

**Stellungnahme des Deutschen Pflegerates e.V. (DPR)  
zur Entwurfsfassung der Güte- und Prüfbestimmungen  
der 2. Weiterentwicklung des Gütesiegels  
„Faire Anwerbung Pflege Deutschland“**

**Verfasst vom**

**Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine Lübke Stiftung e.V.**

Stand: 31. Juli 2023

Der Deutsche Pflegerat (DPR) vertritt als Dachverband der bedeutendsten Berufsverbände des deutschen Pflege- und Hebammenwesens die Positionen der Pflegeorganisationen und bedankt sich für die Möglichkeit, Stellung zur 2. Weiterentwicklung des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ nehmen zu können.

Der Pflegepersonal-mangel ist seit Jahren eines der drängendsten Probleme bei der pflegerischen Versorgung der Bevölkerung. Aus Sicht der Bundesregierung kann der Pflegepersonal-mangel nicht allein mit Pflegenden aus Deutschland gedeckt werden, sondern bedarf der gezielten Anwerbung von Pflegenden aus dem Ausland und dabei insbesondere aus Drittstaaten. Zahlreiche Regelungen sollen die Anwerbung erleichtern, schneller für Visa und eine Arbeitserlaubnis sorgen, die Anerkennungsverfahren beschleunigen und vereinfachen und die Integration der Pflegenden in Deutschland fördern.

Auch der DPR heißt internationale Pflegenden herzlich willkommen und sieht sie als eine Bereicherung in einer Gesellschaft zunehmend kultureller Vielfalt. Sie tragen entscheidend zu einer kulturspezifischen und kultursensiblen Pflege bei. Allerdings kann es aus Sicht des DPR nach wie vor nicht darum gehen, den Pflegepersonal-mangel durch internationale Pflegenden auszugleichen. Denn dieser Mangel begründet sich vor allem durch die bestehenden Rahmenbedingungen: mangelhafte Personalausstattung, hohe Arbeitsverdichtung, begrenzte Handlungsautonomie, geringe Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, in vielen Bereichen immer noch unzureichende Vergütungen sowie landesweit unterschiedlichste Regelungen durch die förderalen Strukturen und bürokratische Hemmnisse.

Diese Rahmenbedingungen haben dazu geführt, dass insbesondere immer weniger junge Menschen diesen Beruf ergreifen und viele Berufsangehörige ihn nicht auf Dauer ausüben wollen. Nur durch die zügige nachhaltige Verbesserung der Arbeitsbedingungen kann der Pflegeberuf wieder attraktiv werden! Dazu gehören Investitionen in die Qualifikation und den Berufsverbleib, eine kurz- und mittelfristige Bedarfsplanung des Pflegepersonals, bedarfsgerecht angepasste Aus- und Weiterbildungskonzepte und -kapazitäten sowie eine dem internationalen Niveau entsprechende Ausweitung der Handlungskompetenzen der Pflegefachpersonen. Nur so können Pflegenden im Beruf gehalten und junge Menschen wieder dafür gewonnen werden.

Darüber hinaus können dadurch auch internationale Pflegenden dauerhaft in die Pflege in Deutschland integriert werden, allerdings ohne dass sie nur zur Lösung des Pflegepersonal-mangels nach Deutschland kommen. Denn in diesem Zusammenhang ist im Blick zu behalten, dass der Pflegepersonal-mangel auch jenseits des „globalen

Verhaltenskodex für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften“ ein weltweites Problem ist, das nicht durch Abwerbung der jeweils wirtschaftlich stärkeren Länder gelöst werden kann, sondern im jeweiligen Land selbst bearbeitet und behoben werden muss.

Das alles im Blick habend, begrüßt der DPR vor dem Hintergrund der Anwerbung von internationalen Pflegenden als einer Strategie der Bundesregierung die Weiterentwicklung des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Das vom Deutschen Kompetenzzentrum für Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) in Verbindung mit dem Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine Lübke Stiftung e V. (KDA) erarbeitete und nun in 2023 zum zweiten Mal weiterentwickelte Gütesiegel setzt hohe ethische Standards bei der Anwerbung von internationalen Pflegenden durch selbständig anwerbende Leistungserbringer und private Personalserviceagenturen (PSA) aus Drittstaaten.

## **Zu einigen Punkten der vorliegenden Entwurfsfassung**

### **Strukturänderungen**

Der DPR begrüßt insbesondere

- die an vielen Stellen sprachlich klareren konzentrierenden Formulierungen,
- die Zusammenfassung der bisherigen Gütebereiche III und IV,
- die bessere Übersichtlichkeit der Gütebereiche durch die „Dreistufigkeit Gütebereich – Kriterium – Indikator“
- die Zusammenführung der Güte- und Prüfbestimmungen sowie der Durchführungsbestimmungen durch die Aufnahme der Punkte „5. Prüfung und Überwachung“ und „6. Durchführungsbestimmungen (...)“ in das Dokument.

## **3. Güte- und Prüfbestimmungen**

### **Gütebereich I: Information zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland**

#### **Kriterium 1.1: Weitergabe der Informationsbroschüre**

Zu 1.1.2:

Der DPR schlägt vor, im 3. Spiegelstrich den Begriff „*nachweislich*“ zu präzisieren, z. B. durch die Formulierung „*nachweislich durch deren schriftliche Bestätigung*“

#### **Kriterium 1.2: Inhalte der Informationsbroschüre**

Das Kriterium und die einleitende Beschreibung beziehen sich auf die Inhalte der Informationsbroschüre. Der jeweilige Satzanfang „Es“ der Unterpunkte 1.2.1 bis 1.2.6 passt nicht dazu.

Zu 1.2.1:

Hier wird verwiesen auf die Informationen über das „Berufsfeld“ in der Broschüre. Die Beschreibungen dort in Kapitel 2 bedürfen aus Sicht des DPR dringend einer Korrektur. So ist u. a. die Aufgabenbeschreibung von Pflegefachpersonen unter 2.3 unzureichend und zum Teil fachlich falsch. Insbesondere fehlt der Bezug zu den vorbehaltenen Tätigkeiten gemäß § 4 PflBG. Auch die Beschreibung des Pflegealltags in deutschen Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen unter 2.4 vermittelt ein unvollständiges bis fachlich falsches Bild. Der DPR bittet um Beteiligung bei der Überarbeitung dieses Kapitels der Broschüre.

Zu 1.2.5:

Zu den in den Spiegelpunkten genannten Rechten und Pflichten von Arbeitnehmenden in Deutschland informiert die KDA-Broschüre in Kapitel 3.6. Auch hier finden sich falsche Aussagen, wie z. B. die zum möglichen Nichterhalt eines individuellen Arbeitsvertrages. Diese Aussagen sind dringend zu korrigieren.

Der DPR bittet um schnellstmögliche Überarbeitung der gesamten Broschüre.

## **Gütebereich III: Gewährleistung der Transparenz im Vermittlungsprozess**

### **Kriterium 3.1: Vermittlungs- und Anwerbeprozess**

Wie in unseren Stellungnahmen aus 2021 und 2022 schon angemerkt, bitten wir darum, bei der Beschreibung der Erfordernisse der Rekrutierungs- und Anwerbungsprozesse die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Erwerbs der deutschen Sprache mit aufzunehmen, so dass Anzuwerbende ihre Arbeitsstelle während des Prozesses nicht aufgeben müssen.

Diese Möglichkeit ist zum einen erforderlich für alle, die zur Sicherung des Lebensunterhaltes auf Einnahmen angewiesen sind und sich z. B. einem vollzeitigen Sprachkurs nicht stellen können.

Zum anderen dient dies im Fall des Scheiterns eines individuellen Rekrutierungsprozesses dem Schutz der/des Anzuwerbenden vor einer existenzbedrohenden Lage. Wenn Anzuwerbende ihre Arbeitsstelle im Herkunftsland aufgeben müssen, um sich einem Vollzeit-Rekrutierungsprozess/-Spracherwerbskurs zu stellen und im Laufe des Prozesses dann merken, dass sie den Anforderungen nicht gewachsen sind - oder wenn sie aus anderen Gründen von einer Berufstätigkeit in Deutschland absehen müssen - haben sie es u. U. auf dem heimischen Arbeitsmarkt schwer, wieder in eine Anstellung zu finden. Die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Rekrutierungsprozesses/Spracherwerbskurses wirkt dem entgegen, der Lebensunterhalt im Herkunftsland bleibt damit gesichert.

Berlin, 13. September 2023

Deutscher Pflegerat e.V. – DPR  
Alt- Moabit 91  
10559 Berlin  
Tel.: + 49 30 / 398 77 303  
Fax: + 49 30 / 398 77 304  
E-Mail: [info@deutscher-pflegerat.de](mailto:info@deutscher-pflegerat.de)  
[www.deutscher-pflegerat.de](http://www.deutscher-pflegerat.de)