



## **Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Birte Pauls (SPD)**

**und Antwort**

**der Landesregierung – Minister für Wirtschaft, Verkehr, Arbeit,  
Technologie und Tourismus (MWVATT)**

### **Unterstützung ausländischer Pflegefachkräfte oder Pflegeazubis**

1. Welche Anstrengungen unternimmt die Landesregierung, um ausländische Pflegefachkräfte oder Pflegeazubis anzuwerben?

Antwort:

Die Anwerbung ausländischer Fachkräfte und Auszubildender geschieht zu einem Großteil über die Einrichtungen selbst, die sich zukünftiges Personal mit Rücksicht auf den jeweiligen Standort, Bestandspersonal, das eigene Leitbild etc. gerne eigenständig auswählen. Einige nutzen auch entsprechende Agenturen, die den Prozess begleiten. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet Arbeitgebern Unterstützung bei der Anwerbung von ausländischen Pflegekräften an, vermittelt qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten, sorgt für Sprachvorbereitung und begleitet den Anerkennungsprozess.

Das Land stellt darüber hinaus in unterschiedlichen Veranstaltungen regelmäßig „Good-/Best-Practice“-Beispiele vor, damit voneinander gelernt werden

kann und Akteurinnen und Akteure sich entsprechend vernetzen können. Auch das SHIBB hat bereits Angebote für den Austausch mit (Vermittlungs-)Agenturen gemacht, damit auch diese die Prozesse sowie die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner in Schleswig-Holstein kennen. Des Weiteren prüft das Land derzeit, ob eigene Anwerbeprojekte in sogenannten Drittstaaten umsetzbar und nachhaltig sein könnten.

Daneben startete das Projekt „Deutsch in der Pflege“ im Mai 2023 (Pilotphase) mit dem Unterricht von Pflegeauszubildenden an zwei Berufsschulen in Schleswig-Holstein (Pilotierung). Perspektivisch war es an insgesamt 38 Pflegeschulen in Indonesien gerichtet. Ziel war es, durch integrierten Deutschunterricht bis B2-Niveau sowie angepasste Ausbildungsinhalte eine erleichterte Anerkennung in Deutschland zu ermöglichen und Fachkräfte für den deutschen Pflegearbeitsmarkt zu gewinnen. Das Goethe-Institut setzte das Projekt in Kooperation mit dem indonesischen Gesundheitsministerium um und verantwortete u. a. die Curriculumsentwicklung und Qualitätssicherung.

Das Welcome Center Schleswig-Holstein fungierte als Schnittstelle zwischen den indonesischen Projektpartnern und dem Arbeitsmarkt in Schleswig-Holstein. Es hat frühzeitig den Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. in Schleswig-Holstein (bpa) eingebunden, passende Kontakte hergestellt und den kontinuierlichen Austausch zwischen allen Beteiligten unterstützt. Ziel war es, die Fachkräftegewinnung konkret vorzubereiten, Bedarfe der Arbeitgeber einzubringen und die langfristige Bindung der Auszubildenden an Schleswig-Holstein zu stärken. Aufgrund geänderter Refinanzierungsmöglichkeiten in der Anwerbung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland in der Alten- und Langzeitpflege pausiert die Durchführung des Projekts momentan. Für eine Refinanzierung ist es inzwischen zwingend erforderlich, dass (i) entweder eine Zertifizierung mit dem RAL-Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ vorliegt oder (ii) über ein Projekt der Bundesagentur für Arbeit (BA) rekrutiert wird. Aktuell laufen Gespräche, ob das Projekt in Indonesien an die BA übergeben und so auf einem einfachen und dennoch sicheren Weg (ohne zusätzliche Zertifizierungserfordernisse) eine Refinanzierungsmöglichkeiten für Arbeitgeber eröffnet wird. Eine weitere Begleitung des Projekts wird seitens des Welcome Centers SH angestrebt. Daneben werden internationale Pflegefachkräfte durch gezielte Maßnahmen seitens des Welcome Centers SH unterstützt. Hierzu zählen insbesondere die Weiterleitung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten an die zuständige

Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), die Durchführung digitaler Kennenlerngespräche sowie die Überprüfung und Optimierung von Lebensläufen (CV-Check). Ergänzend erfolgt eine umfassende Beratung zu Verfahren und Anforderungen der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse.

2. Welche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen müssen ausländische Fachkräfte erfüllen, um in Schleswig-Holstein eine Beschäftigung aufnehmen zu können?

Antwort:

Für die Aufnahme einer Beschäftigung in Schleswig-Holstein müssen ausländische Fachkräfte – so auch Pflegefachkräfte und Pflegeauszubildende – die Voraussetzungen des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) sowie ggf. der Beschäftigungsverordnung (BeschV) erfüllen. Maßgeblich ist dabei insbesondere, ob es sich um eine qualifizierte Beschäftigung oder eine Berufsausbildung handelt.

Für ausländische (Pflege-)Fachkräfte richtet sich die Beschäftigungsaufnahme grundsätzlich nach §§ 18a, 18b AufenthG. Voraussetzung ist regelmäßig ein anerkannter oder mit einem deutschen Abschluss vergleichbarer Berufsabschluss sowie ein konkretes Arbeitsplatzangebot. Bei reglementierten Berufen, wie bei der Pflege, ist zusätzlich die Berufsausübungserlaubnis bzw. die Anerkennung der Berufsqualifikation erforderlich. Nur bei anerkannter Gleichwertigkeit kann die Tätigkeit aufgenommen werden. Wird festgestellt, dass keine Gleichwertigkeit vorliegt, können ggf. Anpassungsmaßnahmen oder erfolgreiche Kenntnisprüfungen zur Gleichwertigkeit führen. Auch zu diesem Zweck ist eine Einreise und Beschäftigung nach § 16d AufenthG möglich. Zusätzlich sind in der Regel Deutschkenntnisse auf mindestens dem Sprachniveau B1 gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER) erforderlich; um als Pflegefachkraft tätig werden zu können, ist mindestens das Sprachniveau B2 erforderlich. Die Bundesagentur für Arbeit muss der Beschäftigung grundsätzlich zustimmen, soweit keine gesetzliche Ausnahme greift.

Für ausländische (Pflege-)Auszubildende ist insbesondere § 16a AufenthG einschlägig. Danach soll ein Aufenthaltstitel zur betrieblichen Berufsausbildung erteilt werden, wenn ein Ausbildungsvertrag vorliegt und die Bundesagentur für Arbeit zustimmt, soweit dies erforderlich ist. Zusätzlich müssen in der Regel ausreichende Deutschkenntnisse sowie die Sicherung des Lebensunterhalts nachgewiesen werden.

Die Beschäftigungsverordnung erweitert und konkretisiert die Zulassung zur Beschäftigung. Relevanz hat insbesondere § 6 BeschV, wonach Fachkräfte mit einer im Ausland anerkannten Berufsausbildung und einschlägiger Berufserfahrung Zugang zu qualifizierter Beschäftigung erhalten können. Für bestimmte Pflegehilfs- und Anerkennungstätigkeiten bestehen darüber hinaus erleichterte Regelungen.

Daneben gelten die allgemeinen Voraussetzungen des Aufenthaltsrechts gemäß § 5 AufenthG, insbesondere ein gültiger Pass, geklärte Identität sowie das Nichtvorliegen von Ausweisungsinteressen.

3. Wie unterstützt die Landesregierung Unternehmen personell und/oder finanziell, die sich bemühen, ausländische Pflegefachkräfte oder Pflegeazubis anzuwerben und/oder im Herkunftsland zu qualifizieren?

Antwort:

Die Refinanzierung von Anwerbekosten für Pflegekräfte aus Drittstaaten ergibt sich aus § 75 Abs. 2 Nr. 10 SGB XI, wonach die Anwerbekosten im Rahmen des Pflegesatzverfahrens refinanziert und in den Rahmenverträgen geregelt werden. Es handelt sich dabei allerdings nicht um eine staatliche Förderung, sondern um eine Refinanzierung durch die Pflegesätze.

Entsprechend fasste die Landespflegesatzkommission (LPSK) am 19.06.2025 den Beschluss, dass für jede angeworbene Pflegefachkraft im stationären Bereich pauschal 12.500 € über die Pflegesätze refinanziert werden können. Diese Pauschale deckt sämtliche Kosten der Anwerbung ab, insbesondere behördliche Gebühren, Sprachkurse, Weiterbildung, Flugkosten und Maßnahmen zur Integration (z. B. Unterstützung bei Wohnungssuche oder Freizeitaktivitäten). Schleswig-Holstein gilt hierbei als Vorreiter im Bundesgebiet. Eine entsprechende Regelung für den ambulanten Bereich wird aktuell noch verhandelt.

Daneben können über die „Richtlinie über die Förderung von Projekten und Maßnahmen zur Fachkräftesicherung“ auch Projekte zur Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland unterstützt werden. Eine direkte Unternehmensförderung ist nicht möglich. Gefördert werden können folgende Träger mit Sitz in Schleswig-Holstein: rechtsfähige Vereine und Körperschaften des öffentlichen Rechts (Gebietskörperschaften (Kreise, kreisfreie Städte, Gemeinden, Ämter, amtsfreie Gemeinden), Berufskammern, Handwerkskammern, Innungen, Industrie- und Handelskammern, Verbände des öffentlichen und privaten Rechts, Einrichtungen der Wirtschaftsförderung sowie Fachhochschulen, Universitäten oder wissenschaftliche Hochschulen).

Darüber hinaus unterstützt das Welcome Center Schleswig-Holstein Unternehmen mit seinem kostenfreien Beratungs- und Informationsangebot zu Fragen der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland. Hierzu zählen unter anderem auch Einladungen zu Informations- und Fachveranstaltungen (z. B. in Kooperation mit der Ärzte- und Zahnärztekammer sowie der Krankenhausgesellschaft), Vor-Ort-Beratungen sowie die Organisation und Durchführung digitaler Bewerbungstage. Zudem erfolgt eine Beratung zum Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“, zu Förder- und Projektangeboten der Bundesagentur für Arbeit sowie zu nachhaltigen Rekrutierungsstrategien. Unternehmen profitieren zudem von individueller 1:1-Betreuung, beispielsweise im Rahmen von Vorstellungsgesprächen, sowie von Unterstützung bei der Umsetzung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Beratung zur fairen Migration und der Auswahl geeigneter Personaldienstleister unter Berücksichtigung entsprechender Qualitätsstandards.

4. Wie unterstützt die Landesregierung Unternehmen bei der Integration, Sprachförderung und Betreuung der aus dem Ausland stammenden Pflegefachkräfte und Pflegeazubis?

Antwort:

Das Welcome Center Schleswig-Holstein berät sowohl ausländische Fachkräfte und Auszubildende, als auch hiesige Unternehmen, die Fachkräfte oder Auszubildende aus dem Ausland einstellen möchten oder bereits beschäftigen.

Die vom Land geförderte „Koordinierungsstelle Netzwerk Pflegeausbildung Schleswig-Holstein“ hat eine Checkliste für Ausbildungsinteressierte aus Drittstaaten und Arbeitgeber in der Pflege veröffentlicht, die bei der Beantwortung wichtiger Fragen weiterhelfen kann.

Zum 01.01.2026 ist die „Förderrichtlinie zur Fachkräftesicherung durch Integration von Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund in den Arbeitsmarkt Schleswig-Holstein“ in Kraft getreten. Alle Stellen außerhalb der Landesverwaltung mit Sitz oder Betriebsstelle in Schleswig-Holstein können Fördermittel für Projekte zur Sicherung des Fach- und Arbeitskräfte- sowie Auszubildendenbedarfs beantragen. Auch Sprachtrainings, Projekte zur Arbeitsmarktintegration und zur Mitarbeiterbindung sind förderfähig.

Das Land fördert darüber hinaus das Projekt „Vielfalt im Betrieb“. Dessen Finanzierung erfolgt im Rahmen des Landesprogramms Arbeit 2021-2027 über eine Kofinanzierung aus Landesmitteln und Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+). Das Projekt unterstützt kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) in Schleswig-Holstein bei der betrieblichen Integration von Fachkräften aus EU-Ländern und Drittstaaten.

5. Wie unterstützt die Landesregierung ausländische Pflegefachkräfte in der Einarbeitungsphase? Ist hier ein spezielles Konzept vorhanden?

Antwort:

Die Landesregierung fördert Projekte, die sich dieser Aufgabe annehmen. Sowohl das aus Landes- und ESF+-Mitteln geförderte Projekt „Vielfalt im Betrieb“ als auch das Welcome Center Schleswig-Holstein unterstützen die Unternehmen mit Beratungsangeboten.

Seitens des Welcome Centers Schleswig-Holstein besteht ein umfassendes Konzept zur Unterstützung ausländischer Pflegefachkräfte in der Einarbeitungsphase. Dieses umfasst die Bereitstellung strukturierter Checklisten sowie ergänzender Informationsmaterialien, die den Einarbeitungsprozess systematisch begleiten und eine klare Orientierung im Arbeitsalltag ermöglichen. Darüber hinaus stehen feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung, die bei fachlichen, organisatorischen oder persönlichen Fragestellungen beratend unterstützen und den Integrationsprozess kontinuierlich begleiten.

Die Projekte „Vielfalt im Betrieb – Culture Coaches“ und „Wege in die Pflege“ der Fortbildungsakademie der Wirtschaft gGmbH (faw) Lübeck ergänzen sich konzeptionell und unterstützen ausländische Pflegefachkräfte insbesondere in der sensiblen Einarbeitungs- und Onboardingphase.

Das Projekt „Vielfalt im Betrieb“ setzt vorrangig an den betrieblichen Rahmenbedingungen der Pflegeeinrichtungen an. Ziel ist es, Einrichtungen strukturell und kulturell so aufzustellen, dass internationale Pflegefachkräfte ihre Kompetenz wirksam einbringen und langfristig im Betrieb verbleiben können.

Flankierend dazu werden im Projekt niederschwellige Workshop-Angebote für ausländische Mitarbeitende umgesetzt, die direkt an den Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag anknüpfen. Ein weiterer Fokus liegt auf Empowerment-Workshops, die Selbstwirksamkeit, Kommunikationsfähigkeit und das sichere Einbringen eigener Anliegen im Team stärken.

Das Projekt „Wege in die Pflege“ ergänzt diesen betrieblichen Ansatz durch eine individuelle, sozialpädagogische Begleitung der Pflegekräfte selbst. Es richtet sich an Personen in Übergangs-, Anerkennungs- oder Einstiegsphasen und unterstützt sie dabei, den Weg in den Pflegeberuf und die betriebliche Praxis schrittweise und stabil zu gestalten. Darüber hinaus berücksichtigt das Projekt auch lebenspraktische Faktoren, wie familiäre Verpflichtungen oder organisatorische Herausforderungen, die sich unmittelbar auf Leistungsfähigkeit und Integration auswirken können.

6. Welche weitere Unterstützung bei der Anwerbung und Integration von ausländischen Pflegefachkräften und Pflegeazubis gibt es für Unternehmen in Schleswig-Holstein?

Antwort:

Im Rahmen des Paktes für Gesundheits- und Pflegeberufe (GuP-Pakt) wurde die Veranstaltungsreihe „Globale Talentsuche im Gesundheitswesen“ mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Welcome Center Schleswig-Holstein konzipiert. Es fanden verschiedene Veranstaltungen statt, die unterschiedliche Bereiche wie Rekrutierung ausländischer Fachkräfte, Visum, Anerkennung und Qualifizierung, aber auch Bereiche wie Ankommen, Integrieren und Bleiben thematisierten. Akteurinnen und Akteure konnten sich bei einem „Markt der Möglichkeiten“ hinsichtlich der Integration ausländischer Fachkräfte im Gesundheitswesen informieren und inspirieren lassen. Des Weiteren gab es Veranstaltungen zu Möglichkeiten der Refinanzierung von Anwerbekosten von

Pflegefachkräften aus Drittstaaten im stationären Langzeitpflegebereich sowie zum Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“.

Ergänzend bestehen weitere externe Unterstützungsstrukturen. Dazu zählen neben dem Netzwerk „Vielfalt im Betrieb“ insbesondere Kulturvereine der jeweiligen Herkunftsländer sowie die Plattform „Make it in Germany“, die umfassende Informationen und Unterstützungsangebote für internationale Fachkräfte und Unternehmen vorhält.

7. Welche Maßnahmen plant die Landesregierung, um die Anwerbung und Integration ausländischer Pflegekräfte zu fördern?

Antwort:

Das Land prüft, bei entsprechendem Bedarf die bisherigen Förderungen zu verlängern.

8. Wie bewertet die Landesregierung die bisherigen Erfolge der Anwerbung ausländischer Pflegekräfte in Hinblick auf den Personalmangel im Pflegebereich?

Antwort:

Dass das Land auf ausländische Pflegekräfte angewiesen ist, wurde nochmals durch die "Regionalisierte Analyse pflegerischer Versorgungsstrukturen und -kapazitäten in Schleswig-Holstein 2025", die im Rahmen des GuP-Paketes vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. erstellt wurde, bestätigt. Deutlich wurde dabei, dass für die Flächenversorgung Pflegende aus Drittstaaten noch keine hinreichende Lösung der Fachkräfteproblematik sind. Hier gilt es weiterhin auf verschiedenen Ebenen tätig zu bleiben. Es gibt keinen einheitlichen, für alle gleichermaßen gangbaren Weg. Auch, wenn viele Versorgungseinrichtungen, Berufsverbände, Interessengemeinschaften und Arbeitsgruppen selbst aktiv sind, um passende Fachkräfte für ihre Unternehmen anzuwerben und langfristig zu integrieren, braucht es verschiedene Unterstützungs- und Finanzierungsmöglichkeiten sowie Kooperationsmodelle. Es kann nur gemeinschaftlich gelingen, den Folgen des doppelten demographischen Wandels zu begegnen.