

DeZIM Policy Briefs

DPB #06 | 25 Berlin, 21. Oktober 2025

Rassismus in der Pflege

Zur Situation international angeworbener Pflegekräfte in Deutschland

Rassismus in der Pflege

Zur Situation international angeworbener Pflegekräfte in Deutschland

Tanja Gangarova, Johanna Kechout und Hans Vogt

ZUSAMMENFASSUNG

- Angesichts einer alternden Gesellschaft und des akuten Fachkräftemangels setzt das deutsche Gesundheitssystem verstärkt auf die internationale Anwerbung von Pflegepersonal. Seit 2022 beruht das gesamte Beschäftigungswachstum in der Pflege auf ausländischen Fachkräften.
- Eine qualitative Interview- und Tagebuch-Studie des NaDiRa verweist jedoch auf erhebliche Belastungen im Arbeitsalltag: hohen Arbeitsdruck, parallelen Spracherwerb sowie Erfahrungen mit interpersonellem und institutionellem Rassismus.
- Rassistische Diskriminierung erleben angeworbene Pflegekräfte der Studie zufolge insbesondere durch Kolleg*innen und Vorgesetzte – oft ohne ausreichende Unterstützung durch Klinik- und Stationsleitungen.
- Onboarding-Prozesse werden durchweg als unzureichend beschrieben. Anerkennungsverfahren gestalten sich demnach langwierig und werden teils willkürlich gehandhabt. Auch arbeitsrechtliche Standards werden den Interviewpartner*innen zufolge vielfach nicht eingehalten.
- Aufenthaltsrechtliche Vorgaben und damit verknüpfte Arbeitsverträge mit restriktiven Kündigungsfristen und Sanktionsklauseln schaffen strukturelle Abhängigkeiten und Prekarität und können Abwanderungstendenzen verstärken.
- Verbesserte Rahmenbedingungen, wirksame Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung und klar strukturierte Integrationsprozesse würden nicht nur die Arbeitsrechte, Gesundheit und Teilhabe der Pflegekräfte stärken, sondern zugleich Abwanderung und Fluktuation entgegenwirken und damit die Patient*innensicherheit und die Stabilität des Gesundheitssystems fördern.

Handlungsempfehlungen

Institutionen der Gesundheitsversorgung

- ➔ **Rassismuskritische Professionalisierung:** In der Aus- und Weiterbildung von Pflegepersonal – insbesondere für Führungskräfte – sollten verpflichtende rassismuskritische Lehrinhalte verankert werden, um diskriminierungssensibles Handeln im Pflegealltag zu fördern.
 - ➔ **Optimierung von Onboarding- und Mentoring-Programmen:** Krankenhäuser und ihre Träger sollten die spezifischen Bedarfe international angeworbener Pflegekräfte gezielt berücksichtigen. Dazu gehören verbindliche Schutzkonzepte, Sprachförderung sowie psychosoziale Betreuung, um eine nachhaltige Integration zu ermöglichen. Die Fachkräfte müssen verstärkt über Arbeitsrechte und Beschwerdewege informiert werden.
-

Länder und Bund

- ➔ **Einrichtung von repräsentativen Strukturen:** Institutionen wie Pflegekammern stärken die Interessen des Berufsstandes und können als zentrale Ansprechpartner für Politik und Gesetzgeber wirken. Ihre Stärkung (und Einrichtung auf Landesebene) sollte gesellschaftlich diskutiert werden.
 - ➔ **Regulierung der Vermittlungsagenturen:** Für öffentliche und private Vermittlungsagenturen sind verbindliche rechtliche Vorgaben notwendig.
 - ➔ **Verbesserte Anerkennungsverfahren:** Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen sollte bundesweit einheitlich, praxisnah und transparent gestaltet werden.
 - ➔ **Evaluation von Anwerbungsprogrammen:** Staatliche Programme sollten – ergänzend zum WHO-Verhaltenskodex (vgl. WHO 2010) – unter Einbezug lokaler Expertise aus den Herkunftsländern regelmäßig evaluiert werden, um negative Folgen von Fachkräfteabwanderung zu begrenzen.
 - ➔ **Ausbau transdisziplinärer und transnationaler Forschung:** Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit fairer Anwerbung und Integration von Pflegefachpersonen sollte intensiviert werden, um Problemlagen systematisch zu erfassen und rechtlich wirksame Regulierungen zu entwickeln.
-

1. Ausgangslage

Der deutsche Pflegesektor steht angesichts des demografischen Wandels und einer Krise des Gesundheitssystems unter erheblichem Druck. Schlechte Arbeitsbedingungen und geringe Anerkennung mindern die Attraktivität des Pflegeberufs und verschärfen den Fachkräftemangel (Rothgang, Müller & Preuß 2020). Bereits 2018 schätzte eine Expertise der Hans-Böckler-Stiftung die Zahl fehlender Vollzeitkräfte in der Krankenpflege auf über 100.000 (vgl. Simon 2018: 129). Der Deutsche Pflegerat prognostiziert bis 2034 ein Defizit von rund 500.000 Pflegekräften, vor allem aufgrund der alternden Bevölkerung (Deutscher Pflegerat 2021).

Als politische Reaktion wird zunehmend auf die internationale Anwerbung gesetzt. Staatlich geförderte Programme wie „Triple Win“ haben bereits tausende Pflegekräfte nach Deutschland gebracht. Seit 2022 beruht das gesamte Beschäftigungswachstum in der Pflege auf ausländischen Fachkräften (Singer & Fleischer 2025: 4/11). Klar ist: Ohne sie wäre die Aufrechterhaltung des Gesundheitssystems kaum möglich.

Zugleich mehren sich Berichte über problematische Arbeitsrealitäten: rassistische Diskriminierung durch Kolleg*innen, unfaire Behandlung durch Vorgesetzte oder restriktive Arbeitsverträge („Knebelverträge“), die Abhängigkeiten schaffen (Ritter 2023; Argüeso & Richter 2020). Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gaben 21 % der Erwerbsmigrant*innen aus Drittstaaten im Jahr 2022 an, Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt zu haben; in 93 % der Fälle wurde die ethnische Zugehörigkeit als Grund benannt (vgl. Fendel & Ivanov 2024: 6).

International ist Rassismus gegenüber Pflegepersonal wissenschaftlich gut dokumentiert – etwa in Bezug auf Kompetenzabsprache, überproportionale Arbeitslast oder Mikroaggressionen (Hamed et al. 2022; Beagan et al. 2023; Wesolowska et al. 2020). Für den deutschen Kontext bestehen jedoch weiterhin erhebliche Forschungslücken in Bezug auf Rassismus – sowohl gegenüber angeworbenen als auch in Deutschland ausgebildeten Pflegekräften.

Grundlage für den vorliegenden DeZIM Policy Brief bildet eine qualitative Studie, die zwischen 2024 und 2025 im Rahmen des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) durchgeführt wurde und die Rassismuserfahrungen international angeworbener Pflegekräfte untersucht hat.

Angesichts des wachsenden Anteils angeworbener Pflegekräfte in Deutschland kann eine an die Forschung anschließende Auseinandersetzung helfen, tragfähige Perspektiven für ein bedarfsgerechtes, inklusives und zukunftsfähiges Gesundheitssystem zu entwickeln (vgl. u. a. Yalçın, Hubenthal & Dieterich 2024: 143ff.; OECD 2015).

2. Zentrale Befunde

Die Ergebnisse unserer Studie zeigen, dass international angeworbene Pflegekräfte Diskriminierung auf drei Ebenen erfahren – strukturell, institutionell und interpersonell. Diese Ebenen sind eng miteinander verflochten und werden hier aus Gründen der Übersichtlichkeit getrennt voneinander dargestellt.

Verflechtungen von Arbeitsschutz, Aufenthaltsrecht und Abhängigkeiten

- Die Kopplung von Aufenthaltstiteln an Arbeitsverträge schafft Abhängigkeiten und Prekarität: Jobverlust bedeutet oft auch Verlust des Visums.
- Restriktive Kündigungsfristen und hohe Vertragsstrafen binden Pflegekräfte einseitig an den Arbeitgeber und begünstigen Ausbeutung und Diskriminierung.
- Familiennachzug ist häufig erschwert. Trennung und Isolation sowie finanzielle Verantwortung für Angehörige im Herkunftsland verstärken die Abhängigkeit.

Institutionelle Praktiken in Krankenhäusern

- Fehlende Schutzkonzepte, Diskriminierungssensibilität und Supervision sowie unzureichendes Integrationsmanagement und Onboarding erschweren die Inklusion der Fachkräfte.
- Anerkennungsverfahren sind häufig uneinheitlich, intransparent, undifferenziert und praxisfern. Dies führt (indirekt) zu einer Entwertung vorhandener Qualifikationen.
- Die Kenntnisprüfung darf nur einmal wiederholt werden (§ 45 Abs. 7 PflAPrV). Dies erzeugt erheblichen zeitlichen, finanziellen und psychischen Druck.
- Klinik- und Stationsleitungen reagieren bei Konflikten oder Diskriminierungsfällen vielfach nicht unterstützend; arbeitsrechtliche Standards werden teils abgeschwächt oder umgangen.
- Betroffene berichten dadurch von Gefühlen der Nicht-Zugehörigkeit, mangelnder Wertschätzung und geringerer Schutzwürdigkeit im Vergleich zu Kolleg*innen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Rassismuserfahrungen im Arbeitsalltag

- Pflegekräfte schildern systematische Diskriminierungserfahrungen: Bloßstellungen, Demütigungen, gezielte Fehlersuche, Ignoranz, Mikroaggressionen bis hin zu körperlichen Übergriffen.
- Häufig kommt es zur Schuldumkehr: Betroffenen wird mangelnde Sprachkompetenz oder Glaubwürdigkeit unterstellt, statt Diskriminierung anzuerkennen.
- Führungskräfte und Kolleg*innen greifen selten ein, wodurch rassistisches Verhalten normalisiert wird.
- Viele Pflegekräfte verzichten aus Angst vor Arbeitsplatz- oder Visumsverlust darauf, Vorfälle zu melden.

Folgen

- Mehrfachbelastungen durch Arbeitsdruck, Anerkennungsverfahren, Spracherwerb und Diskriminierung gefährden Gesundheit, Wohlbefinden und die langfristige Integration internationaler Pflegekräfte.
- Wo rechtlich oder finanziell möglich, kündigen Fachkräfte in dieser Situation häufig ihre Stellen.
- Diese Strukturen beeinträchtigen nicht nur die Rechte und Karrieren der Pflegekräfte, sondern auch die Qualität und Nachhaltigkeit der Versorgung im deutschen Gesundheitssystem.

3. Fazit und politische Implikationen

Werden die beschriebenen Missstände nicht adressiert, drohen gravierende Folgen für das deutsche Gesundheitssystem. Rassistische Diskriminierung, strukturelle Abhängigkeiten und prekäre Arbeitsbedingungen belasten das Arbeitsklima und erhöhen den Druck auf die Pflegekräfte. Die Folgen sind gesundheitliche Risiken, Unzufriedenheit, schlechtere Integration und die Abwanderung qualifizierter Fachkräfte. Ohne wirksame Gegenmaßnahmen – wie sie in den Handlungsempfehlungen skizziert sind – verschärfen sich Fachkräftemangel und Fluktuation, mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Pflegequalität und die Patient*innensicherheit.

Bundes- und Landespolitik ebenso wie Gesundheitsinstitutionen sind gefordert, faire Rahmenbedingungen zu schaffen, Diskriminierung wirksam entgegenzutreten und Integrationsprozesse zu stärken, um die Stabilität des Gesundheitssystems langfristig zu sichern.

LITERATURVERZEICHNIS

- **Afentakis, Anja; Maier, Tobias (2014):** Können Pflegekräfte aus dem Ausland den wachsenden Pflegebedarf decken? Analysen zur Arbeitsmigration in Pflegeberufen im Jahr 2010. Hg. v. Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2014/03/pflegekraefte-ausland-032014.pdf?__blob=publicationFile.
- **Argüeso, Olaya; Richter, Frederik (2020):** Ein ausbeuterisches Geschäft. Wie dubiose Vermittler ausländische Pflegekräfte zur Ware machen. Online verfügbar unter <https://correctiv.org/top-stories/2020/11/25/wie-dubiose-vermittler-auslaendische-pflegekraefte-zur-ware-machen/>, zuletzt geprüft am 03.06.2025.
- **Beagan, Brenda L.; Bizzeth, Stephanie R.; Etowa, Josephine (2023):** Interpersonal, institutional, and structural racism in Canadian nursing: A culture of silence. In: The Canadian Journal of Nursing Research = Revue Canadienne de Recherche en Sciences Infirmieres 55 (2), S. 195–205. DOI: [10.1177/08445621221110140](https://doi.org/10.1177/08445621221110140).
- **Deutscher Pflegerat (09.03.2021):** 500.000 professionell Pflegende werden in den nächsten 12 Jahren in Rente gehen. Online verfügbar unter <https://deutscher-pflegerat.de/profession-staerken/pressemitteilungen/500-000-professionell-pflegende-werden-in-den-naechsten-12-jahren-in-rente-gehen>, zuletzt geprüft am 02.09.2025.
- **Fendel, Tanja; Ivanov, Boris (2024):** Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Gute Arbeitsmarktintegration trotz bürokratischer Hürden und Diskriminierung. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Kurzbericht, 2024-21).
- **Hamed, Sarah; Bradby, Hannah; Ahlberg, Beth Maina; Thapar-Björkert, Suruchi (2022):** Racism in healthcare: a scoping review. In: BMC Public Health 22 (1), S. 988. DOI: [10.1186/s12889-022-13122-y](https://doi.org/10.1186/s12889-022-13122-y).
- **Hanrieder, Tine; Janauschek, Leon (2025):** The 'ethical recruitment' of international nurses: Germany's liberal health worker extractivism. In: Review of International Political Economy, S. 1–25. DOI: [10.1080/09692290.2025.2450399](https://doi.org/10.1080/09692290.2025.2450399).
- **OECD (2015):** International Migration Outlook 2015. Paris: OECD Publishing.
- **Rothgang, Heinz; Müller, Rolf; Preuß, Benedikt (2020):** Barmer Pflegereport 2020. Belastungen der Pflegekräfte und ihre Folgen. Barmer. Berlin.
- **Ritter, Monique (2023):** Herausforderungen für zugewanderte Pflegekräfte. bpb - Bundeszentrale für politische Bildung. Online verfügbar unter <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/deutschland/543561/herausforderungen-fuer-zugewanderte-pflegekraefte/>.
- **Simon, Michael (2018):** Von der Unterbesetzung in der Krankenhauspflege zur bedarfsgerechten Personalausstattung. Eine kritische Analyse der aktuellen Reformpläne für die Personalbesetzung im Pflegedienst der Krankenhäuser und Vorstellung zweier Alternativmodelle. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. Online verfügbar unter https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006992, zuletzt geprüft am 03.06.2025.

- **Singer, Kirsten; Fleischer, Nicole (2025):** Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Hg. v. Bundesagentur für Arbeit - Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Nürnberg. Online verfügbar unter https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publicationFile&v=19, zuletzt geprüft am 03.06.2025.
- **Wesołowska, Karolina; Elovainio, Marko; Komulainen, Kaisla; Hietapakka, Laura; Heponiemi, Tarja (2020):** Nativity status and workplace discrimination in registered nurses: Testing the mediating role of psychosocial work characteristics. In: Journal of Advanced Nursing 76 (7), S. 1594–1602. DOI: [10.1111/jan.14361](https://doi.org/10.1111/jan.14361).
- **WHO (2010):** Global code of practice on the international recruitment of health personnel. Online verfügbar unter https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/3090/A63_R16-en.pdf?sequence=1.
- **Yalcin, Serhat; Hubenthal, Natalie; Dieterich, Juliane (2024):** Arbeitsfelder der Ankunft – Migrantische Perspektiven auf Arbeit in Gastronomie, Reinigung und Pflege. Hg. v. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf (STUDY, 487).

ÜBER DAS PROJEKT

Dieser Policy Brief basiert auf einer Studie, die im Rahmen des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) am Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM e.V.) zwischen 2024 und 2025 durchgeführt wurde. Mittels Interviews, Tagebuchstudien und ergänzender Dokumentenanalyse wurden Rassismuserfahrungen international angeworbener Pflegekräfte und deren Folgen im Arbeitsalltag untersucht. Grundlage bildeten Gespräche mit 18 Pflegefachpersonen und drei Integrationsmanager*innen aus unterschiedlichen Herkunftsländern und Kontexten. Mithilfe der methodischen Triangulation konnten sowohl individuelle Erfahrungen als auch strukturelle Dynamiken sichtbar gemacht werden. Durch die Einbindung eines Fachbeirats wurden der Fokus auf die Perspektiven der Betroffenen sowie die kritische Reflexion der Interpretation und Repräsentation der Daten sichergestellt.

Gangarova, Tanja; Kechout, Johanna, and Vogt, Hans (2025): “I’d like five of them”: The racialization and commodification of internationally recruited nurses in the German healthcare sector. *Frontiers in Sociology* 10:1646906.

DOI: [10.3389/fsoc.2025.1646906](https://doi.org/10.3389/fsoc.2025.1646906)

ÜBER DEN NADIRA

Der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) erfasst systematisch Diskriminierung und Rassismus in Deutschland. Ziel ist es, Ursachen, Ausmaß und Folgen empirisch zu untersuchen und evidenzbasierte Handlungsempfehlungen zu erarbeiten. Der langfristig angelegte Monitor macht Entwicklungen über die Zeit sichtbar. Mit einem begleitenden zivilgesellschaftlichen Prozess werden insbesondere von Rassismus betroffene Communitys eingebunden. Der Deutsche Bundestag beauftragte das DeZIM im Juli 2020 mit dem Aufbau des Monitors.

Der NaDiRa unterstützt die Erfüllung internationaler Verpflichtungen zur Datenerhebung und -analyse im Bereich rassistischer Diskriminierung, etwa gegenüber der European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) und der International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (ICERD).

Gefördert wird das Projekt vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“.

IMPRESSUM

© Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V., 2025. Alle Rechte vorbehalten.

Gangarova, Tanja; Kechout, Johanna und Vogt, Hans (2025): Rassismus in der Pflege: Zur Situation international angeworbener Pflegekräfte in Deutschland. DeZIM Policy Briefs 6, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

DeZIM Policy Briefs geben die Auffassung der Autor*innen wieder.

Herausgeber



Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e.V.

Mauerstraße 76
10117 Berlin

+49 (0)30 2007 54 130

presse@dezim-institut.de

www.dezim-institut.de

Autor*innen

Tanja Gangarova, Johanna Kechout und Dr. Hans Vogt

Redaktion

Maren Seidler

Layout

neonfisch.de

Covergestaltung und Satz
TAU GmbH

ISBN

978-3-911716-21-5

Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) forscht zu Integration und Migration, zu Konsens und Konflikten, zu gesellschaftlicher Teilhabe und zu Rassismus. Es besteht aus dem DeZIM-Institut und der DeZIM-Forschungsgemeinschaft. Das DeZIM-Institut hat seinen Sitz in Berlin-Mitte. In der DeZIM-Forschungsgemeinschaft verbindet sich das DeZIM-Institut mit sieben anderen Einrichtungen, die in Deutschland zu Migration und Integration forschen. Das DeZIM wird durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) gefördert.

Diese Studie wurde im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ vom BMBFSFJ gefördert.

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen tragen die Autor*innen dieser Veröffentlichung die Verantwortung.

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Demokratie **leben!**