



# HWG Healthcare Talks

Rekrutierung von Pflegekräften aus Drittstaaten für  
Langzeitpflege

**16. Mai 2025**

**16.00 Uhr, Onlineveranstaltung**





Fachkräftemangel

## Pflegebranche hängt an ausländischen Mitarbeitenden

*Stand: 09.05.2025 12:34 Uhr*

Fast jede vierte Pflegekraft in deutschen Altenheimen kommt mittlerweile aus dem Ausland. Ohne ausländische Pflegekräfte würde die Branche kollabieren, warnt die Bundesagentur für Arbeit.

Fast jede vierte Pflegekraft in einem deutschen Altenheim kommt nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit aus dem Ausland. "Die Pflegebranche leidet unter einem gravierenden Fachkräftemangel, der sich demografisch weiter zuspitzt", teilte Vorständin Vanessa Ahuja mit. Ohne ausländische Pflegekräfte würde die Branche schon heute kollabieren, unterstreicht Ahuja.



### Ausländische Kräfte halten Betrieb aufrecht

Aufgrund der zunehmend alternden Bevölkerung wächst der Personalbedarf ständig, das zeigt sich auch an der Arbeitnehmerstatistik. Die Zahl der Beschäftigten in der Pflegebranche ist der Bundesagentur zufolge in den vergangenen zehn Jahren um gut 20 Prozent auf 1,72 Millionen gewachsen - und damit deutlich stärker als im gesamten Arbeitsmarkt.

Zum dritten Jahr in Folge ging der Beschäftigungszuwachs in der Pflege danach allein auf ausländische Beschäftigte zurück. 18 Prozent der gesamten Pflegekräfte stammten inzwischen aus dem Ausland.

Und laut einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist beispielsweise im Zeitraum zwischen 2013 bis 2023 der Anteil der ausländischen Beschäftigten in der Altenpflege um 273 Prozent auf fast 87.000 Personen gestiegen.

- **Titel der Masterarbeit:** Zukunftsorientierte Rekrutierung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten zur Sicherstellung und Weiterentwicklung der Langzeitpflege – Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen am Beispiel philippinischer Pflegefachkräfte
- **Zeitraum der Forschung:** Dezember 2023 bis Juni 2024
- **Methodik:** leitfadengestützte Experteninterviews
  - 7 Einrichtungen der Langzeitpflege
  - 3 Rekrutierungsagenturen

- Enger Zusammenhang zwischen Integration, Entfaltung der professionellen Kompetenzen und Bindung rekrutierter Pflegekräfte
- Bringschuld der Einrichtungen: Begleitung, Unterstützung und Förderung rekrutierter (philippinischer) Pflegekräfte im neuen sozialen und beruflichen Umfeld
- Integration als mehrdimensionaler Prozess

- 1) Welche Maßnahmen der Einrichtungen sind notwendig zur Integration und längerfristigen Bindung?
- 2) (Wie) tragen philippinische Pflegekräfte durch ihre pflegfachlichen und sozialen Kompetenzen zur Weiterentwicklung der Langzeitpflege bei?

- 1) Integration kann gelingen und längerfristige Bindung ist möglich
- 2) Ausgeprägte pflegfachliche Kompetenzen
- 3) Pflegebedürftige profitieren von sozialen Fähigkeiten
- 4) Hohe Verbleibquote, Abwanderungen eher selten

# Empfehlungen zur Rekrutierung & Integration von Pflegekräften aus Drittstaaten



- Vorbereitende Maßnahmen



- Auswahlverfahren



- Berufliche Integration



- Soziale Integration



- Berufliche Kompetenzen weiterentwickeln



- Perspektiven & Herausforderungen

# 1) Vorbereitende Maßnahmen

- Auswahl Vermittlungsagentur
- Kriterienkatalog für Bewerbungsgespräche
- Wohnraumorganisation
- Zuständigkeit für Rekrutierungs- & Integrationsprozess
- Organisation von sozialen Integrationsmaßnahmen
- Interkulturelle Sensibilisierung & - Kompetenz der Teams

## 2) Auswahlverfahren

- Fokus: Tätigkeitsprofil in der Langzeitpflege
- Transparenz und Partizipation
- Vor Einreise: regelmäßiger Kontakt als vertrauensbildende Maßnahme
- Begleitung sprachlicher Kompetenzentwicklung → B2 vor Einreise

### 3) Berufliche Integration

- Planvolle Einführung & Einarbeitung; Nutzung der Ausbildungsstrukturen
- Unterstützung beim Aufbau grundpflegerischer Fähigkeiten
- Bereits vor Anerkennung: Fachkrafttätigkeiten unter Anleitung durchführen und auswerten
- Persönliche & fachliche Unterstützung bei Anerkennung

## 4) Soziale Integration

- Unterstützung durch Mentoren und Mitarbeitende mit Migrationserfahrung
- Grenze zwischen engagierten Angeboten und fürsorglicher Bevormundung nicht überschreiten
- Außerbetriebliche regionale Netzwerke nutzen
- Unterstützung bei Familienzusammenführung

## 5) Berufliche Kompetenzen weiterentwickeln

- Pflegefachliche Kompetenzen & Personalbemessung (PeBeM)
- Empowerment zur Übernahme der Fachkraftrolle
- Weiterbildungsbereitschaft aufgreifen & individuelle Karriereplanungen entwickeln

## 6) Perspektiven & Herausforderungen I

### Einrichtungsebene:

- Personelle Verantwortlichkeit für Rekrutierung und Integration
- Integrierte ausländische Pflegekräfte als Multiplikatoren
- Abwanderung offen thematisieren
- Alltagsrassismus in Einrichtungen erkennen und sanktionieren

## 6) Perspektiven & Herausforderungen II

### **Gesellschaftliche Ebene:**

- Vereinfachung der Migrationsprozesse & Einwanderungsverfahren
- Fremdenfeindlichkeit im gesellschaftlichen Umfeld entgegenwirken
- Rekrutierte Pflegekräfte als Ergänzung und nicht als Ersatz für einheimisches Personal → Ausbildung stärken

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**



**Marcella Eierdanz**

Geschäftsführung Gesundheitsökonomie im Praxisverbund (GiP)

Marcella.eierdanz@hwg-lu.de

+4915225394383

# Demnächst zum Weiterlesen...



- „Herausforderungen und Chancen in der stationären Langzeitpflege am Beispiel philippinischer Pflegefachkräfte“
- „Strategische Herausforderungen und Lösungsansätze in der stationären Langzeitpflege“

**Marcella Eierdanz**

Geschäftsführung GiP

Marcella.eierdanz@hwg-lu.de

+4915225394383