

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

#### **auf die Kleine Anfrage der Fraktion der CDU/CSU – Drucksache 20/10331 –**

#### **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**

##### Vorbemerkung der Fragesteller

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-heckmann-pflegeberufe-besonders-vom-fachkraeftemangel-betroffen.html](http://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-helen-heckmann-pflegeberufe-besonders-vom-fachkraeftemangel-betroffen.html)).

In Bezug auf die Intensivpflege kommt Michael Simon in seiner Studie „Pflegenotstand 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](http://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](http://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/](http://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](http://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 gezielt 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](http://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.

### Vorbemerkung der Bundesregierung

In den letzten Jahren wurden verschiedene Studien mit Prognosen zum künftigen Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Pflegewesen erstellt, die in der Gesamtschau alle von einem Engpass in den Gesundheits- und Pflegeberufen ausgehen. Allerdings verweist die Bandbreite der vorliegenden Ergebnisse auf eine gewisse Unsicherheit der Prognosen. Denn die Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -bedarf hängt von einer Vielzahl von unterschiedlichen Faktoren ab, die je nach verwendeter Datengrundlage oder unterstellter Annahme variieren können: Neben der demografischen Entwicklung können hier beispielsweise die Berufsverweildauer, der Anteil Teilzeitbeschäftigter oder auch das Wanderungsgeschehen eine wichtige Rolle spielen. Beispielsweise untersucht das Fachkräftemonitoring für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (s. BMAS – Fachkräftemonitoring <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/Fachkraeftemonitoring/fachkraeftemonitoring.html>) den künftigen Bedarf an Fachkräften verschiedener Berufsgruppen und berücksichtigt hierbei u. a. auch das Zu- und Abwanderungsverhalten vom bzw. ins Ausland.

Um den aktuellen und prognostizierten Fachkräftebedarf im Gesundheitswesen zu decken, will die Bundesregierung grundsätzlich das inländische Arbeitskräftepotenzial vollumfänglich heben und hat mit diesem Ziel ein ganzes Bündel von Maßnahmen auf den Weg gebracht. Dabei geht es insbesondere darum, die Attraktivität der Ausbildungen sowie des Arbeitsplatzes zu steigern und den Berufsverbleib zu erhöhen.

Aufgrund der demografischen Entwicklung ist unter Berücksichtigung dieses inländischen Arbeitskräftepotentials eine ergänzende Fachkräfteanwerbung aus Drittstaaten weiterhin dringend erforderlich, um die gesundheitliche und insbesondere auch pflegerische Versorgung kurz- und langfristig sicherzustellen. Obwohl sich die Zahl der angeworbenen Fachkräfte seit 2016 verdreifacht hat, bleibt der Engpass an Fachkräften in der Pflege weiter akut (s. Engpassanalyse der BA <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html>). Im Dezember 2023 waren rund 25.000 offene Arbeitsstellen für Fachkräfte in Kranken- und Altenpflegeberufen (Berufsgruppe 813 und 821 der Klassifikation der Berufe 2010 ohne Helfertätigkeiten) bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet.

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?

Die Fragen 1 bis 3 werden wegen des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung erhebt keine entsprechend differenzierten Daten zur privaten Anwerbung. Branchenangaben zufolge dürften rund 80 bis 90 Prozent der Stellenbesetzungen mit ausländischen Fachkräften in der Pflege durch private Anwerbungen erfolgen. Im Jahr 2022 wurden rund 21.000 Anerkennungsverfahren von Pflegekräften erfasst.

4. Wie viele Pflegefachkräfte hat das Programm „Triple Win“ jeweils in den Jahren 2022 und 2023 nach Deutschland gebracht?

Das Programm Triple Win wird seit 2013 gemeinsam durch die GIZ und die BA/ZAV umgesetzt. Aktuell werden über Triple Win Pflegefachkräfte aus den folgenden Ländern gewonnen: Bosnien und Herzegowina, Tunesien, Jordanien, Philippinen, Indonesien, Indien (Bundesstaaten Kerala und ab 2024 Telangana). Aus Vietnam werden Auszubildende in die Pflege vermittelt.

Darüber hinaus setzt die BA Projekte zur Gewinnung von Pflegefachkräften mit anderen Partnern (unabhängig von Triple Win) in folgenden Ländern um: Brasilien, Mexiko, Kolumbien.

Im Jahr 2022 hat die BA 1.200 Personen in die Pflege vermittelt, darunter 463 Pflegefachkräfte und 91 Auszubildende über das Triple Win Programm. Im Jahr 2023 waren es insgesamt 1.650 Personen, darunter 735 Pflegefachkräfte und 99 Auszubildende durch Triple Win.

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?

Das Programm wird durch eine Dienstleistungsgebühr finanziert, die die teilnehmenden Arbeitgeber an die GIZ entrichten (Employer Pays Prinzip). Alle Kosten der ZAV (insbesondere Personal) werden über den Haushalt der BA finanziert.

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?

Das Triple Win Programm wird auf Basis von Vermittlungsabsprachen mit den Partnerländern durchgeführt. Auf diese Weise können neben der Bedarfssituati-

on der deutschen Arbeitgeber auch die Interessen der Partnerländer und von Migrantinnen und Migranten aufgegriffen werden und Verfahren sowie Voraussetzungen passend definiert werden. Ebenso wird die faire Verteilung der Kosten geregelt, um Verschuldungssituationen und Abhängigkeiten von Migrantinnen und Migranten zu vermeiden. Eine regelmäßige Abstimmung zwischen dem Programm Triple Win und den Partnerländern ermöglicht Anpassungen in der Zusammenarbeit (z. B. mehr Deutschlernangebote in Partnerländern).

Das Triple Win Programm greift neue Bedarfe in Deutschland (z. B. Bedarf an Auszubildenden) oder in den Partnerländern (z. B. politische Prioritäten, andere Modelle) im Dialog auf und entwickelt gemeinsam mit den beteiligten Partnerinstitutionen Migrationsformate. Damit liefert es kohärente Impulse auch für private Arbeitsvermittlungen.

Die Anwerbung über das Programm Triple Win Programm ist fair, ethisch und nachhaltig, da sie sich an internationalen Standards orientiert. Die standardisierten Leistungselemente des Triple Win Programms (z. B. Vorqualifizierung und länderübergreifende Begleitung) haben sich in der Vermittlung von Pflegefachkräften aus dem Ausland etabliert und finden sich nun in vielfältiger Ausformung am Markt wieder. Das Triple Win Programm fungiert auf diese Weise als Wegbereiter und zugleich als verlässliche Option neben anderen Möglichkeiten, die sich durch private Angebote und auch selbstorganisierte Migration ergeben. Die standardisierten Leistungselemente des Triple Win Programms (z. B. Vorqualifizierung und länderübergreifende Begleitung) haben sich in der Vermittlung von Pflegefachkräften aus dem Ausland etabliert und finden sich nun in vielfältiger Ausformung am Markt wieder.

Die staatliche Anwerbung ist notwendig und erfüllt wichtige Aufgaben in der Vorbereitung von Anwerbeverfahren, von denen auch die private Anwerbung profitiert. Allerdings ist sie wegen beschränkter Kapazitäten nicht in der Lage den Bedarf auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu decken. Deshalb ist die private Anwerbung unerlässlich und das synergistische Nebeneinander der beiden Anwerbewege sachgerecht.

Branchenkenner gehen davon aus, dass rund 80 bis 90 Prozent der Stellenbesetzungen mit ausländischen Fachkräften in der Pflege durch private Anwerbungen erfolgen. Da die Anwerbung aus Drittstaaten ein aufwändiger und kostenintensiver Prozess ist, der gut geplant und vorbereitet werden muss, unterstützen die Programme und Maßnahmen des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) die private Säule der Fachkräfteanwerbung. Dabei ist das Kernelement das staatliche Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“, das vom BMG geschaffen wurde, um sicher zu stellen, dass die private deutsche Anwerbung, fair, ethisch und nachhaltig ist und sich an den internationalen Standards der Weltgesundheitsorganisation und der internationalen Arbeitsorganisation orientiert. Das bedeutet u. a., dass der Anwerbeprozess von Anfang an für die Fachkräfte in allen Punkten transparent sein muss, dass das Grundprinzip der Schriftlichkeit eingehalten wird, dass die Anwerbekosten vom Arbeitgeber getragen werden, und dass im aufnehmenden Unternehmen ein Integrationskonzept vorliegt, das die erfolgreiche Aufnahme der Fachkräfte gewährleistet. Die Bundesregierung arbeitet daran, das Gütesiegel auch im Ausland bekannter zu machen, um die qualitativ hochwertige private Anwerbung weiter zu fördern. Derzeit tragen 60 Unternehmen das Gütesiegel; zahlreiche Neuanträge stehen aktuell zur Entscheidung an.

7. Wie viele Kandidaten wurden nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren von 2019 bis 2023 in die Deutschkurse des Programms „Triple Win“ aufgenommen?

In dem Zeitraum wurden rund 5.200 Teilnehmende in Deutschkurse aufgenommen.

8. Wie viele dieser Kandidaten haben nach Kenntnis der Bundesregierung in den Jahren von 2019 bis 2023 die B1-Prüfung bestanden?

1.800 der aufgenommenen Kandidaten haben bisher das B1-Niveau erreicht. Teilnehmende darüber hinaus sind noch in Deutschkursen, Prüfungswiederholungen oder aus dem Programm ausgeschieden (siehe auch die Antworten zu den Fragen 9 und 10).

9. Wie viele Monate benötigen diese Kandidaten nach Kenntnis der Bundesregierung im Durchschnitt, bis sie zur B1-Sprachprüfung antreten können?

Die Sprachkursführung ist in den Partnerländern und Sprachinstituten unterschiedlich und von Kontextfaktoren abhängig. Aufgrund der unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen der einzelnen Teilnehmenden kann diese Frage nicht allgemein beantwortet werden. Je nach Sprachkursintensität kann von sieben bis zwölf Monaten Dauer für die Prüfungsvorbereitung ausgegangen werden. Wenn Pflegekräfte zu Programmbeginn bereits Deutsch-Vorkenntnisse mitbringen, verkürzt sich die Vorbereitungszeit.

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?

Die Fragen 10 und 11 werden wegen des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Es werden keine exakten Zahlen zur Abbruchquote vor Antritt der Prüfung erhoben. Stichproben zeigen, dass 20 bis 30 Prozent der Pflegekräfte, die in das Programm aufgenommen wurden, es nicht erfolgreich mit B1 und/oder einer Einreise nach Deutschland abschließen.

12. Wie lange brauchen Teilnehmer des Programms „Triple Win“ nach Kenntnis der Bundesregierung bis zum Erreichen der B2-Sprachprüfung im Durchschnitt?

Üblicherweise erfolgen Vorbereitung und Durchführung der B2-Prüfung in Deutschland. Zur angefragten Zeitspanne liegen der Bundesregierung keine Daten vor, da die B2-Sprachqualifizierung im Rahmen des beruflichen Anerkennungsverfahrens von den Arbeitgebern organisiert wird. Diese sind frei in der Wahl ihres Sprachschulpartners und der Unterrichtsintensität.

13. Was geschieht nach Kenntnis der Bundesregierung mit den Kandidaten, die die Prüfung nicht schaffen?

Dies ist von den Wünschen und Möglichkeiten der betroffenen Kandidatinnen und Kandidaten und Arbeitgeber abhängig. Triple Win berät als Programm die Beteiligten zu ihren Möglichkeiten. Es gibt Kandidatinnen und Kandidaten, die das Anerkennungsverfahren abbrechen und ins Heimatland zurückkehren. In manchen Bundesländern besteht die Möglichkeit, die Anerkennung als Krankenpflegehelfer (ohne B2 Sprachkenntnisse) zu erlangen, die von manchen Kandidatinnen und Kandidaten genutzt wird.

14. Wie viel Prozent der Teilnehmer des Programms „Triple Win“ haben nach Kenntnis der Bundesregierung nach zwei Jahren in Deutschland die Berufsankennung erreicht?

Von den 2020 eingereisten Pflegekräften haben 71 Prozent und von den 2021 eingereisten Pflegekräften 58 Prozent zu Dezember 2023 ihre Anerkennung abgeschlossen. In der Gruppe derer, die im Erhebungszeitraum die Anerkennung schon geschafft haben, vergingen zwischen Einreise und Erhalt der beruflichen Anerkennung im Durchschnitt 15,4 Monate (GIZ interne Askallo Umfrage 2023, Umfrage 2021: 13,1 Monate – siehe Frage 18).

15. Was geschieht nach Kenntnis der Bundesregierung mit den Kandidaten, die die Berufsankennung nicht schaffen?

Auch dies ist unterschiedlich und immer von den Wünschen und Möglichkeiten der betroffenen Kandidatinnen und Kandidaten sowie des Arbeitgebers abhängig. Es gibt Kandidatinnen und Kandidaten, die in ihr Heimatland zurückkehren. Andere versuchen es mit dem Wechsel in eine verkürzte Ausbildung in der Pflege. Auch der Weg der Anerkennung als Krankenpflegehelfer ist eine Option sowie eine fachfremde andere Tätigkeit. Das Programm berät und verweist betroffene Beteiligte auch an andere Stellen wie Migrationsberatung.

16. Welche Unterschiede bestehen nach Kenntnis der Bundesregierung zwischen den Qualitätskriterien von „Triple Win“ und den Kriterien des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“?

Das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ kann von Personalvermittlungsagenturen, die aus Drittstaaten Pflegefachkräfte anwerben, sowie Pflege- oder Gesundheitseinrichtungen, die selbstorganisiert Pflegekräfte aus Drittstaaten rekrutieren, erworben werden. Zentrale Vorgaben sind u. a.: volle Transparenz zum Ablauf des Verfahrens und Schriftlichkeit, Übernahme der Anwerbekosten durch die Unternehmen, Nichtdiskriminierung beziehungsweise Gleichstellung mit inländischen Arbeitnehmenden, das Vorliegen eines Integrationskonzepts und eine Ansprechperson für die angeworbenen Pflegekräfte.

Die Träger des Gütesiegels verpflichten sich zur Einhaltung der damit verbundenen Vorgaben. Dies wird von der Gütegemeinschaft überwacht. Mit dem Gütesiegel trägt Deutschland zugleich den einschlägigen internationalen Normen und Standards wie zum Beispiel dem Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften Rechnung. Damit setzt das Gütesiegel national und international Standards, die im Wettbewerb um hochqualifizierte ausländische Fachkräfte zu einem Markenzeichen deutscher Anwerbung weiterentwickelt werden können.

Triple Win kann als staatliches Kooperationsprogramm zwischen der Bundesagentur für Arbeit (ZAV), der GIZ sowie den zuständigen Behörden der Herkunftsländer das Siegel selbst nicht beantragen, wird internationalen Standards fairer Rekrutierung jedoch gerecht. Zum Beispiel entstehen für die an Triple Win teilnehmenden Pflegekräfte keine Gebühren für die Vermittlung.

Die BA und die GIZ rekrutieren Pflegekräfte zudem nur, wenn die staatlichen Partner in den Herkunftsländern unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage im Herkunftsland zugestimmt haben.

Um die Arbeitsmarktsituation einschätzen zu können, stehen die BA und die GIZ im regelmäßigen Austausch mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer. Ändert sich die Situation oder die Einschätzung eines Partners, berücksichtigen die BA und die GIZ dies.

17. Wer bzw. welche Institution überwacht nach Kenntnis der Bundesregierung die Qualität des Programms „Triple Win“?

Das Programm Triple Win basiert auf sog. Vermittlungsabsprachen, die auf den Grundsätzen fairer Anwerbung von Fachkräften und Auszubildenden beruhen. Die Rahmenbedingungen der bilateralen Zusammenarbeit mit den Partnerländern sind in individuellen Kooperationsvereinbarungen und Vermittlungsabsprachen kodifiziert. Diese gewährleisten:

einen transparenten Prozess,

eine klare Rollen- und Kostenverteilung zwischen den Beteiligten,

Klarheit über bewerberseitige Voraussetzungen und das Auswahlverfahren,

dass die grundsätzliche Anerkennungsfähigkeit des ausländischen Abschlusses vorgeprüft und bestätigt ist,

dass der Anerkennungsprozess des ausländischen Berufsabschlusses in Deutschland angestoßen wird,

dass Ergebnisse und Entwicklungen durch ein regelmäßiges, gemeinsames Monitoring beobachtet und ausgewertet werden.

Grundsatz von Triple Win ist, keine Pflegekräfte in Ländern zu rekrutieren, in denen diese vor Ort benötigt werden. Die BA und die GIZ orientieren sich bei der Auswahl der Partnerländer unter anderem am Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO). In einer Publikation von 2016 führt die High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth der Vereinten Nationen die deutsch-philippinische Vermittlungsabsprache zu Triple Win als Best Practice-Beispiel an, die eine ethische Rekrutierung von Pflegefachkräften garantiert und von der auch das Partnerland profitiert\*.

Der Internationale Gewerkschaftsbund (PSI) würdigt die Vereinbarung mit den Philippinen ebenfalls aufgrund ihrer Prinzipien hinsichtlich einer ethischen Rekrutierung, Gleichbehandlung und Förderung der Entwicklung philippinischer Gesundheitsfachkräfte sowie der engen deutsch-philippinischen Zusammenarbeit in Evaluation und Monitoring. Diese Würdigung wurde 2017 auf einer Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) aufgegriffen.\*\*

\* World Health Organization (Hg.): Working for health and growth: investing in the health workforce. Report of the High-Level Commission on Health Employment and Economic Growth. WHO Press, Genf: 2016, <https://www.who.int/publications/i/item/9789241511308> (12.08.2022), S. 51.

\*\* International Labour Office (Hg.): Report IV. Addressing governance challenges in a changing migration landscape. International Labour Conference 106th session, Genf: 2017, Addressing governance challenges in a changing labour migration landscape (ilo.org) (02.12.2022), S. 40.

In der Umsetzung wird eng mit der Partnerverwaltung zusammengearbeitet. Die Auswahlgespräche sowie die anschließende Entscheidung, wer in das Programm aufgenommen wird, bestreiten die Arbeitsverwaltung des Partnerlandes, die GIZ und die BA gemeinsam. Regelmäßig finden Konsultationen und Follow-ups zwischen der jeweiligen Partnerverwaltung, der GIZ und der BA statt. Die Partnerverwaltungen haben auch bereits die Möglichkeit in Anspruch genommen, in Form von Delegationen Arbeitgeber und vermittelte Pflegekräfte in Deutschland zu besuchen und sich so vor Ort ein Bild von den Arbeitsbedingungen zu machen.

Zur Qualitätssicherung finden zwischen die GIZ und die BA regelmäßig Strategieboards auf Vorstandsebene sowie eine gemeinsame Steuerungsgruppe Triple Win statt. Die Überwachung der Qualität erfolgt zudem nach den Qualitätssicherungsmechanismen der GIZ, soweit diese mit der Durchführung befasst ist. Innerhalb der BA wird über das laufende Programm-Monitoring ein beständiges Qualitätsniveau sichergestellt. Die unterjährige Steuerung von Triple Win erfolgt mit Blick auf den Zugang von Bewerberinnen und Bewerbern, Integrationen und Arbeitgeberansprache.

In der Umsetzung wird eng mit der Partnerverwaltung zusammengearbeitet. Die Auswahlgespräche sowie die anschließende Entscheidung, wer in das Programm aufgenommen wird, bestreiten die Arbeitsverwaltung des Partnerlandes, die GIZ und die BA gemeinsam. Regelmäßig finden Konsultationen und Follow-ups im Rahmen von sogenannten Joint Committee Meetings zwischen der jeweiligen Partnerverwaltung, der GIZ und der BA statt in denen bei Bedarf Maßnahmen zur weiteren Qualitätssicherung vereinbart werden.

Die Partnerverwaltungen haben auch bereits die Möglichkeit in Anspruch genommen, in Form von Delegationen Arbeitgeber und vermittelte Pflegekräfte in Deutschland zu besuchen und sich so vor Ort ein Bild von den Arbeitsbedingungen zu machen.

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?

In den Jahren 2019 bis 2022 wurden durch die GIZ mehrere interne online-basierte und anonymisierte Umfragen von Pflegekräften durchgeführt, die seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Programms Triple Win in Deutschland leben und arbeiten. Ziel war es, Informationen über ihre derzeitige berufliche Situation sowie Aufschlüsse über Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten des Projekts aus Sicht der Teilnehmenden zu gewinnen. Pro Umfrage haben jeweils zwischen 240 und 290 Pflegekräfte teilgenommen.

Die Ergebnisse dieser Erhebungen zeigten eine Kontinuität in der Zufriedenheit und den Empfehlungen der Teilnehmenden. 94,2 Prozent bewerten das Programm durchweg oder mehrheitlich positiv. 90,7 Prozent äußerten die Absicht, das Programm weiterzuempfehlen. 90,9 Prozent der Befragten sind weiterhin beim selben Arbeitgeber beschäftigt. Besondere Stärken von Triple Win sehen die Pflegekräfte in der reibungslosen Organisation aller Programmphasen, sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland sowie in der Rundum-Unterstützung, die sie erhalten. Sie schätzen die Chance, in Deutschland arbeiten zu können und heben in diesem Zusammenhang die Sicherheit, Zuverlässigkeit und Seriosität der Fachkräftegewinnung durch Triple Win positiv hervor.

Die Bundesagentur für Arbeit hat im Jahr 2023 eine Arbeitgeberbefragung zu den Pflegeprogrammen der ZAV durchgeführt (Triple Win und Programm Lateinamerika). Die Ergebnisse zeigen:

Mehr als die Hälfte der teilnehmenden Arbeitgeber (56 Prozent) wählen die ZAV als Dienstleister, weil sie von der Seriosität der BA überzeugt sind.

Ein Großteil der befragten Arbeitgeber (72 Prozent) würden das Programm weiterempfehlen. Nur 13 Prozent würden keine Empfehlung aussprechen und 15 Prozent waren unschlüssig.

62 Prozent der befragten Arbeitgeber arbeitet auch mit privaten Vermittlungsagenturen um den Fachkräftebedarf zu decken. 38 Prozent hat vorrangig mit dem Programm Triple Win gearbeitet.

Insgesamt bewerten 63 Prozent der AG das Programm, an dem sie teilgenommen haben, als sehr gut oder gut, 31 Prozent als befriedigend oder ausreichend und 6 Prozent als mangelhaft oder ungenügend.

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?

Die Fragen 19 bis 19b werden gemeinsam beantwortet.

Mit dem Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz – PUEG wird es zugelassenen Pflegeeinrichtungen erleichtert, den Aufwand für die Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland in den Vergütungsverhandlungen mit den Kostenträgern zu berücksichtigen und entsprechend den Maßgaben des Pflegeversicherungsrechts zu finanzieren. Ziel ist die Sicherstellung einer nachhaltigen und wirtschaftlichen Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland, die hohen ethischen Standards gerecht wird. Als geeigneter Qualitätsnachweis für die Vermittlung gilt in diesem Zusammenhang das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Bei der staatlichen Vermittlung durch die BA ist die Qualitätssicherung durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen gewährleistet und es sind insofern keine weiteren Nachweise erforderlich.

20. Welche Rolle misst die Bundesregierung privaten Anwerbeunternehmen bei der Rekrutierung von Pflegefachkräften aus dem Ausland bei?

Es wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.

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?

Es wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.

Mit dem weiterentwickelten Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden die Möglichkeiten für Fachkräfte nach Deutschland einzuwandern erweitert und vereinfacht.

Für Pflegefachkräfte besonders interessant ist der neue § 16d Absatz 3 AufenthG, der sogenannte Anerkennungspartnerschaften erlaubt. Das heißt die Pflegefachkraft kann künftig erst einreisen und dann das gesamte Anerken-

nungsverfahren in Deutschland durchführen: Dazu verpflichten sich die angehende Fachkraft und ihr Arbeitgeber, die Anerkennung nach Einreise zu beantragen und das Verfahren einschließlich Qualifizierung aktiv zu betreiben. Der Aufenthalt ist zunächst für ein Jahr möglich und kann auf bis zu drei Jahre verlängert werden. Parallel dazu kann bereits beim zukünftigen Arbeitgeber gearbeitet werden, beispielsweise als Pflegehelferin bzw. Pflegehelfer.

Zudem wurden mit dem Pflegestudiumstärkungsgesetz zur Vereinheitlichung und Vereinfachung der Anerkennungsverfahren für ausländische Pflegefachkräfte unter anderem Umfang und die erforderlichen Formerfordernisse der im Rahmen des Anerkennungsverfahrens vorzulegenden Unterlagen bundeseinheitlich geregelt. Des Weiteren haben antragstellende Personen künftig die Möglichkeit eines Verzichts auf eine umfassende Gleichwertigkeitsprüfung zugunsten einer Kenntnisprüfung oder eines Anpassungslehrgangs.

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?

Für das Programm Triple Win sind keine Fördermaßnahmen vorgesehen.

Das Gütesiegel findet breite Akzeptanz im In- und Ausland und unterliegt einem turnusmäßigen Anpassungsprozess. Hier wird insbesondere der Anforderungskatalog auf Aktualität geprüft. Das BMG hat das Kuratorium Deutsche Altershilfe mit der gesetzlich vorgesehenen Weiterentwicklung der inhaltlichen Anforderungen und Durchführungsbestimmungen beauftragt. Darüber hinaus wird daran gearbeitet, die Bekanntheit des Gütesiegels im Ausland zu erhöhen und zu verfestigen.

