



Michaela Evans-Borchers, Jenny Wielga,  
Peter Enste, Christoph Bräutigam

## Pflegekräfte aus Drittstaaten: Betriebliche Integration und Arbeitsbedingungen im Fokus

### AUF EINEN BLICK

Die Arbeits-, Beschäftigungs- und Integrationsbedingungen von Pflegekräften aus Drittstaaten in Deutschland sind ein zentrales ethisches Gestaltungsfeld. Dies erfordert ein Integrationsmanagement bereits vor der Ankunft, die verbindliche Regelung von Arbeits- und Lernzeiten sowie arbeitnehmer\_innenorientierte Standards für Vermittlungsagenturen.

### 1. PFLEGEFACHPERSONEN AUS DRITTSTAATEN: ANWERBEN, ANKOMMEN – UND DANN?

Unter dem provokanten Veranstaltungstitel „Ankommen, Anwerben, Anpassen!“ reflektierte die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) 2016 im Rückblick auf fünf Jahrzehnte die Migrationserfahrungen koreanischer (damals) Krankenschwestern in Deutschland. Im Titel deuteten sich bereits zentrale Botschaften der Tagung an: Gelingende Integrationsprozesse sind interkulturell geprägt, sie sind keine Einbahnstraße und erfordern mehr als die Anpassungsbereitschaft migrierter Pflegefachkräfte (FES et al. 2016: 33ff.). Das Phänomen, dem „Pflegetotstand“ in Deutschland durch die Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland zu begegnen, ist nicht neu. Gleichwohl haben sich die Vorzeichen für die Zuwanderung von Pflegefachpersonen<sup>1</sup> in den Gesundheits- und Pflege-sektor verändert.

So ist der gesellschaftliche, versorgungspolitische und betriebliche Handlungsdruck in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, die Fachkräftelücke droht sich künftig zu vergrößern (Statistisches Bundesamt 2024). Aufgrund akuter Fachkräftengpässe sind professionalisierte Leistungskapazitäten der Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen eingeschränkt, zugleich stoßen familiäre Sorgenetze an ihre Grenzen. Das Spek-

trum der Zielländer für die Zuwanderung von Pflegefachpersonen hat sich durch Vermittlungsabsprachen zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und einer Reihe von Drittstaaten erhöht (Becker et al. 2023: 4). Mit dem novellierten Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG, 18.8.2023)<sup>2</sup> wird das Ziel einer gesteuerten und flexibleren Arbeitsmigration aus Drittstaaten verfolgt, um dem hiesigen Pflegefachpersonenbedarf proaktiver, organisierter und zeitnaher begegnen zu können. In diesem Kontext haben arbeitsmarktintermediäre und kommerzielle Akteure für Rekrutierungs- und Anwerbungsprozesse im Gesundheits- und Pflegesektor an Bedeutung gewonnen (Wielga et al. 2023a).

Aktuelle Kritik am novellierten FEG zielt u. a. darauf, dass zwar auf zeitlich beschleunigte und vereinfachte Verfahren der Anwerbung von Pflegefachpersonen aus Drittstaaten abgestellt werde, während zugleich aber strukturelle Rahmenbedingungen – etwa die mangelnde Verfügbarkeit bezahlbaren Wohnraums, unterschiedliche länderrechtliche Regelungen (insbesondere in Bezug auf die Anerkennung der beruflichen Qualifikation) oder bürokratische Hürden – die praktische Umsetzung erschweren. Aktuelle Befunde zeigen, dass mehr als ein Drittel der nach Deutschland zugewanderten Fachkräfte (hier: alle Berufe) mit dem Kontakt zur Ausländerbehörde, ihrem Einkommen sowie ihrer finanziellen Situation ziemlich bzw. sogar sehr unzufrieden sind. Zudem erfahren zugewanderte Fachkräfte nach eigenen Angaben nach Ankunft in Deutschland mehr Diskriminierung, als es noch im Ausland lebende auswanderungswillige Fachkräfte erwarten (Liebig/Huerta del Carmen 2024). In diesem Kontext ist zu konstatieren, dass die Lebens-, Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse migrierter Pflegefachpersonen in Deutschland schon in der Vergangenheit eher wenig Aufmerksamkeit erfahren haben (Kumpf et al. 2016). Und auch gegenwärtig wird argumentiert, dass beschäftigungs-, arbeits- und professionspolitische Standards für gute Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen migrierter Pflegefachpersonen (ver.di 2023; vdää 2023) ebenso wie Gestaltungsherausforderungen für professionelles pflegerisches Handeln vernachlässigt werden (DBfK 2018).

Angesichts der Strategiedebatten über Zuwanderung im Pflegeberuf gilt es deshalb, die Arbeits-, Beschäftigungs- und Integrationsbedingungen zugewanderter Pflegefachpersonen verstärkt in den Fokus zu rücken. Grundlage der folgenden Ausführungen sind zentrale Befunde eines themenspezifischen Workshops<sup>3</sup> und vorgeschalteter problemzentrierter Interviews. Ergänzend wird zudem auf erste ausgewählte Befunde einer bundesweiten Onlinebefragung zugewanderter Pflegefachpersonen<sup>4</sup> zurückgegriffen.

## 2. BETRIEBLICHE INTEGRATION ALS MEHRDIMENSIONALE STATUSPASSAGE: HERAUSFORDERUNGEN UND BLINDE FLECKE

Die Entscheidung, in einem anderen Land eine Ausbildung oder Arbeitstätigkeit aufzunehmen, ist für die individuelle Berufsbiografie und den Lebensverlauf ein bedeutendes Ereignis: Es ändern sich Wohnort und kultureller Kontext, soziales Lebensumfeld, Arbeitsort und Arbeitskontexte. Diese Wechsel und (berufs-)biografischen Übergänge werden auch als „Statuspassage“ bezeichnet. Wie diese Statuspassagen jedoch konkret verlaufen, hängt von dem Wechselverhältnis individueller Faktoren und struktureller Rahmenbedingungen ab (von Hausen 2010). Auch Migrationsprozesse von Pflegefachpersonen gehen insofern mit Statuspassagen einher (Pütz et al. 2019). In der Praxis führen sie dazu, dass nicht selten mitgebrachte Rollenauffassungen und berufsbezogene Erfahrungen im neuen Arbeitskontext infrage gestellt werden (Hubenthal 2021). Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen migrierter Pflegefachpersonen sind oftmals durch hohe individuelle Flexibilitätsanforderungen unter Zeit-, Lern- und subjektiv wahrgenommenem Bewährungsdruck geprägt. Unsicherheit und Angst in Hinblick auf einen erfolgreichen Anerkennungsprozess der beruflichen Qualifikation und der Bleibeperspektive prägen nicht selten den Arbeitsalltag (Pütz et al. 2019; Kontos et al. 2019). Auch fachsprachliche Herausforderungen, Diskriminierungserfahrungen im Versorgungsalltag oder das Gefühl der Entwertung der im Ausland erworbenen berufsfachlichen Qualifikationen und Kompetenzen<sup>5</sup> werden von zugewanderten Pflegefachpersonen thematisiert (Theobald 2018). Grundsätzlich bewerten Pflegefachpersonen mit Migrationshintergrund ihre beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im neuen Tätigkeitsfeld zudem signifikant schlechter als Pflegefachpersonen ohne Migrationshintergrund (Ulusoy et al. 2019). Diskriminierungserfahrungen im Versorgungsalltag können zudem einen beeinträchtigten Gesundheitsstatus zur Folge haben (Schilgen et al. 2018).

Aufseiten der Arbeitgeber\_innen sind oftmals hohe Flexibilität sowie zusätzliche Ressourcen- und Organisationsaufwände für gelingende Statuspassagen migrierter Pflegefachpersonen notwendig. Dabei zeigt sich, dass je größer die Pflege- und Gesundheitseinrichtung, je professionisierter die Personalabteilung, desto mehr ausländische Pflegefachpersonen können gewonnen werden (Bonin et al. 2015). Dieser Befund des Größenvorteils ist in zweifacher Hinsicht problematisch: Denn er impliziert erstens, dass kleinst- und kleinbetriebliche Pflege- und Gesundheitseinrichtungen aufgrund

fehlender Ressourcen in deutlich geringerem Umfang von liberalisierten Zuwanderungsregelungen profitieren. Zudem könnten zugewanderte Pflegefachpersonen dann, je nach Betriebsgröße, auch ungleiche Partizipations- und Integrationschancen haben. Und zweitens wird implizit ein Zusammenhang zwischen Rekrutierungsquote und Integrationserfolg suggeriert, was ebenfalls kritisch zu hinterfragen ist.

Im Workshop wurde offenkundig, dass in der politischen Debatte ebenso wie in betrieblichen Gestaltungskontexten in Hinblick auf faire und nachhaltig gestaltete Arbeitsbedingungen und betriebliche Integrationsprozesse blinde Flecke existieren.

## ANKOMMEN BEGINNT VOR DER ANKUNFT

Vom novellierten FEG geht, so ein vorliegender Befund, zwar eine politische Signalwirkung für rekrutierungswillige Unternehmen, nicht jedoch für zuwanderungswillige Fachkräfte aus (Becker et al. 2023: 106). Das Ankommen am neuen Arbeitsplatz beginnt bereits vor der Ankunft im Zielland. Denn die individuellen Ausbildungs-, Erfahrungshintergründe und Erwartungen zugewanderter Pflegefachpersonen werden nach Ankunft im neuen Arbeitskontext wirksam. Das Zusammenspiel individueller Erfahrungen und Erwartungen einerseits sowie struktureller, auch betrieblicher Rahmenbedingungen andererseits, nimmt wiederum entscheidenden Einfluss darauf, ob und wie Integrationsprozesse von den zugewanderten Pflegefachpersonen wahrgenommen werden (Kumpf et al. 2016). Das Kennenlernen des neuen Arbeitsplatzes und des künftigen Arbeitsteams, die vorbereitende Kontaktaufnahme und begleitende Kommunikation mit Personalverantwortlichen ebenso wie Orientierung über das neue Lebens- und Arbeitsumfeld sind deswegen von zentraler Bedeutung. Dies erfordert von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen, von Leitungskräften und Arbeitsteams professionalisierte Informations- und Integrationsstrukturen sowie -kompetenzen. Zudem ist es notwendig, dass bereits im Vorfeld zentrale Aspekte wie z. B. die rechtlichen Grundlagen pflegerischer Versorgung, pflegefachlicher Berufsausübung und Arbeitnehmer\_innenrechte in Deutschland im Anwerbeprozess vermittelt werden.

## ZUSAMMENSPIEL VON ARBEITS-, LERN- UND LEBENSWELT

Oftmals werden Herausforderungen im betrieblichen Integrationsprozess auf Arbeits- und Qualifizierungsanforderungen verkürzt. Im Expert\_innen-Workshop wurde deutlich, dass gegenwärtige Herausforderungen das Zusammenspiel von Arbeits-, Lern- und Lebenswelt adressieren: Wie werden Arbeits- und Qualifizierungszeiten betrieblich aufeinander abgestimmt und abgesichert? Wie werden Sprachqualifizierung, Unterstützung bei Behördengängen, die Verfügbarkeit bezahlbaren Wohnraums oder der Zugang zu sozialen Kontakten und Freizeitangeboten organisiert und koordiniert? Ist künftigen Arbeitgeber\_innen bekannt, dass die Zuwanderung mit Sorgerepflichtungen, mit der Notwendigkeit von Kinderbetreuung oder des Schulbesuchs einhergeht? Oder: Was ist mit dem Führerschein? Der Mangel an bezahlbarem Wohnraum ist gerade in Ballungsgebieten ein Hindernis, was

zugewanderte Pflegefachpersonen und deren Arbeitgeber\_innen, die keine eigenen Wohnheime (mehr) im Bestand haben oder bauen können, vor große Hürden stellt.

## ABBRÜCHE IM ANERKENNUNGSPROZESS UND IMPLIZIT KALKULIERTER DROP-OUT

In der Praxis kommt es vor, dass in der Phase von bereits begonnenen Ausgleichsmaßnahmen, die in einem „Anerkennungsbescheid mit Auflage“ spezifiziert worden sind, Anerkennungsverfahren vorzeitig beendet werden (Atanassov et al. 2023). Die Ursachen hierfür sind vielfältig: Sie reichen von sprachlichen Hürden im Umgang mit Behörden, fehlenden Anbieter\_innenstrukturen für Anpassungslehrgänge, finanziellen Schwierigkeiten (z. B. Kostenübernahme für Sprachkurse) über familiäre Vereinbarkeitsprobleme bis hin zu fehlenden Unterstützungsstrukturen in Vorbereitung der Kenntnisprüfung (Atanassov et al. 2023). Dies ist in mehrfacher Hinsicht problematisch: Zugewanderte Pflegefachpersonen erfahren den Verlust ihrer erhofften Berufs- und Lebensperspektive, sie haben Einkommenseinbußen und können in prekäre und „unsichtbare“ Lebensverhältnisse geraten, zugleich gehen Versorgungspotenziale verloren. Sofern etwa Anerkennungsabbrüche die Folge unzureichend gestalteter struktureller Rahmenbedingungen sind, sind sie als implizit kalkulierter Drop-out gesellschaftlich und ethisch nicht hinnehmbar.

## 3. WORAN KÖNNEN BETRIEBLICHE INTEGRATIONSPROZESSE SCHEITERN, UND WAS LÄSST SICH DARAUS LERNEN?

Die Gestaltung betrieblicher Integrationsprozesse zugewanderter Pflegefachpersonen kann vor allem dann erfolgreich sein, wenn relevante arbeits- und beschäftigungsbezogene Gestaltungsdimensionen in der Praxis gleichwertig und gleichrangig berücksichtigt werden (siehe Tabelle 1, S. 4). Nachfolgend werden diese mit ausgewählten Praxisbeispielen und ihren korrespondierenden Problemlagen eingehender erläutert. Zur Illustration werden, wo dies sinnvoll und möglich ist, ergänzende Hinweise aus der Onlinebefragung zugewanderter Pflegefachpersonen ergänzt.

### INDIVIDUALISIERUNGSPROBLEM: „ANKOMMEN KÖNNEN“

Das „Ankommen können“ im neuen Arbeitsumfeld beginnt vor der Ankunft. Damit Integrationsprozesse gelingen, braucht es mehr als die individuelle Anpassungsbereitschaft zugewanderter Pflegefachpersonen oder der neuen Kolleg\_innen. Konkret erfordert dies im Vorfeld der Ankunft den Aufbau und die Implementierung verlässlicher Unterstützungs-, Informations- und Kommunikationsstrukturen mit der Personalabteilung, künftigen Vorgesetzten und Kolleg\_innen. Eine persönliche Ansprechperson aus dem künftigen Arbeitsteam, ergänzende (auch digital verfügbare) Informations- und Schulungsmaterialien zu pflegespezifischen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern ebenso wie zur Organisation des Anerkennungsprozesses, Übersetzungshilfen für die pflegfachli-

che Sprachaneignung, vorbereitende interkulturelle Trainings oder virtuelle Erkundungsreisen des künftigen neuen Lebens- und Arbeitsumfeldes sind hier von zentraler Bedeutung. In der Onlinebefragung wurde deutlich: 75 Prozent der Pflegefachpersonen, die zu Beginn in Deutschland Hilfe erhalten haben, gaben an, dass eine Unterstützung bei Behördengängen hilfreich sei. Auch die Hilfe bei der Wohnungssuche wurde als hilfreich bewertet. Hier können zusätzliche Unterstützungskapazitäten auch durch überbetriebliche Kooperationen etwa mit der Kommune, regionalen/lokalen Gesundheitsnetzwerken oder Wirtschaftsförderungen erzielt werden.

### FORMALISIERUNGSPROBLEM: KOORDINATION VON ARBEITSZEIT, LERNZEIT UND SOZIALER INTEGRATION

Zugewanderte Pflegefachpersonen sind in der Alltagspraxis, im Gegensatz zur erhofften „Willkommenskultur“, häufig mit Abwertungs- und Diskriminierungserfahrungen konfrontiert. Dies unterstreicht auch das Ergebnis der Onlinebefragung, in der 85 Prozent der Befragten angaben, in der ersten Zeit in Deutschland Schwierigkeiten gehabt zu haben. Von diesen 85 Prozent gaben 44 Prozent an, dass gerade Rassismus den Einstieg in Deutschland schwer oder sehr schwer gemacht habe. Eine Studie zu den Integrationserfahrungen philippinischer Pflegefachkräfte zeigt, dass sich diese oftmals im neuen Arbeitsumfeld nicht willkommen sowie in ihrer fachlichen Qualifikation und bisherigen Berufserfahrung abgewertet fühlen (Lugert-Jose 2022). Dies deutet darauf hin, dass nicht nur die formalen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, sondern auch informelle und arbeitsbezogene Integrationspraktiken von entscheidender Bedeutung sind. Ergebnisse der Onlinebefragung bestätigen diesen Befund: Knapp 33 Prozent der Personen, die in Deutschland anfangs Schwierigkeiten gehabt haben, geben an, dass ihnen die mangelnde Wertschätzung der eigenen Qualifikation und der Arbeit den Beginn in Deutschland sehr schwer oder schwer gemacht haben. Im Workshop wurde zudem deutlich, dass das formal geforderte Sprachniveau für die pflegerische Berufs- und Alltagspraxis in Deutschland oftmals nicht hinreichend ist (GQMG 2019). Das Mismatch zwischen Arbeitszeit, Lernzeit und sozialer Integration wie auch fachsprachliche Barrieren sind ein wesentlicher Grund für nicht gelingende betriebliche Integrationsprozesse. Die verbindliche betriebliche Regelung und Gewährleistung von Lern- und Qualifizierungszeiten, die auch die fachsprachliche Qualifizierung in den Blick nimmt, ist eine wichtige Voraussetzung für gelingende Integrationsprozesse.

### OBJEKTIVIERUNGSPROBLEM: STANDARDISIERTE INSTRUMENTE UND INDIVIDUELLE UNTERSTÜTZUNGSBEDARFE

Standardisierte Instrumente wie Leitfäden, Handlungshilfen oder der „Werkzeugkoffer für gute Integration“ (DKF o. J.), entwickelt vom DKF – Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen und der KDA – Kuratorium Deutsche Altershilfe, können wertvolle Orientierung für die betriebliche Gestaltungspraxis

liefern. Darüber hinaus bedarf es jedoch der Entwicklung einer betrieblich-kollektiven Integrationskompetenz, um situationsadäquat und individuell-flexibel auf Unterstützungsbedarfe reagieren zu können. Zudem sind standardisierte Instrumente zumeist nur unzureichend auf individuelle (z. B. berufliche Vorerfahrungen) und settingspezifische Unterschiede (z. B. Krankenhaus, ambulante Dienste, stationäre Langzeitpflegeeinrichtungen) zugeschnitten, während das subjektive Belastungs- und Beanspruchungserleben im Pflegealltag individuell geprägt ist und sich somit unterscheiden kann. Diese Unterschiede werden im Rahmen von gesetzlichen Instrumenten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, z. B. Gefährdungsanzeigen oder Gefährdungsanalysen, bislang nur unzureichend berücksichtigt.

### VERSTETIGUNGSPROBLEM: KURZFRISTIGER PERSONALBEDARF UND LANGFRISTIGE ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Erfolgreiche Integrationsprozesse werden entscheidend dadurch geprägt, ob primär Mengen- (möglichst viele Anwerbungen) oder Qualitätsparameter (Peer-Group-Ansatz) die strategische Ausrichtung von Anwerbeprozessen prägen. Dabei zeigen vorliegende Befunde, dass im Vergleich unterschiedlicher Vermittlungsagenturen die Zufriedenheitswerte zugewanderter Pflegefachpersonen im Programm „Triple

Win“<sup>6</sup> vergleichsweise hoch sind (Lugert-Jose 2023). Über die verbindliche Festlegung von Mindestgehältern bzw. Ausbildungsvergütungen (Arbeits- und Beschäftigungsstandards) wird zudem sichergestellt, dass die vermittelten Pflegenden fair entlohnt und ihren deutschen Kolleg\_innen gleichgestellt sind. Darüber hinaus steht die langfristige und prozessuale Begleitung von Pflegefachpersonen und ihrer Arbeitgeber\_innen im Fokus, von der Visumsbeantragung im Herkunftsland bis hin zur Integrationsbegleitung in Deutschland, um stabile, langfristige und entwicklungsorientierte Arbeitsverhältnisse für Pflegefachpersonen aus Drittstaaten zu ermöglichen. Dies kann auch für die Pflegeteams, die schon lange mit knappen Personal- und Einarbeitungsressourcen im Arbeitsalltag umgehen müssen, positive Effekte mit sich bringen.

## Ausprägungen betrieblicher Gestaltungsdimensionen in der Pflegepraxis aus Perspektive zugewanderter Pflegefachpersonen

Tabelle 1

Gestaltungsdimension	exemplarische Beispiele aus der pflegespezifischen Praxis	betriebliche Integration als Problem der ...
<b>kollektive – individuelle Handlungskontexte</b>	Ankunft im neuen Arbeitsumfeld und „Ankommen können“	Individualisierung
<b>formale – informelle Integration</b>	Koordination von Arbeitszeit, Lernzeit und sozialer Integration  formales Sprachniveau und pflegespezifische Sprachaneignung	Formalisierung
<b>objektive Rahmenbedingungen – subjektive Deutungen</b>	standardisierte Integrationsprozesse und individuelle Unterstützungsbedarfe	Objektivierung
<b>kurzfristige – langfristige Zeitperspektiven</b>	kurzfristige Kompensation des Personalbedarfs und langfristige Bindungs- sowie Entwicklungsperspektive	Verstetigung

QUELLE: eigene Systematik und Darstellung.

## 4. IMPULSE UND VERANTWORTUNGS-STRUKTUREN FÜR GUTE BETRIEBLICHE PRAXIS

Im Zuge des Bedeutungsgewinns der Zuwanderung von Pflegefachpersonen aus Drittstaaten wird die ethische Dimension von Pflegemigration derzeit vor allem mit Blick auf die Risiken für die Herkunftsländer intensiv diskutiert. Faktisch handelt es sich jedoch um multiple ethische Dimensionen insofern, als dass auch die Arbeits-, Beschäftigungs- und Integrationsbedingungen verantwortungsvoll und nachhaltig gestaltet sein müssen. Auch wenn viele Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen sich genau hierfür engagieren, sprechen die skizzierten Befunde dennoch dafür, dass gerade angesichts des liberalisierten FEG noch Handlungs- und Gestaltungsbedarfe existieren:

- **Betriebliche Integration vor Ankunft beginnen:** Informationen zum künftigen Arbeits-, Tätigkeits- und Lebensumfeld, der Aufbau verlässlicher Kommunikationsstrukturen mit betrieblichen Ansprechpartner\_innen oder personenindividuelle Unterstützungsstrukturen sind nur einige Beispiele dafür, wie auch digitale Infrastrukturen (z. B. Lern- und Weiterbildungsplattformen) intensiver genutzt werden können. Eine große Hürde stellt oftmals bezahlbarer Wohnraum dar. Hier ist zu prüfen, wie Kooperationsstrukturen zwischen Pflege- und Gesundheitseinrichtungen mit der (kommunalen) Wohnungswirtschaft auf- und ausgebaut werden können.
- **Arbeits- und Qualifizierungszeiten verbindlich regeln:** Eine große Herausforderung für zugewanderte Pflegefachpersonen besteht darin, im Arbeitsalltag die Arbeits- und Qualifizierungszeiten aufeinander abzustimmen. Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen eröffnen die Möglichkeit, Arbeits- und Qualifizierungszeiten sowie Maßnahmen der Personalentwicklung verlässlich zu regeln. Zudem sollten lokal/regional verfügbare Angebote auch der fachsprachlichen Qualifizierung und Kapazitäten von Qualifizierungsanbieter\_innen transparent gemacht und um digitale Lernformate ergänzt und erweitert werden.
- **Vorhandene Instrumente des Arbeitsschutzes gezielter einsetzen und weiterentwickeln:** Vorliegende Befunde liefern Evidenz dafür, dass zugewanderte Pflegefachpersonen im Arbeitsalltag zum einen besonderen Beanspruchungen und Belastungen ausgesetzt sind. Zum anderen stoßen standardisierte Instrumente angesichts personenbezogener Unterstützungsbedarfe an Grenzen. Das macht es erforderlich, vorhandene Instrumente des Arbeitsschutzes und Arbeitsschutzmaßnahmen (z. B. Gefährdungsanalysen) unter Berücksichtigung dieser zielgruppenspezifischen Belastungs- und Beanspruchungsprofile weiterzuentwickeln und maßnahmenorientiert in der Praxis zu nutzen.
- **Bewährte Integrationskonzepte in die Fläche bringen und weiterentwickeln:** Vorhandene arbeits- und beschäftigungspolitische Standards, wie sie z. B. im Kontext des Triple-Win-Programms bestehen, sollten stärker als bislang für Vermittlungsagenturen verbindlich eingeführt werden. Zudem wurde deutlich, dass es der Weiterentwicklung von Integrationskonzepten an der Schnittstelle von Arbeits-, Lern- und Lebenswelt bedarf. Hierfür sollten betriebliche und regionale Aktivi-

täten sowie Modellprojekte systematisch ausgewertet und für die Weiterentwicklung von Integrationskonzepten nutzbar gemacht werden.

- **Zugang und Finanzierung pflegefachlicher Sprachqualifizierung:** Die geltenden Vorgaben zum erforderlichen Sprachniveau sind für den pflegerischen Arbeits- und Versorgungsalltag oftmals nicht hinreichend. Die Folge ist, dass die pflegefachliche Sprachqualifizierung im Arbeitsprozess informell trotz hoher Belastungen von den Arbeitsteams übernommen wird oder zugewanderte Pflegefachpersonen diesbezüglich auf sich selbst gestellt sind. Dies erfordert u. a. die Weiterentwicklung fachsprachlicher Prüfungsregelungen und einen verbesserten, gesicherten betrieblichen und individuellen Zugang zu fachsprachlichen Qualifizierungsangeboten.
- **Stärkung interkultureller Kompetenzentwicklung:** Die Zuwanderung von Pflegefachpersonal aus Drittstaaten führt dazu, dass Arbeitsteams hinsichtlich ihrer berufsbildungs- und pflegespezifischen Sozialisationskontexte vielfältiger werden. Dies stellt neue und erweiterte Herausforderungen an die im Pflegeberuf beschäftigten Mitarbeiter\_innen aller Bildungs- und Karrierestufen (intraprofessionelle Kompetenzentwicklung). Zudem entstehen im Arbeitsalltag auch neue Herausforderungen der interprofessionellen Kompetenzentwicklung. Ausgehend hiervon sollten entsprechende Lehr- und Lernmodule in der Curriculums-Entwicklung stärker berücksichtigt werden.
- **Auf- und Ausbau regionaler Unterstützungskapazitäten:** Die Zuwanderung von Pflegefachpersonen stellt alle Beteiligten oftmals vor neue Herausforderungen, und zugleich mangelt es teilweise an personellen und finanziellen Ressourcen. Hier kann die Weiterentwicklung lokaler/regionaler Netzwerkstrukturen einen Beitrag dazu leisten, die Kapazitäten für (soziale) Integrationsstrukturen und -maßnahmen voranzubringen. Konkrete Ansatzpunkte und organisatorische Rahmen hierfür können laufende Programme zur Fachkräftesicherung sowie die vorgesehene Bundesförderung von Gesundheitsregionen sein.

Angehörige des Pflegeberufs sind ihrem Selbstverständnis nach gemäß des ICN-Ethik-Kodexes für Pflegefachpersonen<sup>7</sup> gesellschaftlichen Zentralwerten und der advokatorischen Berufsausübung verpflichtet. Dies schützt sie im Arbeits- und Versorgungsalltag jedoch nicht vor Diskriminierung oder Rassismus. Umso wichtiger ist es z. B. für Pflege- und Gesundheitseinrichtungen, für Berufsangehörige und Berufsverbände, für Pflegeschulen, Gewerkschaften, Träger- und Arbeitgeber\_innenorganisationen ebenso wie für Patient\_innenverbände und zivilgesellschaftliche Akteure, durch Bildung, Dialog und Interessvertretung (z. B. Anlaufstelle) Diskriminierung und Rassismus entgegenzuwirken.

## ENDNOTEN

- 1 Nachfolgend verwenden wir statt des Begriffs „Pflegerkräfte“ den Begriff „Pflegefachpersonen“, wie er auch im versorgungs- und professionspolitischen Diskurs verwendet wird.
- 2 Vgl. Bundesgesetzblatt (BGBl) 2023 I Nr. 217 unter <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2023/217/VO.html> (27.1.2024).
- 3 Der Workshop wurde am 7.11.2023 digital als moderierter Expert\_innendialog durchgeführt. Die Teilnehmer\_innen deckten ein breites Spektrum pflegespezifischer Handlungs- und Organisationskontexte ab: Leitungspersonal aus Pflege- und Gesundheitseinrichtungen, betriebliche Interessenvertretungen und Integrationsbeauftragte, Personalleitungen und Personalreferent\_innen waren ebenso vertreten wie Teilnehmer\_innen aus den Bereichen Organisationsentwicklung, interkulturelle Beratung und interkulturelles Training, Pflegewissenschaft, Gewerkschaft sowie Vertreter\_innen betrieblicher und regionaler Modellprojekte.
- 4 Die Befragung erfolgte vom 28.9.–30.11.2023. Der Fragebogen war sowohl auf Deutsch als auch auf Englisch verfügbar. Die Umfrage wurde an ausgewählte Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und weitere Akteur\_innen (Agenturen, Gewerkschaft etc.) gesandt und von dort per Schneeballsystem an die Zielgruppe weitergeleitet. Es gab 179 Rückläufer, von denen 107 voll und der Rest teilweise auswertbar ist. Die Befragung zielt darauf ab, die Perspektive der Zielgruppe auf verschiedene Aspekte der Gewinnung von Pflegekräften aus Drittstaaten zu erfassen. Aufgrund der praktisch-methodischen Limitierungen erhebt sie keinen Anspruch auf Repräsentativität.
- 5 Ein Beispiel hierfür ist der behördliche Begriff des „Defizitbescheids“. Ob und inwiefern dieser Begriff mit Blick auf eine „Willkommenskultur“ passend gewählt ist, ist kritisch zu hinterfragen.
- 6 Das Programm „Triple Win“ ist eine Kooperation der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA zur nachhaltigen Gewinnung von Pflegefachpersonen aus Drittstaaten (FES 2023b).
- 7 Der Ethik-Kodex des International Council of Nurses (ICN) für Pflegefachpersonen ist eine Erklärung der ethischen Werte, Verantwortlichkeiten und beruflichen Rechenschaftspflicht von Pflegefachpersonen und Studierenden/Lernenden der Pflege. Er definiert und leitet die ethische Pflegepraxis innerhalb der verschiedenen Pflegerollen (vgl. ICN 2021).

## LITERATURVERZEICHNIS

- Atanassov, Rebecca; Böse, Carolin; Scholz, Moritz; Wolf, Hannah 2023:** Verlorene Pflegefachkräfte: Wann die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme das Anerkennungsverfahren ausbremsen kann und wie Abbrüche vermieden werden können, Version, 1.0 Bonn, [https://res.bibb.de/vet-repository\\_781373](https://res.bibb.de/vet-repository_781373) (18.12.2023).
- Becker, Eugenie; Graf, Johannes; Heß, Barbara; Huber, Matthias 2023:** Kurzfassung der Studie „Entwicklung der Fachkräftemigration und Auswirkungen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens: Begleitforschung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz“, Forschungszentrum des Bundesamtes, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg, <https://doi.org/10.48570/bamf.fz.kurz.fb45.d.2023.feg.1.0>. (18.12.2023).
- Bonin, Holger; Braeseke, Grit; Ganserer, Angelika 2015:** Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche: Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen, Bertelsmann Stiftung, [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28\\_Einwanderung\\_und\\_Vielfalt/Studie\\_IB\\_Internationale\\_Fachkraefterekrutierung\\_in\\_der\\_deutschen\\_Pflegebranche\\_2015.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Internationale_Fachkraefterekrutierung_in_der_deutschen_Pflegebranche_2015.pdf). (18.12.2023).
- Bundesministerium für Gesundheit (BMG); Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ); Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2021:** Konzertierte Aktion Pflege, Zweiter Bericht zum Stand der Umsetzung der Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5, Berlin, [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/K/Konzertierte\\_Aktion\\_Pflege/KAP\\_Zweiter\\_Bericht\\_zum\\_Stand\\_der\\_Umsetzung\\_der\\_Vereinbarungen\\_der\\_Arbeitsgruppen\\_1\\_bis\\_5.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/KAP_Zweiter_Bericht_zum_Stand_der_Umsetzung_der_Vereinbarungen_der_Arbeitsgruppen_1_bis_5.pdf) (18.12.2023).
- DBfK – Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe; DBfK Bundesverband e.V. 2018:** Anwerbung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland, Positionspapier vom 23.11.2028, Berlin, <https://www.dbfk.de/media/docs/newsroom/dbfk-positionen/Positionspapier-Anwerbung-von-Pflegefachpersonen-aus-dem-Ausland.pdf> (18.12.2023).
- DKF – Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) o. J.:** Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration, <https://dkf-kda.de/werkzeugkoffer-wi/> (12.2.2024).
- Friedrich-Ebert-Stiftung; Korea Verband; Koranische Frauengruppe in Deutschland; Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – verdi (Hrsg.) 2016:** Ankommen, Anwerben, Anpassen? Koranische Krankenpflegerinnen in Deutschland: Erfahrungen aus fünf Jahrzehnten und neue Wege für die Zukunft, Veranstaltungsdokumentation, Berlin, [https://www.koreaverband.de/downloads/files/FES\\_Krankenpflegerinnen.pdf](https://www.koreaverband.de/downloads/files/FES_Krankenpflegerinnen.pdf) (18.12.2023).
- GQMG – Gesellschaft für Qualitätsmanagement in der Gesundheitsversorgung e. V. 2019:** GQMG fordert hohe Sprachkompetenz in der Pflege, <https://www.gqmg.de/gut-informiert/gqmg-fordert-hohe-sprachkompetenz-in-der-pflege-23/> (12.2.2024).
- Hubenthal, Natalie 2021:** Wie die Migration von Pflegekräften mit im Ausland erworbener Berufsqualifikation die Pflegeberufe in Deutschland verändert: Wechselwirkungen zwischen den Berufsauffassungen von Zugezogenen und der kollektiven Rollenzuschreibung der Pflegeberufe, Kassel.
- ICN – International Council of Nurses 2021:** Der ICN-Ethikkodex für Pflegefachpersonen, Genf, [https://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Pflege\\_Charta/Schulungsmaterial/Modul\\_5/Weiterfu%CC%88hrende\\_Materialien/M5-ICN-Ethikkodex-DBfK.pdf](https://www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Pflege_Charta/Schulungsmaterial/Modul_5/Weiterfu%CC%88hrende_Materialien/M5-ICN-Ethikkodex-DBfK.pdf) (12.2.2024).
- Kontos, Maria; Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina; Guhlich, Anna 2019:** Betriebliche Integrationsprozesse von neu migrierten Pflegefachkräften, in: Pütz, Robert; Montos, Maria; Larsen, Christa; Rand, Sigrid; Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina (Hrsg.): Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland: Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte, Study Nr. 416, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, S. 60–170, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_416.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf) (18.12.2023).

**Kumpf, Luise; Schinneburg, Heike; Büscher Andreas 2016:** Erfahrungen ausländischer Pflegekräfte in Deutschland: Implikationen für Pflegepraxis und Personalentwicklung, in: Pflegewissenschaft, Zeitschrift für den Dialog von Wissenschaft und Praxis, 18 (11/12), Hungen, S. 608–614.

**Liebig, Thomas; Huerta del Carmen, Maria 2024:** Der Weg nach Deutschland: Ergebnisse der Schlussbefragung einer Längsschnittstudie von an Deutschland interessierten Fachkräften aus dem Ausland (Oktober–Dezember 2023), Onlinepräsentation 31.1.2024, Paris/Berlin, <https://blog.oecd-berlin.de/wer-will-nach-deutschland-und-wer-schafft-es-neue-erkenntnisse-aus-einer-befragung-auslaendischer-fachkraefte> (5.2.2024).

**Lugert-Jose, Grace 2023:** Philippinische Pflegekräfte in Deutschland: Eine Studie zur Mitarbeiterzufriedenheit – Schwerpunkt Diskriminierung und Rassismus, September 2023, Folienpräsentation, Hamburg, [https://gracelugert.com/wordpress/wp-content/uploads/2023/10/GLJ-Arbeitsplatz-Studie-Phil.Nurses-Fokus-D\\_R-deutsch-20231002.pdf](https://gracelugert.com/wordpress/wp-content/uploads/2023/10/GLJ-Arbeitsplatz-Studie-Phil.Nurses-Fokus-D_R-deutsch-20231002.pdf) (18.12.2023).

**Lugert-Jose, Grace 2022:** Neue Studie zeigt hohe Unzufriedenheit bei philippinischen Pflegefachkräften in Deutschland, Pressemitteilung vom 9.3.2022, Hamburg, <https://gracelugert.com/hohe-unzufriedenheit-bei-philippinischen-pflegefachkraeften-in-deutschland/> (18.12.2023).

**Pütz, Robert; Montos, Maria; Larsen, Christa; Rand, Sigrid; Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina 2019:** Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland: Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte, Study Nr. 416, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_416.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf). (18.12.2023).

**Statistisches Bundesamt 2024:** Bis 2049 werden voraussichtlich mindestens 280.000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt, Pressemitteilung vom 24.1.2024, [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24\\_033\\_23\\_12.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_033_23_12.html) (12.2.2024).

**Schilgen, Benjamin; Nienhaus, Alfred et al. 2018:** Die gesundheitliche Situation von Pflegekräften mit Migrationshintergrund, in: ASU – Zeitschrift für medizinische Prävention 53 (2018), S. 54–57.

**Theobald, Hildegard 2018:** Pflegearbeit in Deutschland, Schweden und Japan: Wie werden Pflegekräfte mit Migrationshintergrund und Männer in die Pflegearbeit einbezogen? Study Nr. 383, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf, [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_383.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_383.pdf) (18.12.2023).

**Ulusoy, Nazan; Wirth, Tanja; Linke, Hans-Joachim; Nienhaus, Alfred; Schablon, Anja 2019:** Psychosoziale Belastungen und Beanspruchungen in der Altenpflege: Vergleich zwischen Pflegekräften mit und ohne Migrationshintergrund, in: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie 6 (52), S. 589–597, <https://link.springer.com/article/10.1007/s00391-018-1414-8> (18.12.2023).

**Vdää – Verein demokratischer Ärzt\*innen 2023:** Gute Arbeitsbedingungen statt Hochglanzwerbung in anderen Ländern, Pressemitteilung des vdää vom 24.2.2023, Berlin, <https://www.vdaee.de/index.php/presse/176-2023/1271-pressemitteilung-zur-abwerbung-von-fachkraeften-aus-dem-ausland> (18.12.2023).

**von Hausen, Niki 2010:** Zum Verlauf der Statuspassage hochqualifizierter BildungsausländerInnen mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang in den deutschen Arbeitsmarkt, in: Nohl, Ardn-Michael; Schnittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration: Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt, Wiesbaden, S. 138–150.

**Wielga, Jenny; Bräutigam, Christoph; Enste, Peter 2023a:** Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten: (Hintergründe und Stimmen aus der Praxis, FES impuls, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20118.pdf> (18.12.2023).

**Wielga, Jenny; Bräutigam, Christoph; Enste, Peter; Evans, Michaela 2023b:** Herausforderungen bei der Anerkennung von Pflegekräften aus Drittstaaten, FES impuls, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20727.pdf> (12.2.2024).

#### AUTOR\_INNEN:

**Christoph Bräutigam** arbeitet seit 2005 als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Technik, seit 2017 im Forschungsschwerpunkt Arbeit & Wandel.

**Dr. Peter Enste** ist seit 2020 Direktor des Forschungsschwerpunktes Gesundheitswirtschaft & Lebensqualität (G&L) am Institut Arbeit und Technik (IAT).

**Michaela Evans-Borchers** ist seit 2017 Direktorin des Forschungsschwerpunktes Arbeit & Wandel (A&W) am Institut Arbeit und Technik (IAT).

**Jenny Wielga** ist seit 2021 wissenschaftliche Mitarbeiterin des Forschungsschwerpunktes Gesundheitswirtschaft & Lebensqualität (G&L) am Institut Arbeit und Technik (IAT).

#### IMPRESSUM

März 2024

© **Friedrich-Ebert-Stiftung**

Herausgeberin: Abteilung Analyse, Planung und Beratung  
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn  
Fax 0228 883 9205

[www.fes.de/apb](http://www.fes.de/apb)

Für diese Publikation sind in der FES verantwortlich:  
Iva Figenwald und Susan Javad, Abteilung Analyse, Planung und Beratung  
Bestellungen/Kontakt: [apb-publikation@fes.de](mailto:apb-publikation@fes.de)

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der Friedrich-Ebert-Stiftung dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

Titelillustration: © Till Lukat

ISBN 978-3-98628-540-1