

**Projekt:**  
**Reformdynamiken in Pflegeeinrichtungen:**  
**Internationale Rekrutierung und Personalbemessung**  
**im Zusammenspiel**

---

Hildegard Theobald  
Larissa Preut, Ulrike Scheit, Holger Leidig

# Struktur der Präsentation

- Einführung Forschungsprojekt
- Projektergebnisse:  
  
Prozess der internationalen Rekrutierung  
  
Integration in den Betrieb
- Resümee – Betriebliche Interessensvertretung

# Ausgangspunkt und grundlegende Ziele

- ***Internationale Rekrutierung***

Deutlicher Anstieg von ausländischen Pflegekräften in den letzten Jahren in Pflegeeinrichtungen.

***Ziel des Forschungsprojekts:***

Untersuchung zentraler Dimensionen der Veränderung:  
Internationale Rekrutierung und Integration der migrierten  
Pflegekräfte in ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen.

Gelingensfaktoren und Hemmnisse für eine gelungene Integration

Zusammenhang zu Ungleichheitsdimensionen - Diskriminierungen:  
Migration – Ethnizität

- ***Deutschlandweite Online-Fragebogenerhebung:***  
Grundlegende Politiken, Einschätzungen und Erfahrungen  
*Teilnehmende:* Führungskräfte in den Einrichtungen  
*Beteiligte Einrichtungen:*  
520 ambulante, stationäre Einrichtungen,  
Rücklaufquote: 45%
- ***Deutschlandweite Interviewstudien in stationären Pflegeeinrichtungen:***  
Vertiefende Untersuchungen aus der Perspektive unterschiedlicher Akteursgruppen:  
*52 Interviewpersonen* – 26 Pflegekräfte  
Führungskräfte, Expert\*innen, Bewohner\*innen, Mitarbeitervertretungen

- ***Projektergebnisse***

# Fragestellungen

- Was sind Gelingensbedingungen und Hemmnisse für die Integration in Arbeitsalltag und Betrieb?

Welche Rolle spielen Mitbestimmung und Interessenvertretungen?

- ***Prozess der Rekrutierung***

## Zufriedenheit mit dem Rekrutierungsprozess

- Alles in allem ist meine Pflegeeinrichtung mit dem Rekrutierungsprozess **sehr zufrieden**

	Ja, trifft voll und ganz zu	Ja, trifft eher zu	Nein, trifft eher nicht zu	Nein, trifft gar nicht zu
von Pflegefachkräften aus dem Ausland	0%	36,8%	34,2%	28,9%
Von Auszubildenden aus dem Ausland	0%	33,3%	33,3%	33,3%

Quelle: Eigene Darstellung



# Zufriedenheit mit dem Rekrutierungsprozess – nach Maßnahmen

- Alles in allem ist meine Pflegeeinrichtung mit dem Rekrutierungsprozess von **Pflegefachkräften sehr zufrieden**

Maßnahmen/ (Häufigkeit des Vorkommens in % der Einrichtungen)	Ja, trifft eher zu	Nein, trifft eher nicht zu	Nein, trifft gar nicht zu
Teilnahme an Projekten (17,7%)	55,6%	22,2%	22,2%
Unterstützung durch Organisationen im Ausland (29,0%)	50,0%	37,5%	12,5%
Unterstützung durch den eigenen Konzern /Träger(verband) (32,3%)	47,1%	23,5%	29,4%
Prüfung von Initiativbewerbungen (25,8)	42,9%	21,4%	35,7%
Unterstützung durch staatliche Organisationen in Deutschland (32,3%)	38,9%	33,3%	27,8%
Rückgriff auf Kontakte der eigenen Pflegeeinrichtung (21,0%)	33,3%	16,7%	50,0%
Einbeziehung der Netzwerke der Mitarbeiterinnen (16,1%)	33,3%	22,2%	44,4%
Beauftragung von privaten Personalvermittlungsagenturen (27,5%)	18,8%	43,8%	37,5%
		Quelle: Eigene Darstellung	

- **Anwerbung von Personen aus dem Ausland**  
**Pflegefachkräfte, Auszubildende (neuere Entwicklung)**

## **Darstellung der Herangehensweisen**

- a) Expert\*in beim Träger (gemeinnützig)  
in Zusammenarbeit mit einer Organisation im Inland/Ausland:  
Privatwirtschaftliche Organisation, Triple-Win
- b) Pflegeheimkette/Konzern  
Durchführung durch den Konzern, Zusammenarbeit des Konzerns  
mit privatwirtschaftlichen Unternehmen/Vermittlern in Deutschland
- c) Anstellung von migrierten Pflegekräften vor Ort: Geflüchtete  
Häufige Anstellung im Servicebereich  
Förderung /Ausbildung für eine Tätigkeit in der Pflege  
Einzelfälle - selten systematisches Vorgehen

- ***Integration in den Betrieb***

## Zufriedenheit im Pflegealltag mit den ausländischen Pflegekräften

- Alles in allem ist meine Pflegeeinrichtung mit rekrutierten Kräften aus dem Ausland **sehr zufrieden**

	Ja, trifft voll und ganz zu	Ja, trifft eher zu	Nein, trifft eher nicht zu	Nein, trifft gar nicht zu
Pflegefachkräfte	10,8%	54,1%	27,0%	8,1%
Auszubildende	9,7%	51,6%	22,6%	16,1%

Quelle: Eigene Darstellung

# Probleme im Rahmen der Beschäftigung

- Durch die Beschäftigung von Pflegekräften aus dem Ausland sind in folgenden Bereichen **Probleme aufgetreten**:

	Ja, trifft voll und ganz zu	Ja, trifft eher zu	Nein, trifft eher nicht zu	Nein, trifft gar nicht zu
Sprachliche Verständigung	38,9%	44,4%	16,7%	0%
Fachliche Vorstellungen	30,3%	48,5%	15,2%	6,1%
Organisation der Pflegearbeit	26,5%	32,4%	29,4%	11,8%
Integration ins Team	3,1%	15,6%	59,4%	21,9%
Kritik der Bewohner*innen	3,0%	15,2%	42,4%	39,4%
Kritik der Angehörigen	3,3%	23,3%	33,3%	40,0%
Keine Akzeptanz Angehörige	3,3%	13,3%	30,0%	53,3%
Keine Akzeptanz Bewohner*innen	0%	10,0%	40,0%	50,0%

Quelle: Eigene Darstellung

## Maßnahmen zur Förderung der Integration

- In % der Einrichtungen

Maßnahmen gesamt	<b>68,6%</b>	<b>Darunter:</b>	
Unterstützung Wohnraumsuche	80,8%	Sprachkurs	76,9%
Unterstützung Behördengänge/Formalitäten	76,9%	Unterstützung Verfahren Berufsanerkennung	69,2%
Anpassung Praxisanleitung Ausbildung	61,5%	Beteiligung Kosten Berufsanerkennung	57,7%
Unterstützung Mobilität	57,7%	Unterstützung Integration soziales Umfeld	50,0%
Förderung Teambildung	50,0%	Interkulturelle Schulungen Einheimische Pflegekräfte Ausländische Pflegekräfte	26,9% 23,1%

Quelle: Eigene Darstellung

- ***Perspektive der Pflegekräfte***

## Dimension Anerkennung – Missachtung

- ***Ausgangspunkt:***

Gute“ Arbeit verdient ***Anerkennung*** –  
***grundlegendes Prinzip und menschliches Bedürfnis***

***Basis: für die Integration in den Betrieb***

- ***Anerkennung - nicht-erfüllte Anerkennung – Missachtung***



## Bereiche

- Anerkennung in konkreten Interaktionen
- Anerkennung der professionellen Kompetenz
- Anerkennung in institutionellen, rechtlichen Rahmenbedingungen
- Anerkennung in/ durch organisationelle Strukturen
- ***Zusammenhang zu Ungleichheitsdimensionen:***  
Ethnizität (Migrationsstatus), Soziale Klasse (soziale Ungleichheit)

- **Anerkennung:** Unterstützung im Alltag, Anerkennung der Kompetenz (Beitrag erwünscht), Interesse an der Person/Situation, Integration: „Wir sind alle Familie hier“  
Einzelne ausländische /einheimische Pflegekräfte

- **Fehlende Anerkennung/ Missachtung:**  
Defizitfokussierung Kompetenz, Wenig Unterstützung bei Kenntniserwerb, Kein Interesse an Person/Situation/Beitrag, Forderung Anpassung, Erfahrungen von Ausschluss, keine gute Einführung oder Vorstellung zu Beginn, **Sprache?**

Beleidigungen, nicht immer freundlich (**horizontale Feindseligkeit**)

- **Nur wenig Ansprechpartner\*innen im Betrieb**, individuelle Bewältigung, Gespräche im Privatbereich
- **(Negative) Konsequenzen für Berufsbiographie:** Bewältigung von notwendigen Schritten und Integration in die Einrichtung

# Anerkennung – Bewohner\*innen

- **Anerkennung:** Akzeptanz bei den Bewohner\*innen und positives Verhältnis zu den Bewohner\*innen zentral für die Arbeitssituation  
Oft hervorgehoben: Sehr positives Verhältnis zu den Bewohner\*innen, „mögen mich“

*Oft zu Beginn:*

**Bewohner\*innen skeptisch** – „können sie das?“ – Beschwerden bei der Heimleitung/Pflegedienstleitung

Sprachprobleme

Individuelle Lösung: Überzeugung durch Gespräche, erfolgreiche Versorgung

**Grundlegende Ablehnung:** „Ich will nicht von ihr/ Ausländer\*innen versorgt werden“ – in allen Einrichtungen, aber keine Mehrheit, Basis: Vorurteile, Rassismus, Verweis auf Sprachprobleme

**Ansprechpartner\*innen berufliches Umfeld:** Team, Heimleitung/Pflegedienstleitung, Mitarbeitervertretung, Lehrkräfte an der Schule bei Auszubildenden (weit verbreitet), individuelle Verarbeitung

- ***Resümee***

***Aufgaben betriebliche Interessensvertretung***

# Gelingensfaktoren, Hemmnisse und Aufgaben

- Strukturierte Formen der internationalen Rekrutierung
- Regulierung privatwirtschaftlicher Vermittlungsagenturen
- ***Im Betrieb:***
  - Individuelle Praxisanleitung
  - Sprachförderung
  - Unterstützung Anerkennung/ Vorhandenes Kursangebot
  - Systematische Förderung Geflüchteter
  - Öffentliche Finanzierung

- ***Anerkennung im betrieblichen Alltag:***

Team, Bewohner\*innen, Leitung

Integration – Bewältigung der Anforderungen

- ***Außerberufliche Unterstützung***

Wohnungssuche, Behörden und Visa, Familiennachzug

- ***Betriebliche Interessensvertretung***

– nicht immer vorhanden

– teilweise involviert