



Ethische Prinzipien bei der Anwerbung von Pflegekräften

ICN Position:

Position Statement

Der ICN und seine Mitgliedsverbände sind der Überzeugung, dass Qualität in der Pflege unmittelbar davon abhängt, ob ausreichend qualifiziertes und engagiertes Pflegepersonal vorhanden ist. Sie bestätigen Beweise für einen direkten Zusammenhang zwischen guten Arbeitsbedingungen und qualitativ guter Pflegeleistung.

Der ICN erkennt das Recht der einzelnen Pflegekraft auf Migration^[1] an und unterstreicht, dass die multikulturelle Arbeitspraxis und die durch Migration geförderten Weiterbildungsmöglichkeiten potentiell nutzbringende Wirkungen haben können. ICN erkennt aber auch die nachteilige Wirkung, die von der internationalen Migration auf die Qualität der Pflege in den Ländern ausgeht, die einen gravierenden Verlust an Pflegekräften verkraften müssen.

Der ICN verurteilt die Anwerbung von Pflegekräften in Länder, in denen es die entsprechenden Stellen versäumt haben, eine sinnvolle Personalplanung umzusetzen und sich ernsthaft mit den Problemen zu befassen, die dafür verantwortlich sind, dass Pflegekräfte ihren Beruf aufgeben und auch nicht in die Pflege zurückkehren wollen.

Der ICN verurteilt unethische Anwerbepraktiken, die zur Ausbeutung von Pflegekräften führen bzw. sie dazu bringen, bei der Arbeit Aufgaben und Bedingungen zu akzeptieren, die nicht mit ihren Qualifikationen, Fähigkeiten und ihrer Berufserfahrung im Einklang stehen.

Der ICN erkennt die Vorteile einer zirkulären Migration an und fordert Strukturen zur Unterstützung von Pflegekräften, die in ihre Heimatländer zurückkehren wollen.

Der ICN und seine nationalen Mitgliedsverbände fordern einen geregelten, moralisch vertretbaren Anwerbeprozess, dessen ethische Prinzipien als Grundlage für kompetente Entscheidungsfindungsprozesse dienen und geeignet sind, vernünftige personalpolitische Strategien von Regierungen, Arbeitgebern und Pflegekräften zu stärken, um auf diese Weise gerechte und kostengünstige Personalanwerbe- und -erhaltungspraktiken zu unterstützen.

Diese Schlüsselprinzipien beinhalten:

Eine effektive Personalplanung, ein effektives Personalmanagement und eine effektive Personalentwicklung, die vollständige Unabhängigkeit auf nationaler Ebene zum Ziel hat:

Effektive Planungs- und Entwicklungsstrategien sollten eingeführt, regelmäßig überprüft und weitergeführt werden, um einen Ausgleich zwischen dem Bedarf an und der Verfügbarkeit von Pflegekräften herzustellen. Während es unbedingt notwendig ist, mit Planung, Management und Entwicklung auf lokaler und nationaler Ebene auf eine unabhängige Deckung des Personalbedarfs in der pflegerischen Versorgung eines Landes hinzuwirken, wird durch die Globalisierung die Bedeutung von Personalplanung und Personalentwicklung auf internationaler Ebene zunehmend in den Mittelpunkt gerückt. Ein wesentlicher Aspekt bei der Personalentwicklung ist die

Fortbildung. Jede Pflegekraft sollte Zugang zu Programmen haben, die der Kompetenzerhaltung und ihrem beruflichen Vorankommen im Gesundheitswesen dienen und gleichzeitig für einen hohen Standard in Bezug auf Kenntnisse, Fähigkeiten und Pflegequalität sorgen.

Zuverlässige Richtlinien in Bezug auf die Pflege: Durch die gesetzlichen Regelungen in Bezug auf die Pflege sollte der jeweiligen Aufsichtsbehörde das Recht übertragen werden, Ausbildungsstandards, Verantwortlichkeiten und Umsetzungsstandards festzulegen. Es ist Aufgabe der Aufsichtsbehörden darüber zu wachen, dass nur Personen, die diese Standards erfüllen, als Pflegekraft tätig sein dürfen.

Zugang zu Vollbeschäftigung: Die Erbringung von qualitativ hochwertiger Pflege ist davon abhängig, ob genügend Pflegepersonal zur Besetzung der notwendigen Stellen vorhanden ist. Arbeitssuchende Pflegekräfte in einer Region bzw. einem Land, in dem Anwerbung stattfindet, sollten auf Arbeitsmöglichkeiten hingewiesen werden. Die Akteure der Gesundheitsversorgung (insbesondere Regierung und Arbeitgeber) sollten je nach Bedarf die Wirksamkeit von Strategien erproben, mit deren Hilfe eine aktive Beteiligung der Pflegekräfte an der Erwerbstätigkeit ermöglicht würde, wie z.B. ein familienfreundliches Arbeitsumfeld und Wiedereingliederungsprogramme.

Freizügigkeit: Pflegekräfte haben ein Recht auf Migration, wenn sie die Einwanderungs-/Arbeitsbestimmungen (z.B. Arbeitserlaubnis) des anwerbenden Landes und die Auflagen ihrer Herkunftsländer (z.B. Zollverpflichtungen, Steuern) erfüllen. Angesichts eines in zunehmendem Maß multikulturell zusammengesetzten Patientenlientels unterstützt der Aufbau einer multikulturellen Belegschaft auf Seiten des Dienstleisters eine kulturell sensibilisierte Erbringung von Dienstleistungen in der Pflege.

Schutz vor Diskriminierung: Pflegekräfte haben das Recht auf faire Behandlung in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Beförderung und Weiterbildung. (*Anmerkung:* Fälle von Bevorzugung sollten separat betrachtet werden).

Verträge die in gutem Glauben geschlossen werden: Sowohl Pflegekräfte als auch Arbeitgeber haben einen Anspruch darauf, vor Falschinformationen, irreführenden Ansprüchen und Ausbeutung geschützt zu werden (z.B. durch genaue Arbeitsplatzbeschreibungen, schriftlich vorliegende Arbeitgeberleistungen/Zuwendungen/Leistungszulagen, echte Ausbildungsunterlagen). Der Zugang zu arbeitsplatzbezogenen Sachinformationen muss sichergestellt sein; dazu zählen auch Informationen über Gesellschaft und Alltag (z.B. Zugang zu Wohnmöglichkeiten, Sonderurlaub aus familiären Gründen, Krankmeldung). Das Konzept der gegenseitigen Einverständniserklärungen gilt für alle Parteien, die an den Verhandlungen zu einem Beschäftigungsvertrag beteiligt sind.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit: Es darf zwischen Tätigkeiten/Berufen, die einander in Bezug auf Verantwortung, Ausbildungsvoraussetzung, Berufserfahrung, Kompetenzanforderung und Belastung entsprechen, zu keinen Diskriminierungen kommen (z.B. bei Bezahlung, Hierarchie). Aus diesem Grund darf es auch keine Ungleichbehandlung von Personen geben, die im gleichen Beruf mit demselben Grad an Verantwortung, Ausbildungsvoraussetzung, Erfahrung, Kompetenzanspruch und Belastung tätig sind.

Zugang zu Beschwerdeverfahren: Sind die vertraglich festgelegten bzw. erworbenen Rechte bzw. Leistungen von Pflegekräften bzw. Arbeitgebern gefährdet bzw. werden diese verletzt, müssen geeignete Strukturen vorhanden sein, um Beschwerden in einem zeitlich und finanziell angemessenen Rahmen zu bearbeiten.

Sichere Arbeitsumgebung: Pflegekräfte sind vor Arbeitsunfällen und Gesundheitsrisiken wie Gewalt (z.B. sexuelle Belästigung) zu schützen und müssen auf bestehende Arbeitsplatzgefahren hingewiesen werden. Wirksame Vorbeugung, Kontrolle und Meldeverfahren

müssen vorhanden sein. Für den Fall einer Gefahr für Leib und Leben für die Pflegekraft müssen Regelungen für die Arbeitsniederlegung geschaffen werden.

Effektive Einarbeitung/Anleitung/Aufsicht: Das Erbringen von qualitativ guter Pflege in der hochkomplexen und oftmals aufreibenden Arbeitsumgebung, in der Gesundheitsversorgung gegenwärtig stattfindet, ist auf eine stützende und formal wie informell betreuende Infrastruktur angewiesen. Pflegekräfte erwarten zu Recht eine ordentliche Einarbeitung und eine begleitende konstruktive Betreuung an ihrem Arbeitsplatz.

Probezeiten: In Arbeitsverträgen muss eine Probezeit festgelegt sein, innerhalb derer die Vertragsparteien berechtigt sind, ihre Unzufriedenheit zu äußern und den Vertrag ohne Sanktionen aufzulösen. Handelt es sich um einen Fall internationaler Migration, so muss genau geregelt sein, wer die Rückführungskosten trägt.

Recht auf arbeitsrechtliche Organisation: Pflegekräfte haben das Recht, sich einer berufsständischen Organisation und/oder Gewerkschaft anzuschließen und sich durch diese vertreten zu lassen, um so ihre Rechte als Pflegefachkräfte und Arbeitnehmer wahrzunehmen. Partnerschaftliche Beziehungen zwischen den Berufsverbänden bzw. Gewerkschaften der Anwerbeländer und der Länder, in denen angeworben wird, könnten zu einem Austausch aktueller und konkreter Informationen beitragen. Sie würden für Kontinuität in Bezug auf eine unterstützende berufliche Umgebung sorgen, die gegebenenfalls hilfreich ist.

Regelungen zur Anwerbung: Arbeitsvermittlungen (private und staatliche) sollten öffentlich reguliert und durch wirksame Kontrollmechanismen überwacht werden (z.B. Kosteneffizienz, Umfang, Erfolgsquote, Verbleibquote, Gleichstellungsmerkmale, Kundenzufriedenheit). Disziplinarische Maßnahmen zur Sanktionierung von Agenturen mit unethischen Praktiken müssen eingeführt werden.

Diese Prinzipien sind die Grundlage für eine Anwerbung unter Berücksichtigung ethischer Gesichtspunkte unabhängig davon, ob sie im internationalen oder innerstaatlichen Kontext stattfindet. Die Anwerbung und Bindung von Pflegekräften hat höchste Priorität und erfordert steigenden finanziellen Aufwand. Alle Akteure in der Gesundheitsversorgung, Patienten, Regierungen, Arbeitgeber und Pflegekräfte werden von einer systematischen Anwendung dieser ethischen Anwerberichtlinien profitieren.

Es ist notwendig, dass Pflegekräfte gut informiert sind. Die Nationalen Pflegeverbände sind für die Verfügbarkeit von Informationen verantwortlich und sollten sich für die Abschaffung von missbräuchlichen Anwerbepraktiken einsetzen.

Hintergrund

Berufliche Mobilität ist einerseits für die berufliche Karriere einer Pflegekraft von Bedeutung, andererseits wichtig für die Gesellschaft, da sie es den Pflegekräften erlaubt, sich an die verändernden Bedürfnisse in der Gesundheitsversorgung anzupassen und auf diese zu reagieren. Berufliche Mobilität ermöglicht Pflegekräften, persönliche Karriereziele zu erreichen, und trägt durch Kompetenzzuwachs zur Professionalisierung bei. Sie ermöglicht der Pflege, auf wissenschaftliche, technologische, soziale, politische und wirtschaftliche Veränderungen zu reagieren. Dies geschieht durch Modifizieren und Erweitern von Zuständigkeit, Personalmix und –kapazität, um auf diese Weise definierte Gesundheitsziele zu erreichen.

Ein komplexes Netz relevanter Faktoren führt global betrachtet zu Ungleichgewichten (s. Tabelle). Die gegenwärtige Situation, die durch eine wachsende Nachfrage und ein abnehmendes Angebot gekennzeichnet ist, führt zu einem erhöhten Wettbewerb um die

verfügbaren Pflegekräfte und zwar sowohl auf einer innerstaatlichen als auch auf einer zwischenstaatlichen Ebene. Mittlerweile wird die internationale Migration von Regierungen bzw. Gesundheitseinrichtungen als permanente Teillösung für das Problem des Pflegekräftemangels betrachtet. Beispiele sind nicht nur auf die Industrieländer beschränkt, sondern betreffen auch Entwicklungsländer, selbst innerhalb einer geographischen Region (z.B. Karibik, Südliches Afrika). Darüber hinaus beschränkt sich dieser Trend nicht nur auf das examinierte Personal, sondern betrifft bereits die Pflegeschüler/-innen.

Viele der international angeworbenen Pflegekräfte berichten, dass sie es vorziehen würden, in ihrer Heimat zu bleiben, zusammen mit ihren Familien und Freunden, in der vertrauten Kultur und Umgebung. Um die Migration spürbar zu verringern muss die Qualität der Arbeitsbedingungen in vielen Ländern jedoch noch verbessert werden. Bevor zu aggressiven Anwerbekampagnen gegriffen wird, müssen sich Regierungen und Arbeitgeber, die mit den Problemen eines Pflegenotstandes konfrontiert sind, mit den für ihre Situation entscheidenden Faktoren befassen. Die aggressive Anwerbung von Pflegekräften bzw. Auszubildenden hinein in ein schlecht funktionierendes Gesundheits-/Pflegesystem ist weder kostengünstig noch ethisch vertretbar. Ziel muss sein, auf nationaler Ebene einen sich selbst tragenden Personalbestand in der Pflege zu schaffen, der einen Beitrag durch internationale Arbeitskräfte zulassen kann und zu schätzen weiß, die Erfüllung der gesundheitlichen Bedürfnisse jedoch durch ein stabiles System von Pflegekräften garantiert.

In einigen Fällen nutzen skrupellose Anwerbeagenten nicht informierte Pflegekräfte aus. Als Reaktion auf den chronisch (häufig zyklisch) auftretenden globalen Fachkräftemangel in der Pflege haben nationale Gesundheitssysteme bzw. unabhängige Pflegeorganisationen die Anwerbung von Pflegekräften aus den eigenen Reihen und/bzw. im Ausland vereinbart. Private, gewinnorientiert arbeitende Arbeitsvermittlungen werden immer stärker an der Suche nach Pflegepersonal beteiligt. In jüngster Zeit hat die aggressive internationale Anwerbung zugenommen. Diese Art der Anwerbung konzentriert sich auf große Zahlen Anzuwerbender, wobei die betreffende Gesundheitseinrichtung manchmal personell ausgeblutet wird bzw. eine bedeutende Zahl frisch examinierter Pflegekräfte einer bestimmten Ausbildungsinstitution unter Vertrag genommen wird. In der Regel gibt es keine spezielle für die Regelung und Kontrolle der Inhalte von Arbeitsverträgen zuständige Behörde. Pflegekräfte können aufgrund falscher Angaben angestellt werden oder über Arbeitsbedingungen und mögliche Entschädigungen bzw. Leistungen getäuscht werden. International angeworbene Pflegekräfte haben ein besonders hohes Risiko, ausgebeutet bzw. überfordert zu werden; hier ist es aufgrund der größeren Entfernung, der sprachlichen Barrieren, der Kosten, usw. schwieriger, die Arbeitsbedingungen zu klären.

Die Forderung nach einem ethischen Rahmen für die Anwerbung von Pflegekräften wird immer öfter laut. Die Leitlinien für einen solchen Rahmen sind nicht nur für die internationale, sondern auch für die innerstaatliche Anwerbung von Bedeutung. Ihre Glaubwürdigkeit, Stärke und Allgemeingültigkeit hängen direkt vom politischen Willen der Interessenvertreter im Gesundheitswesen ab und von den regulativen Mechanismen, die zu ihrer Anwendung und Kontrolle eingesetzt werden.

Krisenfaktoren für Anwerbung/Personalerhaltung	
Steigende Nachfrage	<ul style="list-style-type: none"> • Kurze Verweildauer in Krankenhäusern (ermöglicht durch technischen Fortschritt und neue Finanzierungssysteme) erhöht den Akutbetriebsaufwand • Verschiebung von Klinikpflege hin zu ambulanter Pflege, was zur Entstehung eines schnell wachsenden Arbeitsmarktes für Pflegekräfte

	<p>außerhalb von Krankenhausinstitutionen führt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alternde Gesellschaft erhöht die Gewichtung von Langzeitpflegeleistungen, multisystemisch ausgerichteten Ansätzen, einem steigenden Schweregrad der Erkrankungen • Die in jüngster Zeit (international) gestiegene Zahl an Ausbildungsplätzen und -programmen für Pflegekräfte setzt eine höhere Zahl an Ausbildern voraus • Zunehmende Spezialisierungen • Ein wachsender privater Sektor sorgt für eine Erweiterung des Arbeitsmarktes • Globalisierung erweitert den Arbeitsmarkt • Gestiegene Möglichkeiten für unternehmerisches Handeln im Pflegesektor sorgen für eine Erweiterung des Arbeitsmarktes • Die Pflegekraft wird in der Öffentlichkeit als professionell und vertrauenswürdig und als primäre Anlaufstelle in der Gesundheitsversorgung betrachtet • Nachfrage nach Pflegekräften und zunehmend mehr Möglichkeiten für Pflegekräfte außerhalb der Pflege (z.B. übergeordnetes Management).
<p>Rückgang der zur Verfügung stehenden Fachkräfte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Geringe Auszubildendenreserve (z.B. allgemeines Bildungsniveau) • Zunahme der beruflichen Möglichkeiten für Frauen • Alterndes Pflegepersonal (z.B. Verrentung, Wunsch nach geringerer Arbeitsbelastung) • Alternder Pflegelehrkörper • Zunehmend mehr ältere Auszubildende mit einer geringeren zu erwartenden Zahl an potentiellen Berufsjahren • Sinkende Finanzmittel der Pflegeschulen und größere Finanzlasten für Auszubildende • In der Vergangenheit getroffene politische Entscheidungen zum Abbau von Ausbildungsplätzen • Zahl der an akademischer Laufbahn bzw. an Lehre interessierten Pflegekräfte ist gesunken • Zunehmende Belastung durch familiäre Pflegeverpflichtungen • Schlechte Arbeitsbedingungen und Bezahlung • Zunehmend bessere Berufschancen außerhalb des Gesundheitswesens mit besserer Bezahlung und besseren Arbeitsbedingungen • Wohnraummangel, Anfahrtswege • Berufskrankheiten • Burnout bei Pflegekräften • Unzureichende unterstützende Personalausstattung • Schlechtes Image des Berufs in Bezug auf Karriere

^[1] Es wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass die angeworbenen Personen den von der Aufsichtsbehörde des anwerbenden Landes/ Provinz/ Staates vorausgesetzten Kriterien bezüglich Qualifikation und Erfahrung für die Arbeit als Pflegekraft, entsprechen.

International Council of Nurses

3 Place Jean Marteau

1201 Genf

Schweiz

Email: icn@icn.ch

www.icn.ch

Der International Council of Nurses (ICN) als Weltverband der beruflich Pflegenden ist eine Vereinigung nationaler Pflege-Berufsverbände und vertritt Pflegekräfte in mehr als 128 Staaten. Geführt von Pflegekräften arbeitet ICN mit dem Ziel, hohe Qualität pflegerischer Versorgung für alle, gute Gesundheitspolitik weltweit, globale Präsenz einer anerkannten Pflegeprofession und kompetente und zufriedene Arbeitskräfte im Pflegeberuf zu gewährleisten.