



Cornelia Kures, Sarah Ressler (Hg.)

Internationales Recruiting in der Pflege

Chancen und Herausforderungen



Cornelia Kures, Sarah Ressler (Hg.)

Internationales Recruiting in der Pflege

Chancen und Herausforderungen

facultas

Inhalt

Vorwort.....	7
---------------------	----------

Cornelia Kures, Sarah Ressler

Internationale Pflegekräfte in Österreich – Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven	11
--	-----------

Elisabeth Rappold

Nachhaltige betriebliche Integration von ausländischen Pflegefachpersonen – Erkenntnisse aus dem Projekt „WIR im Krankenhaus“	31
--	-----------

Oliver Lauxen

Internationales Recruiting aus der Sicht des Managements am Uniklinikum Salzburg: Strategische Ansätze für klinisches Onboarding und Integration	53
---	-----------

Carina Hörack, Thomas Wolf, Franziska Moser

RIAP (<i>Rekrutierung und Integration ausländischer Pflegefachkräfte</i>) am Sana-Klinikum Remscheid	71
---	-----------

Jasmin Shmalia

Kulturbotschafter*innen als Wegbegleiter*innen: Ein Konzept zur Förderung der sozialen und beruflichen Integration am Universitätsklinikum Münster	85
---	-----------

Angelika Maase, Simon Hake

Autor*innen.....	105
-------------------------	------------

Internationale Pflegekräfte in Österreich – Entwicklungen, Herausforderungen und Perspektiven

Elisabeth Rappold

Kurzfassung

Der Pflegekräftebedarf zählt zu den drängendsten Herausforderungen des österreichischen Gesundheits- und Pflegesystems. Die demografische Entwicklung, strukturelle Herausforderungen im Pflegesektor und die hohe Belastung des Personals führen zu einem zunehmenden Ungleichgewicht zwischen Pflegebedarf und verfügbaren Fachkräften. Laut der aktualisierten Pflegepersonalbedarfsprognose bis 2050 der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) werden in Österreich bis dahin rund 196.500 zusätzliche Pflege- und Betreuungspersonen benötigt, um den aktuellen Versorgungsstand aufrechtzuerhalten (Juraszovich et al., 2023). Um dem zu begegnen, werden verschiedene Maßnahmen gesetzt; eine davon ist, Pflegekräfte systematisch aus dem Ausland zu rekrutieren.

1 Hintergrund

Die demografische Entwicklung in Österreich ist durch eine demografische Alterung der Bevölkerung gekennzeichnet. Bereits heute sind über 20 Prozent der Bevölkerung älter als 65 Jahre und der Anteil der über 85-Jährigen wird sich laut Statistik Austria bis zum Jahr 2050 nahezu

verdoppeln (Statistik Austria, 2024). Diese Altersgruppe weist einen besonders hohen Pflegebedarf auf. Parallel dazu nimmt der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung ab, was die Rekrutierung von Pflegekräften zunehmend erschwert. Der daraus resultierende Fachkräftemangel im Pflegebereich hat vielfältige Auswirkungen. Dazu zählen die Überlastung des bestehenden Personals, die Schließung von Pflegeeinrichtungen und Krankenhausstationen, verkürzte Aufenthaltsdauern in Krankenhäusern sowie eine steigende Belastung pflegender Angehöriger. Eine Studie der AK Steiermark zeigt, dass 20,34 Prozent der befragten Pflegekräfte eine Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen in den vergangenen Jahren wahrnehmen (IGSF, 2024).

2 Maßnahmen, um dem Bedarf zu begegnen

Die Bundesregierung hat mit dem Pflegeausbildungs-Zweckzuschussgesetz finanzielle Anreize geschaffen, um mehr Menschen für Pflegeberufe zu gewinnen. Dazu zählen das Pflegestipendium, kostenlose Ausbildung und durchlässige Ausbildungswege. Weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umfassen faire Entlohnung, flexible Arbeitszeitmodelle, Schwerarbeitspension für Pflegekräfte und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Einsatz digitaler Technologien kann Pflegekräfte entlasten, z.B. durch digitale Pflegedokumentation, Telepflege und automatisierte Abläufe.

Ein Teil des Bedarfs wird bereits heute durch Pflegekräfte aus dem Ausland gedeckt. Diese machen laut Gesundheitsberuferegister über 15 Prozent des Pflegepersonals aus (Pilwarsch, 2025). Eine ethisch verantwortungsvolle Anwerbung, wie sie vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGPK) empfohlen wird, basiert auf Freiwilligkeit, Transparenz, fairen Arbeitsbedingungen und der Vermeidung von Brain Drain. Im Folgenden wird auf diese Aspekte eingegangen.

2.1 Systematische internationale Anwerbung durch Agenturen

Die internationale Rekrutierung von Pflegefachpersonen stellt einen relevanten, zugleich aber ambivalenten Ansatz zur Bewältigung des Fachkräftemangels dar. Einzelinitiativen von Einrichtungen oder Trägern, meist durch Agenturen organisiert, können kurzfristig personelle Engpässe lindern, erzeugen jedoch strukturelle Probleme: Sie verstärken Konkurrenzmechanismen zwischen Sektoren, führen zu Doppelstrukturen in der Integration und bergen das Risiko, dass ökonomische Gesichtspunkte über qualitative und ethische Standards gestellt werden.

Dieses fragmentierte Vorgehen ist mit erheblichem Koordinationsaufwand und Kosten verbunden, da zahlreiche Einzelprojekte parallel betrieben werden. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt (BAG) betont, dass die Gewinnung ausländischer Pflegekräfte für die Deckung des künftigen Personalbedarfs unverzichtbar sein wird. Zugleich spricht sie sich für zentral gesteuerte, qualitätsgesicherte und bundeseinheitliche Rekrutierungsprogramme in Zusammenarbeit mit staatlichen oder gemeinnützigen Partnern aus, um die bislang vorherrschende, zersplitterte Einzelanwerbung abzulösen (BAG, 2024). Eine bundeseinheitlich koordinierte Strategie kann wahrscheinlich nur dann wirksam werden, wenn sie neben der reinen Personalgewinnung auch die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, klare Integrationsstrukturen (Sprachförderung, Anerkennung, berufliche Sozialisation) sowie eine gerechte innerösterreichische Verteilung umfasst. Internationales Recruiting ist ein Baustein, um die Versorgungssicherheit langfristig zu stabilisieren, es ist eine Chance, neues pflegfachliches Wissen, welches internationale Pflegekräfte mitbringen, systematisch in die Praxis zu integrieren und kann so neue Impulse setzen.

3 Internationale Pflegekräfte in Österreich – Status quo

Der Pflegekräftebedarf in Österreich ist seit Jahren ein zentrales Thema im Gesundheits- und Pflegewesen. In den letzten Jahren wurde internationales Recruiting als Strategie zur Deckung des steigenden Bedarfs immer zentraler. Rund 15 Prozent der Personen in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen (GuK-Berufe, das sind diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen – DGKP, Pflegefachassistent*innen – PFA sowie Pflegeassistent*innen – PA) besitzen eine ausländische Staatsangehörigkeit. Ein erheblicher Anteil stammt dabei aus Nachbarländern wie Deutschland, der Slowakei, Ungarn und Slowenien. Darüber hinaus sind auch Pflegekräfte aus Rumänien, Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Polen, Serbien, Tschechien, Italien, Indien und den Philippinen vertreten. Insgesamt sind über 130 verschiedene Nationalitäten im österreichischen Pflegesystem tätig, wobei viele davon jeweils nur einen sehr kleinen Anteil ausmachen (Pilwarsch, 2025). In Abbildung 1 werden die Ausbildungsabschlüsse nach Berufsgruppen und Herkunft dargestellt.

Aus den Jahresberichten des Gesundheitsberuferegisters geht hervor, dass die Zahl ausländischer Pflegekräfte in den letzten fünf Jahren kontinuierlich gestiegen ist. Während 2019 (Rappold et al., 2020) etwa 10 Prozent der Pflegekräfte im Ausland ausgebildet worden sind, liegt dieser Anteil 2024 bereits bei über 15 Prozent (Pilwarsch, 2025). Besonders auffällig ist der Zuwachs bei den Pflegefachassistent*innen; dies liegt vermutlich daran, dass DGKP aus Drittstaaten während des Nostrifikationsverfahrens bereits als PFA tätig sind.



Der Personalbedarf in der Pflege wird in den kommenden Jahren weiter ansteigen und nicht mehr ausschließlich durch heimische Pflegekräfte gedeckt werden können. Ein Lösungsansatz ist internationales Recruiting. Dieser Fachtagungsband liefert einen umfassenden Überblick über dieses brisante Thema in Österreich und beleuchtet mögliche zukünftige Entwicklungen. Sowohl theoretische Einblicke in den Prozess der Integration als auch Best-Practice-Beispiele aus dem In- und Ausland zeigen auf, wie die Anwerbung sowie die nachhaltige Eingliederung internationaler Pflegekräfte in Unternehmen erfolgreich gelingen kann.

ISBN 978-3-7089-2606-3



facultas.at