

Kleine Anfrage

der Fraktion der CDU/CSU

Programm „Triple Win“ der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung und weitere Maßnahmen der Bundesregierung zur Rekrutierung von internationalen Fachkräften im Gesundheitswesen

Der Personalmangel in der Pflege ist schon heute dramatisch und wird sich in Zukunft noch verschärfen: Durch den demografischen Wandel wächst der Anteil der Älteren an der Bevölkerung und damit auch die Zahl derjenigen, die pflegebedürftig werden. Projektionen zufolge wird in der Langzeitpflege bis zum Jahr 2030 ein Mehrbedarf von 100 000 bis 190 000 Pflegekräften (vgl. Schwinger, Antje/Klauber, Jürgen/Tsiasioti, Chrysanthi, 2020: Pflegepersonal heute und morgen, in: Jacobs, Klaus/Kuhlmey, Adelheid/Greß, Stefan/Klauber, Jürgen/Schwinger, Antje (Hrsg.): Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher?, Berlin/Heidelberg, S. 3 bis 21, hier S. 7 bis 10) bzw. 180 000 Pflegekräften (vgl. Rothgang, Heinz/Müller, Rolf, 2021: BARMER-Pflegereport 2021. Wirkungen der Pflegereformen und Zukunftstrends, Berlin, S. 169 bis 183) entstehen. Andere Modellrechnungen sprechen von einem Bedarf von insgesamt 140 000 bis 230 000 zusätzlichen Pflegefachkräften in Vollzeit bis 2040 (vgl. Heger, Dörte, 2021: Wachstumsmarkt Pflege, in: Jacobs, Klaus/Kuhlmey, Adelheid/Greß, Stefan/Klauber, Jürgen/Schwinger, Antje (Hrsg.): Pflege-Report 2021. Sicherstellung der Pflege: Bedarfslagen und Angebotsstrukturen, Berlin/Heidelberg, S. 145 bis 156, hier S. 150 bis 153) oder gar 307 000 Fachkräften bis 2035. Zugleich sinkt die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte, weil in der alternden Bevölkerung immer weniger junge Menschen neu auf den Arbeitsmarkt kommen (vgl. Fuchs, Johann/Söhnlein, Doris/Weber, Brigitte, 2021: Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen, IAB-Kurzbericht 25/2021, Nürnberg). Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung am Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln beobachtet die Entwicklung der als offen gemeldeten Stellen in der Pflege regelmäßig und berichtete, dass schon 2021 bundesweit ihre Zahl auf 57 000 angestiegen sei (siehe www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-helen-hickmann-pflegeberufe-besonders-vo-m-fachkraeftemangel-betroffen.html).

In Bezug auf die Intensivpflege kommt Michael Simon in seiner Studie „Pflegetnotstand auf Intensivstationen. Berechnungen zum Ausmaß der Unterbesetzung im Pflegedienst der Intensivstationen deutscher Krankenhäuser“ zu einer dramatischen Einschätzung. Er errechnete unter Zugrundelegung der Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV) für das Jahr 2020 eine bestehende Unterbesetzung im Umfang von ca. 22 800 Vollkräften auf Intensivstationen (siehe www.boeckler.de/pdf/Study_474_Simon_Intensivpflege_.pdf).

Von den mehr als 4 Millionen Menschen in den Gesundheits- und Pflegeberufen hat schon heute mehr als ein Viertel einen Migrationshintergrund, wie das Jahresgutachten 2022 des Sachverständigenrats für Migration und Integration (SVR) erläutert (vgl. www.svr-migration.de/publikation/jahresgutachten-2022/#:~:text=Im%20Jahresgutachten%202022%20stellt%20der,Beitrag%20zum%20deutschen%20Gesundheitssystem%20leisten). Die Zahl der zugewanderten Ausländer, die im deutschen Gesundheitswesen arbeiten, hat sich zwischen 2013 und 2019 fast verdoppelt. Die Zahl der anerkannten ausländischen Berufsabschlüsse im Gesundheitswesen steigt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes seit Jahren stetig an: Von 2021 (31 400) auf 2022 (35 400) wuchs die Zahl der Anerkennungen um 13 Prozent. Der Zuwachs der Anerkennungen bei den Gesundheitsberufen war 2022 stärker als in den Vorjahren (2021: +5 Prozent, 2020: +8 Prozent), in denen es coronabedingt zu Verzögerungen kam, blieb aber noch hinter den Anstiegen der Jahre 2019 und 2018 zurück (+24 Prozent bzw. +27 Prozent), vgl. weitergehend: [www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/08/PD23_342_212.html#:~:text=Wie%20in%20den%20Vorjahren%20waren,\(2021%3A%2031%20400\)](http://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/08/PD23_342_212.html#:~:text=Wie%20in%20den%20Vorjahren%20waren,(2021%3A%2031%20400)).

Insgesamt machen die Pflegeberufe nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes (s. o.) 59 Prozent aller anerkannten Gesundheitsberufe aus. Doch bestehen immer noch zahlreiche Probleme bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Auch der Sachverständigenrat für Integration und Migration mahnte 2022 in seinem Jahresgutachten, dass die Verfahren „effizienter, schneller und transparenter“ werden und die zuständigen Behörden die Prozesse „weiter vereinfachen, einheitlich gestalten“ müssen (vgl. im Detail: www.svr-migration.de/publikationen/jahresgutachten/jahresgutachten-2022/). Auch sollten die verschiedenen am Zuwanderungsprozess beteiligten Stellen – deutsche Konsulate im Ausland, Ausländerbehörden, Anerkennungsbehörden und die Bundesagentur für Arbeit – „besser zusammenarbeiten“. Der Sachverständigenrat schlägt zudem vor, „in einer zentralen Anerkennungsstelle pro Bundesland Kompetenzen zu bündeln“ und die Prozesse stärker zu digitalisieren und befürwortet eine „arbeitsteilige Organisation zwischen den Ländern“, um den Aufbau von Expertise zu erleichtern (z. B. in Bezug auf bestimmte Herkunftsländer oder Berufsgruppen), s. o.

2013 hat die damalige Bundesregierung das Projekt „Triple Win“ ins Leben gerufen, das die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeinsam durchführen (siehe www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/projects-programs/health-and-care/triple-win) und das aus Sicht der Fragesteller zum damaligen Zeitpunkt nicht nur sinnvoll, sondern auch notwendig war, um ausländische Pflegefachkräfte gewinnen zu können. Herkunftsländer der Pflegefachkräfte sind Serbien, Bosnien-Herzegowina, Tunesien, Philippinen und Vietnam. Im Jahr 2019 wurden drei Anwerbeabkommen geschlossen: mit Mexiko, mit den Philippinen und mit dem Kosovo. Im Jahr 2021 bzw. Mitte 2022 wurden zudem neue Absprachen für die Vermittlung von Pflegekräften aus Indonesien, Indien (nur Bundesstaat Kerala) und Jordanien über „Triple Win“ unterzeichnet (s. o.).

Die jetzige Bundesregierung setzt laut dem Koalitionsvertrag zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP ebenfalls auf die Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland zur Bekämpfung des Fachkräftemangels (vgl. Koalitionsvertrag „Mehr Fortschritt wagen“, S. 82 f.). Damit knüpft sie an die Strategien der Vorgängerregierungen an. Durch das staatliche Anwerbeprogramm „Triple Win“ kamen zwischen 2013 und 2021 insgesamt 3 395 internationale Pflegekräfte ins Land (vgl. Bundestagsdrucksache 20/2237, 20. Wahlperiode, Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE., „Grenzüberschreitende Abwerbung von Pflegekräften“, hier S. 4) –

aktuellere Zahlen sind nicht öffentlich zugänglich. Das ist allerdings nur ein Teil der Pflegefachkräfte, die insgesamt nach Deutschland kamen. So haben im Jahr 2021 nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (vgl. www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/08/PD23_342_212.html) 16 000 Pflegefachkräfte ihre Berufsankennung erworben (ein Plus von 24 Prozent gegenüber dem coronabedingt schwachen Jahr 2020), und im Jahr 2022 haben 18 500 internationale Pflegefachleute ihre berufliche Anerkennung erhalten (ein Plus von 15 Prozent gegenüber dem Jahr 2021). Der Großteil der ausländischen Pflegefachleute wurde also außerhalb des staatlich finanzierten Programms „Triple Win“ rekrutiert. Dies ist vor allem auf die Gründung privater Anwerbeunternehmen zurückzuführen, die sich im Zuge der Etablierung des Programms „Triple Win“ gebildet und bis heute mehr und mehr ausländische Pflegefachkräfte auf privater Ebene zusätzlich für den deutschen Arbeitsmarkt rekrutiert haben.

Wir fragen daher die Bundesregierung:

1. Wie viele Pflegekräfte wurden nach Kenntnis der Bundesregierung im Jahr 2022 durch Agenturen angeworben, die das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ tragen?
2. Wie viele Pflegefachkräfte kamen nach Kenntnis der Bundesregierung 2022 mithilfe von Personaldienstleistern nach Deutschland, die das Siegel nicht tragen?
3. Wie viele Pflegefachkräfte kamen nach Kenntnis der Bundesregierung 2022 durch selbst anwerbende Arbeitgeber?
4. Wie viele Pflegefachkräfte hat das Programm „Triple Win“ jeweils in den Jahren 2022 und 2023 nach Deutschland gebracht?
5. In welcher Höhe flossen nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren von 2019 bis 2022 für das Programm „Triple Win“ Bundesmittel in die entsprechenden Abteilungen der ZAV und GIZ?
6. Wie bewertet die Bundesregierung vor dem Hintergrund, dass heute, mehr als zehn Jahre nach Etablierung des Programms „Triple Win“, vermehrt privatwirtschaftlich tätige Agenturen (zumindest die, die das „Gütesiegel Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ tragen) die Rekrutierung von Pflegefachkräften aus dem Ausland auf – aus Sicht der Fragesteller – ebenfalls qualifiziert durchführen können, das Nebeneinander von staatlichen und privatwirtschaftlichen Initiativen?
7. Wie viele Kandidaten wurden nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren von 2019 bis 2023 in die Deutschkurse des Programms „Triple Win“ aufgenommen?
8. Wie viele dieser Kandidaten haben nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren von 2019 bis 2023 die B1-Prüfung bestanden?
9. Wie viele Monate benötigen diese Kandidaten nach Kenntnis der Bundesregierung im Durchschnitt, bis sie zur B1-Sprachprüfung antreten können?
10. Wie viel Prozent dieser Kandidaten schaffen nach Kenntnis der Bundesregierung die B1-Sprachprüfungen?
11. Wie hoch ist nach Kenntnis der Bundesregierung die Abbruchquote vor Antritt der Prüfungen?
12. Wie lange brauchen Teilnehmer des Programms „Triple Win“ nach Kenntnis der Bundesregierung bis zum Erreichen der B2-Sprachprüfung im Durchschnitt?

13. Was geschieht nach Kenntnis der Bundesregierung mit den Kandidaten, die die Prüfung nicht schaffen?
14. Wie viel Prozent der Teilnehmer des Programms „Triple Win“ haben nach Kenntnis der Bundesregierung nach zwei Jahren in Deutschland die Berufsanerkennung erreicht?
15. Was geschieht nach Kenntnis der Bundesregierung mit den Kandidaten, die die Berufsanerkennung nicht schaffen?
16. Welche Unterschiede bestehen nach Kenntnis der Bundesregierung zwischen den Qualitätskriterien von „Triple Win“ und den Kriterien des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“?
17. Wer bzw. welche Institution überwacht nach Kenntnis der Bundesregierung die Qualität des Programms „Triple Win“?
18. Gibt es nach Kenntnis der Bundesregierung eine Zufriedenheitsbefragung der Arbeitgeber und der Pflegekräfte am Ende des Prozesses von „Triple Win“, und wenn ja, mit welchen Ergebnissen?
19. Plant die Bundesregierung, zur Entlastung der Arbeitgeber eine gesetzliche Regelung zu schaffen, aufgrund derer sich die Arbeitgeber die Qualifizierungsmaßnahmen (Deutsch als Fremdsprache im Heimatland) sowie die Rekrutierungskosten refinanzieren lassen können?
 - a) Wenn ja, wie könnte die Refinanzierung erfolgen, und wann will die Bundesregierung einen entsprechenden Gesetzentwurf vorlegen?
 - b) Wenn nein, warum nicht?
20. Welche Rolle misst die Bundesregierung privaten Anwerbeunternehmen bei der Rekrutierung von Pflegefachkräften aus dem Ausland bei?
21. Welche Maßnahmen sieht die Bundesregierung vor, damit die staatlich wie die privatwirtschaftlich unternommenen Anstrengungen zur Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland die notwendige Größenordnung erreichen, um den vieldiskutierten „Pflegenotstand“ dauerhaft zu beheben?
22. Welche Fördermaßnahmen, auch finanzielle, sieht die Bundesregierung hierbei für das Programm „Triple Win“ und für private Anwerbeunternehmen in den Jahren 2024 und 2025 vor?

Berlin, den 14. Februar 2024

Friedrich Merz, Alexander Dobrindt und Fraktion