

Ethikkodex der Stiftung Liebenau für die Gewinnung von Mitarbeitern aus dem Ausland

Präambel

Aufgrund des demographischen Wandels ist es notwendig geworden, Mitarbeiter aus dem Ausland zu rekrutieren, um die Dienste der Stiftung Liebenau auch weiterhin aufrecht erhalten zu können. Uns ist bewusst, dass wir dabei mit verschiedenen ethischen Dilemmata konfrontiert sind: Die neuen Mitarbeiter verlassen ihre Heimat, um uns hier vor Ort zu unterstützen. Es besteht die Gefahr, dass sie zum Spielball unterschiedlicher Interessen und Wertvorstellungen werden. In dem Wissen, dass ethische Dilemmata nie voll und ganz gelöst werden können, wurde dieser Ethikkodex entwickelt, um hier so verantwortungsvoll wie möglich zu handeln. Dadurch erhalten alle Beteiligten die Möglichkeit, sich auf die folgenden Prinzipien und Grundsätze zu berufen.

1 Gegenseitige Verantwortung

Das übergeordnete Kriterium der gegenseitigen Verantwortung setzt die Möglichkeit voraus, verantwortlich handeln zu können. Es ist deshalb zu fragen, wer für wen aus welchen Gründen bei dem Prozess der Mitarbeitergewinnung im Ausland verantwortlich ist. Wenn die gegenseitige Verantwortung klar ist, dann können Überforderungen vermieden werden.

Die Stiftung Liebenau will ihren Teil der Verantwortung übernehmen. Sie kann und will Mitarbeitern aus dem Ausland die Möglichkeit geben, ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Die Stiftung Liebenau unterstützt bei Zugangsvoraussetzungen wie Spracherwerb, Wohnungssuche etc. und benennt Ansprechpartner (Mentoren) für persönliche Fragen. Dabei ist insbesondere darauf zu achten, dass sich die Mitarbeiter aus dem Ausland nicht überschulden bzw. dass sie individuell anfallende Kosten tragen können.

2 Selbstbestimmung und Freiwilligkeit

Für Menschen aus anderen Ländern stellt es in der Regel einen großen Anreiz dar, eine gute Ausbildung ermöglicht zu bekommen und in Deutschland als Fachkraft z.B. in der Altenpflege arbeiten zu können. Es ist auch davon auszugehen, dass ein gewisser Erwartungsdruck u.a. von ihren Familien auf ihnen lastet.

Das Kriterium der Selbstbestimmung fordert von allen Beteiligten zu überprüfen, ob die Entscheidung, in Deutschland zu arbeiten, freiwillig erfolgt. Die Freiwilligkeit setzt folgende Bedingungen voraus.

Eine Person

- ...kennt die (wahrscheinlichen) Folgen ihrer Entscheidung,
- ...will diese Folgen oder nimmt sie bewusst in Kauf und
- ...hat die Wahl zwischen mindestens zwei verschiedenen Handlungsoptionen, die nicht gegen die Menschenrechte verstoßen dürfen.

Konkret bedeutet das,

a) ...die Mitarbeiter aus dem Ausland bekommen von der Stiftung Liebenau (Arbeitgeber) möglichst viele Informationen über die Situation in Deutschland: Welche Arbeits- und Wohnsituation erwartet mich? Wie ist die soziale Absicherung? Welche Freiheiten, Rechte und Pflichten habe ich? Wer sind meine Ansprechpartner für Probleme? Unter welchen Bedingungen kann ich in die Heimat zurückgehen? Usw.

b) ...die Mitarbeiter aus dem Ausland nehmen die Möglichkeit wahr, sich über die eigenen Werte und Ziele bewusst zu werden: Wer bin ich und möchte ich sein? Was will ich in meinem Leben erreichen? Usw.

c) ...die Mitarbeiter aus dem Ausland sollten mindestens zwei Alternativen für ihre Zukunft angeben können, die weder gegen die Garantien zum Schutz der menschlichen Person (Recht auf Leben, Verbot der Sklaverei und Folter etc.) noch gegen klassische Freiheitsrechte (Meinungsfreiheit, Religionsfreiheit, Eigentumsschutz, Ehefreiheit etc.) oder gegen sonstige wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte verstoßen.

3 Respekt und Toleranz

Wenn Menschen aus Asien oder Osteuropa nach Deutschland kommen, dann treffen sie auf Menschen mit einer anderen Sprache und Kultur, mit anderen Werten und Weltanschauungen. Zugleich garantiert ihnen der Rechtsstaat bestimmte Grundrechte, wie das Recht auf freie Meinungsäußerung, Glaubens- und Gewissensfreiheit sowie freie Entfaltung der Persönlichkeit.

In Artikel 1 der Erklärung von Prinzipien der Toleranz, die auf der 28. Generalkonferenz 1955 von den Mitgliedsstaaten der UNESCO verabschiedet wurde, heißt es:

„Toleranz bedeutet Respekt, Akzeptanz und Anerkennung der Kulturen unserer Welt, unserer Ausdrucksformen und Gestaltungsweisen unseres Menschseins in all ihrem Reichtum und ihrer Vielfalt. Gefördert wird sie durch Wissen, Offenheit, Kommunikation und durch Freiheit des Denkens, der Gewissensentscheidung und des Glaubens.“

Von allen Beteiligten wird gemäß diesem Kriterium erwartet, dass sie eine offene Haltung gegenüber fremden Traditionen und Bräuchen einnehmen. Diskriminierung aufgrund von fremden Merkmalen oder Handlungsweisen ist verboten (vgl. auch Nr. 4). Vorurteile sollten durch gemeinsame Begegnung abgebaut werden. Ein Verständnis für die Unterschiedlichkeit des menschlichen Lebens sollte gefördert werden.

Konkret heißt das, dass

- ...Menschen mit rassistischen oder anderen diskriminierenden Haltungen nicht bei der Stiftung Liebenau arbeiten dürfen.
- ...Mitarbeiter der Stiftung Liebenau bereit sind, mit Menschen aus anderen Kulturkreisen zusammenzuarbeiten.
- ...die Stiftung Liebenau den kulturellen Austausch fördert.

4 Gerechtigkeit

Die Mitarbeitergewinnung im Ausland unterliegt verschiedenen Perspektiven der Gerechtigkeit:¹

- Chancengerechtigkeit/-gleichheit betrifft die Auswahl und Unterstützung der Mitarbeiter aus dem Ausland. Das Kriterium verbietet eine diskriminierende Auswahl aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung oder nationaler oder sozialer Herkunft.² Es fordert vergleichbare Startbedingungen und Entwicklungsperspektiven für alle Kandidaten, die für die Mitarbeitergewinnung in Frage kommen.
- Die Perspektive der globalen Gerechtigkeit betrachtet die Auswirkungen der Mitarbeitergewinnung für die Länder. Die Gesundheitssysteme der Herkunfts- und Zielländer sollen von der Mitarbeitergewinnung profitieren. Zu vermeiden ist vor allem ein sog. Brain-Drain, d.h. dass Herkunftsländer notwendige Fachkräfte verlieren. Die Mitarbeitergewinnung der Stiftung Liebenau unterstützt die Idee des Brain-Circulation, d.h. dass die Fachkräfte nach einer gewissen Zeit in ihr Heimatland zurückkehren, um ihr erworbenes Wissen dort weiterzugeben.

¹ Vgl. besonders Art. 4 und 5 des Globalen Verhaltenskodexes der WHO für die Internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften, Genf 2010. Der WHO-Verhaltenskodex und die damit verbundenen staatlichen Kontrollmechanismen flankieren die hier dargelegte Haltung der Stiftung Liebenau.

² Vgl. Art. 1 des Übereinkommens 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, ILO 1958.

- Leistungs- und Lohngerechtigkeit verlangt eine angemessene Bezahlung der Mitarbeiter aus dem Ausland gemäß den Arbeits- und Lebensbedingungen eines Landes. Mitarbeiter aus dem Ausland dürfen nicht schlechter bezahlt werden als inländische.
- Verteilungsgerechtigkeit erfordert einen von allen beteiligten Einrichtungen und Dienstleistungen anerkannten Verteilungsschlüssel der neuen Mitarbeiter. Empfohlen wird eine Verteilung nach Bedarf, der auch den Aspekt der kulturellen Vielfalt berücksichtigt.

5 Beziehung

Das Kriterium „Beziehung“ fordert dazu auf, zu überprüfen, welche menschlichen Beziehungen und Netzwerke durch die Folgen der Mitarbeitergewinnung übermäßig belastet werden. Es verlangt, dass familiäre Beziehungen geschützt und unterstützt werden. Zudem sollen neue Beziehungen im Zielland ermöglicht werden.

Konkret heißt das, dass

- ...Personen, mit eigener Familie oder pflegebedürftigen Angehörigen in der Regel nicht als Mitarbeiter in der Stiftung Liebenau in Frage kommen.
- ...den Mitarbeitern ein regelmäßiger Besuch der Heimat ermöglicht wird. Im Notfall sollte dies auch kurzfristig möglich sein.
- ...die Mitarbeiter unterstützt werden, regelmäßig Kontakt in die Heimat zu halten.
- ...die Mitarbeiter beim Aufbau neuer Beziehungsnetzwerke z.B. durch Mentoren, Paten etc. aktiv unterstützt werden.

6 Härtefall: Exit-Option

Der Prozess der Mitarbeitergewinnung und eine sich anschließende Beschäftigung in Deutschland umfassen einen längeren Zeitraum. Schwerwiegende Umstände können dazu führen, dass die Mitarbeiter in ihr Heimatland zurückkehren und die vertraglichen Regelungen nicht einhalten können. Ein begründeter Exit sollte im Einzelfall möglich sein, ohne dass den Beteiligten untragbare Lasten entstehen.

Diese Härtefallklausel ist mit den komplexen und unvorhersehbaren Lebenswegen der heutigen Zeit zu begründen: Auch wenn sich Menschen freiwillig und selbstbestimmt für eine Ausbildung und Arbeit in der Stiftung Liebenau verpflichten, so können die Folgen nie bis ins Detail vorhergesehen oder Ursachen auf Einzelpersonen zurückverfolgt werden.

Die Ausnahmesituationen sind gemeinsam mit den betroffenen Personen im Gremium (Nr. 9) zu reflektieren. Dabei sind die genannten Kriterien dieses Ethikkodexes zu beachten.

7 Anwendungsgrundsatz: Rücksicht auf Kontext und Wohl einer Person ³

Die genannten Kriterien bieten eine ethische Orientierung im Umgang mit im Ausland angeworbenen Mitarbeitern für die Stiftung Liebenau. Die Kriterien gelten prima facie, das heißt sie sind grundsätzlich anzuwenden.

³ Dieser übergeordnete Aspekt entspricht der ethischen Tugend der Epikie, vgl. Aristoteles, Nikomachische Ethik. Sie ist einer der Grundbausteine einer kohärentistischen, d.h. ganzheitlichen Ethik, vgl. Preusche, Sozialstaat im Überlegungsgleichgewicht, Baden-Baden 2016.

Es ist immer zu prüfen, ob die Intention der Kriterien dem Einzelfall und seinem Kontext angemessen ist. Bestehen Zweifel über die Angemessenheit von Kriterien für die Lebenssituation einer Person, ist über die individuelle Aussetzung dieser Kriterien in einem Gremium zu beraten. Das Gremium hat die Gesamtaussage der Kriterien, nämlich das Wohl der Person, zu berücksichtigen. Es ist mit der betreffenden Person ein individuelles Vorgehen zu besprechen. Dabei sind die negativen Folgen, die durch das Aussetzen eines Kriteriums entstehen, zu minimieren.⁴

8 Überprüfbarkeit der Kriterien

Dieser Ethikkodex der Stiftung Liebenau dient der Transparenz und der Etablierung gerechter Standards bei der Mitarbeitergewinnung im Ausland. Der Ethikkodex ist daher zu veröffentlichen.

Des Weiteren bietet er die Möglichkeit, alle Personalentscheidungen systematisch einer Qualitätskontrolle anhand ethischer Kriterien zu unterziehen. Ein Verstoß gegen die hier genannten ethischen Kriterien kann dem Gremium (Nr. 9) gemeldet werden.

9 Gremium zur Überprüfung der Anwendung des Ethikkodexes

Zur Überprüfung der in diesem Ethikkodex aufgeführten Kriterien und bei Härtefällen ist ein interdisziplinäres Gremium einzuberufen.

Das Gremium setzt sich aus folgenden „Perspektivträgern“ zusammen: In der Regel je ein Vertreter von Regionalleitung und Hausleitung, International Training and Recruiting, Ethikkomitee, Mentoren, Juristen.

Erste Ansprechpartner sind die Mentoren sowie Vertreter von International Training and Recruiting.

⁴ Neben dieser Regel können weitere (diskursethische) Vorzugsregeln, wie sie Beauchamp und Childress (Prinziples of biomedical Ethics) beschreiben, für die Entscheidungsfindung herangezogen werden.