

## **Ad-hoc-Stellungnahme des Ethikrates zur Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland**

Die ethische Bewertung der Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland ist komplex und bedarf einer ständigen Fortschreibung unter Berücksichtigung der sich dynamisch verändernden Rahmenbedingungen.

Der Ethikrat hat sich bereits 2018 mit der Thematik intensiv befasst und eine ausführliche Stellungnahme herausgegeben, die in ihren wesentlichen inhaltlichen Aussagen auch heute noch Bestand hat. Eine Überarbeitung macht vor dem Hintergrund der aktuell diskutierten gesetzlichen Änderungen in Bezug auf die Einreise-, Aufenthalts-, Beschäftigungs- und Berufsanerkennungsregelungen erst nach deren Beschlussfassung Sinn. Auch eine Überarbeitung der Länderliste ist in diesem Zusammenhang erforderlich.

Als unverändert gültige ethische Grundbewertungen können festgehalten werden:

1. **Gerechtigkeit:** Der Mangel an Pflegekräften ist in vielen Ländern ein Problem, und die Anwerbung aus dem Ausland kann dazu beitragen, diesen Mangel zu mildern. Es ist jedoch ethisch nicht vertretbar, Pflegekräfte aus ärmeren Ländern abzuwerben, wenn das Gesundheitssystem im Herkunftsland bereits unter Ressourcenmangel leidet und die Fachkräfte im eigenen Land dringend benötigt werden.

Die Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland kann sonst zu einem sogenannten "Brain Drain" führen, bei dem hochqualifizierte Fachkräfte ihr Herkunftsland verlassen, um anderswo zu arbeiten. Dies kann die Gesundheitssysteme in den Herkunftsländern weiter schwächen und den Mangel an Fachkräften verstärken.

2. **Arbeitsbedingungen:** Es ist wichtig sicherzustellen, dass die ausländischen Pflegekräfte angemessene Arbeitsbedingungen und faire Bezahlung erhalten. Diese dürfen sich grundsätzlich nicht von denen der heimischen Pflegekräfte unterscheiden. Bei der Auswahl von Arbeitsvermittlungsagenturen sind strenge ethische Kriterien anzulegen. Die Orientierung am Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) kann hier eine hilfreiche Orientierung darstellen.
3. **Kulturelle, fachliche und sprachliche Herausforderungen:** Die Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland ist mit kulturellen, fachlichen und sprachlichen Barrieren verbunden, die die Qualität der Pflege beeinflussen können. Es ist daher wichtig, sicherzustellen, dass die ausländischen Pflegekräfte angemessene Unterstützung erhalten, um diese Herausforderungen zu bewältigen. Nur dann kann

eine qualitativ hochwertige Pflegeleistung erbracht und man den ausländischen Pflegekräften gerecht werden. Bewährt hat sich in den Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern unter anderem die Etablierung einer institutionalisierten und professionellen Begleitung durch so genannte Integrationsmanager, bzw. Integrationskoordinatoren.

4. Kapazitätsaufbau: Anstatt sich ausschließlich auf die Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland zu verlassen, sollte vornehmlich in den Aufbau der eigenen Pflegekapazitäten investiert werden. Zuzug von ausländischen Pflegekräften kann immer nur die zweitbeste Lösung sein. Um dieses zu erreichen, sind die Ausbildungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen für einheimische Pflegekräfte weiter zu verbessern. Ebenso wichtig erscheint es jedoch zu sein, gesetzliche Rahmenbedingungen, die die knappen Ressourcen in der Pflege weiter limitieren, wie zum Beispiel die Pflegepersonaluntergrenzen, umfassend zu korrigieren.

Eine abschließende ethische Bewertung sollte all diese Aspekte berücksichtigen und darauf abzielen, eine Balance zwischen dem Bedarf an Pflegekräften und dem Schutz der Rechte und Interessen sowohl der ausländischen Pflegekräfte als auch der Herkunftsländer zu finden.