in einem
29 verschärften Wettbewerb mit anderen Berufszweigen.

¹Anja Afentakis (Statistisches Bundesamt), Tobias Maier (Bundesinstitut für Berufsbildung) Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik 11/2010, S. 990-1002

1 Inzwischen trifft die Politik Regelungen, wie durch erleichterte Anerkennung ausländischer
2 Bildungsabschlüsse und kontrollierte Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland der
3 deutsche Arbeitsmarkt bedient werden kann.

4 Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung rechnet im Jahr 2050 mit 26 Millionen
5 Erwerbstätigen im Vergleich zu ca. 45 Millionen im Jahr 2010. Das Institut hält eine Zuwanderung
6 von mindestens 200.000 Personen im Jahr für notwendig, um die Probleme am Arbeitsmarkt zu
7 bewältigen.²

8 Auch in anderen Ländern ist insbesondere das Gesundheitswesen auf Zuwanderung angewiesen.
9 Einige EU-Mitgliedsstaaten, zum Beispiel Luxemburg, Dänemark und Schweden, benötigen für ihr
10 Gesundheitssystem seit Jahren Fachkräfte aus anderen Ländern. In der Schweiz haben viele
11 deutsche Krankenschwestern und Krankenpfleger eine Beschäftigung in ihrem Beruf gefunden.³

12 **Indirekte Zuwanderung als Unterstützung für die Pflege**

13 Der Pflegebereich wird entgegen anderen Branchen in den kommenden Jahren seinen
14 Arbeitskräftebedarf nicht durch Produktivitätssteigerungen ausgleichen oder verringern. Die in der
15 Entwicklung begriffenen technischen Assistenzsysteme für Senioren und Pflegedienste werden keine
16 spürbaren personellen Entlastungen erzeugen.

17 Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland kann auch im Ausland zu Fachkräftemangel führen.
18 Gerade in den alternden Gesellschaften Europas ist das Angebot an jungen Arbeitskräften begrenzt.
19 Insbesondere in der Pflege werden auch in den europäischen Nachbarländern künftig mehr
20 Arbeitskräfte benötigt. Deshalb sollten an den innereuropäischen Fachkräftemarkt für Pflegekräfte
21 nicht zu hohe Erwartungen geknüpft werden.

22 Für die Altenhilfe zählt, ob Menschen neben der erforderlichen Fachkompetenz auch Sprach- und
23 Kulturkompetenz einbringen können. Gerade angesichts der zu erwartenden steigenden Zahl von
24 Demenzkranken wird von Pflegenden erwartet, dass sie sich in die Biografie und die Umgebung von
25 Demenzkranken hineindenken und -fühlen können, denn bei der Pflege dieser Personen sind gerade
26 die Ansprache in der Muttersprache, besser noch im Dialekt des Herkunftsortes, die Kenntnis ihres
27 persönlichen Umfeldes und ihres Milieus entscheidende Faktoren, um Verwirrtheit und
28 Desorientierung zu vermindern.

29 Demenzkranken mit Migrationshintergrund können Pflegepersonen, die ihre Sprache beherrschen
30 und Kultur kennen, eine besondere Hilfe bieten. Dieser Bedarf ist absehbar über Pflegekräfte, die
31 aus der bereits in Deutschland lebenden zweiten oder dritten Generation der Migranten stammen,
32 abzudecken. Die Pflegebranche beschäftigt heute schon eine hohe Zahl von Arbeitskräften mit
33 diesen Qualifikationen. Bedacht werden muss aber auch dass Menschen, die die deutsche Sprache
34 noch nicht ausreichend beherrschen bzw. die Kultur nicht genügend kennen, bei deutschen
35 Pflegebedürftigen, vor allem solchen mit Demenz, nur begrenzt eingesetzt werden können.

² Herbert Brücker IAB in der Tagesschau vom 18.10.2010 17:20 Uhr

³ Mireille Kingma, Krankenschwestern weltweit auf Wanderschaft, Online Handbuch Demographie, Berlin
Institut für Bevölkerung und Entwicklung.(<http://www.berlin-institut.org/online-handbuchdemografie/bevoelkerungsdynamik/faktoren/pflegemigration.html>)

1 Für den Pflegebereich ist deshalb die Anwerbung von Arbeitskräften aus anderen Sprach- bzw.
2 Kulturkreisen nicht die primäre Lösung für den Fachkräftemangel. Das heißt, die Pflegebranche wird
3 künftig auf einem enger werdenden Personalmarkt Pflegekräfte anwerben müssen, die in
4 Deutschland aufgewachsen sind und über entsprechende Sprach- und Kulturkenntnisse verfügen.
5 Gerade im Bereich der Erstausbildung gilt es, möglichst viele junge Menschen für den Pflegeberuf zu
6 gewinnen.

7 Erfahrungsgemäß bleiben junge Menschen, die eine Ausbildung in Pflegeberufen absolviert haben,
8 bei einer dauerhaften Erwerbstätigkeit ihrem Ausbildungsberuf treu.

9 Dennoch ist die Zuwanderung von Arbeitskräften für die Pflegebranche relevant, wenn auch eher
10 indirekt als direkt: Das statistische Bundesamt hat anhand des hohen Anteils der An- oder
11 Ungelernten insbesondere unter den Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen/ -helfern und den
12 Altenpflegerinnen und -pflegern gezeigt, dass auch ein Quereinstieg / Wechsel o.ä. aus anderen
13 Berufen in die Pflegeberufe möglich ist.⁴ Aus anderen Branchen abgeworbenes Personal muss
14 jedoch dort ersetzt werden. Wer ein ausreichendes Personalreservoir für die Pflege sicherstellen will,
15 hat deshalb ein Interesse daran, dass in Deutschland sozialisierte Personen, die aus anderen
16 Branchen in die Pflege wechseln, in ihrer „Herkunftsbranche“ z. B. durch Zuwanderer aus dem
17 Ausland ersetzt werden können. So könnten durch „indirekte Zuwanderung“ Pflegekräfte aus
18 anderen Berufen, vorzugsweise den personennahen Dienstleistungen, gewonnen werden.

19

20 **Erwartungen an die Politik**

21 Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Pflege muss verbessert werden. Durch die
22 Verbesserung der Kinderbetreuung, den Ausbau von Ganztagsschulangeboten und die Einführung
23 von Pflegezeiten kann den überwiegend weiblichen Mitarbeitenden in der Pflege ermöglicht werden,
24 ihre Beschäftigungskontingente zu erhöhen.

25 Der Mindestlohn in der Pflege ist ein wichtiger Schritt für die Sicherung des Lohnniveaus in der
26 Pflege. Auch der hauswirtschaftliche Bereich muss vor zu starkem Lohndruck geschützt werden.

27 Um die Ausbildung in einem Pflegeberuf bzw. den Wechsel in eine Beschäftigung in der Pflege
28 attraktiv zu machen, müssen die Bedingungen der Refinanzierung stetig angepasst werden. Dadurch
29 wird auch einer weiteren Abwanderung von Pflegekräften in das europäische Ausland bzw. nach
30 Nordamerika und Australien entgegengewirkt.

31 Umschulungs- und Qualifizierungsangebote für Menschen, die in der Pflege arbeiten möchten,
32 müssen nicht nur zum Regelangebot der Arbeitsagenturen werden, sondern sind in
33 Sonderprogrammen des Bundes und der Länder sowie mit Unterstützung aus Mitteln des ESF⁵ über
34 umfangreiche Förderprogramme sicherzustellen. Eine zeitliche Befristung der Finanzierung solcher
35 Angebote macht angesichts des weiter steigenden Bedarfs an Pflegekräften keinen Sinn. Außerdem

⁴ Anja Afentakis (Statistisches Bundesamt), Tobias Maier (Bundesinstitut für Berufsbildung) Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik 11/2010, S. 990-1002

⁵ Vgl z.B. das ESF Bleiberechtsprogramm der Bundesregierung (http://www.esf.de/portal/generator/6610/sonderprogramm__bleibeberechtigte.html)

1 sind zusätzliche Kurse für Zuwanderer zur Sprachförderung und zur Förderung der kulturellen
2 Kompetenz anzubieten.

3

4

5 **Fazit**

6 Kurzfristige Anwerbeaktionen im Ausland, um Pflegende zu gewinnen, wie sie in der Vergangenheit
7 gestartet wurden, sind keine Lösung für den Personalnotstand in der Pflege.

8 Wir sprechen uns dafür aus, dass Zuwanderung so gestaltet wird, dass Menschen neben
9 branchenbezogener Fachkompetenz möglichst schnell und problemlos auch Sprach- und
10 Kulturkompetenzen erwerben können.

11 Die Ausbildung in der Pflege muss attraktiv gestaltet werden, dazu gehört die Einführung der
12 generalistischen Pflegeausbildung

13 Für Möglichkeiten aus anderen Berufen in die Pflege zu wechseln, muss aktiv geworben werden.

14 Die Qualifizierungsmöglichkeiten für Pflegekräfte müssen um die Anerkennung von bereits in
15 anderen Berufen erworbenen Qualifikationen erweitert werden.

16 Die Rahmenbedingungen in der Pflege müssen eine Abwanderung von Pflegekräften in andere
17 Länder verhindern helfen. Die Träger sollten in die Lage versetzt werden, die entsprechenden
18 qualitativ hochwertigen Arbeitsplätze anbieten zu können.

19

20

21 Freiburg/Berlin, Juli 2011,

22 Geschäftsführender Ausschuss des Verbandes katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V.

23

24 Geschäftsstelle

25 Karlstr. 40

26 79104 Freiburg

27