Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht
MehrSprachen Lernen und Lehren
Jahrgang 31, Nummer 2 (Oktober 2026), ISSN 1205-6545
ARTIKEL AUßERHALB DES THEMENSCHWERPUNKTES

„Die können ja gar nicht richtig Deutsch!“ – Die Entwicklung sprachlich-kommunikativer Handlungsfähigkeit in Programmen zur Gewinnung von Pflegekräften aus Südostasien

Saskia Moritz & Michael Seyfarth

Abstract:
In Programmen zur Gewinnung ausländischer Pflegekräfte spielt die Entwicklung sprachlich-kommunikativer Handlungsfähigkeit eine zentrale Rolle. Der Spracherwerb findet dabei in vorbereitenden und begleitenden Sprachkursen, während der Teilnahme an Angeboten der beruflichen Bildung und am Arbeitsplatz statt. Trotz einer Anerkennung der Rolle von Sprache für die berufliche und soziale Teilhabe deuten hohe Durchfallquoten in Prüfungen und Erfahrungsberichte Beteiligter darauf hin, dass die Unterstützungsmaßnahmen Schwachstellen aufweisen. Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, Forschungsbedarfe aufzuzeigen. Hierfür wurden mit Schwerpunkt auf der Region Südostasien Daten in Form von zwölf Interviews mit Akteuren aus Pflegebetrieben, Sprachschulen und Pflegeschulen sowie durch Hospitationen in Pflegebetrieben und Pflegeschulen gesammelt und im Sinne eines qualitativ-inhaltsanalytischen Vorgehens ausgewertet.

CC BY 4.0 International

Moritz, Saskia & Seyfarth, Michael (2026):
„Die können ja gar nicht richtig Deutsch!“ – Die Entwicklung sprachlich-kommunikativer Handlungsfähigkeit in Programmen zur Gewinnung von Pflegekräften aus Südostasien.
Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht 31: 2, 245–266.
https://doi.org/10.48694/zif.4595

“They can't even speak German properly!” – The acquisition of communicative competence in recruitment programs for healthcare workers from Southeast Asia
Developing communication skills is crucial in programmes designed to recruite foreign healthcare workers. Language acquisition takes place in initial and supplementary language courses, during vocational training, and in the workplace. Despite recognising the significance of language for professional and social engagement, high exam dropout rates and participant feedback indicate deficiencies in language training. This article highlights the need for further research in this field. Focusing specifically on Southeast Asia, we conducted twelve interviews with stakeholders from healthcare organisations, language schools, and nursing colleges, along with observations in healthcare settings and nursing colleges. The data were subsequently analysed using qualitative content analysis.

Schlagwörter: Deutsch für den Beruf, Fachkräfteeinwanderung, Vorintegration, berufliche Bildung; German for specific purposes, immigration of skilled workers, pre-integration, vocational education

1 Einleitung

Im Lichte der politischen und gesellschaftlichen Debatten um den demografischen Wandel sowie um Arbeitsbedingungen und fehlende Arbeitskräfte in Pflegeberufen sind in den vergangenen Jahren wachsende Bemühungen zur Gewinnung von Beschäftigten aus dem Ausland zu beobachten. Letztere machten laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit bereits 2023 rund 16,2 % der Beschäftigten aus und „kommen heute mehrheitlich aus Nicht-EU-Ländern“ (Carstensen et al. 2024: 13–14). Neben dem Balkan und der Türkei spielen insbesondere südostasiatische Länder eine zentrale Rolle, und so sind die Philippinen und Vietnam unter den fünf häufigsten Drittstaaten nach Staatsangehörigkeit von Pflegenden, wie Wielga et al. (2023: 3) in einer Veröffentlichung der Friedrich-Ebert-Stiftung feststellen.

Ein zentrales Instrument zur Gewinnung von Pflegekräften für den deutschen Arbeitsmarkt sind staatliche und privatwirtschaftliche Programme, die darauf abzielen, sowohl Auszubildende als auch bereits ausgebildete Pflegekräfte zu gewinnen. Eine wissenschaftliche und unabhängige Begleitforschung stellt dabei bislang ein Desiderat dar. Während privatwirtschaftlich organisierte Programme häufig einem internen Monitoring unterliegen und Evaluationen nicht zum Gegenstand wissenschaftlicher Diskurse werden, liegt bei staatlichen Programmen häufig eine Auftragsforschung vor, deren Wissenschaftlichkeit Fragen aufwirft: So treten als Autor:innen entsprechender Veröffentlichungen insbesondere freie

Journalist:innen (z.B. Lübbers 2016), Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Projektträger (z.B. Wittenborg/Wollnik 2014) oder Personal beteiligter Institutionen mit einem fachlichen Schwerpunkt im medizinischen Bereich (z.B. Ching et al. 2018) oder anderer nichtsprachlicher Fachbereiche (z.B. Mosuela 2023) in Erscheinung. Auch haben entsprechende Veröffentlichungen überwiegend den Charakter von Erfahrungsberichten und lassen selbst im Falle (selektiver) empirischer Daten auf mehreren Ebenen Fragen zum methodischen Vorgehen offen. Die Perspektive des Faches Deutsch als Fremd- und Zweitsprache spielt im Fachdiskurs zu entsprechenden Programmen bislang eine unzureichende Rolle. Dass sprachliche Bildung hier jedoch grundsätzlich ein zentraler Baustein ist und mit der Migration nach Deutschland soziale Teilhabe sowie kommunikative Anforderungen in Angeboten der beruflichen Bildung und am Arbeitsplatz von großer Bedeutung sind, führt zur Frage, inwiefern man in entsprechenden Programmen der damit verbundenen Verantwortung gerecht wird.

Um sich dieser Frage zu nähern, wird zunächst ein Überblick über die Rolle von Sprachkursen, Angeboten der beruflichen Bildung und des Arbeitsplatzes im Hinblick auf die Förderung sprachlich-kommunikativer Kompetenzen gegeben (Abschnitt 2). Als Grundlage für eine empirische Annäherung an die sprachliche Bildung in diesem Bereich wird anschließend gezeigt, in welcher Form diese Orte des sprachbezogenen Lernens in Programmen zur Gewinnung ausländischer Pflegekräfte zusammenspielen (Abschnitt 3). In einer explorativen Untersuchung auf Basis von zwölf Interviews mit Akteuren aus Pflegebetrieben, Sprachschulen und Pflegeschulen sowie von Hospitationen in Pflegebetrieben und Pflegeschulen werden anschließend Probleme herausgearbeitet, die sich in konkreten Maßnahmen in den drei genannten Bereichen ergeben (Abschnitt 4). Die Ergebnisse dieser Untersuchung sind als empirische Begründung für Forschungs- und Handlungsbedarfe zu sehen, die in diesem Beitrag abschließend skizziert werden (Abschnitt 5).

2 Orte des sprachbezogenen Lernens im Zuge der Anwerbung ausländischer Pflegekräfte

Die Rolle der sprachlich-kommunikativen Handlungsfähigkeit im Zusammenhang mit der sozialen und beruflichen Teilhabe wurde und wird immer wieder hervorgehoben. So heißt es etwa im Positionspapier des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe: „Die erforderliche Sprachkompetenz ist mindestens auf B2-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens bundeseinheitlich festzulegen. Darüber hinaus sind Kenntnisse der medizinisch-pflegerischen Fachsprache nachzuweisen“ (DBfK 2018: 6). Auch in wissenschaftlichen Auseinandersetzungen mit nicht DaF-/DaZ-affiner Autorenschaft finden sich entsprechende Formulierungen, wenn etwa Böhlich et al. (2023: 116) schreiben: „Ausreichende Deutschkenntnisse [sind] entscheidend und wahrscheinlich die größte Hürde für eine erfolgreiche Integration.“ Und selbst die Bundesagentur für Arbeit hebt in ihren

Veröffentlichungen die Rolle der sprachlichen Bildung immer wieder hervor (vgl. u.a. BA 2019: 4). Medienberichte (vgl. u.a. Deutschlandfunk 2025) und Betroffene (vgl. u.a. Kumpf/Schinnenburg/Büscher 2016; Nguyen 2022 zu vietnamesischen Pflegekräften in Deutschland) beschreiben sprachliche Anforderungen dabei wiederholt als Herausforderung. Bevor in Abschnitt 3 der Frage nachgegangen wird, an welchen Stellen sprachbezogene Lernangebote im Rahmen von Programmen zur Gewinnung ausländischer Pflegekräfte zu finden sind, und es in Abschnitt 4 um die Herausforderungen bei deren Realisierung geht, ist zunächst ein Überblick zu diesen Lernorten zu geben.

Eine Schlüsselrolle spielen Sprachkurse, die im Heimatland bzw. nach der Ankunft in Deutschland stattfinden. Diese können in Sprachschulen oder als Inhouse-Kurse am Arbeitsplatz realisiert werden und neben einem Fokus auf allgemeinsprachliche Kompetenzen auch im Sinne einer Entwicklung berufs- und fachsprachlicher Kompetenzen konzipiert sein. Mit „Linie 1 Pflege. Deutsch für Pflegeberufe“ (Bolte-Costabiei et al. 2020), „Deutsch für Pflegeberufe. Arbeitsbuch für MigrantInnen“ (Peikert 2019) und weiteren liegen hierfür Lehrwerke vor. Mit Anwendungen wie „Ein Tag in der Pflege“ (passage gGmbH o.J.) oder „Fachsprache Pflege“ (Deutschfuchs o.J.) sowie Bildwörterbüchern wie „Bildwörterbuch Gesundheit und Pflege“ (Frie 2019) oder „Eine kleine Starthilfe für den Krankenhausalltag in Deutschland“ (Goethe-Institut Philippinen 2013) gibt es darüber hinaus ein wachsendes Angebot an Ergänzungsmaterialien.

Einen Raum für Sprachförderung bieten auch die Einrichtungen der beruflichen Bildung. So diskutiert etwa Niederhaus (2018) Wege für das integrierte Fach- und Sprachlernen in der beruflichen Bildung und Fleiner/Daase (2024) zeigen mit ihren „Eckpunkte[n] eines Konzepts des sprachsensiblen Fachunterrichts für die Pflegeausbildung“ konkrete Chancen für die berufliche Bildung im Zusammenhang mit Pflegeberufen auf. Sie knüpfen damit an etablierte Diskussionen zur Förderung sprachlicher Kompetenzen von mehrsprachig aufwachsenden Kindern im schulischen Kontext an. Verwiesen sei an dieser Stelle auch auf die Projekte „Transitionen in die Pflege – individuelle und regionale Ressourcen stärken“ (Reiber et al. o.J.) und „Sprachliche Teilhabe in der Pflegeausbildung stärken – schulische und pflegerische Praxis als Lerngelegenheit“ (Daase o.J.).

Auch der Arbeitsplatz selbst ist ein Ort des sprachlichen Lernens. Neben den bereits genannten In-House-Sprachkursen stehen hier vor allem mit Sprach(lern)coaching (oft mit Sprach(lern)beratung gleichgesetzt) und Sprachmentoring Instrumente zur Förderung der Entwicklung sprachlicher Kompetenz am Arbeitsplatz zur Verfügung. Sprach(lern)-coaching bezieht sich darauf, dass Personen im „Prozess der Sprachaneignung in diversen (Lern-)Umgebungen/an diversen (Lern-)Orten unterstützt werden“ (Daase/Sass 2023: 270). I.d.R. erfolgt diese Unterstützung durch sprachdidaktisch qualifizierte Personen, die Coachees u.a. darin anleiten, eigene Lernziele und Lerngegenstände zu definieren, Materialien auszuwählen, Aufgaben für das eigene Lernen zu formulieren, den eigenen Lernprozess zu organisieren und zu reflektieren sowie den eigenen Lernprozess zu evaluieren.

Beim Sprachmentoring kommen „in der Regel Kolleg*innen in Unternehmen [zum Einsatz], die die Abläufe im Unternehmen kennen und Mentees z.B. bei der Einarbeitung oder Herausforderungen in der Zusammenarbeit unterstützen können“ (Daase/Sass 2023: 268).

3 Einbettung sprachbezogener Lernangebote in Programmen zur Gewinnung ausländischer Pflegekräfte

3.1 Akteure im Überblick

Bevor eine empirische Betrachtung der Maßnahmen zur Sprachförderung im Rahmen staatlich bzw. privatwirtschaftlich organisierter Programme zur Gewinnung ausländischer Pflegekräfte geworfen wird, soll in diesem Abschnitt zunächst ein Überblick zu den Akteuren und Unterstützungsstrukturen gegeben werden, in die Maßnahmen eingebunden sind, wie sie in der Region Südostasien verbreitet sind. Charakteristisch für diese Strukturen ist, dass zumeist sowohl staatliche als auch privatwirtschaftliche Akteure zusammenarbeiten und die Koordination entweder staatlich organisiert ist oder von staatlichen Akteuren unabhängig sein kann. Staatliche Akteure sind öffentliche Institutionen und Behörden, die unmittelbar oder mittelbar an der Steuerung, Unterstützung oder Durchführung der Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte beteiligt sind (vgl. Angenendt et al. 2023: 22). Dazu zählen insbesondere Ministerien (z.B. BMAS, BMI, BMBF) und nachgeordnete Behörden wie die Bundesagentur für Arbeit. Im Hinblick auf nichtstaatliche Akteure differenzieren Angenendt et al. (2023: 27) zwischen formellen und informellen Vermittlungsakteuren. Formelle Akteure sind dabei rechtlich registrierte und regulierte Organisationen oder Institutionen, die aktiv an der Rekrutierung von Arbeitskräften beteiligt sind. Dazu zählen kommerzielle Akteure wie u.a. private Personalvermittlungen und spezialisierte Beratungsunternehmen, aber auch nichtkommerzielle Akteure wie Gewerkschaften oder NGOs, sofern sie strukturell in Rekrutierungs- oder Integrationsprozesse eingebunden sind. Sie unterliegen in Deutschland rechtlichen Vorgaben, z.B. dem Verbot privater Anwerbung aus bestimmten Drittstaaten (vgl. § 38 BeschV, BMJV). Informelle Vermittlungsakteure hingegen sind nicht registriert und rechtlich kaum kontrolliert. Sie agieren oft in den Herkunftsländern und stellen erste Kontakte zwischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten und formellen Vermittlungsstellen her. Dazu gehören z.B. inoffizielle Subunternehmer oder migrantische Netzwerke. Auch bereits migrierte Arbeitskräfte, die durch persönliche Kontakte und Sprachkenntnisse neue Arbeitskräfte anwerben oder unterstützen, zählen zu dieser Kategorie.

Die größte Sichtbarkeit haben staatlich koordinierte Programme. Sie beziehen sich im Zusammenhang mit der Anwerbung ausländischer Pflegekräfte insbesondere auf jene, die unter Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit realisiert werden. Über das Projekt „Triple

Win“, das von der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) koordiniert wird (vgl. GIZ 2026), werden etwa Pflegekräfte aus Indonesien und von den Philippinen rekrutiert, aber auch Auszubildende aus Vietnam.[1] Häufig verbunden mit „Triple Win“, jedoch auch im Zusammenhang mit anderen Vermittlungsbemühungen, steht das Unterstützungsprogramm „Pflegekräfte für Deutschland“ (vgl. BA 2026b). Neben der Schaffung entsprechender Strukturen durch Programme wie die genannten wird durch die Etablierung des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ der Versuch unternommen, einen positiven Rahmen für die globale Anwerbung ausländischer Pflegekräfte zu schaffen und auch im Hinblick auf privatwirtschaftlich agierende Personalvermittlungsagenturen Einfluss zu nehmen. Unterstützungsstrukturen umfassen jedoch auch Informations- und Beratungsangebote staatlicher Stellen auf Bundes- oder Landesebene.[2]

Den staatlichen stehen zahlreiche privatwirtschaftliche Programme gegenüber, die aufgrund weniger komplexer Zusammenschlüsse teilweise agiler auf Personalbedarfe reagieren können. Dabei geht es in der Pflege meist um direkte Zusammenschlüsse aus Gesundheitsunternehmen, Krankenhausbetreibern und dergleichen (z.B. Helios, Asklepios, Diakonie, Caritas, Vivantes) auf der einen Seite, mit nichtstaatlichen Akteuren der Arbeitsmigrationsvermittlung auf der anderen Seite. So gibt etwa Vivantes, für das neben dem lateinamerikanischen Kontext insbesondere Vietnam und die Philippinen zu den Anwerberegionen gehören, auf seinen Informationsseiten zum „Recruiting Ausland“ an, in der Region Südostasien mit Rekrutierungsagenturen wie WBS Recruiting International und dem Center for Overseas Labour sowie mit Sprachkursanbietern wie dem Goethe-Institut zusammenzuarbeiten (vgl. Vivantes 2025). Im Vergleich zu Vivantes dokumentiert ein Großteil der Unternehmen ihre Anwerbeprogramme nur wenig transparent, sodass die Sichtbarkeit entsprechender Strukturen deutlich geringer ist als bei jenen unter staatlicher Beteiligung.

3.2 Unterstützungsstrukturen

Ziel der genannten Programme ist es, den Migrationsprozess hinsichtlich administrativer und persönlichkeitsbezogener Herausforderungen zu begleiten und zu gestalten. Maßnahmen umfassen dabei sprachbezogene und sprachunabhängige Begleitangebote. Angenendt et al. (2023: 22) weisen auf eine zentrale Herausforderung bei der Annäherung an diese Maßnahmen hin und stellen fest, „dass die Strukturen der Akteurslandschaft höchst komplex und die Zuständigkeiten oft nicht trennscharf sind. Insgesamt fehlt in Deutschland ein

[1] Außerhalb des in diesem Beitrag fokussierten Kontexts Südostasien gibt es weitere Programme mit einem regionalen Fokus. Diesbezüglich sind etwa die „Ausbildungspartnerschaften mit Lateinamerika“ (vgl. BA 2026a) zu nennen, im Rahmen derer ein Fokus auf Pflegeauszubildende aus El Salvador, Mexiko, Brasilien und Kolumbien gelegt wird.

[2] Als Beispiel sei an dieser Stelle auf das Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg (https://www.wcs-bw.de/) verwiesen.

Gesamtregierungsansatz, der Interessenunterschiede zwischen den Ministerien auszugleichen und zu moderieren vermag, Zuständigkeiten zuschreibt und die Aufgaben der nachgeordneten Institutionen bestimmt.“ Die zuvor beschriebene geringe Sichtbarkeit von Programmen ohne staatliche Beteiligung trägt jedoch dazu bei, dass die Aussage von Angenendts et al. (ebd.) auch auf diesen Bereich zutrifft.

In einer Betrachtung der bestehenden Programme kristallisieren sich verschiedene Strukturen heraus, in deren Rahmen Akteure teilweise institutionell getrennt agieren, teilweise verschmelzen (s. Abb. 1). Im Zentrum steht dabei meist eine koordinierende Organisation, wie sie oben z.B. im Hinblick auf die Bundesagentur für Arbeit oder die GIZ beschrieben wurde. Diese koordinierende Organisation arbeitet oft mit lokalen Akteuren in den Herkunftsländern zusammen. Bei diesen handelt es sich z.B. um Einrichtungen der beruflichen Bildung, die Ausbildungs- und Trainingsangebote zur fachlichen Qualifizierung von Pflegekräften anbieten. Darüber sind in den Herkunftsländern Sprachkursanbieter beteiligt. Neben den oben bereits genannten Beispielen international agierender Akteure wie dem Goethe-Institut oder Berlitz sind hier auch Universitäten und private lokale Sprachkursanbieter zu nennen. Im Zusammenhang mit der Akquise interessierter (angehender) Pflegekräfte wird teilweise auch mit staatlichen oder privaten Rekrutierungsstellen zusammengearbeitet. Auf deutscher Seite erfolgt ebenfalls eine Zusammenarbeit mit Einrichtungen der beruflichen Bildung. Deren Angebote stehen bei im Ausland bereits ausgebildeten Pflegekräften etwa im Zusammenhang mit einer Anpassungsqualifizierung, deren Ziel es ist, bestehende Unterschiede in den Qualifizierungssystemen beider Länder auszugleichen und auf die Kenntnisprüfung vorzubereiten, die wiederum die Grundlage für die Anerkennung ist. Im Falle angeworbener Auszubildender beziehen sich deren Angebote auf die für die generalistische Pflegeausbildung üblichen Ausbildungsangebote. Parallel dazu erfolgt eine Zusammenarbeit mit Sprachschulen, deren Angebote den Ausbau der sprachlichen Handlungsfähigkeit zum Ziel haben. Im Rahmen der Unterstützung der betrieblichen Integration erfolgt ferner die Zusammenarbeit mit den Gesundheitseinrichtungen, in denen die (zukünftigen) Pflegekräfte eingesetzt werden sollen.

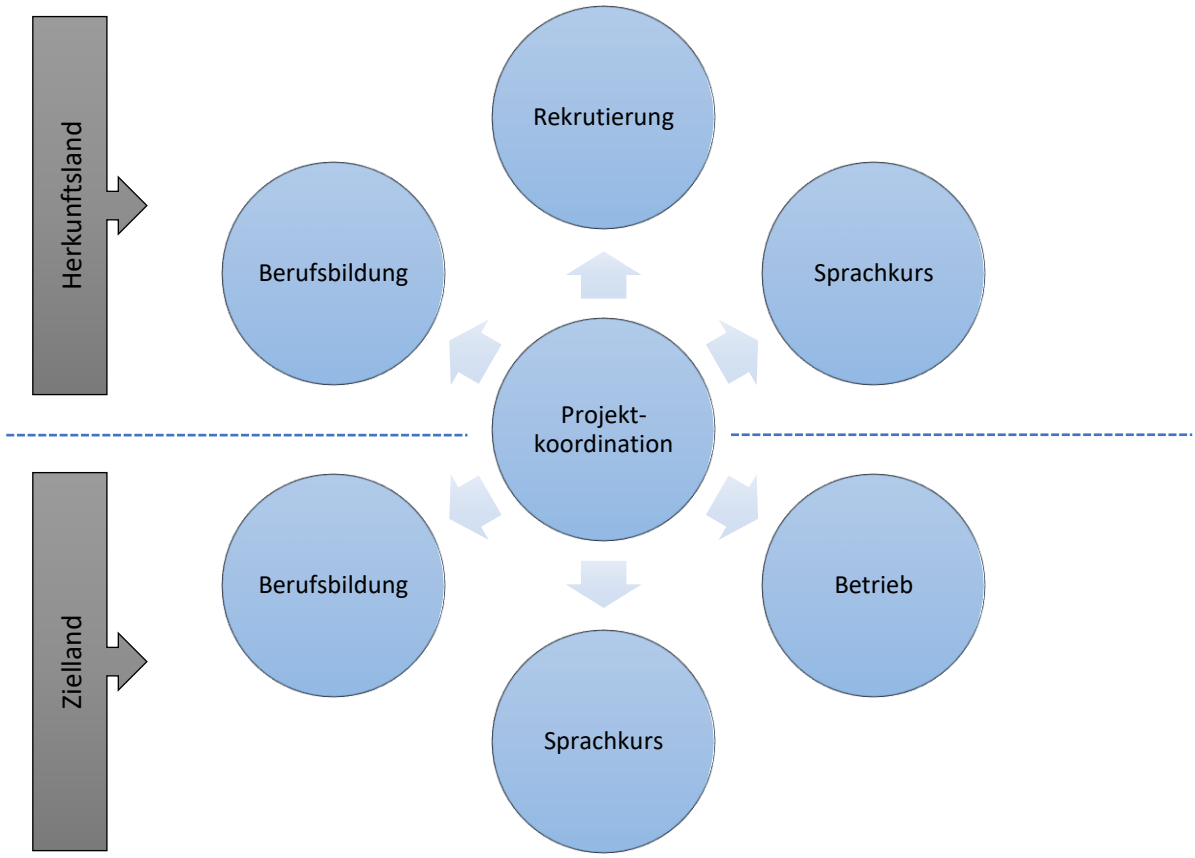

Abb. 1: Am Rekrutierungsprozess beteiligte Akteure

Die Maßnahmen, mit denen die Migration in den deutschen Arbeitsmarkt unterstützt wird, sind vielfältig und beziehen sich vor allem auf jene, die seit geraumer Zeit unter Schlagworten wie ‚Vorintegration' diskutiert werden (vgl. u.a. Goethe-Institut 2020). Neben vorbereitenden Sprachkursen im Heimatland ist insbesondere das Erwartungsmanagement ein zentrales Handlungsfeld. Häufig werden im Zusammenhang mit Rekrutierungsbemühungen Matching-Formate zum Kennenlernen potenzieller Arbeitgeber, Informationsveranstaltungen, Seminare zur Vorbereitung auf die Migrationssituation sowie Beratungsstrukturen etabliert. Im Zuge des Übergangsmanagements werden Unterstützungsstrukturen zur Bewältigung administrativer Prozesse um Reiseplanung, Visabeschaffung, Wohnungssuche und dergleichen angeboten. Das Ankommen im Zielland wird teilweise durch die Schaffung von Alumni-Netzwerken, Buddy-Programmen und Begleitstrukturen seitens der Berufsbildungseinrichtungen und der Betriebe unterstützt. Krankenhäuser wie die Charité gründen darüber hinaus Willkommensstationen (vgl. Charité 2021: 11), in denen durch einen großzügigeren Personalschlüssel oder die Schaffung von Stellen als Integrationshelferinnen und -helfer ein Rahmen zur Unterstützung des Eingliederungsprozesses ausländischer Pflegekräfte geschaffen wird.

4 Exploration zur sprachlichen Bildung in Programmen zur Gewinnung von (angehenden) Pflegekräften aus Südostasien

4.1 Methodologischer Rahmen

Forschungsinteresse

In Abschnitt 2 wurden Maßnahmen zur Förderung sprachlicher Kompetenzen sowie deren Verortung in Programmen zur Gewinnung ausländischer Pflegekräfte skizziert. In den Jahren 2022 bis 2024 wurde versucht, sich den dargestellten Strukturen systematisch zu nähern. Ausgangspunkt war die Beobachtung, dass der Aspekt Sprache zwar, wie in Abschnitt 2 gezeigt, grundsätzlich als wichtig betrachtet, häufig zugleich als besondere Herausforderung genannt wird. So merkte auch eine Berufsschullehrkraft in einem Vorgespräch zur Untersuchung im Hinblick auf neue Herausforderungen in ihrer Arbeit an: „Jetzt gibt es auch viele Menschen [=Auszubildende, SM/MS] mit Sprachproblemen. Die können ja gar nicht richtig Deutsch!“. Ziel war daher, die Frage zu beantworten, wie bestehende Angebote zur Förderung sprachlich-kommunikativer Kompetenzen ausländischer Pflegekräfte ausgestaltet werden und welche Herausforderungen die beteiligten Akteure bei deren Umsetzung sehen.

Zugang zum Feld

Der Zugang zum Feld hat sich als äußerst schwierig erwiesen. Dies liegt zunächst an der Rolle der projektkoordinierenden Stellen. Diese waren selbst nur punktuell für einen Austausch bereit, der dann jedoch nicht über öffentliche Informationen hinausging. Bemühungen, die Angebote zur Entwicklung sprachbezogener Kompetenzen im Rahmen der Programme zu beforschen, wurden grundsätzlich nicht unterstützt.[3] Eine Annäherung an berufsbildende Einrichtungen sowie staatliche und private Rekrutierungsstellen im Ausland war aufgrund fehlender Informationen zu diesen deutlich erschwert. Unkomplizierter gestaltete sich der Zugang zu Sprachkursanbietern in den Herkunftsländern, allerdings wurde hier in einem Fall seitens der projektkoordinierenden Stelle erwirkt, dass die Einwilligung in das Interview widerrufen und das Interview gelöscht werden musste.

Auch im Hinblick auf die Akteure in Deutschland war der Zugang zum Feld schwierig. Sprachschulen waren für das Forschungsinteresse meist entweder nicht relevant oder nicht zugänglich. Nicht relevant waren sie in jenen Fällen, in denen Auszubildende mangels fachspezifischer Angebote lediglich mit allgemeinsprachlich ausgerichteten Kursen versorgt wurden; nicht zugänglich waren die Institutionen i.d.R. dann, wenn diese Inhouse-

[3] Damit soll nicht suggeriert werden, dass grundsätzlich kein Interesse an einer Kooperation mit der Wissenschaft besteht, jedoch zeigen die Herausforderungen, dass das damit verbundene Potenzial von Personen in Schlüsselpositionen nicht immer gesehen wird.

Kurse durchführten, in diese aufgrund fehlender Genehmigungen seitens der auftraggebenden Pflegeeinrichtungen jedoch keine Einblicke geben durften. Anfragen an Pflegebetriebe blieben zumeist unbeantwortet; in jenen Fällen, in denen Anfragen beantwortet wurden, wurde so lange auf zuständige Personen weiterverwiesen, bis auch hier der Kontakt verloren ging oder mit Verweis auf zeitliche oder personelle Ressourcen eine Zusammenarbeit abgelehnt wurde. Ähnliche Erfahrungen wurden im Hinblick auf Pflegeschulen gesammelt. In den wenigen Situationen, in denen direkte Gespräche mit Verantwortlichen zustande kamen, wurde von diesen in mehreren Fällen eine Zusammenarbeit mit der Begründung ausgeschlossen, dass die bestehenden Angebote sehr gut liefen und man keinen Bedarf an einem Projekt zur wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit entsprechenden Programmen sehe. In anderen Fällen wurden auch hier zeitliche und personelle Ressourcen als Ablehnungsgründe genannt. Dabei ist festzustellen, dass es bei einer Mehrzahl jener Institutionen, mit denen ein Initialkontakt zustande kam, stets Personen gab, die einen Bedarf gesehen und ein Interesse an der Zusammenarbeit signalisiert haben, jedoch von hierarchiehöheren Entscheidungsträgern ausgebremst wurden.

Datengrundlage

Um dem beschriebenen Forschungsinteresse gerecht zu werden, war zunächst geplant, an allen relevanten Lernorten – Sprachschulen, Institutionen der beruflichen Bildung, Pflegeeinrichtungen/Krankenhäuser – Beobachtungs- und Interviewdaten zu sammeln und diese im Hinblick auf die genannte Fragestellung zu triangulieren. Aufgrund der beschriebenen Herausforderungen, die sich im Hinblick auf den Zugang zum Feld ergeben haben, entstand als Ergebnis der Bemühungen ein Korpus, das zwar punktuelle Einblicke in die drei institutionellen Lernorte sowie die dort etablierten sprachbezogenen Lernangebote bietet (s. Tab. 1). Die Daten bilden verschiedene Programme und Institutionen jedoch so fragmentarisch ab, dass sie keine allgemeingültigen Aussagen über Maßnahmen zur Förderung kommunikativer Kompetenz zulassen. Sie bieten vielmehr die Grundlage für eine Analyse, deren Ergebnisse Hinweise auf Bereiche sind, die unter günstigeren Bedingungen einer systematischeren Untersuchung bedürfen.

Tab. 1: Übersicht zum Korpus

ID	Kontext	Art der Dokumentation	Umfang
B_DE_PE1	Pflegeeinrichtung	Protokoll	480′ 00″
B_DE_Schule1	Pflegeschule	Video	83′ 10″
I_DE_PK1	Pflegekraft	Interviewtranskript	22′ 34″
I_DE_PK2	Pflegekraft	Interviewtranskript	19′ 07″
I_DE_PK3	Pflegekraft	Interviewtranskript	20′ 26″
I_DE_PE1	Pflegeeinrichtung	Interviewtranskript	96′ 00″
I_DE_Schule1	Pflegeschule	Interviewtranskript	52′ 22″
I_DE_Spr_LK1	Sprachschule	Interviewtranskript	26′ 00″
I_Int_Spr_Admin1	Sprachschule	Interviewtranskript	56′ 00″
I_Int_Spr_Admin2	Sprachschule	Interviewtranskript	58′ 00″
I_Int_Spr_Admin3	Sprachschule	Interviewtranskript	60′ 56″
I_Int_Spr_Admin4	Sprachschule	Interviewtranskript	35′ 25″
I_Int_Spr_LK2	Sprachschule	Interviewtranskript	45′ 46″
I_Int_Spr_LK3	Sprachschule	Interviewtranskript	29′ 24″

Bei den erhobenen Daten handelt es sich im Hinblick auf die Herkunftsländer Indonesien und Vietnam (ID-Suffix „Int“) um Interviews (ID-Suffix „I“), die ausschließlich in Sprachbildungseinrichtungen (ID-Suffix „Spr“) entweder mit Personen geführt wurden, die in diesen Einrichtungen entsprechende Programme konzipieren, verwalten oder anderweitig administrieren (ID-Suffix „Admin“) oder als Lehrkräfte (ID-Suffix „LK“) tätig sind. Hospitationen waren im Erhebungszeitraum nicht möglich, ebenso wenig der Zugang zu Rekrutierungsstellen und Einrichtungen der beruflichen Bildung. In Deutschland (ID-Suffix „DE“) konnte ein Interview mit einer Lehrkraft (I_DE_Spr_LK1) geführt werden, die in einer Pflegeeinrichtung Inhouse-Sprachkurse anbietet. Drei weitere Interviews wurden mit ausländischen Pflegekräften aus Vietnam durchgeführt (I_DE_PK), die zum Zeitpunkt des Interviews vor einem Jahr ein Integrationsprogramm abgeschlossen hatten und seitdem an zwei verschiedenen Pflegeeinrichtungen arbeiteten. Interviews konnten ferner mit einer Person geführt werden (I_DE_PE1), die Integrationsprozesse in einer Pflegeeinrichtung koordiniert, die vor allem mit Vietnam zusammenarbeitet, sowie mit zwei Mitarbeiterinnen einer Pflegeschule (I_DE_Schule1), deren Auszubildende zunehmend von den Philippinen und aus Vietnam kommen. Darüber hinaus konnte an einer Pflegeschule eine exemplarische Unterrichtseinheit videografisch dokumentiert (B_DE_Schule1) und eine Schicht in einer Pflegeeinrichtung begleitet werden (B_DE_PE1). Auch in den zuletzt genannten Kontexten stellen Personen aus Südostasien die größte Gruppe der internationalen Auszubildenden bzw. Beschäftigten dar. Eine weitere Hospitation in einem Krankenhaus und eine weitere Hospitation an einer Pflegeschule konnten aufgrund fehlender Genehmigungen für die Weiterarbeit mit den Dokumentationen ebenso wenig bei der Analyse berücksichtigt werden wie ein zuvor genanntes Interview, zu dem Einverständniserklärungen auf Druck der projektkoordinierenden Stelle zurückgezogen wurden.

Die Interviews wurden auf der Basis eines Leitfadens durchgeführt, der einerseits an die verschiedenen Akteure angepasst wurde, andererseits aufgrund relevant erscheinender Impulse im Laufe der ersten Interviews inhaltlich leicht ergänzt wurde. Da aus den o.g. Gründen ein Zugang zu sprachbezogenen Bildungsangeboten in Deutschland teils nicht möglich, teils nicht zielführend war, stand die sprachliche Bildung in den Herkunftsländern im Fokus der Interviews. Thematische Blöcke bezogen sich auf die eigene Rolle im Projekt, administrative Aspekte (Finanzierung, Zusammenarbeit der Akteure, anvisierte Zielgruppe und deren Akquise, ...), außersprachliche Unterstützungsstrukturen (Beratungsangebote, Vermittlungsangebote, Visabeantragung, ...), sprachbezogene Unterstützungsangebote (Vorkenntnisse, Entwicklungswege bei den Projektteilnehmenden, Herausforderungen im Erwerbsprozess, Konzepte, Materialien, ...), Prüfungen (summative und formative Prüfungsformate, Bestehensquote, Folgen im Falle des Nichtbestehens, ...) und Perspektiven für das Programm (bestehende Herausforderungen, Visionen für die Weiterentwicklung des Programms, ...). Die Hospitation im Kontext Pflegeschule wurde videografisch mit zwei Kameras und drei Raummikrofonen begleitet, die Hospitation in der Pflegeeinrichtung wurde ausschließlich über das Anfertigen von Beobachtungsnotizen dokumentiert.

Für die Analyse wurden die Interviewdaten zunächst mithilfe von f4x (Dresing/Pehl 2024) automatisch vortranskribiert und anschließend mit Blick auf Transkriptionskonventionen für inhaltsanalytische Untersuchungen (vgl. Dresing/Pehl 2018) für die spätere Analyse bearbeitet. Die in einer Pflegeeinrichtung angefertigten Beobachtungsnotizen wurden in der Form aufbereitet, dass sie am Tag nach der Hospitation digitalisiert und im Sinne einer dichten Beschreibung des Geschehens ergänzt wurden. Die unterrichtsvideografischen Aufnahmen wurden im Zuge der Nachbereitung unter Verwendung von DaVinci Resolve zusammengeführt und hinsichtlich Ton- und Bildqualität aufbereitet. Eine Transkription des Materials erfolgte nicht, ist jedoch für Anschlussuntersuchungen ggf. empfehlenswert.

Für die systematische Auswertung der gesammelten Daten wurde MAXQDA (VERBI Software 2021) eingesetzt. Die Daten wurden zunächst importiert und anschließend im Sinne der qualitativen Inhaltsanalyse (in Anlehnung an Kuckartz 2018) untersucht. Dabei kamen induktive Kategorien zum Einsatz, die auf Grundlage zusammenfassender Paraphrasen gebildet wurden. Dieses mehrstufige Vorgehen ermöglichte die Herausarbeitung übergeordneter thematischer Cluster, die als strukturierende Beschreibungsmuster für die Einschätzungen und Erfahrungen der Beteiligten dienten. Die Ergebnisse hinsichtlich sprachbezogener Lernangebote werden im folgenden Abschnitt vorgestellt.

4.2 Ergebnisse

Zusammenarbeit der Institutionen

Die Analyse der Daten zeigt ein heterogenes Bild hinsichtlich der Wahrnehmungen zur Zusammenarbeit der beteiligten Institutionen für die angemessene Entwicklung der sprachlich-kommunikativen Handlungsfähigkeit ausländischer Pflegekräfte. So wird seitens der Interviewpartnerinnen und -Partner eines vietnamesischen Sprachkursanbieters in einem Programm, in dem dieser mit einem deutschen Pflegeträger direkt zusammenarbeitet, ein positives Fazit gezogen und von einer engen und vertrauensvollen Zusammenarbeit gesprochen. Es gebe regelmäßigen Austausch, ein Monitoring des Lernfortschritts und ein gemeinsames Vorgehen bei Problemen. Der Pflegeträger schätze dabei laut der Interviewpartnerinnen und -Partner die Expertise des Sprachkursanbieters und zeige sich großzügig bei der finanziellen Ausstattung. Die Zusammenarbeit ermögliche somit eine flexible Anpassung des Curriculums an die Bedürfnisse der Teilnehmenden. Als Herausforderung wird seitens desselben Sprachkursanbieters jedoch hervorgehoben, dass eine Einbindung in die Akquise der (zukünftigen) Pflegekräfte nicht erfolge, wodurch Herausforderungen dahingehend entstehen, Lernende mit heterogenen Voraussetzungen in der verfügbaren Zeit zu den festgelegten Zielen zu führen.

Ein ähnliches Bild wird im Hinblick auf die Strukturen zwar auch von einem Programm gezeichnet, in dem es eine zentrale Programmkoordination unter staatlicher Beteiligung gibt und die Aufgaben klar verteilt seien. Jedoch wird hier auch differenzierte Kritik geäußert, die sich unter anderem auf mangelnde Transparenz und Kommunikation innerhalb der beteiligten Akteure bezieht, aber auch darauf, dass die lokalen Partner bei der Akquise nicht ausreichend Gehör finden, was eine der Ursachen für hohe Abbruchquoten sei. Seitens der Sprachkursanbieter werden die Defizite in der Zusammenarbeit der Akteure auch hier dafür verantwortlich gemacht, dass die Möglichkeiten einer sprachlichen Vorbereitung nicht ausreichen, um den Voraussetzungen der Teilnehmenden gerecht zu werden. Auffällig an den Daten ist, dass die Zusammenarbeit im Hinblick auf die sprachliche Vorbereitung der (angehenden) Pflegekräfte ausschließlich von Befragten bei Sprachkursanbietern im Ausland thematisiert wird. Dass die institutionsübergreifende Zusammenarbeit Einfluss auf die sprachliche Vorbereitung hat, wurde von den weiteren Akteuren zumindest in den vorliegenden Daten nicht thematisiert, was die Frage aufwirft, inwiefern auf deren Seite ein Bewusstsein für dieses zentrale Element im Anwerbungsprozess vorhanden ist.

Punktuell thematisieren auch die Pflegekräfte, die an entsprechenden Programmen teilgenommen haben, dass die sprachliche Vorbereitung im Hinblick auf jene sprachlichen Anforderungen nur bedingt passend war, mit denen sie in der Ausbildung bzw. am Arbeitsplatz konfrontiert waren. Auch hierin zeigt sich, dass eine Curriculumarbeit, die alle Akteure einbezieht, zumindest in den untersuchten Kontexten nur in begrenztem Umfang stattfindet.

Institutioneller Rahmen zur Förderung sprachlich-kommunikativer Handlungsfähigkeit

Der Erfolg der institutionell organisierten Maßnahmen zur Förderung der sprachlich-kommunikativen Handlungsfähigkeit wird an vielen Stellen in den Daten kritisch infrage gestellt. So berichtet der Koordinator an einer deutschen Pflegeeinrichtung:

> Ich weiß noch [...], wo die [Institution] gesagt hat, die haben jetzt das B1-Zertifikat. Aber die Frage ist ja nicht nur das Zertifikat zu haben, sondern was ist der tatsächliche Outcome in der Nutzung, auch in der aktiven Nutzung der deutschen Sprache (I_DE_PE1: Absatz 6).

Programmübergreifend berichten Akteure, dass in der Regel 30–40 % der (angehenden) Pflegekräfte die Sprachprüfungen am Ende der Sprachkurse nicht bestehen, teilweise sogar 50 %. Hinweise auf mögliche Ursachen im Zusammenhang mit den Programmen werden in den Daten ebenfalls sichtbar. Im Bereich der Sprachkursanbieter bezieht sich dies u.a. auf die Unterstützung der Lehrkräfte. Es wird deutlich hervorgehoben, dass viele Lehrkräfte zwar über DaF-Qualifikationen verfügen, aber oft keine Erfahrung im Pflegebereich haben und sich nicht ausreichend darauf vorbereitet fühlen, fach-/berufsbezogene Kurse zu unterrichten. Hieraus wird ein Bedarf an Fortbildungsangeboten abgeleitet. Weitere Kritik ergibt sich damit im Hinblick auf Lehr-/Lernmaterialien, die diesen Bogen einerseits nicht ausreichend schlagen und andererseits auch der Heterogenität der Teilnehmenden nicht gerecht werden.

Im Hinblick auf den Kontext der Pflegeschule lässt sich anhand der vorliegenden Daten darüber hinaus ein Bedarf an einer besseren Unterstützung der Lehrkräfte beobachten. So zeigt die Auswertung einer videografierten Unterrichtseinheit, dass die vorliegenden Konzepte, wie sie unter ‚sprachbewusstem Fachunterricht' oder ‚integriertem Fach- und Sprachlernen' diskutiert werden, entweder nicht bekannt sind oder aus anderen Gründen keinen Einzug in die Unterrichtspraxis gefunden haben. Fortbildungsbedarfe lassen sich jedoch auch darin erkennen, dass der beobachtete Unterricht vollständig als Unterrichtsgespräch im Plenum stattgefunden hat und dass andere Sozialformen sowie kollaborative Aktivitäten zur Erarbeitung fachlicher Inhalte nicht stattgefunden haben. Im beobachteten Unterricht waren die angehenden Pflegekräfte aus dem Ausland ferner lokal getrennt von ihren deutschen Mitlernenden und wurden nicht aktiv in die Unterrichtsgespräche einbezogen.[4] Auch das Interview an einer Pflegeschule weist auf Herausforderungen bei der Arbeit mit ausländischen Auszubildenden hin. Diese ergeben sich u.a. aus der Gruppengröße, die eine gezielte Unterstützung individueller Entwicklungswege und die Anpassung des Materials an individuelle Bedürfnisse erschwert. Deutlich sind jedoch auch die Anzeichen dafür, dass die (angehenden) Pflegekräfte nicht ausreichend auf die Ausbildungssituation

[4] Hier muss darauf hingewiesen werden, dass dies u.U. auch der Aufnahmesituation geschuldet ist, auch wenn der Unterricht seitens der Lehrkraft als typisch eingeordnet wurde.

vorbereitet werden. Dabei zeigt sich, dass insbesondere die Entwicklung bildungssprachlicher Kompetenzen in der Vorbereitung auf die Teilnahme an Angeboten der beruflichen Bildung nicht in ausreichendem Maße stattgefunden hat. Die Beobachtung ist im Befragungskontext allerdings auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass die angehenden Pflegekräfte mit einem i.d.R. allgemeinsprachlichen B1-Nachweis aus dem vorbereitenden Sprachkurs in die Ausbildungssituation entlassen werden, die dann wiederum durch konzeptionelle schriftliche Diskurspraktiken geprägt ist. Wenig förderlich scheinen auch – zumindest im vorliegenden Befragungskontext – die ausgrenzenden Praktiken durch deutsche Mitauszubildende zu sein. Diese werden u.a. in der Vermeidung von Kontakt mit den ausländischen Mitauszubildenden sichtbar.

Am beobachteten Arbeitsplatz konnten Bemühungen um die Schaffung einer Integrationsstruktur (z.B. durch die Schaffung von Willkommensstationen, Integrationshelferstellen und Mentoring durch erfahrene Kolleginnen und Kollegen) beobachtet werden. Und auch im Interview wurden mit Konversationsunterricht, individueller Betreuung und der weiterführenden Zusammenarbeit mit Sprachkursanbietern entsprechende Maßnahmen explizit benannt. Auch wenn – anders als im Kontext der Pflegeschule – keine negative Kommentierung der Arbeit mit ausländischen Pflegekräften im Rahmen der Datenerhebung stattgefunden hat, waren ausgrenzende Praktiken jedoch klar erkennbar. So fand im Aufenthaltsraum nur Interaktion zwischen Pflegekräften statt, die Deutsch als L1 oder auf dem Niveau C1/C2 beherrschten. Neuzugewanderte Pflegekräfte mit erkennbar geringen Kompetenzen waren isoliert und wurden in Gesprächen nur sehr punktuell eingebunden. Bemühungen um eine verständnissichernde Kommunikation waren auch in zentralen Momenten wie Übergabegesprächen nicht zu beobachten. Deutlich wurde im Zusammenhang mit der Beobachtung auch, dass jenseits bildungssprachlicher Herausforderungen im Ausbildungskontext die sehr umgangssprachlich und häufig dialektal geprägte mündliche Sprachverwendung am Arbeitsplatz eine Herausforderung darstellt. In der Beobachtungssituation haben ausländische Pflegekräfte gegenüber den Patientinnen und Patienten wahrnehmbar seltener ihre Handlungen den Patientinnen und Patienten gegenüber kommentiert bzw. erklärt, als dies im Falle fortgeschrittener Sprecherinnen und Sprecher geschah. In einer Situation, in der sich eine ausländische Pflegekraft mit einer erfahrenen Pflegekraft in einer Mentoring-Situation befand, war die dabei dominierende Fokussierung auf sprachliche Fehler auffällig. Eine Wertschätzung für die sprachlichen Leistungen und Entwicklungen konnte zudem während der gesamten Schicht nicht beobachtet werden. Vielmehr wurden alle beobachteten Neuzugewanderten mehrfach mit einer früheren Kollegin verglichen, deren Integration grundsätzlich als besonders positiv dargestellt wurde.

5 Implikationen für die Praxis der sprachlichen Bildung in Programmen der Pflegekräftegewinnung

Die vorliegenden Daten weisen auf Handlungsbedarf hin, der zumindest in den vorliegenden Untersuchungskontexten erkennbar war. Für eine Weiterentwicklung bestehender Programme und dafür, dass beteiligte Akteure mit diesen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung sowie der Verantwortung gegenüber den angeworbenen Pflegekräften gerecht werden, scheinen folgende Implikationen abgeleitet werden zu können.

1. Begleitforschung: Die diesem Beitrag zugrunde liegenden Bemühungen haben zu einem Bild der Pflege und der an den Programmen beteiligten Institutionen geführt, das eine geringe Offenheit gegenüber – zumindest sprachbezogener – Forschung zeigt. Dies kann daran liegen, dass die hier vorliegenden Bemühungen für eine Forschungsbeteiligung aufgrund fehlender Drittmittel und des damit verbundenen Prestiges für die Beteiligten unattraktiv waren. Die geringe Bereitschaft, selbst zu einem niederschwelligen Austausch, ist mit Blick auf die in den vergangenen Jahren medienwirksamen Hilferufe der Branche sehr verwunderlich. Zugleich erfolgt die Beforschung der Programme, wie eingangs festgestellt, häufig in einer Weise, in der die Perspektive des Faches DaF/DaZ nicht ausreichend berücksichtigt wird. Eine stärkere Beforschung entsprechender Projekte aus der Perspektive des Faches scheint daher wünschenswert.

2. Grundlagenforschung: Von Lehrkräften, die an den Programmen beteiligt sind, wurden Bedarfe hinsichtlich Fortbildungen zur Vermittlung von Deutsch als Fach-/Berufssprache sowie zur Weiterentwicklung von Lehr-/Lernmaterialien formuliert. Beides setzt eine stärkere Beforschung kommunikativer Praktiken in den relevanten Handlungsfeldern voraus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich für (angehende) ausländische Pflegekräfte Handlungsfelder sowohl in bildungssprachlicher Hinsicht im Kontext der Pflegeschule als auch hinsichtlich der kommunikativen Praktiken am Arbeitsplatz ergeben. Eine stärkere Beforschung des Kontexts Berufsschule im Sinne von Daase/Fleiner (2024) oder Erichsen et al. (2024) im Projekt „Sprachsensible Pflegebildung“ scheint ebenso wie eine systematische Untersuchung der Szenarien am Arbeitsplatz (z.B. analog zu Seyfarth 2017) weiterhin wichtig, um wertvolle Impulse für die Entwicklung von Unterrichtskonzepten und -materialien sowie für die Lehrkräftebildung zu liefern.

3. Lehrwerkforschung: Die bestehenden Materialien bilden laut Aussage von Lehrkräften die kommunikative Praxis nur unzureichend ab. In Ergänzung zur Beforschung der kommunikativen Handlungsfelder erscheint eine weiterführende Lehrwerkforschung notwendig, die das Potenzial bietet, bessere Einblicke darin zu

gewinnen, welche Bereiche der kommunikativen Praxis von diesen hinreichend abgebildet werden und welche Notwendigkeiten sich seitens der Lehrkräfte zur Ergänzung der entsprechenden Materialien ergeben.

4. Qualifizierungsangebote für Lehrkräfte in der beruflichen Bildung: Fortbildungen wie die „Qualifizierung ‚Integriertes Fach- und Sprachlernen für Fachlehrende in der Pflege'" (vgl. Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch o.J.) sowie Publikationen wie die von Fleiner/Daase (2024) zeigen bereits Inhalte auf, die in der universitären Ausbildung von Fachlehrenden an Pflegeschulen bislang noch nicht flächendeckend etabliert sind. Die strukturelle Verbesserung der Ausbildungsangebote im Hinblick auf die Arbeit in einem zunehmend durch migrationsbedingte Mehrsprachigkeit geprägten Bereich scheint hier erforderlich. Ebenso zeigen die Daten, dass allein durch die Realisierung von Coaching- und Mentoring-Angeboten nicht zwangsläufig die intendierte Wirkung erzielt wird, sondern auch die hierfür eingesetzten Personen eine angemessene Vorbereitung benötigen. Über die genannten Aspekte hinaus scheint hier ein Bedarf an rassismus- und linguizismuskritischen Inhalten zu bestehen. Derartige Fortbildungsstrukturen sind bislang jedoch noch nicht flächendeckend verfügbar und auch über den beschriebenen Kontext hinausgehend notwendig.

5. Fortbildungsangebote für Sprachlehrkräfte: Sprachlehrkräfte sind insbesondere bei Sprachkursanbietern im Ausland häufig im Unterrichten allgemeinsprachlicher Deutschkurse oder an Universitäten im Hinblick auf wissenschaftssprachliche Aspekte erfahren. Im beschriebenen Kontext sind Lehrkräfte mit neuen Zielsetzungen, Zielgruppen und Lerngegenständen konfrontiert. Es besteht daher scheinbar ein hoher Bedarf, auf der Basis der o.g. Grundlagenforschung sprachbezogene Anforderungen zu adressieren und aussagekräftige Curricula, Lehr-/Lernmaterialien und Forschungsbildungen zu entwickeln, die Lehrkräfte bei der Bewältigung dieser neuen Anforderungen unterstützen. Bedeutsam scheint ein offener Diskurs zu den Möglichkeiten und Grenzen von Sprachkursen auch dahingehend zu sein, ein gemeinsames Verständnis zu Anforderungs- und Qualifizierungsprofilen eingesetzter Lehrkräfte zu entwickeln und einen bewussteren Umgang mit deren Möglichkeiten und Grenzen zu finden.

6 Fazit

Mit dem vorliegenden Beitrag wurde gezeigt, in welchen Strukturen der Gewinnung ausländischer Pflegekräfte die Förderung sprachbezogener Kompetenzen erfolgt. Dabei ist festzustellen, dass die Bemühungen zunächst oberflächlich so aussehen, als würden die beteiligten Akteure ihrer Verantwortung gerecht werden: Sprachschulen, Einrichtungen der beruflichen Bildung, Pflegeeinrichtungen und politische Akteure arbeiten in

Programmen zusammen; Strukturen wie Willkommensstationen und Mentoringprogramme u.a. fördern das Ankommen im neuen Arbeitsumfeld. Zu Recht geben Böhlich et al. (2023: 108) zu bedenken: „Offen bleibt, ob das Prüfsystem ausreicht, um Qualitätsstandards sowohl in den Herkunftsländern als auch nach der Einreise der Arbeitskräfte in Deutschland zu gewährleisten." Prüfsysteme und Qualitätsstandards sind dabei auf alle Bereiche der Programme anzuwenden. Die Herausforderungen beim Zugang zum Feld, die teilweise fehlende Zusammenarbeit der an Programmen beteiligten Akteure, die fehlende Qualitätssicherung im Hinblick auf die Lehrkräftebildung sowie die Verneinung einer Notwendigkeit einer stärkeren Beteiligung (sprach)wissenschaftlicher Forschender zeigen deutlich, dass es große Handlungsbedarfe im Zusammenhang mit der Gewinnung ausländischer Pflegekräfte gibt. Dies scheint im Sinne der Verantwortung der angeworbenen Pflegekräfte und ihrer beruflichen wie sozialen Teilhabe in Deutschland wünschenswert, aber auch im Hinblick auf die gesamtgesellschaftliche Verantwortung. Eine unvollständige Liste von Impulsen für eine notwendige Weiterarbeit hieran konnte in diesem Beitrag, ausgehend von fragmentarischen Einblicken in verschiedene Programme, gegeben werden.

Für die Programm- und Spracharbeit in Südostasien ergeben sich daraus mehrere Implikationen: Sprachliche Vorbereitung darf nicht primär auf das Erreichen formaler GER-Niveaus ausgerichtet sein, sondern muss systematisch auf jene bildungs- und arbeitsplatzbezogenen kommunikativen Praktiken vorbereiten, die den Übergang in die Pflegeausbildung und den (außer)beruflichen Alltag in Deutschland prägen. Programme in Herkunftsländern wie Vietnam, Indonesien oder den Philippinen müssten daher stärker auf der Basis empirisch fundierter Analysen der kommunikativen Anforderungen in Pflegeschulen und Pflegeeinrichtungen konzipiert werden und diese frühzeitig curricular verankern. Insbesondere aufgrund des Fehlens einer breiten empirischen Grundlage scheint es damit umso wichtiger, eine engere, institutionalisierte Zusammenarbeit zwischen Sprachkursanbietern, Rekrutierungsstellen und deutschen Zielinstitutionen zu etablieren sowie gezielte Qualifizierungsangebote zu verstärken, die Sprachlehrkräfte im südostasiatischen Kontext dabei unterstützen, fach-, berufs- und bildungssprachliche Kompetenz systematisch in ihren Unterricht zu integrieren. Auch eine stärkere Zusammenarbeit etwa der Sprachkursanbieter in der Region scheint wünschenswert, wird jedoch durch Vergabepraktiken im Rahmen der Projekte erschwert, die Sprachkursanbieter im Projekt vereinen, die in der Region (auch bei der Bewerbung von Ausschreibungen im Rahmen der besagten Projekte) konkurrieren. Nur wenn Programme bereits in Südostasien sprachliche Bildung als langfristigen, mehrstufigen Prozess begreifen und strukturell absichern, können sie einen Beitrag zu nachhaltiger beruflicher Integration und sozialer Teilhabe der angeworbenen Pflegekräfte leisten.

Literatur

Angenendt, Steffen; Knapp, Nadine & Kipp, David (2023): *Deutschland sucht Arbeitskräfte: Wie die Arbeitskräfteanwerbung entwicklungsorientiert, nachhaltig und fair gestaltet werden kann.* Berlin: Stiftung Wissenschaft und Politik. https://www.swp-berlin.org/publications/products/studien/2023S01_DeutschlandSuchtArbeitskraefte.pdf (30.05.2026).

[BMJV] Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2013): Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern. Beschlussfassung. https://www.gesetze-im-internet.de/beschv_2013/ (30.05.2026).

Böhlich, Susanne; Gade, Christel & Reiff, Emilia (2023): Who cares? Pflegefachkräfte im Ausland gewinnen. In: Kreuzenbeck, Cordula; Schwendemann, Hanna & Thiede, Michael (Hrsg.): *Die Herausforderungen der Generation Babyboomer für das Gesundheitswesen.* Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, 107–125.

Bolte-Costabiei, Christiane; Grosser, Regine; Ransberger, Karin; Sass, Anne; Scheffler, Birthe & Schümann, Anja (2020): *Linie 1 Pflege. Deutsch für Pflegeberufe*. Stuttgart: Ernst Klett Sprachen.

Bundesagentur für Arbeit (2019): *Praxishandbuch: Transnationale Mobilität in der Berufsausbildung*. Nürnberg. https://www.eures-deutschland.de/SharedDocs/Downloads/DE/ich_bin_im_Netzwerk/medien_nco/broschueren/Transnationale_Mobilitaet_in_der_Berufsausbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (30.05.2026)

[BA] Bundesagentur für Arbeit (2026a): *APAL – Azubis aus dem Ausland*. Nürnberg. https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/personal-aus-dem-ausland/gesundheit-pflege/apal-gesundheit (30.05.2026).

[BA] Bundesagentur für Arbeit (2026b): *Health and Care. Gesundheits- und Pflegeberufe*. Nürnberg. https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/projects-programs/health-and-care (30.05.2026).

Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger & Wiethölter, Doris (2024): *Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung. (=IAB-Forschungsbericht 22/2024)*. Nürnberg. https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2224.pdf (30.05.2026).

Charité (2021): *Integrationsmanagementkonzept*. Berlin. https://karriere.charite.de/fileadmin/user_upload/PDFs/International/Integrationsmanagementkonzept-2026.pdf (30.05.2026).

Ching, Roselyn; Domres, Bernd; Gerloff, Matthias & Krämer, Uwe (2018): Triple Win: Internationale Pflegekräfte nachhaltig integrieren. *Pflegezeitschrift* 71, 41–44. https://doi.org/10.1007/s41906-018-0412-1.

Daase, Andrea (o.J.): *Sprachliche Teilhabe in der Pflegeausbildung stärken – schulische und pflegerische Praxis als Lerngelegenheit*. https://www.stepsprojekt.de/ (30.05.2026).

Daase, Andrea & Fleiner, Micha (2024): Sprachliche Herausforderungen und Bedürfnisse aus Sicht von Lernenden im Kontext der generalistischen Pflegeausbildung – Einblicke in das erste Ausbildungsjahr. *Zeitschrift für Interkulturellen Fremdsprachenunterricht* 29: 1, 43–64. https://doi.org/10.48694/zif.3901

Daase, Andrea & Sass, Anne (2023): Sprachcoaching für den Beruf. In: Efing, Christian & Kalkavan-Aydın, Zeynep (Hrsg.): *Berufs- und Fachsprache Deutsch in Wissenschaft und Praxis. Ein Handbuch aus DaZ- und DaF-Perspektive.* Berlin: de Gruyter, 267–278.

[DBfK] Deutscher Berufsverband für Pflege (2018): *Anwerbung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland. Positionspapier.* Berlin. https://www.dbfk.de/media/docs/newsroom/dbfk-positionen/Positionspapier-Anwerbung-von-Pflegefachpersonen-aus-dem-Ausland.pdf (30.05.2026).

Deutschfuchs Gesellschaft für digitalen Unterricht mbH: *Deutschfuchs. Fachsprache Pflege*. https://deutschfuchs.de/fachsprache-pflege/ (30.05.2026).

Deutschlandfunk (2025): *Mangelnde Deutschkenntnisse unter Pflegekräften lösen Unmut aus.* https://www.deutschlandfunk.de/mangelnde-deutschkenntnisse-unter-pflegekraeften-loesen-unmut-aus-100.html (30.05.2026).

Dresing, Thorsten & Pehl, Thorsten (2018): *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende*. [8. Aufl.]. Marburg.

Dresing, Thorsten; Pehl, Thorsten (2024): f4x [Computer software]. Online: https://f4x.audiotranskription.de/.

Erichsen, Göntje; Schimböck, Florian; Petersen, Inger & von Gahlen-Hoops, Wolfgang (2024). BB-Spektrum: SCENE: Sprachsensible Pflegebildung. *Berufsbildung* 78, 55–57. https://www.wbv.de/shop/bb-Spektrum-SCENE-Sprachsensible-Pflegebildung-BB2402W015 (30.05.2026).

Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch (o.J.): *Qualifizierung, Integriertes Fach- und Sprachlernen für Fachlehrende in der Pflege'*. https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fortbildungen/integriertes-fach-und-sprachlernen/ifsl-fortbildung-pflege (25.07.2025).

Fleiner, Micha & Daase, Andrea (2024): *Eckpunkte eines Konzepts des sprachsensiblen Fachunterrichts für die Pflegeausbildung*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. https://www.bibb.de/dienst/publikationen/download/20117 (30.05.2026).

Frie, Georg (2019): *Bildwörterbuch Gesundheit Und Pflege. Fachbegriffe Deutsch - Englisch - Muttersprache*. [2. Aufl.]. Hamburg: Dr. Felix Büchner – Handwerk und Technik.

[GIZ] Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (2026): *Triple Win Programm*. Bonn. https://triple-win-programm.de/ (30.05.2026).

Goethe-Institut (2020): *Annäherung, die im Heimatland beginnt. Vorintegrations-angebote für Erwerbsmigrant*innen - Analyse und Handlungsempfehlungen*. München. https://www.goethe.de/resources/files/pdf355/annaeherung-die-im-heimatland-beginnt.pdf (30.05.2026).

Goethe-Institut Philippinen (2013): *Eine kleine Starthilfe für den Krankenhausalltag in Deutschland. Eine Orientierung für Pflegekräfte*. o.O.: Goethe-Institut.

Kuckartz, Udo (2018): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. [4. Aufl.]. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Kumpf, Luise; Schinnenburg, Heike & Büscher, Andreas (2016): Erfahrungen ausländischer Pflegekräfte in Deutschland. Implikationen für Pflegepraxis und Personalentwicklung. *Pflegewissenschaft* 2016: 12.

Lübbers, Annette (2016): Aufwändig aber erfolgreich. Triple Win — Fachkräfte für Deutschland. *Heilberufe* 68: 11, 48–50. https://doi.org/10.1007/s00058-016-2458-z.

Mosuela, Cleovi C. (2023): *Die globale Migration von Pflegekräften zurückgewinnen*. Cham: Springer VS.

Nguyen, Thanh-Nha Claudia (2022): Vorintegrative Angebote für vietnamesische Erwerbsmigrant*innen als Vorbereitung auf den Pflegeberuf in Deutschland. Unveröffentlichte Bachelorarbeit, Universität Leipzig.

Niederhaus, Constanze (2018): Ansätze des Integrierten Fach- und Sprachlernens in der beruflichen Bildung. In: Efing, Christian & Kiefer, Karl-Hubert (Hrsg.): *Sprache und Kommunikation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Ein interdisziplinäres Handbuch*. Tübingen: Narr, 481–492.

passage gGmbH (o.J.): *Ein Tag Deutsch in der Pflege.* https://www.ein-tag-deutsch.de/.

Peikert, Ingrid (2019): *Deutsch für Pflegeberufe. Arbeitsbuch für MigrantInnen*. [3. Aufl.]. München: Elsevier.

Reiber, Karin; Darmann-Finck, Ingrid; Daase, Andrea & Hecker, Kristin (o.J.): *Transitionen in die Pflege – individuelle und regionale Ressourcen stärken (TiP-regio).* https://www.bibb.de/dokumente/pdf/AB26_TiPregio-Factsheet.pdf (30.05.2026).

Seyfarth, Michael (2017): Sprachlich-kommunikative Anforderungen als Basis von Curricula: Ein Modell zur empirisch fundierten Curriculumentwicklung. In: Efing, Christian & Kiefer, Karl-Hubert (Hrsg.): *Sprachbezogene Aufgaben und Curricula in der beruflichen Bildung: Aktuelle Konzepte und Forschungsergebnisse*. Frankfurt am Main: Peter Lang (Wissen – Kompetenz – Text, 12), 91–110. https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:15-qucosa2-1034700 (30.05.2026).

VERBI Software (2021): MAXQDA 2022 [computer software]. Online: maxqda.com.

Vivantes (2025): *Recruiting Ausland*. Berlin. https://hauptstadtpflege.vivantes.de/recruiting-ausland/ (30.05.2026).

Wielga, Jenny; Bräutigam, Christoph & Enste, Peter (2023): *Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten. Hintergründe und Stimmen aus der Praxis*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung. https://collections.fes.de/publikationen/ident/fes/20118 (30.05.2026).

Wittenborg, Anna & Wollnik, Christian (2014): Fachkräftemigration aus Asien nachhaltig und fair gestalten: Im Dialog mit Indien und Vietnam. In: Kreienbrink, Axel (Hrsg.): *Fachkräftemigration aus Asien nach Deutschland und Europa.* Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 205–236.

Kurzbio:

Saskia Moritz ist DAAD-Lektorin an der Hanoi University of Science and Technology. Nach ihrem Lehramtsstudium in Wuppertal hat sie 2023 am Herder-Institut der Universität Leipzig den Masterstudiengang „Deutsch als Fremd- und Zweitsprache im vietnamesisch-deutschen Kontext“ abgeschlossen. Ihre Forschungsinteressen liegen im Bereich der beruflichen Migration im Kontext der Pflege.

Dr. Michael Seyfarth ist Assistenzprofessor am Institut für Germanistik der Universität Wien. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Deutsch für den Beruf, kulturbezogenes Lernen und empirisch gestützte Lehrwerkforschung. Nach dem Studium im Fach Deutsch als Fremd- und Zweitsprache an der Universität Leipzig arbeitete er als DAAD-Sprachassistent und DAAD-Lektor in Russland und der Türkei sowie als wissenschaftlicher Mitarbeiter in Nürnberg, Greifswald und Leipzig. Seine Dissertation verteidigte er an der Universität Wien.

Anschrift:
michael.seyfarth@uni-leipzig.de
saskiamoritz1801@gmail.com