

Personalnotstand in der Pflege: Kann Erwerbsmigration helfen?

Deutschland steht vor einer großen Herausforderung: Immer mehr Unternehmen suchen vergeblich nach qualifizierten Arbeitskräften. Besonders betroffen sind Berufe im Gesundheitswesen, in der IT-Branche, im Handwerk und in der Bildung. Laut Bundesagentur für Arbeit konnten im Jahr 2023 rund 570.000 offene Stellen nicht besetzt werden – ein Rekordwert. Über 180 sogenannte Engpassberufe wurden identifiziert, in denen Bewerbungen besonders rar sind.

Grund für den Mangel ist nicht nur der demografische Wandel, also die Tatsache, dass immer mehr Menschen in Rente gehen und die Geburtenrate sinkt. Die Ursachen liegen auch in strukturellen Problemen wie unzureichenden Ausbildungskapazitäten oder die als unattraktiv empfundenen Ausbildungen und Berufe vor allem im Handwerk und in der Pflege. Die in manchen Branchen schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt eine weitere Herausforderung dar.

Besonders deutlich und wortwörtlich am eigenen Leib erlebbar ist der Fachkräftemangel in der Pflege und im Gesundheitsbereich. Schätzungen zufolge könnten hier bis 2035 bis zu 350.000 Arbeitskräfte fehlen, wenn keine Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Um dem entgegenzuwirken, setzt die Politik auf verschiedene Maßnahmen. Eine zentrale Rolle spielt dabei die gezielte Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland.

In dieser Unterrichtseinheit untersuchen die Schülerinnen und Schüler, welche Lösungsansätze existieren und welche Chancen und Herausforderungen mit der Erwerbsmigration verbunden sind.

Überblick

Themenbereich	Wirtschaftspolitik
Vorwissen	Arbeitsmarktpolitik, Demografischer Wandel, Migration
Zeitbedarf	2 Unterrichtsstunden
Methoden	Karikaturanalyse, Gruppenpuzzle
Kompetenzen	<p>Die Schülerinnen und Schüler ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ erarbeiten sich Grundwissen über den Arbeitskräftebedarf in Deutschland. ◆ können die Herausforderungen der Einwanderungspolitik benennen und einordnen. ◆ entwickeln Ideen zur besseren Integration von ausländischen Fachkräften in ihrem Arbeitsumfeld am Beispiel der Pflege. ◆ beurteilen die Notwendigkeit einer Neuausrichtung deutscher Migrationspolitik.
Schlagworte	Fachkräftemangel, Migration, Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Pflegenotstand
Autorin	Sabine Steinbeck
Redaktion	Institut für Ökonomische Bildung (IÖB)
Produktion	Klett MEX, 2025

Der Fachkräftemangel in der Pflege

Deutschland steht vor einer tiefgreifenden gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Herausforderung. Der Fachkräftemangel hat sich in den letzten Jahren zu einem strukturellen Problem entwickelt, das alle zentralen Wirtschaftsbereiche betrifft. Besonders akut ist die Lage im Gesundheitswesen und hier vor allem in der Pflege. Prognosen gehen davon aus, dass bis 2035 bis zu 350.000 Pflegekräfte fehlen könnten, wenn keine wirksamen Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege betrug 2024 rund 1,7 Millionen (BA für Arbeit 2025, S. 7). Bereits heute sind mehr als 30.000 Stellen unbesetzt. Die Bundesagentur für Arbeit bezeichnet Pflegeberufe deshalb als Engpassberufe mit besonders hohen Besetzungsproblemen.

Die Ursachen für den Fachkräftemangel in der Pflege sind vielfältig: Neben dem demografischen Wandel, der zu einer steigenden Zahl an Renteneintritten und einer sinkenden Zahl junger Berufseinsteigerinnen und -einsteiger führt, spielen auch Faktoren wie die längere Lebenserwartung der Bevölkerung, unzureichende Ausbildungskapazitäten, physisch und psychisch belastende Arbeitsbedingungen sowie die geringe Attraktivität der Berufe eine Rolle.

Ein Blick auf die Beschäftigungsstruktur in der Pflege verdeutlicht, dass internationale Zuwanderung hier längst unverzichtbar ist. Jede sechste Pflegekraft stammt aus dem Ausland, was ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung des Arbeitsmarkts in dieser Branche ist. Die Gesamtbeschäftigung in den Pflegeberufen wuchs von 2013 bis 2023 um 26 Prozent, überwiegend getragen durch nichtdeutsche Pflegekräfte (Carstensen et al. 2024, S. 13), deren Beschäftigung seit 2013 in der Altenpflege um 270 Prozent, in der Krankenpflege um über 250 Prozent gestiegen ist.

Die Politik setzt seit einigen Jahren verstärkt auf die Strategie der gezielten Erwerbsmigration qualifizierter Fachkräfte aus dem Ausland. Seit Inkrafttreten und Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) im Jahr 2023 wurden die Einreise- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen aus Nicht-EU-Staaten deutlich erleichtert. Neben hochqualifizierten Akademikerinnen und Akademikern können nun auch Personen aus Engpassberufen – darunter Pflege – leichter eine Arbeitserlaubnis erhalten. Instrumente wie die „Blaue Karte EU“ und die neu eingeführte Chancenkarte sollen qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber anlocken. Die Notwendigkeit dieser Maßnahmen ist auch international begründet: Deutschland konkurriert mit klassischen Einwanderungsländern wie den USA, Kanada oder Australien um eine begrenzte Zahl hochqualifizierter Arbeitskräfte.

Zusätzlich wurden spezielle Programme geschaffen, um die Anwerbung zu strukturieren und zu beschleunigen. Ein Beispiel ist das Triple-Win-Programm, das in Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) umgesetzt wird. Es vermittelt Pflegekräfte aus ausgewählten Partnerländern, darunter Mexiko, die Philippinen, Vietnam oder Bosnien und Herzegowina, auf Basis bilateraler Abkommen. Das Konzept verfolgt das Ziel, sowohl den Herkunftsländern als auch Deutschland und den migrierenden Pflegekräften Vorteile zu verschaffen. Seit 2019 unterstützt zudem die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Visums- und Anerkennungsbearbeitung. Dadurch soll die Bearbeitungszeit von Anträgen auf höchstens drei Monate verkürzt werden.

Trotz dieser Fortschritte bestehen erhebliche Herausforderungen. Die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen ist oft langwierig, kostenintensiv und bürokratisch überfrachtet. Zugewanderte Pflegekräfte müssen Anpassungslehrgänge absolvieren oder zusätzliche Prüfungen ablegen, bevor sie als Fachkraft anerkannt werden. Bis der Nachweis von Deutschkenntnissen auf dem geforderten B2-Niveau vorliegt, arbeiten viele nur als Hilfskräfte. Solche Verzögerungen bedeuten für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht nur finanzielle Belastungen, sondern auch Personalengpässe, da die volle Einsatzfähigkeit der Fachkräfte zu lange dauert.

Vor allem in der Pflege zeigt sich, dass die Anwerbung allein nicht ausreicht und dass die Integration in den Arbeitsalltag mit Schwierigkeiten verbunden ist. Dazu zählen neben bürokratischen und sprachlichen Hürden Unterschiede in der Arbeitskultur sowie das Erleben von Alltagsrassismus. Diese Faktoren können dazu führen, dass angeworbene Fachkräfte nicht langfristig im Beruf bleiben oder ihr Potenzial nicht voll entfalten können.

Die Thematik der Erwerbsmigration bietet für den Unterricht in der gymnasialen Oberstufe vielfältige Anknüpfungspunkte. Sie verbindet Aspekte der Arbeitsmarkt- und Migrationspolitik mit Fragen der sozialen Integration und der internationalen Wettbewerbsdynamik. Schülerinnen und Schüler können anhand aktueller Daten und des Fallbeispiels „Pflege“ die Ursachen und Folgen des Fachkräftemangels analysieren, die Funktionsweise migrationspolitischer Instrumente untersuchen und Chancen sowie Risiken einer stärker gesteuerten Erwerbsmigration kritisch bewerten.

Dabei ist es wichtig, sowohl die Perspektive der aufnehmenden Gesellschaft als auch die der zuwandernden Pflegekräfte einzubeziehen, um ein differenziertes Bild zu vermitteln.

Literaturhinweise:

Bundesagentur für Arbeit (2025): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024): Fachkräfteland Deutschland.

Zu finden unter: https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/fachkraeftesicherung.html?cms_templateQueryString=Fachkr%C3%A4ftestrategie&cms_showNoGesetzesstatus=true&cms_showNoStatus=true

Carstensen, Jeanette / Seibert, Holger / Wiehthölder, Doris (2024): Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung, IAB-Forschungsbericht 22/2024, Nürnberg.

Zu finden unter: DOI:10.48720/IAB.FB.2422

Fendel, Tanja / Ivanov, Boris (2024): Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung, IAB-Kurzbericht 21, Nürnberg.

Zu finden unter: <https://iab.de/publikationen/publikation/?id=14266001>

Foroutan, Naika (2024): Postmigrantische Gesellschaft in der Krise, in: Flucht und Migration, Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Zeitschrift der Bundeszentrale für politische Bildung, 74. Jahrgang, 45/2024.

Zu finden unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/flucht-und-migration-2024/>

Keitel, Christiane (2024): Das Beschäftigungswachstum in der Pflege wird inzwischen ausschließlich von ausländischen Beschäftigten getragen, IAB-Forum, Interview vom 15.10.2024.

Zu finden unter: <https://iab-forum.de/das-beschaeftigungswachstum-in-der-pflege-wird-inzwischen-ausschliesslich-von-auslaendischen-beschaeftigten-getragen/>

Mechtel, Mario (2018): Grundlagen der Arbeitsmarkökonomik – wenn Arbeitsangebot auf Arbeitsnachfrage trifft, Teach Economy.

Zu finden unter: <https://www.teacheconomy.de/lehrvideos/arbeitmarktoekonomik/>

Unterrichtsverlauf

Zeit	Phase	Inhalte	Materialien	Tipps / Hinweise
1. 1. Unterrichtsstunde: Fachkräftemangel in Deutschland – Ist Erwerbsmigration die Lösung?				
10'	Einstieg	Die SuS setzen sich auf Basis einer Karikatur mit dem Fachkräftemangel in der Pflege auseinander. Sie ordnen die Bedeutung des Fachkräftemangels in Pflegeberufen ein.	M1 Karikatur M2 Wie entwickelt sich der Pflegenotstand in der Zukunft?	Einzelarbeit Methode: Karikaturanalyse Die SuS können die Antwort zu Aufgabe 3 auch mit einem digitalen Endgerät als Audio-Datei aufnehmen.
20'	Erarbeitung I	Die SuS erwerben mit Hilfe von Fachtexten Grundwissen über den Arbeitskräftebedarf in Deutschland und können die Herausforderungen der Einwanderungspolitik benennen.	M3 Was uns der Fachkräftemangel kostet M4 Migration als Ressource	Einzelarbeit Unterrichtsgespräch Aufgabe 2 kann auch in Partnerarbeit ausgeführt werden.
15'	Vertiefung I	Die SuS lernen das Fachkräfteeinwanderungsgesetz kennen und informieren sich über Bedingungen der Arbeitsaufnahme für Nicht-EU-Ausländer. Sie können mit den zentralen Fachbegriffen kompetent umgehen.	M5 Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz M6 Arbeiten in der EU mit der Blauen Karte	Einzelarbeit Unterrichtsgespräch
2. Unterrichtsstunde: Fallbeispiel Pflege – Herausforderungen der Integration von ausländischen Pflegekräften				
15'	Erarbeitung II	Die SuS setzen sich mit Hilfe eines Videos mit möglichen Hürden der Erwerbsmigration auseinander. Sie überprüfen die Relevanz der im Video genannten Thesen anhand einer Statistik.	Film: Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz M7 Welche Hürden gibt es für Erwerbsmigration?	Einzelarbeit Aufgabe 2 eignet sich auch als Partnerarbeit. Bei engem Zeitrahmen können die Aufgaben 1 und 2 auch als Hausaufgabe zur Vorbereitung der Stunde gegeben werden.
25'	Vertiefung II Ergebnissicherung	Die SuS untersuchen anhand des Fallbeispiels „Pflege“, welchen Herausforderungen Pflegekräfte aus dem Ausland gegenüberstehen. Sie entwickeln Vorschläge, um diesen Problemen zu begegnen.	M8 Fallbeispiel Pflege: Was erschwert die Integration von Fachkräften aus dem Ausland? (A) Arbeitskultur (B) Qualifikationsanerkennung (C) Alltagsrassismus (D) Deutschkenntnisse	Methode: Gruppenpuzzle mit arbeitsteiliger Auswertung der Texte. Die Texte C und D eignen sich aufgrund des geringeren Umfangs und der geringeren Komplexität für leistungsschwächere SuS. Tabelle im Lösungsteil kann den SuS für die Ergebnissicherung zur Verfügung gestellt werden.
5'	Diskussion	Die SuS diskutieren im Plenum eine Aussage zur künftigen Ausrichtung der deutschen Migrationspolitik.	Zitat in Aufgabe 5	Diskussion im Plenum

M1

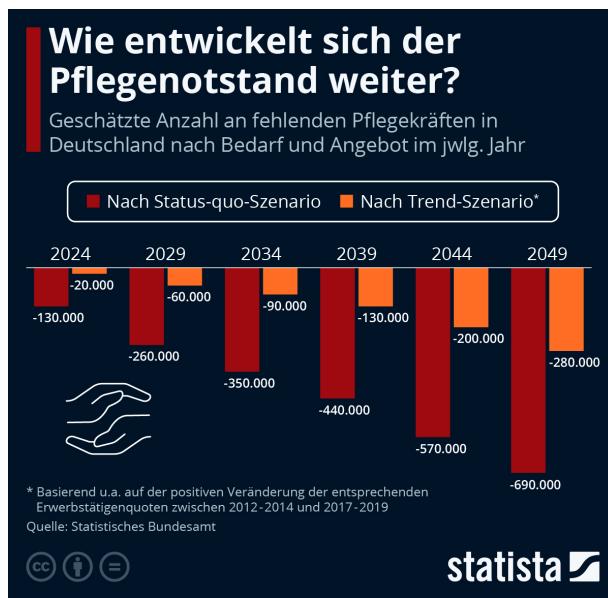
“



Quelle: nelcartooons.de

M2

Wie entwickelt sich der Pflegenotstand in der Zukunft?

Quelle: Statista, 2024. Zu finden unter: <https://de.statista.com/infografik/32325/geschaetzte-anzahl-an-fehlenden-pflegekraeften-in-deutschland/>

Aufgaben

- 1 Analysieren und interpretieren Sie die Karikatur.
- 2 Überlegen Sie sich eine passende Überschrift für die Karikatur und schreiben Sie diese in die dafür vorgesehene Zeile.
- 3 Stellen Sie sich vor, Sie hätten als Besucherin oder Besucher die in der Karikatur abgebildete Situation miterlebt. Was würden Sie Herrn Maier gern sagen? Formulieren Sie maximal vier aussagekräftige Sätze. Beziehen Sie auch Informationen aus M2 ein.

M3

Was uns der Fachkräftemangel kostet

Eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft vom Mai 2024¹ geht davon aus, dass am deutschen Arbeitsmarkt etwa 573.000 qualifizierte Arbeitskräfte fehlen. Für das Produktionspotenzial der Unternehmen bedeutet dies: es könnte um 1,1 Prozent oder 49 Milliarden Euro höher sein. Bis zum Jahr 2027 sollen es 74 Milliarden Euro sein, die der deutschen Wirtschaft entgehen.

Der demografische Wandel wird diese Entwicklung weiter verstärken. Für Unternehmen, die Investitionen am Standort Deutschland in Erwägung ziehen, wird der Fachkräftemangel als größtes Risiko eingeschätzt. Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet das Fehlen von Fachkräften eine höhere Belastung im Job und somit eine Abnahme der Arbeitszufriedenheit.

¹ Burstedde, Alexander / Kolev-Schaefer, Galina (2024): Die Kosten des Fachkräftemangels. IW-Kurzbericht Nr. 27.

M4

Migration als Ressource

[..] Die westlichen Industrienationen werden im kommenden Jahrzehnt insgesamt 30 Prozent ihrer Arbeitskräfte aufgrund der demografischen Lage in den Ruhestand schicken. Das Problem wird sich also absehbar verschärfen. Bis 2035 werden allein durch die bevorstehende Verrentungswelle der geburtenstarken Jahrgänge sieben Millionen Fachkräfte in Deutschland zusätzlich gebraucht. Dafür müssten bis 2035 insgesamt rund 18 Millionen ausländische Fachkräfte kommen. Das wären über 1,6 Millionen Arbeitskräfte pro Jahr. Wenn sie Familienangehörige mitbringen, werden es noch mehr sein.

Zwar gibt es Stimmen, die dafür werben, den Mangel zunächst über bestehende Reserven aufzufangen und heimische Langzeitarbeitslose sowie in Teilzeit beschäftigte Frauen über attraktivere Jobangebote stärker in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Jedoch sind diese Reserven nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes bald ausgeschöpft: Der Mikrozensus, also die wiederkehrende Haushaltsbefragung in Deutschland, hält fest, dass bereits jetzt 92 Prozent der Männer zwischen 25 und 59 Jahren einer Erwerbstätigkeit nachgehen und 83 Prozent der Frauen einen bezahlten Job haben.

Gleichzeitig konkurrieren auf den internationalen Arbeitsmärkten klassische Einwanderungsländer des

Globalen Nordens wie die USA, Kanada, Australien und Großbritannien um dieselbe Workforce. Hinzu kommt, dass der anvisierte Aufstieg der BRICS-Staaten Brasilien, Russland, Indien, China und Südafrika zu einer globalen Weltmacht die Konkurrenz um migrantische Fachkräfte für Europa weiter erhöhen wird. Vor Kurzem hat sich die Ländergruppe um vier Staaten erweitert, darunter sind mit Iran und den Vereinigten Arabischen Emiraten zwei Länder des Mittleren Ostens und mit Ägypten und Äthiopien zwei Länder Afrikas. Gerade die Golfregion erlebt aktuell einen historisch beispiellosen ökonomischen Aufschwung dadurch, dass Russland nicht mehr Europas zentraler Energielieferant ist. Diese Länder fischen neben den klassischen Einwanderungszielen bereits den Metakorridor der Migration aus Südostasien ab, wo sich diverse Bundesministerinnen seit Jahren erfolglos um Pflegekräfte für Deutschland bemühen. Somit werden im kommenden Jahrzehnt Migrant:innen zu einer umkämpften Ressource avancieren. In der Migrations- und Integrationspolitik wird daher ein Paradigmenwandel notwendig sein, wenn Deutschland als Standort nicht hinterherhinken und das „migrantische Gold“ zu sich kanalisiieren möchte.

Quelle: Foroutan, Naika (2024): Postmigrantische Gesellschaft in der Krise, in: Flucht und Migration, Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Zeitschrift der Bundeszentrale für politische Bildung, 74. Jahrgang, 45/2024, S. 6-7.

Aufgaben

- 4 Fassen Sie zusammen, welche Probleme für die deutsche Wirtschaft aus dem Fachkräftemangel resultieren (M3).
- 5 Arbeiten Sie aus M4 heraus, welchen Herausforderungen Deutschland gegenübersteht, um das Problem des Fachkräftemangels zu lösen.

M5

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Seit März 2000 wurde in Deutschland mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) versucht, die Erwerbsmigration aus Nicht-EU-Ländern zu steigern und dem Fachkräftemangel zu begegnen. Nach einer Novellierung des FEG im Jahr 2023 liegt heute ein Fokus auf der „Blauen Karte EU“, die ursprünglich nur für hochqualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt worden war. Das neue FEG lockert die Bedingungen, unter denen Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger einen erwerbsbezogenen Aufenthaltstitel erhalten können. Die Bundesregierung möchte nun auch Personen aus Mangelberufen in vielen Beschäftigungssektoren wie z. B. Handwerk und Pflege ins Land holen. Die Anerkennung ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse wurde hierfür erleichtert, und mit der Chancenkarte können Arbeitskräfte, die deutsche Sprachkenntnisse nachweisen können, auch ohne anerkannte Qualifikation über ein Punktesystem den Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.

M6

Arbeiten in der EU mit der Blauen Karte

Bei der Blauen Karte EU (engl. EU Blue Card) handelt es sich um einen von einem Mitgliedstaat der Europäischen Union erteilten Aufenthaltstitel² zum Zwecke der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in dem jeweiligen Mitgliedstaat für Angehörige von Drittstaaten.

[...] In Deutschland ist die Blaue Karte EU seit dem 1. August 2012 der zentrale Aufenthaltstitel für akademische Fachkräfte aus dem Ausland. Sie wird in einem vereinfachten Verfahren ohne Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit erteilt. Voraussetzungen:

- Der Antragsteller muss ein abgeschlossenes Hochschulstudium nachweisen.
- Eine Mindestgehaltsgrenze von 58.400 Euro brutto (2023) muss eingehalten werden.

In sogenannten Mangelberufen, in denen es in Deutschland eine hohe Anzahl unbesetzter Stellen gibt, liegt die Gehaltsuntergrenze bei 45.552 Euro (2023). [...]

Die Blaue Karte EU bietet zahlreiche Privilegien für den Zuwanderer und seine Familie. So ermöglicht z. B. ein frühzeitiges Daueraufenthaltsrecht potentiellen Bewerbern, ihre Zukunft in Deutschland langfristig zu planen: Schon nach einem Aufenthalt von 33 Monaten kann eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erlangt werden. Soweit Deutschkenntnisse auf der Stufe B1 nachgewiesen werden können, wird die Niederlassungserlaubnis sogar bereits nach 21 Monaten erteilt.

² Oberbegriff für verschiedene Formen der Berechtigung, sich in einem Land aufzuhalten.

Quelle: www.auswaertiges-amt.de, abgerufen am 04.11.2025



Quelle: Bundesministerium des Innern

Aufgabe

6

Erläutern Sie, mit welchen Mitteln Deutschland versucht, mehr Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen (M5 und M6).



Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz

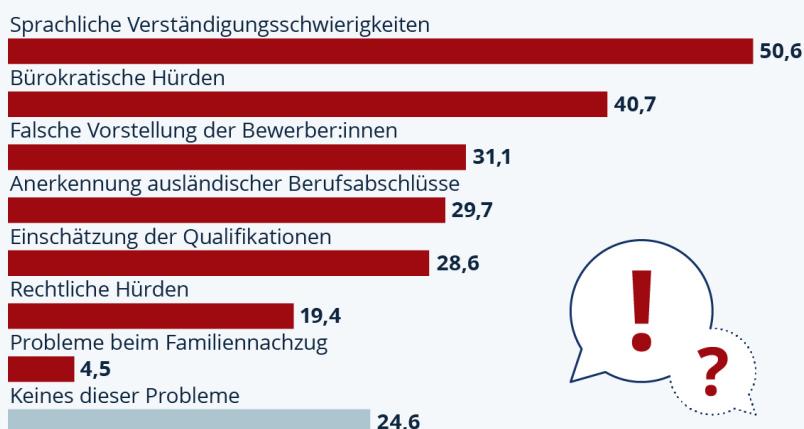
Wird es halten, was es verspricht? Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, dessen erster Teil bereits in Kraft getreten ist, soll den Arbeitskräftemangel in unterschiedlichen Branchen auffangen. Praktikerinnen und Praktiker zweifeln, ob dies gelingen wird.

M7

Probleme bei der Rekrutierung ausländischer Fachkräfte

Welche Hürden gibt es für Erwerbsmigration?

Anteil der Befragten, die folgende Probleme bei der Rekrutierung von ausländischen Fachkräften hatten (in %)



Basis: 501 Entscheider:innen in Unternehmen mit über 10 Mitarbeitenden in Deutschland, die ausländ. Fachkräfte beschäftigen; Juni 2024

Quelle: Bertelsmann Stiftung



statista

Quelle: Statista, 2025. Zu finden unter: <https://de.statista.com/infografik/34293/befragte-die-folgende-probleme-bei-der-rekrutierung-von-auslaendischen-fachkraeften-hatten/>

Aufgabe

7

Sehen Sie sich den Film aus der Reihe „Kontrovers“ an.

- Notieren Sie stichpunktartig, welche Hürden für die Integration ausländischer Pflegekräfte in dem Beitrag genannt werden.
- Werten Sie die Statistik (M7) aus und überprüfen Sie, inwiefern Ihre Ergebnisse aus Teilaufgabe a) in der Umfrage abgebildet werden.

M8

Fallbeispiel Pflege: Was erschwert die Integration von Fachkräften aus dem Ausland?

Deutschland gewinnt jedes Jahr Tausende Pflegekräfte aus Ländern außerhalb der EU, um den steigenden Bedarf in Krankenhäusern und Pflegeheimen zu decken. Diese Fachkräfte werden dringend gebraucht, da in der Pflegebranche besonders viele Stellen unbesetzt bleiben – allein 2023 waren es über 50.000. Doch die Integration dieser Mitarbeitenden in den deutschen Arbeitsalltag ist oft schwieriger, als es auf den ersten Blick scheint. Sprachbarrieren, unterschiedliche Arbeitskulturen, lange Verfahren zur Anerkennung von Abschlüssen und fehlende Unterstützung bei Wohnungssuche oder Kinderbetreuung führen häufig zu Frustration. Gleichzeitig erwarten viele Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Flexibilität und sofortige Einsatzbereitschaft. Für die Gesellschaft bedeutet das: Ohne gute Integrationskonzepte können ausländische Pflegekräfte den Fachkräftemangel nur begrenzt beheben.



Der Fachkräftemangel in der Pflege

Zur Abmilderung des Fachkräftemangels wird die Rekrutierung internationaler Pflegekräfte immer relevanter. In den letzten zehn Jahren ist die Beschäftigung ausländischer Beschäftigter in der Pflege stark angestiegen. Jede sechste Pflegekraft kommt aus dem Ausland: Im Jahr 2023 betrug der Anteil der ausländischen Beschäftigten in den Pflegeberufen 16,2 Prozent (271.000). [...]

Angesichts des erheblichen Mangels an Arbeitskräften in der Pflegebranche rückt neben der Gewinnung von Fachkräften im Inland und der EU die Erwerbsmigration von ausländischen Kräften aus Drittstaaten zunehmend in den Fokus. Statt einzelne Pflegekräfte im Ausland anzuwerben, erfolgt die Rekrutierung häufig auf der Basis von Vermittlungsabsprachen, bei denen mit entsprechenden staatlichen Stellen bilaterale Absprachen oder Kooperationsvereinbarungen getroffen werden. [...] Mittlerweile (2023) sind bundesweit mehr ausländische Pflegekräfte aus Nicht-EU-Ländern als aus der EU in Deutschland tätig (Nicht-EU: 177.000 Pflegekräfte, EU: 94.000). Mit Blick auf die Pflegebeschäftigte insgesamt stammen 3,6 Prozent aus den Pflegeanwerbeländern, 2,9 Prozent aus mittel- und osteuropäischen EU-Ländern [...], 2,1 Prozent aus europäischen Ländern, die nicht EU-Mitglied sind (übriges Europa) und 2,0 Prozent aus anderen Nationen (Übrige Welt).

Quelle: Carstensen, Jeanette / Seibert, Holger (2024): Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung, IAB-Forschungsbericht Nr. 22, S. 13.

A Arbeitskultur

Häufig haben ausländische Pflegekräfte eine andere fachliche Sozialisation durchlaufen, die mit unterschiedlichen Kompetenzen und Erwartungen an den beruflichen Alltag einhergeht. So treffen sie in Deutschland auf Berufsnormen, die mit deutlich geringeren Autonomiespielräumen einhergehen, einer hohen Abhängigkeit von ärztlichen Anordnungen sowie einer auf das Nötigste reduzierten Pflegepraxis, die kaum Ressourcen für Beziehungs- und emotionale Arbeit zulässt. Von den zugewanderten Pflegekräften wird eine Übernahme dieser in Deutschland vorherrschenden beruflichen Identität erwartet, die von den etablierten Pfleger*innen im hoch verdichteten Arbeitsalltag nur selten hinterfragt bzw. problematisiert wird. Aufgrund der Ökonomisierung der Pflege wird beispielsweise von den migrierten Pflegekräften erwartet, den zeitlichen Aufwand für die Beziehungsarbeit mit den Pflegebedürftigen zu minimieren, obwohl die Pflegekräfte selbst die Beziehungspflege vielleicht für sehr wichtig erachten und diese intensivieren möchten. Zudem werden ihnen ihre Fähigkeiten zur Übernahme medizinischer Anteile (z. B. das Injizieren bestimmter Spritzen [...]) abgesprochen, auch wenn diese aufgrund der Ausbildungsinhalte im Herkunftsland häufig vorhanden sind – was von den migrierten Pflegekräften als Abwertung ihrer Fachkompetenz erlebt wird.

Herausforderungen für zugewanderte Pflegekräfte, 13.12.2023, Hrsg.: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb, www.bpb.de/543561.

Die große Enttäuschung

Im Zentrum der konfliktreichen Unrechtserfahrungen der Pflegefachkräfte steht die Differenz zwischen der akademischen Pflegequalifizierung, wie sie in einigen der südeuropäischen Länder – nämlich Portugal, Spanien und Griechenland – aber auch in einigen der osteuropäischen Herkunftsänder wie Polen und Slowakei üblich ist, und der nicht-akademischen Pflegequalifizierung in Deutschland. Denn dort sind die akademischen und nicht-akademischen Qualifizierungen mit unterschiedlichen hierarchischen Positionen am Arbeitsplatz sowie mit verschiedener Verantwortung [...] verknüpft – insbesondere in Bezug auf die Form der Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften und Ärzt_innen. Die Interviewanalyse wies darauf hin, dass die rekrutierten Pflegefachkräfte während der Vorbereitungsphase im Herkunftsland unvollständig über den Pflegeberuf in Deutschland informiert wurden. Diese gingen meistens von einer ähnlichen beruflichen Praxis in Deutschland wie in ihrem Herkunftsland aus, was auf eine möglicherweise unbeabsichtigte oder unbewusste Informationspraxis [...] zurückgeführt werden kann.

Die nicht antizipierten Qualifikationsunterschiede zwischen dem Pflegeberuf im Herkunftsland einerseits und in Deutschland andererseits zeigten sich spätestens mit Eintritt in die berufliche Pflegepraxis im deutschen Gesundheitsbetrieb. Nicht erfüllte Erwartungen an die ausgeübte Tätigkeit wurden zu einer Quelle von Enttäuschungen. Die Pflegefachkräfte erlebten die Verdrängung der medizinischen Anteile ihrer akademischen Qualifikation aus der Berufspraxis als einen »Verlust« der Fachlichkeit und »Beschädigung« ihrer beruflichen Identität. [...] Denn die medizinischen Anteile der Pflegearbeit verlieren an Bedeutung, während die körpernahe Arbeit der Grundpflege – der wesentliche Berufsinhalt in Deutschland – einen zentralen Stellenwert gewinnt. Dies wurde von den interviewten Pflegefachkräften aus dem Ausland als ein Angriff auf ihre Berufsidealität gedeutet, da die Pflegefachkräftemigration in ihrem Fall eher zu einem Wissensverlust als Wissensgewinn geführt hat. Schließlich findet ein Teil des Fachwissens, das sie mitbringen, keine Anwendung in der Berufspraxis.

Quelle: Kontos, Maria / Ruokonen-Engler, Minna K.: Zum Nexus von Arbeits- und Migrationssoziologie. Das Beispiel Pflegefachkräftemigration. Ifs Working Paper 17 / Juli 2022, hrsg. vom Institut für Sozialforschung, Frankfurt am Main, S. 13-14.

Arbeitsaufträge:

1. Informieren Sie sich über die Relevanz der Zuwanderung von Pflegekräften für das deutsche Gesundheitssystem (Infobox).
2. Arbeiten Sie heraus, inwiefern eine unterschiedliche Arbeitskultur die Integration ausländischer Pflegekräfte in Deutschland erschwert.
3. Entwickeln Sie in Ihrer Expertengruppe einen Vorschlag, wie diese Herausforderung besser bewältigt werden könnte.

B Qualifikationsanerkennung

Bei im Ausland erworbenen Qualifikationen und Berufsabschlüssen muss in Deutschland die Gleichwertigkeit des Abschlusses anerkannt werden. Dies ist u. a. deshalb problematisch, weil die zugewanderten Pflegekräfte häufig eine akademische, medizinnahe Ausbildung durchlaufen haben, die sich zum Teil deutlich von der Pflegausbildung in Deutschland unterscheidet. Werden die im Ausland erworbenen Abschlüsse und Qualifikationen nicht oder nicht im vollen Umfang anerkannt, kommt es nicht nur zu gefühlten, sondern auch zu faktischen formellen Abwertungen, kurz: zu Dequalifizierung. Häufig müssen die zugewanderten Pflegekräfte Weiterbildungen, Anpassungslehrgänge oder Prüfungen ablegen, damit ihre Abschlüsse in Deutschland voll anerkannt werden. Außerdem werden für die Anerkennung als Fachkraft Deutschkenntnisse auf B2-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens verlangt. Bis sie dieses Sprachniveau formal nachweisen können, dürfen sie nur in Helfer*innenpositionen arbeiten.

Herausforderungen für zugewanderte Pflegekräfte, 13.12.2023, Hrsg.: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb, www.bpb.de/543561.

Langer Weg bis zur Anerkennung

Vor anderthalb Jahren kam Aferdita Bajraliu-Sulejmani aus dem Kosovo nach Deutschland – mit einer abgeschlossenen Ausbildung zur Pflegefachkraft und zehn Jahren Berufserfahrung im Gepäck. Seitdem arbeitet sie im Seniorenheim am Hubland in Würzburg, einer Einrichtung des Kommunalunternehmens des Landkreises Würzburg. Hier setzt man wegen des Personalmangels schon seit Jahren auf Pflegekräfte aus dem Ausland. Und das, obwohl der Weg bis zur Anerkennung der ausländischen Fachkräfte lang, bürokratisch und teuer ist: Bis zu 20.000 Euro kostet das Verfahren im Schnitt bis zum Abschluss. Die Kosten trägt das Unternehmen. "Wir haben keine andere Wahl", sagt Eva von Vietinghoff-Scheel, Vorständin des Kommunalunternehmens, das Träger mehrerer Senioreneinrichtungen ist: "Es wird immer schwerer, junge Menschen hier für den Beruf zu begeistern. [...] Teilweise dauert es zwei Jahre, bis die Fachkräfte hier anerkannt sind." Also fast so lang wie die grundständige Ausbildung. [...] Am Ende wird ein sogenannter Defizitbescheid ausgestellt. Das betreffe die allermeisten Bescheide, erklärt das bayerische Gesundheitsministerium auf Anfrage, weil kaum ein ausländischer Abschluss die Inhalte der generalistischen Pflegeausbildung mitbringe. Der Bescheid bescheinigt den Nachholbedarf. Die Einrichtungen müssen dann dafür sorgen, dass die ausländischen Fachkräfte die fehlenden Stunden absolvieren. Vom Gesundheitsministerium heißt es, dass die Nachholstunden für den Theorieteil weit unter dem Umfang der Pflegeausbildung liege. Hinzu kommen allerdings noch die praktischen Einsätze. Im Würzburger Seniorenheim am Hubland sind das oft mehr als 1.000 Stunden in den Bereichen Ambulanz, Innere Medizin oder Chirurgie. Das macht das Verfahren so langwierig. Für die Anerkennung werden unter anderem Deutschkenntnisse auf B2-Niveau gefordert. Obwohl das Verfahren bei Aferdita Bajraliu-Sulejmani mit gut einem Jahr recht schnell ging, wäre es wegen der Sprachprüfung am Ende fast schiefgegangen: "Ich hatte erst nicht bestanden, deshalb bekam ich Probleme mit dem Aufenthaltstitel", so die 39-Jährige. Auf Antrag bekam sie eine Aufenthaltsgenehmigung für nur zwei Monate. Die Verlängerung wurde auch genehmigt und seit dem bestandenen Sprachkurs hat sie eine Genehmigung für vier Jahre. Danach hofft sie wieder auf eine Verlängerung.

Hasenauer, Carolin: Pflegekräfte aus dem Ausland: Langer Weg bis zur Anerkennung, BR24, 06.11.2023.

Arbeitsaufträge:

1. Informieren Sie sich über die Relevanz der Zuwanderung von Pflegekräften für das deutsche Gesundheitssystem (Infobox).
2. Arbeiten Sie heraus, inwiefern die Anerkennung ausländischer Qualifikationen die Integration ausländischer Pflegekräfte in Deutschland erschwert.
3. Entwickeln Sie in Ihrer Expertengruppe einen Vorschlag, wie diese Herausforderung besser bewältigt werden könnte.

C Alltagsrassismus

Wenn Menschen aufgrund ihrer – zumeist an Äußerlichkeiten wie Hautfarbe, religiöse Kleidung oder Akzent fest-gemachten – Herkunft, „Kultur“ oder Religion kategorisiert, abgewertet und schlechter gestellt bzw. ausgeschlossen werden, wird dies als Rassismus bezeichnet. Rassismus bildet also kein Phänomen des gesellschaftlich rechten Randes allein, wie häufig angenommen wird; er operiert auch im Bereich des Alltäglichen, etwa im Arbeitskontext. Dort kann er sich in subtilen wie offenen Abwertungen gegenüber migrierten oder als solche gelesenen Pflegekräften äußern. Subtile Abwertungen bzw. Hierarchisierungen spiegeln sich zum Beispiel in Aussagen von ambulant gepflegten Personen, wenn sie überrascht sind, dass „die Pflegerin aus Afrika pünktlich“ erschienen oder „doch fleißig“ gewesen sei. Sie finden sich aber auch in – zumeist nett gemeinten – infantilisierenden Bezeichnungen wie „die kleine Vietnamesin“ oder in romantisierten Vorstellungen von einer liebevollen Pflege durch Pflegekräfte aus Osteuropa, „wo Oma wirklich noch so Oma“ sei. Offene Abwertungen und Ausschlüsse finden zum Beispiel dann statt, wenn Patient*innen die Pflege durch „schwarze Hände“ verweigern oder nicht-weiße Menschen aus ihrem Patient*innenzimmer oder ihrer Wohnung verweisen. Sie zeigen sich aber auch, wenn Kolleginnen (die große Mehrheit der Pflegenden sind weiblich) die Einarbeitung von Pflegern mit (vermeintlicher) Migrationsgeschichte ablehnen, weil sie unterstellen, dass von ihnen sexualisierte Gewalt ausgehen könnte. [...] Solch wiederkehrende subtile und/oder offene Erfahrungen, als andersartig wahrgenommen und/oder herabgewürdigt zu werden, ziehen ein (permanentes) Stresserleben, eine Beschädigung des mentalen Gesundheitsempfindens nach sich. Sie können sich als psychische Erkrankungen (z.B. Angststörungen, Depressionen) mit traumatischer Qualität manifestieren. Nicht zuletzt bewirken sie auch den Ausstieg aus der Pflegebranche.

Herausforderungen für zugewanderte Pflegekräfte, 13.12.2023, Hrsg.: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb, www.bpb.de/543561.

Arbeitsaufträge:

1. Informieren Sie sich über die Relevanz der Zuwanderung von Pflegekräften für das deutsche Gesundheitssystem (Infobox).
2. Arbeiten Sie heraus, inwiefern Alltagsrassismus die Integration ausländischer Pflegekräfte in Deutschland erschwert.
3. Entwickeln Sie in Ihrer Expertengruppe einen Vorschlag, wie diese Herausforderung besser bewältigt werden könnte.

D Deutschkenntnisse

Der Erwerb von Deutschkenntnissen soll zu mehr Handlungsfähigkeit im Pflegealltag beitragen. Jedoch geben zugewanderte Pflegekräfte in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung in biographisch-narrativen Interviews an, dass die geforderte Sprachkompetenz auch durchaus als Unterscheidungs-, Hierarchisierungs- und Ausschlussmittel instrumentalisiert werden kann: Unvollständige Deutschkenntnisse dienen dann dazu, den migrantischen Pflegekräften Außenseiter-Positionen zuzuweisen und so etablierte Machtstrukturen aufrecht zu erhalten. Haben sie tatsächlich Sprachschwierigkeiten, erhalten die zugewanderten Pflegekräfte auch nicht immer angemessene Unterstützung, die ihnen das Gefühl geben könnte, ein gleichberechtigtes, wertgeschätztes Mitglied im Pflegeteam zu sein. Denn im Kontext von hoher Arbeitsbelastung und Zeitdruck empfinden etablierte Teammitglieder sprachsensible Anleitungen und eine gute Einarbeitung migrierter Pflegekräfte teilweise als zusätzliche Belastung und damit als „Verlustgeschäft“; sie werden dann oft anderen Aufgaben untergeordnet. Zudem führen die ökonomisierten Arbeitsbedingungen dazu, dass innerhalb der Arbeitszeit immer mehr Aufgaben erledigt werden müssen, was wiederum ein hohes Ungerechtigkeitserleben auslösen sowie zum – zumeist unbefriedigten – Wunsch nach mehr Macht und Gestaltungsmöglichkeiten im Pflegealltag beitragen kann. In diesem Zusammenhang wurden in der bereits erwähnten Studie Beispiele genannt, in denen etablierte Pflegekräfte Informationen auch bewusst zurückhielten, um z.B. das eigene Gefühl, den Ansprüchen nicht zu genügen, zu kompensieren. Über eine solche Praxis wird die Position anderer Pflegekräfte geschwächt. Zugleich werden außerordentlich hohe Erwartungen, die von den etablierten Pflegekräften an die migrierten bzw. als migrantisch gelesenen Pflegekräfte gestellt werden, beobachtet. In solchen Fällen bedingt beides, dass Pflegekräfte mit Migrationsgeschichte den an sie gerichteten Ansprüchen kaum genügen können und die von ihnen verrichtete Arbeit von den etablierten Pflegekräften selten als zufriedenstellend bewertet wird.

Herausforderungen für zugewanderte Pflegekräfte, 13.12.2023, Hrsg.: Bundeszentrale für politische Bildung/bpb, www.bpb.de/543561.

Arbeitsaufträge:

1. Informieren Sie sich über die Relevanz der Zuwanderung von Pflegekräften für das deutsche Gesundheitssystem (Infobox).
2. Arbeiten Sie heraus, inwiefern Probleme beim Spracherwerb die Integration ausländischer Pflegekräfte in Deutschland erschweren.
3. Entwickeln Sie in Ihrer Expertengruppe einen Vorschlag, wie diese Herausforderung besser bewältigt werden könnte.

Aufgaben

8

Führen Sie ein Gruppenpuzzle zum Thema „Herausforderung bei der Integration ausländischer Pflegekräfte in den deutschen Arbeitsmarkt“ durch.

- a) Teilen Sie sich in Stammgruppen mit jeweils vier Personen auf. Innerhalb dieser Gruppe bearbeitet jede Schülerin / jeder Schüler eines der Materialien A-D (M8) und wird Expertin bzw. Experte für diesen Teilbereich. Bei größeren Gruppen kann ein Material auch von zwei Personen in der Stammgruppe bearbeitet werden
- b) Jetzt finden sich alle Expertinnen und Experten in einer **Expertengruppe** zusammen. Tauschen Sie Ihre Ergebnisse aus, klären Sie offene Fragen oder Begriffe und bearbeiten Sie die Arbeitsaufträge.
- c) Die Expertinnen und Experten kehren in ihre ursprünglichen **Stammgruppen** zurück, informieren die anderen Mitglieder über die Ergebnisse und präsentieren ihre Lösung.
- d) Klären Sie nun im Plenum offene Fragen und notieren Sie zu jedem Teilaспект die wichtigsten Punkte an der Tafel.

9

Im Wahlprogramm der AfD für die Bundestagswahl 2025 wird zum Thema „Asyl und Migrationspolitik“ festgestellt: „Die häufig als Rechtfertigung für Massenmigration herangezogene Behauptung eines „flächendeckenden Fachkräftemangels“ muss kritisch hinterfragt werden. Es gibt ausreichend potenzielle Arbeitskräfte.“ Diskutieren Sie diese Aussage im Plenum.