

Inklusion von internationalen Arbeitskräften in Gesundheitseinrichtungen in Österreich

Margret Jäger, Claudia Wenzel und Nina Zischka

Wissenschaftsabteilung

Wissenschaftsabteilung des FSW Bildungszentrums

Margret Jäger (li) Nina Zischka (re) Claudia Wenzel (unten)

Fokus: Critical Care Studies mit einem interdisziplinärem Ansatz, Diversität als Querschnittsthema.

Gründung: Februar 2022

Öffentlichkeitsarbeit: Lucie-Loch Seminar (1x jährlich)

Ausgewählte Publikationen:

Pasquini, M., & Jaeger, M. (2024). Applied anthropology's invisibility in Europe. *Human Organization*, 83(2), 100-105.

Schweitzer, E., & Jaeger, M. (2023). The good, the bad and the grey areas of care: a review of the anthropology of care in health care. *International Journal of Care and Caring*, 1-15.

Zischka, N., Mahmoud, A., Schweitzer, E., & Jäger, M. (2023). Weiterbildung zur Praxisanleitung in Österreich: Gute Erfahrungen der Praktikantinnen und Praktikanten fördern die Berufszufriedenheit. *ProCare*, 28(5), 50-52.

Jäger, M., Maderner, B., Schweitzer, E., Steinbauer, S., & Zischka, N. (2024). Warum einen Pflegeberuf wählen? Motivationen zur Berufswahl von Pflegeassistenten- und Sozialbetreuungsschüler: innen in Österreich. *HeilberufeScience*, 1-7.



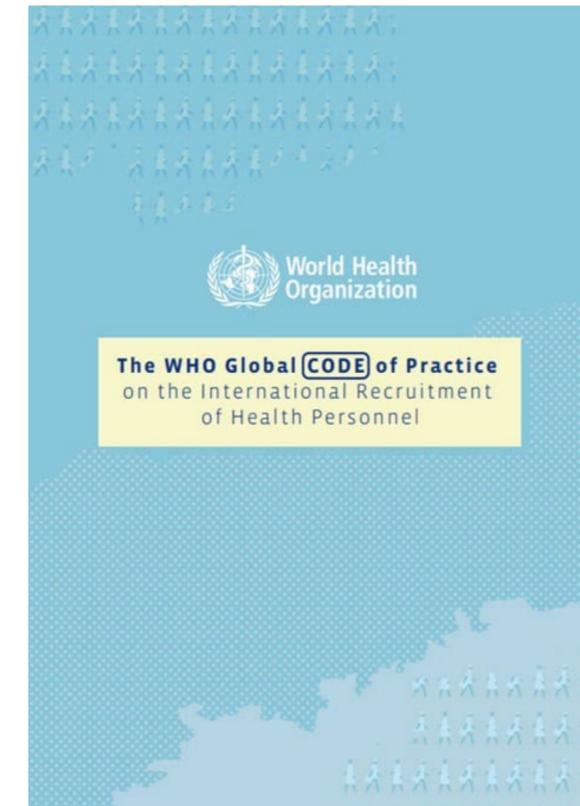
Unser Plan für heute

1. Warum dieses Thema?
2. Vorstellungsrunde
3. Gruppenarbeit (ca. 20 Min)
4. Blitzlichter aus den Gruppen (ca. 20 Min)
5. Zusammenfassung und Ausblick



Warum dieses Thema?

- ✓ Arbeitskräftemangel & -mobilität im Gesundheitsbereich als weltweit relevante Themen
- ✓ Vorhandensein internationaler Guidelines zur ethischen Anwerbung von internationalen Pflegekräften
- ✓ Auch Ö wirbt international um Pflegekräfte
- ✓ Begleitforschungsprojekt des FSW/Bildungszentrums/WA zum Anwerbeabkommen der Stadt Wien
 - Ethik über Ethikkommission der Stadt Wien geklärt
 - Internal Advisory Board

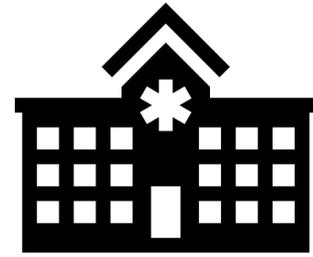


© WHO <https://www.who.int/publications/i/item/who-global-code-of-practice-on-the-international-recruitment-of-health-personnel>

Vorstellungsrunde



KRANKENHAUS



**PFLEGE-EINRICHTUNGEN
(KURZ/LANG)**



Einteilung nach Institutionstyp

MOBILE DIENSTE





Gruppenarbeit - **Kleingruppen** (ca. 20 Minuten)

Wenn Sie an Ihre bisherigen Erfahrungen mit der Integration von internationalen Gesundheitsfachkräfte in Ihrer Institution denken,

fallen Ihnen kurze Geschichten bzw. Beispiele aus der Praxis ein...

- a) ... in denen etwas gut gelungen ist?
- b) ... in denen Stress oder Überforderungen spürbar war?
- c) ... in denen Unterstützung von außerhalb retrospektiv hilfreich oder wünschenswert gewesen wäre?



Blitzlichter aus den Gruppen - **Plenum** (ca. 20 Minuten)

Wenn Sie an Ihre bisherigen Erfahrungen mit der Integration von internationalen Gesundheitsfachkräfte in Ihrer Institution denken,

fallen Ihnen kurze Geschichten bzw. Beispiele aus der Praxis ein...

- a) ... in denen etwas gut gelungen ist?
- b) ... in denen Stress oder Überforderungen spürbar war?
- c) ... in denen Unterstützung von außerhalb retrospektiv hilfreich oder wünschenswert gewesen wäre?

Zusammenfassung aus den Kleingruppen

Aktuelle Entwicklungen im deutschsprachigen Raum

Zwei Gütesiegel für erfolgreiche Integration von ausländischen Pflegekräften aus Deutschland:

„*Best Places to Work for International Nurses in Germany*“ von Grace Lugert-Jose

<https://gracelugert.com/best-places-to-work-for-international-nurses-in-germany/>

„*Faire Anwerbung Pflege Deutschland*“ von RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e. V.

<https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de/>

BGW zeichnet erstmals integrationsfreundlichen Betrieb aus

<https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/preis-integrationsfreundlicher-betrieb-23-94500>

Interkulturelle Trainings und Beratung für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

<https://gracelugert.com/>

Diskriminierung und Rassismus im Gesundheitswesen – Auswirkungen auf das Arbeitsleben und Pflichten der Arbeitgebenden zum Schutz ihrer Beschäftigten

<https://praeventionsnetzwerk-nord.de/division-events/diskriminierung-und-rassismus-im-gesundheitswesen-auswirkungen-auf-das-arbeitsleben-und-pflichten-der-arbeitgebenden-zum-schutz-ihrer-beschaeftigten/>

Ethical practices & Codes (1/3)

2010 WHO - *WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel*: Zugang zu Einarbeitungs- und Orientierungsprogrammen, Mitgliedsländer sollen die aktive Anwerbung von Personal aus Ländern mit Personalknappheit verhindern, organisierte/regelmäßige Berichterstattung.

2015 WEC - Revision des *“Code of Conduct of the International Confederation of Private Employment Agencies”*: 10 Prinzipien, Dabei steht das Prinzip der Kostenfreiheit von Services für Arbeitssuchende im Mittelpunkt.

2016 WHO - *High Level Commission on Health Employment and Economic Growth “Working for Health and Growth, investing in health workforce”*: vier Empfehlungen, um neue Arbeitsplätze zu fördern und zu lenken, eine davon fokussiert sich auf internationale Migration.

2016 WHO - *Global Strategy on human resources for health: Workforce 2030*: neun Prinzipien. In den globalen Meilensteinen steht, dass alle Länder bis 2020 Akkreditierungsmechanismen für Ausbildungseinrichtungen im Gesundheitswesen eingerichtet haben sollen; das wurde bis dato nicht erreicht.

Ethical practices & Codes (2/3)

2019 UN – „Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (A/RES/73/195)“: nicht legal bindendes Rahmenwerk, das versucht global Verbindlichkeiten zwischen den Staaten bezüglich internationaler Migration herzustellen. Wurde nicht von den USA unterzeichnet, ebenso wenig von zahlreichen Ländern, aus denen Arbeitskräfte abwandern wie z.B. Indien, Pakistan, Philippinen, Ägypten, Nigeria etc.

2019 ILO – „IRIS Standard“: soll faire, internationale Bedingungen für alle schaffen: sieben Prinzipien mit spezifischen Kriterien für mobile Arbeitskräfte, Unternehmen, Anwerbungsagenturen und die Herkunfts- und Anwerbungsländer. Es ist eine globale *Stakeholder Initiative*, die Regierungen, Zivilgesellschaften, den privaten Sektor und Anwerbungsagenturen unterstützen soll, Normen der ethischen Anwerbung zur Grenzüberschreitenden Arbeitskräftemigration zu implementieren.

2019 ICN - „International career mobility and ethical nurse recruitment“: Empfehlungen zu Karrieremobilität.

Das ICN ruft Regierungen und Organisationen dazu auf, 12 Prinzipien zu adoptieren, „die die Bedürfnisse verschiedener Interessengruppen berücksichtigen, um eine fundierte Personalplanung und Entscheidungsfindung zu ermöglichen, die zu geregelten, ethischen und kosteneffizienten Einstellungsprozessen im In- und Ausland führt“ (S.3, übersetzt).

Ethical practices & Codes (3/3)

2020 WHO - „Health Workforce Support and Safeguards List“:

Hält fest aus welchen Ländern aus ethischen Gründen keine Fachkräfte für das Gesundheitswesen in andere Länder angeworben werden sollen. Auf der Liste stehen 33 Länder vom afrikanischen Kontinent, Haiti aus der Region Amerika, sechs Länder des Nahen Osten, zwei Länder aus Südostasien und fünf Länder der westpazifischen Region. Problematisch ist, dass viele Anwerbeländer ihrer Meldepflicht über die Herkunft des angeworbenen Personals nicht nachkommen. Zudem wird vermutet, dass die Aufnahme in die Liste als "Nicht-Anwerbungsland" auch politisch beeinflusst sein könnte.

2024 BMSGPK – „Leitfaden für die ethische internationale Anwerbung von Gesundheits- und Krankenpflegepersonal“:

(basierend auf dem Global Practice Code der WHO), unverbindliche Empfehlung für die Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten gültig für Bund, die Bundesländer, Gemeinden, Arbeitgeber:innen sowie alle Personen, Einrichtungen und Agenturen. Der Leitfaden beschreibt nationale Rahmenbedingungen für eine sichere und gesetzeskonforme Berufsausübung, darunter: Aufenthalts- und Ausländerbeschäftigungsrecht, Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, Registrierung im Gesundheitsberuferegister, erforderliche Deutschkenntnisse, Vertrauenswürdigkeit und gesundheitliche Eignung.

Literatur

BGW (2024): BGW zeichnet erstmals integrationsfreundlichen Betrieb aus. <https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/preis-integrationsfreundlicher-betrieb-23-94500> [18.11.2024].

BMSGPK (2024): Leitfaden für die ethische internationale Anwerbung von Gesundheits- und Krankenpflegepersonal. URL: https://www.sozialministerium.at/dam/jcr:03609c70-6f50-4faa-97fd-db9baa1b6263/Leitfaden%20f%C3%BCr%20%C3%96sterreich%20zum%20WHO%20Code_pdfUA.pdf [25.10.2024].

Grace Lugert-Jose (2024): Best Places to Work for International Nurses in Germany. <https://gracelugert.com/best-places-to-work-for-international-nurses-in-germany/> [31.10.2024].

ICN (2019): Position Statement. International career mobility and ethical nurse recruitment. https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/PS_C_International%20career%20mobility%20and%20ethical%20nurse%20recruitment_En.pdf [25.10.2024].

IRIS Ethical Recruitment (Hg.): The IRIS Standard – Version 1.2, 2019. <https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbd1201/files/documents/IRIS%20Standard%20Report%20.pdf> [25.10.2024].

Präventionsnetzwerk Nord (2024); Diskriminierung und Rassismus im Gesundheitswesen – Auswirkungen auf das Arbeitsleben und Pflichten der Arbeitgebenden zum Schutz ihrer Beschäftigten. <https://praeventionsnetzwerk-nord.de/division-events/diskriminierung-und-rassismus-im-gesundheitswesen-auswirkungen-auf-das-arbeitsleben-und-pflichten-der-arbeitgebenden-zum-schutz-ihrer-beschaeftigten/> [18.11.2024].

RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e. V. (Hg.): Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland – Gütesicherung RAL-GZ 912. Bonn: 2022.

UN (2019): The Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration (A/RES/73/195). URL: <https://www.ohchr.org/en/migration/global-compact-safe-orderly-and-regular-migration-gcm> [25.10.2024].

WEC (2015): CIETT Code of Conduct of the International Confederation of Private Employment Agencies“. URL: https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/migration/EN/2015-07-24_C-173_ANNEX_CIETT_Code_of_Conduct.pdf [25.10.2024].

WHO (2010): Globaler Verhaltenskodex der WHO für die Internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften. WHA63.16. [In English: WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel]. WHO (2010): WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel. URL: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/3090/A63_R16-en.pdf?sequence=1 [25.10.2024].

WHO (2016): Global strategy on human resources for health: workforce 2030. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/250368/?sequence=1> [25.10.2024].

WHO (2016): World Health Organization. (2016). Working for health and growth: investing in the health workforce. URL: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/250047/97892415?sequence=1> [25.10.2024].

WHO (2020): Health Workforce Support and Safeguards List. URL: <https://www.who.int/publications/m/item/health-workforce-support-and-safeguards-list> [25.10.2024].

WHO (2024): International Platform on Health Worker Mobility. <https://www.who.int/teams/health-workforce/migration/int-platform-hw-mobility> [31.10.2024].

Kontakte

wissenschaftsabteilung-bz@fsw.at

margret.jaeger@fsw.at

<https://www.linkedin.com/in/margret-jaeger-2621498b/>

nina.zischka@fsw.at

<https://www.researchgate.net/profile/Nina-Zischka>

claudia.wenzel@fsw.at

<https://www.researchgate.net/profile/Claudia-Wenzel-6>

Ein Tochterunternehmen des Fonds Soziales Wien



01 24 5 24

| www.fsw.at

