

Internationale Pflegekräfte

Integrationsarbeit in Einrichtungen der Gesundheits- und Krankenpflege



Der Fachkräftemangel in der Pflege in Deutschland soll unter anderem durch die Anwerbung internationaler Pflegekräfte gemildert werden. Deren Integration schafft zunächst zusätzliche Arbeitsbelastungen in der pflegerischen Praxis. Der Umgang mit der Herausforderung dieser Integration und die wissenschaftlichen Erklärungen des Scheiterns der Integration sind Gegenstand des Artikels.



Matthias Klemm



Agnieszka Satola

„Integration“ – ein problematischer Begriff

Internationale Fachkräfte für das bundesdeutsche System der Kranken- und Altenpflege anzuwerben und zu beschäftigen, scheint für viele Einrichtungen nicht nur Option, sondern Notwendigkeit zu sein. Der Bedarf an Fachpersonal übersteigt das verfügbare Angebot im Inland: Bereits heute ist in vielen Regionen in Deutschland die Zahl der Berufsanerkennungen internationaler Fachkräfte größer als die Zahl der Auszubildenden, die im Inland eine fachpflegerische Ausbildung durchlaufen.

Dabei ist der betriebliche Einsatz angeworbener Fachkräfte ein komplexes Unterfangen: Abschlüsse müssen anerkannt, Fach- und Verständigungssprachen für die Praxis gelernt und Unterschiede in den verschiedenen nationalen Beschäftigungssystemen der Pflege überbrückt werden, z. B. was die Arbeitsteilung zwischen Ärzt*innen und Pflegekräften betrifft. Viele Akteure im Gesundheitswesen würden daher die Transaktionskosten der Anwerbung ausländischen Fachpersonals unterschätzen (so Sell 2019). Die Dauer der Einarbeitung angeworbener Fachkräfte wird auf bis zu drei Jahre ge-

schätzt. Empirisch schlägt sich die Integrationsüberforderung in der hohen Zahl an Personen nieder, die sich entscheiden, das „Abenteuer“ der Arbeit in der Pflege in Deutschland wieder abzubrechen. Sell und andere erklären diese Abbrüche in erster Linie mit sprachlichen und kulturellen Hürden bei der Integration der internationalen Fachkräfte, das heißt in einem mangelnden Passungsverhältnis zwischen



Zur Beschäftigung internationaler Fachkräfte gehört auch, zu verhindern, dass sie ihre Tätigkeit wieder abbrechen

den Erwartungen an die Fachkräfte auf der einen Seite und deren Wissen und kulturellen Hintergründe auf der anderen Seite. Kritische Forscher*innen sehen in dieser Erklärung wiederum eine problematische „Kulturalisierung“ von Problemen und machen einen Mangel an Rücksichtnahme sowie Vorbehalte in der angestammten Belegschaft für das Scheitern verantwortlich (s. Rand et al. 2019). Gemeinsam ist beiden Positionen, dass sie der Schulung von Be-

legschaften im Hinblick auf die Integration internationaler Fachkräfte besonderes Augenmerk schenken. Zur Anwerbung und Beschäftigung internationaler Fachkräfte gehört so gesehen auch, zu verhindern, dass sie ihre Tätigkeit wieder abbrechen. Mit dieser Herausforderung der Integrationsarbeit wollen wir uns im Folgenden beschäftigen.

Der Begriff der Integration hat im Zuge der sog. „Flüchtlingskrise“ seit 2015 eine erstaunliche Renaissance erfahren. Die Ankunft einer großen Zahl schutzsuchender Menschen in der Bundesrepublik Deutschland hat Integration als gesellschaftliche Aufgabe sichtbar gemacht: als unmittelbares Unterbringungsproblem ebenso wie als behördliches Erfassungsproblem, als Problem der Organisation von Sprachkursen wie als öffentliches Problem der Sicherung einer Willkommenskultur. In der Fokussierung oder Wiederentdeckung der „Integration“ als Gestaltungsaufgabe stecken jedoch auch zwei Schwierigkeiten: Die Vorstellung, jemanden zu integrieren, hat eine quasi-behördliche Schlagseite, bei der die betreffende Person oder Personengruppe erfasst, kategorisiert und einer sozialen Position zugewiesen wird. Eine