

Leitfaden für die ethische internationale Anwerbung von Gesundheits- und Krankenpflegepersonal



Wien, August 2024

Impressum

Medieninhaber:in und Herausgeber:in:

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK),
Stubenring 1, 1010 Wien

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Fotonachweis: © istock/FatCamera

Wien, 2024. Stand: 11. Oktober 2024

Copyright und Haftung:

Ein auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Speicherung auf Datenträgern zu kommerziellen Zwecken, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z. B. Internet oder CD Rom.

Im Falle von Zitierungen (im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten) ist als Quellenangabe anzugeben: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (Hg.); Leitfaden für die ethische internationale Anwerbung von Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, 2024.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Bestellinfos: Diese und weitere Publikationen sind kostenlos über das Broschürenservice des Sozialministeriums unter www.sozialministerium.at/broschuerenservice sowie unter der Telefonnummer 01 711 00-86 25 25 zu beziehen.

Vorwort



Johannes Rauch
© Marcel Kulhanek

Im Einklang mit der ansteigenden Weltbevölkerung und Lebenserwartung steigt auch der weltweite Bedarf an Gesundheitsfachkräften stetig weiter an. Um die österreichische Gesundheitsversorgung in ihrer hohen Qualität sowie Zugänglichkeit gewährleisten zu können, ist die Aus- und Weiterbildung von Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, die Erhaltung im Beruf sowie die Anwerbung insbesondere von qualifiziertem Pflegepersonal aus dem Ausland von essentieller Bedeutung.

Die Bundesregierung hat daher im Dezember 2023 einen strategischen Maßnahmenplan gegen den Fachkräftemangel in Österreich verabschiedet. Dem Gesundheitsressort wurde die Aufgabe zu Teil, basierend auf dem „Globalen Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO) für die Internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften“ den nunmehr vorliegenden Leitfaden für die ethische internationale Anwerbung von Gesundheits- und Krankenpflegepersonal zu erarbeiten. Er beleuchtet die im WHO Code enthaltenen Handlungsempfehlungen aus österreichischer Sicht.

Der Leitfaden dient als unverbindliche Empfehlung und richtet sich an alle Akteure, welche Gesundheits- und Krankenpflegepersonal aus dem Ausland, insbesondere aus Drittstaaten, anwerben.

Johannes Rauch
Bundesminister

Inhalt

Vorwort	3
1 Auftrag und Zielsetzung	6
2 Begriffsbestimmungen	8
„WHO Code“.....	8
„Aktive internationale Anwerbung“.....	8
„Direkte Bewerbung“.....	8
„Herkunftsstaat“.....	9
„Drittstaat“.....	9
3 Leitprinzipien	10
3.1 Verzicht auf die aktive Anwerbung von Personal aus Ländern mit fragilen Gesundheitssystemen.....	10
3.2 Internationale Zusammenarbeit mit Herkunftsländern zum beidseitigen Nutzen.....	13
3.3 Faire Entlohnung, Schutz, Unterstützung, Gleichbehandlung und Transparenz für zugewanderte Gesundheitsfachkräfte.....	14
3.4 Datenerhebung und Datenmonitoring.....	14
3.5 Internationaler Informationsaustausch.....	15
4 Nationale Rahmenbedingungen	16
4.1 Rahmenbedingung „Verzicht der Anwerbung von der roten Liste“.....	17
4.2 Rahmenbedingung „Aufenthalts- und Ausländerbeschäftigungsrecht“.....	18
4.3 Rahmenbedingung „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“.....	19
4.3.1 Reglementierte Gesundheits- und Krankenpflegeberufe und Behördenzuständigkeiten.....	19
4.3.2 Das behördliche Nostrifikationsverfahren.....	21
4.3.3 Absolvierung der auferlegten Nostrifikationsmaßnahmen.....	23
4.4 Rahmenbedingung „Registrierung im Gesundheitsberuferegister“.....	26
4.4.1 Allgemeines zur Registrierung.....	26
4.4.2 Kenntnisse der deutschen Sprache, Vertrauenswürdigkeit und gesundheitliche Eignung.....	27
4.5 Rahmenbedingung „Ausübung des Berufes der Gesundheits- und Krankenpflege“...	29
4.6 Rahmenbedingung „Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht sowie Arbeitnehmer:innenschutz“.....	30
4.7 Rahmenbedingung „soziales Ankommen in Österreich und am jeweiligen Dienstort“.....	31
Literaturverzeichnis	32

1 Auftrag und Zielsetzung

Im Dezember 2023 hat die österreichische Bundesregierung einen strategischen Maßnahmenplan gegen den Fachkräftemangel und die Einrichtung eines Strategieausschusses beim Bundesminister für Arbeit und Wirtschaft beschlossen. Im Rahmen dieses Maßnahmenpaketes übernahm das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz die Erarbeitung eines auf dem Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften (im Folgenden „WHO Code“) basierenden Leitfadens für Österreich.

Dieser Leitfaden für die ethische internationale Anwerbung von Gesundheits- und Krankenpflegepersonal dient als unverbindliche Empfehlung und richtet sich an den Bund, die Bundesländer, Gemeinden, Arbeitgeber:innen sowie alle Personen, Einrichtungen und Agenturen, welche Gesundheits- und Krankenpflegepersonal aus dem Ausland, insbesondere aus Drittstaaten, anwerben.

Durch diesen Leitfaden wird dem WHO Code Rechnung getragen¹ und Österreichs Bekenntnis zu den darin enthaltenen hohen Standards betont. Die Festlegung von Leitprinzipien und Beschreibung nationaler Rahmenbedingungen soll den betroffenen Stellen eine Orientierung bieten und zugleich deren Einhaltung fördern. Ziel ist es unter anderem, sowohl Österreichs Gesundheitssystem als auch die Gesundheitssysteme der Herkunftsstaaten zu stärken und ihre Nachhaltigkeit sicherzustellen. Länder mit einer fragilen Gesundheitsversorgung sollen unterstützt und vor einer ungewollten Abwerbung von dringend benötigten Fachkräften bewahrt werden. Des Weiteren ist im Sinne einer ethisch vertretbaren Anwerbung darauf zu achten, dass auch angeworbene internationale Gesundheitsfachkräfte unterstützt und vor unlauteren Praktiken sowohl bei der Anwerbung als auch am österreichischen Arbeitsmarkt geschützt werden. Gesundheits- und Krankenpflegepersonal soll darauf vertrauen können, dass

¹ Es ist darauf zu verweisen, dass es weitere Empfehlungen und Standards gibt, welche im Rahmen einer ethisch vertretbaren internationalen Anwerbung eine Orientierung bieten. Hierbei sind insbesondere die ILO-Kernarbeitsnormen und die „ILO Fair Recruitment Initiative Strategy 2021-2025“ der Internationalen Arbeitsorganisation („International Labour Organization“, kurz „ILO“) sowie der IRIS – Standard für ethische Rekrutierung der Internationalen Organisation für Migration („International Organization for Migration“, kurz „IOM“) von Relevanz.

Beschäftigungsmöglichkeiten in österreichischen Einrichtungen ein hohes Maß an Unterstützung, Schutz und Wertschätzung bieten.

Schlussendlich soll durch die im Einklang mit dem Leitfaden getroffenen Maßnahmen auch die internationale Zusammenarbeit gefördert, neue Kooperationen geschaffen und bestehende vertieft werden.

Die Beachtung der Leitprinzipien des WHO Codes und der Empfehlungen dieses Leitfadens wird zudem zur Annäherung an die Ziele für eine nachhaltige Entwicklung („Sustainable Development Goals“, kurz „SDGs“) der Vereinten Nationen beitragen. Im Fokus steht das Bestreben, ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters zu gewährleisten und ihr Wohlergehen zu fördern (SDG Ziel 3). Unter anderem soll dieses Ziel durch die Anwerbung, Aus- und Weiterbildung sowie Bindung von Gesundheitsfachkräften in den Entwicklungsländern (SDG Ziel 3c) – und somit auch durch den Verzicht auf eine Abwerbung aus Ländern, welche die Gesundheitsfachkräfte am dringendsten brauchen – erreicht werden. Darüber hinaus sollen Arbeitsrechte geschützt und menschenwürdige Arbeitsbedingungen für alle sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit sichergestellt werden (SDG Ziel 8, 8.5 und 8.8).

2 Begriffsbestimmungen

„WHO Code“

Der von den 193 Mitgliedstaaten der 63. Weltgesundheitsversammlung (WHA), darunter von Österreich, am 21. Mai 2010 unter WHA63.16 verabschiedete „Globale Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO) für die Internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften“ (in Englisch: „WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel“).

„Aktive internationale Anwerbung“

Unter „aktive internationale Anwerbung“ im Sinne dieses Leitfadens fällt jegliche Vorgehensweise von anwerbenden Personen, Einrichtungen, Agenturen, Arbeitgeber:innen im Gesundheits- und Sozialwesen und Behörden, die darauf abzielt, Beschäftigungsmöglichkeiten im Gesundheits- und Sozialwesen in Österreich zu bewerben oder Arbeitsplätze zu vermitteln. Inkludiert sind sowohl physische als auch virtuelle Maßnahmen, unabhängig davon, ob diese tatsächlich zur Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses führen.

Nicht unter „aktive internationale Anwerbung“ fallen Unterstützungsmaßnahmen zugunsten internationaler Arbeitskräfte aufgrund einer bereits erfolgten Direktbewerbung.

„Direkte Bewerbung“

Im Sinne dieses Leitfadens ist eine „direkte Bewerbung“ eine Bewerbung, die eine Einzelperson direkt und in ihrem eigenen Namen an potentielle Arbeitgeber:innen richtet. Die Zwischenschaltung oder Involvierung von Dritten, beispielsweise Personalvermittlungsagenturen, schließt das Vorliegen einer „direkten Bewerbung“ aus.

Die Berücksichtigung bzw. Annahme von direkten Bewerbungen aus Herkunftsstaaten, aus denen keine aktive Anwerbung erfolgen soll, steht nicht im Widerspruch zu den Zielen und Leitprinzipien dieses Leitfadens. Schließlich steht es weltweit jeder Einzelperson frei, sich für eine Beschäftigung in Österreich zu bewerben.

„Herkunftsstaat“

Unter „Herkunftsstaat“ ist jener Staat zu verstehen, in welchem eine Person ihren gewöhnlichen Aufenthaltsort hat oder direkt vor ihrer Migration nach Österreich hatte.

Bei der Evaluierung, ob die Anwerbung einer Fachkraft aus einem bestimmten Staat in Frage kommt, soll auf den Herkunftsstaat abgestellt werden. Die Staatsbürgerschaft und der Staat, in welchem die Ausbildung absolviert wurde, spielen hierbei eine untergeordnete Rolle.

„Drittstaat“

„Drittstaaten“ im Sinne dieses Leitfadens sind Staaten, welche keine Mitglieder der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes (im Folgenden „EWR“) sind. Die Schweizerische Eidgenossenschaft ist ebenfalls kein Drittstaat.

3 Leitprinzipien

Ethische internationale Anwerbung von Gesundheits- und Krankenpflegepersonal wird insbesondere von folgenden Leitprinzipien des WHO Codes getragen:

- Verzicht auf die aktive Anwerbung von Personal aus Ländern mit fragilen Gesundheitssystemen,
- Internationale Zusammenarbeit mit Herkunftsländern zum beidseitigen Nutzen,
- Faire Entlohnung, Schutz, Unterstützung, Gleichbehandlung und Transparenz für zugewanderte Gesundheitsfachkräfte,
- Datenerhebung und Datenmonitoring sowie
- Internationaler Informationsaustausch

Im Folgenden sollen die für die Zielgruppe des vorliegenden Leitfadens relevanten Leitprinzipien erörtert werden:

3.1 Verzicht auf die aktive Anwerbung von Personal aus Ländern mit fragilen Gesundheitssystemen

Ein Grundpfeiler der ethisch vertretbaren internationalen Anwerbung besteht darin, auf die Situation und Stabilität der Gesundheitssysteme potentieller Herkunftsstaaten Bedacht zu nehmen. Der Mangel an Gesundheitsfachkräften ist eine globale Herausforderung. Da sich Staaten weltweit um die Anwerbung von Gesundheits- und Krankenpflegepersonal bemühen und Fachkräften aus Ländern mit niedrigerem Lohnniveau durch Migration teilweise bessere Arbeitsbedingungen und Gehälter in Aussicht stellen, sehen sich insbesondere Entwicklungsländer mit einem akuten Mangel dieser wertvollen Arbeitskräfte konfrontiert. Hierdurch kann die Gesundheitsversorgung für die Bevölkerung jener Staaten stark beeinträchtigt werden. Im WHO Code haben sich alle Mitgliedstaaten der WHO darauf verständigt, dass die Aufstockung der eigenen Personalbestände nicht dazu führen darf, dass die Gesundheitsversorgung anderer Staaten in eine Schieflage gerät.

Um dem Bund, den Bundesländern, Gemeinden, Arbeitgeber:innen sowie allen Personen, Einrichtungen und Agenturen, welche Gesundheits- und Krankenpflegepersonal aus dem

Ausland anwerben, eine rasche Evaluierung zu ermöglichen, ob die Anwerbung aus einem bestimmten Staat ethisch vertretbar ist, wurde von der WHO eine Liste jener Staaten erstellt, deren Gesundheitsversorgung durch die Abwanderung von Gesundheitsfachkräften am drastischsten bedroht wäre. Die Liste wird als „rote Liste“ bezeichnet.

Hinweis:

Die **aktive internationale Anwerbung** von Gesundheits- und Krankenpflegepersonal aus Staaten von der „roten Liste“ **widerspricht** den ethischen Standards des WHO Codes und somit den Prinzipien dieses Leitfadens.

Die „rote Liste“ basiert auf der „WHO health workforce support and safeguards list“, welche alle drei Jahre oder in kürzeren Abständen, wenn es die Situation erfordert, aktualisiert wird. In der „WHO health workforce support and safeguards list“ werden jene Staaten erfasst, deren allgemeine Gesundheitsversorgung durch einen Mangel an Gesundheitsfachkräften am stärksten gefährdet ist. Zum einen weisen jene Staaten weniger als 49 Ärzte und Ärztinnen, Gesundheits- und Krankenpflegepersonen sowie Hebammen pro 10.000 Einwohner:innen auf, wodurch die Dichte an Gesundheitsfachkräften unter dem globalen Median liegt. Zum anderen liegt der „Universal Health Coverage Service Index“ der aufgelisteten Staaten, in welchem die Zugänglichkeit von Gesundheitsleistungen erfasst wird, unter einem gewissen Schwellenwert.

Hinweis:

Die Berücksichtigung bzw. Annahme von **direkten Bewerbungen** aus Herkunftsstaaten, aus denen keine aktive Anwerbung erfolgen soll, **widerspricht nicht** den Zielen und Leitprinzipien dieses Leitfadens.

Gesundheitsfachkräfte sollen in ihren Möglichkeiten zur Einwanderung und Berufsausübung in einem anderen Staat aus eigenem Antrieb – über die bereits bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen hinaus – nicht eingeschränkt werden.

Mit August 2024 befinden sich folgende Staaten auf der roten Liste:

Afghanistan	Mali
Angola	Mauretanien
Äquatorialguinea	Föderierte Staaten von Mikronesien
Äthiopien	Mosambik
Bangladesch	Nepal
Benin	Niger
Burkina Faso	Nigeria
Burundi	Osttimor
Dschibuti	Pakistan
Elfenbeinküste	Papua-Neuguinea
Eritrea	Ruanda
Gabun	Salomonen
Gambia	Sambia
Ghana	Samoa
Guinea	Senegal
Guinea-Bissau	Sierra Leone
Haiti	Simbabwe
Jemen	Somalia
Kamerun	Sudan
Kiribati	Südsudan
Komoren	Tansania
Demokratische Republik Kongo	Togo
Kongo	Tschad
Laos	Tuvalu
Lesotho	Uganda
Liberia	Vanuatu
Madagaskar	Zentralafrikanische Republik
Malawi	

3.2 Internationale Zusammenarbeit mit Herkunftsländern zum beidseitigen Nutzen

Durch internationale Zusammenarbeit können Vereinbarungen getroffen werden, welche es allen Vertragspartner:innen ermöglichen, von der globalen Migration von Gesundheits- und Krankenpflegepersonen zu profitieren. Hierzu können unter anderem internationale Abkommen bzw. Memoranden of Understanding dienen. Um die landesspezifischen Bedürfnisse realitätsgetreu erfassen und berücksichtigen zu können, soll diesen ein umfassender Konsultationsprozess unter Einbeziehung unabhängiger, lokaler Expertise vorangehen. Besondere Aufmerksamkeit ist hierbei auf die Stabilität der Gesundheitssysteme von Herkunftsstaaten zu legen.

Folgende Memoranden of Understanding bzw. Abkommen zwischen der Republik Österreich und Drittstaaten sind im Rahmen jüngster Initiativen zur Fachkräftegewinnung abgeschlossen worden:

Memoranden of Understanding bzw. Abkommen

(Stand August 2024)

Staat	Titel des Memorandum of Understandings bzw. Abkommens	
Republik Indien	Abkommen zwischen der Österreichischen Bundesregierung und der Regierung der Republik Indien über eine umfassende Partnerschaft für Migration und Mobilität, BGBl. III Nr. 127/2023	in Kraft getreten am 1. September 2023
Republik der Philippinen	Memorandum of Understanding between the Government of the Republik of Austria and the Government of the Republic of the Philippines on the Recruitment of Professionals and Skilled Workers	unterzeichnet am 25. Oktober 2023
Republik Indonesien	Memorandum of Understanding between the Government of the Republik of Austria and the Government of the Republic of Indonesia on the Recruitment of Professionals and Skilled Workers	unterzeichnet am 13. Mai 2024

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)

3.3 Faire Entlohnung, Schutz, Unterstützung, Gleichbehandlung und Transparenz für zugewanderte Gesundheitsfachkräfte

Eine faire Entlohnung, der Schutz vor unlauteren Praktiken, die Unterstützung bei der Migration nach und Einfeldung in Österreich sowie die Gleichbehandlung mit den in Österreich tätigen Gesundheitsfachkräften soll allen internationalen Anwerbungsaktivitäten zugrunde liegen.

Gesundheits- und Krankenpflegepersonal soll bereits vor einer allfälligen Migration nach Österreich leichten Zugang zu allen relevanten Informationen zu den Rahmenbedingungen einer Beschäftigung in Österreich haben. Nur wenn diese Informationen bereitgestellt werden, Vorteile und Risiken abwägbare sind und angebotene Arbeitsstellen mit anderen Alternativen verglichen werden können, wird eine fundierte sowie freie Entscheidungsfindung ermöglicht.

Eine ethische Anwerbung von gut informierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen trägt letztlich auch zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie zur Stärkung des Arbeitsmarktes und der Menschenrechte bei.

3.4 Datenerhebung und Datenmonitoring

Grundlage aller fundierten Entscheidungen und effektiven Maßnahmen ist eine zielgerichtete Datenerhebung und Auswertung. Datenerhebung und Datenmonitoring zur Personalsituation im Pflege- und Gesundheitssektor kann eine vorausschauende und nachhaltige Personalplanung erleichtern.

Hierzu kann das Gesundheitsberuferegister unterstützend herangezogen werden.

3.5 Internationaler Informationsaustausch

Um eine ethische internationale Anwerbung von Gesundheits- und Krankenpflegepersonen zu gewährleisten und globale Entwicklungen im Blick zu behalten, ist internationaler Informationsaustausch auf allen Ebenen und in den verschiedenen Gremien maßgeblich. Von einem regelmäßigen internationalen Informationsaustausch über ergriffene Maßnahmen, bewährte Praktiken und Herausforderungen können alle Akteure profitieren.

Mit der Verabschiedung des WHO Codes bekannte sich Österreich zur Zusammentragung von Daten betreffend gesetzliche Regelungen zur Anwerbung und Migration von Gesundheitsfachkräften, Daten zu deren Umsetzung, Daten zur Zu- und Abwanderung von Gesundheitsfachkräften und deren Auswirkungen auf das nationale Gesundheitssystem sowie zur Übermittlung dieser Daten an das WHO-Sekretariat. Die gesammelten Daten sind alle drei Jahre in Form eines Datenberichts weiterzuleiten. Die Berichte der beteiligten Staaten bilden wiederum die Grundlage für den Bericht der WHO-Generaldirektorin, welcher die Umsetzung des WHO-Verhaltenskodex verfolgt und eine globale Übersicht über die internationale Migration von Gesundheitsfachkräften liefert.

4 Nationale Rahmenbedingungen

Die Adressat:innen dieses Leitfadens in Österreich – der Bund, die Bundesländer, die Gemeinden, Arbeitgeber:innen sowie alle Personen und Einrichtungen bzw. Agenturen, die Pflege- und Gesundheitspersonal aus dem Ausland insbesondere aus Drittstaaten anwerben – stellen im Rahmen einer fairen Anwerbung und Vermittlung von Gesundheits- und Krankenpflegepersonen aus dem Ausland transparente und faire Rahmenbedingungen für aus dem Ausland ankommende Personen sicher.

Die Zielsetzung sollte dabei die sichere Ankunft sowie die langfristige und gelungene Teilhabe dieser Personen in Österreich sein.

Sie entwickeln Konzepte und Maßnahmen, um potentielle zukünftige Arbeitnehmer:innen aus dem Ausland im Gesundheits- und Krankenpflegebereich bereits im frühestmöglichen Stadium eines Anwerbeprozesses über die notwendigen Schritte für eine sichere und gesetzeskonforme Berufsausübung bzw. einen gelungenen und langfristigen Verbleib in Österreich zu informieren.

Transparente und umfassende Informationen über die Berufstätigkeit und den Arbeitsstandort Österreich ermöglichen den ankommenden Personen, souveräne und selbstbestimmte Entscheidungen bei jedem Schritt des Anwerbeprozesses sowie in weiterer Folge ihres Lebens und Arbeitens in Österreich zu treffen.

Zukünftige Arbeitgeber:innen erkennen die Notwendigkeit an, ein angemessenes und sicheres Arbeitsumfeld sowie faire Arbeitsbedingungen für aus dem Ausland eingetroffenes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal zu schaffen und zu fördern.

Im Folgenden sollen jene Rahmenbedingungen beschrieben werden, die unter anderem für die Teilhabe sowie eine gesetzeskonforme Berufsausübung in Österreich in der Gesundheits- und Krankenpflege unerlässlich sind und somit seitens der Adressat:innen dieses Leitfadens mitbedacht werden sollten.

Die folgenden Rahmenbedingungen, insbesondere die rechtlichen Ausführungen zum rechtmäßigen Aufenthalt sowie Berufsausübung und die in den folgenden Kapiteln bereit gestellten sonstigen Informationen, gelten nicht nur für das Setting der „aktiven

internationalen Anwerbung“, sondern auch für jenes der „direkten Bewerbung“ (Definitionen siehe Kapitel 2). Einzelne Grundsätze gelten auch für aus dem EU-Raum bzw. EWR angeworbene Personen.

4.1 Rahmenbedingung „Verzicht der Anwerbung von der roten Liste“

Die Adressat:innen dieses Leitfadens werben keine Gesundheits- und Krankenpflegepersonen von der „roten Liste“ des WHO Codes an.

Beispiel 1:

Die österreichische Personalvermittlungsagentur X bewirbt in Togo – einem Drittstaat von der „roten Liste“ – Berufsmöglichkeiten in der Gesundheits- und Krankenpflege in Österreich via Social Media Kanäle und stellt unter anderem aktive Unterstützung bei den Behördengängen in Österreich in Aussicht.

Es handelt sich hierbei um aktive internationale Anwerbung in einem Drittstaat von der „roten Liste“ und **widerspricht** daher den ethischen Standards des WHO Codes und somit den Prinzipien dieses Leitfadens.

Beispiel 2:

Ein Krankenpfleger aus dem Südsudan – einem Drittstaat von der „roten Liste“ – bewirbt sich aus eigener Initiative auf eine Ausschreibung einer Krankenanstalt in Wien als Pflegefachassistent. Sein online Bewerbungsgespräch verläuft erfolgreich und in der Folge bemüht er sich um die Einreisemöglichkeiten nach Österreich.

Es handelt sich hierbei um eine direkte Bewerbung und steht somit **nicht im Widerspruch** mit den ethischen Standards des WHO Codes und somit den Prinzipien dieses Leitfadens.

4.2 Rahmenbedingung „Aufenthalts- und Ausländerbeschäftigungsrecht“

International angeworbene Gesundheits- und Krankenpflegekräfte müssen über einen gültigen Aufenthaltstitel bzw. eine Bewilligung für eine Beschäftigung nach den geltenden österreichischen Rechtsgrundlagen verfügen.

Hinreichende Informationen und Kenntnis über die Einreise, den rechtmäßigen Aufenthalt in Österreich sowie das geltende Ausländerbeschäftigungsrecht sind essentiell, um die Ankunft und den Verbleib der ankommenden internationalen Gesundheits- und Krankenpflegekräfte in Österreich sicher und gesetzeskonform zu gestalten.

In Österreich zählen Gesundheits- und Krankenpflegeberufe zu den sog. **Mangelberufen**. Ob eine sog. Rot-Weiß-Rot Karte als Fachkraft ausgestellt werden kann, hängt unter anderem vom Erreichen einer Mindestpunktzahl nach bestimmten Kriterien ab. Die Überprüfung der Kriterien bzw. des Vorliegens der Voraussetzungen für die Zuerkennung einer Rot-Weiß-Rot Karte erfolgt durch das Arbeitsmarktservice (AMS).

Beispiel für zu prüfende Kriterien:

Eine Gesundheits- und Pflegefachkraft aus Indien möchte in Österreich arbeiten. Sie verfügt über eine abgeschlossene **Berufsausbildung** aus Indien, über fünf Jahre **Berufserfahrung**, ist **39 Jahre** alt und weist Basiskenntnisse der **deutschen Sprache** auf.

Die Vergabe der Punkte durch das AMS richtet sich u.a. nach der Ausbildung, Berufserfahrung, Alter sowie Sprachkenntnisse der betroffenen Personen.

Informationen zum Aufenthalts- und Ausländerbeschäftigungsrecht insbesondere zur Rot-Weiß-Rot Karte finden sich hier:

- ["Rot-Weiß-Rot – Karte" für Fachkräfte in Mangelberufen – Antrag \(oesterreich.gv.at\)](https://www.oesterreich.gv.at/)
- [Fachkräfte in Mangelberufen \(migration.gv.at\)](https://www.migration.gv.at/)

4.3 Rahmenbedingung „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“²

4.3.1 Reglementierte Gesundheits- und Krankenpflegeberufe und Behördenzuständigkeiten

In Österreich zählen die drei Gesundheits- und Krankenpflegeberufe

- **allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege,**
- **Pflegefachassistenz sowie**
- **Pflegeassistenz**

zu den reglementierten Berufen. Die Berufsbilder, die Settings der Berufsausübung und Berufsausübungsvoraussetzungen dieser drei Gesundheits- und Krankenpflegeberufe sind im Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBl. I Nr. 108/1997, idgF, festgelegt.

Eine Anerkennung der im Ausland erlangten Berufsqualifikation ist eine der Voraussetzungen für eine spätere gesetzeskonforme Berufsausübung.

Die **Nostrifikationsverfahren** in den drei Gesundheits- und Krankenpflegeberufen werden

- in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege von den österreichischen **Fachhochschulen** sowie
- in den beiden Pflegeassistenzberufen von den je nach zukünftigem Wohnsitz oder Dienstort zuständigen **Ämtern der Landesregierungen**

geführt.

² Die Anerkennung von Drittstaatqualifikationen in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege wird gemäß § 6 Abs. 6 Fachhochschulgesetz (FHG), BGBl. Nr. 340/1993, idgF, „Nostrifizierung“ genannt. Die Anerkennung von Drittstaatsqualifikationen in den Pflegeassistenzberufen wird gemäß § 89 Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG), BGBl. I Nr. 108/1997, idgF, „Nostrifikation“ genannt. Zwecks besserer Lesbarkeit wird in diesem Leitfaden für beide Fälle der Begriff „Nostrifikation“ verwendet.

Die **Kontaktstellen** für die Nostrifikation in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege bei den Fachhochschulen sind unter [Kontaktstellen für Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen | Nursing in Austria](#) zu finden.

Die **Kontaktstellen** für die Nostrifikation in den beiden Pflegeassistentenberufen sind unter [Kontaktstellen für Pflegefachassistent:innen und Pflegeassistent:innen | Nursing in Austria](#) zu finden.

Beispiel:

Eine Krankenschwester aus Serbien verfügt über eine abgeschlossene **Mittelschulbildung** auf Sekundarstufe sowie die erforderliche Fachprüfung. Sie möchte in Tirol in ihrem Beruf arbeiten.

Da sie das Erfordernis der tertiären Ausbildung für eine Nostrifikation in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege an einer Fachhochschule nicht erfüllt, kann sie beim Amt der Tiroler Landesregierung einen Antrag auf **Nostrifikation in den beiden Pflegeassistentenberufen** stellen.

Im Bedarfsfall können für kostenlose und vielsprachige **Beratung** zur Nostrifikation von im Ausland erworbenen Qualifikationen die österreichweit vier Anlaufstellen (AST) in Wien, Linz, Graz und Innsbruck in Anspruch genommen werden: [AST: Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen \(anlaufstelle-erkennung.at\)](#).

4.3.2 Das behördliche Nostrifikationsverfahren

Das behördliche Nostrifikationsverfahren kann erst beginnen, wenn alle entscheidungsrelevanten Dokumente vollständig und formal richtig vorliegen.

Im Hinblick auf die inhaltliche Ausgestaltung der Nostrifikationsverfahren bei den zuständigen Behörden sind internationale Gesundheits- und Krankenpflegepersonen insbesondere darüber aufzuklären, dass die theoretischen und praktischen Inhalte ihrer Ausbildungen mit den Inhalten der österreichischen Ausbildungen im jeweiligen beantragten Gesundheits- und Krankenpflegeberuf verglichen werden müssen.

Hinweis:

Neben Gesamtumfang und Inhalte der ausländischen Ausbildung sowie den erworbenen Kompetenzen spielt bei dieser Überprüfung die bereits erlangte **Berufserfahrung** eine tragende Rolle.

Als Nachweis können Dienst- bzw. Arbeitszeugnisse, aber auch Zwischenzeugnisse, vorgelegt werden. Je aussagekräftiger diese – insbesondere im Hinblick auf Setting und durchgeführte Tätigkeiten – sind, desto leichter kann eine behördliche Überprüfung und Mitberücksichtigung erfolgen.

Um einen schnelleren, optimierten und einheitlicheren Ausbildungsvergleich im Einklang mit den oben genannten Rechtsgrundlagen im jeweiligen Nostrifikationsverfahren vornehmen zu können, wurde in Österreich eine **Nostrifikationsdatenbank** eingerichtet, welche **für nostrifizierende Stellen** einerseits Informationen und Beschreibungen zu einzelnen ausländischen Pflegeausbildungen sowie Mustergutachten für die Nostrifikationsbehörden enthält und andererseits ein Zurückgreifen auf bereits bestehende inhaltliche Ausbildungsüberprüfungen ermöglicht. Informationen dazu finden sich unter [Start | Nursing in Austria](#).

Beispiel 1:

Im Zuge der Nostrifikation einer tunesischen Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung von der tunesischen Ausbildungseinrichtung X besteht für die nostrifizierende Behörde die Möglichkeit, auf ein bereits bestehendes

einschlägiges **Mustergutachten** zurückgreifen, wenn die konkrete ausländische Ausbildung in der Datenbank bereits erfasst ist.

Dies ermöglicht ein beschleunigtes Zurverfügungstellen eines standardisierten Erstgutachtens, auf Grund dessen eine allfällige weitere Einzelfallprüfung, z.B. der vorliegenden Berufserfahrung, erfolgen kann.

Es ist weiters darauf hinzuweisen, dass im Rahmen der Nostrifikation auf den Fachhochschulen nicht nur die berufsrechtliche Anerkennung erfolgt, sondern auch die Nostrifikation **des ausländischen akademischen Titels** aus dem Drittstaat.

Beispiel 2:

Die erfolgreiche Nostrifikation einer Berufsausbildung mit einem Bachelorabschluss aus Ägypten auf einer österreichischen Fachhochschule bewirkt, dass in Österreich der **österreichische akademische Grad** „Bachelor of Science“ geführt werden darf.

Ein Umstand, welcher bei der zukünftigen Berufsausübung in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege aus dienst- und besoldungsrechtlicher Sicht die Gleichstellung mit in Österreich ausgebildetem Gesundheits- und Krankenpflegepersonal sowie eine akademische Weiterqualifizierung beispielsweise im Rahmen eines Masterstudiums „Pflegewissenschaften“ ermöglicht.

International ankommende Gesundheits- und Krankenpflegepersonen haben die Möglichkeit, für die im Zusammenhang mit den für die Nostrifikation erforderlichen Dokumenten und Übersetzungen eine **finanzielle Förderung in Höhe von bis zu 2500 Euro** zu erhalten.

Hinweis:

Insbesondere ist hier auf die Möglichkeiten der finanziellen Förderung seitens des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) hinzuweisen: Förderungen: Österreichischer Integrationsfonds ÖIF.

4.3.3 Absolvierung der auferlegten Nostrifikationsmaßnahmen

Die internationale Gesundheits- und Krankenpflegeperson ist darüber aufzuklären, dass ein Abgleich der ausländischen Ausbildung mit der österreichischen Referenzausbildung ergeben kann, dass bestimmte Ausbildungsinhalte und Praktika in Österreich nachzuholen sind.

Diese Inhalte sind an **österreichischen Ausbildungseinrichtungen** – wie Fachhochschulen, Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege oder Pflegeassistentenlehrgängen – nachzuholen.

Im Sinne der gebotenen Transparenz und der adäquaten Vorbereitung informieren die relevanten **Einrichtungen** bereits im Vorfeld insbesondere über:

- bestehende **Voraussetzungen für die Aufnahme** in die Ausbildungseinrichtung (z.B. Sprachniveau, Sprachprüfung),
- **Kosten** der Ausbildungsmaßnahmen (z.B. Kurskosten, Kosten der Lernunterlagen, etc.),
- **Prüfungsmodalitäten**,
- **Wiederholungsmöglichkeiten** von Prüfungen und Praktika im Falle des Nichtbestehens sowie
- **Ausgestaltung** der einzelnen bescheidmäßig vorgeschriebenen Anpassungsmaßnahmen (z.B. Ort und Dauer der Praktika).

Hinweis:

Auf Grund der österreichischen Rechtslage sind die **Wiederholungsmöglichkeiten** für Ausgleichsmaßnahmen bei negativen Prüfungserfolgen in der Regel **eingeschränkt**. Über die mögliche Anzahl der Prüfungsantritte informieren die jeweiligen Ausbildungseinrichtungen.

In Anerkennung der Bedeutung einer schnellstmöglichen und kostensparenden Nostrifikation wird folgenden Aspekten eine höchstmögliche Priorität eingeräumt:

Träger:innen von Ausbildungseinrichtungen erkennen ihre Rolle als Motor eines zügig durchgeführten Nostrifikationsverfahrens an und stellen **ausreichende und zielgerichtete Angebote für die Absolvierung von Ausgleichsmaßnahmen** bereit. Dieses Ziel kann auch durch etwaige Kooperationen zwischen Ausbildungseinrichtungen bzw. durch den Einsatz moderner digitaler Ausbildungsformen wie z.B. online Kurse etc. erreicht werden.

Hinweis:

Um den Prozess zu unterstützen und eine Integration zu ermöglichen, können **betroffene Personen mit einem Nostrifikationsbescheid mit Ausgleichsmaßnahmen, vorübergehend wie folgt in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen eingesetzt** werden:

- Bei einem Nostrifikationsbescheid als allgemeine Gesundheits- und Krankenpfleger:in mit Ausgleichsmaßnahmen ist eine vorübergehende Tätigkeit als Pflegefachassistent:in möglich.
- Bei einem Nostrifikationsbescheid als Pflegefachassistent:in mit Ausgleichsmaßnahmen ist eine vorübergehende Tätigkeit als Pflegeassistent:in möglich.
- Bei einem Nostrifikationsbescheid als Pflegeassistent:in mit Ausgleichsmaßnahmen ist eine vorübergehende Tätigkeit unter Anleitung und Aufsicht als Pflegeassistent:in möglich.

Diese Möglichkeiten sind auf einen **Zeitraum von zwei Jahren ab Eintragung in das Gesundheitsberuferegister begrenzt.**

Beispiel:

Eine Gesundheits- und Krankenpflegerin aus Marokko verfügt über einen Nostrifikationsbescheid in der allgemeinen Gesundheits- und Krankenpflege der Fachhochschule X in Österreich. Auf Grund dieses Bescheides muss sie bis zur erfolgreichen Nostrifikation an der Fachhochschule noch bestimmte Prüfungen ablegen.

Sie ist durch ihren Bescheid seitens der Fachhochschule im „Zielberuf“ – ex lege d.h. ohne ein weiteres Nostrifikationsverfahren – berechtigt, für einen Zeitraum von **zwei Jahren** im niederschwelligeren Beruf, als Pflegefachassistentin, eingesetzt zu werden.

Für die Ausübung der Pflegefachassistenz ist die **Eintragung im Gesundheitsberuferegister** erforderlich (siehe Kapitel 4.4.).

International ankommende Gesundheits- und Krankenpflegepersonen haben die Möglichkeit, für die im Zusammenhang mit den für die Nostrifikation erforderlichen zusätzlichen Ausbildungsmaßnahmen eine **finanzielle Förderung in Höhe von bis zu 2500 Euro** zu erhalten. Insbesondere ist hier auf die Möglichkeiten der finanziellen Förderung seitens des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) hinzuweisen: Förderungen: Österreichischer Integrationsfonds ÖIF.

Die **Dienstgeber:innen** ermöglichen und gewährleisten für eine schnelle und erfolgreiche Nostrifikation im Zielberuf, dass auf Grund dieser Rechtslage tätigen internationalen Pflegekräften genügend Zeit für die **Vorbereitung** und die erfolgreiche **Absolvierung** der notwendigen Ausgleichsmaßnahmen im angestrebten Zielberuf zur Verfügung gestellt wird.

Gleiches gilt für Gesundheits- und Krankenpflegepersonal, welches auf Grund der bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten zu Fortbildungszwecken eingesetzt wird.

4.4 Rahmenbedingung „Registrierung im Gesundheitsberuferegister“

4.4.1 Allgemeines zur Registrierung

In Österreich müssen sich Angehörige von Gesundheits- und Krankenpflegeberufen vor einer geplanten Berufsausübung im Gesundheitsberuferegister registrieren lassen. Die Registrierungsbehörden in Österreich sind

- für die allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege die **Gesundheit Österreich GmbH** sowie
- für die beiden Pflegeassistenzberufe die **Bundesarbeitskammer** bzw. die Landesarbeitskammern.

Diesen Weg müssen auch international angeworbene Gesundheits- und Krankenpflegepersonen nach erfolgreicher Nostrifikation bzw. vorab – während des Nostrifikationsverfahrens im „Zielberuf“ – im niederschwelligeren Gesundheits- und Krankenpflegeberuf beschreiten.

Über diese berufsrechtliche Verpflichtung und die nachzuweisenden Voraussetzungen für eine erfolgreiche Eintragung ins Gesundheitsberuferegister ist die ankommende internationale Gesundheits- und Krankenpflegeperson während des Nostrifikationsprozesses rechtzeitig und umfassend aufzuklären und zu informieren.

In diesem Zusammenhang ist auch rechtzeitig darüber aufzuklären, welche **Unterlagen aus dem Herkunftsstaat** für eine erfolgreiche Registrierung im Gesundheitsberuferegister erforderlich sein werden. Die international angeworbene Gesundheits- und Krankenpflegeperson ist dabei adäquat zu unterstützen.

Informationen und inhaltliche Hilfestellungen finden sich insbesondere unter folgenden Quellen:

- [Gesundheitsberuferegister | Gesundheitsportal](#)
- [Registrierungsbehörde Gesundheit Österreich GmbH | Gesundheitsportal](#)
- [Start | Gesundheit Österreich GmbH \(goeg.at\)](#)
- [Gesundheitsberufe | Arbeiterkammer](#)

4.4.2 Kenntnisse der deutschen Sprache, Vertrauenswürdigkeit und gesundheitliche Eignung

Im Bewusstsein dessen, dass für eine **qualitätsgesicherte Ausübung** der Gesundheits- und Krankenpflege und für die **Kommunikation** mit Patient:innen, Angehörigen von Patient:innen sowie mit der (interdisziplinären) Kollegenschaft die Kenntnis der deutschen Sprache unerlässlich ist, werden die internationalen Gesundheits- und Krankenpflegepersonen bereits am Anfang des Anwerbeprozesses über das Erfordernis des Vorliegens des notwendigen Sprachniveaus für eine spätere Registrierung im Gesundheitsberuferegister informiert. Dabei ist insbesondere auf die Sprachniveaustufen nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen zu verweisen.

Hinweis:

Das notwendige Sprachniveau für die Eintragung ins Gesundheitsberuferegister für die **allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege** ist **B2** sowie für die Berufe der **Pflegefachassistenz sowie Pflegeassistenz B1**.

Hinsichtlich der Prüfung der Deutschkenntnisse, der Vertrauenswürdigkeit sowie der gesundheitlichen Eignung hat das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz **Guidelines** für die Registrierungsbehörden veröffentlicht.

Weitere Informationen dazu sowie zur Prüfung der Sprachkenntnisse bzw. wie – insbesondere durch Zertifikate welcher Organisationen – diese nachgewiesen werden können, finden sich hier:

- [Berufe A bis Z \(sozialministerium.at\)](#)
- [Gesundheitsberuferegister | Gesundheitsportal](#)
- [Registrierungsbehörde Gesundheit Österreich GmbH | Gesundheitsportal](#)
- [Start | Gesundheit Österreich GmbH \(goeg.at\)](#)
- [Gesundheitsberufe | Arbeiterkammer](#)

Im Spracherwerbsprozess ist die internationale Gesundheits- und Krankenpflegeperson zu unterstützen und an die bestehenden Angebote in Österreich an anerkannten **Sprachschulen** bzw. an einschlägige **Sprachkurse** zu verweisen.

International ankommende Gesundheits- und Krankenpflegepersonen haben die Möglichkeit, hierfür eine **finanzielle Förderung** zu erhalten.

Hinweis:

Insbesondere ist hier auf die Möglichkeiten der finanziellen Förderung seitens des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) hinzuweisen: [Förderungen: Österreichischer Integrationsfonds ÖIF](#).

Dienstgeber:innen gewährleisten nach Möglichkeit, dass internationalen Gesundheits- und Krankenpflegepersonen genügend Zeit für die Vorbereitung und die erfolgreiche

Absolvierung der notwendigen Sprachkurse und Sprachprüfungen zur Verfügung gestellt wird.

4.5 Rahmenbedingung „Ausübung des Berufes der Gesundheits- und Krankenpflege“

In Anbetracht der Zielsetzung eines langfristigen und aufgeklärten Einsatzes von ausländischem Gesundheits- und Krankenpflegepersonal in Österreich müssen international angeworbene Gesundheits- und Krankenpflegepersonen insbesondere über

- **Berufsrechte** und **Berufspflichten** gemäß dem Berufsrecht,
- **Weiterqualifizierungsmöglichkeiten** im Berufsfeld (Spezialisierungen, Lehr- und Führungsaufgaben, Weiterbildungen sowie Fortbildungen) sowie
- Bestehen von **Interessensvertretung/en**

adressat:innengerecht informiert werden.

Insbesondere ist zu gewährleisten, dass aus dem Ausland ankommendem Gesundheits- und Krankenpflegepersonal ins Bewusstsein gerufen wird, dass sie gemäß dem österreichischen Berufsrecht **Berufspflichten** wie z.B.

- **Dokumentationspflicht,**
- **Verschwiegenheitspflicht,**
- **Anzeigepflicht,**
- **Fortbildungspflichten, etc.**

treffen.

4.6 Rahmenbedingung „Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht sowie Arbeitnehmer:innenschutz“

In Anbetracht der Sicherstellung von transparenten und nichtdiskriminierenden Arbeitsbedingungen für international angeworbenes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal spielt die Ausgestaltung des **Dienst- bzw. Arbeitsvertrags** sowie der für Gesundheits- und Krankenpflegepersonal geltende **Kollektivvertrag** eine entscheidende Rolle.

International angeworbene Gesundheits- und Krankenpflegepersonen werden daher klar und in verständlicher Weise insbesondere über folgende arbeitsrechtliche Aspekte des Erwerbslebens informiert:

- **Rechte und Pflichten** von Arbeitnehmer:innen,
- **Dienst- und Arbeitsverträge bzw. Kollektivvertrag,**
- **Probezeiten,**
- **Lohn und Gehalt,**
- **Bindungsklauseln,**
- **Mitbestimmungsrechte,**
- **Urlaubs- und Pausenansprüche,**
- **Kündigungsrechte,**
- **(Höchst)Arbeitszeiten,**
- **Urlaubsanspruch sowie**
- **Mindestruhezeiten**

Im Allgemeinen sollte von Bindungs- und/oder Rückzahlungsklauseln im Arbeitsvertrag abgesehen werden. Die international angeworbenen Gesundheits- und Krankenpflegepersonen werden über die Existenz des in Österreich eingerichteten Arbeits- und Sozialgerichts unterrichtet.

Auf die Existenz von innerbetrieblichen Arbeit- und Dienstnehmer:innenvertretung/en sowie gesetzliche Interessensvertretungen ist hinzuweisen.

International angeworbene Gesundheits- und Krankenpflegepersonen sollen weiters über die **gesetzliche Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung** bzw. die Mitversicherungsmöglichkeiten der Familienangehörigen informiert werden.

4.7 Rahmenbedingung „soziales Ankommen in Österreich und am jeweiligen Dienstort“

Die Adressat:innen dieses Leitfadens erkennen die Notwendigkeit an, dass ein langfristiger Verbleib bzw. eine gelungene Teilhabe in Österreich bzw. in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen nur gewährleistet ist, wenn sich die internationalen Gesundheits- und Krankenpflegepersonen willkommen, im sozialen und gesellschaftlichen Kontext aufgefangen und am Setting der Berufsausübung gut aufgenommen fühlen.

Auf in Österreich bestehende Angebote zur **Beratung zu Fragen des täglichen Lebens** (z.B. Unterkunft, Schulbesuch, Kindergartenplatz etc.) bzw. auf vereinzelt bereits eingerichtete „Welcome Center“ auf Landesebene oder von Träger:innenseite soll daher hingewiesen werden.

Ebenso soll auf Möglichkeiten der sozialen, politischen, kulturellen und religiösen Teilhabe in der Nähe des neuen Arbeitsorts hingewiesen werden.

Im Zusammenhang mit dem Erlernen der deutschen Sprache bzw. dem Besuch von Sprachkursen ist auf Kapitel 4.4.2 hinzuweisen.

Im Sinne eines langfristigen Einsatzes in der Gesundheits- und Krankenpflege sollten am Ort der Dienstverrichtung – mit dem Ziel der erfolgreichen Partizipation im bestehenden (interdisziplinären) Team und dessen Arbeitsprozessen – **begleitende Maßnahmen** gesetzt werden.

Dabei empfiehlt es sich am Dienstort bzw. in kleineren Teilbereichen verantwortliche Personen zu ernennen, die im Sinne eines **Mentorings** neu ankommende Gesundheits- und Krankenpflegepersonen aus dem Ausland begleiten und für die Beantwortung von Fragen im Zusammenhang mit der Berufsausübung und den jeweiligen organisatorischen Strukturen bereitstehen.

Um das Arbeitsklima vor Ort zu stärken und zu fördern, wird es notwendig sein, sowohl für das ankommende Gesundheits- und Krankenpflegepersonal als auch für das bestehende (interdisziplinäre) Stammpersonal mit Hilfe von Schulungen eine **inklusive Sensibilisierung** zu erzielen.

Literaturverzeichnis

Department of Health & Social Care (Hg.): Code of practice for the international recruitment of health and social care personnel in England. London: 2023

Globaler Verhaltenskodex der WHO für die Internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften. WHA63.16, 2010. [In Englisch: WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel].

International Labour Organization (Hg.): ILO Fair Recruitment Initiative Strategy 2021-2025. Genf: 2021.

IRIS Ethical Recruitment (Hg.): The IRIS Standard – Version 1.2, 2019.

RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e. V. (Hg.): Faire Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland – Gütesicherung RAL-GZ 912. Bonn: 2022.

Ramm, Wolf-Christian/Güllemann, Heino/Melissis, Anthanasios in: terre des hommes Deutschland e. V. - Hilfe für Kinder in Not (Hg.): Der globale Verhaltenskodex der WHO für internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften – Handbuch. Berlin: 2013.

Resolution der Generalversammlung, verabschiedet am 25. September 2015. A/RES/70/1, 2015, S. 14–30. [In Englisch: Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015].

The Scottish Government (Hg.): Scottish Code of Practice for the international recruitment of health and social care personnel. Edinburgh: 2023.

World Health Organization (Hg.): WHO health workforce support and safeguards list 2023. Genf: 2023.

Zwergel, Maike in Kuratorium Deutsche Altershilfe Wilhelmine-Lübke-Stiftung e. V. (Hg.): Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland. Berlin: 2022.

Abkürzungen

Abs.	Absatz
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
etc.	et cetera
e. V.	eingetragener Verein
Hg.	Herausgeber:in
idgF	in der geltenden Fassung
sog.	sogenannte/r
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

post@sozialministerium.at

sozialministerium.at