

Wien, September 2023

Pflegereform – Anerkennung von aus dem Ausland mitgebrachten Gesundheits- und Krankenpflegequalifikationen

Wir begrüßen sehr, dass auch bei den [weiteren Schritten in der Pflegereform](#) weitergehende Erleichterungen bei der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen geplant sind und in der Zwischenzeit zum Teil durch die GuKG-Novelle 2023 bereits umgesetzt wurden. Im Sinne der Schritte könnten diese noch weiterentwickelt und zielführender umgesetzt werden.

Zum Berufszugang von im Ausland ausgebildeten qualifizierten Pflegekräften:

Die Verfahren und verfahrensdurchführenden Behörden sollten bei Ausbildungen aus Drittstaaten mit denen bei EWR-Ausbildungen (ähnlich wie in Deutschland und anderen europäischen Staaten) angeglichen werden. Die Grundsätze der EU-Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen sollen für alle Anerkennungsverfahren gelten, unabhängig von der Herkunft bzw. Herkunft des Qualifikationsnachweises. Nur mehr „wesentliche Unterschiede“ für die Ausübung des jeweiligen Berufes sollten im Vordergrund stehen. Einschlägige Berufserfahrung und sonstige Qualifikationen müssen miteinbezogen werden und können „wesentliche Unterschiede“ ausgleichen.

Wird tatsächlich eine Datenbank über ausländische Qualifikationen in der Gesundheits- und Krankenpflege geschaffen, könnte in Folge von der Vorlage einzelner Dokumente (Studienpläne, Beschreibungen von Lehrinhalten, etc.) abgesehen werden. Diese sind einerseits oft nur mühsam oder gar nicht zu besorgen. Andererseits fallen hohe Übersetzungs- und Beglaubigungskosten an.

Vor einem Jahr wurde die befristete zweijährige Zulassung zu Pflegeberufen eine Stufe darunter (wieder) ermöglicht. Dies war ein wichtiger und wertvoller Schritt und ermöglicht vorläufige einschlägige Beschäftigungsmöglichkeiten. Nur bei Pflegeassistenten war dies nicht möglich, da es keinen Pflegeberuf darunter mehr gibt. Mit der GuKG-Novelle 2023 wurde jedoch eine befristete zweijährige Zulassung unter Aufsicht ermöglicht.

Zu befürchten ist jedoch auch aufgrund bisheriger Erfahrungen mit der vorläufigen Beschäftigung, dass betroffene Personen bei der Absolvierung der Ergänzungsprüfungen und Absolvierung der Praktika steckenbleiben. Da Ergänzungslehrgänge nicht zeitgerecht angeboten werden, da Zeit zur Absolvierung fehlt bzw. bei den Arbeitszeiten zu wenig Rücksicht genommen wird. Es könnte auch sein, dass in weiterer Folge ein nochmaliger Nostrifikationsantrag eine Stufe darunter gestellt wird, mit der Hoffnung, dass es dann zu weniger bzw. leichter erfüllbarer Auflagen kommt.

In einem ersten Schritt könnte die zweijährige befristete Zulassung auf zumindest drei Jahre ausgeweitet werden und somit die Chancen auf ein nutzbares Angebot von Nostrifikationslehrgängen bzw. Ergänzungsmaßnahmen erhöhen.

Bei weiteren Reformen sollte daher generell überlegt werden, dass Betroffene im tatsächlich beantragten Gesundheits- und Pflegeberuf befristet – unter Aufsicht - zugelassen werden (und nicht eine Stufe darunter). Diese dann einschlägigen österreichischen Beschäftigungszeiten sollten in Folge dann in der Gesamtbeurteilung bzw. zur Erfüllung der Auflagen angerechnet werden, ohne dass

neuerliche Anträge auf Nostrifizierung/Nostrifikation gestellt werden müssen. Bzw. könnten so auch die vorgeschriebenen Praktika teilweise in der Arbeitszeit absolviert werden.

Werden in Zukunft tatsächlich vermehrt Anträge auf Anerkennung bei den zuständigen Behörden gestellt, müssten diese auch entsprechend mit personellen Ressourcen ausgestattet und österreichweit einheitlich geschult werden.

Nostrifikationslehrgänge

Spezielle Nostrifikationslehrgänge gibt es nur in einzelnen Bundesländern und auch dort nicht immer in aktuell ausreichender Anzahl. Sie finden oft nicht regelmäßig und zeitnah statt. Ausreichende Plätze in Nostrifikationslehrgängen sollten daher österreichweit zur Verfügung stehen.

In einigen Bundesländern müssen die Ergänzungsaufgaben in der Regelausbildung absolviert werden, was länger dauert. Eigene Lehrgänge sind auch nicht überall organisierbar, da es hierfür zu wenig potentielle Teilnehmer*innen im jeweiligen Bundesland (Region) gibt und auch die örtliche Erreichbarkeit nicht wirklich gegeben ist.

Es könnten auch Nostrifikationslehrgänge mit geringeren Teilnehmer*innenzahlen geblockt organisiert werden. Die Mehrkosten müssten entsprechend finanziert werden. Dafür erspart man sich grundsätzliche österreichische Schul- und Ausbildungskosten.

Gleichzeitig sollten Nostrifikationslehrgänge zum Teil auch digital – jederzeit verfügbar – entwickelt werden. Alternativ könnten – durch eine Änderung der Nostrifikationsbestimmungen - auch generell einheitliche Nostrifikationslehrgänge österreichweit mit den selben Auflagen geschaffen werden.

Unabhängig davon müssen im Vorfeld bereits gute Kenntnisse der österreichischen (Fach-)Sprache vorliegen, um die Aufnahme in einen Lehrgang/Schule/Fachhochschule zu schaffen und diesen in Folge erfolgreich absolvieren zu können. Entsprechende Angebote müssen zur Verfügung gestellt und gefördert werden.

Zeitverzögerungen, Abbrüche bzw. das Nicht-Weiterverfolgen des Anerkennungsprozesses sind momentan/oder unter den derzeitigen Bestimmungen vorprogrammiert. Umso mehr wäre es wichtig, dass die Auflagen bereits durch die vorläufige, befristete Beschäftigung (unter Aufsicht) erfüllt werden könnten (siehe vorher) und potentielle Arbeitgeber*innen verstärkt in die Verantwortung genommen werden.

Überdies hinaus müsste sichergestellt werden, dass während der Erfüllung der Ergänzungsaufgaben, besonders während der Praktika, zumindest der Lebensunterhalt der teilnehmenden Personen gesichert ist. Die Pflegeausbildungsprämie sollte österreichweit auch auf Nostrifikant*innen ausgeweitet werden.

Kosten

Anerkennungsverfahren sind teuer und Betroffene müssen diese Kosten zumeist aus eigenen Mitteln bewerkstelligen. Es gibt zwar unterschiedliche Fördermöglichkeiten jedoch nicht flächendeckend und diese lösen wieder eigene vielfältige bürokratische Förderprozesse aus. Folgende Kosten können anfallen:

- Beglaubigungskosten
- Kosten für beglaubigte Kopien



- Kosten zur Beschaffung von notwendigen Dokumenten, Bevollmächtigung von Dritten, wenn man bereits in Österreich lebt und keine Zugänge mehr hat
- Übersetzungskosten
- Antrags-, Beilagen- und Bescheidgebühren, Nostrifizierungstaxen
- Kosten für (Fachsprach-)Deutschkurse
- Medizinische Untersuchungen + Impfgebühren, die als Voraussetzungen zur Aufnahme in die Lehrgänge gelten und nicht von der Gesundheitskasse übernommen werden,
- Kosten für Nostrifikationslehrgänge bzw. für die Erfüllung der Ergänzungsauflagen
- Etc.

Es sollten daher Regeln geschaffen werden, dass zumindest das österreichische Anerkennungsverfahren kostenfrei absolviert werden kann (keine Gebühren und kostenlose Angebote zur Erfüllung der Ergänzungsauflagen). Die Übersetzung von Dokumenten könnte überdies von Amts wegen erfolgen, vor allem dann, wenn Lehr- und Studienpläne/Curricula und andere umfangreiche Dokumente verlangt werden.

Zur Nutzung des Arbeitskräftepotentials von Arbeitskräften ohne österreichische Staatsbürgerschaft in Österreich

Um tatsächlich das Arbeitskräftepotential von Menschen ohne österreichische Staatsbürgerschaft besser nutzen zu könnten, müsste der aktuelle § 1 Z 6 Ausländerbeschäftigungsverordnung erweitert werden. Derzeit sind nur Personen vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen, wenn sie eine Ausbildung als diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger*in bzw. in einem Pflegeassistentenberuf in Österreich absolviert haben und über ein Aufenthaltsrecht nach dem NAG verfügen. AsylwerberInnen, Personen mit einer Aufenthaltsberechtigung nach dem Asylgesetz und Vertriebene aus der Ukraine besitzen dieses Aufenthaltsrecht nicht und wären somit auch nicht vom AuslBG ausgenommen. Auch Nostrifikant*innen sind nicht von dieser Regelung erfasst, selbst wenn sie den Anpassungslehrgang in Österreich absolviert haben.

Diese Personengruppen müssten natürlich auch in die jeweiligen Förderprogramme als Zielgruppe mit aufgenommen werden.

Zu überlegen wären auch Änderungen und Flexibilisierungen in den Ausbildungsverordnungen, damit beispielsweise auch während der fachlichen Ausbildung noch deutsch-fachliche Unterstützung institutionell angeboten werden kann. Diese gelten dann natürlich auch für Nostrifikationslehrgänge.

Vermutlich wird das Arbeitskräftepotential, das in Österreich ansässig ist, nicht reichen, um den prognostizierten Bedarf an Pflegekräften abdecken zu können. Erste Schritte und Reformen wurden bereits gesetzt, um die „Rot-Weiß-Rot – Karte“ erleichtert erteilt zu bekommen.

Anerkennungs- und Einwanderungsverfahren sind jedoch nach wie vor kaum rechtlich aufeinander abgestimmt. Bereits bestehende Initiativen zur Etablierung einer Prozesskette der Zuwanderung von Pflegekräften, die bereits in den Herkunftsländern beginnt, müssten daher anerkennungs-, beschäftigungs- und aufenthaltsrechtlich gesichert werden. Diese Initiativen werden derzeit vor allem durch (private) Agenturen getragen, die im Herkunftsland qualifizierte Deutschkurse anbieten und bei konkreten Arbeitsplatzvermittlungen bei der Einwanderung („Rot-Weiß-Rot – Karte“) und beim Anerkennungsverfahren unterstützen.

Vermutlich wird es auch einen eigenen Aufenthaltstitel im Vorfeld (Deutschlern- und Anerkennungsphase) benötigen. Durch einen eigenen Aufenthaltstitel für qualifizierte Pflegekräfte



könnten zusätzlich Personen angesprochen werden, die es individuell kaum schaffen können, vom Ausland ein erfolgreiches Anerkennungsverfahren zu starten, die notwendigen Deutschkenntnisse zu erwerben und (zum größten Teil öffentliche) Arbeitgeber*innen zu motivieren, ein „Rot-Weiß-Rot – Karten“-Verfahren zu führen.

Zu überlegen wäre auch, ob nicht auch ausländische Ausbildungsstätten in Kooperation mit österreichischen Schulen österreichische Berufsqualifikationen mit Abschlüssen vermitteln.

Sonstige Schritte

Feststellbar ist, dass österreichweit die zuständigen Ämter der Landesregierungen die Bewilligung zur Beschäftigung zu Fortbildungszwecken gemäß § 34 GuKG (in Bezug auf die neugeschaffene Möglichkeit gemäß § 89a GuKG gibt es noch keine Erfahrungswerte) unterschiedlichst und vor allem sehr restriktiv handhaben. Es besteht durchaus der Eindruck, dass der sogenannte Pflegemangel sowohl im § 34-Verfahren als auch generell im Nostrifikations-/Nostrifizierungsverfahren nicht wirklich bürokratisch bei den zuständigen Institutionen angekommen ist.

Z. B. werden sogenannte „Nostrifizierungsbestätigungen“ von den Fachhochschulen eingefordert, die diese wiederum nicht wirklich ausstellen wollen, da sie keine Anträge auf Anerkennung sind. Auch in Bezug auf den Nachweis von Deutschkenntnissen gibt es österreichweit unterschiedlichste Herangehensweisen.

Zu begrüßen wäre eine Klarstellung durch das Gesundheitsministerium (BMSGPK), damit österreichweit dieselben Regeln gelten. Auch mit dem Hintergrund, dass ein Bedarf an qualifizierten Pflegekräften besteht. Sollte dies nicht auf dieser Basis funktionieren, müsste wohl – leider – der § 34 GuKG entsprechend novelliert und rechtlich als Alternative zu den derzeit bestehenden befristeten Zulassungen (siehe vorher) erweitert werden.

Kontakt:

Norbert Bichl

n.bichl@migrant.at