



# Systemrelevant: Migration als Stütze für die Gesundheitsversorgung in Deutschland

Ergebnisse aus dem SVR-Jahresgutachten 2022

Dr. Marie Mualem-Schröder

27. November 2023 | Evangelische Akademie Loccum

# Der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) ist ein unabhängiges Gremium der wissenschaftlichen Politikberatung.

## Aufgabe qua Einrichtungserlass

Politik in Bund, Ländern und Gemeinden und die Zivilgesellschaft ...



- über Entwicklungen, Problemstellungen und evidenzbasierte Lösungsansätze in den Bereichen Integration und Migration wissenschaftlich fundiert zu unterrichten, diese Entwicklungen zu beobachten und neutral und methodensicher zu bewerten



- handlungsorientiert zu beraten sowie zu aktuellen Fragen Stellung zu beziehen, um der öffentlichen und politischen Debatte Sachargumente zu liefern, die Information der Öffentlichkeit zu objektivieren und neue Impulse zu geben

**Der Rat ist unabhängig und in der Wahl seiner Fragestellungen frei. In seinen Bewertungen ist er allein wissenschaftlichen Kriterien verpflichtet.**

## Mitglieder

- Ausgewiesene wissenschaftliche Exzellenz
- Interdisziplinäre Besetzung
- Weitere Kriterien: Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen, disziplinäre Vielfalt, Diversität, geographische Verbreitung
- Berufung für drei Jahre; einmalige Wiederberufung ist zulässig

Alle Publikationen können kostenlos heruntergeladen werden unter [www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de)



v.l.n.r.: Prof. Dr. Steffen Mau, Prof. Dr. Sieglinde Rosenberger, Prof. Dr. Birgit Glorius, Prof. Dr. Winfried Kluth, Prof. Dr. Hans Vorländer (Vorsitzender), Prof. Dr. Marc Helbling, Prof. Dr. Birgit Leyendecker (Stellvertretender Vorsitzender), Prof. Dr. Panu Poutvaara, Prof. Dr. Hava Engin [Mitglieder des SVR in 2023]

# Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland

1. Zuwanderung von Fachkräften in den Gesundheits- und Pflegeberufen
2. Gesundheit und gesundheitliche Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund

## Im Jahresgutachten werden neun Kernbotschaften formuliert:

1. Fachkräfte mit Zuwanderungsgeschichte leisten einen unverzichtbaren Beitrag zur Gesundheitsversorgung
2. Anerkennungsverfahren beschleunigen und Nachqualifizierung erleichtern
3. Zuwanderung in die Ausbildung gezielt fördern; Ausbildung im Inland stärken
4. Fachkräfte halten: betriebliche Integration fördern, Arbeitsbedingungen verbessern
5. Migration von Gesundheitsfachkräften fair und transparent gestalten
6. Versorgung durch ausländische Betreuungskräfte rechtssicher und fair umsetzen
7. Gesundheit hängt vor allem mit der sozialen Lage zusammen und weniger mit einer Zuwanderungsgeschichte
8. Der rechtliche Zugang zu Gesundheitsleistungen ist für Zugewanderte grundsätzlich gut; es bestehen aber Versorgungslücken
9. Diversitätssensible Gesundheitsversorgung kommt allen zugute

## Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland

1. Zuwanderung von Fachkräften in den Gesundheits- und Pflegeberufen
2. Gesundheit und gesundheitliche Chancengleichheit von Menschen mit Migrationshintergrund

# Agenda

- 1. Bedeutung von Fachkräften mit Zuwanderungsgeschichte in Gesundheit und Pflege**
- 2. Das Anerkennungsverfahren als Nadelöhr bei der Fachkräftezuwanderung**
- 3. Ankommen gestalten – betriebliche und außerbetriebliche Integration**

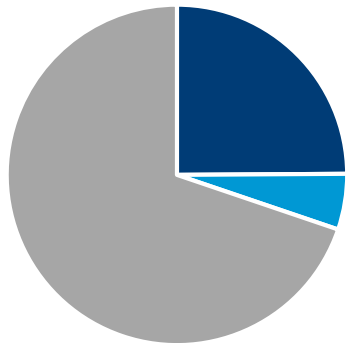
# Agenda

- 1. Bedeutung von Fachkräften mit Zuwanderungsgeschichte in Gesundheit und Pflege**
2. Das Anerkennungsverfahren als Nadelöhr bei der Fachkräftezuwanderung
3. Ankommen gestalten – betriebliche und außerbetriebliche Integration

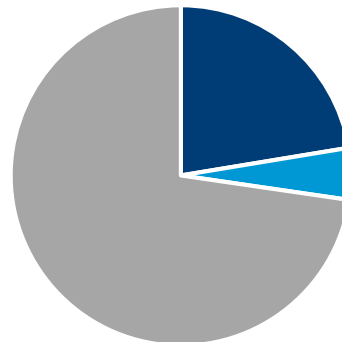


Fachkräfte mit Migrationshintergrund leisten einen essentiellen Beitrag zur Gesundheitsversorgung in Deutschland. Ein Großteil ist selbst zugewandert; 4 von 5 sind Frauen.

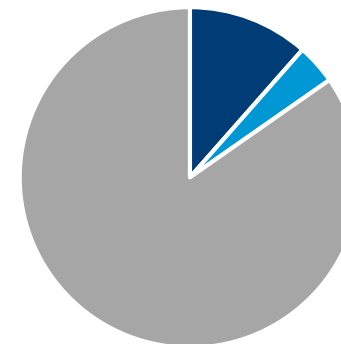
**Altenpflege**  
30,1 %



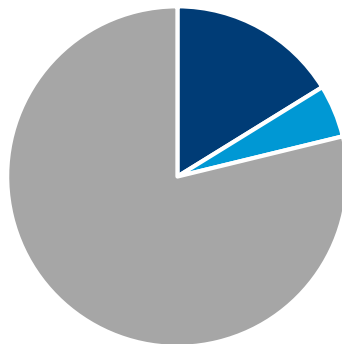
**Human- und Zahnmediziner/innen**  
27,3 %



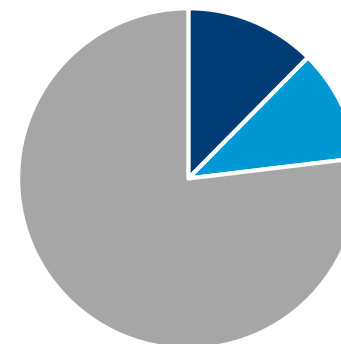
**nichtärztliche Therapie und Heilkunde**  
15,3 %



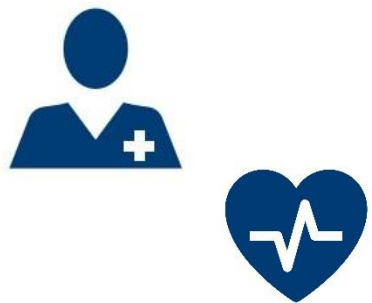
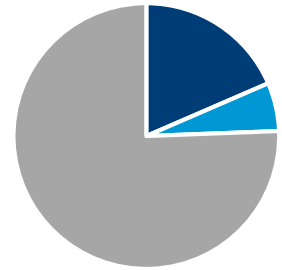
**Gesundheits- und Krankenpflege**  
21,2 %



**Arzt- und Praxishilfe**  
23,0 %



Zum Vergleich:  
**alle Erwerbstätige**  
24,4 %



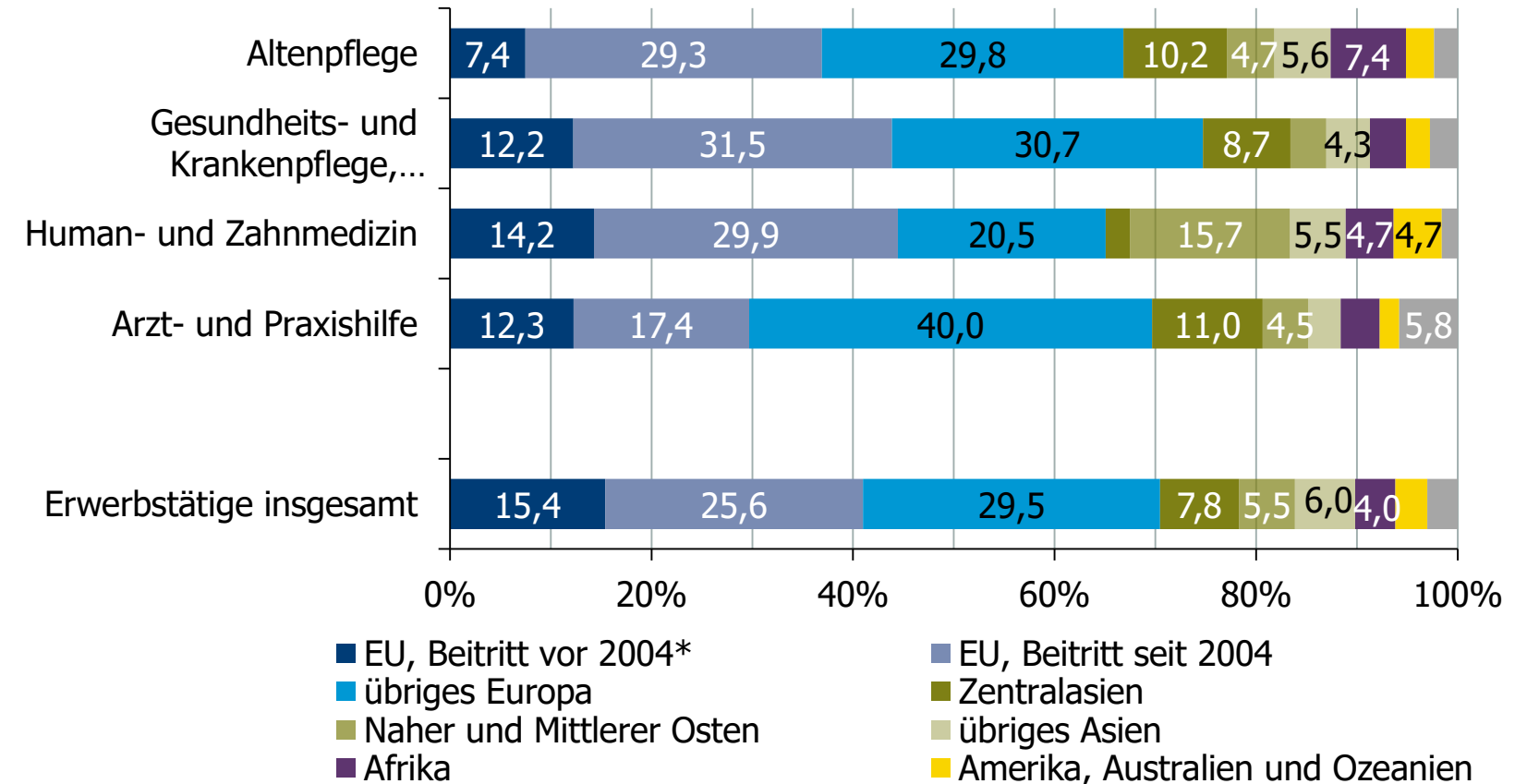
- mit Migrationshintergrund, selbst zugewandert
- mit Migrationshintergrund, in D. geboren

Rund zwei Drittel der Fachkräfte mit Migrationsgeschichte stammen aus einem europäischen Land – vor allem aus Ost- und Südosteuropa.

Wichtigste Herkunftsländer:

- Polen
- Türkei
- Russische Föderation
- Kasachstan
- Rumänien
- Bosnien und Herzegowina (Pflege)
- Syrien (Medizin)

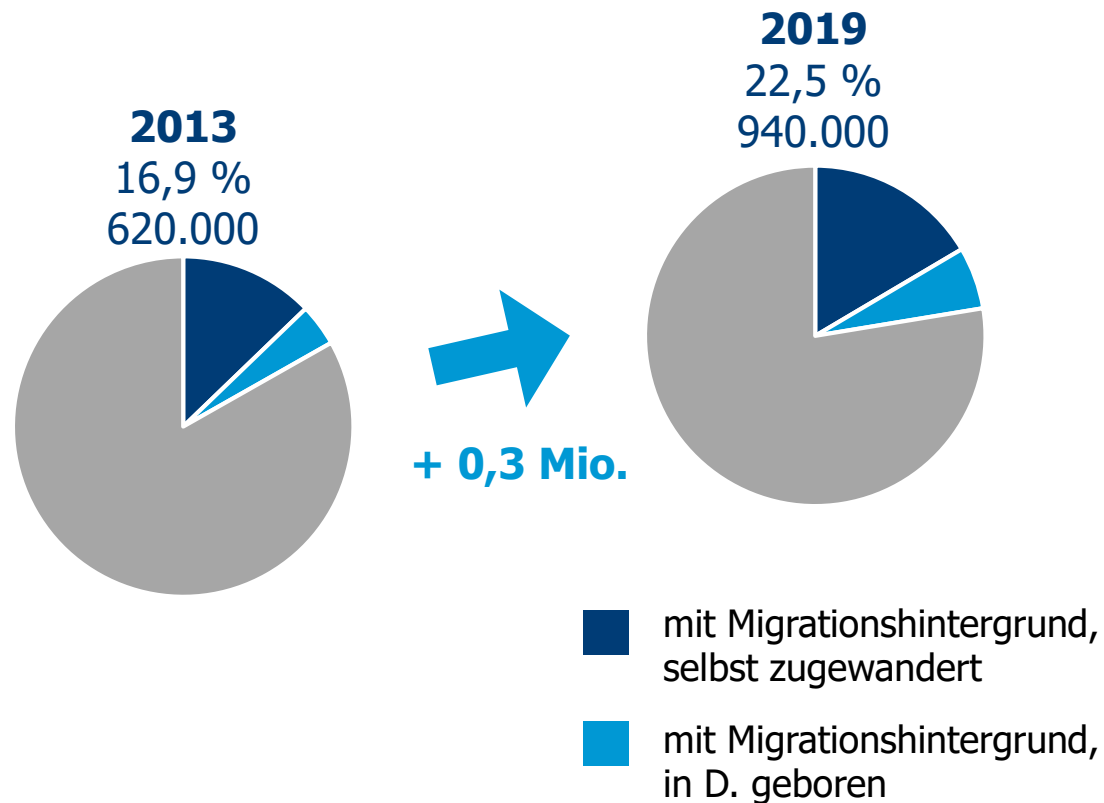
**Erwerbstätige mit Migrationshintergrund 2019 nach Herkunftsland**



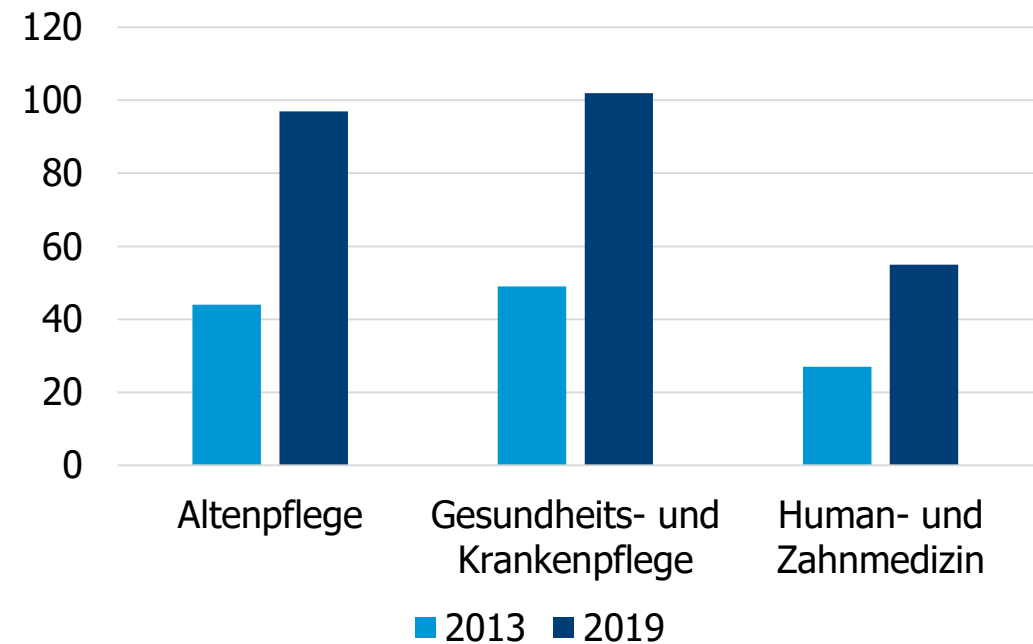
Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung aus dem Mikrozensus 2019

Die Zahl der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in den Gesundheits- und Pflegeberufen nahm in den letzten Jahren stark zu.

### Erwerbstätige mit Migrationshintergrund in den Gesundheits- und Pflegeberufen

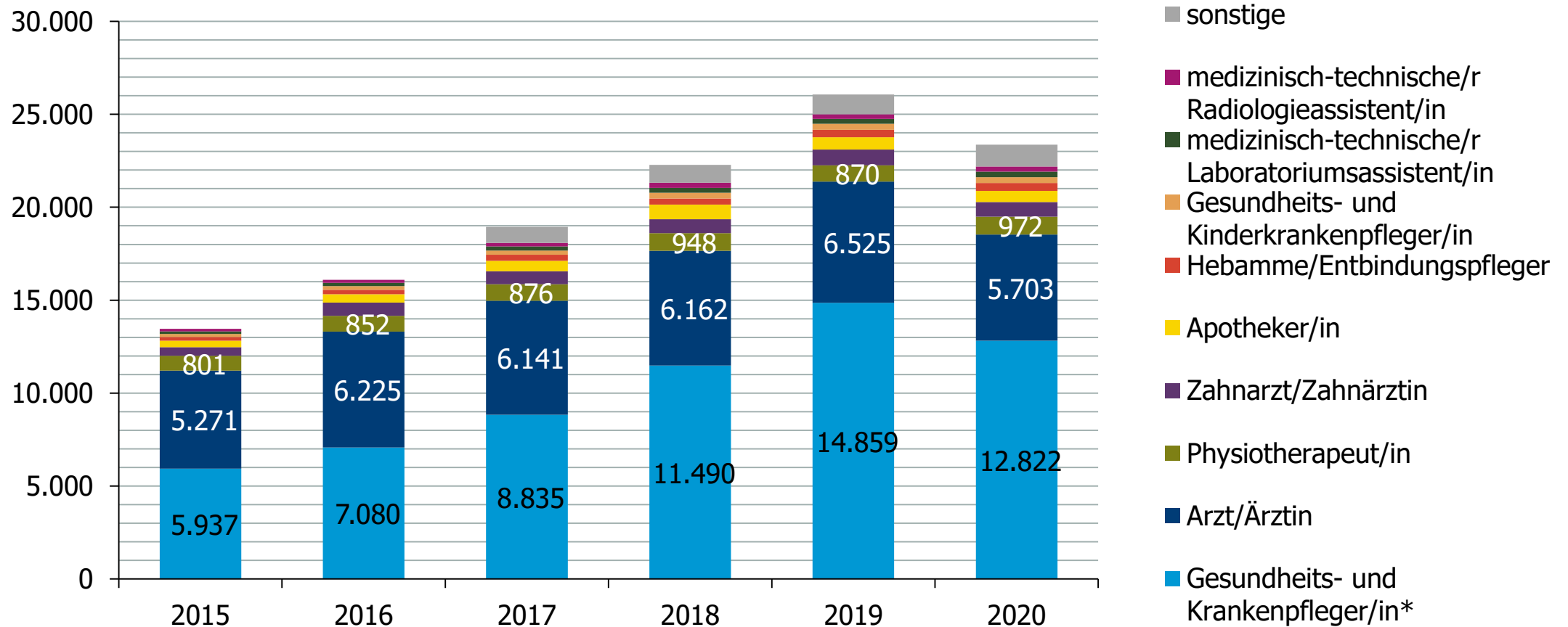


### Selbst zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer in Medizin und Pflege 2013–2019 (in 1.000)



Immer mehr Menschen stellen einen Antrag auf Anerkennung ihrer Qualifikation – besonders als Gesundheits- und Krankenpfleger/in. 2020 gingen die Zahlen etwas zurück.

### Anträge auf Anerkennung in einem medizinischen Gesundheitsberuf 2015–2020

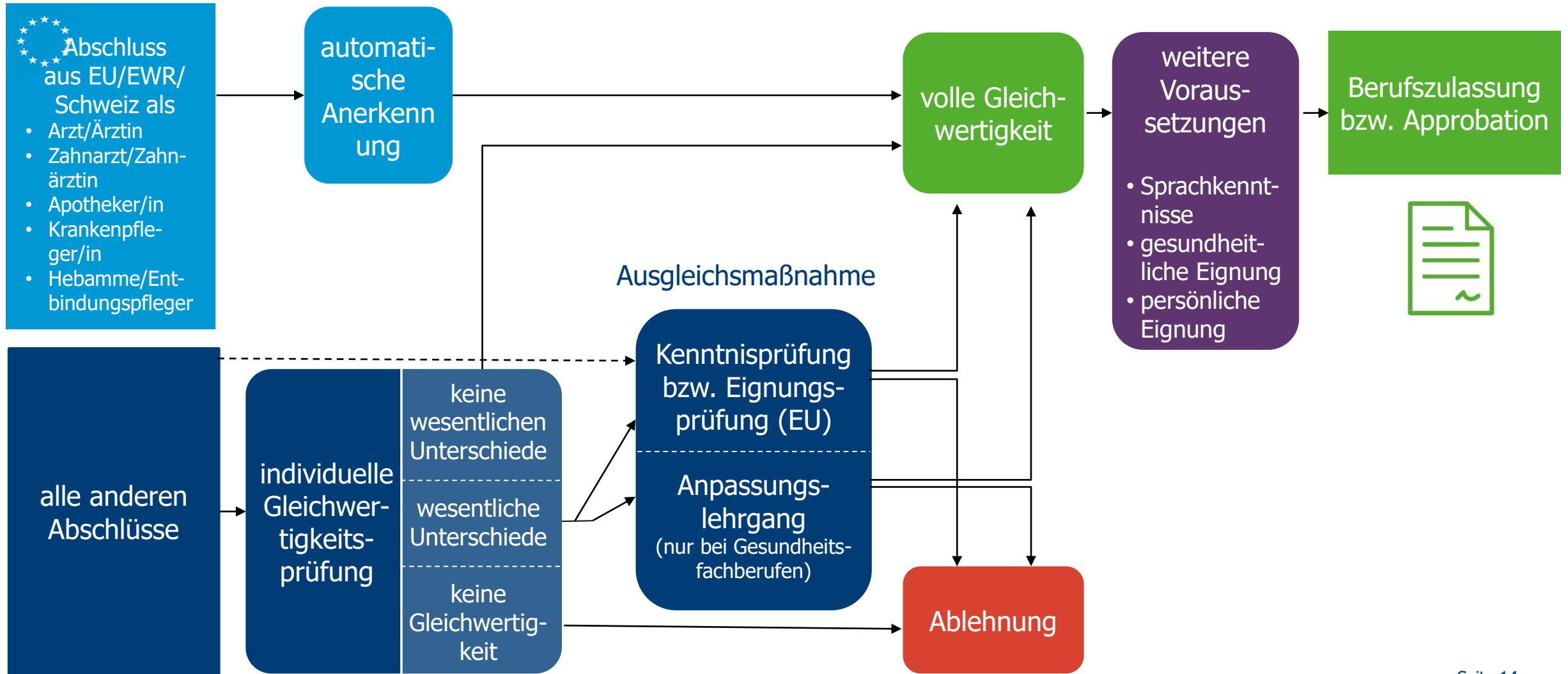


\*2020 inkl. Pflegefachmann/frau.  
Quelle: BIBB-Anerkennungsmonitoring

# Agenda

1. Bedeutung von Fachkräften mit Zuwanderungsgeschichte in Gesundheit und Pflege
- 2. Das Anerkennungsverfahren als Nadelöhr bei der Fachkräftezuwanderung**
3. Ankommen gestalten – betriebliche und außerbetriebliche Integration

# Gesundheitsfachkräfte mit ausländischem Abschluss müssen ihre Qualifikation anerkennen lassen und u. a. Sprachkenntnisse nachweisen.



## Die Anerkennungsverfahren dauern oft lange und werden als intransparent und zu aufwendig kritisiert.



- Die Gleichwertigkeitsprüfung ist Sache der Bundesländer.
- Die Verfahren werden von den Ländern unterschiedlich gehandhabt (bspw. zuständige Stelle, Kosten, geforderte Unterlagen).
- Auch die Ergebnisse der Prüfung können sich unterscheiden.
- Teilweise werden detaillierte Unterlagen über die Ausbildung gefordert, die schwer zu beschaffen sind; erforderliche Übersetzungen sind teuer.
- Zu wenig Personal in den Anerkennungsstellen führt zu langen Wartezeiten.
- Keine Auskunft zu laufenden Verfahren.
- Oft begrenztes, wenig nutzerfreundliches Informationsangebot der zuständigen Stellen.

# Empfehlungen des SVR zur Verbesserung der Anerkennungsverfahren

- 1** Bündelung von Kompetenzen in einer Anerkennungsstelle pro Land; stärkere Vereinheitlichung der Entscheidungspraxis; ggf. arbeitsteilige Organisation auf Bundesebene
- 2** angemessene personelle Ausstattung der Anerkennungsbehörden und Nutzung digitaler Möglichkeiten zur Beschleunigung der Verfahren
- 3** bessere Zusammenarbeit aller am Zuwanderungsprozess beteiligten Stellen (Konsulate, Ausländerbehörden, Anerkennungsbehörden, BA)
- 4** mehr Angebote für Sprachkurse und Ausgleichsmaßnahmen im ländlichen Raum, auch digital; Kooperation zwischen benachbarten Ländern
- 5** modulare Anpassungslehrgänge, die individuell zusammengestellt werden können; Verbindung von fachlicher und (fach-)sprachlicher Qualifizierung



Die Anwerbung von Auszubildenden statt Fachkräften vermeidet einige Herausforderungen, die mit der internationalen Mobilität von Gesundheitsfachkräften verbunden sind.

Die Anwerbung von ausgebildeten Fachkräften geht mit Herausforderungen einher:

- lange Anerkennungsverfahren und Nachqualifizierungen
- oft abweichendes Berufsbild, Rollenverständnis → umfangreiche Einarbeitung und „Umlernen“ nötig
- negative Auswirkungen auf die Herkunftsländer möglich (Braindrain)



### **SVR empfiehlt: Zuwanderung in die Ausbildung stärken**

- Ausbildung und berufliche Sozialisation in Deutschland → keine Anerkennung oder Anpassung nötig
- Kontakt zu Mitschülerinnen und Mitschülern erleichtert Deutschlernen und soziale Integration
- kein Braindrain aus den Herkunftsländern

**Wichtig: Ausreichende Sprachkenntnisse und umfassende Information im Voraus**

Eine faire Gewinnung von Fachkräften muss sowohl die Interessen der Zuwanderinnen und Zuwanderer berücksichtigen als auch die der Herkunftsländer.



*fair* gegenüber ...

### ... den Fachkräften

- Information und Transparenz im Anwerbeprozess, Klarheit über Kosten
- keine falschen Erwartungen/Versprechungen
- Unterstützung bei Verfahren und Einarbeitung
- Arbeitsrechte wahren, vor Ausbeutung schützen

✓ Siegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“




### ... den Herkunftsländern

- Braindrain verhindern
- medizinische Versorgung im Land nicht gefährden
- Mitsprache des Herkunftslands gewährleisten
- Wissenstransfer und Kapazitätsaufbau im Land fördern

✓ WHO-Verhaltenskodex

Neben der Rekrutierung im Ausland sollten auch Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland für eine Ausbildung im Gesundheits-/Pflegebereich gewonnen werden.

### **Mögliche Zielgruppen:**

- Schulabgängerinnen und Schulabgänger (mit und ohne Migrationsgeschichte) 
- Angehörige im Familiennachzug
  - trotz Erwerbwunsch und z.T. Berufserfahrung häufig nicht erwerbstätig
  - werden schlecht von Arbeitsmarktinstrumenten erreicht → gezielt ansprechen
- (anerkannte) Flüchtlinge 
  - Zahlen in Ausbildung und Arbeit steigen
  - Förderprogramme zielen häufig auf die Ausbildung zum Pflegehelfer/in bzw. zur Pflegeassistentin → Weiterqualifikation zur Fachkraft fördern
- Zugewanderte, die bisher als Pflegehelfer/in bzw. Pflegeassistent/in arbeiten 



Hohe Abbruchquoten in der Pflegeausbildung (ca. 30%)  
wichtige Stellschrauben: Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, Anerkennung

# Agenda

1. Bedeutung von Fachkräften mit Zuwanderungsgeschichte in Gesundheit und Pflege
2. Das Anerkennungsverfahren als Nadelöhr bei der Fachkräftezuwanderung
- 3. Ankommen gestalten – betriebliche und außerbetriebliche Integration**

Die Migration verlangt zuwandernden Fachkräften viel ab: Das Ankommen im neuen Arbeitsumfeld gestaltet sich oft als schwierig.

### **hoher sprachlicher Anspruch**

- unterschiedliche sprachliche Register (Fach-, Alltags- und Umgangssprache, ggf. Dialekte)
- mündliche vs. schriftliche Kommunikation, Dokumentation

### **Sozialisation und informelles Wissen**

- Abläufe, Zuständigkeiten, Umgangsformen, Kommunikationsregeln müssen neu gelernt werden
- Orientierung im deutschen Gesundheits- und Pflegesystem

### **abweichende Berufsbilder und Rollenverständnis**

- Pflegekräfte im Ausland sind meist akademisch qualifiziert
- andere Arbeitsabläufe, andere Aufgabenverteilung zwischen den Professionen

### **Schwierigkeiten im Team**

- Vorbehalte, ggs. Enttäuschung, Zweifel an der Kompetenz
- Diskriminierung und Ausgrenzungserfahrungen

Unternehmen sollten ein Konzept entwickeln, um das Ankommen und die Einarbeitung neu angeworbener Fachkräfte zu unterstützen.

- Umfassendes **Integrationskonzept:**



- ✓ Vorbereitung vor der Einreise (u.a. Aufklärung, Spracherwerb)
- ✓ Anreise und erste Tage, Umzug
- ✓ klare Ansprechpersonen: Integrationsmanager/innen, Patenschaften, Mentoring
- ✓ Organisation des Anerkennungsprozesses
- ✓ Einarbeitung
- ✓ Kompetenzaufbau und Sprachförderung
- ✓ Teambildung und Umgang mit Konflikten
- ✓ soziale Integration

- Vorbereitung der Zuwandernden und der bestehenden Belegschaft



**Ziel:** Zugewanderte sollen nicht nur ihre beruflichen Aufgaben als Fachkraft erfüllen können, sondern als Person anerkannt werden und sich im Unternehmen und am neuen Wohnort wohlfühlen.

- Beispiel: *Werkzeugkoffer Willkommen & Integration* des Deutschen Kompetenzzentrums für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF)

# Empfehlungen des SVR zur Förderung der betrieblichen und außerbetrieblichen Integration von zuwandernden Fachkräften

- 1** Integrationskonzept entwickeln, Integrationsmanagement etablieren
- 2** bei Anerkennungsverfahren und Nachqualifizierung unterstützen, Sprachförderung über das Niveau B2 hinaus
- 3** bestehende Belegschaft vorbereiten und eine betriebliche Willkommenskultur fördern
- 4** Einarbeitung planen, ausreichend Zeit und Ressourcen vorsehen
- 5** Unterstützung beim Ankommen: Wohnungssuche unterstützen, über Wohnort, Infrastruktur und Freizeitangebote informieren, soziales Umfeld und Familie mitdenken



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.**