

Pflege mit Akzent – Internationale Pflegekräfte berichten aus ihrem Arbeitsleben

Key Facts

- Die Betreuung durch ein Integrationsmanagement ist für zugewanderte Pflegekräfte sehr wertvoll
- Die deutsche Bürokratie ist besonders in der Ankommensphase eine große Belastung für internationale Pflegekräfte
- Internationale Pflegekräfte bringen oft einen akademischen Hintergrund mit

Autorin

➔ **Miriam Stuckert**

Die Anwerbung von internationalen Fachkräften in der Pflege wird im Diskurs meist aus der Sicht der Arbeitgebenden oder im Gesamtkontext des Fachkräftemangels beleuchtet. In diesem Beitrag erhalten internationale Angestellte in anonymisierter Form selbst die Gelegenheit, ihre individuellen Erfahrungen zu schildern und somit Denkanstöße für neue Integrationskonzepte zu geben.

Die Integration internationaler Fachkräfte in das deutsche Arbeitsumfeld ist ein bedeutendes Thema, das sowohl Chancen als auch Herausforderungen mit sich bringt. Besonders in der Pflegebranche, die durch den demografischen Wandel stark auf qualifizierte Fachkräfte angewiesen ist^[1], spielen durch die Care-Arbeit am Menschen kulturelle Vielfalt und interkulturelles Verständnis eine zentrale Rolle.

Migration stellt auch den Arbeitsschutz vor neue Herausforderungen, da internationale Fachkräfte oft mit besonderen Risiken konfrontiert sind. Sprachbarrieren können die Vermittlung von Sicherheitsstandards und Arbeitsanweisungen erschweren. Gleichzeitig beeinflussen kulturelle Unterschiede das Verständnis von Arbeitssicherheit und Prävention. Eventuelle unsichere Beschäftigungsverhältnisse oder mangelnde Kenntnis der Rechts- und Vorschriftssituation verschärfen diese Probleme zusätzlich.

Als zuständige Berufsgenossenschaft für die Mehrheit der Pflegekräfte in Deutschland hat sich die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) dieses Thema auf die Agenda gesetzt und auch in ihren internationalen Erfahrungsaustausch als Vorstand der Sektion für den Arbeitsschutz im Gesundheitswesen der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS) eingebracht. Sie kümmert sich in dieser Rolle um das Vorantreiben des Erfahrungsaustauschs auf internationaler Ebene. Weitere Informationen unter: ➔ <https://www.issa.int/de/prevention-health>.

In diesem Kontext beleuchtete das von der IVSS-Sektion organisierte Symposium „Kulturelle Vielfalt bei der Arbeit“ (27.–29. Mai 2024, Dresden) Ansätze zur sicheren und gesunden Integration von Fachkräften mit Migrationshintergrund. Es thematisierte Sprachbarrieren, interkulturelle Führung und Präventionsstrategien, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit zu fördern. Veran-

staltungen wie das IVSS-Symposium dienen dem Austausch von Lösungen, etwa durch Trainings in einfacher Sprache, interkulturelle Führungskonzepte und die Schaffung einer inklusiven Präventionskultur, die alle Mitarbeitenden erreicht.

Befragung internationaler Pflegekräfte

Im Rahmen des Symposiums ergab sich die Möglichkeit, drei internationale Pflegekräfte aus dem BG Klinikum Hamburg zusammen mit ihrer Integrationsmanagerin näher zu ihren Erfahrungen zu befragen. Die Befragten kommen aus Kolumbien, Serbien und Portugal und sind bereits seit mehreren Jahren in Deutschland als Pflegekräfte tätig.

Aus Datenschutzgründen sind die Namen der Befragten in dem folgenden Bericht geändert worden. Es ist zu berücksichtigen, dass Deutsch für die befragten Pflegekräfte nicht ihre Muttersprache ist.



Nicht nur die Anerkennung kann ein steiniger Weg sein, auch die vielen Schreiben und die Interaktion mit den Ausländerbehörden sind für die Nichtmuttersprachler und -sprachlerinnen eine tägliche Hürde.“

Dementsprechend wurden in direkten Zielen eventuell grammatikalische Anpassungen vorgenommen, um den Lesefluss zu unterstützen.

Motivation und Erwartungen

Viele Integrationsansätze konzentrieren sich ausschließlich auf die Phase, in der die internationalen Fachkräfte bereits im Unternehmen tätig sind. Die Möglichkeit, ein gesundes und langfristiges Arbeitsleben für eine Pflegekraft aus dem Ausland zu gestalten, beginnt allerdings schon viel früher. Dabei stellt sich die Frage, was motiviert ausgebildete Pflegekräfte, sich für Deutschland zu entscheiden? Welche Erwartungshaltung haben sie dabei und wie werden sie auf ihre neue Heimat vorbereitet?

Die Integration internationaler Pflegekräfte in Deutschland ist ein vielschichtiger Prozess, geprägt von Herausforderungen und wertvollen Erfahrungen. Wie zu erwarten war, berichten die Befragten auch von der Konfrontation mit Stereotypen über die deutsche Gesellschaft.

João aus Portugal, für den Deutschland berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Sicherheit verkörperte, wurde von seiner Familie vor der vermeintlichen „Kälte“ der Menschen gewarnt.

Elenas Entscheidung, von Kolumbien nach Deutschland zu kommen, war stark von dem Wunsch geprägt, ihre Lebensqualität zu verbessern.

Dragan aus Serbien stellte sich vor allem eine bessere materielle Ausstattung in deutschen Einrichtungen vor – eine Erwartung, die sich für ihn erfüllte.

Vorbereitung auf die Arbeit in Deutschland

Der Weg in die deutsche Arbeitswelt ist jedoch nicht immer einfach. João, der über eine Agentur vermittelt wurde, beschreibt, wie er zwar über die Aufgaben informiert wurde, die Realität jedoch oft anders aussah. Besonders bemerkenswert ist für ihn der Unterschied im Pflegeverständnis: Während die Pflege in Deutschland eher praxisorientiert ist, wird sie in Portugal akademisch geprägt und als Studium gelehrt. Elena konnte sich dank ihrer Kontakte zu Bekannten in Deutschland vorab aus erster Hand informieren und war auf diesen Unterschied schon vorbereitet. Die unterschiedlichen Ausbildungssysteme bringen auch bürokratische Hürden mit sich, wie Dragan erzählt: „Mein Weg war ein bisschen schwer, denn ich habe erst in einem Altersheim angefangen und musste eine Kenntnisprüfung ablegen. Vor fünf Jahren war es sehr schwierig, einen Platz für die Anerkennung meiner Qualifikation zu finden.“

Da haben es EU-Bürgerinnen und -Bürger schon einfacher: João berichtet, dass er „nur“ eine Sprachnachweisprüfung für B2 ablegen musste: „Ich habe acht Monate Intensivkurs gemacht und nach der Prüfung einen Monat auf meine Urkunde gewartet, und das wars“.

Ankunft und erste Erfahrungen

Die ersten Schritte in Deutschland werden von den Pflegekräften als prägend und lehrreich beschrieben. Die Integrationsmanagerin des BG Klinikums Hamburg, die sie bei den ersten Schritten begleiten durfte, beschreibt ihre Arbeit wie folgt: „Für mich ist es eine Reise. Und zu dieser Reise gehören verschiedene Elemente, die zu einer erfolgreichen Integration führen sollten.“ Sie versteht ihre Rolle vor allem als „Brücke“, indem sie bei bürokratischen Anliegen wie der Anerkennung von Abschlüssen unterstützt und auch bei emotionalen Herausforderungen ein offenes Ohr hat. João, Elena und Dragan sind dankbar für diese Unterstützung, die ihnen den Einstieg erleichtert hat. Denn nicht jedes Krankenhaus, nicht jede Pflegeeinrichtung bietet eine solche persönliche Betreuung an.

Bürokratie bleibt dennoch eine große Herausforderung, João beschreibt es sehr passend: „Ich gehe ins Terminland.“ Nicht nur die Anerkennung kann ein steiniger Weg sein, auch die vielen Schreiben und die Interaktion mit den Ausländerbehörden sind für die Nichtmuttersprachler und -sprachlerinnen eine tägliche Hürde.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Sprache: Elena erinnert sich, wie schwer es ihr fiel, die Umgangssprache und Dialekte zu verstehen. „Am Anfang habe ich gar nichts verstanden, aber mein Kollegium hat mich toll unterstützt.“ Dragan stimmt zu und ergänzt, dass ihn das Team im BG Klinikum nicht nur bei der Arbeit, sondern auch



Abschließend sind sich alle einig, dass enge Betreuung in den ersten Monaten, Unterstützung bei der Wohnungssuche und ein Fokus auf interkulturelle Sensibilisierung essenziell für eine erfolgreiche Integration sind.“

beim privaten Zurechtfinden in Deutschland unterstützt hat.

Arbeitsschutz und berufliche Integration

Ein weiterer wichtiger Unterschied liegt im Arbeitsschutz. Während dieser in Serbien kaum existiert, beschreibt Dragan, dass er in Deutschland sowohl gesetzlich verankert als auch meist gelebte Praxis ist. Materialien und Schutzkleidung sind vorhanden und Schulungen wie Ergonomie-Workshops sind fester Bestandteil der Weiterbildung. Elena hebt hervor, dass der Arbeitsschutz in Kolumbien zwar gesetzlich geregelt, aber oft weniger konsequent umgesetzt wird. João schätzt in Deutschland besonders die Aufmerksamkeit für mentale Gesundheit: „Wenn ein Patient oder eine Patientin leider stirbt, gibt es hier immer ein Gespräch oder sogar psychologische Betreuung. Das gab es in Portugal nicht.“

Nichtsdestotrotz kann auch hier die Sprachbarriere bei den gängigen Materialien ein Hindernis sein, und somit berichtet die Integrationsmanagerin, dass sie aktuell an Workshops speziell für diese Zielgruppe arbeiten.

Kulturelle Anpassung und persönliches Wohlbefinden

Neben den beruflichen Herausforderungen ist auch die kulturelle Anpassung ein Thema. Die Pflegekräfte berichten von alltäglichen Unterschieden – von Frühstücksgewohnheiten wie Käse mit Marmelade bis hin zum Wetter. Die Integrationsmanagerin

beschreibt, wie Mentoring-Programme und Workshops dabei helfen, sowohl internationale als auch deutsche Pflegekräfte auf die Zusammenarbeit vorzubereiten. Denn die Arbeit ist eine wichtige soziale Stütze, da viele hier in Deutschland noch kein privates Netzwerk und Freundschaften aufbauen konnten.

Trotz aller Hürden sehen João, Elena und Dragan ihre Integration als Erfolg: João hat eine Weiterbildung zur Praxisanleitung absolviert und unterstützt nun selbst neue internationale Kolleginnen und Kollegen. Dragan beschreibt stolz, wie er inzwischen eigenständig Visiten durchführt und keine Angst mehr vor Telefonaten hat. Auch Elena fühlt sich beruflich angekommen und schätzt die Weiterbildungsangebote.

Abschließend sind sich alle einig, dass enge Betreuung in den ersten Monaten, Unterstützung bei der Wohnungssuche und ein Fokus auf interkulturelle Sensibilisierung essenziell für eine erfolgreiche Integration sind. Mit diesen Maßnahmen kann nicht nur die berufliche, sondern auch die persönliche Eingliederung langfristig gelingen.

Fazit

Damit zugewanderte Arbeitskräfte sicher arbeiten und gesund integriert werden können, sind Anstrengungen von allen Beteiligten erforderlich. Die neuen Fachkräfte müssen sich in erster Linie mit der neuen Umgebung vertraut machen und die

Sprache lernen, aber Arbeitgebende können durch ein Integrations- und Diversitätsmanagement, einen kultursensiblen Führungsstil, Sprachtraining während der Arbeitszeit und Unterstützung bei behördlichen Angelegenheiten viel zum Gelingen der Integration beitragen. Führungskräfte und Teams vor Ort sollten eine Kultur des Vertrauens schaffen, mehr Zeit und Geduld bei der Einarbeitung aufbringen und Buddy- sowie Mentoring-Programme ins Leben rufen. Auch gesamtgesellschaftliche Aufgaben wie die Schaffung einer Willkommenskultur und der Abbau von bürokratischen Hürden oder die Unterstützung bei behördlichen Angelegenheiten spielen eine Rolle. ↩

Fußnote

[1] Eppers, N.; Statistisches Bundesamt: Der Pflegearbeitsmarkt im demografischen Wandel – Methodik und Ergebnisse der Pflegekräftevorausberechnung, https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2024/02/pflegearbeitsmarkt-demografischen-wandel-022024.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 07.01.2025).