

Sachverständigenstellungnahme der Gütegemeinschaft zur Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V. (GAPA)

zur öffentlichen Anhörung des **Ausschusses für Gesundheit** am **28. Januar 2026**

zu

- dem **Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Beschleunigung der Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsqualifikationen in Heilberufen**
- dem **Antrag der Fraktion der AfD Gefälschte Berufsausbildungszeugnisse bei Pflegepersonal bekämpfen**

Rolle und gesetzliche Einordnung der GAPA

Die GAPA (Gütegemeinschaft zur Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e. V.) erteilt das staatliche Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ als RAL-Gütezeichen. Die Herausgabe des Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ erfolgt durch das Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) im gesetzlichen Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG). Mitglieder dieses Vereins sind sowohl Personalvermittlungsagenturen, die mit dem RAL-Gütezeichen ausgezeichnet wurden, Arbeitgebende aus der Gesundheits- und Pflegebranche sowie weitere Fördermitglieder, die ein Interesse an der Verbreitung ethisch vertretbarer und fairer Kriterien zur Rekrutierung von Pflegefachpersonen haben. Diese Akteure sind unmittelbar mit den Verfahren der Fachkräfteeinwanderung betraut.

Die GAPA ist für die operative Umsetzung zuständig, insbesondere für Prüfverfahren in der Erst- und Rezertifizierung von Personalserviceagenturen und selbstanwerbenden Gesundheitseinrichtungen sowie Beschwerdemechanismen und Sanktionen bis hin zum Entzug des Gütesiegels bei Nichteinhaltung der Kriterien.

Die GAPA ersetzt keine staatlichen Anerkennungs- oder Prüfverfahren. Sie übernimmt vielmehr eine vorgelagerte Qualitäts- und Prozessverantwortung, die dort ansetzt, wo Risiken in der internationalen Anwerbung entstehen: vor staatlicher Anerkennung und bereits vor dem Einsatz in der Versorgung.

Einordnung des Gesetzentwurfs zur Beschleunigung von Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsqualifikationen in Heilberufen

Die Zielsetzung des Gesetzentwurfs, Anerkennungsverfahren zu beschleunigen und Behörden zu entlasten, wird ausdrücklich begrüßt. Aus Sicht der GAPA ist jedoch entscheidend, dass Beschleunigung nicht isoliert betrachtet wird.

Verzögerungen entstehen in der Praxis häufig durch unvollständige oder inkonsistente Anträge, fehlende Plausibilisierung von Ausbildungs- und Berufswegen und unklare Verantwortlichkeiten in der Anwerbekette.

Ein Gütesystem analog zu der fairen Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften könnte zur Beschleunigung beitragen, indem ausschließlich geprüfte Akteure entlang der Anwerbe- und Vermittlungskette tätig werden, verbindliche und überprüfbare Prozess- und Dokumentationsstandards gelten und die Verantwortung klar zugeordnet ist. Das zugrunde liegende [Employer-Pays-Prinzip](#) stellt zudem sicher, dass Pflegefachkräfte keine Vermittlungskosten tragen und damit keine finanziellen Fehlanreize für intransparente oder verkürzte Verfahren entstehen.

Einordnung des AfD-Antrags zur Bekämpfung gefälschter Zeugnisse

Der Antrag der AfD-Fraktion verweist auf reale Risiken, die insbesondere bei unstrukturierten oder intransparenten Anwerbeprozessen auftreten können. Aus Sicht der GAPA greift ein ausschließlich nachgelagerter Kontrollansatz jedoch zu kurz. Gefälschte oder problematische Qualifikationsnachweise entstehen dort, wo Akteure nicht geprüft sind, Verantwortung nicht klar geregelt ist und eine Marktteilnahme nicht an Qualitätskriterien gesichert ist. Die GAPA setzt daher auf präventive Risikoreduktion durch qualitätssichernde Audits auf Grundlage festgelegter und abgestimmter Kriterien ([Anforderungskatalog](#)).

Kern des Gütesicherungssystems ist die durchgängige Prozessverantwortung geprüfter Personalserviceagenturen (PSA) und selbstanwerbender Einrichtungen. In Verbindung mit erprobten amtlichen Stellen werden die Prozesse zur Erwerbsmigration professionell umgesetzt. Die Qualitätssicherung im Rahmen der Vergabe des Gütezeichens beschränkt sich nicht auf formale Dokumentenprüfung, sondern auf die Plausibilität des Gesamtprozesses und die Übereinstimmung zwischen Qualifikationsnachweisen und der tatsächlich handelnden Person.

In diesem Sinne ist eine – wie vorgeschlagen – (neue) zentrale, bundeseinheitliche Stelle zur Prüfung der Echtheit sämtlicher Unterlagen weder zielführend noch ressourcenschonend umsetzbar und im Sinne der Beschleunigung der Verfahren strikt abzulehnen. Die bisher in den Prozessen involvierten Akteure (Personalvermittler, amtliche Stellen und Arbeitgebende und letztlich die Kolleg:innen auf den Stationen sollten bei einer sehr geringen Anzahl unechter Dokumente nicht unter Generalverdacht gestellt werden.

Früherkennung von Unstimmigkeiten

Unstimmigkeiten zwischen Zertifikaten und Person werden in der Praxis vor allem durch prozessuale Prüfungen sichtbar:

- **Biografische Konsistenz und sprachliche Entwicklungsfortschritte**
Ausbildungszeiten, Berufspraxis und der Lebenslauf werden auf innere Schlüssigkeit geprüft. Unrealistische Übergänge, zeitliche Brüche oder nicht erklärbare Lücken sind frühe Warnsignale. Die begleitete Sprachentwicklung von A1 bis B1/B2 ermöglicht zusätzlich eine Plausibilitätsprüfung, da sich im Verlauf des Spracherwerbs zeigt, ob fachliches Grundverständnis, berufliche Vorerfahrungen und Kommunikationsfähigkeit mit der angegebenen Ausbildung übereinstimmen. Auffällige Diskrepanzen zwischen dokumentierter Qualifikation und tatsächlicher fachlich-sprachlicher Anschlussfähigkeit können so frühzeitig erkannt werden.
- **Fachlich-sprachliche Anschlussfähigkeit**
Im Kontakt mit der Pflegekraft zeigt sich, ob Fachsprache, berufliche Routinen und das grundlegende Verständnis pflegerischer Abläufe mit der angegebenen Ausbildung und Berufserfahrung übereinstimmen. Abweichungen zwischen dokumentierter Qualifikation und tatsächlicher fachlich-sprachlicher Ausdrucks- und Handlungskompetenz werden hierbei frühzeitig erkennbar.
- **Begleitung im Vorbereitungs- und Qualifizierungsprozess** Durch die kontinuierliche Begleitung vor Anerkennung und eigenständiger Pflegeverantwortung wird sichtbar, ob praktische Handlungssicherheit, Lernfähigkeit und realistische Erwartungen an Tätigkeit und Arbeitsumfeld bestehen. Fehlende Anschlussfähigkeit oder Überforderung können so identifiziert und durch gezielte Nachqualifizierung oder Prozessanpassung adressiert werden.

Geprüfte PSA tragen Verantwortung für die Plausibilität des gesamten Verfahrens. Bei Auffälligkeiten werden Beschwerdeverfahren und entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Checks and Balances im Gütesicherungssystem:

Das Gütesicherungssystem ist mehrstufig organisiert: Die gesetzliche Rahmung und der politische Auftrag ist staatlicherseits fixiert und die Herausgabe über das KDA institutionalisiert. Die operative Umsetzung erfolgt effizient und kostengünstig in Selbstverwaltung über die GAPA, wobei auch innerhalb der GAPA-Governance gewährleistet wird, dass Prüfungen nicht selbstreferenziell erfolgen, Beschwerden unabhängig bearbeitet werden und Sanktionen reale Marktfolgen haben. Das Gütesiegel ist entziehbar. Verstöße führen zu Auflagen, Suspendierung oder Ausschluss der zertifizierten Träger.

Damit entstehen funktionierende Checks and Balances, die auf Verantwortung und Sanktionierbarkeit statt auf Misstrauenslogik beruhen.

Übertragbarkeit der Strukturen auf Heilberufe

Die Logik der Prozessverantwortung in der gesamten Dienstleistungskette ist nicht pflegespezifisch, sondern systemisch übertragbar. Geprüfte, spezialisierte Akteure in der Personalvermittlung oder als selbstanwerbender Arbeitgeber:in könnten vor Auswahl und Anerkennung Plausibilitätsprüfungen durchführen, Qualifizierungsbedarfe frühzeitig identifizieren und bei Unstimmigkeiten verbindlich eingreifen. Dies würde staatliche Verfahren entlasten, ohne fachliche Standards abzusenken.

Bedeutung des Employer-Pays-Prinzips für Prozesskontrolle und Risikoreduktion

Ein zentrales Element fairer Anwerbung ist das international anerkannte Employer-Pays-Prinzip. Danach dürfen (Pflege-)Fachkräfte im Rahmen der Anwerbung keine Vermittlungs- oder Rekrutierungskosten tragen.

In der Praxis führt dies dazu, dass (Pflege-)Fachkräfte nicht eigeninitiativ als Marktakteure auftreten, sondern überwiegend über strukturierte Verfahren zertifizierter Personalserviceagenturen oder selbstanwerbender, geprüfter Einrichtungen in den deutschen Arbeitsmarkt gelangen.

Dieses Prinzip reduziert systematisch Fehlanreize, da Pflegefachkräfte weder ein finanzielles Interesse an der Umgehung von Verfahren noch an der Manipulation von Unterlagen haben. Gleichzeitig erhöht es die Verantwortung der beteiligten Akteure auf Arbeitgeber- und Vermittlerseite, die für die Qualität, Plausibilität und Rechtmäßigkeit der Verfahren haften.

Risiken im Zusammenhang mit Qualifikationsnachweisen entstehen daher nicht bei den Pflegefachkräften selbst, sondern dort, wo Prozesse unstrukturiert, intransparent oder ohne verantwortliche Akteure organisiert sind.

Die GAPA plädiert für die konsequente Nutzung bestehender Verantwortungssysteme, vorgelagerte Qualitätssicherung statt rein nachgelagerter Kontrolle und eine Verbindung von Beschleunigung und Patientensicherheit durch Struktur.

Sicherheit entsteht durch Verantwortung, die überprüfbar und sanktionierbar ist, nicht über vermehrte Prüfung.

Berlin, 26.01.2026

Ina Gean
stellv. Vorsitzende GAPA

Dr. Alexia Zurkuhlen
Vorsitzende GAPA

im Namen der GAPA