

2

## 3 Kranken- und Altenpflege: Arbeitsmigration braucht klare 4 Regeln und gute Bedingungen

5

6 Dieses Positionspapier benennt Herausforderungen, die sich in Krankenhäusern und  
7 Pflegeeinrichtungen aus der zunehmenden Arbeitsmigration ergeben. Im Interesse aller  
8 Beschäftigten und einer guten Versorgung gilt es, Migration gut zu gestalten und Konflikte zwischen  
9 Beschäftigten zu vermeiden. Dafür sind gute Arbeitsbedingungen entscheidend.

10

### 11 Hoher Fachkräftebedarf

12 Der Anteil alter und sehr alter Menschen in unserer Gesellschaft nimmt kontinuierlich zu. Für die  
13 Gesundheits- und Krankenpflege sowie die Altenpflege hat die demografische Entwicklung zur Folge,  
14 dass die Zahl hochbetagter, demenziell erkrankter und multimorbider Patient\*innen und  
15 pflegebedürftiger Menschen wächst. Teil der Entwicklung ist auch ein Anstieg der Zahl älterer  
16 Menschen mit Migrationshintergrund, was eine stärkere Berücksichtigung von kultursensibler Pflege  
17 und Krankenversorgung in den fachpolitischen Debatten und in der Praxis erfordert.

18 Der Altersdurchschnitt der Beschäftigten in Pflegeberufen nimmt ebenfalls zu, während die  
19 demografische Entwicklung zugleich dazu führt, dass eine Abnahme der Zahl der Erwerbstätigen  
20 insgesamt erwartet wird. Verschärft wird die Situation dadurch, dass die Krankheitsquoten unter  
21 Gesundheitsbeschäftigten deutlich höher sind als im Gesamtdurchschnitt, wie die Daten  
22 verschiedener Krankenkassen und auch der zuständigen Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst  
23 und Wohlfahrtspflege (BGW) sowie der Unfallkassen der Länder belegen. Dies ist ebenso auf die  
24 schlechten Arbeitsbedingungen zurückzuführen wie auch die Berufsflicht. Insbesondere Pflegekräfte  
25 haben ihren Berufen in hoher Zahl den Rücken gekehrt, andere haben ihre Arbeitszeiten reduziert,  
26 weil sie unter den bestehenden Bedingungen nicht in Vollzeit arbeiten können.

27 Konsequenz dieser Entwicklungen ist ein hoher und weiter steigender Bedarf an Fachkräften. Laut  
28 einem Gutachten des Bremer Professors Heinz Rothgang müsste in der stationären Langzeitpflege für  
29 eine bedarfsgerechte Pflege 36 Prozent mehr Personal eingesetzt werden, was etwa 115.000  
30 <sup>1</sup>zusätzlichen Arbeitskräften alleine in der stationären Pflege entspricht. In den Krankenhäusern hat  
31 bereits der ver.di-Personalcheck 2013 ergeben, dass insgesamt 162.000 Stellen fehlen. Allein die Zahl  
32 fehlender Pflegestellen in Kliniken wird auf rund 80.000 geschätzt. Sowohl für Krankenhäuser als  
33 auch für Pflegeeinrichtungen müssen daher bedarfsgerechte, verbindliche und bundesweit  
34 einheitliche Personalvorgaben gesetzlich eingeführt werden.

35

### 36 Entwicklung der Arbeitsmigration in der Pflege

---

<sup>1</sup> Der Bedarf von 115.000 Pflegekräften ergibt sich allein aus der vom tatsächlichen Pflegebedarf abgeleiteten Notwendigkeit basierend auf den aktuellen Personalanhaltszahlen der Bundesländer. Der Bedarf fällt allerdings noch bedeutend höher aus, um bedarfsgerecht im Sinne der Sozialgesetzgebung in ihrer Umsetzung durch das neue Personalbemessungsinstrument zu pflegen. Aktuell unbesetzte Stellen und der demografische Faktor und weitere Faktoren (siehe vorheriger Absatz) sind da noch gar nicht mit eingerechnet. Der tatsächliche Bedarf jetzt und in Zukunft liegt also weitaus höher.

37 Die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass sich der Anteil ausländischer  
38 Pflegepersonen in der Altenpflege zwischen 2015 und 2020 von acht auf knapp 15 Prozent (91.000  
39 Beschäftigte) nahezu verdoppelt hat. In der Krankenpflege stieg der Anteil von fünf auf neun Prozent  
40 (103.000 Beschäftigte). Der Ausländeranteil in der Pflege insgesamt liegt mit elf Prozent etwas unter  
41 dem aller Beschäftigten (13 Prozent). Allerdings ist die Dynamik klar zu erkennen: So hat sich in den  
42 vergangenen fünf Jahren die Zahl der im Zuge der europäischen Freizügigkeit in Deutschland  
43 beschäftigten Pflegekräfte um 31.000 auf 84.000 erhöht (Krankenpflege +16.000 auf 45.000;  
44 Altenpflege +15.000 auf 39.000). In Zusammenhang mit der sogenannten Westbalkanregelung, die  
45 den Arbeitsmarktzugang für Pflegekräfte aus dieser Region erleichtert, verdreifachte sich die Zahl der  
46 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den Westbalkanstaaten im gleichen Zeitraum auf  
47 34.000 (Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Mai 2021).

48 Hinzu kommen schätzungsweise 300.000 bis 600.000 sogenannte 24-Stunden-Kräfte in  
49 Privathaushalten (»Live in«), deren rechtliche und soziale Position noch weitaus prekärer ist als in der  
50 institutionellen Pflege. Wie jüngste Gerichtsurteile belegen, basiert das Modell einer vermeintlichen  
51 24-Stunden-Betreuung auf systematischen Verstößen gegen den gesetzlichen Mindestlohn, das  
52 Arbeitszeitgesetz und etliche andere Vorschriften. Zudem sichert es keine hochwertige Pflege, weil  
53 die allermeisten dieser Beschäftigten nicht über eine entsprechende Qualifikation verfügen.<sup>2</sup>

54

#### 55 Rahmenbedingungen für die Anwerbung von Pflegefachkräften

56 Das Problem des Pflegekräftemangels in Deutschland wird sicher nicht durch die Anwerbung von  
57 Arbeitskräften im Ausland alleine gelöst werden können. Ein ganzer Strauß an Maßnahmen ist  
58 notwendig, wie die Verbesserung der Arbeits-, Ausbildungsbedingungen und eine angemessene  
59 Bezahlung. Begrenzt und reguliert wird die weltweite Suche nach möglichen Pflegekräften durch den  
60 »WHO Code of Practice« und die »ILO Fair Recruitment Migration Agenda«. Die  
61 Weltgesundheitsorganisation (WHO) definiert Länder, in denen ihr zufolge kein bedenklicher Engpass  
62 von Gesundheitspersonal vorliegt. Nur diese kommen (eigentlich) als Anwerbeländer in Frage. Denn  
63 ein »Brain Drain«, also ein Verlust von Fachkräften zum Schaden der Gesundheitsversorgung in dem  
64 jeweiligen Land, muss in jedem Fall vermieden werden. Das ist allerdings längst nicht immer der Fall.  
65 Gerade aus den Balkanländern berichten die Gewerkschaften, dass die Abwerbung durchaus  
66 gravierende Auswirkungen auf die dortigen Gesundheitssysteme hat. Daher muss der »WHO Code of  
67 Practice« trotz zwischenzeitlicher Aktualisierung weiter fortgeschrieben und methodische Mängel  
68 wie z.B. bei der Definition des „kritischen Mangels“ dringend behoben werden.<sup>3</sup> Darüber hinaus  
69 bedarf es im Anschluss an die COV-SARS-2-Pandemie einer Neubewertung der Länder, da sich in  
70 Folge der Pandemie neue Bedarfe zeigen werden.

71 Zudem muss Deutschland die Konvention 181 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)  
72 unterzeichnen, die unter anderem untersagt, dass angeworbenen Beschäftigten direkte oder  
73 indirekte Vermittlungsgebühren aufgebürdet werden. Deutschland hat die Konvention als nahezu  
74 einziges westeuropäisches Land bislang nicht ratifiziert. Zwar wendet die Bundesagentur für Arbeit –  
75 Zentrale Auslandsvermittlung (BA-ZAV) die Konvention an und geht sogar darüber hinaus. Doch bei

---

<sup>2</sup> ver.di: Alternativen schaffen, Statt systematischem Gesetzesbruch mit Live-in-Kräften: Pflegeleistungen ausweiten, Unterstützung im Haushalt bieten, Pflegeversicherung weiterentwickeln; <https://gesundheitssoziales.verdi.de/themen/gesundheitspolitik/++co++007b0584-a37e-11eb-9903-001a4a160129>, Stand 04.08.2021

<sup>3</sup> Siehe auch: Steffen Angenendt, Michael Clemens, Meiko Merda: Der WHO-Verhaltenskodex, Eine gute Grundlage für die Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften? SWP-Aktuell 2014/A 25, 29.04.2014, 8 Seiten; [https://www.swp-berlin.org/publications/products/aktuell/2014A25\\_adt\\_clemens\\_merda.pdf](https://www.swp-berlin.org/publications/products/aktuell/2014A25_adt_clemens_merda.pdf)

76 den privaten Vermittlungen, die den weitaus größten Anteil ausmachen, ist dies nicht der Fall. Die  
77 Anwerbung von Arbeitskräften im Ausland braucht faire und verbindliche Regeln. Dazu gehört auch  
78 das Verbot von Nebenabreden zum Arbeitsvertrag die insbesondere Rückzahlungsverpflichtungen der  
79 Arbeitnehmer\*innen für die Kosten während des Anerkennungsverfahrens, bei gescheitertem  
80 Anerkennungsverfahren oder bei Auflösung des Arbeitsvertrags beinhalten.

81 Das im Rahmen der »Konzertierten Aktion Pflege« bislang diskutierte freiwillige »Gütesiegel« ist  
82 hierfür derzeit noch unzureichend. Bereits die Freiwilligkeit ist dabei das Problem. Um migrierende  
83 Arbeitskräfte effektiv zu schützen braucht es verbindliche Regeln, wie sie zum Beispiel durch das  
84 „Triple-Win-Projekt“<sup>4</sup> umgesetzt werden. Darüber hinaus ist die vom BMG im Sommer 2021  
85 eingeführte Förderung der Anwerbung von Arbeitsmigrant\*innen in der Pflege durch Prämie sogar  
86 kontraproduktiv, da sie eben keine entsprechenden, verbindlichen Regeln zur Grundlage hat.<sup>5</sup>

87 Eine große rechtliche Hürde für die Migration von Pflegekräften außerhalb von der Europäischen  
88 Union ist die Anerkennung der beruflichen Qualifikationen und Abschlüsse. Geregelt wird sie im  
89 »Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen« (BQFG). Die  
90 Umsetzung ist aus Sicht von Migrantinnen und Migranten nach wie vor sehr aufwendig,  
91 kostenintensiv und langsam. Viele empfinden das Verfahren als willkürlich. Immer wieder führt es  
92 dazu, dass Fachkräfte in ihr Ursprungsland zurückkehren.

93 Nach Abschluss der Ausbildung und Erhalt des Zeugnisses müssen Auszubildende oft einige Zeit auf  
94 die Erteilung der entsprechenden Urkunde über die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung  
95 warten. Diese ist für die Weiterbeschäftigung im erlernten Beruf zwingend notwendig. Diese  
96 Verzögerung kann zu gravierenden Unsicherheiten in Bezug auf die Weiterbeschäftigung führen,  
97 insbesondere dann, wenn daran die Beschäftigungserlaubnis und/oder die Aufenthaltserlaubnis  
98 geknüpft ist. Diese Unsicherheiten müssen durch entsprechende praktikable Übergangsregelungen  
99 beseitigt werden.

100

### 101 Arbeitsmigration begleiten

102 Als Gewerkschafter\*innen sind uns alle Menschen willkommen, die uns als Kolleginnen und Kollegen  
103 mit ihren jeweiligen Kompetenzen helfen wollen, den Anforderungen unseres Gesundheitswesens zu  
104 begegnen. Berichte von betrieblichen Interessenvertretungen zeigen jedoch, dass sich eine schnelle  
105 und zugleich nachhaltige betriebliche Integration in den Einrichtungen oft als große Herausforderung  
106 erweist. Es kommt zu Konflikten, die sowohl bei neu migrierten als auch bei etablierten  
107 Pflegefachkräften zu Unzufriedenheit führen. Wie eine empirische Untersuchung der Hans Böckler

---

<sup>4</sup> Triple-Win Migration ist ein Konzept für nachhaltige berufliche Mobilität zum Vorteil aller am Migrationsprozess Beteiligten – der Migranten, der Herkunftsländer und der Zielländer. Es berücksichtigt auch die Aspekte Integration, Sprachausbildung, berufliche Weiterbildung und bilaterale Kooperationspartnerschaften zur Weiterentwicklung der Wirtschaft im Herkunftsland. Mit dem Konzept soll dem Fachkräftemangel im Zielland begegnet werden und zugleich ein Brain Drain aus dem Herkunftsland verhindert werden. Der Fokus des Konzeptes liegt auf dem Bereich Gesundheitswesen. Triple-Win Migration lässt sich jedoch auch auf andere Branchen übertragen. Erste Erfahrungen mit diesem Konzept wurden im Bereich Altenpflege gesammelt. Es bestehen bilaterale Kooperationen zwischen Deutschland und den Partnerländern Vietnam, Bosnien und Herzegovina, Serbien und den Philippinen.

<https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/triple-win/triple-win-pflegekraefte>

<sup>5</sup> Beim Triple-Win-Projekt müssen Regeln zum Schutz der Arbeitnehmer\*innen eingehalten werden und die Umsetzung kostet Geld. Bei der neu eingeführten Prämie müssen keine entsprechenden Regeln eingehalten werden und dafür gibt es auch noch Geld. Das untergräbt ganz massiv den Schutz für Arbeitsmigrant\*innen im Sinne der Konvention 181 der ILO.

108 Stiftung (HBS)<sup>6</sup> zeigt, verlaufen diese Konflikte betrieblicher Integration auf globalisierten  
109 Arbeitsmärkten entlang der Dimensionen »Fachlichkeit«, »Arbeitsorganisation« sowie  
110 »Kulturalisierung«.

111 Die Arbeitgeber sind für betriebliche Integrationskonzepte verantwortlich, die mitbestimmt werden  
112 müssen. Berichte von Interessenvertretungen machen deutlich, dass unterschiedliche  
113 Ausbildungswege und Berufsbilder zu verschiedenen Interpretationen von Fachlichkeit und Aufgaben  
114 führen können. Dadurch kommt es innerhalb und zwischen den Berufsgruppen immer wieder zu  
115 strukturellen Problemen und Konflikten in Bezug auf innerbetriebliche Hierarchien. In der Folge  
116 geraten neu migrierte Beschäftigte oft in die Position von Außenseiter\*innen. Sowohl mangelnde  
117 Sprachkenntnisse als auch fehlendes Wissen über die betriebliche Organisation sowie den hiesigen  
118 Rechtsrahmen können Ausgangspunkte für derartige Konflikte sein. Auch fehlt es oft etablierte  
119 Kolleg\*innen die Zeit, die neue Kolleg\*innen ins Team und in den betrieblichen Abläufen zu  
120 integrieren.

121 Einige der migrierten Kolleg\*innen reagieren darauf mit großer Lernbereitschaft, andere wechseln  
122 schnell die Einrichtung oder kehren gar in ihr Herkunftsland zurück. Auf diese Weise entpuppen sich  
123 Anwerbebemühungen in verschiedenen Ländern allzu oft als Reinfluss für alle Beteiligten. Gescheiterte  
124 betriebliche Integration kann wiederum dazu führen, dass die Vorbehalte von »Etablierten«  
125 gegenüber neuen Arbeitsmigrant\*innen zunehmen. Auch wird immer wieder berichtet, dass es auf  
126 Seiten der neu migrierten Beschäftigten zu »Cliquesbildung« kommt. Auf Nachfrage kann man dann  
127 aber auch erfahren, dass ähnliche Prozesse bei den »Etablierten« ebenso stattfinden bzw.  
128 stattgefunden haben.

129 Den Berichten der Interessenvertretungen zufolge wird dort, wo die betriebliche Integration  
130 zumindest einigermaßen klappt, oft ein pragmatischer Weg gewählt. Unabhängig von formalen  
131 Kompetenzen nehmen Kolleg\*innen auf den Stationen die „Neuen“ an die Hand und schauen, was  
132 für eine gelingende Integration notwendig ist. Allzu oft bleibt es aber ein Arrangement auf Zeit,  
133 insbesondere für die Hinzugekommenen. Eine langfristige Bindung an den Betrieb gelingt nur durch  
134 Zufriedenheit aller Beschäftigten. Dies schließt auch die gesellschaftliche/private Integration der  
135 neuen Kolleg\*innen mit ein. Um die Grenzen zwischen etablierten und neuen Kolleg\*innen zu  
136 überwinden, müssen alle mitgenommen werden. Es bedarf Möglichkeiten des gemeinsamen  
137 Austausches auf Augenhöhe, die dabei helfen, jede Form kultureller Zuschreibungen (»die xxx sind  
138 nun mal so«), Diskriminierungen und auch Rassismus zu vermeiden. Solche Austauschmöglichkeiten  
139 zur Verfügung zu stellen, ist Aufgabe der jeweiligen Geschäftsführungen unter Mitbestimmung der  
140 Interessenvertretungen. Bei Konzernen und Verbänden machen auch diesbezügliche  
141 Rahmenvereinbarungen Sinn.

142 Einige Desillusionierungen und Konflikte können vermieden werden, wenn bei Anwerbeprogrammen  
143 über die Unterschiede zwischen den Ausbildungswegen, Berufsbildern und Verständnis des  
144 Pflegeprozesses im Herkunfts- und Einsatzland umfassend informiert wird. Das schließt auch  
145 Informationen über Kompetenzen, Aufgaben, Abläufe und Hierarchien mit ein. Zum Beispiel ist  
146 ausländischen Pflegepersonen oft nicht klar, dass zu den Aufgaben von Fachkräften auch die  
147 Grundpflege gehört, was im Sinne einer ganzheitlichen Versorgung auch durchaus sinnvoll ist.

148 Integrationsmanagement darf nicht allein auf die Neuen schauen. Schon regionale  
149 Anwerbeprogramme – die zum Beispiel immer höhere »Starterprämien« für Neueingestellte  
150 vorsehen, während die Löhne der Altbeschäftigten stagnieren – führen vielerorts zu Spannungen.

---

<sup>6</sup> Robert Pütz/Maria Kontos/Christa Larsen/Sigrid Rand/Minna-Kristiina Ruokonen-Engler (2019): Betriebliche Integration von Pflegekräften aus dem Ausland – Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte; Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 416, Düsseldorf

151 Insbesondere in Metropolregionen kommt es wegen der notwendigen Wohnungsbeschaffung für  
152 Neubeschäftigte manchmal zu Unmut bei Altbeschäftigten, da auch diese oft große Probleme auf  
153 dem Wohnungsmarkt haben. Auf der anderen Seite können bei migrierten Pflegekräften  
154 Missverständnisse aufkommen, wenn sie zu Aufgaben herangezogen werden, die im Herkunftsland  
155 nicht in den Aufgaben der Pflegefachpersonen fallen. Schlimmstenfalls fühlen sich dann beide  
156 Beschäftigtengruppen benachteiligt. Um das zu vermeiden, bedarf es, wie oben ausgeführt,  
157 frühzeitiger Informationen für alle Beteiligten und offene, gleichberechtigte Austauschformen.

158 Ein Grundstein sowohl für die interkulturelle Kompetenz als auch für den professionell kritischen  
159 Blick auf die eigenen Versorgungs- und Arbeitsstrukturen ist bereits in der beruflichen Ausbildung  
160 über das Pflegeberufegesetz angelegt, muss aber auch tatsächlich mit Leben gefüllt werden. Auch  
161 hierzulande wird sich vieles in den nächsten Jahren ändern.

162 Unerlässlich für einen gleichberechtigten Austausch und auch für die Ausübung der Berufe ist  
163 allerdings die sprachliche Kompetenz, auch das Beherrschen der Fachbegriffe. Hier sparen die  
164 Arbeitgeber fast durchgängig an der falschen Stelle. Das B1-Niveau (Touristen-Deutsch) – das in  
165 Hessen als Voraussetzung für die Berufsanerkennung ausreicht – stellt überhaupt keine geeignete  
166 Grundlage für eine professionelle Zusammenarbeit und eine gute Kommunikation mit Patient\*innen  
167 und pflegebedürftigen Menschen dar. Auch das B2/C1-Niveau, das in den anderen Bundesländern  
168 zur Bedingungen gemacht wird, kann nur als Start-Niveau verstanden werden. Weitere zeitnahe und  
169 für die Beschäftigten kostenfreie (fach-)sprachliche Fortbildungen während der Arbeitszeit sind  
170 zwingend notwendig und dürfen nicht nur optional angeboten werden, sondern müssen bundesweit  
171 verpflichtend sein. Für die »Etablierten« sind hausinterne Informationsveranstaltungen zu kulturellen  
172 Besonderheiten, Umgangsformen und einem landesüblichen kulturellen Verständnis hilfreich, um  
173 Gemeinsamkeiten im Arbeitsalltag zu entwickeln. Als besonders vorteilhaft haben sich auch  
174 Mentor\*innenprogramme erwiesen, die eine über das Betriebliche hinausgehende Bindung schaffen  
175 können.

176 Ob die Integration neuer Kolleginnen und Kollegen gelingt, hängt letztlich aber entscheidend von  
177 guten Arbeitsbedingungen ab. Wer glaubt, die Probleme durch Arbeitsmigration lösen und sonst alles  
178 beim Alten lassen zu können, wird scheitern. Nur wenn Arbeitsmigration als ein Baustein angesehen  
179 wird, um schlechte Arbeitsbedingungen zum Besseren zu verändern, können nachhaltige Effekte  
180 erzielt werden.

181 Daraus ergeben sich für die Akteurinnen und Akteure folgende Aufgaben:

#### 182 Aufgaben der deutschen Politik

183 -Abkehr von der Ökonomisierung der Gesundheitsversorgung, die zu schlechteren  
184 Arbeitsbedingungen und einer Aufspaltung von Tätigkeiten (Taylorisierung) führt und damit einer  
185 ganzheitlichen Versorgung entgegensteht.

186 -Bedarfsgerechte Finanzierung des Gesundheitssystems und der Pflege. Für die Altenpflege bedeutet  
187 das die Einführung einer Solidarischen Pflegegarantie, bei der alle Einkommensarten in die  
188 Pflegeversicherung einbezogen werden und die sämtliche pflegebedingte Kosten abdeckt, so wie die  
189 Krankenversicherung sämtliche Behandlungskosten übernimmt. Für die Krankenhäuser bedeutet es  
190 die Ablösung des Systems der Fallpauschalen (Diagnosis Related Groups, DRG) durch eine  
191 bedarfsgerechte Finanzierung aller notwendigen Kosten.

192 -Einführung gesetzlicher, am Versorgungsbedarf gebundener Personalvorgaben für alle Bereiche der  
193 Pflege und des Gesundheitswesens.

- 194 -Beseitigung des Gender Pay Gap, der strukturellen Benachteiligung bei der Bezahlung von Frauen,  
195 und eine Aufwertung der von weiblichen Arbeitskräften dominierten Sektoren.
- 196 -Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.
- 197 -Bessere Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen durch ein einheitliches, transparentes  
198 und fachlich plausibles Verfahren.
- 199 -Wenn schon Anwerbungen im (nicht-europäischen) Ausland stattfinden, dann nur durch öffentliche  
200 Anwerbungsprogramme, die internationale Standards für eine faire Anwerbung einhalten, wie das  
201 staatliche »triple-win«-Programm. Private Vermittlung im Gesundheitswesen soll nur in begründeten  
202 Ausnahmefällen möglich sein.
- 203
- 204 -Private Vermittlungsagenturen müssen zur Einhaltung von Standards zum Schutz der Beschäftigten  
205 verpflichtet und deren Einhaltung muss kontrolliert werden. So sind zum Beispiel Knebelverträge zu  
206 untersagen, die bei Arbeitgeberwechsel die »Rückzahlung« von Sprachkursen etc. festschreiben.
- 207 - Der Gesetzgeber muss für ein transparentes Verfahren sorgen, dass die Arbeitsstandards sichert  
208 und überwacht und unklare Arbeitsverhältnisse, rechtswidrige Vermittlungstätigkeiten sowie  
209 Ausbeutung unterbindet. Teil dessen sind einheitliche, transparente und praktikable  
210 Anerkennungsverfahren für Qualifikationen und Berufsabschlüsse. Zu regeln ist auch ein faires und  
211 für Beschäftigte kostenfreies Verfahren für Fälle, in denen Beschäftigten gekündigt wird, die  
212 Vertragsbedingungen durch die Arbeitgeber nicht eingehalten werden oder Beschäftigte den  
213 Anforderungen nicht gewachsen sind.
- 214
- 215
- 216 Aufgaben der europäischen Politik
- 217 -Arbeits- und Gesundheitsschutz für alle in Europa verbessern, kontrollieren und sanktionieren.
- 218 -Einführung von europaweiten Mindestlöhnen, um den ökonomischen Druck in Herkunftsländern zu  
219 mindern.
- 220 -Stärkung der Gesundheitssysteme und der öffentlichen Gesundheitsdienste in allen EU-Staaten, zum  
221 Beispiel über die Strukturförderung.
- 222 -Einführung eines europäischen Rechtsaktes zur privaten Vermittlung und Anwerbung von  
223 Arbeitskräften auf Basis des Übereinkommens 181 der Internationalen Arbeitsorganisation über  
224 private Arbeitsvermittler (1997). Dabei sollen unter anderem Mindestqualitätsstandards für die  
225 Tätigkeit privater Vermittler geregelt sowie ein Verbot eingeführt werden, den  
226 Arbeitnehmer\*innen für die Vermittlungstätigkeit weder unmittelbar noch mittelbar Gebühren  
227 oder sonstige Kosten in Rechnung zu stellen. Vermittlungskosten sind vom Arbeitgeber zu tragen  
228 und sollten nur einmalig in Rechnung gestellt werden. Zudem muss sichergestellt werden, dass  
229 „die Vermittlungsagenturen die Arbeitnehmer unabhängig von der Dauer ihres Vertrags vor der  
230 Abreise über ihre Arbeitsbedingungen, ihre Sozialversicherungsansprüche, ihre Reise und  
231 Unterbringung sowie über die am Arbeitsplatz geltenden Maßnahmen für die Sicherheit und den  
232 Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und andere einschlägige Vorkehrungen in ihrer eigenen  
233 Sprache oder einer Sprache, die sie verstehen, in-formieren“ (EU-Kommission, Juli 2020).  
234 Überdies sollte dieser Rechtsakt den Mitgliedstaaten die Möglichkeit geben zu bestimmen, dass  
235 die Vermittlung in bestimmten Branchen nur durch die öffentliche Arbeitsverwaltung erfolgen

236 darf. Bisher gilt diese Regelung nur für Saisonarbeitsbeschäftigte aus Drittstaaten (Art.21,  
237 2014/36/EU).

### 238 Aufgaben der Arbeitgeber

239 -Zuallererst müssen die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen verbessert werden, da sonst auch neu  
240 angeworbenes Personal wieder geht. Das heißt vor allem eine Personalbesetzung, die gesundes  
241 Arbeiten und eine gute Versorgung ermöglicht. Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, insbesondere  
242 zur Vorbeugung gegen Muskel-Skelett- und psychische Erkrankungen, eine bessere Vereinbarkeit von  
243 Beruf, Familie und Privatleben sowie professionelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten sind weitere  
244 wichtige Punkte.

245 -Auch sind gute Ausbildungsbedingungen entscheidend. Die Ausbildungszahlen steigen, es muss noch  
246 mehr und vor allem besser ausgebildet werden, um die Abbrecher\*innenquote zu senken,  
247 Auszubildenden mit schlechteren Startvoraussetzungen darin zu unterstützen, die Ausbildung  
248 erfolgreich abzuschließen und nicht durch schlechte Ausbildungsbedingungen das Interesse an den  
249 Berufen schon während der Ausbildung zu zerstören. Dazu müssen die Ausbildungen attraktiv  
250 ausgestaltet werden (Inhalte und Rahmenbedingungen), die Qualität im Vordergrund stehen und  
251 Karrieremöglichkeiten weiterentwickelt werden.

252 -Es braucht ein klares JA zur betrieblichen Mitbestimmung, Sozialpartnerschaft und zu Tarifverträgen  
253 ohne Wenn und Aber.

254 -Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort. Migrant\*innen sind keine Billigkräfte. Sie müssen  
255 vollständig betrieblich integriert sein und volle Mitspracherechte haben. Leiharbeits- und  
256 Zeitarbeitskonstruktionen sind zu verwerfen.

257 -Migration muss gut vorbereitet werden – im Heimatland, im Betrieb und auch bei Patient\*innen und  
258 Bewohner\*innen. Denn Ziel ist ein langfristiger Verbleib im Beruf. Als gutes Beispiel dafür dient das  
259 Tiple-Win-Projekt, das auch weltweit Anerkennung findet.

260 -Unterstützung und Übernahme der Kosten bis zum vollständigen Spracherwerb (mindestens B2-  
261 Niveau sowie fachspezifischer Spracherwerb) und Anerkennung der Qualifikationen.

262

### 263 Aufgaben für ver.di und gesetzliche Interessenvertretungen

264 -Als Selbstorganisation der Beschäftigten ist für uns als ver.di und für die betrieblichen  
265 Interessenvertretungen das oberste Ziel, gute Arbeitsbedingungen für alle Kolleginnen und Kollegen  
266 durchzusetzen – unabhängig von Herkunft, Branche oder Profession. Gute Arbeitsbedingungen und  
267 Verteilungsgerechtigkeit sind Fragen der Würde von Beschäftigten.

268 -Dabei wollen wir die neuen Kolleginnen und Kollegen nicht nur solidarisch begleiten, sondern sie  
269 auch für die Vertretung gemeinsamer Interessen und die Mitgliedschaft in unserer Gewerkschaft  
270 sowie für ein Engagement in der betrieblichen Interessenvertretung begeistern und gewinnen. Ihre  
271 Sicht und ihre Erfahrungen bereichern unser Handeln. So können alle von Arbeitsmigration  
272 profitieren.