

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage des Abgeordneten Stephan Brandner
und der Fraktion der AfD
– Drucksache 19/2183 –**

Ausländische Pflegekräfte in Deutschland

Vorbemerkung der Fragesteller

Immer wieder wird der Fachkräftemangel insbesondere in der Pflege betont. Schon der Pflegebericht 2012 zeigte auf, dass sich die Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2030 auf 3,4 Millionen erhöhen wird, während die Zahl der Menschen abnehmen wird, die in der Pflege tätig sind. Insgesamt, so heißt es dort, werden 500 000 Vollzeitkräfte fehlen, wenn nicht gegengesteuert wird (www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/pflege-vor-ort/projektthemen/pflegereport-2030/). Berichten eines Bürgers zufolge, dessen Firma es sich zur Aufgabe gemacht hat, philippinische Fachkräfte anzuwerben, um gegen den Fachkräftemangel im Bereich der Pflege vorzugehen, wird jedoch von der Botschaft vor Ort die Erstellung der notwendigen Visa verweigert.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Gewinnung von Fachkräften für die Pflege ist ein zentrales Anliegen der Bundesregierung. Sie hat deshalb bereits in der letzten Legislaturperiode zahlreiche Maßnahmen ergriffen, die sowohl zu einer Steigerung der Zahl der Beschäftigten in der Pflege als auch zu einer deutlichen Zunahme der Auszubildenden in diesem Bereich geführt haben (vgl. dazu die Antworten der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE. „Arbeitsbedingungen in der Altenpflege“ auf Bundestagsdrucksache 19/608 vom 2. Februar 2018, sowie die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN „Unbesetzte Stellen in der Alten- und Krankenpflege“ auf Bundestagsdrucksache 19/1803 vom 23. April 2018).

Die Bundesregierung wird in dieser Wahlperiode weitere Maßnahmen einleiten, um Schritt für Schritt eine spürbare Verbesserung im Alltag der Pflegekräfte zu erreichen. Dies wird die Gewinnung zusätzlicher Fachkräfte für die Pflege erleichtern. Als ersten wichtigen Schritt wird die Bundesregierung als Sofortprogramm gesetzliche Regelungen für eine bessere Personalausstattung und bessere Arbeitsbedingungen in der Kranken- und Altenpflege auf den Weg bringen. Das Gesetz soll zum 1. Januar 2019 in Kraft treten. In weiteren Schritten sollen für

die Pflege im Krankenhaus Pflegepersonaluntergrenzen für alle bettenführenden Abteilungen eingeführt werden. In der ambulanten und stationären Langzeitpflege sollen verbindliche Personalbemessungsinstrumente eingeführt und mit einer konzertierten Aktion Pflege die Situation in der Altenpflege bedarfsgerecht weiterentwickelt werden. Außerdem will die Bundesregierung gemeinsam mit den Tarifpartnern dafür sorgen, dass Tarifverträge in der Altenpflege flächendeckend zur Anwendung kommen.

Der ganz überwiegende Teil des Fachkräftebedarfs kann durch inländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gedeckt werden. Die Gewinnung von Fachkräften für die Pflege aus dem Ausland kann hierbei eine ergänzende Maßnahme sein. Für Pflegefachkräfte mit ausländischem Berufsabschluss bestehen bereits jetzt Möglichkeiten, in ihrem Beruf in Deutschland zu arbeiten. Der Koalitionsvertrag sieht vor, die Erwerbsmigration mit einem Fachkräfteeinwanderungsgesetz neu und transparent zu regeln. Ergänzend hierzu sollen auch die Verfahren für die Gewinnung von Fachkräften vereinfacht und beschleunigt werden. Dies ist insbesondere auch für die Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland von Bedeutung.

1. Wie beurteilt die Bundesregierung die Situation des Fachkräftebedarfs im Bereich der Pflege in Deutschland (bitte nach Bundesländern unterscheiden)?

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) beobachtet kontinuierlich die Fachkräftesituation in Berufen insbesondere anhand der Vakanzzeit, der Relation gemeldeter Arbeitsstellen zu Arbeitslosen und der berufsspezifischen Arbeitslosenquote. Der Fachkräftemangel in der Altenpflege betrifft vor allem examinierte Fachkräfte und Spezialisten (Fachaltenpflegekräfte mit Zusatzausbildungen beispielsweise für klinische Geriatrie, Rehabilitation, Palliativ, Onkologie); er zeigt sich in allen Bundesländern. Bei den Spezialisten handelt es sich – verglichen mit den Altenpflegefachkräften insgesamt – um eine eher kleine Gruppe. Gemeldete freie Stellen für examinierte Altenpflegefachkräfte und -spezialisten sind im Jahresdurchschnitt November 2016 bis Oktober 2017 im Bundesdurchschnitt 171 Tage vakant. Das sind 67 Prozent mehr als die durchschnittliche Vakanzzeit über alle Berufe. Auf 100 gemeldete Stellen kommen im Zeitraum November 2016 bis Oktober 2017 rechnerisch 29 Arbeitslose. Bei Altenpflegehelfern zeigt sich hingegen kein Engpass. So kommen im Jahresdurchschnitt 2017 auf 100 Stellen für Altenpflegehelfer bundesweit rechnerisch 522 Arbeitslose.

In fast allen Bundesländern ist ein Fachkräftemangel in der Gesundheits-, Krankenpflege sowie im Rettungsdienst und in der Geburtshilfe zu verzeichnen. In Niedersachsen, Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen deuten die Indikatoren auf Anzeichen für Engpässe hin. In der gesamten Berufsgruppe „Gesundheits-, Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“ beträgt die Vakanzzeit von Stellenangeboten im gleitenden Jahresdurchschnitt November 2016 bis Oktober 2017 146 Tage (43 Prozent über dem Durchschnitt aller Berufe). Auf 100 bei der BA gemeldete Stellen kommen rechnerisch 67 Arbeitslose. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Vakanzzeit um 17 Tage gestiegen und die Arbeitslosen-Stellen-Relation hat sich verringert.

Bei Krankenpflegehelfern zeigt sich kein Engpass. Auf 100 Stellen für Krankenpflegehelfer kommen bundesweit rechnerisch 750 Arbeitslose.

Näheres ist der Engpassanalyse der Statistik der BA, verfügbar unter dem Link <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Fachkraeftebedarf-Stellen/Fachkraefte/BA-FK-Engpassanalyse-2017-12.pdf>, und dem Sonderbericht „Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich“ zu entnehmen, verfügbar unter dem Link: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>.

2. Wie viele ausländische Pflegekräfte sind derzeit in Deutschland tätig, und wie hat sich ihre Anzahl seit dem Jahr 2000 verändert (bitte nach Herkunftsländern und Jahresscheiben auflisten)?

Angaben zu Beschäftigten nach Berufen stehen auf vergleichbarer Datenbasis ab dem Jahr 2013 zur Verfügung. Nach Angaben der Statistik der BA waren im Juni 2017 bundesweit rund 128 000 ausländische Pflegekräfte sozialversicherungspflichtig und 5 900 ausschließlich geringfügig beschäftigt. Weitere Angaben können der folgenden Tabelle entnommen werden.

Tabelle zu Frage Nr. 2

Sozialversicherungspflichtig und ausschließlich geringfügig beschäftigte Pflegekräfte (8130; 8131;8132;8133; 8138; 821 (KIDB 2010)) nach Staatsangehörigkeiten

Deutschland
(Arbeitsort)

Stichtag	Beschäftigungsart	Ausländer	darunter						
			EU ohne Deutschland	EU-11	GIPS-Staaten	Drittstaaten	Asylherkunftsländer (Top 8)	Balkan	darunter osteurop. Drittstaaten
30.06.2013	Sv-pflichtig Beschäftigte	74.046	39.400	25.693	8.432	34.708	1.553	7.192	5.117
	ausschließlich geringfügig Beschäftigte	5.386	1.962	1.086	387	3.503	216	413	879
30.06.2014	Sv-pflichtig Beschäftigte	84.132	45.783	30.317	10.067	38.366	1.666	8.273	5.604
	ausschließlich geringfügig Beschäftigte	5.657	2.184	1.227	462	3.531	253	404	845
30.06.2015	Sv-pflichtig Beschäftigte	95.504	52.673	36.207	10.897	42.839	1.906	10.001	5.917
	ausschließlich geringfügig Beschäftigte	5.602	2.155	1.250	410	3.532	239	429	868
30.06.2016	Sv-pflichtig Beschäftigte	109.502	59.448	42.042	11.688	50.114	2.320	13.062	6.410
	ausschließlich geringfügig Beschäftigte	5.741	2.285	1.338	435	3.533	291	429	788
30.06.2017	Sv-pflichtig Beschäftigte	127.735	66.254	47.775	12.594	61.548	3.483	18.334	6.839
	ausschließlich geringfügig Beschäftigte	5.864	2.345	1.411	416	3.611	389	252	747

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

¹ Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

1) Summe Pflegekräfte ohne anonymisierte Zahlenwerte.

GIPS-Staaten: Griechenland, Italien, Portugal, Spanien

Drittstaaten: Ausland ohne EU-Länder, Island, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz

Asylherkunftsländer: Eritrea, Nigeria, Somalia, Afghanistan, Irak, Iran, Islamische Republik, Pakistan, Syrien, Arab. Republik

Balkanstaaten: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Serbien

Osteuropäische Drittstaaten: Russische Föderation, Ukraine

3. Wie hoch ist nach Ansicht der Bundesregierung der Bedarf an ausländischen Pflegefachkräften bis zum Jahr 2025?

Da die Entwicklung des inländischen Fachkräfteangebotes von einer Vielzahl von ggfs. auch politisch gestaltbaren Parametern abhängig ist, wie bspw. von der Berufsverweildauer, der durchschnittlichen Arbeitszeit oder der Frauenerwerbsquote, ist auch der Bedarf an ausländischen Fachkräften nicht präzise prognostizierbar. Viele der in der letzten Legislaturperiode ergriffenen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung werden erst in den nächsten Jahren ihre Wirkung zeigen. Zudem wird auf die in der Vorbemerkung der Bundesregierung genannten in dieser Legislaturperiode geplanten weiteren Maßnahmen verwiesen.

4. Welche Anstrengungen unternimmt die Bundesregierung, um ausländische Pflegekräfte anzuwerben?

Der Bedarf an Pflegepersonal soll grundsätzlich durch inländische Erwerbspersonen gedeckt werden. Es steht den Trägern von Pflegeeinrichtungen jedoch frei, für ihre Einrichtungen Pflegepersonal im Ausland zu gewinnen. Die Möglichkeiten dafür wurden insbesondere mit der Einführung der Positivliste für Engpassberufe im Jahr 2013 verbessert. Pflegefachkräfte aus allen Drittstaaten können seitdem mit einer in Deutschland anerkannten qualifizierten Berufsausbildung eine Beschäftigung als Pflegefachkraft aufnehmen. Zu den einzelnen Voraussetzungen wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und die BA bieten mit dem Portal www.make-it-in-germany.com Informationen zu den Themen Leben und Arbeiten in Deutschland für Personen aus dem Ausland, die an einer Arbeit in Deutschland – auch im Bereich Pflege, Medizin oder Gesundheit – interessiert sind. Das Portal www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de des Bundesinstituts für Berufsbildung stellt die zentralen Informationen zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in elf Sprachen zur Verfügung.

5. Welche Projekte und Kooperationen werden von Seiten der Bundesregierung seit dem Jahr 2010 unterstützt, um ausländische Pflegekräfte anzuwerben oder fortzubilden?

Für Beschäftigungen in allen Berufen der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege erteilte die BA im Jahr 2016 insgesamt 1 024 Zustimmungen im Rahmen der Positivliste und 3 295 Zustimmungen aufgrund von Vermittlungsabsprachen. Die Bundesregierung fördert die Berufsankennungsberatung – auch zu den Pflegeberufen – seit Oktober 2015 in acht Ländern durch Beratungsstellen vor Ort (Ägypten, China, Indien, Iran, Italien, Marokko, Polen und Vietnam). Deutschen Pflegeeinrichtungen wird mit Modellprojekten der Bundesregierung ein Weg aufgezeigt, in Zukunft möglichst autonom eigene Kooperationen mit vietnamesischen Partneereinrichtungen einzugehen. In der Altenpflege wurde ein Pilot-Modellvorhaben von 2012 bis 2016 erfolgreich durchgeführt, das inzwischen von der Pflegebranche eigenständig in Nachfolgeprojekten mit Erfolg umgesetzt wird. Ein Folgeprojekt in der Krankenpflege läuft von 2016 bis 2019. Die Bundesregierung hat Interesse daran, die Modellvorhaben in weiteren Drittstaaten und/oder weiteren Gesundheitsberufen ab 2019 fortzusetzen.

Im Übrigen hat die BA im Jahr 2013 mit den nationalen Arbeitsverwaltungen von Bosnien-Herzegowina, Serbien, Philippinen und Tunesien bilaterale Vermittlungsabsprachen geschlossen. Im Rahmen dieser Vermittlungsabsprachen werden seit fünf Jahren über das Programm Triple Win, einer Arbeitsgemeinschaft der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZVA) der BA und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH, qualifizierte ausländische Pflegekräfte bundesweit an deutsche Arbeitgeber der Kranken- und Altenpflege vermittelt und bei der Integration in Deutschland begleitet. Auf Grundlage einer Vermittlungsabsprache zwischen der ZVA der BA und der China International Contractors Association wurde von 2013 bis 2018 außerdem ein Projekt zur Vermittlung chinesischer Pflegekräfte durchgeführt. Partner in diesem Projekt waren neben der ZVA der BA der Arbeitgeberverband Pflege e. V. und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Im März 2018 wurde von

der ZVA ein weiteres Projekt mit Unterstützung der mexikanischen Arbeitsverwaltung begonnen, in dessen Rahmen die ZVA ausgebildete Pflegekräfte aus Mexiko gezielt an Arbeitgeber aus der Altenpflege mit hohem Personalbedarf vermittelt.

6. Welche Voraussetzungen müssen ausländische Pflegefachkräfte erfüllen, um eine Aufenthaltsgenehmigung in der Bundesrepublik Deutschland zu erhalten und eine Tätigkeit im pflegerischen Bereich beziehungsweise eine Ausbildung in der Pflege aufnehmen zu können?

Für die Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Beschäftigung oder der Aufnahme einer Berufsausbildung sind sowohl die aufenthaltsrechtlichen als auch die beschäftigungsrechtlichen Voraussetzungen zu erfüllen. Zu den aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen zählen insbesondere, dass der Einreise des Ausländers keine Ausweisungsgründe entgegenstehen, der Lebensunterhalt aus der Beschäftigung gesichert ist, die Identität und die Staatsangehörigkeit des Ausländers geklärt ist, die Passpflicht erfüllt wird und dass die Einreise grundsätzlich mit dem zweckentsprechenden Visum erfolgt. Zudem ist es für die Erteilung eines Aufenthaltstitels für Drittstaatsangehörige zu einer Beschäftigung oder einer betrieblichen Berufsausbildung im Pflegebereich grundsätzlich erforderlich, dass ein konkretes Arbeits- bzw. Ausbildungsplatzangebot vorliegt, dass eine Berufsausübungserlaubnis, soweit diese vorgeschrieben ist, erteilt wurde oder die Erteilung zugesagt ist und dass die Beschäftigung nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen erfolgt, als bei vergleichbaren deutschen Arbeitnehmern.

Drittstaatsangehörige können einen Aufenthaltstitel zum Zweck einer ihrer Qualifikation entsprechenden Beschäftigung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf mit Zustimmung der BA erhalten, wenn die nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung zuständige Stelle die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung festgestellt hat und die BA für den entsprechenden Beruf oder die entsprechende Berufsgruppe differenziert nach regionalen Besonderheiten festgestellt hat, dass die Besetzung der offenen Stellen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist. Diese Voraussetzung wird durch die sogenannte Positivliste der Engpassberufe umgesetzt, die auf Grundlage der Fachkräfteengpassanalyse der BA erstellt und halbjährlich aktualisiert wird. Auf der Positivliste werden u. a. Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege und in der Altenpflege aufgeführt. Pflegefachkräfte aus Drittstaaten mit einer in Deutschland anerkannten Berufsausbildung können somit einen Aufenthaltstitel zum Zweck einer ihrer Qualifikation entsprechenden Beschäftigung erhalten.

Dieselbe Personengruppe kann außerdem einen Aufenthaltstitel zum Zweck einer ihrer Qualifikation entsprechenden Beschäftigung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf mit Zustimmung der BA erhalten, wenn sie von der BA aufgrund einer Vermittlungsabsprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslands vermittelt worden ist. Mit dem Programm Triple Win, das auf derartigen Vermittlungsabsprachen beruht, gewinnt die ZVA der BA in einer Arbeitsgemeinschaft mit der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH Pflegefachkräfte aus, Bosnien-Herzegowina, Serbien, den Philippinen und Tunesien für den deutschen Arbeitsmarkt.

Staatsangehörige von Andorra, Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, von Monaco, Neuseeland, San Marino sowie den Vereinigten Staaten von Amerika können darüber hinaus mit Zustimmung der BA einen Aufenthaltstitel

für jede Beschäftigung erhalten. Dies umfasst auch Beschäftigungen im Pflegebereich auf unterschiedlichen Anforderungsniveaus. Voraussetzung ist, dass deutsche Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, oder andere Ausländer, die nach dem Recht der Europäischen Union einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, nicht zur Verfügung stehen. Auch Staatsangehörige von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien können bei Vorliegen weiterer Voraussetzungen bis einschließlich 2020 die Zustimmung der BA zur Ausübung jeder Beschäftigung erhalten.

Zum Zweck der betrieblichen Berufsausbildung können Drittstaatsangehörige einen Aufenthaltstitel erhalten, wenn deutsche Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, oder andere Ausländer, die nach dem Recht der Europäischen Union einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, nicht zur Verfügung stehen.

Wenn die nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die Berufsankennung zuständige Stelle festgestellt hat, dass Anpassungsmaßnahmen oder weitere Qualifikationen für die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen Berufsqualifikation oder in einem im Inland reglementierten Beruf für die Erteilung der Befugnis zur Berufsausübung oder für die Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung erforderlich sind, kann im Übrigen ein Aufenthaltstitel für die Durchführung einer Bildungsmaßnahme und einer sich daran anschließenden Prüfung erteilt werden. Diese muss dazu geeignet sein, die Anerkennung der Berufsqualifikation oder den Berufszugang zu ermöglichen.

7. Wie unterstützt die Bundesregierung Unternehmen, die sich bemühen, ausländische Pflegekräfte für die Ausbildung und/oder eine Tätigkeit anzuwerben?

Der Arbeitgeber-Service der BA unterstützt Unternehmen bei der Besetzung ihrer Arbeits- und Ausbildungsstellen. Können Stellen nicht durch eine Vermittlung von bei der BA gemeldeten Arbeitssuchenden besetzt werden, wird das Unternehmen individuell zu alternativen Rekrutierungswegen – z. B. zur Rekrutierung im Ausland – beraten. Bei Interesse des Unternehmens stellt der Arbeitgeber-Service den Kontakt zur ZVA der BA her, die entsprechende Dienstleistungen und Programme vorhält, um Unternehmen bei der Rekrutierung im Ausland zu unterstützen.

8. Ist der Bundesregierung bekannt, ob potenziellen Pflegefachkräften derzeit die Ausstellung von Visa verwehrt wird?

Wenn ja, in wie vielen Fällen wurden im Jahr 2017 keine Visa für ausländische Pflegefachkräfte ausgestellt, die bereit waren, eine pflegerische Tätigkeit in Deutschland aufzunehmen, und wie hat sich diese Zahl seit dem Jahr 2000 entwickelt?

Welche Gründe gab es jeweils für die Verweigerung des Visums?

9. Ist der Bundesregierung bekannt, ob deutsche Botschaften im Ausland die Einreise potenzieller Pflegekräfte nach Deutschland gezielt, beispielsweise durch Verzögerungen in der Terminvergabe, verhindern?

Wenn ja, welche Fälle sind der Bundesregierung bekannt, und wie geht sie dagegen vor?

Die Fragen 8 und 9 werden wegen des inhaltlichen Zusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Kraft Gesetzes (§ 71 Absatz 2 Aufenthaltsgesetz) sind die Botschaften und Generalkonsulate (Auslandsvertretungen) der Bundesrepublik Deutschland für die Visumerteilung verantwortlich. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen werden Visa grundsätzlich erteilt. Das Auswärtige Amt wird bei der Entscheidung über einzelne Visumanträge grundsätzlich nicht befasst. Kenntnisse über den Stand einzelner bei den Auslandsvertretungen anhängigen Verfahren liegen dem Auswärtigen Amt nicht vor.

10. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, die Einreise für ausländische Pflegefachkräfte zu erleichtern, und welche konkreten Maßnahmen sind in der aktuellen Legislaturperiode geplant?

Die Regelungen für die Fachkräfteeinwanderung nach Deutschland wurden in den vergangenen Jahren erheblich verbessert und vereinfacht. Da voraussichtlich der Bedarf an Fachkräften in den nächsten Jahren weiter steigen wird, hat sich die Bundesregierung mit dem Koalitionsvertrag darauf verständigt, ein Regelwerk zur Steuerung von Zuwanderung in den Arbeitsmarkt und das damit verbundene Recht des Aufenthalts und der Rückkehr in einem Gesetzeswerk zu erarbeiten, das sich am Bedarf der deutschen Volkswirtschaft orientiert. Ein solches Gesetz wird die bereits bestehenden Regelungen zusammenfassen, transparenter machen und, wo nötig, effizienter gestalten. Von diesen Verbesserungen werden auch ausländische Pflegefachkräfte profitieren.

11. Welche sonstigen Maßnahmen trifft die Bundesregierung, um gegen einen Fachkräftemangel in der Pflege vorzugehen?

Die Bundesregierung plant weitreichende Verbesserungen für die Beschäftigten in den Berufen der Kranken- und Altenpflege (siehe dazu auch die Vorbemerkungen der Bundesregierung). Vorgesehen sind unter anderem eine Ausbildungs-offensive, Anreize für eine bessere Rückkehr von Teil- in Vollzeitbeschäftigung, ein Wiedereinstiegsprogramm für Pflegekräfte, die Weiterqualifizierung von Pflegehelfern zu Pflegefachkräften sowie eine bessere Gesundheitsvorsorge für die Beschäftigten in der Pflege. Außerdem will die Bundesregierung gemeinsam mit den Tarifpartnern dafür sorgen, dass Tarifverträge in der Altenpflege flächendeckend zur Anwendung kommen.

Die berufliche Weiterbildungsförderung durch Arbeitsagenturen und Jobcenter leistet einen wichtigen Beitrag zur Deckung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege. Damit werden die

bereits eingeleiteten Verbesserungen für das Pflegepersonal fortgesetzt und erheblich ausgeweitet. In den vergangenen drei Jahren wurden rund 21 000 Eintritte in abschlussorientierte Weiterbildungen zur Altenpflegekraft von den Arbeitsagenturen und Jobcentern gefördert. Die Weiterbildung zu Altenpflegefachkräften kann für Eintritte bis Ende 2019 auch dreijährig gefördert und damit vollständig von Arbeitsagenturen und Jobcentern finanziert werden (§ 131b des Dritten Buches Sozialgesetzbuch).

Mit dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe, das im Juli 2017 verkündet wurde, wurde der Grundstein für eine zukunftsfähige und qualitativ hochwertige neue Pflegeausbildung gelegt. Die bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen in der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege werden zusammengeführt.

Mit der erstmaligen Regelung von Vorbehaltsaufgaben, die aufgrund der dafür benötigten Qualifikation nur von Pflegefachkräften wahrgenommen werden dürfen, wird die Pflege als eigenständiger Berufsbereich aufgewertet. Die Attraktivität einer Ausbildung in der Pflege wird auch dadurch erhöht, dass zukünftig kein Schulgeld mehr durch die Auszubildenden gezahlt werden muss und sie einen durch Landesfonds abgesicherten Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung haben. Auch die Finanzierung der Pflegeausbildungen wird neu geregelt. Sie erfolgt einheitlich über Landesfonds und ermöglicht damit bundesweit eine qualitätsgesicherte und wohnortnahe Ausbildung.

Die Möglichkeit zur dreijährigen Umschulungsförderung wurde im Pflegeberufegesetz dauerhaft verankert; wie bisher werden Lehrgangskosten durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter übernommen. Auszubildende werden im Rahmen einer Umschulung nicht mit Kosten belastet. Die neue generalistische Pflegeausbildung wird über die EU-Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen in anderen EU-Mitgliedstaaten automatisch anerkannt werden. Die gesonderten Abschlüsse in der Altenpflege und der Kinderkrankenpflege können weiterhin im Rahmen einer Einzelfallprüfung in anderen EU-Mitgliedstaaten anerkannt werden. Die neuen Pflegeausbildungen werden im Jahr 2020 beginnen.

Wie die Erfahrungen aus der von der Bundesregierung unter Federführung des für die Altenpflegeausbildung zuständigen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit Beteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums für Gesundheit und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung initiierten „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ (2012 – 2015) zeigen, ist es möglich, durch gemeinsame Anstrengungen von Bund, Ländern, Kommunen und Verbänden mehr Menschen für das Ausbildungs- und Berufsfeld zu gewinnen. So konnte mit der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ in der letzten Legislaturperiode eine erhebliche Steigerung der Ausbildungszahlen in der Altenpflege erreicht werden, die seitdem auch gehalten wird. Aktuell weist die Schulstatistik des Statistischen Bundesamtes im Jahrgang 2016/2017 mit rund 68 300 Personen in einer Ausbildung zur Altenpflegefachkraft einen neuen Spitzenwert auf. Die Bundesregierung beabsichtigt, dieses Erfolgsmodell für die Pflegeberufe fort- und weiterzuentwickeln und so weiterhin einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftegewinnung und -bindung zu leisten.

12. Welche Erkenntnisse liegen der Bundesregierung über einen Fachkräftemangel in der Pflege in anderen Staaten vor?

Welche Auswirkungen auf die Situation des Fachkräftebedarfs in den Herkunftsländern ausländischer Pflegekräfte hat nach Kenntnis der Bundesregierung das Anwerben dieser für eine Tätigkeit in Deutschland?

Nach dem Globalen Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO) für die Internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften soll die Anwerbung unterbunden werden, wenn in den Herkunftsländern selbst ein kritischer Personalmangel in diesen Berufen besteht. Die WHO hat in 57 Staaten der Welt einen kritischen Mangel an Gesundheitspersonal festgestellt. Der Globale Verhaltenskodex der WHO wird durch § 38 der Beschäftigungsverordnung (BeschV) umgesetzt. Danach darf die Anwerbung in Staaten und die Arbeitsvermittlung aus Staaten, die in der Anlage zu § 38 BeschV aufgeführt sind, für eine Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen nur von der BA durchgeführt werden. Die BA hat sich selbst dazu verpflichtet, von der nach § 38 BeschV bestehenden Möglichkeit zur Vermittlung aus diesen Ländern keinen Gebrauch zu machen. Die derzeit mit der ZAV kooperierenden Länder gehören nicht zu den 57 Staaten, in denen die WHO einen kritischen Mangel an Gesundheitspersonal festgestellt hat. Die ZAV arbeitet bei der Rekrutierung aus dem Ausland ausschließlich mit staatlichen Partnern auf bilateraler Ebene zusammen und vergewissert sich der nationalen Zustimmung zur Rekrutierung im Allgemeinen sowie im bestimmten Beruf.

