

3.71 Multikulti in der Pflege – Herausforderungen meistern bei der Beschäftigung von Pflegekräften mit Migrationshintergrund

Der Fachkräftemangel in der Pflege kann zu der Frage führen, ob es nicht sinnvoll erscheint, Pflegekräfte aus dem Ausland anzuwerben. In der Umsetzung dieser Frage sind jedoch sowohl rechtliche als auch organisatorische und soziale Aspekte zu beachten.

Bereits im Sommer dieses Jahres hat Bundesgesundheitsminister Jens Spahn eine Vereinbarung unterzeichnet, die Pflegekräften aus dem Kosovo den Start in Deutschland erleichtern soll, um den Personalnotstand hier zu beheben. Im September dieses Jahres reiste er in ähnlicher Mission nach Mexiko, wo zurzeit über den eigenen Bedarf hinaus in der Pflege ausgebildet wird. Für die Einrichtungen ist die Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte mit vielen Herausforderungen verbunden, die in der nachfolgenden Prozessbeschreibung dargestellt werden.

Autorin: Helen Schneider

3.71.1 ZIEL UND ZWECK

Der Prozess „Multikulti in der Pflege“ beschreibt das Ziel der Einrichtung, Pflegekräfte mit Migrationshintergrund zu beschäftigen und diese erfolgreich im Team zu integrieren.

Der Prozess dient der Koordination der Abläufe sowie der Erweiterung der bedürfnisorientierten Arbeitsweise in der Einrichtung. Die Arbeitsweise gestaltet sich dabei insofern, dass die arbeitsrechtlichen Vorgaben erfüllt werden und sich die Beschäftigten der Einrichtung ernstgenommen und wertgeschätzt fühlen.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird die Anerkennung von Bildungsabschlüssen im Ausland geprüft. Darüber hinaus wird gewährleistet, die Beschäftigten mit Migrationshintergrund langfristig zu integrieren. Weiterhin werden bereits vorhandene Mitarbeiter auf die neuen Beschäftigten eingestimmt. Außerdem wird geprüft, welche Besonderheiten bei der Beschäftigung von EU- und Nicht-EU-Bürgern zu berücksichtigen sind. Die Einbindung von Kooperationspartnern in Form einer Integrationsunterstützung kann hier Hilfestellungen bieten.

3.71.2 ZIELERREICHUNGSKRITERIEN

- Die Verantwortlichkeiten sind bekannt und werden übernommen.
- Kommunizierte Informationen sind bekannt und wurden verstanden.
- Die arbeitsrechtlichen Vorgaben werden gewährleistet.
- Die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse wird geprüft.
- Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund werden langfristig in der Einrichtung integriert.
- Die bereits vorhandenen Mitarbeiter werden auf die neuen Beschäftigten eingestimmt.
- Besonderheiten in der Beschäftigung von EU- und Nicht-EU-Bürgern werden berücksichtigt.
- Die Integration der Beschäftigten wird, ggf. mit Unterstützung von Kooperationspartnern, sichergestellt.
- Beschlossene Maßnahmen werden wie geplant umgesetzt.
- Absprachen und Übergaben funktionieren.

3.71.3 VERANTWORTUNG IM GESAMTPROZESS

Für die Planung, Festlegung, Überwachung, Änderung und ständige Verbesserung des Prozesses sind die Einrichtungsleitung, die Pflegedienstleitung und der soziale Dienst verantwortlich.

3.71.4 PROZESSBESCHREIBUNG

Dokument	Flussdiagramm	Verantw.	Bemerkung
1. (VAW_01_3.71.docx)	1. In der Einrichtung sollen Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigt werden	EL/PDL/SD	1. Der kulturelle Hintergrund prägt nicht nur die Person selbst, sondern auch das Arbeitsumfeld, in dem sie sich bewegt.
2. (PK_01_3.71.docx)	2. Arbeitsrechtliche Vorgaben gewährleisten	EL/PDL/SD	2. Um Menschen mit einem ausländischen Pass einstellen zu können, müssen arbeitsrechtliche Vorgaben geprüft und gewährleistet werden.
3. (F_01_3.71.docx) (CL_01_3.71.docx)	3. Anerkennung von Bildungsabschlüssen im Ausland prüfen	EL/PDL/SD	3. Im Zuge eines kompetenzgerechten Arbeitsverhältnisses muss geprüft werden, inwieweit Bildungsabschlüsse, die im Ausland erworben wurden, anerkannt werden können.
4. (CL_01_3.71.docx)	4. Langfristige Integration der Mitarbeitenden sicherstellen	EL/PDL	4. Für eine langfristige Integration der Mitarbeiter ist es wichtig, gegenseitig Respekt und Wertschätzung aufzu-bringen und mit unterschiedlichen Kulturen offen umzugehen.
5. (PK_02_3.71.docx) (CL_01_3.71.docx)	5. Vorhandenen Mitarbeiter auf neue Mitarbeiter einstimmen	EL/PDL	5. Die professionelle Thematisierung interkultureller Konflikte kann helfen, um die gemeinsame Kommunikation wertschätzend und positiv zu gestalten.
6. (CL_02_3.71.docx) (PK_02_3.71.docx)	6. Besonderheiten im Einsatz von EU-Bürgern berücksichtigen	EL	6. Die Einstellungs-voraussetzungen von EU-Bürgern müssen geprüft und gemeinsam mit den zuständigen Behörden nach Möglichkeit gewährleistet werden.
7. (CL_02_3.71.docx) (PK_02_3.71.docx)	7. Besonderheiten im Einsatz von Nicht-EU-Bürgern berücksichtigen	EL	7. Die Einstellungs-voraussetzungen von Nicht-EU-Bürgern müssen geprüft und gemeinsam mit den zuständigen Behörden nach Möglichkeit gewährleistet werden.
8. (CL_01_3.71.docx)	8. Kooperationspartner einbinden	EL/PDL/SD	8. Kooperationspartner können die Integration neuer Mitarbeiter mit Migrationshintergrund unterstützen.
9. (PK_03_3.71.docx) Selbsttest ab Kapitel 3.60	9. Werden die Ziele erreicht?	EL/PDL	9. Die Gegebenheiten und die festgelegten Ziele müssen aneinander angepasst werden.
10. (PK_03_3.71.docx)	10. Maßnahmen einleiten	EL/PDL	10. Der Prozess muss anhand des Vereinbarungsprotokolls an die Ziele angepasst werden.

3.71.5 ERLÄUTERUNGEN ZUR PROZESSBESCHREIBUNG

Verfahrensanweisung (VAW_01_3.71.docx)

Der kulturelle Hintergrund prägt sowohl die eigene Person als auch das Arbeitsumfeld, in dem sie sich bewegt.

(1)*) Der Prozess der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund beeinflusst folgende Bereiche:

- Den Mitarbeiter in seinem Personsein aufgrund seiner eigenen biografischen und kulturellen Hintergründe.
- Den Arbeitsort, an dem Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen zusammenkommen.

Die kulturellen Zusammenhänge, in denen ein Mensch aufwächst, beeinflussen ihn in seiner gesamten Lebensführung. Kulturelle Aspekte werden vom Beginn des eigenen Lebens an erlernt, übernommen und/oder hinterfragt und gegebenenfalls erweitert oder verändert. Die kulturellen Zusammenhänge, in denen ein Mensch aufwächst, sind somit prägend für die Person und ihr Handeln. Diese Entwicklungsschritte sind keinesfalls nur auf Menschen unterschiedlicher nationaler Herkunft bezogen. Die kulturelle Entwicklung eines Kindes in Berlin kann sich aufgrund der Gegebenheiten, in denen es sich bewegt, von der kulturellen Entwicklung eines Kindes, das in einer ländlichen Region in Baden-Württemberg aufwächst, ebenso unterscheiden. Hinsichtlich der kulturellen Prägung verschiedener nationaler Zugehörigkeiten fließen jedoch die Aspekte der Sprache, der Religion und landestypischer Gebräuche und Handlungsweisen mit ein.

Die kulturelle Prägung ist vielschichtig zu betrachten und darf nicht nur ein-dimensional verstanden werden.

Wenn nun Menschen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen zusammenarbeiten, wirkt sich das auf den Arbeitsalltag aus. Das kann dazu führen, dass die Mitarbeiter von den Sichtweisen und Handlungen anderer Mitarbeiter profitieren. Es kann aber auch zu kulturell bedingten Missverständnissen, Sprachbarrieren und persönlichen Konflikten führen. Im Zuge des Fachkräftemangels in der Pflege ist es unerlässlich, auch Pflegekräfte aus dem Ausland anzuwerben. In diesem Zusammenhang müssen nicht nur rechtliche Gegebenheiten geprüft, sondern auch zwischenmenschliche Aspekte unter den Mitarbeitern ernstgenommen und thematisiert werden.

Nachweisprotokoll (PK_01_3.71.docx)

(2) Bei der Gewährleistung arbeitsrechtlicher Vorgaben in der Beschäftigung von Mitarbeitern mit einem ausländischen Pass sind mehrere Faktoren zu beachten:

- Die Einhaltung grundsätzlicher arbeitsrechtlicher Vorgaben im Rahmen des Arbeitsvertrages mit Mitarbeitern mit Migrationshintergrund.
- Die Gewährleistung sprachlicher Kompetenzen des Mitarbeiters mit Migrationshintergrund.
- Die Gewährleistung der Qualitätsstandards, die durch den Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ebenso erbracht werden müssen, wie von allen anderen Mitarbeitern, um eine reibungslose MDK-Prüfung zu sichern.
- Die Vermeidung von ordnungswidrigem Verhalten der Einrichtung im Rahmen des Anstellungsverhältnisses eines Mitarbeiters mit Migrationshintergrund.

*) Die Ziffern in Klammern z. B. (1) beziehen sich auf die entsprechenden Ziffern im Flussdiagramm.

Hinsichtlich grundsätzlicher arbeitsrechtlicher Vorgaben im Rahmen des Arbeitsvertrags gelten laut dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz für ausländische Pflegekräfte die gleichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie für deutsche Pflegekräfte. Dazu gehören sowohl die Regelungen zum Mindestlohn, zu Urlaubszeiten und zum Gesundheitsschutz als auch zu Mindest- und Höchstarbeitszeiten, Nichtdiskriminierungsbestimmungen und zum Schutz von Schwangeren.

Auch müssen Einrichtungen gewährleisten, dass die einzustellenden Mitarbeiter über entsprechende Sprachkenntnisse verfügen, um ihre berufliche Tätigkeit in Deutschland ausführen zu können. Dazu ist die Kommunikation mit Bewohnern, Kollegen, Vorgesetzten und anderen Anspruchsgruppen, wie Angehörigen und Ärzten, unabdingbar. Somit ist es nicht nur wichtig, Deutschkenntnisse für den Alltag, sondern auch spezielle Sprachkenntnisse für den Pflegeberuf vorzuweisen. Der Mitarbeiter muss in der Regel nachweisen, dass er über Deutschkenntnisse auf B2-Niveau verfügt. Es kann weiterhin eine Prüfung fachspezifischer Sprachkenntnisse erfolgen. Die Fülle an Sprachkursen kann es in dem Zusammenhang erschweren, den qualitativen Gehalt von Sprachkurszertifikaten zu prüfen. Deshalb ist im Rahmen der Einstellung eine Prüfung der Sprachkenntnisse des Bewerbers zu empfehlen.

Weiterhin ist die Gewährleistung der Qualitätsstandards unabdingbar. Sofern Sie eine Pflegefachkraft mit Migrationshintergrund einstellen, müssen Sie gewährleisten, dass diese nach den aktuellen nationalen Expertenstandards arbeitet und vor allem in der Lage ist, die Pflegedokumentation nach den vorgegebenen Richtlinien zu führen. Ebenso ist es wichtig, dass sich die Pflegefachkraft auf dem fachlich anerkannten Stand der Wissenschaft bewegt. Sofern diese Aspekte zum Einstellungszeitpunkt der Pflegefachkraft noch nicht vollständig gegeben sind und Sie aufgrund des Personalschlüssels nicht auf diesen Mitarbeiter verzichten können, müssen Sie dafür Sorge tragen, dass dieser schnellstmöglich umfangreich geschult wird.

Hinsichtlich der Vermeidung von ordnungswidrigem Verhalten der Einrichtung im Rahmen des Anstellungsverhältnisses eines Mitarbeiters mit Migrationshintergrund gilt es besonders zu beachten, ausschließlich Mitarbeiter einzustellen, die eine erforderliche Arbeitserlaubnis vorweisen können. Sofern Sie einen ausländischen Mitarbeiter ohne Arbeitserlaubnis einstellen, handeln Sie ordnungswidrig im Sinne des § 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III, was wiederum mit einer Geldbuße von bis zu 500.000 Euro geahndet werden kann.

Formblatt „Arbeitsrechtliche Vorgaben“
(F_01_3.71.docx)

Mitarbeiter mit Migrationshintergrund müssen gewährleisten, dass sie sich in der deutschen Sprache alltags- und fachsprachlich ausdrücken können, um ihrem Beruf in Deutschland nachkommen zu können.