

55. JAHRGANG | Nr. 3 | September 2025

**PROKLA. ZEITSCHRIFT FÜR KRITISCHE SOZIALWISSENSCHAFT**



220

# ARBEIT. RAUM. KÄMPFE.

Oliver Pye • Nora Räthzel • Nicolas Schlitz

**Arbeitskämpfe, Raum und sozial-ökologische Transformation**

Daniel Heinz

**Soziale Reproduktion zwischen Raststätten**

Janika Kuge • Simon Schaupp

**Arbeitskampf in der deutschen Saisonarbeit**

Homaira Rahnoma • Leoni Schlender • Christa Wichterich

**Migration, Pflegearbeit und Social Media**

Janina Puder • Jule E. Westerheide

**Reedereimacht von der Kaikante bis zur Schiene?**

Jorma Apelt

**Raum für Gegenmacht**

Michaela Douth

**Zur Erforschung und Organisation globaler Wertschöpfungsketten**

## **Einspruch**

Stefanie Hürtgen • Tine Haubner

**Welche Arbeit, welche Kämpfe?**

**BERTZ + FISCHER**



## PROKLA 220

### Arbeit. Raum. Kämpfe.

Anne Engelhardt • Alexander Maschke • Oliver Pye • Nora Rähzel • Jenny Simon • PROKLA-Redaktion | **Editorial** 450

Oliver Pye • Nora Rähzel • Nicolas Schlitz 461  
**Arbeitskämpfe, Raum und sozial-ökologische Transformation**  
Für eine ökologische Arbeitsgeografie

Daniel Heinz 483  
**Soziale Reproduktion zwischen Raststätten**  
Migrantische Arbeit und kollektive Handlungsmacht im transnationalen Straßengüterverkehr

Janika Kuge • Simon Schaupp 505  
**Arbeitskampf in der deutschen Saisonarbeit**  
Der unwahrscheinliche Streik bei »Spargel Ritter«

Homaira Rahnoma • Leoni Schlender • Christa Wichterich 527  
**Migration, Pflegearbeit und Social Media**  
Ein Ländervergleich zwischen Indien und Mexiko

Janina Puder • Jule E. Westerheide 549  
**Reedereimacht von der Kaikante bis zur Schiene?**  
Privatisierung und Agency im Hamburger Hafen

Jorma Apelt 569  
**Raum für Gegenmacht**  
Arbeitskämpfe im Lithiumabbau in der Atacama-Salzwüste in Chile

Michaela Doutch 589  
**Zur Erforschung und Organisation globaler Wertschöpfungsketten**  
Der Next-Node-Ansatz

### Einspruch

Stefanie Hürtgen • Tine Haubner 609  
**Welche Arbeit, welche Kämpfe?**  
Lebendige Arbeit und Labour Geography

Homaira Rahnoma • Leoni Schlender • Christa Wichterich\*

## Migration, Pflegearbeit und Social Media

### Ein Ländervergleich zwischen Indien und Mexiko

**Zusammenfassung:** Der Pflegekräftemangel hat deutsche Anwerbemühnungen in außereuropäischen Ländern und neue, transnationale Handlungsspielräume für migrationsinteressierte Pflegekräfte zur Folge. Diese nutzen digitale Plattformen zur Navigation in einer komplexen Migrationsinfrastruktur. Unsere Studie widmet sich der Forschungslücke von Social Media in der Pflegemigration an den Beispielen Mexiko und Indien. Dabei fällt die Dominanz selbstorganisierter Vlogger\*innen neben der Werbung von Influencerinnen für Vermittlungsagenturen und der Abwesenheit staatlicher Anwerbung auf. Wir analysieren den Informationsaustausch im Spannungsfeld zwischen neoliberaler Subjektivierung für den Zielarbeitsmarkt und solidarischem Community-Building.

**Schlagwörter:** Agency, Migrationsinfrastruktur, Pflegearbeit, Social Media

### Migration, Care Work, and Social Media

#### A Cross-Country Comparison between India and Mexico

**Abstract:** The shortage of nursing staff has led in Germany to recruitment efforts extending beyond European countries, creating new transnational opportunities for aspiring migrant nurses. They use digital platforms for the navigation in a complex migration infrastructure. This study examines the intersection of social media and nurses' migration in India and Mexico, addressing a research gap in this area. In the digital space, vloggers have a strong presence, along with influencers promoting commercial recruitment agencies, while state-run recruitment is noticeably absent.

\* **Homaira Rahnoma**  ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Sonderforschungsbereich 1604 an der Universität Osnabrück und promoviert zur Produktion geschlechterdifferenzierter Migrationspolitiken. | **Leoni Schlender**  promoviert an der Universität Kassel zum Zusammenspiel staatlicher und privatwirtschaftlicher Pflegeanwerbung und wird durch die Studienstiftung des deutschen Volkes gefördert. | **Christa Wichterich**  arbeitet und publiziert als Soziologin zu Care-Arbeit und transnationalen Sorgketten und hat vor allem zu indischen Pflegekräften geforscht. Sie ist affiliert mit dem Global Partnership Network der Universität Kassel.

We analyse the exchange of information in the contrasting space between neoliberal subjectification for the destination labour market and a solidary community building.

**Keywords:** Agency, Migration Infrastructure, Nurses, Social Media

Die globale Nachfrage nach Pflegekräften führte zur Herausbildung globaler Pflegeketten. In diesem Kontext ist eine komplexe Migrationsinfrastruktur entstanden, in der unterschiedliche staatliche und private Akteur\*innen mit dem Ziel agieren, den Bedarf an Pflegekräften zu decken, häufig aber auch, um von den Nachfrage-Angebot-Dynamiken zu profitieren. Die wichtigsten Akteur\*innen in diesen Rekrutierungs- und Beschäftigungsszenarien sind neben den mobilen Pflegekräften selbst staatliche Stellen in den Ziel- und Herkunftsländern, Krankenhäuser und Seniorenheime, Sprachschulen und Universitäten sowie eine exponentiell wachsende Zahl privater Vermittlungsagenturen. Zur Migrationsinfrastruktur gehört auch der digitale Raum inklusive Social Media (Düvell/Preiss 2022; Xiang/Lindquist 2014), der für Anwerbung und Vermittlung zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Der Fachkräftemangel im deutschen Gesundheitssystem hat zu einer Ausweitung von bilateralen Abkommen geführt, etwa dem seit 2013 bestehenden Triple-Win-Programm zur nachhaltigen Gewinnung von Pflegekräften und Pilotprojekten wie die Global Skill Partnership. In diesem Rahmen identifiziert die Bundesregierung neben den Philippinen nun Indien und Mexiko als bevorzugte Partnerländer (Bundesagentur für Arbeit 2022). Normativer Bezugspunkt für die Rekrutierung sind der Kodex zur ethischen Anwerbung der Weltgesundheitsorganisation (WHO 2010) sowie deren Liste von Ländern mit einem kritischen Mangel an Pflegekräften, bei denen von einer Anwerbung abgeraten wird (WHO 2023). Als Indikatoren für die Eignung von Anwerbeländern werden einerseits strukturelle Faktoren wie die Erwerbslosigkeit genannt, andererseits aber auch subjektive Faktoren wie Auswanderungsbereitschaft und Affinität zu Deutschland, Warmherzigkeit im Umgang mit Kranken sowie bei Mexiko, den Philippinen und Kerala eine Werteverwandtschaft aufgrund des christlichen Glaubens.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) und Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GiZ) versprechen faire und transparente Vermittlungsverfahren (BA/GiZ 2022). Doch aufgrund steigender Nachfrage nach ausländischen Pflegekräften begrüßen sie die wachsende Zahl privater Vermittlungsagenturen. Damit diese ebenfalls ethische Standards beachten, wurde 2022 das Gütesiegel »Faire Anwerbung Pflege Deutschland« eingeführt, das inzwischen über 50 Agenturen zuerkannt wurde (Gütesiegel Faire Anwer-

bung 2025).<sup>1</sup> Während aus migrationsrechtlicher Perspektive ein Mangel an ethischen Standards und Fairness bei der Rekrutierung von Pflegepersonal beklagt wird (dpgg 2023; Hanrieder/Janauschek 2025), kritisieren postkoloniale Wissenschaftler\*innen die moralische Aufladung der Anwerbung und betonen die Agency von Migrant\*innen (Mosuela 2017).

Aus der Perspektive der Agency der Pflegekräfte in Ländern des Globalen Südens eröffnet die steigende Nachfrage neue Handlungsoptionen. Der digitale Raum und insbesondere Social Media als offene Kommunikationsfelder bieten Entscheidungshilfen in dem äußerst unübersichtlichen Feld der Pflegemigration bezüglich eines Ziellandes und der formalen Voraussetzungen für Beschäftigung im Ausland. An dieser Schnittstelle von Agency, Pflegearbeit, Migration und Social Media besteht jedoch eine erhebliche Forschungslücke. Deshalb erkunden wir in der vorliegenden Studie am Beispiel der neuen Partnerländer Deutschlands, Mexiko und Indien, wie migrationswillige, beschäftigungssuchende Pflegekräfte Social Media zur Navigation in der Migrationsinfrastruktur nutzen.

Hierfür untersuchen wir explorativ die Plattformen YouTube, Instagram und TikTok. Im ersten Schritt kartieren wir, welche Akteur\*innen in den Social Media präsent sind und analysieren, welche Ziele sie dort verfolgen. Danach untersuchen wir, welche Inhalte und Schwerpunkte auf den Plattformen von den verschiedenen Akteur\*innen wie diskutiert werden. Abschließend fragen wir, welche Navigationsmöglichkeiten der teils offen und dialogisch angelegte, teils kommerzialisierte digitale Raum den indischen und mexikanischen Pflegekräften zwischen Empowerment und Anpassung bietet.

## Theoretischer Rahmen und Forschungsdesign

Care-Arbeit ist ein Herrschaftsknoten (Haug 2013), in dem die sozialen Ungleichheitskategorien Geschlecht und Klasse, Herkunft und Hautfarbe verflochten sind und interagieren (Ritter 2025). Diese Verknötung manifestiert sich auch in Global Care Chains, das heißt der globalen Bereitstellung von Sorge, die eine grenzüberschreitende Ausdehnung des Pflegearbeitsmarktes beinhaltet. Die transnationalen Pflegeketten (Yeates 2014 in Anlehnung an Hochschild 2000 und Parreñas 2001) werden durch eine komplexe Migrationsinfrastruktur von staatlichen Programmen über Ausbildungsinstitute

---

1 Wichtigste Kriterien des an internationalen Standards orientierten Gütesiegels für selbstanwerbende Arbeitgeber\*innen und private Vermittlungsagenturen sind die Transparenz des Vermittlungsprozesses, der geförderte Spracherwerb bis zum Niveau B2, das *Employer Pays*-Prinzip und faire Arbeitsbedingungen.

bis zu kommerziellen Agenturen und Vlogger\*innen<sup>2</sup> konfiguriert und vermittelt (Xiang/Lindquist 2014).

Im Fokus jüngster Arbeitsmigrationsforschung steht neben der Migrationsinfrastruktur die Agency der migrierenden Arbeitskräfte, wobei Handlungsfähigkeit und Entscheidungs- oder Verhandlungsmacht den Gegenpol zur Strukturebene bilden (Mainwaring 2016). Auch in der reflexiven Migrationsforschung steht das Verhältnis zwischen der strukturellen und der Subjekt- bzw. Agency-Ebene im Zentrum (Bakewell 2010; Paret/Gleeson 2016), um eine vormals nationalstaatliche, eurozentristische Epistemologie zu überwinden. Die Wissensproduktion erfolgt ausgehend von Erfahrungen der Migrierenden in postkolonialen Macht- und intersektionalen Ungleichheitsstrukturen (Ameina 2022; Dahinden 2016). Wir knüpfen mit unserer Analyse an Triandafyllidou (2019) an, die »soziale Navigation« als Analyseinstrument vorgeschlagen hat, um die Agency der Subjekte innerhalb der Migrationsstruktur zu erkunden. Die Vorbereitungsphase auf die Migration ist der zeit-räumliche Rahmen für unsere explorative qualitative Inhaltsanalyse des digitalen Auftritts von Vermittlungsagenturen, staatlicher Akteur\*innen und Vlogger\*innen sowie der Kommunikation von migrationsinteressierten Pflegekräften mit ihnen.

Unser Forschungsprozess war von einer abduktiven Herangehensweise begleitet (Timmermans/Tavory 2012). Kenntnisse aus früheren und fortlaufenden Forschungen lieferten Anhaltspunkte, um das Forschungsthema einzugrenzen und für Social Media zu spezifizieren. Christa Wichterich (2024) hat 2022/23 die Arbeits- und Integrationserfahrungen von kürzlich aus Indien nach Deutschland migrierten Pflegekräften ausgewertet und diese mit der ersten Generation indischer Pflegekräfte in Deutschland seit den 1970er-Jahren verglichen. Im Rahmen ihrer Dissertation am Sonderforschungsbereich »Produktion von Migration« an der Universität Osnabrück erhebt Homaira Rahnoma Daten über migrationswillige Pflegekräfte, darunter war im Oktober 2024 eine Umfrage an einem Nursing College in Kochi, Indien. Dabei bezeichnete eine Mehrheit der angehenden Pflegekräfte im ersten Studienjahr Social Media als wichtigste Informationsquelle zu Migrationsvorhaben, wobei erhebliche Informationslücken in Bezug auf indische Emigrationsbeschränkungen für den Pflegeberuf sowie im Hinblick auf Geschlecht, Alter und das Zielland bestanden. Leoni Schlender interviewt seit September 2024 migrierte Pflegekräfte, Vertreter\*innen von Arbeitgeber\*innen, staatlichen Anwerbstellen, Gewerkschaft und NGOs im Rahmen ihrer Promotion an der Universität Kassel. Aus diesen Interviews kristallisierte sich die Bedeutung von Vlogger\*innen beim Wissenserwerb bezüglich der geplanten Migration von mexikanischen Pflegekräften heraus.

---

2 Vlogger\*innen produzieren sogenannte Video-Blogs, kurz Vlogs.

Untersuchungsmaterial der vorliegenden qualitativen Studie sind Social-Media-Videos mit Bezug zur Pflegearbeit und -migration von Indien und Mexiko nach Deutschland. Aufgrund des Netzwerkcharakters von Social Media wurden Kommentare auf Englisch, Hindi und Spanisch gleichwertig als Untersuchungseinheit ausgewertet. LinkedIn und Facebook wurden wegen geringer Verwendung von Videos ausgeschlossen. Die akteur\*innenzentrierte Perspektive prägte die Auswahl von Suchbegriffen. Dabei operierten wir auf Grund eigener Sprachkenntnisse primär mit englischen und spanischen Suchbegriffen. Im Fall Indiens schränken die englischen Suchbegriffe die Auswahl ein, denn die Verwendung weiterer Sprachen wie Malayalam und Hindi hätte zu einem anderen Sample und möglicherweise zu abweichenden Ergebnissen geführt. Im Fall Mexikos erschwerte die spanischsprachige Suche angesichts vieler spanischsprachiger Länder die Beschränkung auf den Korridor Mexiko-Deutschland.

In Anbetracht der methodischen Herausforderung, in einem dynamischen und umfangreichen Forschungsfeld wie Social Media ein begrenztes Sample zu erzeugen (McKenna u.a. 2017), ist unsere explorative Untersuchung lediglich eine Momentaufnahme. Um potenzielle algorithmische Verzerrungen zu kontrollieren und zu reduzieren (Tufekci 2014), wiederholten wir unsere Suchanfragen mit variierenden Tageszeiten und Endgeräten. Die ausgewählten Videos wurden softwaregestützt mithilfe der Analysesoftware MAXQDA abduktiv codiert, kategorisiert und inhaltsanalytisch ausgewertet (Mayring 2000; van Hulst/Visser 2025). Für das Fallbeispiel Indien wurde YouTube mit den Suchbegriffen »Nurse India Migration«, »Nurse India Migration Germany« und »Recruitment Nurse India Germany« durchsucht. Instagram und TikTok blieben unberücksichtigt, weil sie nur von wenigen Akteur\*innen für die Themen Pflegemigration und -arbeit im Korridor Indien-Deutschland genutzt wurden. Die Länge der Videos im Sample variiert zwischen zwei und 20 Minuten. Sie wurden mit zwei Ausnahmen im Zeitraum 2023 und 2025 veröffentlicht.

Das indische Sample umfasst elf Vlogger\*innen<sup>3</sup> und elf kommerzielle Vermittlungsagenturen. Die Agenturen werben einerseits mithilfe bereits migrierter Pflegekräfte, die in Videos, sogenannten *Testimonials*,<sup>4</sup> Zeugnis

3 Vlogger\*innen aus dem Sample erzielen mit ihren Videos, wenn überhaupt, nur geringe Einkünfte, da sie kaum Kooperationen eingehen oder für andere Produkte werben. Zwar sind Verdienstmöglichkeiten durch das reine Hochladen von Videos gegeben, aber dafür muss ein Account unter anderem eine Mindestzahl an Abonnent\*innen und Streamingstunden innerhalb eines festgeschriebenen Zeitraums erreichen. Viele der Vlogger\*innen aus dem Sample erfüllen diese Kriterien nicht.

4 Da eine geeignete Übersetzung des englischen Begriffs *Testimonial* fehlt, lassen wir ihn im Folgenden für die Videos von Gewährsleuten der Agenturen stehen, die deren faire Vermittlung bezeugen.



ablegen von positiven Erfahrungen mit der jeweiligen Agentur. Andererseits bewerben vier Influencerinnen<sup>5</sup> auf eigenen Kanälen die Vermittlungsagenturen. Insgesamt sind 26 Akteurinnen vertreten, zudem zwei männliche Vlogger und vier Vertreter von Vermittlungsagenturen. Einige Agenturen werben mit ihren renommierten Auftraggebern, Krankenhauskonzernen wie Fresenius und Helios. Besonders aktiv auf Social Media zeigen sich unter den Vermittlungsagenturen die Anbieter Hire and Care, TalentSure und TERN. Letztere trägt das deutsche Gütesiegel. Zusätzlich treten für den Korridor Indien-Deutschland selbsternannte »Career Coaches« oder »Guides« auf, die Terminvereinbarungen und eine Kontaktaufnahme in der Regel kostenpflichtig anbieten. Daher werden sie den Vermittlungsagenturen zugeordnet.

Für das Fallbeispiel Mexiko wurden die Plattformen YouTube, Instagram und TikTok anhand der Begriffe »mexikanische Pflegekräfte in Deutschland« und »Rekrutierung Pflegekräfte Mexiko Deutschland« durchsucht. Durch leicht abweichende Suchbegriffe wurde das Sample vervollständigt. Im Sinne des Forschungsinteresses wurden Videos von spanischsprachigen nicht-mexikanischen Vlogger\*innen ausgeschlossen. Von den seit 2022 veröffentlichten 40 spanischsprachigen Videos sind neun zwischen sieben und 20 Minuten lang und 15 Shorts (max. 100 Sekunden). Im Sample für Mexiko sind 24 Beiträge von elf Vlogger\*innen abgebildet sowie elf Beiträge von insgesamt fünf Vermittlungsagenturen, die überwiegend mit Testimonials werben. Das Sample umfasst außerdem einen Beitrag vom staatlichen Vermittlungsprogramm, drei journalistische Beiträge und ein Interview eines Vloggers in Mexiko mit einer migrierten Pflegekraft. Im Sample vertreten sind die Agenturen talentorange, medicruiter, educaro. mexico und heidelberg.connect, von denen alle selbst oder ihre deutsche Partnerorganisation das Gütesiegel »Faire Anwerbung« tragen.

## Der digitale Raum als Navigationshilfe: Der Fall Indien

### Hintergrund: Kontinuität von Pflegearbeitsmigration und Privatisierung im Gesundheitssektor

Bevorzugte Zielländer für die Arbeitsmigration indischer Pflegekräfte sind seit den 1950er-Jahren die Golfstaaten (Percot 2006). Christliche Netzwerke vermittelten jedoch bereits in den 1960/70er-Jahren eigenständig die Aus-

---

5 Influencerinnen kollaborieren unter anderem mit Vermittlungsagenturen und werben in ihren Videos proaktiv mit den Logos und den Kontaktdaten der Agenturen. Außerdem werben sie mit Empfehlungen von Sprachschulen bis zu Produkten, die verlinkt sind und zur Webseite der Sprachschule oder zum Produktverkauf beispielsweise auf Amazon leiten. In der Regel ist diese Form der Werbung bezahlt. Eine der Influencerinnen gibt auch an, dass sie für die Empfehlungen bezahlt wird.

wanderung junger Frauen aus Kerala und ihre Ausbildung zur »Krankenschwester« in West-Deutschland. Damals wie heute fehlt es in indischen Krankenhäusern an Fachpersonal, während indische Pfleger\*innen eine Lücke in den Gesundheitssystemen in den Golfstaaten und im Westen füllen (Oda u.a. 2018). Mit lediglich 1,77 qualifizierten Pflegekräften und Hebammen pro 1.000 Einwohner\*innen, die zudem höchst ungleich zwischen Stadt und Land verteilt sind (Das/Singh 2022), liegt Indien deutlich unter dem von der WHO (2023) definierten Schwellenwert zur Feststellung eines kritischen Fachkräftemangels. Der Anteil männlicher Pflegekräfte wurde lange mit zehn Prozent angegeben, der aktuelle Trend weist sogar über 20 Prozent hinaus (Vadlapatla 2023).

Mit der steigenden globalen Nachfrage nach Pflegekräften nahm die Zahl von privaten Ausbildungsinstitutionen und kommerziellen Vermittler\*innen in Indien zu. Diese stellen inzwischen eigene Wertschöpfungssektoren und Wachstumsbranchen dar. Resultat der neoliberalen Privatisierungswelle der 1990er-Jahre ist, dass 2025 nur 49 staatliche Colleges für Pflegeausbildung registriert sind, aber 316 private; 115 davon befinden sich in Kerala.<sup>6</sup> Zugleich wurden 90 Prozent der Migrationsfälle aus Indien in den Jahren 2010 bis 2019 über private Vermittlungsagenturen organisiert (Mitra/Aggarwal 2020). Die Colleges produzieren eine große Zahl von examinierten Pflegekräften, um die internationale Nachfrage zu befriedigen (Walton-Roberts 2015: 377). Diese erscheinen in Indien als »Überschuss«, weil das Gesundheitssystem nicht ausreichend Beschäftigung für sie bietet. Daraus ergibt sich folgender Verstärkereffekt: Die Auszubildenden wählen den Pflegeberuf wegen der guten Migrationschancen, sie bzw. ihre Familien verschulden sich wegen der hohen Ausbildungsgebühren und die Schulden erzeugen einen Migrationsdruck (Oda u.a. 2018: 619). Da die jungen Pflegekräfte vor der Migration zwei Jahre Berufserfahrung sammeln müssen, sind sie gezwungen, in privaten Krankenhäusern Löhne unterhalb des Mindestlohns, schlechte Arbeitsbedingungen und Knebelverträge zu akzeptieren (Gill 2011: 55). Sie stellen für die Krankenhäuser einen großen Arbeitskräfte-Pool dar, dem es an Verhandlungsmacht mangelt.

So sind diese ersten Berufsjahre der Pflegekräfte eine Einübung in lange Arbeitszeiten bei geringer Bezahlung und in eine untergeordnete Position in der steilen Krankenhaushierarchie (Basu 2023). Damit hat die hohe ausländische Nachfrage Auswirkungen auf die Pflegearbeitsverhältnisse und Verwertungsbedingungen der privaten Krankenhäuser vor Ort; und umgekehrt profitieren die Zielländer davon, dass viele Fachkräfte wegen schlech-

6 »Top Private Nursing colleges 2025«, <https://www.indiaccess.com>.

ter Arbeitsbedingungen und -löhne im Herkunftsland ins Ausland migrieren wollen (dpgg 2023). Für migrationswillige Fachkräfte kommen zum Rückzahlungsdruck für die Ausbildungskredite Kosten und Verschuldung für die weiteren Migrationsetappen wie beispielsweise Sprachkurse und -tests, Vermittlungsagenturen und die Migration selbst hinzu.

Die Annahme eines Überschusses an qualifiziertem Fachpersonal im Bundesstaat Kerala begründete dessen Aufnahme in das Triple-Win-Programm, das in Kerala von der Regierungsorganisation NORKA Roots (Non-Resident Keralites Affairs) durchgeführt wird. Für die »garantiert faire« Vermittlung einer keralesischen Pflegekraft, ihre Vorbereitung und den Spracherwerb bis zum Niveau B1 stellt die GiZ den deutschen Arbeitgebern nach dem *Employer Pays-Prinzip* 8.500 Euro in Rechnung (BA/GiZ 2022: 12). Einige private Agenturen werben damit, auch fair und transparent zu vermitteln und ebenfalls die Arbeitgeber\*innen zur Kostenübernahme zu verpflichten. Zunehmend schließen Vermittlungsagenturen Verträge mit deutschen Krankenhäusern ab (Business Standard 2025) und bauen die Migrationsinfrastruktur für den Korridor Deutschland–Indien aus. Die Konkurrenz zwischen den staatlichen Vermittlungsagenturen in Kerala und privaten Agenturen zeigt sich auch darin, dass sich staatliche Stellen strikt an formale Vorgaben halten müssen und dadurch längere Verfahren durchlaufen, während kommerzielle Agenturen Regulierungen umgehen und Pflegekräfte deshalb schneller vermitteln.<sup>7</sup>

### **Ergebnisse: Netto-Verdienst, Sprache, Anpassung**

In Deutschland als Pflegekräfte arbeitende, indische Vlogger\*innen dominieren den digitalen Raum zu den Themen Pflegemigration und -arbeit. Sie zeichnen ein subjektives, authentisches, überwiegend positives Bild des Migrationsprozesses, thematisieren persönliche Erfahrungen des Ankommens, Lebens und Arbeitens in Deutschland und berichten von Herausforderungen des Alleinseins und der Sprache. Viele Nachfragen zu Wohlfühlfaktoren und Alltäglichem zeigen, dass Arbeits- und Lebenswelt nicht strikt voneinander zu trennen sind, sondern in ihrer Verflechtung die Entscheidung beeinflussen, im Ausland zu arbeiten.

Der in Vlogs und Kommentaren wiederkehrende Fokus auf Verdienst und Karriere spiegelt die zentrale Motivation der Auswanderungswilligen: »Unsere Berufswahl ist etwas, das wir sehr ernst nehmen sollten, weil uns bewusst ist, wie viel wir dafür studiert haben. [...] Werde ich in der Lage sein,

---

<sup>7</sup> Online-Interview mit einem Mitarbeiter der staatlichen Vermittlungsagentur Overseas Development and Employment Promotion Consultants (ODEPC) im März 2025 im Rahmen der Dissertation von Homaira Rahnomä, SFB 1604.

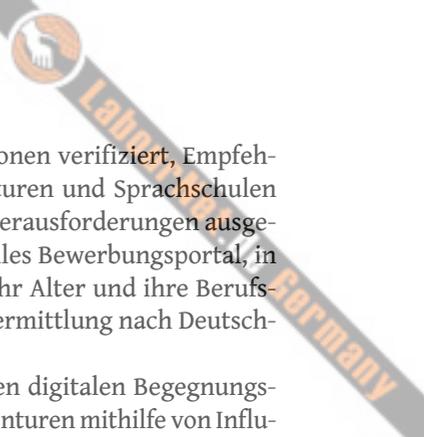
den Kredit abzubezahlen, wenn ich berufstätig bin? Werde ich in der Lage sein, mich um meine Familie zu kümmern?»<sup>8</sup> (Josna Vinsu Kichus, YouTube) Die Betrachtung des Gehalts im Zusammenhang mit den erforderlichen Abgaben, der Rückzahlung von Krediten und Rücküberweisungen an die Familie im Heimatland ist paradigmatisch für die ungeschönte, eher problemorientierte Diskussion in Vlogs und Kommentaren: »Mach' ein Video über den Lohn, Ausgaben, Steuerabgaben und wie man mehr Geld sparen kann« (Kommentar zu Indian Nurse, YouTube).

Vor dem Hintergrund häufiger unbezahlter Arbeitsstunden in Indien sind Arbeitszeiten und das Schichtsystem in den Krankenhäusern ein Schwerpunkt. Vlogger\*innen betonen, dass die Nachtdienste mit Zuschlägen vergütet werden, dass zwei freie Tage pro Woche vorgesehen sind und es keine Verpflichtung zur Übernahme zusätzlicher Dienste gibt. Erfahrungen mit der Sprach- und Anerkennungsprüfung, dem Arbeitsklima wie auch das Verhältnis zu den Arbeitskolleg\*innen werden zwar teils problematisiert, aber meist ermutigend und mit positivem Fazit dargestellt: »Als Krankenschwester zu arbeiten, die Vorbereitung auf die B2-Prüfung und mit dem Leben hier klarzukommen, waren am Anfang sehr schwer. Zurzeit lebe ich mit meiner Familie in Deutschland« (Your German Mallu Couple, YouTube).

Die Vertrauenswürdigkeit der Vlogger\*innen beruht auf dem Teilen unmittelbarer Erfahrungen, aber auch auf vereinzelt kritischen Hinweisen. So spricht eine Vlogger\*in über ihre Erfahrung mit Rassismus und Mobbing durch eine erfahrene deutsche Kollegin, was sie jedoch selbstbewusst pariert habe. Die Nutzer\*innen reagieren in den Kommentarspalten auf die Vlogs mit einer Vielzahl von Nachfragen und Rückmeldungen, von Lob und Dankbarkeit bis hin zu Bitten um Unterstützung. Die Berichte der Vlogger\*innen und die Nachfragen kartieren sukzessiv die Erfahrungs- und Problemzonen in der Arbeits- und Reproduktionsgeografie indischer Pflegekräfte in Deutschland. Die Sprache wird allgemein als größtes Problem gesehen. Vlogger\*innen thematisieren die sprachlichen Herausforderungen im (Berufs-)Alltag und das Niveau, das notwendig ist, um in Deutschland leben zu können und das schon vor der Migration möglichst fortgeschritten sein sollte. Eine Vloggerin nennt unzureichende Sprachkenntnisse als Grund, ihre fachlichen Kompetenzen nicht vollständig einbringen zu können.

Die Gruppe der Nutzer\*innen ist heterogen; Englisch und verschiedene indische Sprachen werden genutzt. Die Fragen weisen eine hohe Diversität auf, die Rückschlüsse auf unterschiedliche soziale und Bildungshintergründe im offenen digitalen Raum zulassen. Informelle Sprache zeigt, dass die Kom-

8 Alle Zitate wurden von den Autorinnen ins Deutsche übersetzt.



mentarspalte als Chat genutzt wird, wo Informationen verifiziert, Empfehlungen für vertrauenswürdige Vermittlungsagenturen und Sprachschulen eingeholt sowie persönliche Sorgen, Zweifel und Herausforderungen ausgetauscht werden. Häufig dient sie auch als informelles Bewerbungsportal, in dem Nutzer\*innen fragen, ob ihre Qualifikation, ihr Alter und ihre Berufserfahrungen den geforderten Kriterien für eine Vermittlung nach Deutschland entsprechen.

Statt der durch die Vlogger\*innen geschaffenen digitalen Begegnungs- und Austauschräume erzeugen die Vermittlungsagenturen mithilfe von Influencerinnen und Testimonials Werbeflächen für die eigenen Dienstleistungen und für eine Migration nach Deutschland. In den Testimonials sind Persönliches, der familiäre Hintergrund und emotionale Inszenierungen zentral. Szenen vor dem Abflug und Abschied von der Familie wie auch Bilder von der Ankunft in Deutschland und der Abholung am Flughafen durch Agenturmitarbeitende zeigen höchste Zufriedenheit mit der Verlässlichkeit der Agentur und der Migrationsentscheidung allgemein. Der Vater einer Pflegekraft nennt seine auswandernde Tochter sogar stolz »Sohn«, um ihre Verstorgerolle für die Familie zu würdigen.

Die Influencerinnen pochen darauf, dass die beworbene Agentur verlässlich und kostengünstig sei. Anders als Vlogger\*innen idealisieren Vermittlungsagenturen und mit ihnen kooperierende Influencerinnen Deutschland als Zielland: Sie betonen die hohe Nachfrage nach Pflegekräften als eine Art Jobsicherheit, das gute Gehalt, den Zugang zum Schengenraum, die Möglichkeit des Familiennachzugs und – lediglich als Buzzword – eine ausgewogene »Work-Life-Balance«. Aus einer Gender-Perspektive stellen Influencerinnen Deutschland als ein sicheres Land dar und verweisen auf Rechtsstaatlichkeit sowie Geschlechtergleichstellung. Die Tendenz zur Idealisierung setzt sich im finanziellen Bereich fort: Vermittlungsagenturen heben das in Rupien konvertierte Bruttogehalt hervor und verschleiern damit die hohen Abgaben und Lebenshaltungskosten. Influencerinnen erwähnen Migrationskosten nur mit Hinweis auf kostenlose Agenturleistungen oder Rückerstattung des Geldes nach der Migration. Auch bezüglich der zentralen Herausforderung der Sprache fokussieren sie auf ihr Angebot der kostenfreien Sprachkurse, wobei sie teils unrealistische Zeiträume bis zum Erreichen eines B1-Niveaus angeben.

Staatliche Stellen sind mit Selbstdarstellungen im digitalen Raum kaum vertreten. Lediglich eine Vloggerin, die selbst über das Triple-Win-Programm nach Deutschland kam, und drei sogenannte Career Coaches berichten über Vorteile, Bewerbungs- und Migrationsverfahren und die Aussicht auf Arbeitsrechte und Gleichstellung mit deutschen Arbeitnehmer\*innen. Der »Career Guide«-Kanal GK Health Passport bietet eine ausführliche, positive Darstel-

lung des staatlichen Vermittlungsprogramms: »Norka Roots bietet ein Maß an Vertrauen und Verlässlichkeit, das private Agenturen oft nicht bieten können. Sie können sicher sein, dass Ihre Interessen geschützt sind und der Einstellungsprozess transparent und nach ethischen Grundsätzen erfolgt« (GK Health Passport, YouTube). Dabei werden die indischen Pflegekräfte schmeichelhaft als globale Gesundheitsarbeiter\*innen adressiert, die wegen ihres Mitgefühls und ihres unermüdlichen Einsatzes in der Krankenpflege weltweit nachgefragt und deshalb an renommierte Gesundheitseinrichtungen vermittelbar seien. Die Konkurrenz zu privaten Agenturen drückt sich in Warnungen vor deren mangelnder Zuverlässigkeit aus.

Bei allen drei Schwerpunktthemen im digitalen Kommunikationsraum – der Konstruktion eines Deutschlandbildes, Arbeit und Entlohnung sowie Sprache – ist die beschönigende und entproblematisierende Darstellung durch die Vermittlungsagenturen und Influencerinnen auffallend, während Vlogger\*innen und Nutzer\*innen eher realistisch und problemorientiert diskutieren. Insgesamt wirkt der vom YouTube-Kanal besetzte digitale Raum als Informationsbörse und Erklärraum, der bei der Suche nach Orientierung und der Überwindung von Unsicherheiten und Wissenslücken hilft und eine eigene Geografie der Migration und von Handlungsmöglichkeiten produziert.

## Das Paradox von Geringschätzung im Traumland: Der Fall Mexiko

### Hintergrund: Mexiko als attraktives Anwerbeland

Mexiko gilt aufgrund kultureller Nähe, der hohen Erwerbslosigkeit von Pflegekräften und der jungen Bevölkerung als attraktives Anwerbeland (BMG 2019b). Zwar herrscht mit 5,6 Gesundheitsfachkräften pro 1.000 Einwohner\*innen (zum Vergleich: Deutschland 16,7) kein kritischer Mangel auf nationalem Level, doch die inländisch ungleiche Verteilung führt zu regional kritischen Versorgungsraten von 2,3 zu 1.000 (Montañez-Hernández u.a. 2020; WHO 2023). Die angespannte Lage des Berufs in Mexiko motiviert die Abwanderung von Pflegekräften: Während Professionalisierung und Akademisierung zunehmen (Aristizabal u.a. 2019: 90), spiegeln sich die Qualifikationsunterschiede kaum in den Löhnen: Eine akademisch ausgebildete oder gar spezialisierte Pflegefachkraft verdient nicht wesentlich mehr als eine technische Pflegekraft (Nigenda u.a. 2022: 7). Zugleich erfolgt eine stetige Prekarisierung: Zwischen 2005 und 2019 stieg der Anteil von Pflegekräften, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt sind, um 26 Prozent (ebd.: 5), während Outsourcing, befristete Verträge, überlange Arbeitstage und informelle Arbeitsverhältnisse zunehmen (Aristizabal u.a. 2019). Diese Dynamik wird durch einen wachsenden Anteil privater Gesundheitsinstitu-

tionen begleitet, die trotz teils besserer technischer Ausstattung schlechtere Arbeitsbedingungen bieten. Entsprechend konkurrieren Pflegekräfte um die wenigen sozial abgesicherten Arbeitsplätze, deren Stellenvergabe als intransparent gilt (Nigenda u.a. 2022: 7).

Deutschland steht nach den USA, Kanada und Spanien auf Platz vier der beliebtesten Zielländer für mexikanische Pflegekräfte (Correa-Betancour u.a. 2023: 14). Nach einem Besuch des damaligen deutschen Gesundheitsministers und einer Potenzialanalyse durch die Bundesagentur für Arbeit wurde 2021 eine bilaterale Vermittlungsabsprache zwischen den Arbeitsagenturen unterzeichnet (BMG 2019a; BMG 2019b; Frag den Staat 2025). Diese sieht eine koordinierte Zusammenarbeit zwischen Arbeitsagenturen und Arbeitgeber\*innen vor, um eine vereinbarte Zahl von Pflegekräften pro Jahr zu rekrutieren. Einerseits ist diese staatliche Vermittlung aufgrund geringer Kosten durch Subventionierung und verhältnismäßig schnelle Visaprozesse dank behördlicher Zusammenarbeit attraktiv für Arbeitgeber\*innen. Andererseits müssen diese jedoch eine Mindestanzahl von Pflegekräften aufnehmen. Demgegenüber bietet der wachsende Markt privatwirtschaftlicher Vermittlungsagenturen weitaus flexiblere, wenn auch teurere Lösungen. Aus beiden Bereichen wird jedoch eine häufige Rückwanderung mexikanischer Pflegekräfte beklagt, selbst wenn hierfür keine Zahlen vorliegen.<sup>9</sup>

### Ergebnisse: Selbstbehauptung und Resilienz

Im untersuchten digitalen Feld der Pflegemigration von Mexiko nach Deutschland fällt zunächst der gemeinsame emotionalisierte Kommunikationsraum auf, der durch die Interaktion von Vlogger\*innen und Nutzer\*innen erzeugt wird. Vlogger\*innen informieren migrationsinteressierte Pflegekräfte per kollegialer Du-Ansprache über den Arbeitsalltag und kartieren Erfahrungen und Herausforderungen. Zum einen reagieren Nutzer\*innen darauf mit Fragen zu den Voraussetzungen für Vermittlung und Berufsanerkennung (z.B. Alter oder Berufsgruppe). Häufige saloppe und allgemeine Nachfragen – »Wie hast du das gemacht?« – zeugen von einer barrierearmen und unmittelbaren Nutzung der Kommentarspalten. Oft werden Erfahrungen zu Vermittlungsagenturen erfragt. Dies verweist auf Skepsis hinsichtlich der Vertrauenswürdigkeit der Agenturen und auf einen Vertrauensvorschluss der Vlogger\*innen als Expert\*innen der Pflegemigration.

Zum anderen werden in den Kommentarspalten Dank, Bewunderung und Ermutigung für die Vlogger\*innen ausgedrückt. Zwischen migrationsinter-

---

<sup>9</sup> Details zur Rolle von Vermittlungsabsprache und Agenturen stammen aus der Datenerhebung von Leoni Schlender.

essierten sowie zwischen bereits nach Deutschland migrierten Pflegekräften werden Kontakte mit einem räumlichen Vernetzungsangebot angebahnt: »Hi, ich bin auch in Deutschland! In welcher Stadt arbeitest du?« Auf der Grundlage geteilter transnationaler Erfahrung entwickelt sich ein Narrativ von Zugehörigkeit und Wir-Identität, das durch die berufliche Belastung verstärkt und mit gezielter Aufmunterung verbunden wird: »Viel Kraft Dir! Du wirst sie brauchen ... Wir, die hier Tag für Tag kämpfen« (Kommentar zu enfermeroalemania, TikTok). Weitaus weniger Aktivität findet sich in den Kommentarspalten der Videos von Vermittlungsagenturen, was die Skepsis der Pflegekräfte gegenüber Agenturen unterstreicht. Lediglich ein Testimonial weist eine hohe Anzahl von Kommentaren auf. Hier gelingt der Versuch von Agenturen, vom Vertrauensvorschuss gegenüber bereits migrierten Pflegekräften zu profitieren. Agenturen werben außerdem mit Kurzvideos, in denen sie Stereotype über Deutschland wie die schwere Sprache, Pünktlichkeit und Ordnung karikieren.

Die staatliche Vermittlung ist auch im mexikanischen Fall kaum sichtbar. Nur ein Beitrag der Zentralen Auslandsvermittlung (ZAV) der BA grenzt das Programm auf Grund seiner Vertrauenswürdigkeit und der Einhaltung internationalen Standards von privaten Agenturen ab, Werbung der mexikanischen Arbeitsagentur ist nicht vertreten. Vielmehr verweisen Vlogger\*innen sowie Nutzer\*innen auf die Möglichkeit, kostenfrei über die staatliche Vermittlung zu migrieren und aktuelle Ausschreibungen teilen. Alle Akteur\*innen betonen übereinstimmend den Spracherwerb als größte Herausforderung, auch wenn Agenturen hier beschönigen, während Vlogger\*innen offen über den steinigen Lernprozess sowie allgemein über die langen Visa- und Anerkennungsprozesse sprechen. Erfahrungsberichte verknüpfen sie mit Ermutigungen zu einem selbstbewussten Umgang mit mangelnden Sprachkenntnissen.

Weiteres zentrales Thema ist der Arbeitsalltag in Deutschland. Wie in Indien werben Vermittlungsagenturen mit einem idealisierten Bild, auch wenn hier der höhere Lohn in Deutschland kaum thematisiert wird. Strukturelle Probleme werden umschifft: Die Überqualifikation von in Mexiko ausgebildeten Pflegekräften wird gar nicht erst erwähnt, während in Testimonials die hohe Arbeitsbelastung durch Personalmangel normalisiert und für Motivation und Legitimation positiv gewendet wird: »Hier gibt es einen besonders starken Pflegepersonalangel, deshalb braucht es meine Hilfe umso mehr« (Medicruiter, YouTube).

Die Vlogger\*innen zeichnen ein ambivalenteres Bild des Arbeitsalltags, ähnlich dem indischen Fall. Positiv hervorgehoben werden die materielle Ausstattung der Krankenhäuser, ein gutes Arbeitsklima, Arbeitsrechte wie die Möglichkeit zu bezahlten Krankschreibungen und die Wertschätzung



für Freizeit. Es wird aber auch sachlich konstatiert, dass die Arbeit sehr erschöpft und erheblich mehr geleistet werden muss als im Heimatland. Anders als Vermittlungsagenturen widmen einige Vlogger\*innen ganze Videos der Frage nach Brutto- und Nettoverdienst und Lebenshaltungskosten. Auch in den Kommentarspalten zeigt sich, dass das Verhältnis zwischen Lohnarbeit und Räumen sozialer Reproduktion in die Migrationsentscheidung einbezogen wird. Es gibt häufige Nachfragen zur Unterstützung bei Migration mit Kindern oder als Alleinerziehende, Familiennachzug, Diskussionen über Wohnkosten im Städtevergleich und die wiederholte Empfehlung, Steuern und Lebenshaltungskosten stets zu berücksichtigen. Weiter problematisieren Vlogger\*innen wie Nutzer\*innen aus transnationaler Perspektive die Distanz zur Herkunftsfamilie und die durch räumliche Vereinzelung im Zielland erschwerte soziale und emotionale Reproduktion.

Für die Pflegearbeit in Deutschland ist die berufliche Herabstufung – das Deskilling – ein neuralgischer Punkt für Vlogger\*innen wie Nutzer\*innen: »Wir studieren vier Jahre lang, machen ein Jahr Sozialdienst und wenn wir hierher kommen müssen wir erstmal bei null beginnen« (itzy.schnitzeel, TikTok). Vlogger\*innen erläutern, dass der Pflegeberuf in Deutschland lediglich ein Ausbildungsberuf sei und die Aufgaben daher einer Hilfskraft in Mexiko entsprächen. Beklagt wird exemplarisch, dass meist keine venösen Zugänge gelegt werden dürften und grundpflegerische Aufgaben dominierten. Insbesondere pflegefremde, oft durch Personalmangel bedingte Aufgaben wie Putzen und Essensausgabe werden als Zumutung empfunden: »Ich dachte, es hat echt keinen Sinn gemacht, her zu kommen. Ich hatte mein Land verlassen, um mich beruflich weiterzuentwickeln – und plötzlich mache ich Aufgaben, die ich eigentlich nicht mehr machen wollte« (andreasnzn, TikTok). Von einer anderen Vloggerin wird diese Herabstufung jedoch an eine individuelle Selbstbehauptungsstrategie gekoppelt und zur Chance umgedeutet, sich trotz mangelnder Sprachkenntnisse und Diskriminierung im Arbeitsalltag zu behaupten. Angesichts der Dominanz grundpflegerischer Aufgaben könne die eigene Qualifikation unter Beweis gestellt werden, um mehr Wertschätzung zu erhalten.

In der Geografie von Qualifikationserwerb und Qualifikationseinsatz ist der resiliente Umgang mit Deskilling zentral. Weitere Ratschläge, mit den Herausforderungen der Migration strategisch und souverän umzugehen, reichen von Kosmetik- oder Sportroutinen, Sprach- und Integrationstipps bis hin zur Empfehlung für Psychotherapie, um die oft betonten Fähigkeiten von Geduld, Resilienz und Ausdauer zu fördern. Innerhalb des skizzierten Kommunikationsraums werden diese Fähigkeiten weiter mit der Erzählung verbunden, durch die Migration nach Deutschland den eigenen Lebensraum zu

erfüllen. Dieses Narrativ bedienen auch die Gewährsleute der Vermittlungsagenturen in Testimonials: »Ihr müsst intensiv an Euch selbst arbeiten, an Euren Träumen und Zielen [...]. Die Welt gehört Dir – geh und hol sie Dir!« (talentorange, Instagram) Die Migration wird dadurch zum Lebensprojekt, die verwendete Bezeichnung »Abenteuer« suggeriert, dass Mut das Wichtigste ist und individuelle Bewältigungsstrategien ungeachtet widriger Strukturen der Schlüssel zur Erfüllung des Traums sind. Der wiederkehrende Zuspruch und die Bestärkung von Qualifikationen und Fähigkeiten unterstützen eben diese Resilienz, indem sie das Bild eines kompetenten Pflegesubjekts und von persönlicher Stärke konstruieren, das den Herausforderungen der Migration und der Beschäftigung in Deutschland gewachsen ist.

### Produktion arbeitsfähiger Subjekte und Community-Building

In unserem Mapping von Akteur\*innen und Kommunikationen im digitalen Raum haben wir erkundet, wie indische und mexikanische Pflegefachkräfte Social Media zum Austausch von Erfahrungen, Erwartungen und Sorgen über Migration und Pflegearbeit in Deutschland nutzen, um in der unübersichtlichen Migrationsinfrastruktur besser navigieren zu können. Ziel ist, Informationen zu verifizieren, Ratschläge zu sammeln, um Unsicherheiten zu reduzieren und Migration wie Jobsuche strategisch zu planen. Die Vlogger\*innen und Nutzer\*innen versuchen in ihren Dialogen im virtuellen Raum, Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit aufzubauen und sich selbst durch Informationssammlung gegenüber der strukturellen Macht der stark kommerzialisierten Migrationsinfrastruktur zu empowern.

In beiden explorativen Fallstudien richtet sich das Hauptinteresse der Pflegekräfte auf ein gutes Einkommen und die Arbeitsbedingungen in Deutschland. In Indien zeigt das zentrale Interesse an einem guten Gehalt, um die Familie unterstützen zu können, die Bedeutung transnationaler Familiennetzwerke für die Sorgeverantwortung. In Mexiko sind es die Nachfragen zum Familiennachzug oder zur Migration als Alleinerziehende. Mexikanische Vlogger\*innen problematisieren außerdem die frustrierende Erfahrung des beruflichen Deskilling und bestätigen das strukturelle Problem des »brain waste« (Elo u.a. 2025) in globalen Pflegeketten. Im Gegensatz zu anderen Forschungsergebnissen wird dies von indischer Seite ebenso wenig thematisiert wie die in Indien verpönte, in Deutschland aber selbstverständliche Körperpflege durch Fachkräfte (Wichterich 2024). Dass die Migrationsentscheidung in beiden Ländern vorrangig von Beschäftigung und Verdienst im Ausland abhängt, spiegelt auf der Mikroebene die schlechten Löhne und Arbeitsbedingungen für Pflegearbeit in den Herkunftsländern

und auf der Makroebene globale Ungleichheit als Bedingung für transnationale Pflegeketten.

In den untersuchten Räumen sind Vlogger\*innen – neben den Vermittlungsagenturen – die zentralen Akteur\*innen des Agenda Settings. Die Migrations- und Berufserfahrungen, Informationsvorsprünge und Authentizität stellen dabei das soziale Kapital der Vlogger\*innen dar und sichern ihnen einen Vertrauensvorschuss. Deshalb ist davon auszugehen, dass sie die größte Wirkung auf Nutzer\*innen haben. Ihre Videos sind Selbstinszenierungen, die nicht nur ein Mitteilungsbedürfnis spiegeln, sondern Erfahrungen, Kenntnisse und persönliche Bewältigungsstrategien solidarisch teilen und Hilfsbereitschaft signalisieren. In ihrem proaktiven Dialog von Nachfragen und (Antwort-)Videos erzeugen Vlogger\*innen und Nutzer\*innen den digitalen Austauschraum und nutzen ihn auf hybride Weise. Sie sind Producer und User gleichzeitig – »producer« (Bruns/Schmidt 2011) – und ko-konstruieren damit auch die Geografie der Migrationsinfrastruktur und der Pflegemigration.

Während in Indien Pflegekräfte aus der Region Kerala ihre Herkunftsidentität aus der Malayalam-Kultur und -Sprache voraussetzen, sich mit dem Akronym »Mallu« Onlinenamen wie »European Mallu« oder »Your Malu German Couple« geben, bilden sich andere Online-Bubbles um die Hindi-sprechenden Vlogger\*innen mit Nutzer\*innen aus nördlichen Bundesstaaten wie Bihar. In Mexiko führt die Verständigung über die Zumutung des kalten deutschen Klimas und darüber, wie sehr man mexikanisches Essen vermisst, zu einem virtuellen Community-Building. Dabei werden zwar keine organisierten Netzwerke von Gleichgesinnten geknüpft, aber es entstehen »Latent Ties« (Dedecek Gerz 2023), also schlummernde Verbindungen und latentes soziales Kapital, das bei Bedarf abrufbar ist.

Der offene digitale Raum, in dem sich die Pflegekräfte ungeschützt, aber dennoch wie in einem »safe space« bewegen, ist nicht frei von Machtgefällen. Die häufigen Bitten der Nutzer\*innen – »please guide me« – zeigen ihre Informationsdefizite und dadurch Abhängigkeit von Vlogger\*innen und Vermittlungsagenturen. Die Agenturen profitieren von dieser Orientierungslosigkeit sowie der vermeintlichen Authentizität bereits migrierter Pflegekräfte, indem sie Testimonials und Influencerinnen für Werbezwecke nutzen. Die Heterogenität der Nutzer\*innen ist ein Indikator dafür, dass Social Media durch einen niedrigschwelligen Zugang, der keine Fremdsprachenkenntnisse und lediglich ein Smartphone und Internetzugang voraussetzt, als offener, inklusiver Raum mit demokratischem Gleichheitspotential wirkt. Soziale Hintergründe sind schwer erkennbar, aber zwischen der teils strategischen Zielgerichtetheit und den saloppen Nachfragen mit geringen Vorkenntnissen lässt sich eine soziale und bildungsmäßige Bandbreite der Nutzer\*innen erschließen.

In den Videos erfolgt eine übereinstimmende (Re-)Produktion zweier Narrative: zum einen von Deutschland als attraktivem Zielland, zum anderen von der migrierten Pflegekraft als hochqualifiziertes, geduldiges und anpassungswilliges Arbeitssubjekt. Im Falle Indiens ist die Konstruktion des Ziellands sehr positiv, in Mexiko euphorisch. Dort produzieren alle Akteur\*innen einen »sueño alemán« («deutscher Traum« in Abgrenzung zum gängigen American Dream; Lopéz García 2021: 260), der Selbstverwirklichung und Karriere in Deutschland verspricht. Die wiederkehrende Imagination, in Deutschland den Lebenstraum zu erfüllen, bestätigt die Literatur zur Abwanderung mexikanischer Pflegekräfte als »geplanten Prozess der Investition ins Humankapital«, um Ausbildungsniveau und Einkommen in den Mittelschichten zu verbessern (Rosales-Martínez u.a. 2010: 249).

Die ZAV und die GiZ betonen Arbeitsrechte und Gleichstellung mit deutschen Kolleg\*innen. Vlogger\*innen thematisieren Arbeitsrechte wie Krankenschreibungen, Überstundenregelungen und Freizeit, während Fairness und Transparenz der Vermittlung nur marginal erwähnt werden. In Mexiko wird die vergleichsweise flache Hierarchie zwischen Ärzt\*innen und Pflegekräften gelobt. Dort verweisen Vlogger\*innen und Kommentare mit den Themen Deskilling sowie der Dauer behördlicher und beruflicher Anerkennung und Spracherwerb auf strukturelle Probleme. Allerdings zielen die vorgeschlagenen Umgangsweisen eher auf individuelle Anpassung und Selbstoptimierung als auf Widerstand.

Arbeitskräfte, die im Markt ihr strategisches Interesse nach individuellem Nutzen – sprich Einkommensmaximierung – verfolgen, selbstverantwortlich subjektive Bewältigungsstrategien für strukturelle Probleme anwenden und nicht nach fairer Behandlung und sozialer Gerechtigkeit fragen, sind aus Sicht der Arbeitgeber\*innen und des Gesundheitsarbeitsmarkts optimale neoliberale Arbeitssubjekte. Gerade der individuelle Fokus auf einen möglichst hohen Verdienst und die damit zwangsläufig einhergehende Anpassungsbereitschaft bilden den Kern der ökonomischen und kulturellen Produktion der globalen Gesundheitsfachkraft (Merz u.a. 2024). Die Vlogger\*innen als die zentralen Akteur\*innen tragen durch die digitale Beratung zur Herstellung eines Pools international verfügbarer und adaptionsbereiter Pflegekräfte und zur Geografie der Arbeitsmigration bei.

Die Nutzung von Social Media für eine möglichst informierte Migrationsentscheidung und die Selbstverantwortung dürften den Erwartungen deutscher Anwerbebemühungen von Fachkräften aus »weit entfernten Drittstaaten« (BMG 2021) entsprechen. In Abgrenzung von früheren Rekrutierungsbemühungen aus EU-Ländern wird diesen Fachkräften auf Grund der Entfernung unterstellt, eine wohlüberlegte Migrationsentscheidung zu treffen und lang-

fristig in Deutschland bleiben zu wollen, was dem Arbeitgeber\*innenwunsch nach Bindung der Pflegekräfte entspricht.<sup>10</sup>

Der offene, leicht zugängliche Social-Media-Raum ist ein Spannungsfeld mit multiplen Dimensionen und Funktionen. Auf der einen Seite erfolgt eine selbstorganisierte Ermächtigung der Pflegekräfte durch Informationsverdichtung, Aufbau von Navigationskompetenz und durch virtuelles Community-Building, was die Einzelnen zu peer-gestützten Entscheidungsprozessen in dem unübersichtlichen Feld der Migrationsinfrastruktur befähigen soll. Andererseits entspricht die individualisierte Subjektivierung der globalen Gesundheitsfachkraft dem Arbeitgeber\*inneninteresse an der Verfügbarkeit und (Re-)Produktion von Pflege. Die strukturelle Macht der kommerziellen und staatlichen Vermittlungsagenturen besteht darin, die Arbeitssubjekte zu konfigurieren und die Migration in transnationale Pflegeketten hinein zu steuern. Gut informierte und strategisch agierende Migrant\*innen, die weder auf globaler noch auf Arbeitsebene Machtverhältnisse thematisieren, sind in ihrem Interesse. Gleichwohl produzieren die indischen und mexikanischen Pflegekräfte den vermachteten digitalen Raum als ihren eigenen Resonanzraum und digitale Commons, ein Gemeinschaftsgut der Peer Gruppe. Das virtuelle Community-Building durch *Commoning*, das aktive Herstellen eines Gemeinschaftsguts, beinhaltet dabei nicht nur Potenziale zum individuellen Empowerment, sondern auch zu kollegialer Vernetzung und Solidarisierung sowohl vor als auch nach der Migration.

## Literatur

- Amelina, Anna (2022): Knowledge production for whom? Doing migrations, colonialities and standpoints in non-hegemonic migration research. In: *Ethnic and Racial Studies* 45(13): 2393-2415. DOI: <https://doi.org/10.1080/01419870.2022.2064717>.
- Aristizabal, Patricia u.a. (2019): The precarization of the Mexican nursing labor market: a repeated cross-sectional analysis for the period 2005-2018. In: *Human Resources for Health* 17(1): 87. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12960-019-0417-x>.
- Bakewell, Oliver (2010): Some Reflections on Structure and Agency in Migration Theory. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 36(10): 1689-1708. DOI: <https://doi.org/10.1080/1369183X.2010.489382>.
- Basu, Hemantika (2023): Hierarchisation in Healthcare: Female Nurses and Ayahs in Private Healthcare in Siliguri, West Bengal. In: John, Maya / Wichterich, Christa (Hg.): *Who cares? Care Extraction and the Struggle of Indian Health Workers*. New Delhi: 50-70.
- Bruns, Axel / Schmidt, Jan-Hinrik (2011): Prodisusage: a closer look at continuing developments. In: *New Review of Hypermedia and Multimedia* 17(1): 3-7. DOI: <https://doi.org/10.1080/13614568.2011.563626>.

10 Basiert auf Interviews mit Vertretungen von Arbeitgeber\*innen (01-04/2025) im Rahmen der Dissertation von Leoni Schlender.

- BMG (Bundesministerium für Gesundheit) (2019a): Vereinbarung mit Mexiko – Pflegekräfte sollen schneller nach Deutschland kommen (20.9.). URL: bundesgesundheitsministerium.de, Zugriff: 8.12.2023.
- (2019b): Pflegekräfte aus Mexiko. Jens Spahn in Mexiko (21.9.). URL: youtube.com, Zugriff: 28.1.2025.
  - (2021): Richtlinie zur Förderung von Vorhaben zur ethisch hochwertigen Gewinnung von Pflegefachkräften in weit entfernten Drittstaaten im Rahmen des Programms »Faire Anwerbung Pflege Deutschland«. Bonn.
- BA (Bundesagentur für Arbeit) / GiZ (Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit) (2022): Programm Triple Win. Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland. Eschborn.
- Bundesagentur für Arbeit (2022): Pflegekräfte für Deutschland: Wege der Rekrutierung aus Drittstaaten. Nürnberg.
- Business Standard (2025): TerraTern: Pioneering Global Mobility Solutions for Indian Nurses in Germany. URL: <https://www.business-standard.com>, Zugriff: 24.4.2025.
- Correa-Betancour, Marcela u.a. (Hg.) (2023): Migración internacional de enfermeras/os de América Latina 2010-2019. Santiago/Chile.
- Dahinden, Janine (2016): A plea for the ›de-migranticization‹ of research on migration and integration. In: *Ethnic and Racial Studies* 39(13): 2207-2225. DOI: <https://doi.org/10.1080/01419870.2015.1124129>.
- Das, Manoj Kumar / Singh, Deepak (2022): Nurses and Midwives Human Resource for Health and Their Education in India: A Situational Analysis. In: *Florence Nightingale Journal of Nursing* 30(1): 9-17. DOI: <https://doi.org/10.5152/FNJV.2021.21013>.
- dpgg (Deutsche Plattform für Globale Gesundheit) (2023): Positionspapier der dpgg zur internationalen Abwerbung von Gesundheitsfachkräften. URL: <https://www.plattformglobalesundheit.de>, Zugriff: 7.1.2025.
- Düvell, Franck / Preiss, Carotta (2022): Migration Infrastructures: How Do People Migrate? In: Scholten, Peter (Hg.): *Introduction to Migration Studies. An Interactive Guide to the Literatures on Migration and Diversity*. Cham: 83-98. DOI: [https://doi.org/10.1007/978-3-030-92377-8\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-92377-8_4).
- Elo, Maria u.a. (2025): Female Migrants and Brain Waste – A Conceptual Challenge with Societal Implications. In: *International Migration* 63(1). DOI: <https://doi.org/10.1111/imig.12783>.
- Frag den Staat (2025): Bilaterale Abkommen und Potenzialanalysen der Bundesagentur für Arbeit. URL: <https://fragdenstaat.de>, Zugriff: 6.5.2025.
- Gill, Reema (2011): Nursing Shortage in India with special reference to International Migration of Nurses. In: *Social Medicine* 6(1): 52-59. DOI: <https://doi.org/10.71164/socialmedicine.v6i1.2011.517>.
- Gütesiegel Faire Anwerbung (2025): Geprüfte Organisationen und Einblicke in den Vergabeprozess. URL: <https://faire-anwerbung-pflege-deutschland.de>, Zugriff: 12.5.2025.
- Hanrieder, Tine / Janauschek, Leon (2025): The ›ethical recruitment‹ of international nurses: Germany's liberal health worker extractivism. In: *Review of International Political Economy* 32(4): 1164-1188. DOI: <https://doi.org/10.1080/09692290.2025.2450399>.
- Haug, Frigga (2013): Herrschaft als Knoten denken. In: *LuXemburg*. URL: <https://zeitschrift-luxemburg.de>, Zugriff: 21.7.2025.
- Hochschild, Arlie (2000): Global Care Chains and Emotional Surplus Value. In: Giddens, Anthony / Hutton, Will (Hg.): *On the Edge: Living with global capitalism*. London: 130-146.
- Hualde Alfaro, Alfredo / Rosales Martínez, Yetzi (2017): Profesionales que emigran. Una comparación entre enfermeras e ingenieros mexicanos en Estados Unidos. In: *Espiral* 24(70): 181-219. DOI: <https://doi.org/10.32870/espiral.v24i70.6119>.
- Lopéz García, Yolanda (2021): Crisis identitaria de mujeres profesionistas mexicanas en Alemania: entre la descalificación, la desclasificación y la ilusión del estilo de vida alemán. In: Nejamkis, Lucila S. u.a. (Hg.): *(Re)pensando el vínculo entre migración y crisis*. Per-

- spectivas desde América Latina y Europa. *Guadalajara/Ciudad de Buenos Aires, Argentina*: 255-278. DOI: <https://doi.org/10.2307/j.ctv2v88dmd.13>.
- Mainwaring, Cetta (2016): Migrant agency: Negotiating borders and migration controls. In: *Migration Studies* 4(3): 289-308. DOI: <https://doi.org/10.1093/migration/mnw013>.
- Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: *Forum: Qualitative Sozialforschung* 1(2), Art.20. URL: <https://www.qualitative-research.net>. Zugriff: 5.4.2025.
- McKenna, Brad u.a. (2017): Social media in qualitative research: Challenges and recommendations. In: *Information and Organization* 27(2): 87-99. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2017.03.001>.
- Merz, Sibille u.a. (2024): Market making and the production of nurses for export: a case study of India-UK health worker migration. In: *BMJ Global Health* 9(2). DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjgh-2023-014096>.
- Mitra, Rohini / Aggarwal, Varun (2020): Can India's international recruitment agencies bounce back from coronavirus-induced losses? In: *Scroll.in*. URL: <https://scroll.in>, Zugriff: 20.4.2025.
- Montañez-Hernández, Julio César u.a. (2020): Socioeconomic factors and inequality in the distribution of physicians and nurses in Mexico. In: *Revista de saude publica* 54: 58. DOI: <https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2020054002011>.
- Mosuela, Cleovi C. (2017): Injecting Moral-laden Discourses into Global Migration Governance: The Case of the Recruitment of Filipino Nurses to Germany. Dissertation, Bielefeld University, Faculty of Sociology. Bielefeld.
- Nigenda, Gustavo u.a. (2022): Performance of the Mexican nursing labor market: a repeated cross-sectional study, 2005-2019. In: *Human Resources for Health* 20(1): 24. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12960-022-00721-4>.
- Oda, Hisaya u.a. (2018): An Analysis of Factors Influencing the International Migration of Indian Nurses. In: *Journal of International Migration and Integration* 19(3): 607-624. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12134-018-0548-2>.
- Paret, Marcel / Gleeson, Shannon (2016): Precarity and agency through a migration lens. In: *Citizenship Studies* 20(3-4): 277-294. DOI: <https://doi.org/10.1080/13621025.2016.1158356>.
- Parreñas, Rhacel Salazar (2001): *Servants of Globalization. Women, Migration and Domestic Work*. Stanford/Ca.
- Percot, Marie (2006): Indian Nurses in the Gulf: Two Generations of Female Migration. In: *South Asia Research* 26(1): 41-62. DOI: <https://doi.org/10.1177/0262728006063198>.
- Ritter, Monique (2025): Intersektionale Ausschlüsse im Gewebe von Ökonomisierung, »Rasse« und Geschlecht. Empirische Perspektiven aus der Altenpflege in Dresden. In: *Peripherie* 44(3): 501-519. DOI: <https://doi.org/10.3224/peripherie.v44i3.06>.
- Rosales-Martínez, Yetzi u.a. (2010): Expectativas de migración internacional en estudiantes de enfermería en México, Distrito Federal. In: *salud pública de méxico* 52(3): 244-253.
- Timmermans, Stefan / Tavory, Iddo (2012): Theory Construction in Qualitative Research: From Grounded Theory to Abductive Analysis. In: *Sociological Theory* 30(3): 167-186. DOI: <https://doi.org/10.1177/0735275112457914>.
- Triandafyllidou, Anna (2019): The Migration Archipelago: Social Navigation and Migrant Agency. In: *International Migration* 57(1): 5-19. DOI: <https://doi.org/10.1111/imig.12512>.
- Tufekci, Zeynep (2014): Big Questions for Social Media Big Data: Representativeness, Validity and Other Methodological Pitfalls. In: *Proceedings of the International AAAI Conference on Web and Social Media* 8(1): 505-514. DOI: <https://doi.org/10.1609/icwsm.v8i1.14517>.
- Vadlapatla, Sribala (2023): Male nurses make their mark in care economy. In: *Times of India*. URL: <https://timesofindia.indiatimes.com>. Zugriff: 23.07.2025.
- van Hulst, Merlijn / Visser, E. Lianne (2025): Abductive analysis in qualitative research. In: *Public Administration Review* 85(2): 567-580. DOI: <https://doi.org/10.1111/puar.13856>.
- Walton-Roberts, Margaret (2015): International migration of health professionals and the marketization and privatization of health education in India: From push-pull to global politi-

- cal economy. In: Social Science & Medicine 124: 374-382. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2014.10.004>.
- Wichterich, Christa (2024): From Angels to Fighters: Indian Nurses in Germany from the 1960s Till Today. In: Migration and Development 13(2): 255-273. DOI: <https://doi.org/10.1177/21632324241307074>.
- WHO (World Health Organization) (2010): WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel.
- (2023): Health Workforce Support and Safeguards List. Genf.
- Xiang, Biao / Lindquist, Johan (2014): Migration Infrastructure. In: International Migration Review 48: 122-148. DOI: <https://doi.org/10.1111/imre.12141>.
- Yeates, Nicola (2014): Global Care Chains. Bringing in Transnational Reproductive Laborer Households. In: Dunaway, Wilma A. (Hg.): Gendered Commodity Chains. Seeing Women's Work and Households in Global Production. Stanford/CA: 175-189.

GWR 500 – Sommer 2025

# graswurzel revolution

die graswurzelrevolution kommentiert  
die aktuelle Politik und Kultur  
aus gewaltfrei-anarchistischer Sicht.

Normalabo/ Auslandsabo: 45 / 55 €  
Förderabo/ Auslandsförderabo: 68 / 78 €  
Schnupperabo/ Auslandschnupperabo  
(3 Ausgaben): 9 / 12 €  
pdf-Abo: 38 €  
[www.graswurzel.net](http://www.graswurzel.net)

Abos verlängern sich automatisch. Sie können jederzeit gekündigt werden.  
Geschenkabos verlängern sich nicht automatisch. Ein Schnupperabo ver-  
längert sich ohne Kündigung zum Jahresabo. Kündigung jederzeit möglich.



Grafik: W. Porwol

# VSA: Arbeit Klima Kämpfe

Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)  
**Arbeit Klima Transformation**



**Arbeitspolitik: Theorie, Praxis, Strategie**  
 Ausgabe 2025

Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)  
**Arbeit Klima Transformation**  
 Arbeitspolitik: Theorie, Praxis,  
 Strategie, Ausgabe 2025  
 160 Seiten | € 12.00  
 ISBN 978-3-96488-252-3

**Mehr Infos zum Verlagsprogramm: [www.vsa-verlag.de](http://www.vsa-verlag.de)**



Ulrike Eifler (Hrsg.)  
**Gewerkschaften in der Zeitenwende**

**Was tun gegen Umverteilung nach oben, massive Angriffe auf den Sozialstaat, die Militarisierung des Alltags und den Rüstungswahnsinn?**

Ulrike Eifler (Hrsg.)  
**Gewerkschaften in der Zeitenwende**  
 Gegen Rüstungswahnsinn  
 144 Seiten | € 12.80  
 ISBN 978-3-96488-251-6

# Sozialismus.de



Monatlich in der geruckten Ausgabe Artikel zu aktuellen Anlässen

sowie Hintergrundanalysen und immer etwas Theorie.

**Jahresabonnement: € 85 (10 Hefte + 6 Supplements); Ermäßigt: € 65**  
**Kennenlern-Abo (3 Hefte + Supplement): € 20**

**Täglich im Internet ohne Paywall auf [www.Sozialismus.de](http://www.Sozialismus.de)**  
**Kurzanalysen & aktuelle Kommentare** zwischen den monatlichen Printausgaben.

## ZEITSCHRIFT MARXISTISCHE ERNEUERUNG

# Z.

**2025: Z. 142:** Kriegstüchtigkeit – »Whatever it takes«  
**Z. 141:** Kapitalstrategien nach der Ampel / »Staatsräson«  
 und Antisemitismuskritik

**2024: Z. 140:** Rechtsentwicklung und Linke **Z. 139:** Autoritärer Kapitalismus **Z. 138:** Überausbeutung und globalisierter Kapitalismus **Z. 137:** Lohnabhängigenbewusstsein (II)

**2023: Z. 136:** Multiple Krise **Z. 135:** Rüstungspolitik und MIK **Z. 134:** Wessen Weltordnung? Globale Kräfteverschiebungen **Z. 133:** Kapitalismus in Russland

**2022: Z. 132:** Lohnabhängigenbewusstsein **Z. 131:** Öffentlichkeit – Medien – Krieg **Z. 130:** Weltordnungskrieg **Z. 129:** Globale Warenketten

**Z.** erscheint vierteljährlich mit je 224-248 Seiten Einzelheft: 10 Euro. Abo: 38 Euro/ermäß. 30 Euro  
**Bestellung:** [www.zme-net.de](http://www.zme-net.de), Postf. 700346, 60553 Frankfurt/M., [redaktion@zme-net.de](mailto:redaktion@zme-net.de)

### ZEITSCHRIFT MARXISTISCHE ERNEUERUNG

# Z.

**Nr. 143, September 2025**

Deppe – **Aufwertung des Nationalstaats/ Goldberg – Neoliberalismus und Eatismus/Fisahn – Vampirkapitalismus/ Leise-witz – Staatsausgaben 1872 bis 2020/ Feldmann – Staatliche Bildungsinvestitionen/Gerlinger – Staat und Gesundheitswesen/Kettelhoit – Privates Kapital und Staatliche Subventionen**

**Soziale Bewegungen:** Liegl/Killroy – **Streikmonitor: Arbeitskonflikte '24/Hezel – »Antifaschismus nicht als »Add-on« begreifen«**

**Demokratie – Kampf gegen rechts:** Wehr – **USA – eine Demokratie?/Weißbecker – Klarheit über den Nationalsozialismus/ Biver – Kein Wahlerfolg mit Asylstopp/ Bohn – Pol Ök des Profi-Fußballs/ Rahman – Öko-Krise und Klassenfrage**

Staat und Kapital