

ÖIF-FORSCHUNGSBERICHT

Anerkennung und Nostrifizierung in der Pflege

Bedarfserhebung zu Nostrifikationslehrgängen
in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen

Andrea Egger
Michael Flotzinger
Claudia Liebeswar
Wolfgang Mayer
Gabriele Schmied
Karin Steiner

2024

Herausgeber: Österreichischer Integrationsfonds

Impressum

abif – analyse, beratung, interdisziplinäre forschung

Einwanggasse 12 / Top 5, 1140 Wien

Tel: 43 - 1 - 522 48 73 11

office@abif.at

Medieninhaber, Herausgeber, Redaktion und Hersteller:

Österreichischer Integrationsfonds –

Fonds zur Integration von Flüchtlingen und MigrantInnen (ÖIF)

Schlachthausgasse 30, 1030 Wien

T: +43 1 710 12 03-0 | mail@integrationsfonds.at

Verlags- und Herstellungsort:

Schlachthausgasse 30, 1030 Wien

Grafik: Österreichischer Integrationsfonds

Grundlegende Richtung:

wissenschaftliche Publikation zu den Themen Migration und Integration

Offenlegung gem. § 25 MedienG: Sämtliche Informationen über den Medieninhaber und die grundlegende Richtung dieses Mediums können unter www.integrationsfonds.at/impressum abgerufen werden.

Haftungsausschluss:

Die Inhalte dieses Mediums wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte wird keine Haftung übernommen.

Weder der Österreichische Integrationsfonds noch andere an der Erstellung dieses Mediums Beteiligte haften für Schäden jedweder Art, die durch die Nutzung, Anwendung und Weitergabe der dargebotenen Inhalte entstehen.

Sofern dieses Medium Verweise auf andere Medien Dritter enthält, auf die der Österreichische Integrationsfonds keinen Einfluss ausübt, ist eine Haftung für die Inhalte dieser Medien ausgeschlossen. Für die Richtigkeit der Informationen in Medien Dritter ist der jeweilige Medieninhaber verantwortlich.

Die Beiträge dieser Publikation geben die Meinungen und Ansichten der Autoren wieder und stehen nicht für inhaltliche, insbesondere politische Positionen der Herausgeber oder des Österreichischen Integrationsfonds.

Urheberrecht:

Alle in diesem Medium veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Urhebers ist jede technisch mögliche oder erst in Zukunft möglich werdende Art der Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Verwertung untersagt, sei es entgeltlich oder unentgeltlich.

Dieser ÖIF-Forschungsbericht wurde in Österreich auf PEFC-zertifiziertem Papier aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern gedruckt.



Anerkennung und Nostrifizierung in der Pflege

Bedarfserhebung zu Nostrifikationslehrgängen
in Gesundheits- und Krankenpflegeberufen

Executive Summary

Ergebnisse auf einen Blick

Der Pflegekräftebedarf kann aktuell nicht mit AbsolventInnen inländischer Pflege- und Fachhochschulen vollständig gedeckt werden. Bereits rund 11 % der Pflegekräfte (DGKP, PFA, PA) in Österreich haben ihre Ausbildung im Ausland erworben (8 % EU, 3 % Drittstaaten; Jahr 2022).

2022/23 gab es 1.311 vollständige Anerkennungen/Nostrifikationen (01.10.2022 bis 30.09.2023),

- davon 1.036 ohne die Notwendigkeit, eine Ausgleichs-/Ergänzungsmaßnahme zu erfüllen (EU)
- und 275 mit vollständig abgeschl. Ausgleichs-/Ergänzungsmaßnahme (haupts. Drittstaaten).

Mehr als die Hälfte der Pflegekräfte erfüllt ihre Ausbildungsaufgaben nicht innerhalb von eineinhalb bis zwei Jahren, weil neben Vollzeitarbeit, Sprachkursen und Bewältigung der sozialen und beruflichen Integration die Zeit zur Absolvierung von Einzellehrveranstaltungen für Ergänzungsmaßnahmen fehlt. Darüber hinaus spielen familiäre sowie persönliche Gründe und u. U. die fehlende Unterstützung am Arbeitsplatz eine Rolle. Kompakte Nostrifizierungskurse haben einen geringeren Drop-out, führen rascher zum Ziel und können mit Deutschkursen kombiniert werden. Diese sind aber nicht für alle zugänglich, bzw. es fallen erhebliche Kosten an, die nicht zwangsläufig von Förderungen abgedeckt sind (komplexe Förderlandschaft mit sehr spezifischen Zielgruppen und Zugangsbedingungen).

Potenzielle Zielgruppe für Nostrifizierungskurse: jährlich ca. 700–900 Personen in den nächsten Jahren; nicht alle werden auch tatsächlich einen Kurs benötigen/wollen.

Eine Strukturförderung im Sinne einer Istkosten-Förderung von Nostrifizierungskursen wird weitgehend befürwortet, allerdings bedarf es einer Koordinierung v. a. auf FH-Ebene. Dringender Bedarf besteht bei der (Kosten-)Förderung von Deutschkursen und Pflegefachsprache, auch besteht teilweiser Unterstützungsbedarf für Betriebe bei Integrationsmaßnahmen zum erfolgreichen Onboarding neuer MitarbeiterInnen.

Aufgrund des Pflegekräftebedarfs in Österreich beauftragte der Österreichische Integrationsfonds eine Bedarfsanalyse zur Förderung der Nostrifizierungs- und Anerkennungsprozesse von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Bereich der Pflegeberufe Pflegeassistent (PA), Pflegefachassistent (PFA) und gehobener Dienst in der Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP). Genauer handelt es sich um die Bedarfseinschätzung einer Strukturförderung im Sinne einer Istkosten-Förderung für Ausbildungsorganisationen zur Durchführung von Nostrifizierungslehrgängen (auch Anpassungslehrgänge, Ergänzungslehrgänge oder Kompensationslehrgänge genannt), damit bei weitgehend gleichwertiger ausländischer Pflegequalifikation einzelne Ausbildungsteile zur vollständigen Anerkennung/Nostrifikation in Österreich rasch nachgeholt werden können. Letzteres kann zwar auch selbstständig durch Absolvierung von Ergänzungs- und Eignungsprüfungen an Pflegeschulen, PA-Lehrgängen und Fachhochschulen (FHs) mit oder ohne Absolvierung von Lehrveranstaltungen im Rahmen des Regelunterrichts erfolgen; dies gestaltet sich jedoch bei gleichzeitiger Berufstätigkeit schwierig, da die einzelnen Studien- bzw. Schulfächer zu den regulären Unterrichtszeiten stattfinden. Einzelne Landespflegeschulen, private Pflegeschulen und FHs bieten daher auch eigene kompakte Nostrifizierungslehrgänge an, bisher üblicherweise nach Beauftragung durch ArbeitgeberInnen bzw. Personalvermittlungsagenturen für deren jeweilige NostrifikantInnengruppe. Für das Jahr 2024 bestehen bei einigen FHs Überlegungen zur Öffnung der Nostrifizierungslehrgänge für eine breitere Zielgruppe. Die zentralen Fragen lauten daher:

- ❖ Gibt es einen Bedarf an zusätzlichen Nostrifizierungskursen sowie einen Finanzierungsbedarf?
- ❖ Besteht Bereitschaft vonseiten der Ausbildungseinrichtungen, Nostrifizierungslehrgänge (vermehrt) durchzuführen?
- ❖ Welchen Effekt würde eine Istkosten-Finanzierung haben?
- ❖ Welche sonstigen Förderbedarfe bzw. Verbesserungsvorschläge gibt es?

Zur Beantwortung der Fragestellungen sichtete das Studienteam des sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitutes abif aktuelle Studien und Gesetze, bereitete Zahlenmaterial auf und führte von Februar bis März 2024 insgesamt 65 leitfadengestützte Interviews mit VertreterInnen der Landesbehörden, Pflegeschulen, Fachhochschulen, Personalvermittlungsagenturen sowie ArbeitgeberInnen (Gesundheitsverbände, Holdings, Pflegeeinrichtungen) und ExpertInnen aus dem Arbeitsmarktservice, dem Gesundheitsministerium, verschiedenen Förderstellen, der Gesundheit Österreich GmbH und der Arbeiterkammer, wobei Gesundheit Österreich und die Arbeiterkammer die für die Eintragung in das Gesundheitsberuferegister verantwortlichen Behörden sind. Diese Eintragung ist eine Voraussetzung für die Ausübung des Pflegeberufs in Österreich und erfordert bei ausländischen Pflegekräften neben Unbescholtenheit, vorhandenem Gesundheitszeugnis und Anerkennung/Nostrifikation der ausländischen Pflegequalifikation zudem ausreichende Deutschkenntnisse zur Ausübung des Berufes, wobei für die Assistenzberufe Sprachlevel B1 als ausreichend gilt, für den gehobenen Dienst B2.

PFLEGEBERUFE, NOSTRIFIKATION UND ANERKENNUNG

In Österreich ist die Pflegeassistentenausbildung eine einjährige Vollzeitausbildung oder ein dreijähriger Lehrberuf. Mehrjährige schulische Ausbildungen zur Diplomsozialbetreuung enthalten auch die Pflegeassistentenausbildung. Die Pflegefachassistentenausbildung ist eine zweijährige Ausbildung an einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule oder ein vierjähriger Lehrberuf. Die Ausbildung für den gehobenen Dienst, Diplomgesundheits- und Krankenpflege (DGKP), findet als dreijähriges Bachelorstudium an einer Fachhochschule statt. Lehrberufe für PA und PFA wurden erst 2023 als Ausbildungsversuch eingeführt, der 2023 mit 37 Lehrlingen startete. Die DGKP-Ausbildung an Pflegeschulen ist 2023 ausgelaufen und darf nur mehr für bereits begonnene Ausbildungen bis 2026 fortgesetzt werden. Ein Eintritt in die verkürzte Ausbildungsform für PflegefachassistentInnen ist 2024 noch möglich, sofern der Abschluss bis 2026 stattfindet. Einzelne Schulen nutzen diese auslaufende Möglichkeit dafür, Pflegekräften mit ausländischen Studienabschlüssen, die bisher nur eine Nostrifikation und Berufszulassung auf Ebene der Pflegefachassistenten haben, einen österreichischen Abschluss als DGKP zu ermöglichen (ausgelaufener § 44 GuKG).

Pflegeausbildungen aus Drittstaaten müssen in Österreich von den zuständigen Ämtern der Landesregierungen nostrifiziert, Ausbildungen aus dem EWR und der Schweiz vom Gesundheitsministerium anerkannt werden (Richtlinie 2005/36/EG, siehe Tabelle 1). Im letzteren Fall sind v. a. im gehobenen Dienst aufgrund der Harmonisierung der Ausbildungen innerhalb der Länder keine weiteren Angleichungsmaßnahmen notwendig und die Ausbildung gilt als vollständig anerkannt. Bei PA-/PFA-Anerkennungen werden häufiger Angleichungsmaßnahmen vorgeschrieben, d. h., es müssen Prüfungen (oder ein Lehrgang) nachgeholt werden. Bei Nostrifikationen werden so gut wie immer Ergänzungsmaßnahmen vorgeschrieben, die es zu absolvieren gilt, bevor eine ausbildungsadäquate Berufsausübung erfolgen darf. Allerdings besteht die Möglichkeit, bereits während der Erfüllung der Ergänzungsmaßnahmen facheinschlägig tätig zu sein, wenn auch auf einer niedrigeren Qualifikationsstufe bzw. im Falle von PA unter Aufsicht, was als Besonderheit der Pflegeberufe gilt und von den Befragten sehr positiv bewertet wird. Für den formalen Akt der Nostrifikation/Anerkennung spielen die Deutschkenntnisse keine Rolle, allerdings für die Aufnahme an Pflegeschulen und FHs, an denen die Ergänzungs- und Eignungsprüfungen auf Deutsch abzulegen sind bzw. im Vorfeld an Lehrveranstaltungen teilzunehmen ist. GuK-Schulen setzen mindestens B1, FHs zumindest einen laufenden B2-Sprachkurs zur Aufnahme voraus. Für die Eintragung in das Gesundheitsberuferegister sind für PA/PFA Sprachlevel B1 und für DGKP B2 vorgesehen. Die weitere Verbesserung der Sprachkenntnisse gilt allerdings als wichtig (C1), um bei der Berufsausübung z. B. Befunde und Anweisungen verstehen zu können, schriftliche Dokumentationen zu verfassen und Pflegeanleitung geben zu können.

Tabelle 1: Anerkennung und Nostrifikation, Ergänzungsmaßnahmen bei Auflagen und Berufstätigkeit

	Zuständige Behörde zur Nostrifikation/Anerkennung		Ergänzungsmaßnahmen: Prüfungen, Praktika (Lehrveranstaltungen/Nostrifizierungskurs)	Zweijährige befristete Berufszulassung während der Aufлагenerfüllung (GBR-Eintrag)	Berufszulassung nach vollständiger Anerkennung/Bewertung (GBR-Eintrag)
	Anerkennung EWR/Schweiz	Nostrifikation Drittstaaten	Im Regelschul-/ studienbetrieb oder als Nostrifizierungslehrgang	Nur bei Vorliegen der notwendigen Deutschkenntnisse möglich	
PA	Gesundheitsministerium*	Amt der Landesregierung	GuK-Schule/Lehrgang (Praktikum bei ArbeitgeberIn/über Schule)	Pflegeassistent unter Anleitung (Sprachlevel B1)	PA (Sprachlevel B1)
PFA	Gesundheitsministerium	Amt der Landesregierung	GuK-Schule (Praktikum bei ArbeitgeberIn/über Schule)	Pflegeassistent (Sprachlevel B1)	PFA (Sprachlevel B1)
DGKP	Gesundheitsministerium	FH mit Pflegestudium	FH mit Pflegestudium (Praktikum bei ArbeitgeberIn/FH-Kooperationen)	Pflegefachassistent (Sprachlevel B1)	DGKP (Sprachlevel B2)
			Gleichzeitig: Berufstätigkeit (RWR-Karte 21/24 Mo), Deutsch lernen, Ergänzungsmaßnahmen		

* Im Falle von Sozialbetreuungsberufen mit PA-Ausbildung das Amt der Landesregierung

Quelle: Befragungen, GuKG. Eigene Darstellung.

HÜRDEN BEI DER ERFÜLLUNG VON AUFLAGEN UND IM INTEGRATIONSPROZESS

Eine erste Auswertung von Anerkennungsbescheiden mit Auflagen (EU-Ausbildungen) zeigt, dass es weniger als die Hälfte der AntragstellerInnen mit Ausbildungen aus dem EU-Raum innerhalb von ein bis zwei Jahren schaffte, ihre Ausgleichsmaßnahmen zu absolvieren. Für Ergänzungsmaßnahmen im Nostrifizierungsverfahren liegen keine Vergleichswerte vor, wobei die Auflagen als umfangreicher gelten als im Anerkennungsverfahren. Zum Teil wird befürchtet, dass es für manche Pflegekräfte schwierig ist, innerhalb der zweijährigen Frist (Abbildung 2) die Auflagen zu erfüllen, ausreichend Deutsch zu lernen und in Vollzeit erwerbstätig zu sein (Bedingung für den Erwerb der „RWR-Karte plus“ ist eine Vollzeitbeschäftigung in 21 von 24 Monaten). Aufgrund der pandemiebedingt ausgesetzten Eintragungspflicht in das GBR (Gesundheitsberuferegister) bis Ende 2023 trat dieses Problem bisher nicht zutage, ginge aber nunmehr im schlimmsten Fall mit dem Verlust der Berufsberechtigung und in weiterer Folge der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis einher. Um das zu umgehen, muss rechtzeitig ein weiterer Nostrifizierungsprozess auf niedrigerer Ausbildungsstufe angestoßen werden, für den die Auflagen leichter zu erfüllen sind bzw. nur ein B1-Sprachlevel erforderlich ist. Teilweise werden aus diesem Grund für DGKP zunächst nur PFA-Nostrifikationen beantragt, was eine befristete Tätigkeit als PA möglich macht, und danach (manchmal auch zeitgleich) eine Nostrifikation als DGKP. Allerdings zeigen erste Erfahrungen auch, dass bei systematischer Auslandsrekrutierung von Kohorten, bei denen die Prozesse optimal zeitlich abgestimmt sind und für die eigene Nostrifizierungslehrgänge an den FHs erstellt wurden, die Auflagen von den TeilnehmerInnen durchaus bewältigt werden können. Auch von den GuK-Schulen, die Nostrifizierungslehrgänge anbieten, wird z. T. von einem geringeren Drop-out berichtet als beim Absolvieren einzelner Unterrichtsstunden und Prüfungen. Vorteile von Nostrifizierungskursen liegen in der kompakten Form der Stunden und somit kürzeren Gesamtdauer und dem geringeren Organisationsaufwand für die Teilnehmenden. Lehrende können in den Kursen besser auf zielgruppenspezifische Bedürfnisse eingehen und Abbruch-/Durchfallquoten werden verringert. Für NostrifikantInnen sind diese Kurse allerdings nur eingeschränkt zugänglich, weil AuftraggeberInnen sie „exklusiv“ für ihre Zielgruppe beauftragen (z. B. Personalvermittlungsagenturen für ihre Kohorte, ArbeitgeberInnen/Bundesländer für ihre Beschäftigten, Stiftungen für ihre Zielgruppe).

BEDARF AN ZUSÄTZLICHEN PFLEGEKRÄFTEN, NOSTRIFIZIERUNGSKURSEN UND FINANZIELLER FÖRDERUNG

Laut aktueller Pflegebedarfsprognose bis 2050 besteht in Österreich bei konservativer Schätzung ohne Berücksichtigung von vorzeitigen Berufsaustritten und bereits bestehenden Personalmängeln jährlich ein Mehr- und Ersatzbedarf an rund 5.800 Pflegekräften. Darüber hinaus wird regional von den Befragten von erheblichen Fehlbeständen berichtet, z. B. leeren Pflegebetten, die aufgrund von Personalmangel nicht belegt werden können. Jährlich werden etwa 4.200 bis 4.800 Pflegekräfte ausgebildet, wobei viele nicht unverzüglich in den Beruf einsteigen. Zusätzlich kamen bisher rund 1.100 (2021/22: 1.153) bis rund 1.300 (2022/23: 1.311) vollständig positiv abgeschlossene Anerkennungen und Nostrifikationen hinzu, mehrheitlich Arbeitskräfte aus der EU, die aufgrund der Ausbildungsharmonisierung zumeist keine Auflagen zu absolvieren haben, sowie eine Anzahl weiterer Pflegekräfte mit vorübergehender Berufserlaubnis auf niedrigerer Qualifizierungsstufe. Insgesamt haben rund 11 % der Pflegekräfte in Österreich ihre Ausbildung im Ausland absolviert (Stand 2022, Gesundheitsberuferegister).

Die Behörden berichten von einer steigenden Auslandsrekrutierung und steigenden Antragszahlen bei Nostrifikationen. Auf Basis der Befragungsergebnisse kann jährlich ab 2024/25 von ca. 700–900 Bescheiden mit Auflagen ausgegangen werden, sofern das System der Nostrifikation nicht geändert wird. Diese Personen bilden grob die Zielgruppe einer potenziellen Förderung.

Das aktuelle Angebot an Nostrifizierungskursen (2023/24) beläuft sich auf mindestens 18 Kurse für PA/PFA an GuK-Schulen und PA-Lehrgängen (Schätzung auf Basis der Befragungsergebnisse nur grob möglich). Für 2024/25 sind z. T. neue Angebote geplant, andererseits werden fallweise Anlaufschwierigkeiten oder wenig Anmeldungen erwähnt. Insgesamt wird von einem steigenden Bedarf an Nostrifizierungskursen bzw. Lehrgängen berichtet, insbesondere im Zusammenhang mit Auslandsrekrutierung, aber auch in Zusammenhang mit MigrantInnen, die aus dem näheren Ausland (wie den Balkanländern) selbstständig nach Österreich kommen oder bereits hier wohnen, ohne ihre Pflegeausbildung vollständig nostrifiziert zu haben.

Aktuell belaufen sich die Kosten für Nostrifizierungslehrgänge bei den FHs auf € 1.500 bis € 4.500 pro Person, bei den GuK-Schulen für PA-/PFA-Nostrifizierungslehrgänge auf € 700 und € 5.900 pro Person. Die Spannweite erklärt sich durch den modularen Aufbau, variiert aber auch je nach AnbieterIn. Die Kosten werden entweder von den ArbeitgeberInnen übernommen, die mit den Pflegekräften eine Ausbildungsrückzahlung im Falle einer Kündigung vereinbaren, oder die Nostrifizierungskurse auf PA-/PFA-Ebene finden im Auftrag einer Stiftung für deren TeilnehmerInnen statt. Auch bieten z. T. Landespflegeschulen Kurse kostenfrei (für Beschäftigte im Bundesland) an. Für SelbstzahlerInnen bestehen verschiedene Fördermöglichkeiten, die jeweils an spezifische Bedingungen geknüpft sind (Zielgruppen) und Kosten anteilig übernehmen, im Falle der Kurskostenförderung des Arbeitsmarktservice bei Arbeitssuche zu 100 %. Allerdings stellen das Finden und Beantragen dieser Möglichkeiten durchaus bürokratische Hürden dar. Aktuell können auch den ArbeitgeberInnen 50 % der Kurskosten für Frauen, die einen Anpassungslehrgang zur PA/PFA machen, über die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte des Arbeitsmarktservice finanziert werden (ausgenommen u. a. „juristische Personen öffentlichen Rechts“ wie z. B. Landeskliniken und Landespflegeheime).

Die Finanzierung durch den ÖIF, also mit Bundesmitteln, würde die NostrifikantInnen bei Eigenfinanzierungen sowie durch den Wegfall von Ausbildungsrückzahlungsvereinbarungen bei ArbeitgeberInnenfinanzierung entlasten. Letzteres wird auch als erheblicher Vorteil bei der Personalrekrutierung aus dem Ausland betrachtet. Hauptsächlich würden die ArbeitgeberInnen und Bundesländer entlastet werden, die derzeit einen Großteil der Kosten finanzieren, bzw. indirekt die sonstigen FördergeberInnen (z. B. AMS). Aufgrund der Finanzierungsstruktur der Pflegeanstalten, Krankenhäuser und Pflegedienstleistung durch Länder, Bund und Sozialversicherung würde es sich dabei um eine Verschiebung zwischen öffentlichen Kostenträgern handeln, allerdings mit wesentlichen Zusatzeffekten:

- ❖ Entbürokratisierung und Abbau von Hürden für selbstzahlende Pflegekräfte
- ❖ Kleinere, private oder gemeinnützige ArbeitgeberInnen könnten sich u. U. das Rekrutieren von Pflegekräften aus dem Ausland eher leisten, wenn die Lehrgangskosten entfallen.
- ❖ Ausbildungsorganisationen könnten auch bei kleineren Gruppen Kurse anbieten und es könnten mehr Angebote in den Regionen entstehen.

GuK-Schulen mit Nostrifizierungslehrgängen (und auch einige ohne) bieten zusätzliche Deutschkurse/Fachsprachenkurse an. Die Förderung dieser Kurse durch den ÖIF wird als besonders notwendig und wünschenswert erachtet.

AUSGESTALTUNG EINER MÖGLICHEN FÖRDERUNG

Im Zuge einer bundesweiten Förderung von Nostrifizierungskursen sollten diese auch koordiniert stattfinden. Vorschläge der ArbeitgeberInnen, teilweise der Landesbehörden und vor allem auch der PersonalvermittlerInnen gehen in die Richtung, dass nur bestimmte FHs (über Österreich verteilt) Pflegekräfte nostrifizieren und Nostrifizierungskurse durchführen, während andere sich auf andere Gesundheitsberufe spezialisieren sollten. Für die Angebote auf PA-/PFA-Ebene ist eine Abstimmung mit ArbeitgeberInnen, Landesbehörden und zwischen den GuK-Schulen und LehrgangsanbieterInnen zielführend, z. T. entstehen entsprechende Mechanismen gerade innerhalb der Bundesländer (z. B. Task Force in Oberösterreich). Eine stärkere Zusammenarbeit über die Bundesländer hinweg bezüglich der PA-/PFA-Kurse wird eher nicht als notwendig erachtet. In Bezug auf die Nostrifikation gibt es Austausch, in Bezug auf die Auslandsrekrutierung wird z. T. der Wunsch nach mehr Koordination und Verantwortung durch den Bund artikuliert, wobei auch hier einzelne Bundesländer und ArbeitgeberInnen (darunter durchaus auch kleinere) selbst aktiv werden und entweder über Agenturen in Asien oder Kolumbien oder selbstständig, z. B. in Tunesien, rekrutieren.

Schulen und FHs stehen einer potenziellen Istkosten-Finanzierung offen gegenüber, allerdings sollte die Förderabwicklung unbürokratisch erfolgen und für die GuK-Schulen muss der Bedarf regional gegeben sein. Letzteres ist nicht überall der Fall. Hier gilt es, NostrifikantInnen zu solchen Kursen an GuK-Schulen zusammenzuziehen. Auch Institutionen und PersonalvermittlerInnen, die bereits selbst Prozesse etabliert haben oder gerade Förderstrukturen implementieren, sprechen sich für eine Förderung durch den Bund bzw. den ÖIF aus. Diese könnte verschiedenartig aufgesetzt werden:

- ❖ ArbeitgeberInnen bekommen einen Kostenersatz für ihre Arbeitskräfte, die an einem Nostrifizierungslehrgang teilnehmen. Diese Förderung könnte in Zukunft weiter ausgebaut werden und z. B. Sprachkurskosten oder Teile der Kosten für Auslandsrekrutierung umfassen. Eine vergleichbare Struktur fand sich bei einem deutschen Anwerbeprogramm 2021¹ und im Rahmen eines aktuellen Projekts des Fonds Soziales Wien.
- ❖ Der Kostenersatz für die Durchführung des Nostrifizierungslehrgangs geht direkt an die Ausbildungsinstitution, wobei die real entstandenen Kosten gefördert werden. Bei der neuen Förderung von Ausbildungskosten für NostrifikantInnen im DGKP-Bereich durch den NÖ Gesundheits- und Sozialfonds stellen die NostrifikantInnen dem Träger der Bildungseinrichtung eine Vollmacht für die Beantragung der Förderung aus, die Bildungseinrichtung stellt einen Sammelantrag zur Förderung an die GFF NÖ. Auch bei so einem Modell könnten Förderungen in Richtung Auslandsrekrutierung über die Ausbildungseinrichtungen erweitert werden (Austauschprogramme, internationale Zusammenarbeit bei der Ausbildung).

¹ <https://www.defa-agentur.de/de/aktuelles/forderprogramm-fur-2021-zunachst-ausgeschopft/> [letzter Zugriff am 12.04.2024].

Die Istkosten-Förderung für ausbildende Organisationen sollte, so vereinzelt der Wunsch, an gewisse Qualitätskriterien und Bedingungen geknüpft werden. Darunter fallen: ein fixes Preisband für das Angebot (um Kostensteigerung zu vermeiden), ein weitgehend eigenständiges und auf die Zielgruppe zugeschnittenes Angebot (außerhalb der bestehenden Lehrveranstaltungen), ein kompaktes und modulares Format und auf die Arbeitszeiten abgestimmte Blockveranstaltungen im Präsenzformat, ergänzt durch (asynchrone) Online-Lernformen. Module zu Rechtsthemen könnten österreichweit gleich sein und Lernmaterial könnte online zur Verfügung gestellt werden. Ausbildung und Deutschkurse sollten idealerweise aufeinander abgestimmt und optionale Deutsch- und Einstiegskurse vorgeschaltet werden. Im optimalen Fall wären die Präsenzkurse gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar.

Insgesamt kann aufgrund der Vorteile von Nostrifizierungskursen in der Pflege sowie auf DGKP-Ebene die Förderung empfohlen werden, um die Zugänglichkeit für Einzelpersonen zu ermöglichen. Allerdings besteht eher ein Koordinierungs- als ein Finanzierungsproblem und vorrangig der Bedarf an Förderung von Deutsch- und Fachsprachenkursen.

WEITERES VERBESSERUNGSPOTENZIAL

ExpertInnen und Behörden merken (selbst-)kritisch an, dass jede Behörde und Organisation die eigenen Aufgaben im Blick hat und weniger das gesamte System der Arbeitsmigration. Dokumente müssen an verschiedenen Stellen mehrmals vorgelegt und geprüft werden. Einzelne Bundesländer, z. B. Wien, arbeiten gerade mit den verschiedenen Behörden einen Prozess aus, durch den diese Redundanzen reduziert bzw. der Gesamtprozess der Arbeitsmigration optimiert wird. ArbeitgeberInnen und PersonalvermittlerInnen sprechen sich für eine echte „One-Stop-Shop“-Lösung oder auch „Standard Operating Procedure“ aus, über die sämtlichen Formalitäten bezüglich Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung, Nostrifikation, GBR, Sozialversicherungsanmeldung etc. abgewickelt werden können, auch wenn dahinter unterschiedliche Behörden und Verfahren stehen. Ferner könnten von dieser Stelle Kosten für Zertifikate, Beglaubigungen und Übersetzungen übernommen werden.

Trotz bereits gesetzlich vollzogener Möglichkeit zur stärkeren Kompetenzorientierung bei Nostrifikation (in Anlehnung an die EU-Anerkennung) wird vereinzelt kritisiert, dass in der Bescheidpraxis die vorhandene Berufserfahrung zu wenig berücksichtigt werde. Kompetenzorientierte Assessmentverfahren könnten in Erwägung gezogen werden, um auch im Zuge der Berufstätigkeit erworbene Kompetenzen abzudecken. Diese finden z. T. bereits bei von ArbeitgeberInnen betriebener Auslandsrekrutierung gemeinsam mit PflegeschulvertreterInnen vor Ort im Herkunftsland statt, sind aber völlig unabhängig von der Beurteilung im Zuge der Nostrifikation durch die Behörden. GuK-Schulen, die an Kliniken angeschlossen sind, haben auch Erfahrung mit NostrifikantInnen und lehren u. U. auch Bereiche, die in den Bescheiden nicht erwähnt werden, die aber im Berufsalltag wichtig sind. Dass der persönliche Kontakt und die Beobachtung bei Übungen die Kompetenzen besser einschätzbar machen als der Vergleich auf dem Papier, ist naheliegend. Insofern könnte die Nostrifikationspraxis als Gesamtes ev. noch adaptiert werden, zumindest in Fällen, wo über längere Zeit Erfahrungswerte mit ausländischen Ausbildungsstätten und AbsolventInnen vorliegen.

Allerseits wird ein hoher Bedarf an Deutschkursen bzw. an einer Förderung von Deutschkursen vorbereitend und begleitend zu und zeitlich abgestimmt auf Ergänzungsmaßnahmen und Berufstätigkeit gesehen. ArbeitgeberInnen plädieren v. a. für eine Förderung von Deutschkurskosten, da diese jene von Ergänzungsmaßnahmen bei Weitem übersteigen würden. Diese Förderung könnte auch die bereits im Ausland entstehenden Kosten umfassen und neben mündlicher und schriftlicher Pflegefachsprache auch auf die Alltagssprache abzielen. Nach Einschätzung einer Wiener Pflegeschulvertreterin könnte die Förderung von Deutsch- und Vorbereitungskursen auf Ergänzungslehrgänge auch dazu beitragen, KandidatInnen die Angst vor einer Bewerbung für letztere zu nehmen.

Die Förderung einer aktiven Willkommenskultur bei ArbeitgeberInnen, Teams und Ausbildungsinstitutionen ist wesentlich, damit Pflegekräfte gut ankommen können und auch langfristig im Land bleiben. Einerseits sollte es durch die Einschulung neuer KollegInnen nicht zu einer Überforderung des Stammpersonals kommen, weshalb nicht zu viele ausländische Arbeitskräfte zeitgleich an einer Station beginnen sollten; andererseits sollten auch die angestammten MitarbeiterInnen auf die Ankunft neuer Pflegekräfte vorbereitet sein. ArbeitgeberInnen und auch Schulen könnten beim Integrationsprozess unterstützt werden, z. B. bei der Installation von Buddy- und Mentoringsystemen und Onboarding-Prozessen.

Als problematisch stellt sich im Zuge der Arbeitsmigration die Wohnungssuche für Pflegekräfte oder auch ArbeitgeberInnen dar, die nicht immer über Dienstwohnungen verfügen. Die Bereitstellung von Wohnraum und ggf. Mobiliar oder die Vorfinanzierung von Mietkautionen und Reisekosten könnten nach Einschätzung der Befragten dazu beitragen, dass neu ankommende Pflegekräfte ihre Lebenshaltungskosten bis zur ersten Gehaltsauszahlung besser bewältigen können, und Österreich als Zielland attraktiver machen.

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen (Nostrifizierungsprozess mit Auflage, B1 bzw. B2 begonnen bei Ergänzungsmaßnahmen an FHs) dauert die Erfüllung der Ergänzungsmaßnahmen mitunter länger als die im GuKG derzeit vorgesehenen zwei Jahre, weil bei Rekrutierung in Drittstaaten bereits vier bis sechs Monate durch die formalen Prozesse und die Anreise verloren gehen. Insofern würde sich empfehlen, die Frist auf zweieinhalb oder drei Jahre abzuändern; dies betrifft GuKG § 28a Abs. 7, § 31 Abs. 1a, § 87 Abs. 11 und § 89 Abs. 9. Alternativ wären die Rahmenbedingungen anzupassen, was durch eine Erhöhung des Sprachlevels bei Einreise zu erreichen wäre (über die Aufnahmekriterien an Ausbildungsstätten oder Kriterien der ArbeitgeberInnen), was sich allerdings wiederum negativ auf die Anwerbung auswirken würde. Eine weitere Option wäre die Reduktion der Auflagen, die wiederum durch verschiedene Maßnahmen zu erzielen wäre: Kooperation zwischen in- und ausländischen Ausbildungseinrichtungen (Sprachschulen und Pflegeausbildungseinrichtungen), um z. B. Basispflegekompetenzen und Pflegesprache Deutsch bereits im Herkunftsland zu erlernen, Austauschprogramme von Lehrenden und Studierenden, Online-Lehre etc. Nicht zuletzt wird v. a. vonseiten der ArbeitsmarktexpertInnen angeregt das Gesamtsystem zu überdenken, da nicht nur Pflegepersonal, sondern z. T. auch Lehrpersonal sowie die Strukturen für die Ergänzungsausbildungen fehlen. Insofern gelte es, das System zu vereinfachen, Erfordernisse, wo vertretbar, zu reduzieren und an anderen Stellen anzusetzen, wie dem Prüf- und Rekrutierungsprozess.

Die Wartezeiten auf behördliche Dokumente in Zusammenhang mit der Fachkräftemigration haben sich z. T. bereits deutlich verkürzt, v. a. bei der RWR-Karte, aber auch bei Nostrifikationen, sofern die Behörden bereits Erfahrung mit bestimmten Gruppen/Ausbildungen haben; allerdings kann es zu sehr langen Wartezeiten (ein Jahr) bei Sichtung und Ausstellung von FH-Bescheiden kommen. Auf FH-Seite wiederum wird von unvollständigen Anträgen, Zwischenanfragen und schwierigen Prüfprozessen (Gültigkeit der Dokumente, Akkreditierung der ausländischen Universität etc.) berichtet. Zum Teil wird der Wunsch nach einer Bundesbehörde geäußert, die die formale Prüfung übernimmt, während die Prüfung in Bezug auf die Gleichwertigkeit der Ausbildung bzw. die Einschätzung des Bedarfs von Ergänzungsmaßnahmen bei den FHs verbleiben könnte. Allseits, auch von den Schulen und Landesbehörden, besteht der Wunsch nach Vereinheitlichung der Bescheide. Die Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) arbeitet derzeit an einer Plattform zur dahingehenden Unterstützung der Behörden.

Zum Teil wurde der Wunsch nach mehr Verantwortungsübernahme durch den Bund bei der Rekrutierung im Ausland laut. Bundesweit koordinierte Prozesse, der Aufbau von Kontakten mit ausländischen Ausbildungsorganisationen, bilaterale Abkommen (Memorandum of Understanding) und Werbung

wurden als Möglichkeiten angeführt. Die Kosten von Auslandsrekrutierung inkl. Ergänzungsmaßnahmen (Nostrifizierungslehrgänge) belaufen sich auf ca. € 12.000 bis € 15.000 pro Pflegekraft, d. h. inklusive der Übernahme von ev. weiteren Gebühren und Leistungen in Bezug auf Wohnen und On-Boarding auf bis zu € 20.000 für ArbeitgeberInnen; auch diese könnten anteilig gefördert werden.

Weitgehend einhellig wird die Auffassung vertreten, dass Auslandsrekrutierung alleine zwar nicht das Pflegeproblem beseitigt, aber zur Lösung beiträgt. Ein weiterer Ansatzpunkt wäre auch die Ausweitung der (medizinischen) Kompetenzen im gehobenen Dienst dem internationalen Stand entsprechend und somit auch entsprechend den Kompetenzen der im Ausland ausgebildeten Pflegefachkräfte.

INHALT

Executive Summary	3
Verzeichnisse	14
<i>Abbildungen</i>	<i>14</i>
<i>Tabellen</i>	<i>14</i>
<i>Abkürzungen.....</i>	<i>15</i>
1. Einleitung	16
2. Forschungsfragen und Methoden	17
3. Hintergrund: Der Bedarf an (ausländischen) Pflegekräften	18
4. Anerkennung und Nostrifikation von Pflegeberufen.....	22
4.1. <i>Der Pflegeberuf.....</i>	<i>22</i>
4.2. <i>GuK-Berufe und Ausbildungswege in Österreich</i>	<i>23</i>
4.3. <i>Formaler Prozess der Nostrifizierung und Anerkennung</i>	<i>25</i>
4.4. <i>Umfang von Auflagen im Nostrifikationsbescheid.....</i>	<i>29</i>
4.5. <i>Berufszulassung während des Nostrifizierungsprozesses.....</i>	<i>30</i>
4.6. <i>Anzahl der Nostrifikationen und Anerkennungen.....</i>	<i>32</i>
5. Einschätzungen der Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege	35
5.1. <i>Nostrifizierungsprozesse an Schulen mit und ohne Nostrifizierungskurs</i>	<i>35</i>
5.1.1. <i>Assessment und Aufnahme an Pflegeschulen.....</i>	<i>38</i>
5.1.2. <i>Kosten.....</i>	<i>39</i>
5.2. <i>Herausforderungen für Pflegeschulen und angehende Pflegekräfte.....</i>	<i>39</i>
5.2.1. <i>Überforderung, mangelnde Integration und Drop-out.....</i>	<i>39</i>
5.2.2. <i>Mangelnde Deutschkenntnisse und der Bedarf an Kursen in der Fachsprache Deutsch</i>	<i>40</i>
5.2.3. <i>Unterrichtsmethodik, Didaktik und Prüfungsbestimmungen</i>	<i>41</i>
5.2.4. <i>Bedarf und Mehrwert einer Förderung seitens des ÖIF</i>	<i>41</i>
6. Einschätzungen der Fachhochschulen	42
6.1. <i>Nostrifikation an Fachhochschulen.....</i>	<i>42</i>
6.2. <i>Bedarf und Akzeptanz von Nostrifizierungslehrgängen.....</i>	<i>44</i>
6.3. <i>Erfahrungen mit bestehenden Nostrifizierungslehrgängen.....</i>	<i>45</i>
6.4. <i>Bedarf an öffentlicher Förderung.....</i>	<i>46</i>

6.5.	<i>Ausgestaltung von öffentlich geförderten Nostrifizierungslehrgängen</i>	48
6.5.1.	<i>Inhaltliche Ausgestaltung</i>	48
6.5.2.	<i>Online- vs. Präsenzformate</i>	49
7.	Einschätzungen der Landesbehörden	50
7.1.	<i>Bedarf an Nostrifizierungskursen</i>	50
7.2.	<i>Hürden für Nostrifikationswerber/innen</i>	51
7.3.	<i>Unterstützung von Nostrifikationswerber/innen</i>	52
7.4.	<i>Bedarf an einer Förderung durch den ÖIF</i>	53
7.5.	<i>Verbesserungsvorschläge</i>	54
8.	Einschätzungen der Arbeitgeber/innen	54
8.1.	<i>Rekrutierung und Nostrifizierungsprozess</i>	54
8.2.	<i>Hürden für Arbeitgeber/innen und Nostrifikant/innen</i>	56
8.3.	<i>Bedarf an einer Förderung durch den ÖIF aus Sicht der Arbeitgeber/innen</i>	57
8.4.	<i>Verbesserungsvorschläge</i>	57
9.	Exkurs: Prozess der Arbeitsmigration	59
9.1.	<i>Arbeitsmigration nach Österreich</i>	59
9.2.	<i>Rekrutierungsbeispiele</i>	61
9.2.1.	<i>Kolumbien</i>	61
9.2.2.	<i>Das Projekt „Rekrutierung aus Drittstaaten“ des Fonds Soziales Wien</i>	62
9.2.3.	<i>150 Pflegeassistent/innen in Ausbildung an der FH Krems</i>	63
9.3.	<i>Arbeitsmigration nach Deutschland</i>	64
10.	Bestehende Förderangebote für Nostrifikant/innen – Individual und Strukturförderung	64
10.1.	<i>Pflegeausbildungsbeiträge</i>	65
10.2.	<i>Förderungen des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)</i>	67
10.3.	<i>Förderungen des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF)</i>	69
10.4.	<i>Weitere Förderangebote in den Bundesländern</i>	70
11.	Conclusio	80
11.1.	<i>Ableitung des Förderbedarfs von Nostrifizierungskursen</i>	80
11.1.1.	<i>Quantifizierung der Zielgruppe</i>	80
11.1.2.	<i>Qualitätsanspruch an Nostrifizierungskurse</i>	82
11.1.3.	<i>Effekte einer möglichen (Istkosten-)Förderung</i>	82
11.1.4.	<i>Koordinierung</i>	84

11.1.5. Förderstruktur	84
11.2. Ableitung von weiteren Empfehlungen.....	85
12. Literaturverzeichnis	88
Anhang	89

VERZEICHNISSE

ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Ausbildungswege in Pflegeberufe in Österreich (Stand März 2024)	24
Abbildung 2: Prozess der Anerkennung und Nostrifikation	26

TABELLEN

Tabelle 1: Anerkennung und Nostrifikation, Ergänzungsmaßnahmen bei Auflagen und Berufstätigkeit	5
Tabelle 2: Mehr- und Ersatzbedarf an Pflegekräften	19
Tabelle 3: Angestellte Pflegekräfte nach Art des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin (Setting)	21
Tabelle 4: Berufsberechtigungen nach Land der Erstausbildung	22
Tabelle 5: Umfang der aus der Praxis berichteten Ausgleichs-/Ergänzungsmaßnahmen	29
Tabelle 6: Anerkennungs- und Nostrifikationsfälle von ausländischen Ausbildungen im Zeitraum 01.10.2022 bis 30.09.2023	32
Tabelle 7: Vollständige Anerkennungen und Nostrifikationen von ausländischen Ausbildungen im Zeitraum 01.10.2022 bis 30.09.2023 nach Ausbildung und Staat der Ausbildung	33
Tabelle 8: Relative Anzahl absolvierter* Ausgleichsaufgaben innerhalb von ein bis zwei Jahren bei Anerkennungsverfahren	34
Tabelle 9: Befragte Pflegeausbildungseinrichtungen, die (noch) keine Nostrifizierungslehrgänge anbieten	36
Tabelle 10: Angebote der Pflegeausbildungseinrichtungen, die aktuell Nostrifizierungslehrgänge anbieten	37
Tabelle 11: Nostrifizierungsanträge an befragten Fachhochschulen nach Anzahl, Geschlecht, Ausbildungsland und Art der Antragstellung	43
Tabelle 12: Zusammenfassung: Einschätzungen zu (öffentlich geförderten) Nostrifizierungskursen an Fachhochschulen	47
Tabelle 13: Ablauf des Immigrationsprozesses bis zur ausbildungsadäquaten Beschäftigung	60
Tabelle 14: Pflegeausbildungs-Zweckzuschussgesetz (PAusbZG)	66
Tabelle 15: Förderangebot für NostrifikantInnen des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)	68
Tabelle 16: Förderangebot des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF)	70
Tabelle 17: Bestehendes Förderangebot in Wien	72
Tabelle 18: Bestehendes Förderangebot in Niederösterreich	73
Tabelle 19: Bestehendes Förderangebot in Oberösterreich	74
Tabelle 20: Bestehendes Förderangebot in Salzburg	75
Tabelle 21: Bestehendes Förderangebot in Tirol	76
Tabelle 22: Bestehendes Förderangebot in Vorarlberg	77
Tabelle 23: Bestehendes Förderangebot im Burgenland	78
Tabelle 24: Bestehendes Förderangebot in der Steiermark	79
Tabelle 25: Bestehendes Förderangebot in Kärnten	80
Tabelle 26: Gemeldete Nostrifikations- und Anerkennungsbescheide 2023	81
Tabelle 27: Überblick über InterviewpartnerInnen und Auskunftspersonen	89

ABKÜRZUNGEN

AAIS.....	Anerkennungs-, Antrags- und Informationssystem
AuBG.....	Anerkennungs- und Bewertungsgesetz
ABA.....	Austrian Business Agency
AST.....	Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen
DGKP.....	DiplomierterR Gesundheits- und KrankenpflegerIn
EU.....	Europäische Union
ENIC NARIC.....	Recognition Information Centre
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FH.....	Fachhochschule
GBR.....	Gesundheitsberuferegister
GBRG.....	Gesundheitsberuferegister-Gesetz
GÖG.....	Gesundheit Österreich GmbH
GuK.....	Gesundheits- und Krankenpflege
GuKG.....	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
GuKPS.....	Gesundheits- und Krankenpflegeschulen
ÖIF.....	Österreichischer Integrationsfonds
PA.....	Pflegeassistenz
PFA.....	Pflegefachassistenz
WAFF.....	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds

1. EINLEITUNG

Der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) unterstützt Personen, die ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich anerkennen lassen möchten. Dies geschieht einerseits durch Kostenrück-erstattung von Nostrifizierungsgebühren und damit in Zusammenhang stehenden Übersetzungs- und Beglaubigungskosten, andererseits durch die Förderung von Sprachkursen (auch Pflegefachsprache) sowie durch Beratung und Information (www.berufsanerkennung.at). Weiters unterstützt der ÖIF den Aufbau von Angeboten und Strukturen für die Integration und entwickelt mit ArbeitgeberInnen und arbeitsmarktpolitischen Organisationen Projekte und Kursangebote. Aufgrund des steigenden Personalbedarfs im Pflegebereich und der Relevanz der Anerkennung und Nostrifikation ausländischer Pflegequalifikationen in diesem Zusammenhang stellt der ÖIF die Frage, welche Möglichkeiten zur Förderung des Anerkennungs- und Nostrifizierungsprozesses über die bestehenden Angebote hinaus zielführend sein könnten. Insbesondere die finanzielle Förderung von Anpassungslehrgängen, häufig „Nostrifizierungslehrgänge“ oder „Nostrifizierungskurse“ genannt, steht zur Diskussion, genauer die Förderung dieser Kurse in Form einer Istkosten-Finanzierung (Personalkosten, Raumkosten etc.) für die AusbildungsanbieterInnen. Das Sozialforschungsinstitut „abif“ wurde im Dezember 2023 damit beauftragt, den Bedarf an einer solchen Förderung zu erheben und die Bereitschaft der Fachhochschulen, Pflegeschulen und LehrgangsanbieterInnen zu ermitteln, eine solche Förderung anzunehmen bzw. zusätzliche spezifische Lehrgänge für NostrifikantInnen durchzuführen, die diese dann kostenfrei besuchen können. Die vorliegende Studie wurde zwischen Jänner und März 2024 umgesetzt. In diesem Zeitraum wurden zahlreiche Interviews mit Förder- und ArbeitsmarktexpertInnen, ArbeitgeberInnen, BehördenvertreterInnen und VertreterInnen von Ausbildungsorganisationen und PersonalvermittlerInnen geführt, die mit ihrer Auskunftsbereitschaft, ihren Erfahrungen und Beobachtungen sowie ihren Ideen und Überlegungen wertvolle Beiträge zu dieser Studie geliefert haben. An dieser Stelle sei allen Auskunftspersonen großer Dank ausgesprochen. Die vorliegende Bündelung der Information bietet eine Grundlage für die Entscheidung über eine Förderfinanzierung. Darüber hinaus werden als Nebenergebnis Hürden im Nostrifizierungsprozess bis zur endgültigen Berufszulassung im erlernten Pflegeberuf identifiziert und Lösungswege aufgezeigt.

Um das Lesen des Berichts zu erleichtern, werden an dieser Stelle die wichtigsten Begriffe erläutert. In den Berichtskapiteln 4.2 und 4.3 wird hierauf nochmals genauer eingegangen.

Unter Nostrifikation bzw. Anerkennung wird der formale Akt verstanden, eine ausländische Ausbildung dahingehend zu prüfen, ob diese einer österreichischen Ausbildung gleichwertig ist und ob damit die gleichen beruflichen Möglichkeiten, Pflichten und Rechte bestehen wie für Berufsangehörige mit österreichischer Ausbildung. Die Bezeichnung „Anerkennung“ wird betreffend Ausbildungen innerhalb der EU verwendet (genauer gesagt betreffend Ausbildungen im Europäischen Wirtschaftsraum und der Schweiz). Hier wurde die Ausbildung weitgehend harmonisiert und die Anerkennung erfolgt rasch über das Gesundheitsministerium und zumeist ohne Auflagen. Für Ausbildungen aus Drittstaaten wird der Begriff „Nostrifikation“ verwendet. Die formale Prüfung führt in so gut wie allen Fällen dazu, dass trotz grundsätzlicher Gleichwertigkeit der Ausbildung dennoch „Auflagen“ erteilt, d. h. Ergänzungsprüfungen und eventuell Praktika vorgeschrieben werden (Genaueres siehe Kapitel 4.3). Erst wenn diese Auflagen erfüllt sind, gilt die Nostrifikation als vollständig oder abgeschlossen. Der Prozess bis dahin, also das Abarbeiten der Auflagen, wird zumeist als Nostrifizierungsprozess bezeichnet. Die Auflagen können erfüllt werden, indem die vorgeschriebenen Lehrveranstaltungen besucht und die Prüfungen abgelegt werden. Die Praktika werden über Schulen, Fachhochschulen oder eventuell bereits bestehende ArbeitgeberInnen organisiert. Es gibt aber auch fallweise Angebote an eigenen Anpassungslehrgängen, üblicherweise auch Nostrifizierungs- oder Kompensationslehrgänge genannt, die spezifisch für diesen Zweck angeboten werden. Da diese möglicherweise effizienter zum Ziel führen, sie aber nicht

flächendeckend angeboten werden, geht es in der vorliegenden Studie um die finanzielle Förderung solcher Angebote.

2. FORSCHUNGSFRAGEN UND METHODEN

Um Klarheit über den tatsächlichen Bedarf an einer Istkosten-Förderung durch den Österreichischen Integrationsfonds zu bekommen, sind verschiedene Aspekte auf Angebots-, Nachfrage- und Förderseite zu beleuchten. Dabei soll die Beantwortung folgender Fragen die Grundlagen für eine Entscheidung über eine Förderfinanzierung liefern:

- ❖ Besteht Bedarf an zusätzlichen Anpassungslehrgängen sowie Finanzierungsbedarf?
- ❖ Welchen Effekt würde eine Istkosten-Finanzierung haben?
- ❖ Welche sonstigen Förderbedarfe bzw. Verbesserungsvorschläge gibt es?
- ❖ Besteht Bereitschaft vonseiten der BerufsbildungsträgerInnen, Anpassungslehrgänge (vermehrt) durchzuführen?

Konkreter lässt sich das Erkenntnisinteresse der Studie wie folgt darlegen:

Bedarfsabschätzung anhand der Anzahl von Nostrifikations- und Anerkennungsbescheiden mit Auflagen

- ❖ Wie viele Personen erhalten aktuell Nostrifikations- und Anerkennungsbescheide im Bereich des gehobenen Dienstes, der Pflegefachassistenz und der Pflegeassistenz, die Ergänzungs- und Angleichungsmaßnahmen erfordern, d. h. zusätzliche Ausbildungen und Prüfungen, um den im Ausland erlernten Pflegeberuf ausüben zu können?
- ❖ Wie wird sich diese Zahl möglicherweise künftig entwickeln?

Qualitative Bedarfseinschätzung (u. a. anhand des aktuellen Kurs- und Prüfungsangebotes)

- ❖ Welche Schwierigkeiten bestehen für die Pflegekräfte bei der Absolvierung der Ausgleichs- und Ergänzungsmaßnahmen bzw. im Prozess vom Nostrifikationsbescheid bis zur ausbildungsadäquaten Berufszulassung?
- ❖ Inwiefern wird seitens der ArbeitgeberInnen, der Behörden (Nostrifizierungs- und Anerkennungsstellen, Gesundheitsberuferegister), Schulen und Fachhochschulen ein zusätzlicher Förderbedarf gesehen? Worauf bezieht sich dieser?
- ❖ Welche Erfahrungen gibt es mit spezifischen Anpassungslehrgängen (im Unterschied zur Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen der Regelausbildung)?
- ❖ Wie groß ist das Angebot an Anpassungslehrgängen?
- ❖ Wie gestalten sich diese in Bezug auf Zugänglichkeit, Buchungslage, Abbruchquote, Prüfungserfolg etc.?
- ❖ Gibt es aktuell ausreichend Plätze in Anpassungslehrgängen?
- ❖ Gibt es einen Bedarf an zusätzlichen Anpassungslehrgängen (aus verschiedenen StakeholderInnenperspektiven) sowie einen Finanzierungsbedarf?

Analyse bestehender Förderungen

- ❖ Welche Kosten kommen auf die TeilnehmerInnen von Anpassungslehrgängen zu?
- ❖ Welche finanziellen Förderungen kommen für die TeilnehmerInnen infrage?
- ❖ Welche (Personen-)Förderungen bestehen in den Bundesländern und an welche Bedingungen sind diese geknüpft?
- ❖ Welche Förderungen sind eventuell in Planung?

Abschätzung des Interesses der Ausbildungsstätten an geförderten Anpassungslehrgängen

- ❖ Wie kommen bisher Entscheidungen zur Durchführung eines eigenen Lehrgangs zustande?
- ❖ Wäre ein (zusätzliches) Angebot von Anpassungslehrgängen sinnvoll und machbar?

- ❖ Inwiefern sehen Prüfungs- und Ausbildungsstätten Bedarf an einer öffentlichen Förderung für die Umsetzung von Anpassungslehrgängen?
- ❖ Wie sollte eine Förderung ausgestaltet sein?

Rahmenbedingungen und potenzielle Effekte einer Istkosten-Förderung für Anpassungslehrgänge

- ❖ Welche Effekte würde diese Istkosten-Förderung (Strukturförderung) im System haben?
- ❖ Was wären Vor- und Nachteile?
- ❖ Was wäre der Mehrwert einer Förderung auf individueller Ebene und für die Bewältigung des Pflegefachkräftemangels?

Neben umfassendem Desk-Research wurden im Februar und März 2024 65 leitfadengestützte Interviews mit ExpertInnen bzw. VertreterInnen folgender Organisationen geführt (Detailliste im Anhang):

- ❖ Landesbehörden (n=12)
- ❖ GuK-Schulen bzw. LehrgangsanbieterInnen (n=18)
- ❖ Neun Fachhochschulen (n=11 Befragte)
- ❖ ArbeitgebervertreterInnen (Gesundheitsholdings und -verbände, Akutpflege und Langzeitpflege) (n=7)
- ❖ ArbeitsmarktexpertInnen (AMS: Förderabteilungen, ArbeitnehmerInnenberatung, AusländerInnenbeschäftigung; WAFF; n=6)
- ❖ Weitere ExpertInnen (Anlaufstelle Anerkennung, Arbeiterkammer, Caritas Welcome Center, Gesundheitsministerium, Gesundheit Österreich, Fonds Soziales Wien, Zentralbetriebsratsvorsitzender; n=8)
- ❖ Personalvermittlungsagenturen/ExpertInnen für Auslandsrekrutierung im Pflegebereich (n=3)

Für spezifische Fragen, z. B. im Bereich des Förderwesens, wurden zum Teil nur kurze Anfragen an ExpertInnen und Förderstellen gestellt, die hier bzw. im Anhang nicht alle aufgelistet werden. In einigen Fällen wurden Anfragen schriftlich beantwortet bzw. schickten die Befragten Ergänzungen im Nachgang des Interviews. Einige Behörden- bzw. FH-VertreterInnen lehnten eine Befragung ab. Die überwiegende Mehrheit der InterviewpartnerInnen stimmte einer Gesprächsaufzeichnung zu. Die Interviews wurden protokolliert. Einige Befragte wünschten explizit keine Namensnennung, wörtliche Zitate oder Zuordenbarkeit von Aussagen, weswegen weitgehend auf Namensnennung im Bericht verzichtet wird; umgekehrt wurden z. T. Textstellen und Protokolle von den befragten Personen redigiert und freigegeben. Angaben von Zahlen, Gesetzesstellen und Fachinformation wurden im Rahmen der zeitlich befristeten Möglichkeiten vom Studienteam geprüft. Insgesamt unterschied sich der Detailgrad der Informationsweitergabe stark.

3. HINTERGRUND: DER BEDARF AN (AUSLÄNDISCHEN) PFLEGEKRÄFTEN

Die aktuelle Pflegepersonal-Bedarfsprognose der Gesundheit Österreich GmbH (Juraszovich et al., 2023) schätzt den Ersatz- und Zusatzbedarf an Pflege- und Betreuungskräften von 2023 bis 2030 auf 51.000 Personen, davon 43.200 Pflegekräfte (DGKP, PFA und PA).

Tabelle 2: Mehr- und Ersatzbedarf an Pflegekräften

Jahr	Anzahl an Nach- und Neubesetzungen
Bis zum Jahr 2030	43.200
Bis zum Jahr 2040	100.100
Bis zum Jahr 2050	162.100

Quelle: Juraszovich et al., 2023, S. 27.

Dies bedeutet bei konservativer² Schätzung basierend auf der Prognose bis 2050, dass rund 5.800 Pflegepersonen (DGKP, PFA und PA) pro Jahr neu angestellt werden müssen, um den aktuellen Versorgungsstand aufrechtzuerhalten (ebd., S. 29). Dass der Personalstand allerdings schon 2023 nicht ausreichend war, deuten einige der befragten ArbeitgeberInnen und SchulleiterInnen an, die von leeren Pflegebetten aufgrund mangelnden Personals berichten. Die heimischen Pflegeschulen und Fachhochschulen versorgten den Arbeitsmarkt bisher jährlich mit nur 4.200 (2017) bis 4.800 (2020) AbsolventInnen und etwa 950 (2020) zusätzlichen AbsolventInnen von Schulen für Sozialbetreuungsberufe, die zwar in vielen Ausbildungsformen die PA-Ausbildung inkludiert haben, deren AbsolventInnen vermutlich aber eher in ihren Stammbereufen und nicht explizit als PflegeassistentInnen tätig werden dürften. Berücksichtigt werden muss, dass nicht alle AbsolventInnen den Beruf auch tatsächlich (gleich) ausüben werden. Das bedeutet bei **konservativer Schätzung** (ohne Berücksichtigung vorzeitiger Berufsausstritte) grob, dass **jährlich zumindest 1.300³ Pflegekräfte (bzw. 2.200⁴ unter der Annahme, dass nur 80 % der AbsolventInnen in den Beruf einsteigen) fehlen und zusätzlich rekrutiert werden müssen**. Da auch der bereits bestehende Personalmangel auszugleichen ist und laut Sonderauswertung des Arbeitsklimaindex ca. 65 % (Schönherr, 2021) aller Befragten im Pflegesektor es für unwahrscheinlich halten, den Beruf bis zur Pension auszuüben, unterschätzen diese Zahlen vermutlich den Rekrutierungsbedarf.

Dass es sich bei dem Mehrbedarf um einen langfristigen Trend handelt, zeigen sowohl die Bedarfsprognose der GÖG, die berufsbasierend von 162.100 Ersatz- und Zusatzpflegekräften⁵ bis 2050 ausgeht (ebd., S. 27), als auch die Pflegeprojektion des WIFO (Famira-Mühlberger, 2023), in der von 77.000 zusätzlichen Pflege- und Betreuungskräften allein im mobilen und stationären Langzeitpflegebereich ausgegangen wird, um den aktuellen Stand der Versorgung aufrechtzuerhalten. Die GÖG-StudienautorInnen der Pflegepersonal-Bedarfsprognose schlagen neben Maßnahmen zur Effizienzsteigerung (optimaler Mix aus verschiedenen Berufen) und Personalbindungsmaßnahmen auch Rekrutierung von Personal aus dem Ausland vor. Insofern kommt der Berufszulassung von ausländischen Pflegekräften hohe Bedeutung zu.

ArbeitgeberInnen und auch Pflegeschulen berichten z. T. regional unterschiedlich stark von fehlendem Pflegepersonal. Der Oberösterreichische Landesrechnungshof berichtet, dass Ende 2021 7,1 % aller

² Bei der Berechnung wurden der Abgang von Pflege- und Betreuungspersonen aufgrund von Pensionierungen und der zusätzliche Bedarf aufgrund der demografischen Entwicklung bei gleichbleibender Inanspruchnahme berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wurden vorzeitige Berufsausstritte, ein erhöhter Bedarf aufgrund von Strukturänderungen und allfällig bereits bestehende Fehlbestände im Jahr 2023 (Juraszovich et al., 2023, S. IV).

³ Median von Fehlbestand (5.800) minus Median der BerufsabsolventInnen (4.500).

⁴ Median von Fehlbestand (5.800) minus Median der BerufsabsolventInnen (4.500) * 0,8. Annahme entsprechend Juraszovich et al. (2023), dass nur 80 % der AbsolventInnen zeitnah in den Beruf einsteigen. Rückläufige Kohorten im Ausbildungsalter könnten die AbsolventInnenzahlen kurzfristig weiter sinken lassen, während Ausbildungsöffensiven, vielfältige Ausbildungsformen, Pflegestiftungen und Ausbildungsgeld die Attraktivität der Ausbildung steigern lassen und zu mehr AbsolventInnen führen könnten.

⁵ Ohne Betreuungspersonen.

Pflegebetten in oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen wegen Personalmangels nicht belegt werden konnten (Oberösterreichischer Landesrechnungshof, 2022, S. 20). Während in den Städten noch eher national ausgebildetes Personal gewonnen werden könne, sei dies in Langzeitpflegeeinrichtungen auf dem Land schwieriger (Müller, care+quality, Kärnten).

Welche Ausbildungsstufe benötigt wird, hängt auch mit der Beschäftigungsstruktur in den Einrichtungen zusammen. DGKP und PFA sind hauptsächlich in Krankenanstalten tätig, gefolgt von stationären Pflegeeinrichtungen/Tageszentren, während PA hauptsächlich in stationären Pflegeeinrichtungen/Tageszentren arbeiten, gefolgt von Krankenanstalten, mobilen Diensten und der Betreuung von Menschen mit Behinderung (siehe Tabelle 3). Sämtliche befragten ArbeitgeberInnen berichten, dass sie DGKP benötigen. Der Wiener Gesundheitsverbund (acht Kliniken) gibt explizit *keinen* Bedarf an PFA/PA an, benötigt aber ebenfalls mehr DGKP.

Da die PFA-Ausbildung erst 2016 eingeführt wurde, gibt es noch wenige Berufstätige, allerdings steigt die Anzahl (siehe Tabelle 3). Außerdem ist die (vorübergehende) Tätigkeit als PFA für NostrifikantInnen während ihres Angleichungsprozesses zu DGKP durchaus attraktiv, weshalb viele der betreffenden Personen diesen Beruf zumindest vorübergehend ausüben.

Übereinstimmend bestätigen die VertreterInnen der Landesregierungen, dass ein hoher und weiterhin steigender Bedarf an Pflegekräften, insbesondere auf DGKP- und teilweise auf PFA-Niveau, bestehe. Mehrmals wird ergänzend angemerkt, dass auch in anderen Gesundheitsberufen sowie in assoziierten Sozialberufen Personalnot bestehe, etwa bei DiplomsozialbetreuerInnen, Heimhilfen und OperationsassistentInnen.

Der Optimierung des Grade-Mix, d. h. einer adäquaten Durchmischung unterschiedlicher Bildungsabschlüsse, kommt bei der Bekämpfung des Pflegekräftemangels eine durchaus große Bedeutung zu. Bei gleichzeitig hoher Pflegequalität werden Kosten reduziert, da z. B. Assistenzberufe den gehobenen Dienst entlasten.

Tabelle 3: Angestellte Pflegekräfte nach Art des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin (Setting)

Setting	DGKP	DGKP (%)	PFA	PFA (%)	PA	PA (%)	Gesamt	Gesamt (%)
Krankenanstalt	66.698	68%	1.861	63%	8.948	17%	77.507	51%
Stationäre Pflegeeinrichtung bzw. Tageszentrum	15.272	15%	862	29%	28.324	55%	44.458	29%
Mobile Dienste	5.724	6%	134	5%	6.614	13%	12.472	8%
Behindertenbetreuung	1.453	1%	48	2%	6.051	12%	7.552	5%
Anstellung bei Ärztin bzw. Arzt, Gruppenpraxis	2.959	3%	18	<1%	185	<1%	3.162	2%
Kuranstalten, Reha-einrichtungen	2.086	2%	18	<1%	390	<1%	2.494	2%
Industrie und ähnliche Einrichtungen	1.902	2%	14	<1%	369	<1%	2.285	1%
Ausbildungseinrichtungen	1.325	1%	0	0%	94	<1%	1.419	<1%
Weitere Einrichtungen im GW ⁴	799	<1%	6	<1%	168	<1%	973	<1%
Selbstständiges Ambulatorium	510	<1%	2	<1%	8	<1%	520	<1%
Primär-versorgungseinheit	80	<1%	0	0%	5	<1%	85	<1%
Summe	98.808	100%	2.963	100%	51.156	100%	152.927	100%

Quelle: Gesundheitsberuferegister, Stand 2022 (Pilwarsch et al., 2023, S. 19). n=151.906, Mehrfachzuordnungen möglich.

Zu den weiteren Einrichtungen im Gesundheitswesen (GW) zählen Straf- und Maßnahmenvollzugsanstalt (inklusive Justizbetreuungsagentur), Gewebebank/Gewebeentnahmeeinrichtung, Blutspendeeinrichtung, Rettungsdienst, Forschungseinrichtung und Anstellung bei freiberuflichen DGKP.

Eine Covid-19-Sonderbestimmung ermöglichte es noch bis Ende 2023, dass Pflegekräfte ohne vollständige Anerkennung und Nostrifikation den Beruf eine Stufe unterhalb ihres Qualifikationslevels ohne Eintragung in das Gesundheitsberuferegister ausüben (siehe Folgekapitel 3.1). Insofern wird die Anzahl der Berufstätigen in der Tabelle geringfügig unterschätzt.

Anzahl von Pflegekräften mit im Ausland erworbener Qualifikation

Um in Österreich als Pflegekraft berufstätig sein zu dürfen, muss eine Eintragung in das Gesundheitsberuferegister erfolgen (Eintragungsbehörden sind die Arbeiterkammern und die Gesundheit Österreich GmbH). Mit Stand Ende 2022 waren rund 172.500 Personen als Pflegekräfte registriert. Zu diesem Zeitpunkt galt noch die Covid-19-Sonderregelung, dass Personen, die ihre Auflagen noch nicht erfüllt hatten, auch ohne Eintragung in das GBR arbeiten durften.⁶ Diese Regel ist mit Ende 2023 ausgelaufen. Seither müssen sich alle berufstätigen Pflegekräfte in das GBR eintragen. Im Zuge der Registrierung wird auch erfasst, ob es sich um eine im Ausland erworbene Ausbildung handelt, die in Österreich nostrifiziert bzw. anerkannt wurde: Ende des Jahres 2022 war dies für rund **11 % aller registrierten Ausbildungsabschlüsse** der Fall. Genauer waren 8 % über EU-/EWR-Richtlinien anerkannt und 3 % aus

⁶ §§ 27 Abs. 3, 85 Abs. 2 und 117 Abs. 34 GuKG.

Drittstaaten nostrifiziert worden.⁷ Auch wenn die Eintragung nicht gleichbedeutend mit Berufsausübung ist⁸, stellt die Zahl doch einen guten Näherungswert bezüglich der Verteilung der Auszubildenden der Berufstätigen dar. Der vergleichsweise hohe Wert von 6 % Drittstaatenausbildungen bei der PFA ist vermutlich der Tatsache geschuldet, dass sich DGKP mit Auflagen im Nostrifikationsbescheid als PFA eintragen lassen können (§ 31 GuKG), um sofort facheinschlägig arbeiten zu können. Während in Wien rund ein Viertel der Berufsberechtigten die Erstqualifikation im Ausland erworben hat, sind es in den restlichen Bundesländern um die 10 % (Burgenland, Niederösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, Vorarlberg) bzw. nochmals deutlich weniger in Kärnten und Oberösterreich (5 % bzw. 6 %).

Tabelle 4: Berufsberechtigungen nach Land der Erstausbildung

Land der beruflichen Erstausbildung	DGKP	PFA	PA	Gesamt
Österreich	94.244	4.225	55.715	154.184
EU/EWR/Schweiz	10.439	285	2.254	12.978
Drittstaaten	4.119	293	930	5.342
Summe	108.802	4.803	58.899	172.504
Land der beruflichen Erstausbildung in %	DGKP	PFA	PA	Gesamt
Österreich	87 %	88 %	95 %	89 %
EU/EWR/Schweiz	10 %	6 %	4 %	8 %
Drittstaaten	4 %	6 %	2 %	3 %
Summe	100 %	100 %	100 %	100 %

Quelle: Gesundheitsberuferegister, Stand 31.12.2022 (Pilwarsch et al., 2023, S. 26). AbsolventInnen der Ausbildung zur Fach- bzw. Diplomsozialbetreuung in den Bereichen Altenarbeit, Behindertenarbeit bzw. Familienarbeit haben auch die PA-Ausbildung und sind daher im GBR unter dem Begriff der Pflegeassistenten erfasst. * Summe ungleich 100 % aufgrund von Rundung in Zellen möglich.

Ebenso wird die StaatsbürgerInnenschaft der registrierten Pflegekräfte verzeichnet: „Von den elf Prozent der Angehörigen der GuK-Berufe mit ausländischer Staatsangehörigkeit kommt ein Großteil aus den angrenzenden Staaten Deutschland (23 %), Slowakei (14 %) und Slowenien (7 %). Weiters liegen u. a. Staatsangehörigkeiten aus Bosnien und Herzegowina (7 %), Ungarn (7 %), Rumänien (6 %), Polen (5 %), den Philippinen (4 %), Tschechien (4 %) und Serbien (4 %) vor.“ (Pilwarsch et al., 2023, S. 27)

4. ANERKENNUNG UND NOSTRIFIKATION VON PFLEGEGERUFEN

4.1. DER PFLEGEGERUF

Die Pflege hat sich aus einem ursprünglichen altruistischen Motiv der nicht beruflichen Pflege von Kranken hin zu einem medizinischen Assistenzberuf und professionellen Dienstleistungsberuf entwickelt, innerhalb dessen es verschiedene Berufsgruppen und Disziplinen gibt. Im angloamerikanischen Raum etablierte sich im 19. Jahrhundert die moderne Pflegeetheorie, im deutschsprachigen Raum differenzierten sich Mitte des 20. Jahrhunderts verschiedene Pflege- und Betreuungsberufe aus (z. B. Psychiatrische Pflege, Pflege für Kinder), woraufhin es im letzten Jahrzehnt des Jahrhunderts zu einer weiteren Differenzierung von Ausbildungen und Pflegeberufen, der medizinisch-technischen Berufe und der Betreuungsberufe in Österreich kam.

⁷ Möglicherweise wird die Anzahl aufgrund der genannten Covid-19-Sonderregelung unterschätzt.

⁸ Personen im GBR können auch arbeitssuchend oder in Karenz sein oder einen anderen Beruf ausüben.

Pflegeberufe weltweit entwickelten sich aus unterschiedlichen Traditionen und fügen sich in z. T. sehr unterschiedliche Gesundheitssysteme und gesetzliche Rahmenbedingungen ein. Grundlegende Unterschiede betreffen die Ausbildung, den Tätigkeitsbereich, die Verantwortlichkeiten und die Spezialisierungen. Insofern ist es u. U. schwierig, Berufsqualifikationen aus dem Ausland österreichischen Berufen zuzuordnen, worauf AMS-ExpertInnen hinweisen. Zum Teil sind Pflegeberufsprofile international mit mehr medizinischen Kompetenzen ausgestattet, die z. B. die Verschreibung von Medikamenten oder die Diagnosestellung umfassen können, wie dies im angloamerikanischen Raum der Fall ist. Darauf weisen sowohl die VertreterInnen der GuK-Schulen als auch die ArbeitgeberInnen hin. Es gibt international zudem unterschiedliche Spezialisierungen im Akutbereich, aber auch „administrative Pflegefachkräfte“, die keinerlei Tätigkeit direkt am Menschen verrichten (z. B. in Kolumbien, Talent & Care), was beim Recruiting am internationalen Markt berücksichtigt werden muss. Ein bei uns unbekannter Beruf ist auch der „Feldscher“, den manche tschetschenischen Flüchtlinge ausgeübt hatten, die sich auf der Stufe „Pflegeassistent“ mit umfangreichen Auflagen nostrifizieren lassen konnten. Dabei handelt es sich um eine Ausbildung, die zwischen einer ärztlichen und pflegerischen liegt und in den ehemaligen Sowjetstaaten existiert. Diese medizinischen Fachkräfte führen grundlegende medizinische Behandlungen und Notfallversorgung insbesondere in abgelegenen Gebieten durch, wie z. B. das Ziehen von Zähnen oder das Nähen von Wunden.

Eine erste Herausforderung besteht also bereits in der Zu- und Einordnung zu entsprechenden österreichischen Berufsbildern der vielfältigen Gesundheits- und Pflegeberufe, eine weitere im Vergleich der Qualifikationen.

4.2. GUK-BERUFE UND AUSBILDUNGSWEGE IN ÖSTERREICH

Da bei einer Nostrifizierung die Gleichwertigkeit der ausländischen Ausbildung mit der österreichischen gegeben sein muss, werden in der Folge kurz die heimischen Ausbildungsformate skizziert, woraufhin auf die Nostrifikation bzw. Anerkennung eingegangen wird.

Ausbildungswege in die Pflegeberufe

Die Ausbildung zur Diplomgesundheits- und Krankenpflege (DGKP) ist mit Ende 2023 an den Pflegeschulen ausgelaufen und nur mehr an den Fachhochschulen in Form eines dreijährigen Bachelorstudiums möglich. In verkürzte DGKP-Ausbildungsformen können Pflegekräfte mit Vorqualifizierung 2024 noch einsteigen. Die Ausbildungseinrichtung muss in diesen Fällen einen Abschluss bis 2026 gewährleisten. Die 2016 eingeführte zweijährige Pflegefachassistentenausbildung kann an Pflegeschulen oder alternativ an einer fünfjährigen Höheren Lehranstalt für Pflege und Sozialbetreuung absolviert werden. Seit 01.09.2023 ist auch eine vierjährige Lehrausbildung möglich. Die Pflegeassistentenausbildung, vormals PflegehelferInnenausbildung, dauert ein Jahr in der Vollzeitausbildung und kann in einer Schule für Gesundheits- und Krankenpflege oder in Form eines Lehrgangs abgeschlossen werden. Sie ist auch Teil der Ausbildung von Sozialbetreuungsberufen. Seit 01.09.2023 ist auch eine dreijährige Lehre zur Pflegeassistentin in einigen Bundesländern möglich. Die Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich weist für 2023 bereits 37 solcher Lehrlinge aus.

Abbildung 1: Ausbildungswege in Pflegeberufe in Österreich (Stand März 2024)

Pflegeassistent PA (ehemals PflegehelferIn)	Pflegefachassistent PFA	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege DGKP
Schule für Gesundheits- und Krankenpflege oder PA-Lehrgang (ein Jahr bzw. mind. 1.600 Stunden); Ausbildung ist teilweise auch in jene für Sozialbetreuungsberufe integriert	Schule für Gesundheits- und Krankenpflege (zwei Jahre bzw. 3.200 Stunden; Entfall des ersten Ausbildungsjahres für PA bzw. u. U. Reduktion auf 15 Monate lt. § 60 GuKG); alternativ fünfjährige Ausbildung an Höherer Lehranstalt für Pflege (und Sozialbetreuung)	FH-Bachelorstudium, drei Jahre bzw. mind. 4.600 Stunden; Zugangsmöglichkeit auch für Pflegeassistentenberufe
Dreijährige Lehrausbildung (Einführung im Schuljahr 2023/24)	Vierjährige Lehrausbildung (Einführung im Schuljahr 2023/24)	Auslaufend: DGKP-Ausbildung sowie verkürzte Ausbildungen (von PA und PFA) zu DGKP an Pflegeschulen; letzter regulärer Ausbildungsbeginn 2023/24 bzw. Kurzformen 2024, sofern ein Abschluss bis 2026 sichergestellt ist (§ 44 GuKG)

Quelle: PA-PFA-AV, FH-GuK-AV, GuKG; eigene Darstellung. Zweijährige Fachschulen für Sozialberufe bereiten auf die Pflegeassistentenausbildungen vor.

Die Berufsbilder, Berufspflichten, Kompetenzbereiche sowie Berufsberechtigungen inklusive der Anerkennung von im Ausland erworbenen Pflegeausbildungen sind im Bundesgesetz über Gesundheits- und Krankenpflegeberufe (Gesundheits- und Krankenpflegegesetz – GuKG) geregelt. Wie Ausbildung und Prüfungen zu gestalten sind, findet sich in der jeweiligen Ausbildungsverordnung: Für den gehobenen Dienst gilt die FH-Gesundheits- und Krankenpflege-Ausbildungsverordnung (FH-GuK-AV) bzw. für die Assistenzberufe die Pflegeassistentenberufe-Ausbildungsverordnung (PA-PFA-AV).

Pflegekräfte, die im Nostrifikationsbescheid Auflagen zum Nachholen von Ausbildungsinhalten (ev. auch Praktika) bekommen, haben – zumindest theoretisch – die Möglichkeit, sich diese in einer Schule für Gesundheits- und Krankenpflege, im Lehrgang oder auf der FH im Regelbetrieb anzueignen und dort die verlangten Prüfungen zu absolvieren. Dazu müssen sie, wie auch die SchülerInnen bzw. Studierenden in der Regelausbildung, von der Ausbildungsstätte in einem Aufnahmeverfahren zugelassen werden. Das Gesetz nennt hierbei als Aufnahmekriterium u. a. die gesundheitliche Eignung, die Vertrauenswürdigkeit und die „erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache“ (§ 10 und § 11 PA-PFA-AV). Auf den Fachhochschulen können die NostrifikantInnen als außerordentliche Studierende Lehrveranstaltungen besuchen und Prüfungen ablegen. Praktika werden bei Bedarf von den Schulen und Fachhochschulen vermittelt.

Berufszulassung

Für den gehobenen Dienst besagen § 27 für Pflegeassistentenberufe und § 85 des GuKG im Wesentlichen, dass bei GuK-Berufen

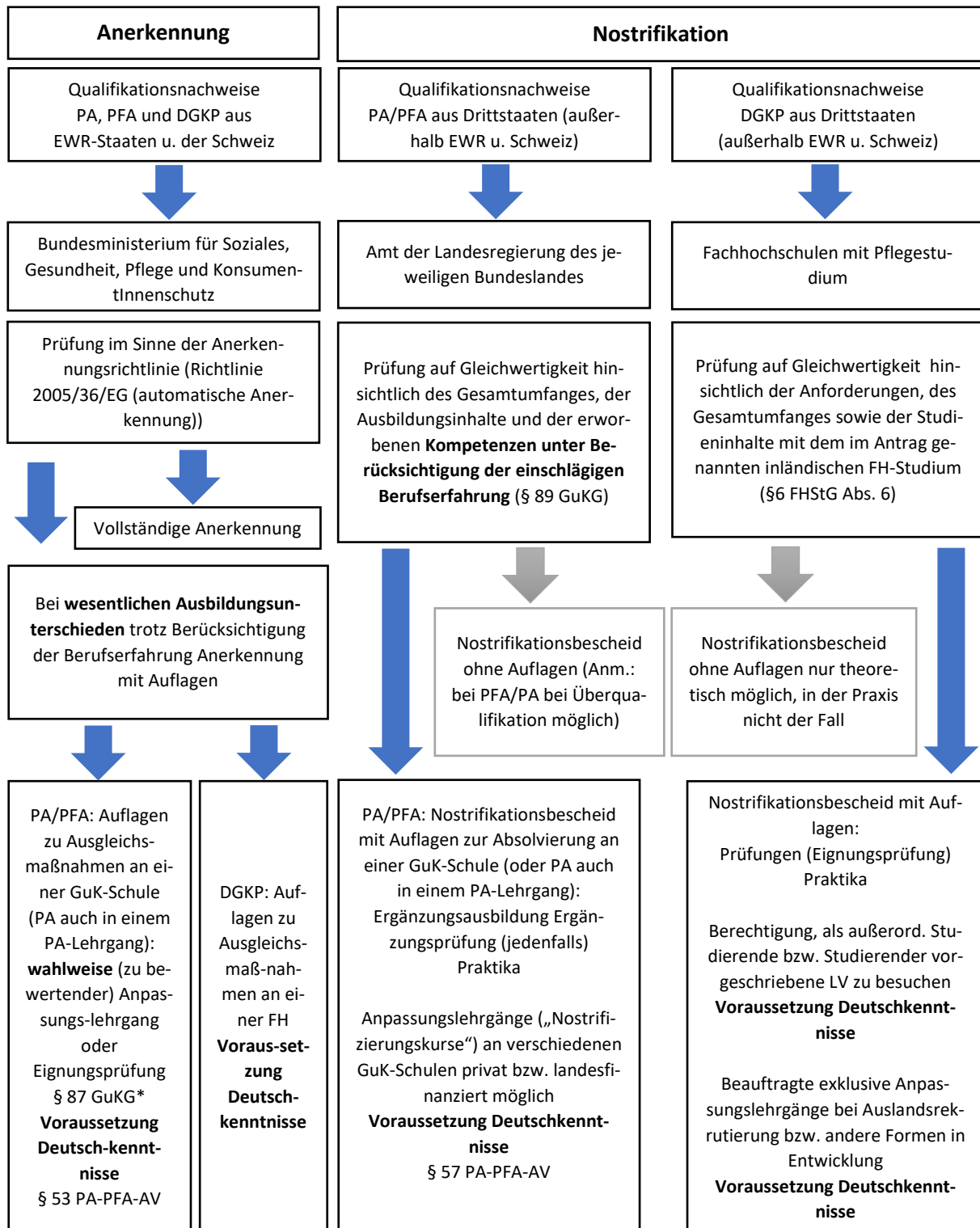
- ❖ die Handlungsfähigkeit im Hinblick auf die Berufsausübung gegeben sein muss,
- ❖ die gesundheitliche Eignung und Vertrauenswürdigkeit (z. B. keine ungetilgte Haftstrafe oder potenzielle Gefahr einer weiteren strafbaren Handlung im Zuge der Ausübung des Pflegeberufes) gegeben sein muss,
- ❖ berufliche Qualifikationsnachweise vorliegen müssen,
- ❖ die für die Berufsausübung notwendigen Deutschkenntnisse vorhanden sein müssen
- ❖ und eine Eintragung in das Gesundheitsberuferegister (GBR) erfolgt ist.

Bedingungen der Eintragung in das GBR sind im Gesundheitsberuferegister-Gesetz (GBRG) geregelt. Im Zuge der Eintragung in das Gesundheitsberuferegister werden die voranstehenden Punkte geprüft. Als Qualifikationsnachweise gelten Diplome der Pflegeschulen, Urkunden der FHs sowie Nostrifikations- und Anerkennungsbescheide der Behörden. Als Sprachnachweis werden in der Praxis Zertifikate von ÖIF, Goethe-Institut, ÖSD, telc oder ähnlichen Einrichtungen und/oder CVs herangezogen, aus denen plausibel geschlossen werden kann, dass ausreichende Deutschkenntnisse vorliegen (mindestens einjährige Berufstätigkeit in der Pflege in einem deutschsprachigen Land, Besuch einer deutschsprachigen Schule etc.).

4.3. FORMALER PROZESS DER NOSTRIFIZIERUNG UND ANERKENNUNG

Ausländische Pflegeausbildungen müssen in Österreich nostrifiziert (Ausbildungen aus Drittstaaten) oder anerkannt (Ausbildungen aus dem EWR und der Schweiz) werden. Dafür sind unterschiedliche Behörden zuständig (siehe Abbildung 2), bei denen ein Antrag eingebracht werden kann. Wesentlich ist, dass für den formalen Akt der Nostrifikation/Anerkennung die Deutschkenntnisse keine Rolle spielen bzw. spielen dürfen. Es gilt lediglich, die berufliche Qualifikation zu prüfen und nicht sämtliche sonstigen Voraussetzungen, die für die Ausübung des reglementierten Berufes notwendig sind. Die Behörden dürfen aber darauf hinweisen, dass Deutschkenntnisse für die Eintragung in das Berufsregister erforderlich sind oder allfällige Prüfungen auf Deutsch absolviert werden müssen. Anerkennungs- und Nostrifikationsbescheide können ohne Auflagen erstellt werden, d. h., die Ausbildung kommt einer österreichischen Ausbildung gleich. Wenn die Ausbildung grundsätzlich zwar als gleichwertig betrachtet wird, unter der Berücksichtigung beruflicher Kompetenzen, die z. B. auch durch Berufserfahrung erworben wurden, aber dennoch Ausbildungsteile bzw. Kompetenzen fehlen, wird ein Bescheid mit Auflagen erteilt. Dieser enthält eine genaue Auflistung, welche Ergänzungsprüfungen und Praktika zu absolvieren sind, damit die Ausbildung in Österreich vollständig anerkannt bzw. nostrifiziert wird. Diese Teile gilt es fristgerecht zu erfüllen und der Bescheid ausstellenden Behörde rückzumelden, was z. T. auch durch die GuK-Schulen geschieht. Sind alle Auflagen ordnungsgemäß erfüllt, stellt die Behörde dies fest und die Anerkennung/Nostrifikation ist vollständig („Stempel“). Damit kann ein Berufsregistereintrag auf dem nostrifizierten/anerkannten Ausbildungsniveau beantragt werden.

Abbildung 2: Prozess der Anerkennung und Nostrifikation



* Bei Diplom- und FachsozialbetreuerInnen ist die Landesbehörde für die Anerkennung der Pflegeassistenten (Teil der Ausbildung von SozialbetreuerInnen) zuständig.

Quelle: AST-Informationsblatt von 2023; GuKG, Stand 12.03.2024. Eigene Darstellung

Ausbildungen aus dem EWR und der Schweizerischen Eidgenossenschaft fallen unter die Anerkennungsrichtlinie (Richtlinie 2005/36/EG). Ebenfalls unter die EWR-Anerkennung fallen Drittstaatsdiplome, die bereits im EWR oder der Schweiz anerkannt wurden, sofern die Pflegekraft den Beruf bereits drei Jahre in dem Land der Nostrifikation ausgeübt hat. Für die Anerkennung ist das Gesundheitsministerium⁹ zuständig, mit Ausnahme von Diplom- und Fachbetreuungsberufen, die auch eine Pflegeassistentenausbildung enthalten. In letzterem Fall ist die Landesregierung¹⁰ zuständig. Weitere Anerkennungsoptionen bestehen in Form einer partiellen Anerkennung bzw. für Spezialisierungen. Mit dem Europäischen Berufspass soll ebenfalls die Anerkennung zwischen den Ländern vereinfacht werden. Im Anerkennungsverfahren für EU-/EWR-Ausbildungen wird geprüft, ob „wesentliche Unterschiede“ zur österreichischen Ausbildung bestehen, wobei Berufserfahrung bei PFA/PA¹¹ berücksichtigt wird. Wird festgestellt, dass die PFA-/PA-Ausbildung sich wesentlich von jener in Österreich unterscheidet, erfolgt eine Anerkennung unter der Auflage, entweder einen Anpassungslehrgang oder Ergänzungsprüfungen durchzuführen. Bei allen anderen Ausbildungen (Drittstaatsausbildungen) ist im Falle des gehobenen Dienstes (DGKP) eine Nostrifikation an einer FH mit Pflegeausbildung einzuholen, im Falle von Pflegeassistentenberufen ein Nostrifikationsbescheid vom Amt der Landesregierung. Wurde früher (Egger et al., 2023) und zum Teil auch in den aktuell geführten Interviews kritisiert, dass die Nostrifikation von Drittstaatsausbildungen umfassende Curriculumvergleiche verlange und die Berufserfahrung und Kompetenzen zu wenig berücksichtigt werden, können seit 2023 die Kompetenzen und Berufserfahrung auch bei Drittstaatsausbildungen einbezogen werden, was sich in der Praxis noch nicht überall bemerkbar macht (siehe Kapitel 6).

Die meisten Anerkennungen erfolgen über die EU-/EWR-Anerkennungsrichtlinie, d. h. häufig sehr schnell über das Gesundheitsministerium. Im Idealfall wird diese unter Anwendung des verkürzten Anerkennungsverfahrens (One-Stop) in ca. einer Stunde vor Ort ausgestellt, wenn sämtliche Unterlagen vorhanden sind und die Ausbildung in der Zulassungsliste¹² enthalten ist.¹³ In Fällen, in denen die DGKP-Ausbildung schon länger zurückliegt oder wesentliche Teile fehlen, können Auflagen zu Ausgleichsmaßnahmen erteilt werden. Die Auflagen dürfen keine solchen zum Nachholen von österreichspezifischem Pflege- oder Berufsrecht enthalten, im Unterschied zur Nostrifikation von Drittstaatsausbildungen (BMSGPK). Umgekehrt werden so gut wie alle Nostrifizierungsanträge für GuK-Ausbildungen aus Drittstaaten mit Ausgleichsmaßnahmen beschieden: Zumindest auf DGKP-Ebene muss immer ein Kurs

⁹ Gesetzeswortlaut „der Bundesminister für Gesundheit“, GuKG § 28a.

¹⁰ Gesetzeswortlaut „der Landeshauptmann“, GuKG § 87 (2).

¹¹ Für Assistenzberufe gilt GuKG § 85 (3): „Die Anerkennung gemäß Abs. 1 und 2 ist an die Bedingung der erfolgreichen Absolvierung wahlweise eines Anpassungslehrganges oder einer Eignungsprüfung zu knüpfen, wenn sich die absolvierte Ausbildung unter Berücksichtigung der im Rahmen der Berufserfahrung erworbenen Kenntnisse wesentlich von der österreichischen Ausbildung in der Pflegeassistenten bzw. Pflegefachassistenten unterscheidet. (4) Ein Anpassungslehrgang gemäß Abs. 3 ist die Ausübung der Pflegeassistenten bzw. Pflegefachassistenten in Österreich unter der Verantwortung eines qualifizierten Berufsangehörigen. Der Anpassungslehrgang hat mit einer Zusatzausbildung einherzugehen, sofern diese fachlich erforderlich ist. Der Anpassungslehrgang ist zu bewerten. (5) Eine Eignungsprüfung gemäß Abs. 3 ist eine ausschließlich die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten des Antragstellers betreffende Prüfung, mit der die Fähigkeiten des Antragstellers, in Österreich die Pflegeassistenten bzw. Pflegefachassistenten auszuüben, beurteilt wird.“

¹² Liste abrufbar unter: [https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Medizin-und-Gesundheitsberufe/Anerkennung-\(Berufe\)/Anerkennung-einer-auslaendischen-Berufsqualifikation-in-einem-nichtaerztlichen-Gesundheitsberuf.html](https://www.sozialministerium.at/Themen/Gesundheit/Medizin-und-Gesundheitsberufe/Anerkennung-(Berufe)/Anerkennung-einer-auslaendischen-Berufsqualifikation-in-einem-nichtaerztlichen-Gesundheitsberuf.html) [letzter Zugriff am 24.02.2024].

¹³ Die gesetzlich vorgegebene Dauer wird bei Anerkennungen deutlich unterschritten. Letztere liegt für die Auskunftserteilung, ob alle notwendigen Unterlagen eingereicht wurden, bei einem Monat, bezüglich der automatischen Anerkennung bei drei Monaten und im Falle, dass diese nicht automatisch erfolgen kann, bei vier Monaten ab vollständiger Vorlage der Unterlagen (§ 28a Abs. 6 GuKG).

bzw. eine Prüfung zu österreichspezifischen Rechtsthemen abgelegt werden (RecruiterInnen und ArbeitgeberInnen). Auch die meisten Landesregierungen bestätigen, dass fast immer mit Auflagen beschieden wird.

Es wird vereinzelt der Wunsch geäußert, dass auch Ausbildungen aus Drittstaaten ähnlich wie jene aus EWR/Schweiz behandelt werden, zumindest betreffend Staaten, in denen die Ausbildung bekannterweise ähnlich wie jene innerhalb der EU ist. Dies gelte etwa für die Ausbildungen in den Balkanländern. Eine kroatische Ausbildung kann aber im Optimalfall innerhalb weniger Stunden anerkannt werden, während eine serbische oder bosnische Ausbildung nostrifiziert und mit Auflagen versehen wird, deren Erfüllung sich über Monate strecken kann (AMS Wien).

Manche Pflegekräfte beantragen eine Nostrifikation auf einer niedrigeren Ausbildungsstufe, was u. a. den Vorteil hat, weniger umfassende Auflagen zu bekommen. Die niederösterreichische Landesregierung gibt an, dass es einen absoluten Ausnahmefall darstellt, dass eine Nostrifikation in einem niedrigeren „Berufsniveau“, als es der ausländischen Ausbildung entsprechen würde, beantragt wird. Laut Auskunft der MA 40 sind Anträge auf einer niedrigeren Qualifizierungsstufe wiederum sehr häufig. Auch die Oberösterreichische Landesregierung gibt an, dass (von den Philippinen stammende) Pflegekräfte Anträge auf niedrigerem Niveau stellen. Aufgrund des in Abstimmung mit dem Land Oberösterreich festgelegten Verfahrens werden alle Anträge der Partner-PersonaldienstleisterInnen im ersten Schritt auf PFA-Ebene gestellt. Diese Vorgehensweise wurde nach Angabe der Oberösterreichischen Landesregierung mit dem Sozialressort vereinbart.

In der Praxis werde bei von Agenturen vermittelten Pflegekräften z. T. auch so vorgegangen, dass zunächst ein Antrag auf PFA-Niveau gestellt werde, wodurch die Personen mit dem positiven Bescheid einreisen, als PA arbeiten und nebenbei den Antrag auf Nostrifikation für den gehobenen Dienst stellen können.

Vorsichtige Kritik seitens mancher Pflegeschulen gibt es an der Bescheidpraxis der Fachhochschulen, die anders als die Länder und die ArbeitgeberInnen kein Interesse daran hätten, dass zusätzliche Pflegekräfte ins Land kämen. Einerseits seien die betreffenden Bescheide schwer zu lesen bzw. zu interpretieren, andererseits würden sie sich – bei gleicher Ausbildung bzw. Ausgangslage der NostrifikantInnen – je nach Fachhochschule unterscheiden. So werden etwa zwischen 300 und 3.000 nachzuholende Praxisstunden vorgeschrieben, was die NostrifikantInnen aufgrund des geringeren Aufwandes dazu bewegt, eher zur PFA zu nostrifizieren. Nostrifizierungen belasten als formaler Akt die FH bzw. das damit beschäftigte Personal stark, wie z. T. in den Interviews deutlich wird.

Angemerkt wurde seitens des Bildungszentrums für Pflege und Gesundheit Ost des Landes Steiermark, dass die Bescheide je nach ausstellendem Bundesland unterschiedlich ausfallen würden. Betreffend Personen, die bereits einen Aufenthaltstitel hätten und einen Nostrifikationsbescheid beantragen, wird etwa das Welcome Center in Wien kritisiert, da die Wartezeiten bis zur Bescheidausstellung zu lang seien.

Übereinstimmend stellen die VertreterInnen der Landesregierungen fest, dass vor allem Einzelpersonen, die in Österreich als Pflegekräfte arbeiten möchten, Schwierigkeiten haben, sich im Nostrifizierungsprozess zurechtzufinden, während Gruppen, die etwa durch Agenturen ins Land geholt werden, umfassende Unterstützung erhalten.

4.4. UMFANG VON AUFLAGEN IM NOSTRIFIKATIONSBESCHEID

In der Praxis hat sich die Regel etabliert, dass Ausgleichsmaßnahmen maximal 25 % des Umfangs der österreichischen Ausbildung umfassen. Wäre mehr als ein Viertel der Ausbildung nachzuholen bzw. zu ergänzen, würde es sich um einen anderen Beruf handeln (Müller, care+quality). Aus einzelnen Interviews mit Schulen wird aber deutlich, dass auf PA-Ebene die Stundenzahl auch überschritten wird.

Tabelle 5: Umfang der aus der Praxis berichteten Ausgleichs-/Ergänzungsmaßnahmen

Ausbildungsstufe	Obergrenze gesamt 25 % der öst. Ausbildung	Ausgleichsmaßnahme gesamt	Ausgleichsmaßnahme Praktikum	Ausgleichsmaßnahme Theorie
PA	400	430	300	130
PFA	800	640	400 (acht bis zehn Wochen)	240
DGKP	1.150	150–300	k. A.	150–300

Quelle: Befragungsergebnisse. Es besteht grundsätzlich eine große Spannweite. Bei Auslandsrekrutierung von homogenen Kohorten ist die Spannweite innerhalb dieser sehr klein.

Teilweise wird von den Landesbehörden rückgemeldet, dass nicht zu identifizieren sei, welche Angleichungsprüfungen auf den verschiedenen Ausbildungsstufen am häufigsten absolviert werden müssen. Für NostrifikationswerberInnen aus Drittländern besteht nach Einschätzung der VertreterInnen der Landesregierungen häufig ein Nachholbedarf in den Bereichen Pflegeprozess und Recht. Der Langzeitpflegebereich sei in die Ausbildungen in Drittländern häufig nicht integriert, da diesbezüglich dort kein Bedarf besteht, weil die Familie einen großen Teil der Pflegearbeit übernimmt.

Detaillierte Angaben liegen aus Oberösterreich, Vorarlberg und Tirol vor. Die Oberösterreichische Landesregierung gibt an, dass Pflegekräfte aus den Philippinen immer Ergänzungsprüfungen absolvieren müssen und dass die häufigsten Angleichungsprüfungen für die philippinischen und tunesischen Pflegekräfte die folgenden sind: Grundsätze der professionellen Pflege, Pflegeprozess, zielgruppen- und settingorientierte medizinische Diagnostik und Therapie einschließlich medizinische Pflegetechnik. Für die Praxis werden Langzeitpflege und Akutpflege angegeben.

Die Vorarlberger Landesregierung beschreibt die gängigen Auflagen wie folgt:

- ❖ PA: „Grundsätze der professionellen Pflege I“, „Pflegeprozess I“, „Grundzüge und Prinzipien der Akut- und Langzeitpflege einschließlich Pflegetechnik I (Teil 2)“ sowie ein zielgruppenspezifisches Praktikum bzw. Praktikum in der Langzeitpflege
- ❖ PFA: „Grundsätze der professionellen Pflege II“, „Pflegeprozess II“, „Zielgruppen- und settingorientierte Pflege einschließlich Pflegetechnik (Teil 1 und 2)“ sowie ein zielgruppenspezifisches Praktikum bzw. Praktikum in der Langzeitpflege

Aus Tirol wird Ähnliches zurückgemeldet:

- ❖ PA: „Grundsätze der professionellen Pflege I“, „Pflegeprozess I“, „Grundzüge und Prinzipien der Akut- und Langzeitpflege einschließlich Pflegetechnik (Teil 1 und 2)“ sowie ein Praktikum in der Langzeitpflege bzw. in einem Pflegeheim
- ❖ PFA: „Grundsätze der professionellen Pflege I und II“, „Pflegeprozess I und II“, „Grundzüge und Prinzipien der Akut- und Langzeitpflege einschließlich Pflegetechnik (Teil 1 und 2)“, „Zielgruppen- und settingorientierte Pflege einschließlich Pflegetechnik (Teil 1 und 2)“ sowie ein Praktikum in der Langzeitpflege bzw. in einem Pflegeheim

Tirol berichtet außerdem, dass Häufungen von Nachholbedarfen in Bezug auf bestimmte Ausbildungsländer vorliegen: Für die Länder Bosnien und Herzegowina, Serbien und die Philippinen seien die Be-

reiche Geriatrie, Hauskrankenpflege, Palliativpflege und Pflege alter Menschen zu nennen, die in diesen Ländern in der Ausbildung weniger intensiv behandelt werden. Dies entspreche den Ergänzungsprüfungen in den Fächern „Grundzüge und Prinzipien der Akut- und Langzeitpflege einschließlich Pflege-technik (Teil 1 und 2)“ für die Pflegeassistentenausbildung und zusätzlich „Zielgruppen- und settingorientierte Pflege einschließlich Pflege-technik (Teil 1 und 2)“ für die Pflegefachassistenten.

Vonseiten der Pflegeschulen wird jedoch rückgemeldet, dass sich Nostrifikationsauflagen und reale Ausbildungsdefizite oft unterscheiden. Deshalb würden in manchen Nostrifizierungskursen (z. B. in Bregenz und Linz) nicht nur die Pflichtinhalte abgedeckt, sondern auch sonstige pflegerische Aspekte (Basispflege) sowie generelle Informationen dazu, wie Pflege in Österreich funktioniert; Prüfungen hingegen werden nur in denjenigen Ausbildungsinhalten abgenommen, bezüglich derer es der Bescheid auch verlangt. Auch Kenntnisse im Bereich der Hauskrankenpflege seien notwendig, worüber die NostrifikantInnen häufig wenig oder gar nichts wissen würden, weil diese häufig in den Herkunftsländern nicht existieren würde. In die gleiche Kerbe schlagend erzählt das Ausbildungszentrum des Klinikums Wels-Grieskirchen, dass NostrifikantInnen zwar häufig bereits auf Bachelor-Niveau ausgebildet seien, in den theoretischen Kursen und bei der praktischen Unterweisung/Anleitung jedoch oft doppelt so lange wie Personen aus Österreich brauchen würden. Das liege nicht nur an den mangelnden Kenntnissen der Fachsprache Deutsch, sondern auch daran, dass viele Pflegeinhalte (Basispflege, Langzeitpflege, Hauskrankenpflege) in den Herkunftsländern kein Ausbildungsbestandteil seien bzw. Angehörige die Basispflege in den Spitälern verrichten würden. Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt in vielen Herkunftsländern auf Diagnostik und Notfallmedizin und weniger auf pflegerischen Aspekten, also etwa Basispflege (Körperpflege, Ankleiden, Essen und Trinken, Einnahme von Medikamenten, Ausscheiden, Bewegung). Teilweise würden diplomierte Kräfte in den Herkunftsländern weniger Entscheidungsbefugnisse haben als in Österreich (z. B. in China, laut SALK Salzburg), teilweise aber auch mehr (laut ArbeitgeberInnen). In der Salzburger Pflegeschule wird viel Wert auf den Theorie-Praxis-Transfer (LTT) gelegt. In Zusammenarbeit zwischen Schule, Praxis und Kompetenzzentrum können die NostrifikantInnen in einem Krankenzimmer den Umgang mit PatientInnen üben, die durch Puppen oder SchauspielerInnen dargestellt werden.

An den Fachhochschulen erhalten Personen, deren Abschlüsse für eine Nostrifikation infrage kommen, nach einhelliger Rückmeldung der befragten FHs durchweg Nostrifizierungs- bzw. Anerkennungsbescheide mit Auflagen, haben also zumindest eine Kompensationsauflage zu erfüllen, während positive Bescheide ohne Kompensationsmaßnahmen gar nicht vorkommen. Im Durchschnitt müssen ca. ein bis drei Fächer bzw. ECTS-Punkte im einstelligen Bereich nachgeholt werden. An einer FH sind es z. B. im Median zwischen drei und fünf ECTS bzw. ein bis drei Fächer, wobei es, wie auch an anderen Fachhochschulen, aufgrund der Einzelfallprüfung zu teilweise erheblichen Abweichungen kommen kann. Die am häufigsten nachzuholenden Prüfungen betreffen die Themengebiete Rechtsgrundlagen (v. a. Gesundheits- und Krankenpflegegesetz) und Strukturen des österreichischen Gesundheitssystems. Weitere Kompensationsprüfungen sind in der Pflegewissenschaft und -forschung sowie in den Bereichen psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege, Palliative Care, Praxis (Berufspraktikum z. B. im Bereich der Hauskrankenpflege und geriatrischen Pflege) und – eher selten – im Bereich Kinder- und Jugendpflege zu absolvieren.

4.5. BERUFSZULASSUNG WÄHREND DES NOSTRIFIZIERUNGSPROZESSES

Als „Nostrifizierungsprozess“ werden die Aktivitäten zur Erfüllung der Auflagen des Nostrifikationsbescheides bezeichnet (Prüfungen, Praktika, Lehrgänge) bzw. sinngemäß auch des Anerkennungsbescheides im Falle von Ausbildungen aus dem EWR oder der Schweiz. Auch wenn ein „Bescheid mit Auflagen“ erteilt wurde, können Pflegekräfte bereits berufseinschlägig für zwei Jahre befristet auf der

jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe tätig sein, also DGKP als PFA und PFA als PA.¹⁴ PA können unter Anleitung und Aufsicht von Angehörigen des gehobenen Dienstes zwei Jahre während ihres Nostrifikationsprozesses tätig sein.¹⁵ Voraussetzung ist die Eintragung in das Gesundheitsberuferegister (GBR) und somit das Sprachniveau B1 für die Eintragung als PA/PFA. Es besteht auch die Möglichkeit, nach behördlicher Genehmigung zu Fortbildungszwecken unter Anleitung und Aufsicht für die Dauer eines Jahres (bei DGKP verlängerbar auf zwei Jahre) in Pflegeeinrichtungen bzw. Krankenhäusern tätig zu sein.¹⁶ Eine Eintragung in das GBR ist in diesem Fall nicht möglich bzw. notwendig. Entsprechende Deutschkenntnisse sind jedenfalls dennoch nötig, um die Ergänzungs-/Angleichungsmaßnahmen zu bewältigen bzw. in einen Lehrgang, eine Schule oder FH aufgenommen zu werden. VertreterInnen des AMS berichten von immer höheren, wenn auch begründeten Anforderungen an die Deutschkenntnisse seitens der ArbeitgeberInnen (C1), da Pflegekräfte dokumentieren und schriftliche Anweisungen befolgen können müssen. Sie weisen aber auch darauf hin, dass MigrantInnen mit wenig Deutschkenntnissen in Wien auch immer mehr in das Alter mit Pflegebedarf kommen und somit Sprachkenntnisse wie BSK für die Pflegekraft bzw. den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin durchaus einen Mehrwert darstellen (AMS Wien).

Wie in Kapitel 4.2 angeführt, müssen sich nunmehr alle Pflegekräfte in das Gesundheitsberuferegister eintragen, unabhängig davon, ob sie noch auf niedrigerer Qualifizierungsstufe während des Angleichungsprozesses oder in ihrem (vollständig nostrifizierten/anerkannten) Pflegeberuf arbeiten. Dazu müssen u. a. Strafregisterauszug, ärztliches Attest, Nostrifikations- bzw. Anerkennungsbescheide und gegebenenfalls Zeugnisse und Diplome vorgelegt werden, die ausreichende Deutschkenntnisse für die Berufsausübung belegen. Die Behörde (AK, GÖG) kann in begründeten Fällen (z. B. Besuch einer deutschen Schule oder mind. einjährige Berufstätigkeit in einem deutschsprachigen Land) auf die Prüfung von Sprachzertifikaten verzichten. Bis 31.12.2023 gab es die Covid-Ausnahmeregelung zur Befreiung von der Eintragungspflicht in das Gesundheitsberuferegister. Daher kam es zu einem Ansturm an Registrierungsanfragen im Dezember 2023, wie von der AK Oberösterreich berichtet wird. Deutschkenntnisse waren aufgrund oft mehrjähriger Arbeit in Österreich (zwei bis drei Jahre) ausreichend vorhanden. Ansonsten sei allerdings der bei weitem häufigste Grund, warum eine Eintragung nicht erfolgen kann, ein Mangel an Deutschkenntnissen (ca. 90 % der Ablehnungsfälle). Gehäuft würden diese Fälle bei EU-Ausbildungen auftreten, v. a. aus Rumänien und Ungarn, wenn diese Pflegekräfte ihre Ausbildung formal anerkennen lassen, ohne allerdings bereits über die notwendigen Deutschkenntnisse für die Eintragung in das GBR zu verfügen (B2-Level für DGKP, B1-Level für PFA/PA). Im Falle einer DGKP-Anerkennung und lediglich B1-Deutschkenntnissen können diese Personen auch nicht bei der Eintragung in das GBR auf PFA umschwenken, wenn keine Auflagen im Anerkennungsbescheid stehen (Gasenbauer, AK OÖ). Dazu müssten sie einen neuerlichen Antrag beim Gesundheitsministerium zur Anerkennung als PFA stellen, was auch ohne Auflagen beschieden werden kann (Kondor-Peters, Gesundheitsministerium).

Nostrifikationsbescheide nehmen auch nach Erfahrung der GBR-Behörde aktuell zu, im Falle von Oberösterreich bei Ausbildungen aus Tunesien und den Philippinen. Bezüglich der GBR-Eintragung gebe es bei diesen keine Probleme, weil der Rekrutierungsprozess davor professionell bzw. organisiert abgelaufen sei und die ausländischen Arbeitskräfte bereits mit Deutschkenntnissen einreisten. In Oberösterreich kommt die Behörde den Personen auch so weit entgegen, als die (auf Nostrifizierungsfälle spezialisierten) MitarbeiterInnen in die Pflegeeinrichtungen bzw. Kliniken oder Ausbildungsstätten kommen und dort die Eintragung in das GBR vornehmen. Die AK OÖ plant eine mehrsprachige

¹⁴ GuKG § 28a Abs. 7, § 31 Abs. 1a, § 87 Abs. 11, § 89 Abs. 9.

¹⁵ GuKG § 87 Abs. 12 und § 89 Abs. 10.

¹⁶ GuKG § 34, § 89a Abs. 1.

Vorlage für ein ärztliches Attest aufzulegen, das Personen noch im Herkunftsland ausfüllen können. Die Übersetzungskosten würden damit wegfallen. Das Attest darf bei Beantragung der GBR-Eintragung nicht älter als drei Monate sein.

4.6. ANZAHL DER NOSTRIFIKATIONEN UND ANERKENNUNGEN

Im Beobachtungszeitraum von 01.10.2022 bis 30.09.2023 wurden in Österreich insgesamt 1.311 ausländische Ausbildungen vollständig positiv anerkannt bzw. nostrifiziert, d. h. nach Erfüllung allfälliger Auflagen (+13,7 % zum Vorjahreszeitraum mit 1.153 Personen). 832 davon entfielen auf das Ausbildungsniveau DGKP, 239 auf PFA und 240 PA (inklusive der Diplom- und Fachbetreuungsabschlüsse, die PA inkludieren). Nach Rückmeldung aus den Bundesländern dürften die Nostrifizierungszahlen aufgrund forcierter Rekrutierungsbemühungen 2024 und 2025 steigen.

Tabelle 6: Anerkennungs- und Nostrifikationsfälle von ausländischen Ausbildungen im Zeitraum 01.10.2022 bis 30.09.2023

		Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege inkl. Spezialausbildungen	Pflegefachassistenz	Pflegeassistenz*
Anerkennungen und Nostrifikationen	Insgesamt			
Insgesamt	1.311	832	239	240
ohne Ausgleichsmaßnahmen	1.036	710	170	156
mit positiv abgeschlossenen Ausgleichs-/ Ergänzungsmaßnahmen	275	122	69	84
	Männer			
Insgesamt	189	115	34	40
ohne Ausgleichsmaßnahmen	135	86	20	29
mit positiv abgeschlossenen Ausgleichs-/ Ergänzungsmaßnahmen	54	29	14	11
	Frauen			
Insgesamt	1.122	717	205	200
ohne Ausgleichsmaßnahmen	901	624	150	127
mit positiv abgeschlossenen Ausgleichs-/ Ergänzungsmaßnahmen	221	93	55	73

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AuBG-Erhebung 2021/22. Erstellt am 29.01.2024. Rundungsdifferenzen möglich. * Inklusive 27 DiplomsozialbetreuerInnen und FachsozialbetreuerInnen. Eigene Darstellung.

Dass die meisten vollständigen Anerkennungen für Ausbildungen aus dem EU-Raum erfolgen und für DGKP ausgestellt werden, zeigt Tabelle 7 nochmals eindrücklich. Relativ viele vollständige Nostrifikationen für PA und PFA erfolgen für Personen aus europäischen Drittstaaten (inkl. Türkei). Diese Pflegekräfte kommen häufig aus den Balkanländern, allen voran aus Bosnien und Serbien (laut Auskunft verschiedener ExpertInnen der vorliegenden Studie). Die aller Wahrscheinlichkeit nach gezielt aus Lateinamerika und Asien rekrutierten Pflegekräfte sind in den meisten Fällen DGKP-nostrifiziert. Die Zahl der Nostrifikationen für Drittstaatsausbildungen dürfte künftig noch deutlich ansteigen, da alleine die Agentur Talent & Care von bereits 170 bis zum Jahr 2023 angereisten DGKP spricht, im Jahr 2023 weitere 250 gekommen sind, die sich zum Teil noch in Anpassungslehrgängen befinden, und im Jahr 2024

weitere etwa 300 bis 400 Pflegekräfte aus Drittstaaten (hauptsächlich Kolumbien) erwartet werden, die mittlerweile mit B2-Sprachzertifikaten anreisen. Die Agentur MEDbest erwartet 2024 150–200 Pflegekräfte *und* Personen in reglementierten Gesundheitsberufen. ArbeitgeberInnen berichten von künftig gleichbleibender oder noch zunehmender Auslandsrekrutierung. Einige Landesregierungen stellten die Anzahl ausgestellter Bescheide für PA/PFA 2023 zur Verfügung, die ebenfalls eine Zunahme der Anzahl der Bescheide für PFA und PA im Vergleich zu der dargestellten Zahl erwarten lassen. Insofern kann von einer deutlich steigenden Zahl von Nostrifikationen mit Auflagen ausgegangen werden, die auf einen erhöhten Bedarf an Ergänzungsmaßnahmen wie idealerweise Anpassungslehrgängen schließen lässt. Inwiefern es dazu einen Finanzierungsbedarf vonseiten des ÖIF gibt, wird in den folgenden Kapiteln jeweils aus Sicht der unterschiedlichen StakeholderInnen sowie zusammenfassend in Kapitel 11 diskutiert.

Tabelle 7: Vollständige Anerkennungen und Nostrifikationen von ausländischen Ausbildungen im Zeitraum 01.10.2022 bis 30.09.2023 nach Ausbildung und Staat der Ausbildung

		Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege inkl. Spezialausbildungen*	Pflegefachassistenz	Pflegeassistenz*
	Insgesamt			
Insgesamt	1.311	832	239	240
EU-Staaten vor 2004	405	307	45	53
EU-Beitrittsstaaten seit 2004	681	443	120	118
EFTA-Staaten, assoz. Kleinststaaten, UK	G	G	-	G
Europäische Drittstaaten (inkl. Türkei)	112	10	55	47
Afrika	12	G	G	G
Nordamerika	G	G	G	-
Lateinamerika	41	39	G	G
Asien (ohne Türkei, Zypern)	49	21	10	18
Australien und Ozeanien	-	-	-	-
Unbekannt, staatenlos, ungeklärt	-	-	-	-

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AuBG-Erhebung 2022/23. Erstellt am 29.01.2024. Rundungsdifferenzen möglich. * Inklusive DiplomsozialbetreuerInnen und FachsozialbetreuerInnen. G = zu kleine Fallzahlen für die Auswertung. Eigene Darstellung.

Mögliche Schwierigkeiten bei der Erfüllung von Auflagen

Die vorangegangene Darstellung bezieht sich auf Kohortendaten der AuBG-Erhebung von Statistik Austria. Diese Querschnittsbetrachtung sagt nichts darüber aus, wie viele Personen eventuell am Weg zur vollständig abgeschlossenen Nostrifikation/Anerkennung verloren gehen, weil sie ihre Auflagen für Ausgleichsmaßnahmen nicht erfüllen. Wie viele Personen, die einen Nostrifizierungs- bzw. Anerkennungsbescheid mit Auflagen erhalten, diese dann auch fristgerecht erfüllen, liegt im Falle von Ausbildungsabschlüssen aus Drittstaaten nur den jeweils zuständigen Landesbehörden und FHs vor. Diese Zahlen konnten im Rahmen der Befragung nicht vollständig ermittelt werden. Das Gesundheitsministerium liefert in Tabelle 8 einen Überblick zu den Anerkennungen nach EG-Richtlinien. Diese Anerkennungsbescheide können, wenn auch deutlich seltener, Auflagen enthalten. Von 120 Pflegekräften, die 2022 vom Gesundheitsministerium einen Bescheid mit Auflagen ausgestellt bekommen hatten, meldeten bis Ende 2023 immerhin 45 Personen die Ausgleichsaufgaben als vollständig positiv erfüllt dem Ministerium. Weitere vier Personen erfüllten diese negativ erfüllt, d. h., sie haben Prüfungen wiederholt und nach dreifachem Antritt nicht bestanden. Unter den DGKP konnte fast

die Hälfte die Ausgleichsmaßnahmen in den ein bis zwei verstrichenen Jahren erfüllen, unter den PA etwas weniger. PFA-Anerkennungen mit Auflage wurden im Beobachtungszeitraum seitens des Ministeriums nur in vier Fällen ausgestellt. In keinem davon wurde dem Ministerium im Beobachtungszeitraum die Absolvierung der Auflagen mitgeteilt. Möglicherweise haben einige Pflegekräfte die Auflagen erfüllt und sie im Beobachtungszeitraum noch nicht an das Ministerium gemeldet.

Tabelle 8: Relative Anzahl absolvierter* Ausgleichsaufgaben innerhalb von ein bis zwei Jahren bei Anerkennungsverfahren

Ausbildungsländer innerhalb EWR/Schweiz	Insgesamt	DGKP	PA	PFA
Anerkennungsbescheide mit Auflagen 2022 (Zeitraum 01.01.2022 bis 31.01.2022)	120	60	56	4
Vollständig absolvierte Auflagen bis Datum 31.12.2023*	49	28	21	0
Relative Anzahl vollständig erfüllter Auflagen innerhalb von ein bis zwei Jahren (Zeitraum 01.01.2022 bis 31.01.2023)	41 %	47 %	38 %	0 %

Quelle: Gesundheitsministerium. Eigene Darstellung. * Bei vier dieser 49 Personen wurde eine negative Absolvierung der Ausgleichsmaßnahme eingetragen. Die Zuordnung zur Spalte entfällt aufgrund kleiner Fallzahlen. Die Zahlen sind nicht mit jenen der AuBG-Statistik vergleichbar (Tabelle 6), da hier vollständige Kalenderjahre als Beobachtungszeitraum vorliegen.

Mehr als die Hälfte der Personen aus dem EWR/der Schweiz, die Ausgleichsaufgaben erhielten, schafften es also nicht, ihre Auflagen innerhalb von ein bis zwei Jahren zu erfüllen, obwohl diese z. T. weniger umfangreich ausfallen als bei Ausbildungen aus Drittstaaten. Bei koordinierten Rekrutierungsprozessen mit eigenen Anpassungskursen dürften deutlich mehr Personen die Auflagen erfüllen, wie die Rückmeldungen der FH Kärnten und der ArbeitgeberInnen zeigen.

Gründe, warum Personen die Auflagen nicht erfüllen oder ihre Erfüllung zeitlich nach hinten verschieben, können vielfältig sein. Wie in den weiteren Kapiteln aus verschiedenen Perspektiven noch detaillierter erläutert wird, scheitern Pflegekräfte aus dem (benachbarten) EU-Raum häufig bei der Eintragung in das GBR, weil sie ihre Ausbildung rasch anerkennen lassen können, ohne aber über die notwendigen Sprachkenntnisse für die Eintragung zu verfügen, bzw. können sie im Fall von Auflagen auch keine Eignungsprüfung auf Deutsch ablegen. Insofern wird das Vorhaben, in Österreich in der Pflege zu arbeiten evtl. wieder aufgegeben oder verschoben. Andere Gründe liegen in der Familiengründung, Berufstätigkeit (außerhalb des Pflegeberufes oder auf einer niedrigeren Qualifikationsstufe), persönlichen Gründen oder dem Aufgeben des Vorhabens, in Österreich zu arbeiten. Entscheidend für Verzögerungen oder gar die Aufgabe des Nostrifizierungsvorhabens dürfte die Mehrbelastung sein (Egger et al., 2023), die vielfach in den Interviews mit ArbeitgeberInnen sowie Schul- und FH-VertreterInnen erwähnt wurde. Diese ist teils „systembedingt“, wie im Folgekapitel erläutert wird, und bildet sich in dem Druck ab, Deutschlernen, (Vollzeit-)Erwerbstätigkeit und Ergänzungsmaßnahmen gleichzeitig unter einen Hut zu bringen. Erwähnt werden auch mangelnde Unterstützung von KollegInnen und dem System im Allgemeinen, fehlende soziale Integration und wenig Passung zwischen der ursprünglich womöglich eher medizinischen Ausbildung und der realen Tätigkeit in der Langzeitpflege auf einem (zu Beginn noch) niedrigeren Ausbildungsniveau, d. h. mit vielen Basispflegeleistungen. Für Einzelpersonen, die keinen Zugang zu Nostrifizierungslehrgängen haben, dauere der Nostrifizierungsprozess häufig besonders lange. Bei der systematischen Auslandsrekrutierung von Gruppen, die dann auch gemeinsam einen Anpassungslehrgang absolvieren, geht das deutlich rascher bei relativ geringen Abbruchquoten, wie die ArbeitgeberInnen berichten. Hier wurde auch der Prozess entlang der österreichischen Behördenfordernisse optimiert.

5. EINSCHÄTZUNGEN DER SCHULEN FÜR GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGE

In Österreich werden Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege entweder vom jeweiligen Bundesland oder von konfessionellen oder privaten TrägerInnen betrieben.¹⁷ Darüber hinaus gibt es auch PA-Lehrgänge außerhalb von GuK-Schulen (z. B. Caritas). Im Folgenden werden die Sichtweisen von VertreterInnen dieser Ausbildungsstätten, hauptsächlich SchuldirektorInnen, zum Prozess der Erfüllung der Auflagen in den Bescheiden (i. d. F. „Nostrifizierungsprozess“ genannt) und zum möglichen Bedarf an Nostrifizierungskursen dargestellt.

5.1. NOSTRIFIZIERUNGSPROZESSE AN SCHULEN MIT UND OHNE NOSTRIFIZIERUNGSKURS

An diesen Ausbildungsstätten können NostrifikantInnen ihre in den Bescheiden vermerkten Ergänzungsprüfungen absolvieren. Sinnvollerweise besuchen NostrifikantInnen häufig auch die zugehörigen Unterrichtseinheiten, um die Prüfungen zu bestehen. Im Regelfall ist die Anwesenheit nicht verpflichtend (eine Ausnahme stellen PA-Lehrgänge dar, wenn Personen im Anerkennungsprozess diese statt einer Prüfung wählen; das Land Niederösterreich verlangt in seinen Bescheiden verpflichtend die Teilnahme am Unterricht, was aufgrund der Zuständigkeit Personen aus Drittstaaten betrifft). Insbesondere Deutsche, aber auch Personen aus Ex-Jugoslawien oder Indien, würden sich etwa von der Pflegeschule Schwaz die Prüfungsunterlagen via Moodle holen und sich dann im Selbststudium auf die Prüfungen vorbereiten. In Niederösterreich ist eine Teilnahme am Unterricht für Personen aus dem EWR-Raum oder der Schweiz (also jene Gruppe, für die diese nicht verpflichtend ist) nicht vorgesehen, würde aber aufgrund beruflicher Verpflichtungen auch nicht nachgefragt. Z. T. tue sich diese Gruppe bei den Prüfungen aber auch entsprechend schwerer.

Falls die NostrifikantInnen nicht nur die Prüfung absolvieren, sondern an Einheiten in den Pflegeschulen teilnehmen, kann dieser Prozess unterschiedlich ausgestaltet sein. Zum einen gibt es Pflegeschulen, die keine dezidierten Nostrifizierungslehrgänge anbieten. Dort werden NostrifikantInnen grundsätzlich das ganze Jahr über aufgenommen und anhand der Bescheide einzelnen Kursen und Einheiten des Regelunterrichts, die häufig ein- oder zweimal pro Jahr angeboten werden, zugewiesen. Ein gutes Matching zwischen bescheidgemäßen Erfordernissen und den Inhalten der Kurseinheiten herzustellen, stellt die Schulen mitunter vor große Herausforderungen. Eine Schule artikuliert etwa, dass im Zeitraum vom Frühjahr 2024 bis zum Frühjahr 2026, in dem zwei verkürzte Ausbildungen für Pflege(fach)assistentInnen zum gehobenen Dienst (auslaufender § 44 GuKG) angeboten werden, gar keine NostrifikantInnen aufgenommen werden.¹⁸ In Niederösterreich werden NostrifikantInnen gezielt nur am Schulstandort Stockerau aufgenommen, um die notwendige Expertise angesichts der geringen InteressentInnenzahl ökonomisch an einem Ort zu bündeln. Die Hauptargumente gegen die Durchführung von dezidierten Nostrifizierungskursen ist, dass den NostrifikantInnen gänzlich unterschiedliche Ausbildungs- und Prüfungsinhalte vorgeschrieben werden und dass sie zu unterschiedlichen Zeiten im Land eintreffen, wodurch sich auch bei ein oder zwei Kursstarts pro Jahr kein Kurs füllen ließe. In Niederösterreich (Standort Stockerau) wurden in der Vergangenheit, als noch für den gehobenen Dienst nostrifiziert wurde, eigene Kurse angeboten; bis 2015 konnten diese auch zweimal jährlich mit 50 bis 60 TeilnehmerInnen stattfinden, jedoch gingen danach die InteressentInnenzahlen aus unbekannten

¹⁷ Liste aller Ausbildungsstätten abrufbar unter <https://pflege-kompass.at/ausbildungsstaetten/> [letzter Zugriff am 25.03.2024].

¹⁸ Z. T. gibt es aktuell für die Höherqualifizierung bessere finanzielle Fördermöglichkeiten als für die Nostrifizierung.

Gründen stark zurück. Ein erstmaliges Angebot für Pflegeassistenz im Frühjahr 2024 wurde nicht angenommen, es gab keine Anmeldungen.

Tabelle 9 gibt einen Überblick über die Angebote der Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, die keine dezidierten Nostrifizierungslehrgänge anbieten, und deren Reichweite.

Tabelle 9: Befragte Pflegeausbildungseinrichtungen, die (noch) keine Nostrifizierungslehrgänge anbieten

Organisation	Nostrifizierungslehrgänge	Anzahl der NostrifikantInnen pro Jahr	Sonstige Angebote
Caritas der Erzdiözese Wien	aktuell nein geplant erstmals ab 2025 in der Pflegeschule der Caritas Wien (Bau 2024)	aktuell keine	Begleitung der NostrifikantInnen (Arbeitgeberin Caritas Wien) durch das Welcome Center der Caritas
Gesundheits- und Krankenpflegeschule Ordensklinikum Linz	aktuell nein Vorbereitungslehrgang für NostrifikantInnen im gehobenen Dienst geplant ab Herbst 2024	40 TN	Mehrmonatige Vorbereitungslehrgänge für NostrifikantInnen aus Tunesien zur DGKP-Ausbildung an der FH
TAU-Kolleg Braunau	aktuell nein, wegen drei parallel verkürzter Lehrgänge zu DGKP ab 2026 ev. ein Nostrifizierungskurs für mehrere Regionen in Oberösterreich	-	
Ausbildungszentrum am Klinikum Wels-Grieskirchen	aktuell nein ab 03/2024 erster Nostrifizierungslehrgang PFA aus den Philippinen (Ziel: DGKP-Abschluss)	24–25 TN	
Bildungszentrum für Pflege und Gesundheit Ost des Landes Steiermark	aktuell nein	15 TN PA zehn TN PFA an allen Pflegeschulen der Stmk Ost	200 h Deutschvorbereitungskurs ab 01/2024 für künftige NostrifikantInnen zusätzlich zu PA und PFA NostrifikantInnen für OA (Operationsassistenz) und OTA (Operationstechnische Assistenz)
Pflegeschule Reutte	aktuell nein	-	Ausbildung von SpanierInnen zu PA inkl. Deutschkurs 600 h Deutschvorbereitungskurs an der Campus Academy
Bildungszentrum für Pflegeberufe Schwaz	aktuell nein	2024: vier PA, vier PFA	
Gesundheits- und Krankenpflegeschule Stockerau	erstmaliges Angebot für PA ab Februar 2024, aber aufgrund mangelnder Nachfrage nicht zustande gekommen	ca. fünf PA, fünf PFA pro Jahr	führen als einzige in Niederösterreich Nostrifizierungen durch
EMG Steiermark (SeneCura)	Erlaubnis zur Durchführung von Nostrifizierungslehrgängen vom Land Stmk erst jüngst erhalten	80 NostrifikantInnen; 50 in Pflegedeutschkursen, weitere 50–60 noch heuer in Pflegedeutschkursen erwartet	Angebot für Nostrifizierungslehrgänge in Arbeit; möglichst rascher Start geplant (hoher Bedarf)

Quelle: Auskunft der jeweiligen Einrichtung. Eigene Darstellung.

Andere Pflegeschulen aber konnten aufgrund des gezielten Recruitings durch potenzielle ArbeitgeberInnen (Krankenhäuser und Pflegeheime) die Anzahl der NostrifikantInnen erheblich erhöhen, wodurch dezidierte Nostrifizierungslehrgänge praktikabel wurden. Hier wird auch versucht, die Ankunft in Österreich zeitlich auf den Kursbeginn abzustimmen. Die Anzahl der NostrifikantInnen liegt dabei häufig bei etwa 20 Personen. Die Herkunftsländer variieren je nach ArbeitgeberIn und umfassen beispielsweise Kolumbien, Brasilien, Indien, Philippinen, Tunesien, die Balkanstaaten, die Ukraine, Belarus sowie auch Spanien und Deutschland. In Vorarlberg werden alle NostrifikantInnen unabhängig vom Bescheid in einem zweimal jährlich stattfindenden Lehrgang zusammengefasst, wobei Prüfungen natürlich dennoch nur in jenen Gegenständen abzulegen sind, die laut Bescheid vorgeschrieben sind. Der erwähnte in Niederösterreich mangels Interesses nicht zustande gekommene Kurs sah hingegen einen individuellen, gestaffelten Ablauf vor: Zuerst sollten diejenigen Fächer angeboten werden, die erfahrungsgemäß in fast allen Bescheiden verlangt werden, danach erst die übrigen, und am Ende hätten schließlich noch ggf. verlangte Praktika absolviert werden können. Demnach hätten sich die Kursdauer sowie auch die Kosten flexibel aufgrund der Bedarfe der TeilnehmerInnen verändert. Diejenigen Personen, die nur die verbreitetsten Inhalte benötigt hätten, hätten den Prozess in nur zwei Monaten abschließen können.

An der Schule für Sozialbetreuungsberufe in Kärnten wurde im Jahr 2023 ein erster PA-Nostrifizierungslehrgang abgehalten. Die Idee eines solchen Lehrganges entstand, als etwa zehn NostrifikantInnen an der Schule anfragten und sich eine Zuteilung in einzelne Semester schwierig gestaltete. Nachdem alle Bescheide gesichtet worden waren, wurde innerhalb eines Monats ein Stundenplan erstellt, der die Inhalte der einzelnen Bescheide abdeckte. Der Kurs wurde über die Homepage der Schule öffentlich gemacht und TeilnehmerInnen konnten sich mittels Anmeldebogen vor Ort in der Schule anmelden. Die Nachfrage in den letzten Jahren war im Allgemeinen sehr hoch, wodurch auch NostrifikantInnen im laufenden Schulbetrieb die Möglichkeit gegeben wurde, in unterschiedlichen Semestern einzusteigen und einzelne Einheiten, in denen die für die Nostrifizierung erforderlichen Inhalte vermittelt werden, zu besuchen. Von den anfänglich 14 NostrifikantInnen haben zehn den Lehrgang abgeschlossen. Die kommissionelle Abschlussprüfung haben alle NostrifikantInnen beim ersten Antritt positiv abgeschlossen.

Tabelle 10 gibt einen Überblick über die Angebote der Schulen für Gesundheits- und Krankenpflege, die dezidierte Nostrifizierungslehrgänge anbieten, und deren Reichweite.

Tabelle 10: Angebote der Pflegeausbildungseinrichtungen, die aktuell Nostrifizierungslehrgänge anbieten

Organisation	Nostrifizierungs-lehrgänge	Anzahl der NostrifikantInnen pro Jahr	Sonstige Angebote
Pflegeschule Bregenz	seit Herbst 2023: je zwei Lehrgänge pro Jahr zu PFA (zwei Beginnzeitpunkte, Herbst und Frühjahr)	22 TN 2023 geplante Teilnahmen: 40 TN 2024 40 TN 2025	geplant: Deutschvorbereitungskurs vor dem Assessmentverfahren an der Pflegeschule
BFI Oberösterreich Schule für Gesundheits- und Krankenpflege	ein Kursstart pro Jahr PA, fünf bis sieben Kursstarts für PFA	PA: zehn TN, PFA: 10–19 TN pro Kursstart	Zukünftige Lehrgänge werden je nach Bedarf geplant.
SALK – Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege	ein Kursstart pro Jahr	2024: drei TN PA, 20 TN PFA, vier TN DGKP (ohne Bachelor)	Zukünftige Lehrgänge werden je nach Bedarf geplant, Ressourcen sind vorhanden.
Vinzentinum Linz	ein bis zwei Kursstarts pro Jahr	sechs TN PFA pro Jahr	
AZW Tirol	zwei Kursstarts pro Jahr	27 TN (gesamt), Stand März 2024	

Organisation	Nostrifizierungs-lehrgänge	Anzahl der NostrifikantInnen pro Jahr	Sonstige Angebote
Fonds Soziales Wien, Aus- bildungszentrum	jährlich: zwei Kursstarts PA zwei Kursstarts PFA		Vorbereitungskurse durch „migrants care“
Vinzentinum Wien	jährlich: ein Kursstart PA ein Kursstart PFA*		* PFA fiel zuletzt aus
Schule für Sozialbetreu- ungsberufe Caritas Kärn- ten	ein Kursstart PA im Jahr 2023	14 TN 2023	

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Rekrutierung der TeilnehmerInnen für die Kurse erfolgt in Zusammenarbeit mit ArbeitgeberInnen bzw. Agenturen. Einzelpersonen, die über private Kontakte ins Land kommen, etwa über Verwandte, die sich bereits in Österreich befinden und in einem Pflegeberuf nostrifiziert wurden, melden sich selbstständig an Schulen. TeilnehmerInnen werden auch von Beratungseinrichtungen oder Behörden an die Schulen weitergeleitet. In Salzburg etwa seien alle relevanten Einrichtungen über die Lehrgänge informiert, verteilen Broschüren oder empfehlen den Ratsuchenden, sich an die SALK zu wenden (z. B. Caritas, Hilfswerk, AK).

5.1.1. ASSESSMENT UND AUFNAHME AN PFLEGESCHULEN

Alle befragten Pflegeausbildungseinrichtungen haben irgendeine Art von Assessment eingeführt, um über die Aufnahme von NostrifikantInnen an ihren Schulen zu entscheiden. Das Assessment dient vorrangig der Eruiierung der erworbenen Deutschkenntnisse, die lt. Bestimmung zumindest auf B1-Niveau sein sollten. Nachdem aber Zertifikate häufig nicht den realen Kenntnissen entsprechen würden, sei eine Überprüfung seitens der Schule notwendig. Das Assessment sieht oftmals einen schriftlichen und mündlichen Part vor, wobei beide Prüfungsteile bereits etwas mit dem zukünftigen Tätigkeitsfeld der Pflege zu tun haben.

Um die Heterogenität der Assessments zu veranschaulichen seien folgende Beispiele genannt:

- ❖ Tirol: Deutsch-Diktat, medizinische Fachtermini erklären, zwei Diagnosen, für die der jeweilige Pflegebedarf darzustellen ist
- ❖ Linz: Bild einer Situation im Krankenhaus, das auf Deutsch zu beschreiben ist, plus mündliches Assessment zur Eruiierung der Deutschkenntnisse, in dem die NostrifikantInnen aufgefordert werden, beim Leiter (bzw. der Leiterin) der Einrichtung eine aktivierende Armwaschung durchzuführen (zur Eruiierung von Kenntnissen in der Basispflege); das Assessment wird vor Ort im Ausbildungsland durchgeführt (der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin reist an)
- ❖ Steiermark: schriftlicher Deutschtest und mündliches Assessmentgespräch, in dem nicht nur die Deutschkenntnisse, sondern auch die Haltung zur Pflege (keine Geschlechtertrennung, religiöse Haltungen dürfen nicht über PatientInnenrechte gestellt werden) thematisiert werden
- ❖ Bregenz: Aufnahmegespräch sowie schriftlicher Test, in dem es um medizinische Dinge, aber vorrangig um die Deutschkenntnisse geht
- ❖ Niederösterreich: Aufnahmegespräch und schriftlicher fachlicher Test, bei dem es aber hauptsächlich um (Fach-)Sprachkenntnisse geht und der auch von denjenigen Personen verlangt wird, die nur die Prüfungen absolvieren wollen; weitere Antritte sind möglich und es wird den InteressentInnen auch aktiv empfohlen, die Deutschkenntnisse zu verbessern und dann wiederzukommen
- ❖ Salzburg: einfacher Test zum Verständnis von Pflege, einfache Rechenübungen

5.1.2. KOSTEN

Aktuell tragen die Kosten der Pflegeausbildungen für PA und PFA die Länder, in Wien teilweise auch der WAFF sowie Stiftungen (z. B. in Oberösterreich und Salzburg). Dies gilt mit Ausnahme von Niederösterreich auch für NostrifikantInnen und damit auch für die derzeit angebotenen Nostrifizierungskurse. Die anfallenden Kosten pro NostrifikantIn werden von den Schulen unterschiedlich beschrieben und hängen auch von den nachzuholenden Inhalten ab; die Bandbreite liegt üblicherweise zwischen rund € 700 und € 5.900.

In Niederösterreich werden die Kosten für NostrifikantInnen nicht vom Land gedeckt und müssen von diesen selbst übernommen werden, bewegen sich aber im unteren Bereich des angegebenen Spektrums (inklusive einmaligem Assessment üblicherweise zwischen rund € 700 und rund € 2.000); dies wäre auch im geplanten Nostrifizierungslehrgang der Fall gewesen. Auch von denjenigen, die nicht am Unterricht teilnehmen, werden € 126 pro Prüfung eingehoben, die Teilnahme am Assessment-Verfahren kostet für beide Gruppen rund € 80. Die TeilnehmerInnen bekommen die Kosten teils durch verschiedene Förderungen rückerstattet, müssen sich um diese jedoch selbst kümmern bzw. den Betrag gegebenenfalls vorschießen. In der Vergangenheit gab es mitunter direkte Finanzierungen durch das AMS; da diese aber an den erfolgreichen Abschluss geknüpft waren, erlitt die Schule hierdurch Verluste. An der Pflegeschule Vorarlberg werden € 100 für das Assessment und nochmal € 100 Prüfungsgebühr bei den NostrifikantInnen selbst verrechnet. In Salzburg wird eine Prüfungsgebühr von € 55 eingehoben. Dies dient dazu, das Gefühl von Verbindlichkeit bei den TeilnehmerInnen zu erhöhen.

5.2. HERAUSFORDERUNGEN FÜR PFLEGESCHULEN UND ANGEHENDE PFLEGEKRÄFTE

5.2.1. ÜBERFORDERUNG, MANGELNDE INTEGRATION UND DROP-OUT

Personalvermittlungsagenturen, so ein Schulleiter, würden den Pflegekräften mitunter das Blaue vom Himmel versprechen. Die Realität in Österreich sei jedoch häufig eine andere. So sind NostrifikantInnen mit einer Vielzahl an Herausforderungen konfrontiert: 40-Stunden-Anstellung, Deutschlernen, Erfüllung von Auflagen zur vollständigen Nostrifikation in Form von Kursbesuchen und Prüfungen. Im Optimalfall werden die NostrifikantInnen von den ArbeitgeberInnen für die Dauer des Nostrifizierungskurses bzw. für die einzelnen Lehrveranstaltungen freigestellt. Im ungünstigsten Fall aber müssten diese während der Woche 40 Stunden arbeiten und am Wochenende ein zur Nostrifikation vorgeschriebenes Praktikum machen. Häufig würden die potenziellen Pflegekräfte bei den ArbeitgeberInnen auch in Abteilungen eingesetzt, deren Personaldecke recht dünn ist. Das bedeutet, dass eine Überlastung dieser Personen unvermeidbar ist. Diese hätten schon verloren – so die Gesundheits- und Krankenpflegeschule des Ordensklinikums Linz –, bevor die Nostrifikation überhaupt begonnen hätte. In diesem Zusammenhang wird erwähnt, dass für eine qualitätsvolle Ausbildung der Faktor Zeit neben dem Ressourcenfaktor (Personal für die Anleitung) zentral sei.

Die NostrifikantInnen werden zudem auch von den KollegInnen nicht immer mit offenen Armen empfangen. Vielfach gebe es Vorurteile sowie Konflikte, die u. a. auch mangelnde Deutschkenntnisse oder mangelnde Kenntnisse der Basispflege betreffen. Die (tatsächliche oder vermeintliche) Integrationsproblematik wird auch seitens der Pflegeschule Bregenz offen angesprochen. Pflege sei anstrengend und daher sei es auch wichtig, dass man in der Freizeit einen Ausgleich finde, was jedoch Wissen über mögliche Freizeitbeschäftigungen voraussetze. Allerdings müsse hier aktiv (auch vonseiten der Schule) eingegriffen werden. Denn die Schule hat aus Sicht mancher SchulleiterInnen bzw. DirektorInnen durchaus auch Integrationsfunktion. Diesbezüglich wird auch vorgeschlagen, ExpertInnen zu involvieren, die an begleitenden Integrationsmaßnahmen arbeiten könnten, um bessere Integrationserfolge zu erzielen.

Dieser Problematik möchte etwa die Gesundheits- und Krankenpflegeschule am Ordensklinikum in Linz mit einer anderen Vorgehensweise als bisher Herr werden. So ist ab Herbst 2024 ein Vorbereitungskurs an der Schule für NostrifikantInnen (aus Tunesien) im gehobenen Dienst an der FH Gesundheitsberufe Oberösterreich geplant. Für das Assessment fährt der Leiter der Pflegeschule in Linz extra ins Herkunftsland, um die NostrifikantInnen auch persönlich kennenzulernen. An der Schule haben die ausländischen Pflegekräfte eine Ansprechperson, die/den Integrationsbeauftragte/n, die/der sich um mögliche Probleme kümmert, aber auch aktiv Maßnahmen setzt, um die Integration zu fördern. Dies betrifft etwa das Angebot von Lerngruppen außerhalb der Unterrichtszeit ebenso wie gemeinsame Aktivitäten mit anderen PflegeschülerInnen (in Freizeit und Schule). Dies dient auch dazu, den Pflegekräften sowie den (künftigen) ArbeitgeberInnen eine längerfristige Perspektive zu ermöglichen: Eine gelungene Integration würde dazu beitragen, dass die Menschen in Österreich bleiben wollen.

Trotz der Integrationsproblematik berichten einige Pflegeschulen, dass der Drop-out sehr gering sei, andere wiederum erzählen, dass manche NostrifikantInnen einfach „abtauchen“ und damit den ArbeitgeberInnen nicht mehr zur Verfügung stehen. Dies sei insbesondere bei Personen der Fall, die neben der Nostrifizierung noch familiäre Verpflichtungen hätten, die Ausbildung nicht mit der nötigen Ernsthaftigkeit verfolgen oder auch unter der mangelnden Willkommenskultur leiden. Im schlimmsten Fall liege der Drop-out bei 50 %. In Niederösterreich wertet man die geringe Drop-out-Rate als Erfolg des vorangehenden Assessmentverfahrens, durch das Personen mit mangelnden Sprachkenntnissen bereits vorab ausgeschlossen werden, was beinahe die Hälfte der BewerberInnen betrifft.

5.2.2. MANGELNDE DEUTSCHKENNTNISSE UND DER BEDARF AN KURSEN IN DER FACHSPRACHE DEUTSCH

Alle befragten Ausbildungseinrichtungen beklagen die mangelnden Deutschkenntnisse der NostrifikantInnen als zentrale Hürde. Kritisch wird in diesem Zusammenhang die Reduktion des erforderlichen Deutschlevels zur Aufnahme als NostrifikantIn in den Pflegeausbildungseinrichtungen von B2 auf B1 erwähnt. Dem Erfordernis des Deutschlernens bzw. der Verbesserung vorhandener Deutschkenntnisse entsprechend bieten einige Pflegeausbildungseinrichtungen bereits eigene Deutschvorbereitungskurse zwischen 200 und 400 Stunden an, in denen medizinische Fachsprache unterrichtet wird. In diesen befinden sich 20–25 TeilnehmerInnen; jedoch wird auch der Bedarf an kleineren Gruppen (max. zehn Personen) artikuliert, um die Gefahr des reinen „Sich-Berieseln-Lassens“ zu verhindern und die Aktivität der einzelnen KursteilnehmerInnen zu erhöhen. In diesem Zusammenhang befürworten alle befragten Pflegeschulen auch eine allfällige Förderung durch den ÖIF. Der Vorteil der Deutschvorbereitungskurse liege nicht nur darin, dass der Drop-out verringert werden könne, sondern es erhöhe sich dadurch auch die Ausbildungsqualität sowohl in den Kursen als auch in den Praktika, was wiederum der Qualität in der Pflege zugutekomme.

In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass NostrifikantInnen wegen mangelnder Deutschkenntnisse etwa ein Assessment oder eine Zwischenprüfung nicht bestehen. Häufig rät die Pflegeausbildungseinrichtung dann zu einem Deutschkurs, um den Anforderungen künftig gerecht werden zu können. Dies kann besonders in Fällen, in denen an der Einrichtung selbst noch keine eigenen Sprachkurse angeboten werden, zu Abbrüchen führen, da die TeilnehmerInnen mit der Organisation und insbesondere den Kosten alleingelassen werden müssen.

Zusätzlich zu den Kursen in der Fachsprache Deutsch (inkl. Dialektdeutsch) wird etwa seitens des Ausbildungszentrums am Klinikum Wels-Grieskirchen ein Bedarf an der Vermittlung österreichischer Kultur und Gepflogenheiten artikuliert („Wie tickt der/die ÖsterreicherIn?“).

5.2.3. UNTERRICHTSMETHODIK, DIDAKTIK UND PRÜFUNGSBESTIMMUNGEN

Seitens des Welcome Centers der Caritas Wien stellt sich die Frage, ob es überhaupt genügend GuK-Lehrende gibt. Dasselbe Problem besteht lt. dem Ausbildungszentrum des Klinikums Wels-Grieskirchen bei der Praxisanleitung während der erforderlichen Praktika in den Spitälern. Weiters ist, so die Sicht des Welcome Centers, die Art des Wissenstransfers in den Ergänzungs- bzw. Nostrifizierungskursen veraltet. So fehlen im Vergleich zu anderen Ausbildungen digitale Tools und innovative Methoden, die den neuen Erkenntnissen und der rezenten Entwicklung in der Erwachsenenbildung Rechnung tragen, ebenso wie neue Prüfungsmethoden (z. B. Online-Tests). Zur Vorbereitung und zum Selbststudium könnten ebenso Online-Tools zum Einsatz kommen. Dies sollte jedenfalls bei künftigen Ausbildungsplanungen berücksichtigt werden.

Die Bedeutung flexibler Angebote wird auch von der Leiterin des Nostrifizierungslehrgangs an der Schule für Sozialbetreuungsberufe der Caritas in Kärnten hervorgehoben. Zudem könnten einzelne TeilnehmerInnen durch eine individuelle Betreuung (Mentoring) noch besser unterstützt werden, um auf unterschiedliche Vorkenntnisse und Bedürfnisse eingehen zu können. Hierzu tragen auch Feedback-Gespräche, regelmäßige Evaluierung des Unterrichts, persönliche Beratungsgespräche sowie die Bereitstellung von zusätzlichem Lernmaterial bei. Auch die Praxisorientierung (Unterricht am dritten Lernort, praxisnahe Übungen, Simulationstraining, Fallstudien in der Langzeitpflege) sollte bei Nostrifikationsbescheiden stärkere Berücksichtigung finden. Eine Vernetzung mit den öffentlichen Einrichtungen und den Schulen, die Nostrifizierungslehrgänge anbieten, sollte vorherrschen: Durch einen regelmäßigen Austausch kann die Überprüfung und Aktualisierung des Lehrplans gewährleistet werden.

Bei Prüfungen dürfen NostrifikantInnen nur drei Mal antreten. Um der Belastung durch Ausbildung, Arbeit und etwaige Betreuungspflichten Rechnung zu tragen und den Drop-out zu verringern, sollte es ihnen jedoch ermöglicht werden, öfter anzutreten.

5.2.4. BEDARF UND MEHRWERT EINER FÖRDERUNG SEITENS DES ÖIF

Eine Übernahme der Kosten von Nostrifizierungskursen könnte nach Einschätzung der InterviewpartnerInnen aus dem Schulbereich zu häufigeren, geografisch weiterverbreiteten und individuelleren (z. B. berufsbegleitenden) Angeboten und damit zu steigenden InteressentInnenzahlen führen. Vorteil eigener Kurse bzw. Lehrgänge wäre die kürzere Dauer im Vergleich zur (selbst punktuellen) Teilnahme am Regelunterricht, die aufgrund der Verteilung der Inhalte über das Schuljahr hinweg regelmäßig ein ganzes Jahr in Anspruch nimmt. Ferner käme es zu mehr Kommunikation und Austausch zwischen den TeilnehmerInnen, was auch dem Spracherwerb dienlich sein könnte.

Eine Finanzierung durch die öffentliche Hand wäre laut einer Rückmeldung eine Win-win-Situation für alle Beteiligten und auch in zeitlicher Hinsicht ein großer Vorteil, da eine Erstausbildung mehrere Jahre dauern kann und AbsolventInnen womöglich nicht in den Beruf einsteigen, wohingegen bei NostrifikantInnen der „Nichteinstieg“ eher unwahrscheinlich ist. Über die Kurskosten selbst hinaus könnte nach Einschätzung einer Schule ein Beitrag zu den Lebenshaltungskosten sinnvoll sein, wie er für „reguläre“ PflegeschülerInnen bereits eingeführt wurde und das Interesse an der Ausbildung erfolgreich steigern konnte (Pflegeausbildungsprämie, siehe Kapitel 10.1.1). Das könnte die Nostrifizierung attraktiver machen und würde möglicherweise auch denjenigen NostrifikantInnen, die aufgrund beruflicher Verpflichtungen bislang nur die Prüfungen absolvieren, die Teilnahme am Unterricht erleichtern; dies wiederum würde den betreffenden Personen insbesondere bei der Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse helfen. Von der SALK in Salzburg und vom BFI Oberösterreich wird betont, dass vor allem Bedarf an der Finanzierung von Deutschkursen besteht. Das BFI Oberösterreich weist zusätzlich darauf hin, dass es einer guten Abstimmung mit den derzeitigen FördergeberInnen bedarf.

6. EINSCHÄTZUNGEN DER FACHHOCHSCHULEN

Fachhochschulen sind, wie auch in Kapitel 4 dargestellt, einerseits als Behörde für die formale Nostrifikation von DGKP zuständig, andererseits für die Ausbildung von DGKP. Somit sind sie potenzielle AnbieterInnen von Nostrifizierungskursen für DGKP. Die praktische Ausbildung findet in Kooperation mit ArbeitgeberInnen bzw. mit deren zugehörigen Pflegeschulen statt.

6.1. NOSTRIFIKATION AN FACHHOCHSCHULEN

Nostrifikationen von Diplom-Pflegeausbildungen aus Drittstaaten (Nicht-EU bzw. -EWR) erfolgen in Österreich an den Kollegien der elf Fachhochschulen, die den Bachelorstudiengang Gesundheits- und Krankenpflege anbieten. Für die FHs ist die Erstellung eines Nostrifikationsbescheides ein erheblicher, oft mehrtägiger Aufwand (u. a. werden 60 h genannt), der mit € 150 abgegolten wird. Unterschiede in den Nostrifikationsbescheiden und Empfehlungen bei gleichen Sachverhalten, die von ArbeitgeberInnen bzw. Praktikumsbetrieben rückgemeldet werden, kommen unter anderem dadurch zustande, dass (zumindest bis 2023) ein Abgleich mit dem jeweiligen Curriculum der FH durchgeführt wurde. Die mit der Pflegereform erfolgte Umstellung auf Kompetenzorientierung im Nostrifizierungsprozess wird von den meisten Fachhochschulen positiv beurteilt, da diese den Aufwand der Curricula-Vergleiche reduziert habe. KandidatInnen werden teilweise bereits mittels Kompetenzfeststellungen geprüft. Für andere Fachhochschulen habe sich durch die Umstellung nichts geändert, bei einer FH nur in Bezug auf das Sprachniveau. Teilweise wird von den Fachhochschulen die Sorge eines möglichen Qualitätsverlustes geäußert, da die im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen nicht eins zu eins auf Österreich übertragbar seien. Die FH Kärnten bearbeitet laut Selbstauskunft Anträge von zu nostrifizierenden Personen aus anderen Bundesländern, während sich das Einzugsgebiet der anderen Fachhochschulen laut einhelliger Auskunft auf das eigene Bundesland beschränkt.

Zwischen 01.10.2022 und 30.09.2023 wurden laut den von Fachhochschulen zur Verfügung gestellten Daten Nostrifizierungsanträge im mindestens zweistelligen Bereich an der FH Gesundheitsberufe Oberösterreich, der FH Salzburg und der FH Kärnten verzeichnet (siehe im Folgenden Tabelle 11). Andere Fachhochschulen, die dazu Daten zur Verfügung stellten, dokumentierten bisher Anträge im einstelligen Bereich. An der FH Krems werden im Vergleich zu den anderen beiden niederösterreichischen Fachhochschulen mehr NostrifikantInnen aus Drittstaaten vermutet, da das Land Niederösterreich hier eine zentrale Anlaufstelle finanziert („NÖ Kompetenzstelle für Nostrifizierungen“¹⁹), die Verfahren zügiger abhandeln kann, als dies in Wiener Neustadt und St. Pölten der Fall wäre.

An der FH Kärnten haben nach aktuelleren Zahlen zwischen 01.01.2023 und 31.01.2024 107 Pflegepersonen (davon ein Großteil KolumbianerInnen in professioneller Vertretung) einen Antrag auf Nostrifikation gestellt, worin sich eine gewisse Dynamik in der Entwicklung zeigt. Mündliche und schriftliche Rückmeldungen deuten darauf hin, dass es bei einigen Fachhochschulen spätestens seit dem Jahr 2023 zu einem starken Andrang von Nostrifikationen aus Drittstaaten gekommen ist, der sich schnell aufsummieren könnte, sobald nicht nur einzelne Akutkrankenhäuser beginnen, Personal aus dem Ausland anzuwerben, sondern es zu Nachahmungseffekten in der Langzeitpflege, der mobilen Pflege und der Rehabilitation kommt. Einzelne FHs sehen es als ihre Aufgabe, dem Pflegepersonal-mangel auch mit Nostrifizierung ausländischer Pflegeausbildungen zu begegnen, andere nicht.

¹⁹ Siehe hierzu <https://www.fh-krems.ac.at/services/nostrifizierung/> [letzter Zugriff am 07.03.2024].

Tabelle 11: Nostrifizierungsanträge an befragten Fachhochschulen nach Anzahl, Geschlecht, Ausbildungsland und Art der Antragstellung

	Anträge auf Nostrifizierung	Geschlecht		Ausbildungsländer	Antragstellung	
		weiblich	männlich		persönlich	Vollmacht
FH Campus Wien	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
FH Wiener Neustadt	2	1	1	k. A.	1	1
FH St. Pölten	4	4	0	Bosnien und Herzegowina, Rumänien, Serbien, Ukraine	4	0
FH Krems	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
FH Gesundheitsberufe Oberösterreich	31	25	6	Albanien, Bosnien und Herzegowina, Philippinen, Ukraine, USA, Tunesien	4	27
FH Salzburg	23	16	7	Brasilien, Kolumbien, Serbien, Türkei	2	21
FHG Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol	8 ²⁰	k. A.	k. A.	Philippinen	k. A.	k. A.
Fachhochschule Vorarlberg	7	6	1	Bosnien und Herzegowina, Indien, Philippinen, Singapur, Türkei	2	5
Fachhochschule Burgenland	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
FH Joanneum	6	6	0	Bosnien und Herzegowina, Türkei	6	0
FH Kärnten	89	72	17	Kolumbien, Ägypten	1	88

Quelle: Eigene Darstellung. Abgefragt wurden laufende Anträge im Zeitraum von 01.10.2022 bis 30.09.2023.

Ein Großteil der AntragstellerInnen ist weiblich. Unter den Ausbildungsländern finden sich in alphabetischer Reihenfolge Ägypten, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Indien, Kolumbien, Philippinen, Rumänien, Serbien, Singapur, die Türkei, die Ukraine, die USA und Tunesien. Laut Auskunft der fh gesundheit in Tirol gebe es am wenigsten Schwierigkeiten mit Nostrifikationen aus asiatischen Ausbildungsländern mit vierjähriger Pflegeausbildung (z. B. die Philippinen). Insgesamt seien Pflegeausbildungen weltweit in vielen Ländern auf einem hohen Niveau.

Auffallend ist, dass an Fachhochschulen mit vielen NostrifikantInnen aus Drittstaaten überwiegend Anträge per Vollmacht über eine Personalvermittlungagentur gestellt werden. Insgesamt hohe Zahlen gehen somit im Allgemeinen mit einem hohen Anteil an Sammelnostrifizierungen einher. In einem der Interviews wird dazu angemerkt, dass Einzelnostrophifizierungen zwar formal möglich sind, aber nur we-

²⁰ Mündliche Auskunft der fh gesundheit Tirol für den Zeitraum 2023.

nige Drittstaatsangehörige diesen Aufwand auf sich nehmen. Unter jenen Fachhochschulen, die derzeit noch keine hohen Zahlen aufweisen, aber zukünftig mit einer steigenden Zahl von Nostrifikationen aus Drittstaaten rechnen, gehen einige davon aus, dass diese über Vermittlungsfirmen erfolgen werden.

6.2. BEDARF UND AKZEPTANZ VON NOSTRIFIZIERUNGSLEHRGÄNGEN

Zum Zeitpunkt der Erhebung bieten einzelne befragte Fachhochschulen bereits eigene Nostrifizierungslehrgänge für Drittstaatsangehörige an. Dazu zählen die FH Gesundheitsberufe Oberösterreich, die FH Kärnten und, wie aus anderen Rückmeldungen bekannt, die FH Krems, die selbst keine Auskunft gab. Einige Fachhochschulen planen eine Einführung bereits in den nächsten ein bis zwei Jahren oder prüfen diese Möglichkeit aktuell, wobei die Einführung von der zukünftigen Nachfrage abhängig gemacht wird. An der FH Salzburg habe man beispielsweise im Hinblick auf die Option der kompetenzorientierten Anrechnung ein Basismodul entwickelt, das zweimal jährlich im Rahmen eines separaten „Basiskurses“ angeboten wird (erste Termine im Mai und November 2024). Die anderen Fachhochschulen integrieren die betreffende Personengruppe (noch) in den Regelbetrieb bzw. haben bislang keine Nostrifizierungslehrgänge eingerichtet, da die erwarteten TeilnehmerInnenzahlen noch zu gering sind. So sieht z. B. die FH Joanneum Graz derzeit keinen Bedarf; allerdings sind Kooperationen bzw. Kontakte mit größeren Krankenhausträgern am Laufen und im Juni 2024 soll erstmals ein Nostrifizierungslehrgang angeboten werden. An der FH Vorarlberg hält man die Einrichtung eines Nostrifizierungslehrgangs mittelfristig ebenfalls für sehr wahrscheinlich und verweist auf laufende Abstimmungen mit Praxiseinrichtungen, die im größeren Stil (> 50 Personen) qualifiziertes Personal aus Drittstaaten holen werden. Am FH Campus Wien wird noch kein Bedarf gesehen. Aufgrund der generell hohen Studierendenzahlen von jährlich ca. 2.100 Regelstudierenden des Studiengangs Gesundheits- und Krankenpflege und des permanenten Kursangebots sowohl im Winter- als auch im Sommersemester sei es im Vergleich zu anderen Fachhochschulen einfacher, die wenigen (einstelliger Bereich) zusätzlichen Personen in den Regelbetrieb zu integrieren.

Der Rektor der fh gesundheit in Tirol berichtet von steigenden Zahlen. Konkret werden 2024 und 2025 rund 70 kolumbianische Pflegekräfte mit Bachelorabschluss sowie 30 bis 40 kenianische Pflegekräfte mit Bachelorabschluss erwartet. In beiden Fällen soll die Begutachtung durch Sachverständige, die Bescheiderstellung und Abarbeitung der geforderten offenen Punkte lt. Bescheid über die fh gesundheit erfolgen. Die fh gesundheit hat zudem mit Hochschulen in Albanien, Bosnien, Georgien und Kolumbien ein Erasmusübereinkommen abgeschlossen, um den direkten Austausch von Studierenden aus diesen Ländern, gefördert über EU-Gelder, zu ermöglichen. Auch soll im Rahmen einer Summerschool bis zu 15 AbsolventInnen der BSc-Pflegeausbildung aus Albanien und Bosnien ein zweimonatiges Sommerprogramm ermöglicht werden, das u. a. aus Praktikum, Lehre und Deutschkurs besteht. TeilnehmerInnen können frei entscheiden, ob sie, betreut durch die fh gesundheit, den Nostrifikationsprozess in Gang setzen wollen oder nicht (Draxl, fhg Tirol).

Da keine der befragten Fachhochschulen ausschließt in Zukunft Nostrifizierungslehrgänge anzubieten, sich einige Fachhochschulen bereits im Planungsprozess befinden und es zukünftig nach derzeitiger Erwartung auch weiterhin einen realen Bedarf geben wird, kann geschlussfolgert werden, dass ein entsprechendes Vorgehen auf eine relativ breite Akzeptanz unter den Fachhochschulen stößt.

Bezüglich der Neueinrichtung eigener Nostrifizierungslehrgänge besteht ein einhelliger Wunsch nach gesamtösterreichischer Koordination. Der kolportierte Andrang ausländischer Pflegekräfte im zwei- bis dreistelligen Bereich werde zunehmend eine gesamtstaatliche Entscheidung erfordern, sobald der Bedarf nicht mehr im Regelbetrieb bewältigt werden kann. Sollten Nostrifizierungslehrgänge dabei als eine Lösung in Betracht gezogen werden, bedürfe es einer entsprechenden Abstimmung zwischen

Fachhochschulen, Personalvermittlungsagenturen und Einrichtungen sowie einer adäquaten Ressourcenausstattung, die derzeit nicht gegeben sei. Eine Studiengangsleitung würde daher die Einrichtung von geförderten Lehrgängen nur dann begrüßen, wenn diese auch zentral gesteuert geschieht.

Als wesentlicher Mehrwert eines Nostrifizierungslehrgangs für die einzelnen Personen wird neben der Vernetzung mit anderen NostrifikantInnen, insbesondere für EinzelnostifikantInnen und für Berufstätige, die vor besonderen organisatorischen Hürden stehen, ein stärker organisierter eigener Lehrgang mit weniger Lücken im Stundenplan als Vorteil angesehen. Als weiterer Vorteil wird die schnellere Abwicklung von Ergänzungsmaßnahmen empfunden. Vorteile des Regelbetriebs sind demgegenüber die Kontinuität des LV-Angebots sowie der regelmäßige Kontakt mit Deutschsprachigen.

Auch Sprachkurse sollten wie Nostrifizierungslehrgänge zentral angeboten werden, da fehlende Deutschkenntnisse und fehlende soziale und kulturelle Integration die beiden größten Probleme von NostrifikantInnen seien.

6.3. ERFAHRUNGEN MIT BESTEHENDEN NOSTRIFIZIERUNGSLEHRGÄNGEN

Hinsichtlich der Einrichtung von Anpassungs- und Nostrifizierungslehrgängen wird von jenen Fachhochschulen, die bereits entsprechende Lehrgänge anbieten bzw. in naher Zukunft anbieten wollen, berichtet, dass die Initiative in der Regel von den Krankenanstalten der Bundesländer ausgegangen ist. Da die Krankenanstalten die Hauptarbeitgeberinnen für diplomiertes Pflegepersonal sind und ein hoher Bedarf an zusätzlichen Arbeitskräften besteht (siehe Kapitel 0), wenden sich Krankenanstalten einerseits an Personalvermittlungsfirmen, um Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuwerben, andererseits an die Fachhochschulen, da diese als Nostrifikationsbehörde für diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal fungieren (siehe Kapitel 4.3). Anzahl und Regelmäßigkeit von Nostrifizierungslehrgängen hängen dabei laut Auskunft der Fachhochschulen vom Bedarf ab, der zu erfüllen ist. Wie eine Studiengangsleitung erklärt, sei es Auftrag der FH als Bildungseinrichtung, auf einen entsprechenden Mehrbedarf zu reagieren und die notwendigen Angebote und Konstrukte zur Verfügung zu stellen.

Beispielsweise kam der erste Kompensationslehrgang an der FH Gesundheitsberufe OÖ dadurch zustande, dass die Rechtsträger (d. h. die Krankenanstalten) an die FH herangetreten waren und ihre Pläne, wie viele Personen aus Drittstaaten angeworben werden sollen, kommuniziert hatten. In weiterer Folge wurden Kursbedarf und Lehrgangskonzeption mit der Studiengangsleitung abgesprochen und zusätzlich eine Task Force gegründet, um mehr Planungssicherheit zu schaffen. In der Task Force arbeiten das Land Oberösterreich, das für Nostrifikationen im Sekundarbereich zuständig ist, die FH Gesundheitsberufe OÖ sowie alle Rechtsträger zusammen, um Personen aus Drittstaaten anzuwerben. Dabei gebe es immer wieder koordinierte Absprachen, um Synergien zu nutzen, zu partizipieren und aus Fehlern zu lernen, um die Strukturen für alle Beteiligten so aufzubauen, dass die Rahmenbedingungen für die betroffenen Personen idealer werden. Der Kompensationslehrgang fand bisher einmal statt, was derzeit ausreiche, um den Bedarf zu decken. Für das Jahr 2024/25 sind zwei bis drei weitere Kompensationslehrgänge in Planung (Jackel, FH Gesundheitsberufe OÖ).

Für die FH Kärnten hing die Einrichtung des Nostrifizierungslehrganges u. a. vom Bedarf an Gesundheitspersonal und von den steigenden Nachfragen von Personalvermittlungsfirmen ab. Kompensationslehrgänge werden 2024 sechsmal pro Jahr angeboten, wobei die TeilnehmerInnenzahl aktuell bei maximal 30 Personen pro Lehrgang liegt. Im Jahr 2022 nahmen 39 Personen an Kompensationslehrgängen teil, im Jahr 2023 20 Personen. Alle Teilnehmenden konnten den Lehrgang erfolgreich abschließen. Für das Jahr 2024 stehen noch ca. 100 KandidatInnen für die Kompensationslehrgänge an; für diese wurden schon im Jahr 2023 die bedingten Bescheide erstellt. Von den im Lehrgang befindlichen

Pflegekräften sind alle zu den Angleichungsprüfungen angetreten. Ob das Angebot angesichts steigender Zahlen und der zur Verfügung stehenden Ressourcen langfristig ausreichen wird, sei noch zu prüfen, bzw. ist eine Skalierung nach oben durchaus möglich und denkbar. Bisher wurden mehr Kursplätze zur Verfügung gestellt als tatsächlich belegt wurden, da sich TeilnehmerInnen aufgrund von fehlenden Sprachnachweisen nicht anmelden bzw. Recruiting-Firmen die B2-Deutschkenntnisse ihrer NostrifikantInnen oft nicht vorweisen konnten. Mit der neuen B1-Regelung können die Kurse eher starten, jedoch sagen auch aktuell TeilnehmerInnen ab, weil Sprachkenntnisse fehlen. Für das in Planung befindliche Jahr 2025 wird dennoch mit einem Mehrbedarf gerechnet – zwar nicht, was die Anzahl der Kurse betrifft, wohl aber, was die Anzahl der TeilnehmerInnen betrifft (Mitterbacher, Mitterdorfer, FH Kärnten).

6.4. BEDARF AN ÖFFENTLICHER FÖRDERUNG

Bezüglich der derzeitigen Finanzierung von Nostrifizierungskursen zeichnen die InterviewpartnerInnen unabhängig davon, ob es an ihrer FH bereits solche Kurse gibt oder nicht, folgendes Bild: Kosten, die den Fachhochschulen für die Bereitstellung von zusätzlichen Kursen und Prüfungen entstehen, werden den Personalvermittlungsfirmen in Rechnung gestellt, die wiederum von den Arbeitgeberbetrieben, häufig Landeskrankenanstalten (Rechtsträger), bezahlt werden. Inwieweit es sich dabei auch um ein lukratives Geschäftsmodell für manche Fachhochschulen handeln kann (als Kompensation für den Mehraufwand bei der Bescheiderstellung), wie es in einigen Interviews zum Ausdruck kommt, kann nicht beurteilt werden. Eine Vertretungsperson einer FH merkt dazu an, dass manche Fachhochschulen teilweise das Doppelte für Kompensationsmaßnahmen verlangen. Laut der Gesprächspartnerin lassen sich Fachhochschulen trotz des guten inhaltlichen Austausches untereinander diesbezüglich nicht gerne in die Karten blicken. Laut Recruiting-Firmen liegt der Preis derzeit zwischen ca. € 1.500 und € 4.000.

Für die Fachhochschulen in ihrer Funktion als Bildungseinrichtung und Nostrifikationsbehörde mache es jedenfalls keinen Unterschied, von welcher Stelle die Nostrifizierungslehrgänge finanziert würden, ob die Kosten also über eine Agentur oder über den Bund abgerechnet werden. Sie müssten ohnehin kostendeckend kalkulieren bzw. müsse der Mehraufwand abgedeckt sein (Anonym, FH Salzburg; Draxl, fhg Tirol; Mitterbacher, Mitterdorfer, FH Kärnten). Nach Angaben der FH Kärnten, die die Rechtsform einer gemeinnützigen GmbH hat, entstehe grundsätzlich kein Gewinn, sondern würden mit den Einnahmen z. B. MitarbeiterInnen (Expertisenaufbau) finanziert, die für den Nostrifizierungsprozess eingestellt worden sind. Den Recruiting-Agenturen werde ein kostendeckender Preis in Rechnung gestellt, der die Studienplatzfinanzierung, Personalkosten und den Overhead gewährleistet. Im Falle des derzeit angebotenen 10-ECTS-Kompensationslehrganges für KolumbianerInnen liegt dieser bei € 3.000 inkl. Overhead. Die Agenturen verrechnen diese Summe, die ihnen von der FH Kärnten in Rechnung gestellt wird, an die DienstgeberInnen weiter. Letztlich werden die Einnahmen in der FH reinvestiert, um Expertise rund um den Nostrifizierungsprozess aufzubauen. In Bezug auf eine öffentliche Finanzierung sei man daher offen für alles, solange die Finanzierung gesichert und der Mehraufwand abgedeckt seien. Wenn man sich für eine öffentliche Finanzierung entscheide, könnte es eine Bundesfinanzierung (Pro-Kopf-Finanzierung oder ausreichender Budgettopf) für alle zu Nostrifizierenden geben (Mitterbacher, Mitterdorfer, FH Kärnten).

Die Idee öffentlich geförderter Nostrifizierungslehrgänge (Echtkosten- bzw. Istkostenfinanzierung) wird von den Fachhochschulen differenziert beurteilt, wobei im Allgemeinen Bereitschaft besteht, eine solche Förderung in Anspruch zu nehmen bzw. entsprechend finanzierte Lehrgänge anzubieten. Teilweise sei diese Frage noch nicht relevant, da die Zahl der Anerkennungsverfahren bislang zu gering sei, um überhaupt Nostrifizierungslehrgänge durchführen zu können. Für die Versorgung und aufgrund des großen Bedarfs an Pflegekräften wäre eine öffentliche Finanzierung bzw. eine öffentliche Bündelung

oder Abstimmung von Online-Kursen von Vorteil. Vermutet wird auch, dass bei Rechtsträgern (ArbeitgeberInnen) ein Interesse geweckt würde, sobald diese von einer öffentlichen Förderung von Lehrgängen erfahren würden. Ein weiterer Vorteil für NostrifikantInnen bestünde darin, dass eine öffentliche Finanzierung auch zu mehr Einheitlichkeit und Transparenz in Bezug auf den Prozess und die Rahmenbedingungen der Nostrifikation (Bescheidaufgaben und Nostrifizierungskurse) führen könnte.

Von den Fachhochschulen werden auch potenzielle Probleme angesprochen, die öffentlich geförderte Nostrifizierungslehrgänge weniger realistisch erscheinen lassen. Zu bedenken sei etwa, dass Fachhochschulen untereinander in einer Konkurrenzsituation in Bezug auf die Studierendenanzahl stünden. Jede Fachhochschule strebe aufgrund der Pro-Kopf-Finanzierung nach so vielen Studierenden wie möglich. Solange diese Regelung in Kraft ist, sei die Umsetzung einer öffentlichen Finanzierung von Nostrifizierungslehrgängen „ausgeschlossen“, wie eine Interviewperson zu bedenken gibt. Der Beitrag von öffentlich geförderten Lehrgängen zur Behebung des Pflegekräftemangels wird zum Teil auch kritisch gesehen und eine Reduktion der Pflegequalität befürchtet. Eine andere Rückmeldung lautet, dass Pflegekräfte in hoher Zahl aus dem Ausland anzuwerben eine politisch motivierte einfache Lösung für ein komplexes Problem sei, neue Hürden mit sich bringe und die Attraktivität des Berufs weiter schwäche. Insofern fließen sehr unterschiedliche Überlegungen ein, die die Motivation von FH-VertreterInnen zur Durchführung von Nostrifizierungslehrgängen beeinflussen. Die Beurteilung des Bedarfs hängt unter anderem mit organisatorischen Überlegungen zusammen, aber auch mit Einschätzungen zum Pflege-mangel und mit berufspolitischen Erwägungen.

Tabelle 12: Zusammenfassung: Einschätzungen zu (öffentlich geförderten) Nostrifizierungskursen an Fachhochschulen

Fachhochschule	Nostrifizierungskurs vorhanden	Mehrbedarf an Nostrifizierungskursen	Bereitschaft, eigene Nostrifizierungskurse abzuhalten	Wunsch nach öffentlicher Förderung
FH Campus Wien	NEIN	NEIN, Angebote im Regelbetrieb bisher ausreichend	Neutral, eher NEIN, da kein Bedarf	Neutral
FH Wiener Neustadt	NEIN	k. A.	k. A.	k. A.
FH St. Pölten	NEIN	NEIN, aufgrund zentraler Kompetenzstelle an der FH Krems	JA, wenn es Bedarf im Rahmen einer Gesamtstrategie gibt	JA, es braucht klare Förderstruktur
FH Krems	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
FH Gesundheitsberufe Oberösterreich	JA – Kompensationslehrgang einmal/Semester; 2024/25: zwei bis drei Kurse geplant	JA – laufende Anwerbung	JA	JA, bei geschlossenen Kohorten
FH Salzburg	JA – Basiskurs zweimal pro Jahr (erster Termin im Mai 2024)	Neutral, Wunsch nach österreichweiter Gesamtstrategie	JA	Neutral, Wunsch nach Gesamtstrategie
FHG Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol	NEIN, nur Einzelkurse, noch kein Gruppenkurs	JA, in naher Zukunft aufgrund von Anwerbung aus dem Ausland	JA	JA
Fachhochschule Vorarlberg	NEIN	JA	JA	k. A.

Fachhochschule	Nostrifizierungskurs vorhanden	Mehrbedarf an Nostrifizierungskursen	Bereitschaft, eigene Nostrifizierungskurse abzuhalten	Wunsch nach öffentlicher Förderung
Fachhochschule Burgenland	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
FH Joanneum	NEIN	NEIN, derzeit nicht relevant	k. A., nicht relevant	k. A., nicht relevant
FH Kärnten	JA – Kompensationslehrgang, dreimal pro Semester	Neutral, derzeit reiche das Angebot	JA	JA

Quelle: Eigene Darstellung.

6.5. AUSGESTALTUNG VON ÖFFENTLICH GEFÖRDERTEN NOSTRIFIZIERUNGSLEHRGÄNGEN

Grundsätzlich wurden in den Interviews zwei Modelle öffentlich geförderter Nostrifizierungslehrgänge von FH-VertreterInnen eingebracht: Einerseits könnte jede FH die gleiche Lehrveranstaltung/den gleichen Kursteil anbieten (z. B. zwei ECTS „Rechtsgrundlagen im österreichischen Gesundheitssystem“) und bekäme diese/n vom Bund bezahlt. Andererseits könnten einzelne Fachhochschulen ein Exklusivrecht auf die Einrichtung österreichweiter Lehrgänge bekommen, die sich aus Online- und Präsenzhaltungen zusammensetzen würden und von allen NostrifikantInnen kostenfrei zu buchen wären. An der FH Kärnten sei man beispielsweise bereit, einen solchen Basiskurs anzubieten. Dadurch würde es zwar zu einer Verdrängung kommen; allerdings handelt es sich bei der Bearbeitung von Nostrifikationen ohnehin um keine Aufgabe, an der die Fachhochschulen verdienen würden, sondern um eine Leistung, durch die das Portfolio der StudiengangsleiterInnen einfach erweitert wurde, als die Zuständigkeit in den Tätigkeitsbereich der Fachhochschulen fiel (Mitterbacher, Mitterdorfer, FH Kärnten). Eine vollständige Zentralisierung von Nostrifizierungsprozessen in Wien wird von einer FH abgelehnt, da es dadurch zu Nachteilen in Westösterreich kommen würde. Als konkreten Kompromissvorschlag nennt eine Interviewperson, die Nostrifizierungskurse an fünf bis sechs FH-Hauptstandorten anzubieten, die durch NostrifikantInnen öffentlich gut erreichbar sind.

6.5.1. INHALTLICHE AUSGESTALTUNG

Bezüglich der inhaltlichen Ausgestaltung merkt eine Studiengangsleiterin an, dass eigene Lehrgänge jedenfalls dann förderwürdig seien, wenn es sich um eine geschlossene Kohorte handelt, die aus einem ähnlichen Kulturkreis kommt, das Curriculum gleich ist und der Lehrplan entsprechend gestaltet werden kann. Das Anbieten eines Lehrgangs für Personen aus unterschiedlichen Ländern sei hingegen kritisch zu sehen, da es noch zu wenig professionelle Erfahrung im Umgang mit NostrifikantInnen gebe und man noch am Abtasten sei, was Personen aus so unterschiedlichen Kulturen wie der indischen oder tunesischen brauchen (Jackel, FH Gesundheitsberufe OÖ). Andererseits könnten, wie VertreterInnen einer anderen FH ausführen, durchaus Lehrinhalte identifiziert werden, die für alle NostrifizierungskandidatInnen relevant sind, z. B. Gesundheitsrecht und Strukturen des österreichischen Gesundheitssystems. Aufgrund der Kompetenzorientierung sei es möglich geworden, inhaltliche Bausteine zu entwickeln, die im Rahmen von öffentlich geförderten Nostrifizierungslehrgängen angeboten werden könnten. Diese Inhalte könnten als Bausteine für alle NostrifizierungskandidatInnen laufend online angeboten werden, z. B. als selbstständig zu buchende Webinare, die österreichweit einheitlich und modular gestaltet werden könnten (Mitterbacher, Mitterdorfer, FH Kärnten). Es müsse eine Einigung erzielt werden, wer diese qualitativ und didaktisch sinnvoll anbieten könnte und wer wie

viel dafür bezahlt bekäme. Auch nach Ansicht der FH Salzburg könnten im Rahmen einer gesamtösterreichischen Lösung einzelne Fachhochschulen punktuell Angebote zur Verfügung stellen.

Die meisten Fachhochschulen würden mit ein- bis zweisemestrigen Nostrifizierungslehrgängen rechnen (abhängig von den Praktikumsstunden). Die Gruppengröße würde zwischen ca. 15 und 30 oder mehr Personen liegen. Laut der Studiengangsleiterin der FH Gesundheitsberufe OÖ hängen Dauer und Umfang solcher Lehrgänge ganz vom Ausbildungsland ab. Je nach Anzahl der zu absolvierenden Einheiten sei der Kurs unterschiedlich zu gestalten. Für alle Einzelpersonen würde maximal ein Lehrgang pro Jahr konzipiert werden. Je nach Ausbildungsland und Inhalt würde es zu recht großen Differenzen kommen: Ein Kurs über Recht könnte z. B. von 25 Personen besucht werden, während andere Kurse nur von ein bis zwei Personen zu absolvieren wären. Für alle anderen Personen, die über einen Rechtsträger ins Land bzw. in den Lehrgang geholt werden würden und an den Rechtsträger gebunden wären, sich also in einem Dienstverhältnis befänden, müssten die Lehrgänge im Interesse der Rechtsträger konzipiert werden. Hier brauche es individuelle Regelungen bzw. die Option, weiterhin solche spezifischen Angebote umsetzen zu können. Insgesamt sei der Fachkräftemangel besser zu bewältigen, wenn bessere Strukturen eingeführt würden. Auch bei den Rechtsträgern wäre es gut, wenn sich diese mit dem Thema Integration umfassend beschäftigen würden, um die Personen ins System zu integrieren. Fachhochschulen müssten die Kompensationsmaßnahmen so anbieten, dass sie für die Auszubildenden machbar sind, sie also Angebote bekommen, mit denen sie ans Ziel gelangen (Jackel, FH Gesundheitsberufe OÖ). Laut Auskunft einer weiteren FH sind Lehrgänge nur dann sinnvoll, wenn die Sprachkenntnisse vorab vermittelt und beherrscht werden. Vorgeschlagen werden Sprachlehrgänge, z. B. über Hochschul-Sprachinstitute.

6.5.2. ONLINE- VS. PRÄSENZFORMATE

Obwohl eine Bündelung einzelner Inhalte bzw. Pakete sinnvoll erscheint, sprechen sich alle Fachhochschulen, die dazu Angaben gemacht haben, gegen ausschließliche Online-Angebote aus. Online-Kurse führen nach Ansicht der meisten Fachhochschulen zumindest zum Teil zu Qualitätsverlusten. Teilweise gehe die Vor- und Nachbereitung von hochwertiger asynchroner Lehre mit mehr Arbeit und didaktischer Herausforderung einher als entsprechende Präsenzangebote. Bei reinen Online-Angeboten zeigten Erfahrungswerte, dass die Drop-out-Quote höher als bei Präsenzangeboten bzw. Mischformen liege (Mitterbacher, Mitterdorfer, FH Kärnten). Gerade Personen, deren Deutschkenntnisse noch mangelhaft sind, bräuchten den persönlichen Kontakt vor Ort. Besonders problematisch seien reine Online-Angebote in jenen Themenfeldern, in denen es darum geht, sozial-kommunikative und fachpraktische Kompetenzen zu erlernen für einen Beruf, in dem die direkte Face-to-Face-Kommunikation zentral ist. Da NostrifikantInnen aus Drittstaaten in eine neue Kultur kommen, oft massive sprachliche Probleme haben und teilweise gar nicht oder schlecht gesellschaftlich integriert sind, sei es daher alles in allem gerade zu Beginn sinnvoll, sie nicht allein über Online-Angebote mit dem Lehrstoff zu konfrontieren.

Zusammenfassend brauche es laut Auskunft der FH Kärnten eine didaktisch sinnvolle Kombination von synchroner und asynchroner Lehre (Präsenz- und Online-Anteile) mit ausgewiesener Lernbegleitung. Neben Webinar-Angeboten, die mit einem E-Test abgeschlossen werden, gibt es z. B. an der FH Kärnten daher auch eine Präsenzwoche, um den persönlichen Kontakt zu fördern und die KandidatInnen an die Fachcommunity anzubinden. Lehrinhalte werden gebündelt angeboten. Die soziale Integration von NostrifikantInnen, die über ganz Österreich verteilt sind, und die Fachcommunity kann und soll über die Fachhochschulen gewährleistet und angebahnt werden. Dies gilt insbesondere für Personen aus Drittstaaten (Mitterbacher, Mitterdorfer, FH Kärnten; Jackel, FH Gesundheitsberufe OÖ).

7. EINSCHÄTZUNGEN DER LANDESBEHÖRDEN

Die Informationen aus den Landesregierungen zeigen, dass keine übergreifende Koordination der Bundesländer hinsichtlich der Organisation von Nostrifizierungskursen besteht, obwohl es einen punktuellen Austausch, etwa in Online-Konferenzen, gibt. Einerseits wird es vonseiten der Landesregierungen nicht für nötig befunden, eine darüber hinausgehende Koordination zu etablieren. Andererseits wird ausgesagt, dass eine solche Abstimmung sehr wohl erfolgen könnte, da einige Ausbildungseinrichtungen österreichweit tätig sind. Die Fachhochschulen koordinieren die inhaltliche Bearbeitung von Nostrifikationsbescheiden laut Selbstauskunft über die Fachhochschul-Konferenz (siehe Kapitel 6). Jedoch zeigen Aussagen der Landesbehörden auch, dass die FHs diesbezüglich sehr unterschiedliche Herangehensweisen haben und die Koordination noch nicht umfassend funktioniert.

7.1. BEDARF AN NOSTRIFIZIERUNGSKURSEN

Der erhöhte Pflegekräftebedarf in Österreich führt in der Wahrnehmung der VertreterInnen der Landesregierungen auch dazu, dass sich die Anzahl der AntragstellerInnen auf allen Qualifikationsstufen erhöht. Insofern wird auch eine Zunahme des Bedarfs an Nostrifizierungskursen insbesondere im Kontext systematischer Auslandsanwerbung erwartet. Nach Aussage der Befragten der Landesregierung Tirol ist auf PFA- und PA-Niveau jedoch aktuell nicht unbedingt ein eigener Nostrifizierungskurs notwendig, da die Schulen die Personen, die Auflagen erfüllen müssen, in Einzelbegleitung an die Nostrifizierung heranführen und sie mit Skripten und Beratung dabei unterstützen, die erforderlichen Prüfungen abzulegen. Aufgrund der erwarteten Zunahme der Nachfrage ist jedoch ein Lehrgang in Planung, wobei PA und PFA bis zu einem gewissen Niveau gemeinsam ausgebildet werden sollen. Der Kurs sollte 2024 gestartet werden und einmal pro Semester (zweimal/Jahr) stattfinden. In Oberösterreich werden in größerem Umfang philippinische Pflegekräfte rekrutiert. Dafür wurden für jene Ergänzungsinhalte, die für die philippinischen NostrifikantInnen normalerweise nötig sind, eigens abgestimmte Curricula für die Ergänzungsausbildung PFA und DGKP erstellt. In Oberösterreich wird die PFA-Ergänzungsausbildung über das BFI OÖ angeboten. Es wird ausgesagt, dass Nostrifizierungskurse auf PA-Ebene im Rahmen der organisierten Drittstaatenrekrutierung derzeit nicht nötig seien, jedoch auch eingeräumt, dass diese für Ansuchen von Einzelpersonen sinnvoll sein könnten. In Kärnten finanziert das Land geblockte ca. einjährige Lehrgänge der Gesundheits- und Krankenpflegeschule (kombinierter Kurs PA, PFA) und der Schule für Sozialbetreuungsberufe des Caritasverbandes (PA), damit Personen nicht auf das entsprechende Fach im Regelunterricht warten müssen. Für Kärnten sind derzeit ausreichend Kurse vorhanden, auch wenn diese einen finanziellen und personellen Aufwand für die Schulen darstellen. Sollte der Bedarf steigen, ist eine Ausweitung auf weitere Städte – neben derzeit Klagenfurt und Villach – in der Zukunft denkbar.

Aus Sicht der Landesregierungen sind verstärkte Bemühungen notwendig, um ausländische Personen anzuwerben und ausreichend Nostrifizierungskurse bereitzustellen. In Vorarlberg beispielsweise nahmen bisher Personen an einzelnen Lehrveranstaltungen an der FH teil, um für den gehobenen Dienst nostrifiziert zu werden. Geplant ist nun ein eigener Nostrifizierungsstudiengang für den gehobenen Dienst. Die Landesregierung ist gegenwärtig bemüht, sich mit der FH diesbezüglich abzustimmen und diese bei der Nostrifizierung zu unterstützen. Auch an der FH Salzburg soll zukünftig ein Nostrifizierungslehrgang für den gehobenen Dienst in der Pflege angeboten werden.

Zur Frage, wie Nostrifizierungslehrgänge organisiert werden sollten, wird geäußert, dass diese berufsbegleitend angeboten werden können, wofür ein regionales Angebot notwendig ist, das auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen ist, oder auch Online-Formate eingesetzt werden können. Eine andere Möglichkeit sind geblockte Ausbildungslehrgänge, bei denen auch die Unterkunft gestellt

wird. Idealerweise stehen beide Möglichkeiten zur Verfügung. Als sehr wichtig und notwendig wird angesehen, dass eine Abstimmung der Lehrgänge mit den Deutschkursen bzw. -kenntnissen erfolgt, damit die Personen in den Lehrgängen dem Unterricht auch folgen können. Außerdem wird ausgesagt, dass sich viele Pflegekräfte, die bereits in der jeweils niedrigeren Stufe arbeiten, auf die Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse konzentrieren und dadurch die Auflagen in der Zweijahresfrist nicht erfüllen können. Auch hier sei es notwendig, die Personen zu unterstützen. Es wird zudem festgestellt, dass die Organisation vorgeschriebener Praktika überwiegend unproblematisch sei, da diese zumeist in den Einrichtungen, in denen die Pflegekräfte ohnehin arbeiten, absolviert werden können.

7.2. HÜRDEN FÜR NOSTRIFIKATIONSWERBER/INNEN

Übereinstimmend stellen die VertreterInnen der Landesregierungen fest, dass vor allem Einzelpersonen, die in Österreich als Pflegekräfte arbeiten möchten, Schwierigkeiten haben, sich im Nostrifizierungsprozess zurechtzufinden, während Gruppen, die etwa durch Agenturen ins Land geholt werden, umfassende Unterstützung erhalten. Ausfindig zu machen, welche Behörden wofür zuständig sind, und deren Anforderungen jeweils zu erfüllen, sei für auf sich allein gestellte NostrifikationswerberInnen eine schwierige Aufgabe. Für diese seien auch finanzielle Hürden vorhanden, wie die Gebühreneinhebung für den Nostrifikationsantrag sowie die Kosten für Ergänzungsausbildungen, Prüfungsgebühren bis hin zu Kosten der für die Praktika vorgeschriebenen Impfungen. Es wird aber auch die Ansicht vertreten, dass die Personen im Nostrifizierungsprozess kaum unter finanziellen Schwierigkeiten zu leiden haben, da sie auf der niedrigeren Stufe berufstätig sein und nebenbei die Ergänzungsausbildungen absolvieren können.

Berichtet wurde auch von der Herausforderung, sich um grundlegende Lebensbedürfnisse, wie Existenzsicherung und Wohnen, zu kümmern. Der Ausbildungsbeitrag des Bundes²¹ wurde in diesem Zusammenhang als hilfreich beurteilt. Es können zwar auch von Einzelpersonen Förderungen beantragt werden, z. B. bei ÖIF, WAFF oder AMS, jedoch stellt dies eine weitere bürokratische Hürde dar.

Als ein vorrangiges Problem der NostrifikationswerberInnen wurde die Beibringung aller erforderlichen Unterlagen genannt. Neben den Originalunterlagen bzw. deren beglaubigten Abschriften sind jeweils auch Übersetzungen eines gerichtlich beeideten Übersetzers bzw. einer gerichtlich beeideten Übersetzerin vorzulegen. Da sich die AntragstellerInnen zu diesem Zeitpunkt zumeist noch im Ausland befinden, bedeute dies einen erheblichen Aufwand. Liegen die Unterlagen vollständig vor, sei mit einer Verfahrensdauer (inklusive Einholung entsprechender Gutachten) von zwei bis drei Monaten zu rechnen. Außerdem wurde das Aufenthaltsrecht als nicht unerhebliche bürokratische Hürde für Angehörige von Drittstaaten identifiziert. Eine weitere Hürde stellen für Einzelpersonen, die sich um Nostrifizierung bemühen, die notwendigen Praxiszeiten dar.

Als durchgängige Schwierigkeit identifizieren auch die Befragten der Landesbehörden mangelnde Deutschkenntnisse. Dem werde teilweise dadurch begegnet, dass durch Agenturen bereits in den Heimatländern (Online-)Deutschkurse angeboten werden. Laut Aussage des Befragten aus Niederösterreich hat ein solcher Kurs in Kolumbien jedoch die Qualitätsanforderungen nicht erfüllt. Die Anforderungen an die Deutschkenntnisse (wieder) zu reduzieren, wird nicht als sinnvoll angesehen, da nicht nur die Pflegefachsprache, sondern auch eine gelingende Kommunikation mit den PatientInnen eine essenzielle Voraussetzung für die Berufsausübung ist. Auch bei der Absolvierung von Ergänzungsprüfungen stellen mangelnde Sprachkenntnisse laut Interviewten eine Hürde dar.

²¹ Siehe hierzu auch <https://www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/Pflegereform/Ausbildung-in-der-Pflege.html> [letzter Zugriff am 25.03.2024]. Ob die Pflegeprämie auch für Nostrifizierungskurse Anwendung findet, hängt vom Bundesland ab.

7.3. UNTERSTÜTZUNG VON NOSTRIFIKATIONSWERBER/INNEN

Alle AnsprechpartnerInnen in den Landesregierungen betonen, dass ihnen die Unterstützung von NostrifikationswerberInnen wichtig ist und sie sich darum bemühen, Hürden zu reduzieren. Die Hilfestellungen wurden laut Interviewten in jüngster Zeit ausgebaut. Die Pflegeschulabteilungen in den Landesregierungen zeigen nach Angabe der Interviewten ein großes Engagement, insbesondere was die Ergänzung von Unterlagen und offene Fragen betrifft, und sind häufig in persönlichem und telefonischem Kontakt mit den NostrifikationswerberInnen.

In Kärnten wurde eine externe Servicestelle²² ins Leben gerufen, die sich darum kümmert, dass Behörden, die am Nostrifikationsverfahren beteiligt sind, zusammenspielen sowie die einzelnen Schritte zeitlich richtig angeordnet werden, und die NostrifikationswerberInnen umfassend im Prozess unterstützt. Dies beinhaltet Beratung, Begleitung und Unterstützung beispielsweise bei der Erstellung der Anträge und der Aufbereitung der erforderlichen Unterlagen, die Vermittlung geeigneter ÜbersetzerInnen sowie die Unterstützung beim Erwerb ausreichender Sprachkenntnisse und bei der Integration im Land.

Das Land Vorarlberg bemüht sich nach eigenen Angaben um jede einzelne Person, die eine Nostrifizierung im Pflegebereich anstrebt, und unterstützt diese bei der Zusammenstellung der Unterlagen und Anforderungen, was laut Aussage der befragten Expertin zu einer höheren Anzahl von abgeschlossenen Verfahren bzw. positiven Bescheiden führt. In Vorarlberg gibt es auch Überlegungen, im Falle des Fehlens von Antragsunterlagen die Begutachtung in Form eines Gesprächs zu ermöglichen, was jedoch eher für PA oder PFA denkbar ist.

Im Burgenland gibt es Bestrebungen, die Bezahlung der Pflegekräfte generell zu verbessern (Entgelterhöhungszweckzuschussgesetz EEZG) und somit mehr Personen für die entsprechenden Berufe zu begeistern. Außerdem wird eine finanzielle Unterstützung gemäß den Richtlinien des Landes Burgenland zur Förderung von Auszubildenden in Pflege- und Sozialbetreuungsberufen im Burgenland gewährt. Dadurch erhofft sich die Landesregierung die Ausbildung attraktiver zu machen und den gesteigerten Pflegebedarf in der Zukunft decken zu können.

Die Landesregierung Oberösterreich berichtet, dass für die philippinischen Pflegekräfte, die im „Projekt Philippinen“ angeworben werden, die Kosten für die Ergänzungsausbildungen am BFI das Sozialressort des Landes trägt. Jedoch erfolgt diese Kostentragung durch das Land OÖ in der Regel nur für Lehrgänge im Rahmen der organisierten Drittstaatenrekrutierung.

Der Bund hat laut Landesregierung Vorarlberg einer GuK einen Auftrag erteilt, Mustergutachten online zur Verfügung zu stellen, um den NostrifizierungswerberInnen eine Orientierung zu geben, mit welchen Auflagen sie zu rechnen haben.

Die Kompetenzorientierung hat die fachliche Prüfung dahingehend verändert, dass hier vermehrt Augenmerk auf die für das jeweilige Berufsbild der im Ausland erworbenen Ausbildung erforderlichen Kompetenzen und die allenfalls erworbene Berufspraxis gelegt werden kann. Es wird aus Tirol berichtet, dass sich die Verfahren zur Nostrifizierung dahingehend geändert haben, dass ein Lehrplan zwar noch erforderlich ist, dieser jedoch nicht mehr im Original oder in Kopie samt Echtheitsbeglaubigung vorgelegt werden muss. Dies führe zu einer Kostensenkung für die antragstellende Person und reduziere den Verwaltungsaufwand. Vor der Novelle war eine Prüfung der Gleichwertigkeit gefordert, die zur Gänze vorliegen musste. Allerdings muss jedenfalls eine Einzelfallbegutachtung erfolgen. Es wird

²² Siehe hierzu auch <https://www.ktn.gv.at/Themen-AZ/Details?thema=32&subthema=174&detail=1001> [letzter Zugriff am 25.03.2024].

aber auch rückgemeldet, dass die Kompetenzorientierung noch nicht lange gilt und daher noch keine detaillierten Aussagen darüber getroffen werden können.

Die ausländischen Pflegekräfte werden teilweise von Implacement-Stiftungen betreut. Welcome Center sind unterstützend tätig, helfen bei der Suche nach einer Unterkunft, beim Antrag und bei der Eintragung ins Gesundheitsberuferegister. Beispielsweise bietet connexia in Vorarlberg²³ individuelle Beratung und Begleitung an. Jedoch wurde betont, dass diese Möglichkeit nicht in allen Bundesländern besteht. In Salzburg gibt es laut der Landesregierung diesbezügliche Bemühungen seitens des Landes. Es wird beobachtet, dass mehr Nostrifikationen erfolgen können, wenn die Ankommenden durch derartige Organisationen betreut werden.

Auch die ArbeitgeberInnen (Krankenhäuser/Krankenhausgesellschaften, PflegeheimbetreiberInnen) setzen sich für die Integration der ankommenden Personen im Land ein und bemühen sich teilweise auch darum, Wohnmöglichkeiten zu finden.

7.4. BEDARF AN EINER FÖRDERUNG DURCH DEN ÖIF

Teilweise sehen die Befragten die Expertise bezüglich des Bedarfs an durch den ÖIF finanzierten Kursen bei den Ausbildungseinrichtungen. Grundsätzlich befürworten die Befragten der Landesregierungen aber jegliche Förderung, die es NostrifikantInnen erleichtert, ihre Erst- oder Ergänzungsausbildungen zu absolvieren. Es wird positiv vermerkt, dass der ÖIF bereits Unterstützungen anbietet, wie beispielsweise Kostenübernahmen für Antragsunterlagen oder Übersetzungskosten. Eine Finanzierung von Kursen durch den ÖIF würde laut Befragten vor allem das Land und die ArbeitgeberInnen entlasten. Sind alle Ergänzungsmaßnahmen und dabei anfallenden Kosten abgedeckt, führe dies zur besseren Planungssicherheit sowohl für die NostrifikantInnen als auch für die ArbeitgeberInnen. Erwartet wird u. a., dass eine Kofinanzierung oder Übernahme von Kosten dazu führt, dass die Ausgestaltung flexibler wird und evtl. mehr und auch Nostrifizierungslehrgänge in Randgebieten angeboten werden können. Erreicht werden sollten aus Sicht der Befragten sowohl NostrifikantInnen im Rahmen der organisierten Rekrutierung als auch Einzelpersonen. Vermieden werden sollte allerdings, dass eine versteckte Förderung für PersonaldienstleisterInnen entsteht. Häufig übernehmen ArbeitgeberInnen die gesamten Kosten, die anfallen, einschließlich der Kosten für die Agentur, die die Personen ins Land holt. Die Befragten äußern mehrfach die Einschätzung, dass die Finanzierung der Nostrifizierungskurse bereits gut aufgestellt sei und für die meisten NostrifikantInnen diesbezüglich keine Kosten anfallen. Da aber vor allem Einzelpersonen, die nicht über eine Agentur ins Land geholt werden, dennoch hohe finanzielle Belastungen (Antrag, Übersetzungskosten, Kurskosten, Kosten für Deutschkurse etc.) zu tragen haben, wird es durchaus als sinnvoll angesehen, diese abzufangen. Es wird jedoch auch betont, dass sichergestellt werden sollte, dass (kostenfreie) Ausbildungen möglichst erfolgreich abgeschlossen werden. Es wird in diesem Zusammenhang auch vorgeschlagen, dass eine Bindung an eine/n DienstgeberIn (im jeweiligen Bundesland, Aussage ÖÖ Landesregierung) damit verknüpft sein sollte.

Zur genauen Ausgestaltung der Kurse und diesbezüglicher Notwendigkeiten verweisen die VertreterInnen der Landesregierungen zumeist auf die Ausbildungseinrichtungen. Dennoch werden einige Anregungen vorgebracht. Als besonders wichtig werden immer wieder die Deutschkenntnisse genannt. Da die für die Berufsausübung erforderlichen Deutschkenntnisse in Kursen erworben werden müssen und für höhere Stufen ausgeprägtere Kenntnisse notwendig sind, wird auch vorgeschlagen die Sprachkurse zu finanzieren. Diese könnten auch im Online-Format stattfinden.

²³ Siehe hierzu auch <https://www.vcare.at/kontakt/> [letzter Zugriff am 25.03.2024].

Österreich befindet sich in starker Konkurrenz zu anderen Zielländern; somit wird es von den Landesregierungen als wichtig erachtet, Pullfaktoren zu verstärken und Hürden möglichst zu reduzieren. Kostenfreie Kurse werden teilweise nicht als besonders großer Pullfaktor eingeschätzt, andererseits wird ausgesagt, dass die Möglichkeit, rasch zu nostrifizieren, die Attraktivität Österreichs erhöhen könnte.

7.5. VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Es besteht laut Befragten der Landesregierungen ein Bedarf an der Standardisierung von Gutachten, um weiterführende Überarbeitungen der Curricula zu vermeiden, die wegen vermeintlich kleiner Abweichungen der vorgeschriebenen Ergänzungsinhalte nötig werden (OÖ), sowie ein Bedarf an einer Digitalisierung des Verfahrens, um die Mehrfacherbringung von Dokumenten an unterschiedlichen behördlichen Stellen zu vermeiden („eine behördliche Dokumenten-Maske“). Dokumente sollten auch in englischer Sprache entgegengenommen werden, jedenfalls bei Anträgen von Personen, die aus Ländern stammen, deren Amtssprache Englisch ist.

Weiters wird angeregt eine Möglichkeit zu schaffen, Nachholbedarfe betreffend theoretische Kenntnisse bereits im Herkunftsland zu erfüllen. Darüber hinaus wird die Idee vorgebracht, in Herkunftsländern, aus denen viele Pflegekräfte angeworben werden (sollen), österreichische Lehrinhalte in die Curricula zu integrieren, wobei nicht näher ausgeführt wird, wie dies geschehen könnte. Als notwendige Fächer werden beispielhaft Gerontologie und Behindertenarbeit genannt. Es bestehe darüber hinaus ein Bedarf an einem größeren Anerkennungsspielraum praktischer Berufserfahrungen.

Wie aus den Interviews abzuleiten ist, weisen bisherige Erfahrungen darauf hin, dass eine umfassende Integrations- und Fachbegleitung durch die DienstgeberInnen (MentorInnen etc.) den Erfolg bei der Nostrifikation fördert. Professionelle Prozessbegleitung erfolgt nur im Rahmen der organisierten Rekrutierung. Bedarf bestünde aber auch für interessierte Einzelpersonen, auch für solche, die sich noch im Ausland befinden. Beratungsstellen wie „Migrare“²⁴ dürfen erst dann beratend und begleitend aktiv werden, wenn die Personen sich bereits in Österreich befinden.

Da Pflegekräfte spezielle Sprachkenntnisse benötigen, wird angeregt, Ausbildung und Deutschkurse aufeinander abzustimmen. Ein wichtiger Punkt diesbezüglich seien auch die Kurszeiten und die räumliche Erreichbarkeit von Kursen, die mit der Berufstätigkeit (auf niedrigerer Stufe) vereinbar sein sollten. Online-Kurse haben den Vorteil, ohne weite Anreise bzw. die Notwendigkeit, ein Quartier für die Dauer des Kurses zu stellen, auszukommen. Dies hat nach Aussage der Interviewten auch Vorteile für die ArbeitgeberInnen, da die am Kurs teilnehmenden Personen ihre Tätigkeit weiterhin ausüben können.

Die Befragten sehen eine Vereinfachung von Nostrifikationsverfahren und deren Beschleunigung als wünschenswert an. Darüber hinaus wird angeregt Gesamtbetrachtungen gegenüber detaillierten Betrachtungen der Ausbildungsinhalte den Vorzug zu geben.

8. EINSCHÄTZUNGEN DER ARBEITGEBER/INNEN

8.1. REKRUTIERUNG UND NOSTRIFIZIERUNGSPROZESS

Alle befragten ArbeitgeberInnen sehen einen steigenden Bedarf an qualifiziertem Pflegepersonal und bemühen sich um eine verstärkte Rekrutierung ausländischer Arbeitskräfte. Ausländische Pflegekräfte würden vor allem aus Ländern kommen, wo es sehr viele Pflegekräfte gebe und daher viele unter ihrem

²⁴ Siehe hierzu auch <https://migrare.at/> [letzter Zugriff am 25.03.2024].

Ausbildungsniveau arbeiten. Österreich sei für Personen aus manchen Ländern (z. B. Ecuador) auch ein attraktives Zielland, weil es relativ sicher sei. Auch das Gehalt sei eine Motivation, da es im Vergleich zu z. B. den Philippinen höher sei und sogar ermögliche, die Familie im Herkunftsland zu unterstützen. Die Rekrutierung erfolgt häufig über Agenturen, die sich auf bestimmte Zielländer spezialisiert haben und die den gesamten Prozess organisieren. Agenturen würden die Personen, die sie auf die Arbeit im Ausland vorbereiten, bereits im Heimatland in Deutschkurse schicken und dort mit Ausbildungseinrichtungen zusammenarbeiten.

Prozesse rund um die Auslandsrekrutierung beanspruchen viel Zeit und aus Sicht der ArbeitgeberInnen fehlen bundesweit einheitliche Abläufe. Die einzelnen Schritte würden nicht ausreichend ineinandergreifen. Es wurde (LKH Graz) die Einschätzung abgegeben, dass die Gesamtdauer von der Rekrutierung bis zur Anstellung im gehobenen Dienst selten unter einem Jahr liegt. Die Länder haben unterschiedliche Richtlinien zur Nostrifizierung, und die Fachhochschulen bewerten NostrifikantInnen aus den gleichen Ländern unterschiedlich. Eine österreichweite Lösung wäre hier laut Aussage der Befragten dringend nötig, sodass alle Personen aus dem gleichen Herkunftsland, genauer mit der gleichen Ausbildung, in allen Bundesländern die gleichen Auflagen zu erfüllen haben.

Es wird berichtet, dass die PflegerInnen, die im gehobenen Dienst arbeiten sollen, zumeist die Ergänzungsausbildungen an den FHs absolvieren und in der Zwischenzeit als PFA arbeiten. In wenigen Ländern sei die Diplom-Ausbildung nicht bolognakonform; Personen, die eine solche absolviert haben, können nicht auf diesem Niveau nostrifiziert werden, sondern müssen den Bachelor berufsbegleitend nachholen.

Die steiermärkische KAGES erwartet rund 50 Personen aus Kolumbien und Tunesien, die gegenwärtig ihre Einreise nach Österreich vorbereiten und als DGKP arbeiten werden. Darüber hinaus ist geplant noch weitere Aufträge über Agenturen per öffentlichem Ausschreibungsverfahren zu erteilen, wodurch nochmals etwa 100 DGKP für die steirischen Landeskrankenhäuser rekrutiert werden sollen. Das Salzburger Landeskrankenhaus arbeitet mit zwei Agenturen zusammen und hat mehrere Projekte, die auf unterschiedliche Berufsbilder aus dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz fokussieren, um Personen aus dem internationalen Markt anzuwerben. Es werden vor allem diplomierte Kräfte benötigt. Der Wiener Gesundheitsverbund plant DGKP über universitäre Kooperationen zu gewinnen. Die Vertreterin des Wiener Gesundheitsverbunds weist zudem darauf hin, dass vermieden werden soll, größere Gruppen ausländischer Pflegekräfte mit mangelnden Deutschkenntnissen anzustellen, da diese eine Herausforderung für bestehende Teams bedeuten. Aus Wien wird außerdem rückgemeldet, dass der Gesundheitsverbund gerne UkrainerInnen beschäftigen würde, auch deshalb, weil sie über einen Zugang zum Arbeitsmarkt verfügen, dass diese jedoch befürchten, dass sie ihre Grundversorgung und Wohnung verlieren könnten. Einzelpersonen werden nach Angabe der Befragten aus Kärnten auch über Bekannte oder Verwandte, die bereits in Österreich arbeiten, an die Einrichtungen vermittelt; die betreffenden Personen kommen häufig aus Balkanstaaten.

Die befragten ArbeitgeberInnen weisen darauf hin, dass im Ausland ausgebildete Pflegekräfte erhebliche Abweichungen zu Personen, die eine österreichische Ausbildung absolviert haben, aufweisen. Als Beispiel wurde Tunesien genannt: Dort orientiere sich nach Angabe der KAGES Steiermark die Pflege im gehobenen Dienst stärker in die medizinische Richtung als in Österreich. Die Grundpflege werde dort von anderen Berufsgruppen durchgeführt oder wird von Familienangehörigen übernommen.

Immer wieder werden die Deutschkenntnisse als Problem angesprochen. Die Zertifikate (B1, B2) würden nicht garantieren, dass alle Personen mit diesem Zertifikat die gleichen Sprachkenntnisse haben. Das reale Sprachniveau bei Vorliegen bestimmter Zertifikate sei von den AnbieterInnen und vom Land, in dem diese erworben worden sind, abhängig.

8.2. HÜRDEN FÜR ARBEITGEBER/INNEN UND NOSTRIFIKANT/INNEN

Der Aufwand, um nach Österreich einreisen zu dürfen, eine Aufenthaltsbewilligung und eine Arbeits-erlaubnis zu erhalten sowie sich um eine Nostrifikation zu bemühen, wird als erheblich und langwierig eingeschätzt. Aus der steiermärkischen KAGES wird beklagt, dass die einzelnen Behördenschritte sehr viel Zeit in Anspruch nehmen und es mehrere Monate dauert, bis potenzielle MitarbeiterInnen eine Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung erhalten. Erstanträge auf die Erteilung einer Aufenthaltsbewilligung müssen grundsätzlich im Ausland gestellt werden und die Entscheidung muss im Ausland abgewartet werden. Die Beibringung der Unterlagen und Nachweise sowie die Beantragung einer RWR-Karte erfordere sehr viel Zeit und Aufwand aufseiten der NostrifikantInnen, zum Teil fallen auch Kosten für Übersetzungen etc. an. Ab der Einreise nach Österreich sind viele Behördenwege nötig, beispielsweise für den Erwerb einer E-Card oder die Organisation einer Schule für Kinder. Für Einzelpersonen dauere der gesamte Nostrifizierungsprozess besonders lange. Gruppen, die über Agenturen ins Land geholt werden, werden von diesen betreut und es werden eigene Lehrgänge an den FHs organisiert. Somit kann der Vorgang beschleunigt werden. In Kärnten wurden beispielsweise Lehrgänge für KolumbianerInnen und nach einer Überprüfung der Eignung auch für PhilippinInnen geöffnet.

Als eine weitere Hürde für die NostrifikantInnen wird das Finden einer geeigneten Wohnung genannt. Da wenig Wohnraum vorhanden sei und für Wohnungen der jeweiligen Stadt (Gemeinde- oder Magistratswohnungen) bestimmte Auflagen und eine bestimmte Zeit des Aufenthalts notwendig seien, private Mietwohnungen aber teuer seien und die VermieterInnen inländische MieterInnen bevorzugen würden, dauere die Suche nach einer Unterkunft oft Monate. Große Firmen würden Wohnungen für ihre Angestellten zur Verfügung stellen; dies sei jedoch im Gesundheitsbereich aus finanziellen Gründen nicht immer möglich.

Auch das Zurechtfinden in einer fremden Kultur wird als Herausforderung für die NostrifikantInnen aus Drittländern genannt. Hier besteht laut Befragten ein Bedarf an interkultureller Begleitung. In der Berufsausübung können beispielsweise bei Pflegepersonal aus muslimischen Kulturen Probleme entstehen, wenn Frauen Männer pflegen sollen, oder bei Verhaltensweisen, die für Frauen im Heimatland als angemessen betrachtet werden, wie etwa leise zu sprechen oder zu Boden zu blicken.

Immer wieder wurde angesprochen, dass ausreichende Deutschkenntnisse für die Berufsausübung essenziell sind. Ob Kosten anfallen, hänge von den AnbieterInnen etwaiger Sprachkurse ab.

Gegenwärtig bemühen sich die ArbeitgeberInnen individuell um die Lösung vieler verschiedener Probleme der Ankommenden, wie etwa Wohnungssuche oder Amtswege. Die Ressourcen der ArbeitgeberInnen für die Unterstützung der ausländischen Pflegekräfte differieren, wobei die großen Landeskrankenhäuser über mehr Ressourcen zu verfügen scheinen als andere ArbeitgeberInnen. Die steiermärkische KAGES beispielsweise bietet ein umfassendes Paket an: Es wird für ein weiterführendes Sprachförderprogramm gesorgt, ein persönlicher Empfang am Ankunftstag in Österreich organisiert und eine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt, es gibt Einschulungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf den Arbeitsalltag durch entsprechende FachexpertInnen, die AnsprechpartnerInnen in sämtlichen Belangen/Fragestellungen (Buddy) sind, und außerdem wird noch Unterstützung bei der Familienzusammenführung geboten. Im Salzburger Landeskrankenhaus gibt es ein eigenes „international relocation serviceteam“, das auch psychosoziale Betreuung sicherstellt. Ein/e MitarbeiterIn holt die Personen vom Flughafen ab und unterstützt bei der Wohnungssuche, Ehrenamtliche helfen beim Einkaufen oder ähnlichen alltäglichen Anforderungen. Die Caritas-Pflege Kärnten bemüht sich umfassend, verfügt aber über weniger Ressourcen und kann demnach beispielsweise keine Dienstwohnung zur Verfügung stellen.

8.3. BEDARF AN EINER FÖRDERUNG DURCH DEN ÖIF AUS SICHT DER ARBEITGEBER/INNEN

In der Caritas-Pflege in Kärnten werden Nostrifizierungslehrgänge vom Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin vorfinanziert, die Pflegekräfte müssen diese Beträge jedoch von ihrem Gehalt zurückzahlen bzw. wird ein entsprechender Betrag einbehalten. Das Salzburger LKH gibt an, dass es als Dienstgeber die Kosten für die Nostrifizierungskurse übernimmt. In der KAGES Steiermark werden gegen eine Verpflichtungserklärung, über drei Jahre für die Krankenanstaltengesellschaft tätig zu sein, die Kosten für die FH übernommen. Diese Kostenübernahmen betreffen Personen, die von den ArbeitgeberInnen rekrutiert werden. Für größere Gruppen aus bestimmten Herkunftsländern sei es jetzt schon möglich, eigene Kurse an den FHs zu organisieren; das Problem für Einzelpersonen, die ergänzenden Fächer nach und nach absolvieren zu müssen, bleibe bestehen. Gegenwärtig sei der Bedarf an Kursen an den FHs abgedeckt, es wird aber vermutet, dass in Zukunft mehr Kurse auf DGKP-Niveau an den FHs notwendig werden, da sowohl der Bedarf als auch die Bewerbungen zunehmen dürften. Die Drop-out-Rate wurde als sehr gering eingeschätzt.

Die ArbeitgeberInnen äußern sich durchwegs in dem Sinne, dass jede Erleichterung und jede Förderung erstrebenswert sind. Da nicht in jedem Fall die Kosten für die Nostrifizierungskurse an den FHs übernommen werden, wäre vor allem in diesem Bereich eine Finanzierung durch den ÖIF willkommen. In jenen Fällen, in denen bereits eine Finanzierung durch ArbeitgeberInnen oder das Land besteht, würden diese entlastet. Auch eine einfache Refundierungsmöglichkeit für Einzelpersonen oder ArbeitgeberInnen, möglicherweise auch anteilig, wird als erstrebenswert erachtet.

Die Aussagen betreffen überwiegend DGKP bzw. die Nostrifizierung an den FHs. Es wird aber auch teilweise ausgesagt, dass eine Förderung auf allen Ausbildungsniveaus wünschenswert wäre. Auch PrivatanbieterInnen/private Pflegeschulen könnten aus der Sicht der ArbeitgeberInnen in die Förderung durch den ÖIF einbezogen werden.

Wiederholt wird darauf hingewiesen, dass die Finanzierung der Sprachkurse, die notwendig sind, um das für die entsprechende Berufsgruppe erforderliche Niveau zu erreichen, ein großes Problem darstellen, da die Kosten dafür jene für Nostrifizierungslehrgänge weit übersteigen. Um C1 oder C2 zu erreichen, wurden Kosten von bis zu € 12.000 angegeben (LKH Salzburg; auch das AMS Wien merkt an, dass im Berufsleben C1 notwendig bzw. von ArbeitgeberInnen gefordert wird). Auch Sprachkurse werden teilweise von ArbeitgeberInnen sowie indirekt vom Land (Landeskrankenhäuser) übernommen – diese würden durch eine Kostenübernahme durch den ÖIF entlastet werden. Es wird berichtet, dass auch ArbeitgeberInnen beim ÖIF um eine Förderung der Sprachqualifizierung ansuchen, was jedoch nicht immer erfolgreich sei.

8.4. VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE

Die NostrifikationswerberInnen haben, wie die ArbeitgeberInnen immer wieder betonen, umfangreiche bürokratische Hürden zu bewältigen. Daher wird vorgeschlagen, eine Anlauf- und Beratungsstelle zu schaffen, die ArbeitsmigrantInnen (auch in anderen beruflichen Bereichen) in allen Belangen unterstützt. Obwohl es teilweise Welcome Center gibt, scheinen die Unterstützungsmöglichkeiten noch nicht ausreichend. Auch eine schriftliche Information in Form von FAQs wäre für diese Personen aus der Sicht der ArbeitgeberInnen hilfreich. Als positives Beispiel wurde von der Caritas in Kärnten Deutschland genannt, das Startkapital und Wohnmöglichkeiten für einige Monate zur Verfügung stellt.

Auch was das Nostrifikationsverfahren betrifft, wäre aus Sicht der ArbeitgeberInnen ein One-Stop-Shop für das gesamte Verfahren mit einem/einer „Case ManagerIn“ eine Erleichterung für die NostrifikantInnen.

Die befragten ArbeitgeberInnen sehen Bedarf an einer Vereinheitlichung der Auflagen, die die NostrifikationswerberInnen aus den gleichen Ländern und mit der gleichen Ausbildung in den österreichischen Bundesländern absolvieren müssen. Die Differenzanalyse für jedes Herkunftsland und die dort absolvierte Ausbildung sollte einmal erstellt und dann allen Ausbildungsstätten (evtl. auf einer Online-Plattform) zur Verfügung gestellt werden (Anmerkung: Die GÖG arbeitet an solch einer Plattform). Es wird empfohlen, seitens GÖG für die FHs eine einheitliche Empfehlung zu schaffen, wie die Anrechnung für DGKP aus Drittstaaten erfolgen soll. Gegenwärtig werden die gleichen Qualifikationen unterschiedlich interpretiert und der Aufwand entsteht für jedes Bundesland extra. Es werden unterschiedliche Empfehlungen und Vorgaben ausgesprochen, je nachdem, mit welcher FH zusammengearbeitet wird.

Da ein erhöhter Aufwand durch mehr Nostrifikationen zu erwarten ist, sei auch eine Finanzierung für die FHs notwendig, um dafür eine eigene Struktur aufbauen und Ressourcen zur Verfügung stellen zu können. Ein weiterer Vorschlag ist, wie bereits erwähnt, die Nostrifizierungsprozesse für DGKP auf einige wenige FHs in Österreich zu konzentrieren.

Zudem könnte die Rekrutierung von Pflegekräften aus Drittstaaten, anstatt wie jetzt durch Einzelinitiativen in den Bundesländern, koordiniert durch den Bund erfolgen. Die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen sollte einheitlich geregelt sein und die verfahrensrechtlichen Bestimmungen zur Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen sollten vereinfacht werden. Außerdem wird es für erstrebenswert erachtet, die Verfahren von der Rekrutierung im Heimatland bis zum Beginn der Berufstätigkeit zu beschleunigen. Gegenwärtig beansprucht das Auswahlverfahren im Herkunftsland und der Erwerb der erforderlichen Sprachkompetenz (laut KAGES Steiermark) neun bis zwölf Monate, was definitiv zu lang sei.

Die Ergänzungslehrgänge sollten aus Sicht der befragten ArbeitgeberInnen möglichst standardisiert und in ganz Österreich einheitlich gestaltet werden und es sollten überall die gleichen Preis- und Rahmenbedingungen gelten.

Die von der Bundesregierung angekündigte Einrichtung einer Datenbank, die als Anlaufstelle für einheitliche Informationen über ausländische Pflegequalifikationen zur Verfügung steht und für die ein budgetärer Rahmen von bis zu einer Million Euro vorgesehen ist²⁵, wird als sehr hilfreich bezeichnet, jedoch lasse die Umsetzung (zum Zeitpunkt der Erhebung) noch auf sich warten.

Das Berufsbild der DGKP attraktiver zu machen, indem den diplomierten Kräften mehr Autonomie und Handlungsspielräume zugestanden werden, ist eine weitere von der ArbeitgeberInnenseite gewünschte Maßnahme. Obwohl die Ausbildung stark aufgewertet wurde (Matura, Bachelor), seien die Tätigkeiten, die DGKP ausführen dürfen, nicht angepasst worden (SBG LKH). International sei der Handlungsspielraum für DGKP wesentlich höher: Ausländische Pflegekräfte seien es gewohnt, dass sie z. B. Medikamente verordnen oder intubieren dürfen. Dadurch werde der Beruf hierzulande für junge Menschen aus dem Ausland weniger attraktiv.

Nicht zuletzt wünschen sich die ArbeitgeberInnen ein Budget für „bedside teaching“, im Zuge dessen NostrifikantInnen zu PatientInnen begleitet werden und die Pflegefachsprache so in der Praxis lernen.

²⁵ Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz: Vortrag an den Ministerrat. Weitere Schritte zur Pflegereform, 24.05.2023.

9. EXKURS: PROZESS DER ARBEITSMIGRATION

Um die von Schulen, FHs, Landesbehörden und ArbeitgeberInnen gemeldeten Hürden im Kontext des Gesamtprozesses zu sehen, wird dieser im Folgenden dargestellt. Als Quellen werden vor allem die ExpertInneninterviews herangezogen.

9.1. ARBEITSMIGRATION NACH ÖSTERREICH

Im Wesentlichen gibt es vier unterschiedliche Zugänge, wie ausländische Pflegekräfte nach Österreich kommen und hier zu arbeiten beginnen:

- ❖ Anwerbung über systematische Auslandsrekrutierung (Drittstaaten)
- ❖ Selbstständige Organisation des Zuzuges, der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis (schwierig für Personen aus Drittstaaten)
- ❖ Bereits aufgrund von Familiennachzug oder sonstigen Aufenthaltsmöglichkeiten in Österreich wohnhaft
- ❖ Zuzug als Studierende, Studierendenprogramme (universitärer Zugang, derzeit noch eher unüblich)

Die systematische Anwerbung über Agenturen, die sich auf die Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte spezialisiert haben, gewinnt zunehmend an Bedeutung. PersonalvermittlerInnen bzw. größere Organisationen holen Gruppen aus verschiedenen Herkunftsländern nach Österreich und konzentrieren sich teilweise auf bestimmte Länder.

Im Folgenden wird auf Basis der Erfahrungsberichte der PersonalvermittlerInnen und ArbeitgeberInnen ein fiktiver Immigrationsprozess skizziert, um die aktuell bestehenden Hürden im Zusammenspiel von formalen Erfordernissen für Aufenthaltstitel, Nostrifikation und Spracherwerb zu veranschaulichen. Exemplarisch wird auch aufgezeigt, wie mit diesen Hürden in der Praxis umgegangen wird und welche Lösungsansätze von ArbeitgeberInnen oder einzelnen Bundesländern es gibt. Der in Tabelle 13 dargestellte Ablauf orientiert sich an einem Nostrifizierungsprozess für Personen, die aus einem Drittstaat rekrutiert werden oder auch selbstständig anreisen. Anzumerken ist, dass für selbstständig Einreisende aus Drittstaaten ohne bereits bestehenden Aufenthaltstitel die eigenständige Bewältigung aller Behördengänge und Auflagen aus Sicht der befragten ExpertInnen ohne weitere Unterstützung kaum erfolgreich möglich ist, da zahlreiche Behördenkontakte in bestimmter Reihenfolge und mit entsprechenden Dokumenten und Voraussetzungen zu absolvieren sind und Ausgleichsmaßnahmen im Alleingang während der Vollzeitbeschäftigung kaum zu bewältigen sind. Für Personen, die bereits Zugang zum Arbeitsmarkt haben und in Österreich leben oder z. B. im Familiennachzug einreisen, stehen die „Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen“ zur Unterstützung zur Verfügung.

Tabelle 13: Ablauf des Immigrationsprozesses bis zur ausbildungsadäquaten Beschäftigung

Dauer	Wesentliche Stationen und Abhängigkeiten	Deutsch
Ca. ein Jahr Vorbereitungszeit bei DGKP, mind. ein halbes Jahr Vorbereitung bei Assistenzberufen	Vermittlung, Rekrutierung, ArbeitgeberInnensuche erfolgt als koordinierter Prozess von ArbeitgeberInnen oder PersonalvermittlerInnen (oder der Pflegekraft selbst mit ev. bereits vorhandenem Visum oder Aufenthaltstitel, z. B. Familiennachzug). Für die RWR-Karte (kombinierte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis) ist ein Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin bzw. eine „Arbeitgeberbescheinigung“ notwendig; ev. Wohnungssuche bzw. Wohnort in Österreich festlegen bzw. spätestens bei Antrag auf RWR-Karte	Kurse und Zertifikate auf mind. A2 abschließen und Ausbildungsbeginn von B1
Ca. zwei bis vier Monate (vereinzelt sechs bis zwölf Monate)	Antrag auf Nostrifikation – Nostrifikationsbescheid mit Auflage erfolgt über die Vermittlungsagentur aus dem Ausland oder selbstständig aus dem Inland. Nostrifikationsbescheid (mit Auflage) ist Voraussetzung für die RWR-Karte.	B1-Kurs laufend (ev. B2-Kurs laufend bei DGKP wünschenswert)
Ca. eineinhalb bis drei Monate (bei notwendigem Visum)	Antrag auf RWR-Karte (alternativ SchülerInnenvisum oder bestehender Aufenthaltstitel) erfolgt über die Vermittlungsagentur oder selbstständig. RWR-Karte bzw. Bestätigung über die Ausstellung bei Einreise wird innerhalb von ca. eineinhalb Monaten erteilt und damit kann bei der Botschaft um ein Visum zur Einreise angesucht werden. RWR-Karte ist an einen Arbeitgeber/eine Arbeitgeberin gebunden und wird für zwei Jahre ausgestellt.	B1-Zertifikat (B2-Zertifikat bei DGKP wünschenswert)
Ca. zwei bis vier Wochen	Einreise; Ausstellung der RWR-Karte, Eintragung in das GBR im Idealfall Beginn der Ausgleichsmaßnahmen mit begleitenden Deutschkursen und ev. Arbeitsbeginn mit Eintragung in das GBR (Eintragung in das GBR auf niedrigerem Qualifikationslevel ist auf zwei Jahre befristet. Die Befristung beginnt bereits mit Nostrifikationsbescheid zu laufen (§ 31 Abs. 1a, § 89 Abs. 9 und Abs. 10))	B1 (PA/PFA) B2 (DGKP i. A.)*
Ca. ein bis eindreiviertel Jahre	Berufsausübung, Erfüllung der Ausgleichsmaßnahmen und Deutschkurse innerhalb von ca. eineinhalb Jahren ab Einreise bzw. Arbeitsbeginn RWR-Karte-plus kann nur ausgestellt werden, wenn in 21 von 24 Monaten Erwerbstätigkeit vorliegt. Berufsregistereintrag kann nur erneuert werden, wenn Nostrifikationsauflagen erfüllt wurden, der (höhere) Deutschlevel vorliegt und die Nostrifikation vollständig abgeschlossen ist. Erfüllung der Auflagen und Verbesserung der Deutschkenntnisse hängt u. a. von der Unterstützung durch den/die ArbeitgeberIn (Dienstfreistellung, Möglichkeit für Praktika) und dem Ausbildungs- und Prüfungsangebot ab.	Voraussetzung für Schul-/FH-Besuch und Lehrgänge: B1 für PA/PFA; begonnener B2-Kurs bei FH B2-Kurs B2-Zertifikat (ev. Pflegesprache Deutsch-Kurse)
	Nostrifikation abgeschlossen, Eintragung in das Berufsregister auf entsprechendem Ausbildungslevel Damit besteht die Option auf eine RWR-Karte plus (bzw. Verlängerung sonstiger Aufenthaltstitel). Ausbildungsadäquate Beschäftigung	B1 (PA/PFA) B2 (DGKP) (weitere D-Ausbildung)

* Alternativ kann auch (vom Landeshauptmann/von der Landeshauptfrau) die Erlaubnis zur Ausübung der Tätigkeit zu Fortbildungszwecken (ohne Eintrag in das Berufsregister) erfolgen, wobei diese auf ein Jahr befristet ist (DGKP um ein weiteres Jahr verlängerbar gemäß § 34 GuKG, PA nicht verlängerbar gemäß § 89a GuKG).

Quelle: Interviews und GuKG.

Bei systematischer Rekrutierung haben sich bei den befragten PersonalvermittlerInnen Abläufe etabliert, die Wartezeiten für alle Beteiligten, insbesondere ArbeitgeberInnen und Pflegekräfte, möglichst gering halten sollen. Allerdings ist das ein durchaus fragiles System, da es leicht zu Verzögerungen kommen kann, wenn z. B. KandidatInnen durch Sprachprüfungen fallen oder die Ausstellung eines Dokumentes länger dauert. Mehrheitlich wird aktuell über die RWR-Karte rekrutiert, da Pflegeberufe auf der Mangelberufsliste stehen und ein sofortiger Arbeitsbeginn möglich ist. Die wesentlichen Meilensteine in Bezug auf die Behörden sind die Ausstellung der RWR-Karte, wofür ein Dienstgeber bzw. eine Dienstgeberin und auch bereits der Nostrifikationsbescheid mit Auflage vorliegen müssen, die darauffolgende Visumsausstellung und die nach der Einreise notwendige Eintragung in das Gesundheitsberuferegister, für die entsprechende Deutschkenntnisse (B1 für Assistenzberufe, B2 für den gehobenen Dienst) vorliegen müssen. Der möglichst sofortige Arbeitsbeginn erfolgt zumeist auf niedrigerem Qualifikationslevel, während gleichzeitig die Angleichungsmaßnahmen (Ergänzungsprüfungen, Nostrifizierungskurse und ev. Praktika) absolviert werden. Zur Verfestigung ihres Aufenthaltsrechtes müssen Personen mit RWR-Karte allerdings in 21 von 24 Monaten Vollzeit bei ihrem Dienstgeber bzw. ihrer Dienstgeberin arbeiten, um danach die RWR-plus-Karte zu erlangen. Gleichzeitig sollten sie weiter Deutsch lernen und ev. ein höheres Sprachzertifikat erwerben, um nach erfolgreicher Bewältigung ihrer Auflagen ausbildungsadäquat arbeiten zu können. Da der Fristenlauf für die maximale Beschäftigungsdauer auf der niedrigeren Qualifikationsstufe mit Ausstellung des Nostrifikationsbescheides beginnt, stehen real in Österreich nur etwa eineinhalb Jahre zur Verfügung, um die Auflagen zu erfüllen. Bei entsprechender Unterstützung durch die ArbeitgeberInnen und mit kompakten Nostrifizierungskursen sei dies für die meisten möglich, bei Wiederholungsprüfungen könnte es aber durchaus knapp werden. Liegt keine Berufsberechtigung bei Ablauf der RWR-Karte vor, müsste die Person ausreisen oder rechtzeitig eine weitere Nostrifikation auf niedrigerem Ausbildungsniveau angestoßen haben, um weiterhin als Pflegekraft in Österreich arbeiten zu dürfen, soweit die ExpertInnen das derzeit abschätzen können (AMS Wien, Personalvermittlung). Dies wird z. T. bereits umgangen, indem bei Einreichung gleich Anträge auf verschiedenen Ausbildungsniveaus eingebracht werden (siehe die Kapitel zur Nostrifikation).

Alternativ wird die Option vonseiten der ArbeitgeberInnen (mit eigenen Pflegeschulen) und PersonalvermittlerInnen genutzt, Personen mittels SchülerInnenvisum nach Österreich zu holen. Laut AMS Wien besteht dann, während die Ausgleichsmaßnahmen absolviert werden, die Möglichkeit einer max. 20-Wochenstunden-Beschäftigung ohne Arbeitsmarktprüfung, was aber ev. für manche DienstgeberInnen wenig attraktiv sei. Der Gesundheitsverbund Wien möchte diesen Weg gehen und DGKP mit B2-Zertifikaten in Ausbildung (§ 34 GuKG; Aufenthaltstitel Studierende) aufnehmen. Diese sollen sich vorerst auf ihre Angleichungsmaßnahmen und das Deutschlernen konzentrieren, um dann möglichst rasch ausbildungsadäquat eingesetzt werden zu können (Fuchs-Hlinka, Wiener Gesundheitsverbund). In diesem Fall haben die Pflegekräfte die Möglichkeit, ein Jahr lang, bei Antrag auf Verlängerung ein weiteres Jahr lang, in Ausbildung unter Anleitung zu arbeiten (§ 34 GuKG).

9.2. REKRUTIERUNGSBEISPIELE

9.2.1. KOLUMBIEN

Aktuell bringt die Personalvermittlung Talent & Care mehrere Hundert Pflegekräfte jährlich nach Österreich. Der Geschäftsführer schildert den Rekrutierungsprozess in Kolumbien folgendermaßen (Interview Metlewicz, ergänzt durch Interviewaussagen Wallner, SeneCura):

Im Herkunftsland wird mit Behörden, Universitäten und Sprachschulen ein Vertrauensverhältnis aufgebaut und ein Ablauf erarbeitet, der auch immer wieder angepasst wird. Interessierte Pflegekräfte werden rekrutiert bzw. selektiert und durch den weiteren Prozess intensiv begleitet. Sie erhalten Deutschkurse, die an die Dienstzeiten der Pflegekräfte angepasst werden und z. B. zweimal am Tag mit

den gleichen Inhalten stattfinden, damit Personen ihren Kurs entweder morgens oder abends (je nach Schichtdienst) besuchen können. In Kolumbien wurde eigens eine Deutschschule für Pflegekräfte aufgebaut, weil existierende Kurse sich wenig bewährt hatten. Die Deutschkurse dauern mindestens ein Jahr, wobei für den höheren Sprachlevel (B1 und B2) bereits ein Stipendium von der Agentur an die Pflegekräfte ausgezahlt wird (fünf bis sechs Monate lang), damit die Pflegekräfte sich auf den Spracherwerb konzentrieren und ihre Arbeitszeit reduzieren können. Vonseiten des Arbeitgebers SeneCura (Wallner) wird erwähnt, dass sich bereits während der Deutschkurse in Kolumbien alle paar Wochen MitarbeiterInnen aus Österreich per Video zuschalten, um die österreichischen Pflegeeinrichtungen vorzustellen und damit die Pflegekräfte die österreichischen KollegInnen und BewohnerInnen kennenlernen. Die Agentur übernimmt sämtliche Formalitäten für die Einreise sowie Behördenkontakte und organisiert den Nostrifizierungskurs. Die Pflegekräfte werden in Österreich nachbetreut, Integrationsworkshops werden bei den DienstgeberInnen angeboten und Familienprogramme werden im Herkunftsland aufgesetzt, um allenfalls Familiennachzug z. B. mit Deutschkursen noch im Herkunftsland zu unterstützen. Von 100 rekrutierten Pflegekräften, die Deutschkurse beginnen, reisen erfahrungsgemäß letztlich etwa 60 tatsächlich ein. Pflegekräfte können sofort als PFA arbeiten und absolvieren online bzw. an Wochenenden den Nostrifizierungskurs, der bereits vorab mit der FH Kärnten abgestimmt wird. Auch wenn das im Herkunftsland absolvierte Curriculum bereits jenem von Österreich entspricht, müssen zumindest 150–200 Stunden Ausbildungsinhalte nachgeholt werden. DienstgeberInnen stellen Wohnmöglichkeiten zur Verfügung, die mit beginnender Gehaltsauszahlung dann von der Pflegekraft selbst bezahlt werden, um heimische Pflegekräfte nicht zu diskriminieren und dadurch Integrationsprozesse zu gefährden. Im gesamten Prozess fallen für die Pflegekräfte keine Kosten und Gebühren an.²⁶ Die Nostrifizierungskurse werden von den DienstgeberInnen bezahlt und insofern muss von den Pflegekräften eine Ausbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsklausel bei vorzeitigem Austritt unterzeichnet werden.²⁷

9.2.2. DAS PROJEKT „REKRUTIERUNG AUS DRITTSTAATEN“ DES FONDS SOZIALES WIEN

Um seinem Versorgungsauftrag für die Wiener Bevölkerung gerecht zu werden, unterstützt der FSW mit dem neuen Projekt „Rekrutierung aus Drittstaaten“ seine Trägereinrichtungen der stationären Langzeitpflege dabei, DGKP aus den Philippinen nach Wien zu holen. Nach Akkreditierung der Trägereinrichtungen²⁸ in den Philippinen können diese Personal übernehmen. Die Pflegekräfte lernen in einer kooperierenden Einrichtung auf den Philippinen bereits Deutsch auf Level B1, reisen mit einer RWR-Karte ein und arbeiten unter Anleitung und Aufsicht zu Ausbildungszwecken (§ 34 GuKG) in den Wiener Einrichtungen, während sie Ergänzungsmaßnahmen am FH Campus Wien absolvieren und einen Deutschkurs besuchen. Es besteht vonseiten des FSW eine enge Kooperation mit der PNA Austria (Philippine Nurses Association, Austrian Chapter mit Sitz in Wien), um den neu ankommenden Personen sozialen Anschluss auch außerhalb des Betriebes zu ermöglichen und die Integration zu erleichtern. Im März 2024 wurden die ersten fünf Pflegekräfte erwartet. Bisher konnten Pflegekräfte in die Lehrveranstaltungen der FH integriert werden. Nimmt die Zahl der Auslandsrekrutierungen zu, wird es eventuell nötig werden, eigene Ergänzungslehrgänge durchzuführen bzw. finanziell zu fördern. Der von den Trägereinrichtungen gemeldete jährliche Bedarf im Rahmen des Projekts liegt bei rund 150 DGKP für die stationäre Langzeitpflege. Der FSW unterstützt die Trägerorganisationen konkret im Prozess und koordiniert bzw. entwickelt modular aufgebaute Sprachqualifizierung. Zudem besteht mit dem „Startplatz Wien“ eine Kooperation, im Rahmen derer Wohnraum für die ankommenden Pflegekräfte zur

²⁶ Anmerkung: Hierin unterscheiden sich Agenturen.

²⁷ Ein DienstgeberInnenwechsel ist auch bei der RWR-Karte nicht vorgesehen.

²⁸ Eine Liste der Einrichtungen findet sich unter <https://www.fsw.at/p/anerkannte-einrichtungen> [letzter Zugriff am 28.02.2024].

Verfügung gestellt wird. Bis zum Einlangen des ersten Gehalts können die Wohnkosten (anteilige Miete) und ein Startpaket (Grundausrüstung für die Wohnung: Möblierung ist vorhanden, Hausrat wird organisiert) zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus arbeitet der FSW mit den beteiligten Wiener Behörden (u. a. MA 35, MA 40) und dem FH Campus Wien zusammen, um die Prozesse zu optimieren und zu beschleunigen. Bisher müssen im gesamten Einreiseprozess z. T. die gleichen Dokumente an verschiedenen Stellen vorgelegt und geprüft werden – das soll vereinfacht werden (Jethan, FSW).

Auch wenn die Arbeitskräfterekrutierung aus Drittstaaten zunehmend erfolgreich verläuft, betonen ArbeitgeberInnen und ExpertInnen auch, dass es durch neu hinzukommende Pflegekräfte aus dem Ausland zu keiner Überforderung des bestehenden Personals kommen darf. Das betrifft mögliche sprachliche Verständnisprobleme, aber auch die Zeit für Einschulung und generelles Onboarding. Die Fehler aus den 80er-Jahren, als massenhaft aus Drittländern rekrutiert wurde, die Personen aber kaum Deutsch konnten und das System überforderten, sollen nicht wiederholt werden. Im Rekrutierungsprojekt aus Drittländern des Fonds Soziales Wien gibt es daher die Empfehlung, dass nicht mehr als fünf DGKP aus den Philippinen pro Trägerstandort und Jahr geholt werden sollten, um Teams nicht zu überlasten und einen qualitätsvollen und ethischen Prozess zu gewährleisten, in dem die ankommenden Pflegekräfte gut aufgenommen werden.

9.2.3. 150 PFLEGEASSISTENT/INNEN IN AUSBILDUNG AN DER FH KREMS

Laut dem Zentralbetriebsratsvorsitzenden der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren werden, auf Basis einer Resolution aller Betriebsräte der 19 Pflegeheime und 27 Landeskliniken sowie eines ausgearbeiteten Personalplanungsbeschlusses, gemeinsam mit dem Dienstgeber (Land NÖ) im Verlauf der nächsten Jahre 150 Menschen aus Vietnam an die FH Krems gebracht, um sie dort als PflegeassistentInnen auszubilden. Man reagiere damit auf einen gemeinsamen Beschluss mit dem Träger, die Ausbildungszahlen zu erhöhen. Da der heimische und der europäische Arbeitsmarkt größtenteils ausgedünnt sind, im diplomierten Segment häufig Probleme mit fehlenden Qualifikationen (z. B. Deutschkenntnissen) auftreten und es in Niederösterreich vor allem einen Bedarf an PflegeassistentInnen gibt, kam es zur Kooperation mit der Universität Hanoi. Zwischen den beiden Hochschulen besteht bereits Kontakt; außerdem weist Vietnam bzw. der vietnamesische Bildungssektor aufgrund historischer Beziehungen zur damaligen DDR Erfahrungen mit dem Deutschlernen auf. Die 150 Personen haben an der Universität Hanoi schon Deutsch studiert und absolvieren nun zusätzlich einen fachsprachlichen Deutschkurs. Es werden explizit keine fertig ausgebildeten Pflegekräfte aus dem Land abgezogen. Die Finanzierung der Ausbildung erfolgt über das Land Niederösterreich und ausschließlich für den öffentlichen Dienst. Das Projekt ist eine direkte Kooperation zwischen den Hochschulen, ohne Beteiligung einer Vermittlungsfirma. Während der Ausbildung werden die Personen auch vom Land Niederösterreich finanziert. Wichtig sei, dass die künftigen Pflegekräfte eine Wohnmöglichkeit haben und nach erfolgter Ausbildung in den Pflegeheimen arbeiten können. Die Personen sollen so aufgeteilt werden, dass sie nicht sozial isoliert sind, also sowohl Kontakte zu Landsleuten haben als auch in Österreich integriert werden. Grundsätzlich sei es möglich, die Personen dazu zu verpflichten, in Österreich zu arbeiten, und bei einer frühen Beendigung des Dienstverhältnisses könnten Ausbildungskosten aliquot zurückverlangt werden; im gemeinsamen Projekt mit der Universität Hanoi gebe es solche Verträge jedoch nicht. An sich können die PflegeassistentInnen zu PflegefachassistentInnen oder diplomierten Pflegefachkräften aufsteigen; das Ziel sei jedoch vor allem, den Bedarf an PflegeassistentInnen zu bedienen. Laut Auskunft des Betriebsratsvorsitzenden werden im Anschluss an das Vietnam-Projekt sicher noch weitere Projekte folgen. Besonders attraktive Länder seien dabei die Philippinen, Marokko, Indien und Kolumbien,

weil es dort kein Gesundheitssystem wie in Österreich und zu wenige Arbeitsplätze gebe (Feiertag, Zentralbetriebsratsvorsitzender der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren).

9.3. ARBEITSMIGRATION NACH DEUTSCHLAND

In Deutschland können ausländische Arbeitskräfte zur Anerkennung ihrer Berufsqualifikation mit einem Visum einreisen (§ 16d Abs. 1 AufenthG), um an Qualifizierungsmaßnahmen in Praxis und/oder Theorie teilzunehmen. Drittstaatsangehörige, die die Anerkennung praktisch in einem Betrieb absolvieren, benötigen eine von der Bundesagentur für Arbeit (BfA) bewilligte Anmeldebestätigung und einen Weiterbildungsplan, der vom teilnehmenden Betrieb erstellt wird. Zur Durchführung wird ein meist 24-monatiges Visum ausgestellt, das eine zeitlich unbegrenzte Beschäftigung im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahme ermöglicht (andere Beschäftigungsverhältnisse sind als Nebenbeschäftigung für maximal 20 Stunden zulässig). Nach Beendigung der Maßnahme haben NostrifikantInnen ein Jahr Zeit, um eine qualifizierte Arbeitsstelle zu finden. Zusätzlich können Personen, deren Anerkennungsverfahren mangels adäquater Unterlagen undurchführbar ist, ein Visum für eine „Qualifikationsanalyse“ beantragen, um ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten in Deutschland vor Ort praktisch nachzuweisen. Im Fall von reglementierten Berufen wie der Pflege sind Ausgleichsmaßnahmen Voraussetzung, um den Beruf auszuüben. Diese können in Form von Eignungs- und Kenntnisprüfungen oder Anpassungslehrgängen nachgeholt werden. ArbeitgeberInnen können zu diesem Zweck private BildungsanbieterInnen beauftragen, die für die Durchführung von Anpassungslehrgängen akkreditiert sind. An ausgewählten deutschen Auslandshandelskammern werden im Rahmen des Projekts „Pro-Recognition“ darüber hinaus Anlauf- und Beratungsstellen für interessierte ausländische Arbeitskräfte angeboten, um Fragen vor Ort beantworten zu können. Außerdem wurde mit dem Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ ein Qualitätsstandard etabliert, um mehr Transparenz und bessere Arbeitsbedingungen für ausländische Arbeitskräfte sicherzustellen, die in Kontakt mit Personalvermittlungsfirmen oder Pflegeeinrichtungen stehen.

10. BESTEHENDE FÖRDERANGEBOTE FÜR NOSTRIFIKANT/INNEN – INDIVIDUAL UND STRUKTURFÖRDERUNG

Um einen möglichen Förderbedarf für NostrifikantInnen bzw. spezifische Nostrifizierungslehrgänge ableiten zu können, müssen die bestehenden Kosten und Förderungen identifiziert werden. Förderungen des Bundes und der Länder können für NostrifikantInnen während der Dauer ihrer Ausgleichs- und Ergänzungsmaßnahmen eine finanzielle Unterstützung in Form einer gänzlichen oder teilweisen Übernahme der Kurskosten oder eines Zuschusses zu den Lebenshaltungskosten darstellen. Darüber hinaus können Verwaltungs- und Prüfungsgebühren erstattet sowie Prämien und Stipendien für die Absolvierung von Ausgleichs- und Ergänzungsmaßnahmen gewährt werden.

Die Förderlandschaft für ausländische Pflegekräfte im Nostrifizierungsprozess ist sehr unübersichtlich, wie z. T. auch von den InterviewpartnerInnen im Zuge der Bedarfserhebung mehrmals angemerkt wurde. Im Einzelfall ließ sich nicht immer klären, ob die Förderung für die spezifische Zielgruppe der NostrifikantInnen genutzt werden kann. Ein Förderanbieter lehnte zudem eine namentliche Nennung explizit ab. Die folgende Darstellung erhebt somit keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

10.1. PFLEGEAUSBILDUNGSBEITRÄGE

Das Pflegeausbildungs-Zweckzuschussgesetz (PAusbZG)²⁹ wurde im Juli 2022 beschlossen. Der Bund bzw. das Sozialministerium zahlen den Ländern Zweckzuschüsse, die für monatliche Ausbildungsbeiträge von mindestens € 600 für die Mindestdauer der Ausbildung verwendet werden sollen. Schülerinnen erhalten für die Zeiten der Pflichtpraktika € 600 pro Monat. Zielgruppe sind Personen in einer Pflege- (PA-, PFA-, DGKP-) oder Betreuungsausbildung (Alten-, Familien- und Behindertenarbeit, Behindertenbegleitung), die keine existenzsichernden Leistungen vom AMS erhalten.³⁰ Zusätzlich zu den Ausbildungsbeiträgen können die Länder die verbleibenden Mittel für die Attraktivierung der Ausbildung nutzen, wie zum Beispiel für den Ersatz des Entfalls von Schulgeldern, für die Ausbildung von Lehrenden oder für neue, innovative Projekte. Die Zweckzuschüsse können für Leistungen, die die Länder seit 01.09.2022 bis zum Schuljahr 2024/25 erbringen, ausbezahlt werden. Die Länder sind für die konkrete Umsetzung und Ausgestaltung der Beiträge verantwortlich (siehe Tabelle 14). Der Bund beteiligt sich an den Ausgaben der Länder zu zwei Dritteln. Mit der Novelle des Pflegefondsgesetzes wird die Auszahlung der Zweckzuschüsse an die Bundesländer ab 2024 in den Pflegefonds überführt. Laut Informationen offizieller Websites und Rückmeldungen der mit der Abwicklung befassten Landesstellen nutzen manche Bundesländer die Ausbildungszuschüsse, um NostrifikantInnen während der Absolvierung von Kompensationsmaßnahmen im Rahmen von Nostrifizierungslehrgängen zu fördern (z. B. Oberösterreich und Salzburg). Andere Bundesländer nutzen die Beiträge nicht für diesen Zweck. Beispielsweise kommt die NÖ Pflegeausbildungsprämie laut Auskunft der Gesellschaft für Forschungsförderung Niederösterreich (GFF) für Nostrifizierungskurse nicht infrage. Im Burgenland werden gemäß „Richtlinien des Landes Burgenland zur Förderung von Auszubildenden in Pflege- und Sozialbetreuungsberufen im Burgenland“³¹ Personen gefördert, die eine Ausbildung in einem Pflege- oder Sozialbetreuungsberuf an einer burgenländischen Ausbildungsstätte absolvieren und keine Leistung der materiellen Existenzsicherung nach AVG oder AMSG erhalten. Somit werden grundsätzlich auch ausländische Auszubildende gefördert.³²

²⁹ Siehe hierzu auch <https://www.sozialministerium.at/Themen/Pflege/Pflegepersonal.html> [letzter Zugriff am 04.03.2024].

³⁰ Alle Personen, die die Anwartschaft erfüllen, bekommen mehr Geld, wenn sie das AMS-Pflegestipendium beantragen, als sie durch die Ausbildungsbeiträge erhielten. Allerdings kommt das Stipendium aufgrund der Zugangsvoraussetzungen für NostrifikantInnen in der Regel nicht infrage (siehe 10.1.2).

³¹ Siehe hierzu auch https://www.burgenland.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Gesundheit_und_Soziales/Pflege/RL_PAusbZG_neu_final.pdf [letzter Zugriff am 11.04.2024].

³² Für FörderwerberInnen im berufsbildenden Schulwesen, der Höheren Lehranstalt für Soziales und Pflege in Pinkafeld, kann die Förderung nur für die Dauer der Pflichtpraktika gewährt werden. Eine Förderung kann FörderwerberInnen, die sich im Rahmen der Pflegeausbildung im Burgenland anstellen lassen, nur gewährt werden, wenn die Ausbildungsvergütung im Rahmen des burgenländischen Anstellungsmodells (siehe 10.1.4) zu Pflegeausbildungszwecken € 600 brutto pro Monat (exklusive Sonderzahlungen) nicht übersteigt.

Tabelle 14: Pflegeausbildungs-Zweckzuschussgesetz (PAusbZG)

	Name der Förderung im Bundesland	Leistungen und Dauer	Antragstellung/Auszahlung
W.	Wiener Pflegeausbildungsprämie ³³	€ 600/Monat	Stadt Wien, WAFF
NÖ.	NÖ Pflegeausbildungsprämie ³⁴	€ 600/Monat oder € 420 (bei Bezug einer Leistung der materiellen Existenzsicherung)	Gesellschaft für Forschungsförderung Niederösterreich (GFF)
OÖ.	Oö. Pflegestipendium ³⁵	€ 600/Monat	Abteilung Gesundheit und Abteilung Soziales der OÖ Landesregierung
Sbg.	Ausbildungsbeitrag ³⁶	€ 600/Monat (€ 400 Bund, € 200 Land Salzburg)	Ausbildungseinrichtungen
T.	Ausbildungsbeitrag + Tiroler Pflegestipendium ³⁷	€ 600/Monat (€ 470 Ausbildungsbeitrag + € 130 Tiroler Pflegestipendium)	Abteilung Pflege der Landesregierung; Antragstellung und Auszahlung über Ausbildungseinrichtungen
Vbg.	Pflegeausbildungszuschuss ³⁸	€ 600/Monat	Abteilung Soziales und Integration; Antragstellung und Auszahlung über Ausbildungseinrichtungen
Bgld.	Förderung von Auszubildenden in Pflege- und Sozialbetreuungsberufen ³⁹	€ 600/Monat	Amt der Burgenländischen Landesregierung Abteilung 6 – Soziales und Pflege; Antragstellung über Ausbildungseinrichtungen
Stmk.	Pflegeausbildungsbeitrag ⁴⁰	€ 600/Monat	Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 8 – Gesundheit und Pflege
Ktn.	Kärntner Pflegeausbildungsprämie ⁴¹	€ 600/Monat	Auszahlung durch Abteilung 4 – Soziale Sicherheit, Abteilung 5 – Gesundheit und Pflege und Abteilung 6 – Bildung und Sport im Amt der Kärntner Landesregierung

Quelle: Eigene Darstellung.

³³ Siehe hierzu auch <https://www.waff.at/wiener-pflegeausbildungspraemie/> [letzter Zugriff am 05.03.2024].³⁴ Siehe hierzu auch <https://www.foerderung-pflegeausbildung-noe.at/foerderungen/noe-pflegeausbildungspraemie/> [letzter Zugriff am 05.03.2024].³⁵ Siehe hierzu auch <https://www.ooe-pflegestipendium.at/> [letzter Zugriff am 05.03.2024].³⁶ Siehe hierzu auch <https://service.salzburg.gv.at> [letzter Zugriff am 05.03.2024].³⁷ Siehe hierzu auch https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/gesundheitsvorsorge/pflege/downloads/Download_Foerderungen_Pflegeberufe.pdf [letzter Zugriff am 05.03.2024].³⁸ Siehe hierzu auch <https://vbg.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsfoerderung/Pflegeausbildungszuschuss.html> [letzter Zugriff am 05.03.2024].³⁹ Siehe hierzu auch <https://www.burgenland.at/themen/pflege/foerderung-der-ausbildung-in-pflege-und-sozialbetreuungsberufen/> [letzter Zugriff am 05.03.2024].⁴⁰ Siehe hierzu auch <https://www.gesundheit.steiermark.at/cms/beitrag/12885654/156426535/> [letzter Zugriff am 05.03.2024].⁴¹ Siehe hierzu auch <https://www.ktn.gv.at/Service/Formulare-und-Leistungen/AR-L6> [letzter Zugriff am 05.03.2024].

10.2. FÖRDERUNGEN DES ARBEITSMARKTSERVICE ÖSTERREICH (AMS)

Sofern NostrifikantInnen beim AMS arbeitssuchend gemeldet sind, können bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen Förderungen in Anspruch genommen werden, die im Zuge von Nostrifizierungs- bzw. Anerkennungsverfahren genutzt werden können. Dazu zählen Beihilfen zu Kurskosten, die Bildungskarenz und die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte.

Beihilfen zu Kurskosten⁴² eignen sich uneingeschränkt zur Förderung von Nostrifizierungslehrgängen (Erhard-Kainz, AMS). Förderbar sind unter anderem Kurs- und Prüfungsgebühren, Lehrmittel, Schulgelder, Schulungskleidung oder der Selbstbehalt für Schulbücher. Es handelt sich um die derzeit einzige bundesweite Förderung für Nostrifizierungslehrgänge. Zum förderbaren Personenkreis zählen lt. Bundesrichtlinie u. a. Arbeitslose, Personen in Kurzarbeit und Beschäftigte bzw. Karenzierte mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von unter € 2.700, sofern die Ausbildung in einem Mangelberuf absolviert wird oder die berufliche Existenz gefährdet ist. Voraussetzung ist zudem eine Vereinbarung im Zuge einer AMS-Beratung und -Betreuung. Die Förderquote beträgt in Abhängigkeit vom Bruttoeinkommen bis zu 100 % (bei Arbeitslosen oder bei einem Bruttoeinkommen von unter € 1.350) für die Gesamtdauer einer Maßnahme bzw. eines Maßnahmenpakets. Nicht förderfähig ist die Anschaffung von Online-Lehrmitteln (z. B. Laptop), zudem darf kein Kostenersatz durch Betriebe bzw. andere KostenträgerInnen vorliegen und keine Teilnahme an anderen AMS-Bildungsmaßnahmen (z. B. Qualifizierungsförderung für Beschäftigte) oder dem AMS-Pflegestipendium.

Personen, die die Anwartschaft erfüllen, können für die Dauer der Ausgleichs- bzw. Ergänzungsmaßnahmen auch eine Bildungskarenz beantragen.⁴³ Laut Auskunft einzelner Bundesländer, z. B. Vorarlberg, kam die Bildungskarenz für Beschäftigte während der Absolvierung eines Nostrifizierungslehrgangs zum Einsatz. Während der Bildungskarenz wird für die Dauer von maximal zwölf Monaten Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes bezogen. Voraussetzungen sind ein Dienstverhältnis, das Einverständnis des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin und eine mindestens sechsmonatige

Beschäftigung für mindestens 20 Stunden pro Woche. Zusätzlich zum Weiterbildungsgeld können unter Umständen Kosten für eine Aus- und Weiterbildung ersetzt werden.⁴⁴

Für die Betriebe (ausgenommen u. a. „juristische Personen öffentlichen Rechts“ wie z. B. Landeskliniken) steht zur teilweisen Finanzierung von Anpassungslehrgängen auch die „Qualifizierungsförderung für Beschäftigte – QBN“ des AMS zur Verfügung. Aktuell können 50 % der Kurskosten für Frauen, die einen Anpassungslehrgang zur PA/PFA machen, finanziert werden.⁴⁵ ArbeitgeberInnen müssen dafür einen Antrag beim AMS stellen. Diese Förderung wird nach Auskunft der Bundesgeschäftsstelle des AMS bereits von ArbeitgeberInnen in ganz Österreich genutzt (Kern, AMS BGS). Die Förderschiene „Hö-

⁴² Siehe Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (vormals: Beihilfen zur Förderung der beruflichen Mobilität), https://www.ams.at/content/dam/download/ams-richtlinien/001_bemo_rili.pdf [letzter Zugriff am 05.03.2024].

⁴³ Siehe hierzu auch https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_ausbildung/bildungskarenz_und_bildungsteilzeit.html [letzter Zugriff am 13.03.2024].

⁴⁴ Siehe hierzu auch <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus-und-weiterbildung-/beihilfe-zusaetzlich-zum-weiterbildungsgeld> [letzter Zugriff am 20.03.2024].

⁴⁵ Die spezifischen Förderkriterien finden sich unter <https://www.ams.at/unternehmen/personal--und-organisationsentwicklung/qualifizierungsfoerderung-fuer-beschaefigte> [letzter Zugriff am 15.03.2024].

herqualifizierung von Beschäftigten im Bereich der sozialen Dienstleistungen von allgemeinem Interesse“⁴⁶ kommt hingegen nicht infrage, da hier nur die gelisteten Ausbildungen finanziert werden (Kern, AMS BGS).

Für NostrifikantInnen üblicherweise ebenfalls nicht infrage kommen das AMS-Pflegestipendium⁴⁷, das für Ausbildungen im Bereich der Pflege(fach)assistenz und für den Besuch von Schulen für Sozialbetreuungsberufe als Sonderform der Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts (DLU) beantragt werden kann, sowie das Fachkräftestipendium⁴⁸. Das Pflegestipendium kommt jedoch bei einer PFA-Aufschulung zur diplomierten Pflege infrage, eine Variante, die manche Betroffenen als Alternative zu Anpassungslehrgängen nutzen. Die Höhe des Stipendiums beträgt mindestens € 1.400 oder € 1.300⁴⁹ und orientiert sich am Arbeitslosengeld bzw. der Notstandshilfe der BezieherInnen. Beihilfen zu den Kursnebenkosten werden zu 100 % gefördert. Das Pflegestipendium, das ab 01.01.2024 jährlich valorisiert wird, kann für die Dauer der Ausbildung, maximal jedoch für vier Jahre, beantragt werden. Voraussetzungen, neben einer AMS-Vormerkung und einem AMS-Beratungsgespräch, sind die Vollendung des 20. Lebensjahres und ein mindestens zwei Jahre zurückliegender Maturaabschluss bzw. Schulabbruch. Die Ausbildung muss mindestens 25 Wochenstunden umfassen. Zum förderfähigen Personenkreis zählen auch Personen, die einen Ausbildungsplatz im Rahmen einer Arbeitsstiftung bzw. Arbeitsplatznahen Qualifizierung (AQUA) haben, sich in Aus- und Weiterbildung befinden oder vom Fachkräftestipendium in das Pflegestipendium wechseln möchten. Während des Pflegestipendiums darf keine Kurskostenbeihilfe bezogen werden. Direkt im Anschluss an ein Pflegestipendium darf zudem keine Bildungskarenz bzw. -teilzeit beantragt werden. Ein Zuverdienst bis zur Geringfügigkeitsgrenze ist möglich.

Tabelle 15: Förderangebot für NostrifikantInnen des Arbeitsmarktservice Österreich (AMS)

Förderung	Was wird gefördert?	Leistungen und Dauer	Voraussetzungen
Beihilfe zu Kurskosten (KK)	Kurskosten: u. a. Kursgebühren, Schulgelder, Lehrmittel, Prüfungsgebühren, Schulungskleidung, Selbstbehalt für Schulbücher	Je nach Bruttoeinkommen bis zu 100 % (z. B. bei Arbeitslosigkeit) für die Gesamtdauer einer Maßnahme	Arbeitslose, Personen in Kurzarbeit oder Beschäftigte (bzw. Karenzierte) mit monatlichem Bruttoeinkommen von unter € 2.700 bei Berufen mit Fachkräftemangel oder Gefährdung der beruflichen Existenz sowie weitere Personen unter bestimmten Voraussetzungen lt. Bundesrichtlinie; Beratung und Betreuung durch das AMS; keine Online-Lehrmittel; kein Kostenersatz durch

⁴⁶ Siehe hierzu auch <https://www.ams.at/unternehmen/personal--und-organisationsentwicklung/beihilfe-zu-ausbildungen-und-hoeherqualifizierungen-im-bereich-s> [letzter Zugriff am 15.03.2024].

⁴⁷ Siehe hierzu auch https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_und_pension/pflegestipendium.html und <https://www.bmaw.gv.at/Infos-FAQ/FAQ-Pflegelehre-und-Stipendium.html> [letzter Zugriff am 05.03.2024].

⁴⁸ Das Fachkräftestipendium ist für NostrifikantInnen in den meisten Fällen schon deshalb nicht geeignet, da laut AMS-Bundesrichtlinie Fachkräftestipendium (FKS) Betroffene bereits vier Jahre beschäftigt gewesen sein müssen. Es ist somit nur unter Umständen in bestimmten Fällen relevant, z. B. für dequalifizierte Beschäftigte, die mit einer ausländischen Pflegeausbildung nach Österreich gekommen sind, danach vier Jahre in einem anderen Bereich gearbeitet haben und nun ihre Nostrifikation in Angriff nehmen möchten. Personen, die während der Covid-19-Krise ohne Eintragung in das Berufsregister facheinschlägig arbeiten konnten, sich aber nicht nostrifiziert und/oder nie ihre Auflagen erfüllt haben, könnten im Zuge ihrer Nostrifizierung gegebenenfalls ein Fachkräftestipendium nutzen, ebenso wie alle, die sich auf einer niedrigeren Stufe nostrifizieren lassen und ein paar Jahre arbeiten, bevor sie sich als DGKP nostrifizieren lassen.

⁴⁹ Der niedrigere Beitrag wird im Rahmen von Arbeitsstiftungen bei gleichzeitigem Bezug eines Stiftungsstipendiums ausbezahlt.

Förderung	Was wird gefördert?	Leistungen und Dauer	Voraussetzungen
			Betriebe bzw. andere Kostenträger; keine Teilnahme an anderen AMS-Bildungsmaßnahmen bzw. AMS-Pflegestipendium
Bildungskarenz	Lebensunterhalt, evtl. Beihilfe zu Kosten für Aus- und Weiterbildung	Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes Dauer: max. zwölf Monate	Dienstverhältnis, Einverständnis des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin; mind. sechsmonatige Beschäftigung; mind. 20 h/Woche. Das Pflegestipendium kann nicht im Anschluss an eine Bildungskarenz beantragt werden. Dauert die gewünschte Ausbildung länger als ein Jahr, wird das Pflegestipendium empfohlen. Anwartschaft muss erfüllt sein.
Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBE)	Kurskosten für Betriebe	50 % der Kurskosten	Keine Deckung der Lebenshaltungskosten; keine DGKP-Anpassungslehrgänge; für Frauen

Quelle: Eigene Darstellung.

10.3. FÖRDERUNGEN DES ÖSTERREICHISCHEN INTEGRATIONSFONDS (ÖIF)

Der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) refundiert Kosten, die im Rahmen der Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen nach dem AuBG anfallen, z. B. die Kosten für beeidete und beglaubigte Übersetzungen sowie Verwaltungsabgaben.⁵⁰ Förderbar sind Personen mit ausländischen Abschlüssen und Qualifikationen, die sich rechtmäßig in Österreich aufhalten. Die maximale Fördersumme ist mit € 1.500 (brutto) pro Person begrenzt.

Zudem unterstützt der ÖIF ausländische Studierende, die für Österreich keine Daueraufenthaltsberechtigung (Daueraufenthalt-EU) vorweisen und daher die allgemeinen Studienförderungen der Studienbeihilfenbehörde nicht nutzen können. Studienbeihilfen werden nach dem Studienförderungs-gesetz (StudFG)⁵¹ vergeben. Gemäß § 3 Abs. 1 StudFG können nur ordentliche Studierende an den taxativ aufgezählten Bildungseinrichtungen Förderungen nach dem StudFG erhalten. Nostrifizierungskurse an Fachhochschulen können, da es sich um (Hochschul-)Lehrgänge für außerordentliche Studierende handelt, nicht mit Studienbeihilfen gefördert werden. Außerordentliche Studierende können nur dann Studienbeihilfen beantragen, wenn sie sich auf eine Studienberechtigungsprüfung oder auf eine Zusatzprüfung für die Zulassung zu einem Fachhochschul-Bachelorstudiengang vorbereiten.⁵² Für viele NostrifikantInnen kommen die Förderungen der Studienbeihilfenbehörde daher nicht infrage. NostrifikantInnen in Gesundheitsberufen können sich in diesem Fall aber Studienbeiträge vom ÖIF refundieren lassen.⁵³ Die Förderung beträgt dabei laut aktueller Förderrichtlinie (Stand 01.02.2024) maximal € 363,36 (brutto) bzw. € 726,72 (brutto) pro Semester und richtet sich an Personen mit einem aufrechten Nostrifikationsbescheid (mit Auflagen), die sich rechtmäßig in Österreich aufhalten. Das Ansuchen

⁵⁰ Siehe hierzu auch https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Downloads/PDF-Da-teien/20231201_externer_RL_AuB_Version_9.pdf [letzter Zugriff am 11.03.2024].

⁵¹ Siehe hierzu auch <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009824> [letzter Zugriff am 13.03.2024].

⁵² Siehe hierzu auch https://www.oesterreich.gv.at/themen/steuern_und_finanzen/unterstuetzungen_beihilfen_und_foerderungen/sonstige_beihilfen_und_foerderungen/7/studienbeihilfe.html [letzter Zugriff am 07.03.2024].

⁵³ Siehe hierzu auch <https://www.integrationsfonds.at/themen/foerderungen/refundierung-von-studienbeitraegen-fuer-nostrifizierende-in-gesundheitsberufen/> [letzter Zugriff am 05.03.2024].

muss während des laufenden Semesters erfolgen und der Betrag wird den NostrifikantInnen im Nachhinein rückerstattet, wobei kein Rechtsanspruch besteht.

Darüber hinaus fördert der ÖIF fachsprachliche Deutschkurse. Zusammen mit dem Hilfswerk und der Altenbetreuungsschule OÖ wurde ein kostenloser Online-Fachsprachenkurs für Pflegekräfte⁵⁴ eingerichtet, der einerseits im Selbststudium absolviert werden kann, andererseits zusätzliche praxisorientierte Livekurse mit DeutschtrainerInnen beinhaltet.⁵⁵

Tabelle 16: Förderangebot des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF)

Förderung	Was wird gefördert?	Voraussetzungen	Leistungen und Dauer
Förderung Berufs-anerkennung	Kosten für Anerkennung und Bewertung (z. B. Übersetzungen, Verwaltungsabgaben etc.)	Rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich, nur Verfahren nach AuBG	€ 1.500 (brutto)
Refundierung von Studienbeiträgen	Studienbeiträge für NostrifikantInnen in Gesundheitsberufen	Rechtmäßiger Aufenthalt in Österreich	€ 363,36 bis € 726,72 (brutto) pro Semester
Online-Fachsprachenkurs	Fachsprachlicher Online-Kurs	Keine	Kostenloses Online-Angebot

Quelle: Eigene Darstellung.

10.4. WEITERE FÖRDERANGEBOTE IN DEN BUNDESLÄNDERN

Wiederum kann mangels eindeutiger Rückmeldungen von Förderstellen kein vollständiger Überblick über alle Förderangebote gegeben werden, die in den einzelnen Bundesländern für NostrifikantInnen infrage kommen. Unter den gefundenen Förderangeboten befinden sich Bildungsschecks, die Übernahme von Gebühren sowie diverse Fonds- und Stiftungsmodelle.

Wien

Die Stadt Wien bietet mit dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) Förderungen für Aus- und Weiterbildungen an, die auch für NostrifikantInnen bzw. Nostrifizierungskurse im Pflegebereich infrage kommen.

Ein für NostrifikantInnen relevantes Angebot des WAFF ist beispielsweise der Chancen-Check⁵⁶, mit dem die Anerkennung im Ausland erworbener Kompetenzen gefördert werden kann. Die Höhe der Förderung beträgt maximal € 5.000 innerhalb von zwei Jahren. Kosten für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie PA- und PFA-Abschlüsse werden mit 90 % der Kurs- und Prüfungskosten gefördert. Voraussetzungen sind ein Hauptwohnsitz in Wien, maximal Pflichtschulabschluss oder die Beschäftigung als Hilfskraft trotz höherer Ausbildung. Die Kosten müssen vor Kursbeginn persönlich getragen werden und werden danach erstattet. Betroffene müssen ASVG-beschäftigt sein, einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen und in Eltern- oder Hospizkarenz, Bildungskarenz oder -teilzeit sein

⁵⁴ Der Kurs „Deutsch lernen für die Pflege“ kann über die Website <https://berufssprachen.sprachportal.at/> [letzter Zugriff am 13.03.2024] besucht werden.

⁵⁵ Siehe hierzu auch <https://www.integrationsfonds.at/newsbeitrag/deutschlernen-fuer-auslaendische-pflegekraefte-oeif-hilfswerk-und-altenbetreuungsschule-ooe-praesentieren-neuen-online-fachsprachenkurs-18743/> [letzter Zugriff am 13.03.2024].

⁵⁶ Siehe hierzu auch <https://www.waff.at/foerderungen/chancen-scheck/> [letzter Zugriff am 06.03.2024].

oder zur Gruppe der Neuen Selbstständigen gehören. Nicht gefördert werden Selbstständige, Personen in AMS-Programmen, BeamtInnen, Studierende, SchülerInnen und PensionistInnen; förderfähig sind zudem nur vom WAFF anerkannte Kursinstitute. Nicht gefördert werden Anmelde- und Einschreibegebühren, staatliche Gebühren, Bücher, Skripten, Aufenthalts-, Verpflegungs- und Fahrtkosten sowie Studien an öffentlichen Universitäten, Fachhochschulen oder vergleichbaren Bildungseinrichtungen, für die es Stipendien oder ähnliche Unterstützungen gibt.

Zusätzlich fördert der WAFF im Rahmen des Bildungskontos für alle⁵⁷ Gebühren für die Bescheiderlassung für die Anerkennung und Gleichhaltung von Abschlüssen aus dem Ausland sowie für die Nostrifizierung und anfallende Übersetzungskosten mit 50 % bis maximal € 300. Anspruchsberechtigte müssen entweder ASVG-beschäftigt sein, sich in Bildungskarenz/-teilzeit oder in Elternkarenz befinden oder als Neue Selbstständige arbeiten. Zudem müssen sie einen Hauptwohnsitz in Wien haben. Unterstützt werden auch Personen, die beim AMS Wien arbeitslos gemeldet oder arbeitssuchend vorgemerkt sind, bzw. Personen, die Mindestsicherung beziehen und beim AMS vorgemerkt sind oder Kinderbetreuungsgeld beziehen. Nicht gefördert werden Selbstständige, Beschäftigte in AMS-Integrationsmaßnahmen (z. B. Transit-Arbeitskräfte), BeamtInnen, Studierende, SchülerInnen und PensionistInnen.

Speziell für Frauen können im Rahmen des WAFF-Programms FRECH – Frauen Ergreifen Chancen⁵⁸ Nostrifikationen für eine Höherqualifizierung mit 90 % bis maximal € 5.000 gefördert werden. Voraussetzungen dafür sind ein Hauptwohnsitz in Wien, ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis und ein maximaler Nettoverdienst von € 2.500 für Frauen mit einem über der Pflichtschule liegenden Abschluss.

Ein weiteres Angebot des WAFF, das unter Umständen von NostrifikantInnen in Anspruch genommen werden kann, ist das Programm „Jobs PLUS Ausbildung im Sozial- und Pflegebereich“⁵⁹, bei dem Unternehmen mit Personalbedarf und arbeitslose Menschen mit Wunsch nach Höherqualifizierung zusammengebracht werden. Laut schriftlicher Auskunft des WAFF werden, um eine ausreichende Zahl an TeilnehmerInnen zu erreichen, auch InteressentInnen unterstützt, die noch nicht alle Voraussetzungen für eine Teilnahme erfüllen. Dies betrifft auch die Begleitung und Unterstützung von InteressentInnen bei der Nostrifikation von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen (zusätzlich zur AST Wien – Perspektive). Hier werden teilweise auch Kosten übernommen, sofern dies nicht über eine andere Stelle möglich ist. Voraussetzungen im Bereich der PA- und PFA-Ausbildungen sind ein Mindestalter von 18 Jahren, die Absolvierung der 9. (PA) bzw. 10. Schulstufe (PFA), eine Meldung beim AMS Wien, ein Hauptwohnsitz in Wien, gute Deutschkenntnisse (B2) und eine Arbeitserlaubnis für Österreich. Für das FH-Bachelorstudium Gesundheits- und Krankenpflege ist ein Mindestalter von 21 Jahren sowie die Absolvierung einer Matura, Berufsreifeprüfung oder einschlägigen beruflichen Qualifikation mit Zusatzprüfungen Voraussetzung. Außerdem werden gute Deutschkenntnisse (B2) vorausgesetzt.⁶⁰ Das Förderangebot umfasst neben den € 1.400 pro Monat des AMS-Pflegestipendiums die kostenlose Ausbildung: Laut Allgemeiner Beitragsordnung der FH Campus Wien für das Studienjahr 2023/24 beträgt der Studienbeitrag für EU- und EWR-BürgerInnen sowie für Staatsangehörige der

⁵⁷ Siehe hierzu auch <https://www.waff.at/foerderungen/bildungskonto/> [letzter Zugriff am 06.03.2024].

⁵⁸ Siehe hierzu auch <https://www.waff.at/beruf-weiterbildung/frauen-und-beruf/> [letzter Zugriff am 11.03.2024].

⁵⁹ Siehe hierzu auch <https://www.waff.at/jobs-ausbildung/jobs-mit-ausbildung/sozial-pflegeberufe/weg-zum-job/> [letzter Zugriff am 06.03.2024].

⁶⁰ Siehe hierzu auch <https://portal.fh-campuswien.ac.at/webservices/portaltoenabler/enablerget-document.aspx?id=2286> [letzter Zugriff am 06.03.2024].

Schweiz € 363,36, für Drittstaatsangehörige € 727⁶¹. Die Teilnehmenden haben nach der Ausbildung einen fixen Job bei den kooperierenden Unternehmen mit einem Einstiegsgehalt lt. Kollektivvertrag des Unternehmens.

Darüber hinaus gibt es in Wien das aus Fördermitteln des AMS finanzierte Begleitungsangebot „Check In Plus“⁶² des Beratungszentrums für Migranten und Migrantinnen für Personen, die eine mittlere oder höhere Ausbildung mitbringen. Zur besonderen Zielgruppe gehören auch Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte, die ihr Studium in Österreich nostrifizieren lassen möchten. Voraussetzungen sind ein Abschluss einer mittleren/höheren Ausbildung oder qualifizierte Berufserfahrung sowie eine Meldung beim AMS Wien und Deutschkenntnisse auf B1-Niveau.

Tabelle 17: Bestehendes Förderangebot in Wien

Name der Förderung	Was wird gefördert?	Voraussetzungen	Leistungen und Dauer	Träger
WAFF Chancen-Check	Anerkennung im Ausland erworbener Kompetenzen	Hauptwohnsitz in Wien; maximal Pflichtschulabschluss oder höhere Ausbildung vorhanden und dennoch als Hilfskraft beschäftigt; Förderung muss vor Kursbeginn persönlich getragen werden; nach ASVG beschäftigt oder geringfügige Beschäftigung (sofern keine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung bezogen wird); in Eltern- oder Hospizkarenz; in Bildungskarenz oder -teilzeit; Neue Selbstständige; nicht gefördert: Selbstständige, Personen in AMS-Programmen, BeamtInnen, Studierende, SchülerInnen, PensionistInnen; nur vom WAFF anerkannte Kursinstitute	Max. € 5.000; Anerkennung und berufliche Aus- und Weiterbildung: 90 % Dauer: innerhalb von zwei Jahren	WAFF, ESF
WAFF Bildungskonto für alle	Bescheide für die Anerkennung und Gleichhaltung von Abschlüssen aus dem Ausland, Nostrifikation und Nostrifizierung; Übersetzungskosten	ASVG-beschäftigt, in Bildungskarenz oder -teilzeit, in Elternkarenz oder Neuer Selbstständigkeit; Hauptwohnsitz in Wien; arbeitslos gemeldet oder arbeitssuchend vorgemerkt; Erhalt von Mindestsicherung oder Bezug von Kinderbetreuungsgeld; keine Selbstständigen, keine Beschäftigten in AMS-Integrationsmaßnahmen (z. B. Transit-Arbeitskräfte), keine BeamtInnen, Studierende, SchülerInnen und PensionistInnen; gefördert werden: anerkannte Kurs-AnbieterInnen	50 % der Kurskosten bis maximal € 300 Dauer: innerhalb von vier Jahren	WAFF
WAFF FRECH – Frauen ergreifen Chancen	Nostrifikationen, PA, PFA	Hauptwohnsitz in Wien, aufrechtes Beschäftigungsverhältnis, maximaler Nettoverdienst von € 2.500 (Ausnahme: Menschen mit Pflichtschulabschluss)	90 % bis maximal € 5.000	WAFF
WAFF Jobs PLUS Ausbildung im Sozial- und Pflegebereich	PA, PFA, DGKP, Schulausbildung Fach-SozialbetreuerIn, Altenarbeit oder Behindertenarbeit	PA und PFA: >17 Jahre; 9. Schulstufe (PA) bzw. 10. Schulstufe (PFA) abgeschlossen; Meldung bei AMS Wien; Hauptwohnsitz Wien; gute Deutschkenntnisse; Arbeits erlaubt; Bereitschaft zur Impfung (für die im Beruf vorgegebenen Impfungen); Be-	€ 1.400 Monat + kostenlose Ausbildung und fixer Job nach Ausbildung bei kooperierendem Unternehmen mit Einstiegsgehalt von mindestens € 2.243 für	WAFF, AMS Wien

⁶¹ Siehe hierzu auch <https://www.fh-campuswien.ac.at/studium-weiterbildung/studien-und-lehrgangsangebot/gesundheits-und-krankenpflege.html#c50721> [letzter Zugriff am 06.03.2024].

⁶² Siehe hierzu auch <https://www.migrant.at/einrichtungen/check-in-plus/> [letzter Zugriff am 20.03.2024].

Name der Förderung	Was wird gefördert?	Voraussetzungen	Leistungen und Dauer	Träger
		werbungs- und Aufnahmeverfahren an kooperierenden Schulen und Unternehmen, PFA ausschließlich am Vinzentinum. Gesundheits- und Krankenpflege (FH): mind. 21 Jahre; Matura, Berufsreifeprüfung oder einschlägige berufliche Qualifikation mit Zusatzprüfungen; bei AMS Wien arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet; Hauptwohnsitz Wien; gute Deutschkenntnisse; Arbeitserlaubnis; verurteilungsfreie Strafregisterbescheinigung	Pflege-assistentInnen und € 3.037 für Pflegefach-assistentInnen (lt. Kollektivvertrag des Unternehmens) Dauer: PA: ein Jahr Vollzeit; PFA: zwei Jahre Vollzeit; Gesundheits- und Krankenpflege BSc: drei Jahre	
Check in Plus	Beratung	Abschluss einer mittleren/höheren Ausbildung; qualifizierte Berufserfahrung; Meldung beim AMS Wien; Deutschkenntnisse auf B1-Niveau	Beratung	Beratungs-zentrum für Migranten und Migrantinnen; Finanzierung: AMS Wien

Quelle: Eigene Darstellung.

Niederösterreich

In Niederösterreich fördert der NÖ Gesundheits- und Sozialfonds (NÖGUS) NostrifikantInnen, die Ergänzungsmaßnahmen an niederösterreichischen Fachhochschulen im Bachelorstudiengang Gesundheits- und Krankenpflege belegen. Für die über die Gesellschaft für Forschungsförderung Niederösterreich (GFF) abgewickelte Förderung „Ergänzungsmodule Nostrifizierung“⁶³ stehen in den Studienjahren 2023/24 und 2024/25 insgesamt maximal € 120.000 zur Verfügung, solange budgetäre Mittel vorhanden sind (kein Rechtsanspruch).

Die Arbeiterkammer NÖ fördert mit dem Angebot „Bildungsbonus-spezial Schwerpunkt Nostrifikation von Bildungsabschlüssen“⁶⁴ 100 % der förderbaren Kosten für Nostrifizierung bzw. Anerkennung mit einer Obergrenze von maximal € 300. Förderbar sind Verwaltungsgebühren, beglaubigte Übersetzungen, Gutachten, Anerkennungsbescheide, Bewertungen von Schul- bzw. Hochschulzeugnissen sowie Kurs-/Seminarkosten.

Tabelle 18: Bestehendes Förderangebot in Niederösterreich

Name der Förderung	Was wird gefördert?	Voraussetzungen	Leistungen und Dauer	Träger
Ergänzungsmodule Nostrifizierung	Kosten für erforderliche Ergänzungsmaßnahmen an NÖ Fachhochschulen (DGKP)	Max. € 120.000 jährlich für die Studienjahre 2023/24 und 2024/25, solange budgetäre Mittel vorhanden sind; in NÖ wohnhaft und beschäftigt	N. N.	NÖ Gesundheits- und Sozialfonds (NÖGUS)

⁶³ Siehe hierzu auch <https://www.foerderung-pflegeausbildung-noe.at/foerderungen/ergaenzungsmodule-nostrifizierung/> [letzter Zugriff am 07.03.2024].

⁶⁴ Siehe hierzu auch <https://noe.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/foerderungen/Nostrifikation.html> [letzter Zugriff am 06.03.2024].

Name der Förderung	Was wird gefördert?	Voraussetzungen	Leistungen und Dauer	Träger
AK NÖ Bildungsbonus-spezial Schwerpunkt Nostrifikation von Bildungsabschlüssen	Nostrifikation, Nostrifizierung, Anerkennung; Verwaltungsgebühren; beglaubigte Übersetzung; Gutachten, Anerkennungsbescheid, Bewertung von Schul- und Hochschulzeugnissen, Kurs- und Seminarkosten	AK-Mitgliedschaft zum Zeitpunkt der Antragstellung; Ansuchen bis längstens sechs Monate nach positivem Abschluss	100 % der förderbaren Kosten für die Nostrifikation bis € 300 Dauer: einmalig	AK Niederösterreich

Quelle: Eigene Darstellung.

Oberösterreich

Beim vom Berufsförderungsinstitut (bfi) OÖ durchgeführten Nostrifizierungslehrgang für Pflege(fach)assistenten⁶⁵ tragen die Einzelpersonen selbst oder je nach AuftraggeberIn das Land Oberösterreich bzw. Stiftungen die Kurskosten (Berger, bfi OÖ). Laut Auskunft des Landes Oberösterreich übernimmt das Land die Kosten für die Schulen, zusätzlich erhalten TeilnehmerInnen das „Oö. Pflegestipendium“ in der Höhe von € 600 als Förderung der Ausbildungskosten (aus Mitteln des PAusbZG, siehe 10.1.1).

Mit dem Oberösterreichischen Bildungskonto⁶⁶ fördert das Land Oberösterreich die berufsorientierte Weiterbildung und die berufliche Umorientierung zur Arbeitsplatzsicherung. Bei Erfüllen der Förder Voraussetzungen können auch Nostrifizierungslehrgänge gefördert werden. Erstattet werden 60 % der Kurskosten bis maximal € 2.700. Laut Förderrichtlinien werden keine Personen gefördert, die ihren Hauptwohnsitz nur für einen bestimmten Zeitraum in OÖ angemeldet haben (z. B. für Studien- und Ausbildungszwecke), sowie keine Anreise-, Nächtigungs-, Verpflegungs-, Literaturkosten und Prüfungsgebühren. Das Bildungskonto kann laut Auskunft des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung auch für Nostrifizierungskurse genutzt werden.

Tabelle 19: Bestehendes Förderangebot in Oberösterreich

Name der Förderung	Was wird gefördert?	Voraussetzungen	Leistungen und Dauer	Träger
Nostrifikationslehrgang bfi OÖ	Kosten für Nostrifizierungslehrgang	B2-Kenntnisse, gesundheitliche Eignung, Unbescholtenheit, Aufnahmegespräch; zukünftige Tätigkeit in Oberösterreich	€ 600 Ausbildungskosten (PAusbZG)	Land Oberösterreich
Oberösterreichisches Bildungskonto	Bonus für Ausbildungen in Gesundheits- und Pflegeberufen; inkl. Nostrifizierungslehrgängen	Hauptwohnsitz zu Kursbeginn in OÖ	60 % der Kurskosten bis max. € 2.700	Land Oberösterreich

Quelle: Eigene Darstellung.

⁶⁵ Siehe hierzu auch <https://www.bfi-ooe.at/de/ausbildungen/kompetenzzentrum-gesundheits-und-sozialberufe/anerkennungen/nostrifikationen.html> und https://www.bfi-ooe.at/fileadmin/user_upload/PDF/Berufsanerkennung-Nostrifikation.pdf [letzter Zugriff am 18.03.2024].

⁶⁶ Siehe hierzu auch <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/Mediendateien/Formulare/Formulare%20Gesellschaft%20und%20Soziales/Richtlinien.pdf> [letzter Zugriff am 11.03.2024].

Salzburg

Die vom Land Salzburg sowie den Regionalstellen des AMS, der Caritas, des Roten Kreuzes, des Hilfswerks und der Volkshilfe finanzierte „Arbeitsstiftung PGS – Salzburger Arbeitsstiftung für Pflege-, Gesundheits- & Sozialberufe“⁶⁷ fördert PA- und PFA-Ausbildungen sowie Ausbildungen der Fach- und Diplomsozialbetreuung und der Gesundheits- und Krankenpflege (FH). Diese Placementstiftung ist auch für NostrifikantInnen zugänglich, wobei jährlich im März ein neunmonatiger Nostrifizierungskurs startet (Ein Angebot der SALK⁶⁸). Entsprechend fallen keine Kurskosten für die StiftungsteilnehmerInnen an und sie sind finanziell abgesichert (Stiftungsmittel/AMS/Ausbildungsprämie). Lediglich € 55 Prüfungsanmeldegebühr wurde eingeführt, um die Verbindlichkeit zu erhöhen. Viele Personen, die über die PGS-Stiftung kommen, arbeiten bei einem der Stiftungsträger. Eine Bindung an den jeweiligen Krankenhausstandort gilt vertraglich nur für die Dauer der Ausbildung. Zwar ist eine Bindung an den Ausbildungsstandort erwünscht, aber da im Nostrifizierungslehrgang keine Ausbildungskosten anfallen, kann es für NostrifikantInnen laut Auskunft der PGS-Leiterin auch keine Rückzahlungsvereinbarung geben. Als Voraussetzung für NostrifikantInnen gelten wiederum ein Hauptwohntort im Bundesland Salzburg, ein Nostrifikationsbescheid und die positive Absolvierung des Aufnahmeverfahrens (Assessment) inkl. ausreichender Deutschkenntnisse.

Als Alternative zur PGS-Stiftung können NostrifikantInnen € 600 des Ausbildungszuschusses (siehe 10.1.1) für die Dauer der Praktika und € 100 während des Theorieteils in Anspruch nehmen.⁶⁹ Das Land Salzburg fördert zudem Sozial- und Gesundheitsberufe mit dem „Bildungsscheck des Landes Salzburg“⁷⁰ mit einem Satz von 50 % der Kurskosten und einer höheren maximalen Förderungshöhe, die für Pflegeberufe bei € 2.000 liegt. Kurse müssen der Um- oder Höherqualifizierung dienen und vor der Auszahlung bereits zu 75 % absolviert sein.

Tabelle 20: Bestehendes Förderangebot in Salzburg

Name der Förderung	Was wird gefördert?	Voraussetzungen	Leistungen und Dauer	Träger
PGS – Salzburger Arbeitsstiftung für Pflege-, Gesundheits- & Sozialberufe	PA, PFA, Fach- und Diplomsozialbetreuung, Gesundheits- und Krankenpflege (FH); Nostrifikationslehrgang der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege der Salzburger Landeskliniken	Arbeitssuchend gemeldet; Zusage für eine Ausbildung im Rahmen der Stiftung (positives Aufnahmeassessment inkl. Nachweis von Deutschkenntnissen); Nostrifikationsbescheid der Salzburger Landesregierung; Aufenthaltsgenehmigung und Wohnort in Salzburg	Information und Bildungsberatung; maßgeschneiderter Bildungsplan; Stipendium von € 200/Monat; zusätzliche AMS-Leistungen; Übernahme der Ausbildungskosten durch den Praktikumsbetrieb Dauer: je nach Ausbildung; Nostrifizierungslehrgang: neun Monate	Land Salzburg, Regionalstellen des AMS, der Caritas, des Roten Kreuzes, des Hilfswerks und der Volkshilfe
Bildungsscheck des Landes Salzburg	Höherer Satz für Sozial- und Gesundheitsberufe, darunter PA, PFA, DGKP	Kurse müssen Um- oder Höherqualifizierung im Hauptberuf betreffen (kein zweites berufliches Standbein); 75 % der Bildungsmaßnahme müssen bereits erfüllt sein	50 % der Kurskosten; höhere max. Förderungshöhe bei Pflegeberufen: € 2.000	Land Salzburg

Quelle: Eigene Darstellung.

⁶⁷ Siehe hierzu auch <https://pgs-salzburg.at/> [letzter Zugriff am 14.03.2024].

⁶⁸ Siehe hierzu auch <https://salk.at/1620.html> [letzter Zugriff am 14.03.2024].

⁶⁹ Laut schriftlicher Auskunft der PGS Stiftung.

⁷⁰ Siehe hierzu auch <https://www.bfi-sbg.at/downloads/bfi/foerderungen.pdf> [letzter Zugriff am 06.03.2024].

Tirol

Das Land Tirol fördert mit dem Bildungsgeldupdate⁷¹ 30 % der Kurskosten als Basisförderung und weitere 20 % als Bildungsbonus für bestimmte positiv abgelegte Schlussprüfungen. Die Förderung kann von Beschäftigten, die länger als sechs Monate in einem Arbeitsverhältnis stehen, genutzt werden. Darunter fallen laut Auskunft beim Land Tirol auch NostrifikantInnen. Weiters existiert mit der Ausbildungsbeihilfe⁷² des Landes Tirol eine monatliche einkommensabhängige Förderung von maximal € 350. Armutsgefährdete Menschen können zudem den Weiterbildungsbonus⁷³ in Anspruch nehmen. Inwiefern und wie häufig diese Landesförderungen tatsächlich von NostrifikantInnen genutzt werden, konnte nicht eruiert werden. Die Förderbarkeit von Aus- und Weiterbildungen in Tirol wird im Tiroler Bildungskatalog⁷⁴ im Einzelnen detailliert beschrieben.

SchülerInnen oder KursteilnehmerInnen des Ausbildungszentrums West (AZW) können zudem vergünstigt wohnen.⁷⁵

Die Pflegestiftung Tirol – amg-tirol (Implacementstiftung)⁷⁶ kommt laut Selbstauskunft für NostrifikantInnen nicht infrage, sondern nur für Vollausbildungen.

Tabelle 21: Bestehendes Förderangebot in Tirol

Name der Förderung	Was wird gefördert?	Voraussetzungen	Leistungen und Dauer	Träger
Bildungsgeldupdate	Kurskosten	Beschäftigte, die länger als sechs Monate in einem Arbeitsverhältnis stehen	30 % der Kurskosten (Basisförderung); 20 % der Kurskosten als Bildungsbonus für bestimmte positiv abgelegte Schlussprüfungen (formale Abschlüsse)	Land Tirol
Ausbildungsbeihilfe vom Land Tirol	Ausbildungen	Keine	max. € 350/Monat, einkommensabhängig Lebenshaltungskosten; nur wenn karenziert	Land Tirol
Weiterbildungsbonus Tirol	Weiterbildungen	Armutsgefährdung	90 % der nachgewiesenen Kosten bis maximal € 3.000	Land Tirol
Geförderte Wohnungen des AZW für SchülerInnen und KursteilnehmerInnen	Wohnkosten	SchülerInnen oder KursteilnehmerInnen des AZW Tirol	Je nach Zimmer zwischen € 27 bis € 38 pro Nacht oder € 296 bis € 551,26 pro Monat	AZW/tirol kliniken

Quelle: Eigene Darstellung.

⁷¹ Siehe hierzu auch <https://www.tirol.gv.at/arbeit-wirtschaft/arbeit/arbeitsmarktforderung/bildungsgeld-update/> [letzter Zugriff am 06.03.2024].

⁷² Siehe hierzu auch <https://www.tirol.gv.at/arbeit-wirtschaft/arbeit/arbeitsmarktforderung/ausbildungsbeihilfe/> [letzter Zugriff am 06.03.2024].

⁷³ Siehe hierzu auch <https://www.tirol.gv.at/arbeit-wirtschaft/arbeit/arbeitsmarktforderung/weiterbildungsbonus-tirol/> [letzter Zugriff am 13.03.2024].

⁷⁴ Siehe hierzu auch <https://tiroler-bildungskatalog.at/> [letzter Zugriff am 13.03.2024].

⁷⁵ Siehe hierzu auch <https://www.azw.ac.at/page.cfm?vpath=service/wohnen> [letzter Zugriff am 07.03.2024].

⁷⁶ Siehe hierzu auch https://www.tirol.gv.at/fileadmin/themen/gesundheit-vorsorge/pflege/downloads/Download_Foerderungen_Pflegeberufe.pdf [letzter Zugriff am 06.03.2024].

Vorarlberg

Beim ersten Nostrifizierungskurs in Vorarlberg wurden Personen, die die Voraussetzung für eine Bildungskarenz (mindestens sechsmonatige Anstellung beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin) nicht erfüllten, über die connexia Implacementstiftung⁷⁷ gefördert, wobei das Land Vorarlberg die Kurskosten übernahm. Die Stiftung, die sich aus dem Land Vorarlberg sowie der WKO, der AK und dem AMS Vorarlberg zusammensetzt, fördert PA- und PFA-Ausbildungen für beim AMS arbeitslos gemeldete Personen. Die Unterstützung liegt in der Höhe des Arbeitslosengeldes, beträgt jedoch mindestens € 860,70 und weitere € 200 vom Partnerbetrieb für die Dauer der Ausbildung. Für Personen ab 20 Jahren ist prinzipiell auch eine Kombination mit dem Pflegestipendium möglich, wodurch Personen mindestens € 1.300 Pflegestipendium (s. o.) plus € 200 vom Partnerbetrieb bzw. € 100 bei einer Ausbildung unter sechs Monaten für die Dauer der Ausbildung bekämen, wobei TeilnehmerInnen von Nostrifizierungskursen aus den genannten Gründen (siehe Abschnitt 10.1.2) kein Pflegestipendium erhielten.⁷⁸ Die connexia Implacementstiftung verfügt zudem über ein Welcome Center für Pflege & Soziales⁷⁹, das Beratung und Information für NostrifikantInnen anbietet.

Für den Nostrifizierungskurs nicht genutzt wird der Vorarlberger Bildungszuschuss⁸⁰ des Landes Vorarlberg, der Vorarlberger Sozialpartner (WKO, AK) und des AMS, der verschiedene Bildungsförderungen für ArbeitnehmerInnen umfasst. Für die im Nostrifizierungsprozess anfallenden Kosten sind die Förderungen schon aufgrund der Anspruchsvoraussetzungen und der Höhe in den meisten Fällen nicht relevant, da das Bildungskonto, das ArbeitnehmerInnen mit bis zu € 370 pro Monat fördert, und die Bildungsprämie für ArbeitnehmerInnen, die zwei Drittel der Kosten bis maximal € 2.500 fördert, an eine zumindest einjährige Berufstätigkeit in einem vollversicherungspflichtigen Dienstverhältnis im EWR-Raum geknüpft sind bzw. die Förderungen zu niedrig sind, um NostrifikantInnen für die Dauer des Nostrifizierungsprozesses finanziell abzusichern.

Tabelle 22: Bestehendes Förderangebot in Vorarlberg

Name der Förderung	Was wird gefördert?	Voraussetzungen	Leistungen und Dauer	Träger
connexia Implacementstiftung	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege; PFA, PA	Arbeitslose Personen ab 19 Jahren; gemeldet beim AMS	Unterstützung in der Höhe des Arbeitslosengeldes, mindestens jedoch € 860,70 + € 200 vom Partnerbetrieb; Versicherung über das AMS Dauer: Dauer der Ausbildung	connexia, AMS, Partnerbetriebe

Quelle: Eigene Darstellung.

Burgenland

Im Burgenland können laut Auskunft des Landes Burgenland im Rahmen des „Burgenländischen Anstellungsmodells zu Pflegeausbildungszwecken“ SchülerInnen in Gesundheits- und Pflegeausbildung bereits ab dem Beginn der Ausbildung einen Dienstvertrag bei einem/einer Gesundheits- oder PflegedienstleisterIn bekommen. Sie sind voll sozialversichert und haben eine Garantie auf einen fixen Job

⁷⁷ Siehe hierzu auch <https://www.vcare.at/welcome-center/foerdermoeglichkeiten/> [letzter Zugriff am 06.03.2024].

⁷⁸ Laut Auskunft der connexia Implacementstiftung.

⁷⁹ Siehe hierzu auch <https://www.vcare.at/welcome-center/beratung-information/> [letzter Zugriff am 08.03.2024].

⁸⁰ Siehe hierzu auch <https://www.bildungszuschuss.at/> und https://www.bildungszuschuss.at/wp-content/uploads/Richtlinien_Bildungszuschuss_2024.pdf [letzter Zugriff am 08.03.2024].

bei einem/einer Gesundheits- oder PflegedienstleisterIn. Das Land Burgenland kann als Träger von Privatrechten eine Förderung von burgenländischen Gesundheits- oder PflegedienstleisterInnen, die Personen im „Rahmen des Burgenländischen Anstellungsmodells zu Pflegeausbildungszwecken“ anstellen, gewähren. Gefördert werden gemäß den „Richtlinien des Landes Burgenland zur Förderung von Gesundheits- oder Pflegedienstleistern im Burgenland, welche Personen im ‚Rahmen des Burgenländischen Anstellungsmodells zu Pflegeausbildungszwecken‘ angestellt haben“⁸¹, teilstationäre und stationäre Einrichtungen der Lang- und Kurzzeitpflege, TrägerInnen der mobilen Pflege- und Betreuungsdienste sowie TrägerInnen der teilstationären und stationären Behindertenhilfe im Burgenland, die zumindest eine Person im „Rahmen des Burgenländischen Anstellungsmodells zu Pflegeausbildungszwecken“ angestellt haben. Die FörderwerberInnen müssen mit der anzustellenden Person ein Dienstverhältnis zu Pflegeausbildungszwecken abschließen. Die anzustellende Person hat die Ausbildung an der Fachhochschule Burgenland GmbH oder Burgenländische Krankenanstalten-Ges.m.b.H. (KRAGES) zu absolvieren. Der Förderwerber bzw. die Förderwerberin muss die angestellte Person, nach positivem Abschluss der Ausbildung, in einer Einrichtung im Burgenland beschäftigen. Die Höhe der Förderung beträgt monatlich € 779,88 für jede im Rahmen des Anstellungsmodells angestellte Person und wird 14-mal jährlich ausbezahlt.

Vom Land Burgenland wird zudem der Qualifikationsförderungszuschuss für ArbeitnehmerInnen angeboten, der 100 % der Kosten bis max. € 4.500 für Qualifikationsmaßnahmen in Pflegeberufen und sonstigen Zukunftsberufen mit generellem Bedarf fördert. Diese Förderung wird von NostrifikantInnen kaum genutzt. Nach Informationen der Bildungsinformation Burgenland wurde in den letzten Jahren nur ein einziger entsprechender Antrag bei der Förderstelle eingereicht. Laut Auskunft der Gesundheit Burgenland (KRAGES) sind zudem keine weiteren Landesförderungen bekannt.

Der Qualifizierungsverbund Optimale Pflege⁸², ein Zusammenschluss von PflegeanbieterInnen der Heimhilfe und mobilen Pflege („Arbeitsgemeinschaft für HeimleiterInnen und PflegedienstleisterInnen der Alten- und Pflegeheime Burgenlands“), nutzt u. a. die Qualifizierungsförderung für Beschäftigte (QBE) des AMS als Förderangebot (siehe Abschnitt 10.1.2).

Tabelle 23: Bestehendes Förderangebot im Burgenland

Name der Förderung	Was wird gefördert?	Voraussetzungen	Leistungen und Dauer	Träger
Anstellungsmodell für angehende Pflegekräfte der Gesundheit Burgenland (KRAGES)	PFA, PA	SchülerInnen	€ 779,88, 14-mal jährlich	Gesundheit Burgenland (KRAGES)
Qualifikationsförderungszuschuss	PA und PFA (keine akademische Ausbildung)	Arbeitsverhältnis	100 % der Kosten (max. € 4.500) für Qualifikationsmaßnahmen in Pflegeberufen und sonstigen Zukunftsberufen mit generellem Bedarf	Land Burgenland

Quelle: Eigene Darstellung.

⁸¹ Siehe hierzu auch https://www.burgenland.at/fileadmin/user_upload/Downloads/Pflege/RL_Foerderung_Traeger_final.pdf [letzter Zugriff am 11.04.2024].

⁸² Siehe hierzu auch <https://pflegekraft-burgenland.at/news/qualifizierungsverbund-optimale-pflege/> [letzter Zugriff am 15.03.2024].

Steiermark

Für die Steiermark konnten keine eigenen Landesförderungen für Nostrifizierungslehrgänge gefunden werden. Laut schriftlicher Antwort des Landes Steiermark, Abteilung Gesundheit und Pflege, Referat für Gesundheitsberufe, werden zumindest von dieser Abteilung keine Förderungen für NostrifikantInnen vergeben.

Eine mögliche, wenn auch nur regionale Förderung für Personen mit Wohnsitz in Graz ist die Qualifizierungsförderung⁸³ des Grazer Fonds für Aufstieg und Entwicklung des Referats Arbeit und Beschäftigung der Stadt Graz, durchgeführt von ÖSB Consulting. Auch hier konnte allerdings nicht eruiert werden, ob diese Förderung bereits von NostrifikantInnen im Rahmen von Nostrifizierungslehrgängen genutzt wurde bzw. wird. Gefördert werden 18- bis 64-jährige Erwerbstätige, die ihren Wohnsitz seit mindestens zwölf Monaten in Graz gemeldet haben. Eine weitere Voraussetzung ist ein niedriges Haushaltseinkommen (weniger als € 1.392 pro Monat für Einzelpersonen bzw. € 2.088 Haushaltseinkommen). Nicht förderbar sind SchülerInnen, Lehrlinge oder StudentInnen, BezieherInnen von Alters- oder Invaliditätspensionen, Personen, die beim AMS gemeldet sind, sich in Bildungskarenz/-teilzeit befinden oder eine andere Qualifizierungsförderung des AMS erhalten, Arbeitslose mit geringfügigem Dienstverhältnis und Transitarbeitskräfte. Die Höhe der Förderung beträgt einmalig bis zu € 3.000. Die Weiterbildung darf insgesamt also nicht mehr als € 7.000 kosten.

Tabelle 24: Bestehendes Förderangebot in der Steiermark

Name der Förderung	Was wird gefördert?	Voraussetzungen	Leistungen und Dauer	Träger
Qualifizierungsförderung – Grazer Fonds für Aufstieg und Entwicklung	Berufliche Weiterbildungen	18 bis 64 Jahre alt, erwerbstätig, mind. zwölf Monate Wohnsitz in Graz, niedriges Haushaltseinkommen (weniger als € 1.392 pro Monat bei Einzelpersonen bzw. € 2.088 pro Monat pro Haushalt); keine SchülerInnen, Lehrlinge, StudentInnen, BezieherInnen von Alters- oder Invaliditätspension, Personen, die beim AMS gemeldet sind, sich in Bildungskarenz/-teilzeit befinden oder eine andere Qualifizierungsförderung des AMS erhalten, arbeitslos gemeldete Personen mit geringfügigem Dienstverhältnis und Transitarbeitskräfte	Bis zu € 3.000; Weiterbildung darf insgesamt nicht mehr als € 7.000 kosten Dauer: einmalig	Stadt Graz, Referat Arbeit und Beschäftigung Durchführung von ÖSB Consulting

Quelle: Eigene Darstellung.

Kärnten

Für NostrifikantInnen in Kärnten kommt die Förderung der beruflichen Weiterbildung⁸⁴ des Landes Kärnten laut Auskunft der zuständigen Behörde formal infrage, wenn sie sich in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis befinden, ihren Hauptwohnsitz in Kärnten haben und ein Bruttojahreseinkommen von unter € 30.000 erhalten. Pflegeausbildungen (zumindest PFA) werden zu 50 % bis zu einer

⁸³ Siehe hierzu auch <https://www.graz.at/cms/beitrag/10255147/7762114> [letzter Zugriff am 06.03.2024].

⁸⁴ Siehe hierzu auch <https://www.ktn.gv.at/Themen-AZ/Details?thema=3&detail=913> [letzter Zugriff am 13.03.2024].

maximalen Höhe von € 2.500 innerhalb von fünf Jahren gefördert. Es konnte nicht eruiert werden, ob diese Förderung von NostrifikantInnen bereits tatsächlich genutzt wird.

Ein weiteres Angebot, das für (weibliche) NostrifikantInnen adäquat sein könnte, ist der Frauenbildungsfonds⁸⁵ des Kärntner Referats für Frauen und Gleichstellung. Voraussetzungen sind ein Hauptwohnsitz in Kärnten, die Ausschöpfung anderer Fördermöglichkeiten und ein Beratungsgespräch bei der Bildungsberatung Kärnten. Insbesondere förderungswürdig sind Zukunftsberufe im MINT-Bereich und im Gesundheits-, Sozial- und Pflegebereich. Die Förderhöhe beträgt maximal € 2.500 innerhalb eines Zeitraums von bis zu fünf Jahren.

Tabelle 25: Bestehendes Förderangebot in Kärnten

Name der Förderung	Was wird gefördert?	Voraussetzungen	Leistungen und Dauer	Träger
Förderung der beruflichen Weiterbildung	Weiterbildungsmaßnahmen, Prüfungsgebühren; PA und PFA	Beschäftigung, Hauptwohnsitz in Kärnten Bruttojahreseinkommen < € 30.000; keine akademische Ausbildung	25 % bis 75 %, 50 % für Pflegeausbildungen (zumindest PFA); maximale Förderhöhe: € 2.500 innerhalb von fünf Jahren	Land Kärnten
Frauenbildungsfonds	Berufsausbildungen	Hauptwohnsitz in Kärnten, Ausschöpfung anderer Fördermöglichkeiten, Beratungsgespräch bei der Bildungsberatung Kärnten Insbesondere Zukunftsberufe im MINT-Bereich und im Gesundheits-, Sozial- und Pflegebereich	max. € 2.500 innerhalb von fünf Jahren	Land Kärnten

Quelle: Eigene Darstellung.

11. CONCLUSIO

11.1. ABLEITUNG DES FÖRDERBEDARFS VON NOSTRIFIZIERUNGSKURSEN

11.1.1. QUANTIFIZIERUNG DER ZIELGRUPPE

Wie die Auswertung der AuBG-Erhebung für 2022/23 zeigt, wurden 275-mal die Auflagen in den Bescheiden vollständig erfüllt (122 DGKP, 69 PFA, 84 PA), d. h. Ergänzungsmaßnahmen und Angleichungsmaßnahmen erfolgreich absolviert. Die potenzielle Zielgruppe von Nostrifizierungskursen ist höher, da nicht alle Personen die Auflagen zur vollständigen Anerkennung bzw. Nostrifikation erfüllen. Einen deutlich besseren Näherungswert für eine Bedarfsschätzung würde jedoch die Anzahl der Bescheide mit Auflagen liefern, die von den Behörden ausgestellt werden. Leider stellten nicht alle Behörden diese Zahlen für die Studie zur Verfügung. Allein die Ämter der Landesregierungen von Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol, Vorarlberg, Kärnten und Wien meldeten für 2023 (teilweise wurde der Zeitraum 01.10.2022 bis 30.09.2023 bzw. bis 20.11.2023 herangezogen) zusammen bereits 521 Bescheide, von denen aufgrund der behördlichen Zuständigkeit für Nostrifikation erwartet werden kann, dass sie alle mit Auflagen ausgestellt wurden. Weitere 112 positive Nostrifikationsbescheide wurden von den FHs in Oberösterreich, Salzburg, Vorarlberg, Steiermark und Kärnten zwischen 01.10.2022 und 30.09.2023 ausgestellt, aufgrund der Zuständigkeit für DGKP-Nostrifizierung ebenfalls mit Auflagen. Zahlen des Gesundheitsministeriums für das Kalenderjahr 2023 belaufen sich auf 141 Bescheide mit

⁸⁵ Siehe hierzu auch <https://www.ktn.gv.at/Service/Formulare-und-Leistungen/GS-L114?search=frauenbildungsfonds> [letzter Zugriff am 13.03.2024].

Auflagen. Dies sind in Summe bereits 774 Bescheide, die im groben Zeitraum 2023 ausgestellt wurden, wobei noch drei Landesbehörden und die FHs in vier Bundesländern fehlen. Dabei dürfte die Steiermark als großes Bundesland mit relativ vielen RWR-Karten im Gesundheitsbereich noch eine bedeutende Zahl zu den PA- und PFA-Bescheiden beisteuern, ebenso wie die FH Krems zu den Bescheiden im diplomierten Bereich. Eine Person kann aber auch, wie erwähnt, Bescheide auf verschiedenen Qualifikationsstufen beantragen. Bei fortlaufendem Trend zur Auslandsrekrutierung dürfte daher künftig mit rund 700–900 Pflegekräften jährlich, die Ergänzungsmaßnahmen vorgeschrieben bekommen, zu rechnen sein, sofern sich die Gesetzeslage nicht ändert. Obwohl dies nicht unmittelbar in den Bedarf von Nostrifizierungskursen übersetzt werden kann, weil NostrifikantInnen, wie in den vorherigen Kapiteln dargestellt, nicht unbedingt einen solchen Lehrgang bzw. solche Lehrveranstaltungen besuchen müssen, gibt die Schätzung einen Hinweis auf die Größe der Zielgruppe.

Tabelle 26: Gemeldete Nostrifikations- und Anerkennungsbescheide 2023

	DGKP	PA	PFA	Summe PA/PFA	Summe DGKP/PA/PFA
Nostrifikationsbescheide PA/PFA, Ämter der Landesregierungen					
Kärnten (01.01.2023 bis 20.11.2023)		15	57	72	72
NÖ (01.10.2022 bis 30.09.2023; PFA + PA)				27	27
OÖ			151	151	151
Tirol		6	32	38	38
Vorarlberg (01.10.2022 bis 30.09.2023)		14	30	44	44
Wien		55	134	189	189
Fehlend: Bgld, Sbg, Stmk					
Nostrifikationsbescheide der Fachhochschulen (01.10.2022 bis 30.09.2023)					
Kärnten	62				62
OÖ	31				31
Salzburg	12				12
Steiermark	3				3
Vorarlberg	4				4
Fehlend: Wien, NÖ, Tirol, Bgld					
Anerkennungen mit Auflagen durch das Gesundheitsministerium					
Österreich, Kalenderjahr 2023	71	60	10	70	141
Summe (ohne fehlende BL/FHs)	183	150	414	591	774

Quelle: Befragung der Behörden. Eine Person kann u. U. mehrere Bescheide beantragen und erhalten. Eigene Darstellung.

Nostrifizierungskurse bieten für die TeilnehmerInnen einige Vorteile (und weniger Nachteile) im Vergleich zur selbstständigen Aneignung bzw. zum Einzelbesuch von Lehrveranstaltungen im Rahmen des Regelunterrichts. Dazu zählen der Austausch der NostrifikantInnen untereinander, der soziale Anschluss sowie das Gemeinschaftsleben. Auch die Gesamtdauer der Ergänzungsmaßnahmen kann teils erheblich gesenkt werden; TeilnehmerInnen haben zudem einen geringeren Organisationsaufwand aufgrund von weniger Lücken im Stundenplan, was insbesondere für Berufstätige von Vorteil ist. Darüber hinaus können Lehrende besser auf zielgruppenspezifische Bedürfnisse eingehen und auch ihre Sprache und Lehrmethoden anpassen, eventuell ergänzt durch begleitende Deutschkurse. Für die ArbeitgeberInnen bedeutet das, dass sie ihre NostrifikantInnen u. U. gleichzeitig für Präsenzeinheiten freistellen müssen. Einerseits wird dies als Nachteil gesehen, andererseits schätzen ArbeitgeberInnen die aus ihrer Sicht geringe Abbruchquote. Für SchulungsanbieterInnen ergibt sich potenziell ein zusätzlicher Verwaltungsaufwand durch die heterogenere Zusammensetzung der TeilnehmerInnen. Bei komplettem Kostenentfall (auch für Einschreibgebühren und Aufnahmeverfahren) sind zudem geringere

Verbindlichkeiten aufseiten der Pflegekräfte ein potenzielles Risiko, insofern könnte zumindest eine geringe Anmeldegebühr eingehoben werden.

11.1.2. QUALITÄTSANSPRUCH AN NOSTRIFIZIERUNGSKURSE

Die Förderung sollte an Qualitätskriterien gebunden sein: Es sollte sich um einen eigenen Lehrgang außerhalb des regulären Ausbildungsbetriebs für Pflegekräfte handeln, der auf die Bedürfnisse von NostrifikantInnen abgestimmt ist. Die Lehre sollte auf Deutsch erfolgen, aber die Lehrmethoden auf das Deutschniveau abgestimmt und Pflegekräfte sollten beim Deutschlernen unterstützt werden. Die Lehrgänge sollten zudem offen, d. h. für alle Personen zugänglich sein, die einen Nostrifikationsbescheid haben und über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, um dem Unterricht folgen zu können. Vorangehende Deutsch- und Einstiegsmodule, die Pflegekräfte als Vorbereitung optional besuchen können, wären wünschenswert; Ausbildung und Deutschkurse sollten idealerweise aufeinander abgestimmt werden. Die Ausbildungszeiten sollten an die Berufstätigkeit/Berufszeiten der Pflegekräfte angepasst, d. h. mit den ArbeitgeberInnen abgestimmt werden. Eine kompakte Ausbildung und die Anpassung an Dienstzeiten (geblockte Wochenendkurse) sind Aspekte, die zu geringeren Abbruchquoten beitragen können. Insbesondere Kurszeiten und die öffentliche Erreichbarkeit von Ausbildungsstätten sollten mit der Berufstätigkeit vereinbar sein. Die NostrifikantInnen sollten auch bei der Organisation von Praktika unterstützt werden, sofern diese nicht beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin absolviert werden können.

Der Lehrgang sollte modulartig aufgebaut sein, speziell im Bereich der diplomierten Pflegeausbildung an den FHs. Insbesondere Theoriemodule wie Berufs- und Sozialversicherungsrecht und Grundlagen des österreichischen Gesundheitssystems können digital aufbereitet und online in hoher didaktischer Qualität zur Verfügung gestellt werden. Blended-Learning-Formate (mit Online- bzw. Selbstlerneinheiten) haben u. a. den Vorteil, dass bei Verständnisproblemen Videos mehrfach angesehen und Texte nachgelesen werden können. Teilweise entfallen dadurch auch lange Anreisewege und die Quartiersuche, ein Vorteil sowohl für TeilnehmerInnen als auch für ArbeitgeberInnen. Jene Ausbildungsinhalte, die sozial-kommunikative und fachpraktische Kompetenzen erfordern, sollten hingegen weiterhin in Form von Präsenzlehre vermittelt werden, da andernfalls Qualitätsverluste drohen. Präsenzinhalte sind zusammen mit sozialer Begleitung und Integrationsförderung auch wichtig für die Anbindung an die Fachcommunity und für die soziale und kulturelle Integration im Allgemeinen. Eine Rolle können hier auch Mentoring- und Buddy-Systeme spielen.

11.1.3. EFFEKTE EINER MÖGLICHEN (ISTKOSTEN-)FÖRDERUNG

Kosten von Nostrifizierungskursen werden im Falle von FH-Lehrgängen bisher von den ArbeitgeberInnen und seltener von Personalvermittlungsfirmen finanziert, wobei letztere die Kosten an die ArbeitgeberInnen verrechnen. Bei den Landespflegeschulen werden die Kosten meist vom jeweiligen Bundesland übernommen, eine Ausnahme stellt hier Niederösterreich dar. Auch bei den konfessionellen Schulen und privaten AnbieterInnen wie EMG Steiermark zahlen entweder die NostrifikantInnen selbst oder deren (künftige) ArbeitgeberInnen. Finanzieren ArbeitgeberInnen den Nostrifizierungskurs, wird zumeist eine Ausbildungsrückzahlungsvereinbarung mit der (künftigen) Pflegekraft abgeschlossen. Es kommt gelegentlich vor, dass ArbeitgeberInnen auch den Dienstausschlag in die Vereinbarung hineinrechnen und dann auf deutlich höhere Beträge in den Ausbildungsrückzahlungsvereinbarungen kommen, als den Kosten des Nostrifizierungslehrgangs entspräche. Gelegentlich werden die Kosten von den ArbeitgeberInnen auch nur vorgestreckt und dann vom Gehalt abgezogen.

Die Kosten belaufen sich bei den FHs auf € 1.500 bis € 4.500, je nach FH und Anzahl der Module bzw. Stunden, bei den GuK-Schulen für PA-/PFA-Nostrifizierungslehrgänge (oder Module) auf € 700 bis

€ 5.900, zumeist um die € 2.000. Bei modular aufgebauten Lehrgängen variieren die Kosten entsprechend den Modulen, die besucht werden müssen, was die große Spannweite erklärt.

Einzelpersonen stehen zahlreiche Förderungen zur Verfügung. Bis zu 100 % der Kosten deckt die Kurskostenbeihilfe des AMS ab, sofern die Pflegekraft arbeitssuchend gemeldet ist. Verschiedene Stiftungen, die z. B. die Ausbildungseinrichtung beauftragen, übernehmen die Kosten für StiftungsteilnehmerInnen. Z. T. können während der Ausbildung Lebenshaltungskosten (DLU AMS) oder eine Prämie bezogen werden. Personen in Beschäftigung können Bildungsschecks oder Ähnliches verwenden, was allerdings nur einen Bruchteil der Kosten abdeckt. ArbeitgeberInnen können vom AMS im Rahmen der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte 50 % erstattet bekommen (weibliche PA/PFA).

Die aktuelle Finanzierungsstruktur (Bundesland/ArbeitgeberInnen) führt dazu, dass Kurse für Einzelpersonen z. T. nicht zugänglich sind. FHs führen diese exklusiv für ihre AuftraggeberInnen durch. Auch PA-LehrgangsanbieterInnen führen Nostrifizierungskurse z. T. im Auftrag eines Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin bzw. eines Bundeslandes für eine geschlossene Gruppe durch. Eine Förderung durch den ÖIF könnte somit zu einer Öffnung der Kurse und zu einem Angebot für (einzelanreisende bzw. bereits im Land ansässige) NostrifikantInnen führen, von dem sie bisher ausgeschlossen waren. Bundesländer haben das Interesse, dass die auf ihre Kosten ausgebildeten Personen auch im jeweiligen Bundesland arbeiten; so ist auch die neue Förderung des Gesundheits- und Sozialfonds Niederösterreich, bei der erstmals einzelne NostrifikantInnen an FHs Ergänzungsmaßnahmen finanziert bekommen, an ein Dienstverhältnis in Niederösterreich gebunden.⁸⁶

Die Finanzierung durch den ÖIF, also mit Bundesmitteln, würde die NostrifikantInnen (SelbstzahlerInnen), die ArbeitgeberInnen und die Bundesländer entlasten. Bei der Entlastung der ArbeitgeberInnen handelt es sich letztlich aufgrund der Finanzierungsstruktur der Pflegeanstalten, Krankenhäuser und Pflegedienstleistung (Länder/Bund/Sozialversicherung) um eine Verschiebung innerhalb öffentlicher Kostenträger, ebenso bei der Individualförderung von Kurskosten (AMS, Länder), allerdings mit wesentlichen Zusatzeffekten:

1. Entbürokratisierung und Abbau von Hürden für selbstzahlende Pflegekräfte;
2. kleinere, private oder gemeinnützige ArbeitgeberInnen können sich u. U. das Rekrutieren von Pflegekräften aus dem Ausland eher leisten, wenn die Lehrgangskosten entfallen (Bichl, AST; Wallner, SeneCura⁸⁷);
3. Ausbildungsorganisationen könnten auch bei kleineren Gruppen Kurse anbieten und es könnten mehr Angebote in den Regionen entstehen.

Ein weiterer, v. a. von PersonalvermittlerInnen, aber auch z. T. von Landesbehörden und ArbeitgeberInnen, angesprochener Nebeneffekt der öffentlichen Finanzierung wäre das Signal, das damit an internationale Pflegekräfte ausgesendet wird. Österreich hat bei der Anwerbung von Pflegekräften die Nachteile, dass Deutsch gelernt werden muss, das System relativ „bürokratisch“ ist und der Prozess lange dauert (v. a. Bescheide von einzelnen FHs bis zu einem Jahr), dass Österreich nicht im Blick der Arbeitskräfte ist und kein Startgeld oder Ähnliches existiert. Zusätzlich sind, je nach Kosten des Nostrifizierungslehrgangs, sehr unterschiedlich hohe Rückzahlungsvereinbarungen von den Angeworbenen

⁸⁶ Förderrichtlinie Ergänzungsmodule Nostrifizierung, <https://www.foerderung-pflegeausbildung-noe.at/service/#richtlinien> [letzter Zugriff am 21.03.2024].

⁸⁷ Private und gemeinnützige Pflegeeinrichtungen müssen Personal auf eigene Kosten (aus dem Ausland) rekrutieren und können diese Kosten üblicherweise nicht weiterverrechnen, da sie über festgelegte Tarife finanziert werden. Öffentliche Einrichtungen haben im Gegensatz dazu z. T. Sondermittel zur Verfügung bzw. können, wenn sie negativ bilanzieren, Zuschüsse erhalten (Wallner, SeneCura).

zu unterzeichnen. Entfällt Letzteres, wäre das ein Signal, dass die Republik Österreich hinter dem Vorhaben steht und die Arbeitskräfte in Österreich willkommen sind. Sicherheit, Rückhalt und das Gefühl, willkommen zu sein, sind für Menschen, die ihr Leben (mit ihrer Familie) in einem anderen Land führen wollen, wichtig.

Für ArbeitgeberInnen könnte sich ein potenzieller Nachteil ergeben, wenn die Rückzahlungsvereinbarung entfällt, was allerdings von niemandem unter den Befragten so artikuliert wurde.

11.1.4. KOORDINIERUNG

Als größeres Problem als die Finanzierung wird durchwegs die Koordinierung v. a. in Bezug auf die FHs gesehen. Eine bundesweite Förderung von Kosten für Nostrifizierungslehrgänge müsste sinnvollerweise mit einer Abstimmung einhergehen, welche FHs NostrifikantInnen im Pflegebereich ausbilden, wobei sich bereits einige hinsichtlich der Durchführung von Nostrifizierungskursen (auch Kompensationskurse genannt) etabliert haben. Vorschläge der ArbeitgeberInnen, teilweise der Landesbehörden und vor allem auch der PersonalvermittlerInnen gehen in die Richtung, dass (über Österreich verteilt) bestimmte FHs Pflegekräfte nostrifizieren und Nostrifizierungskurse durchführen, während andere sich auf andere Gesundheitsberufe wie MTD spezialisieren. Z. T. haben sich schon solche Spezialisierungen herausgebildet, wie etwa im Falle von Niederösterreich die FH Krems für Pflegekräfte, bzw. haben einige FHs schon Erfahrung mit Nostrifizierungslehrgängen. Den ArbeitgeberInnen in den westlichen Bundesländern ist es ein Anliegen, dass sich das Angebot nicht auf Wien bzw. den Osten konzentrieren sollte. Auch für die Angebote auf PA-/PFA-Ebene wäre eine Abstimmung zwischen ArbeitgeberInnen, Landesbehörden und GuK-Schulen bzw. LehrgangsanbieterInnen zielführend; z. T. entstehen entsprechende Mechanismen gerade innerhalb der Bundesländer (z. B. Task Force in Oberösterreich).

11.1.5. FÖRDERSTRUKTUR

Auch Institutionen und PersonalvermittlerInnen, die bereits selbst Prozesse etabliert haben oder gerade Förderstrukturen implementieren, wie der FSW, sprechen sich für eine Förderung durch den Bund bzw. den ÖIF aus. Diese könnte verschiedenartig aufgesetzt werden:

1. ArbeitgeberInnen bekommen einen Kostenersatz für ihre Arbeitskräfte, die an einem Nostrifizierungslehrgang teilnehmen. Dieser könnte in Zukunft weiter ausgebaut werden und z. B. Sprachkurskosten oder Kosten für Auslandsrekrutierung umfassen. Eine vergleichbare Struktur fand sich 2021 bei „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“⁸⁸ und bei dem in Kapitel 9.2.2 beschriebenen FSW-Projekt. Bei dem Förderprogramm „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ konnten ArbeitgeberInnen € 6.000 beantragen, um einen Teil der Kosten im Rahmen von Auslandsrekrutierung ersetzt zu bekommen. (Anm.: In der Zwischenzeit wird unter der Bezeichnung ein Gütesiegel für ArbeitgeberInnen und Personalvermittlungsagenturen geführt.)⁸⁹
2. Der Kostenersatz für die Durchführung des Nostrifizierungslehrgangs geht direkt an die Ausbildungsinstitution, wobei die real entstandenen Kosten gefördert werden. Bei der Förderung von Ausbildungskosten für NostrifikantInnen im DGKP-Bereich durch den NÖ Gesundheits- und Sozialfonds stellen die NostrifikantInnen dem Träger der Bildungseinrichtung eine Vollmacht für die Beantragung der Förderung aus, die Bildungseinrichtung stellt einen Sammelantrag zur Förderung an die GFF NÖ.

⁸⁸ Siehe hierzu auch <https://www.faire-pflege-deutschland.de/foerderprogramm> [letzter Zugriff am 21.03.2024].

⁸⁹ Siehe hierzu auch <https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de/> [letzter Zugriff am 16.04.2024].

3. Individualkostenförderung (für Beschäftigte bzw. Personen ohne Anspruch auf Kurskostenförderung durch das AMS)

Vor allem die PersonalvermittlerInnen sprechen sich für ein festzulegendes Preisband aus, das die Förderung pro Kopf begrenzt und somit verhindert, dass die Preise für Nostrifizierungslehrgänge von AnbieterInnen in die Höhe getrieben werden. Weiters regen sie ein Qualitätssiegel für gute bzw. faire Vermittlung an.⁹⁰

Potenziell könnte erstere Option, die Finanzierung über ArbeitgeberInnen, viele Vorteile des aktuellen Systems nutzen und sich gut integrieren lassen. Die Förderung könnte ähnlich der Qualifizierungsförderung für Beschäftigte des AMS aufgebaut sein (siehe Abschnitt 10.1.2), aber im Unterschied dazu alle NostrifikantInnen und Personen mit Auflagen im Anerkennungsbescheid als Zielgruppe haben und nicht nur weibliche PA/PFA. Der Kostenersatz könnte auf 90 % (u. U. 100 %) erhöht werden und die Kurse müssten in der Dienstzeit stattfinden. Damit wäre für Betriebe und NostrifikantInnen ein größerer Anreiz gegeben. Im Gegenzug sollte die RWR-Karte bzw. die zweijährige Frist im Berufsregister nicht bzw. nur minimal ausgeweitet werden, um entsprechenden Druck zur vollständigen Nostrifikation im System zu erhalten. Gleichzeitig könnten Deutschkurse von der Förderung erfasst sein. Sollte der Wunsch bestehen, Kosten (auch) bei den Ländern zu belassen, könnten ähnlich wie bei der QBN „juristische Personen öffentlichen Rechts“ und darüber hinaus ev. auch die Gesundheitsholdings der Länder von der Förderung ausgenommen werden. Für Arbeitssuchende sind Stiftungen und andere Formen der arbeitsmarktnahen Qualifizierung aufgrund ihrer höheren Erfolgsquoten zu bevorzugen, d. h., die Finanzierung des Nostrifizierungskurses ist an die Bereitschaft eines Betriebes gebunden, die Pflegekraft aufzunehmen. Der ÖIF könnte im Vorfeld Vorbereitungs- und Deutschkurse fördern, wie im folgenden Kapitel ausgeführt wird.

11.2. ABLEITUNG VON WEITEREN EMPFEHLUNGEN

Trotz der bereits gesetzlich vollzogenen Möglichkeit zur stärkeren Kompetenzorientierung bei Nostrifikation (in Anlehnung an die EU-Anerkennung) wird bemängelt, dass in der Praxis vorhandene Berufserfahrung zu wenig berücksichtigt wird. Kompetenzorientierte Assessmentverfahren könnten in Erwägung gezogen werden, um auch im Zuge der Berufstätigkeit erworbene Kompetenzen abzudecken. Diese finden z. T. bereits bei von ArbeitgeberInnen betriebener Auslandsrekrutierung statt, werden jedoch nicht in die Beurteilung im Zuge der Nostrifikation durch die Behörden einbezogen. Einzelne FHs berichten jedoch durchaus von Kompetenzfeststellung bei der Erstellung von Nostrifikationsbescheiden.

Allseits wird ein hoher Bedarf an Deutschkursen bzw. an einer Förderung von Deutschkursen vorbereitend und begleitend zu und zeitlich abgestimmt auf Ergänzungsmaßnahmen und Berufstätigkeit gesehen. ArbeitgeberInnen plädieren v. a. für eine Förderung von Deutschkurskosten, da diese jene von Ergänzungsmaßnahmen bei Weitem übersteigen würden. Diese könnte auch die bereits im Ausland entstehenden Kosten umfassen und neben mündlicher und schriftlicher Pflegefachsprache auch auf die Alltagssprache abzielen. Nach Einschätzung des Vinzentinum Wien könnte die Förderung von Deutsch- und Vorbereitungskursen auf Ergänzungslehrgänge auch dazu beitragen, KandidatInnen die Angst vor einer Bewerbung für Letztere zu nehmen.

Die Förderung einer aktiven Willkommenskultur bei ArbeitgeberInnen, Teams und Ausbildungsinstitutionen ist wesentlich, damit Pflegekräfte gut ankommen können und auch im Land bleiben. Einerseits

⁹⁰ WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel, <https://www.who.int/publications/i/item/wha68.32> [letzter Zugriff am 21.03.2024].

sollte es durch die Einschulung neuer KollegInnen nicht zu einer Überforderung des Stammpersonals kommen, weshalb nicht zu viele ausländische Arbeitskräfte zeitgleich an einer Station beginnen sollten; andererseits sollten die angestammten MitarbeiterInnen ausreichend auf die Ankunft neuer Pflegekräfte vorbereitet werden. Die Erwartungshaltung seitens ArbeitgeberInnen, dass Pflegekräfte vom ersten Tag an „funktionieren“, ist laut PersonalvermittlerInnen nicht zu erfüllen, weil Personen mit einer völlig anderen beruflichen Sozialisation erst die Arbeitskultur und Arbeitsweisen kennenlernen müssen. Insofern könnten auch Betriebe bei der Ausarbeitung adäquater Onboarding-Prozesse unterstützt werden.

Als problematisch stellt sich die Wohnungssuche für Pflegekräfte oder auch ArbeitgeberInnen dar, die nicht immer über Dienstwohnungen verfügen. Die Bereitstellung von Wohnraum und ggf. Mobiliar oder die Vorfinanzierung von Mietkautionen und Reisekosten könnten nach Einschätzung der Befragten dazu beitragen, dass neu ankommende Pflegekräfte ihre Lebenshaltungskosten bis zur ersten Gehaltsauszahlung besser bewältigen können, und Österreich als Zielland attraktiver machen.

Die mehrfache Prüfung derselben Dokumente durch verschiedene Behörden sollte in einen koordinierten Prozess übergeführt werden. ArbeitgeberInnen und PersonalvermittlerInnen sprechen sich für eine echte „One-Stop-Shop“-Lösung oder auch „Standard Operating Procedure“ aus, über die sämtlichen Formalitäten bezüglich Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung, Nostrifikation, GBR, Sozialversicherungsanmeldung etc. abgewickelt werden, auch wenn dahinter unterschiedliche Behörden und Verfahren stehen. Ansprechpartnerin gegenüber Pflegekräften oder auch ArbeitgeberInnen und Personalvermittlungsagenturen, die Behördengänge in Vollmacht übernehmen, sollte eine zentrale, auf die Abwicklung spezialisierte Stelle sein. Ferner könnten von dieser Stelle Kosten für Zertifikate, Beglaubigungen und Übersetzungen übernommen werden.

Unter den gegebenen Rahmenbedingungen (Nostrifizierungsprozess mit Auflage, Sprachniveau B1 bzw. begonnener B2-Kurs bei Ergänzungsmaßnahmen FH) dauert die Erfüllung der Ergänzungsmaßnahmen mitunter länger als die im GuKG derzeit vorgesehenen zwei Jahre, weil bei Rekrutierung in Drittstaaten bereits vier bis sechs Monate durch die formalen Prozesse und die Anreise verloren gehen. Insofern würde sich empfehlen, die Frist auf zweieinhalb oder drei Jahre abzuändern; dies betrifft GuKG § 28a Abs. 7, § 31 Abs. 1a⁹¹, § 87 Abs. 11, § 89 Abs. 9.

Alternativ wären die Rahmenbedingungen anzupassen, was durch eine Erhöhung des Sprachlevels bei Einreise (über die Aufnahmekriterien an Ausbildungsstätten oder Kriterien der ArbeitgeberInnen) zu erreichen wäre, was sich allerdings wiederum auf die Anwerbung auswirkt, oder durch Reduktion der Auflagen, die wiederum durch verschiedene Maßnahmen zu erzielen wäre: Kooperation zwischen in- und ausländischen Ausbildungseinrichtungen (Sprachschulen und Pflegeausbildungseinrichtungen), um z. B. Basispflegekompetenzen und Pflegesprache Deutsch bereits im Herkunftsland zu erlernen, Austauschprogramme von Lehrenden und Studierenden, Online-Lehre etc. Nicht zuletzt wird v. a. vonseiten der ArbeitsmarktexpertInnen angeregt, das Gesamtsystem zu überdenken, da nicht nur Pflegepersonal, sondern z. T. auch Lehrpersonal fehlt bzw. die Strukturen für die Ergänzungsausbildungen. Insofern gilt es, diese möglichst zu reduzieren und an anderen Stellen anzusetzen, wie am Prüf- und Rekrutierungsprozess.

⁹¹ Exemplarisch sei GuKG § 31 (1a) genannt, wobei andere der angeführten Paragraphen sinngemäß gleich lauten: „Personen, bei denen im Rahmen der Nostrifikation gemäß Abs. 1 festgestellt wurde, dass die Gleichwertigkeit grundsätzlich gegeben ist und nur einzelne Ergänzungen auf die volle Gleichwertigkeit fehlen, sind berechtigt, sich in der Pflegefachassistenz in das Gesundheitsberuferegister eintragen zu lassen und innerhalb von zwei Jahren ab Erlassung des Nostrifikationsbescheids die Pflegefachassistenz auszuüben; diese Frist ist nicht verlängerb.“

Die Wartezeiten auf behördliche Dokumente in Zusammenhang mit der Fachkräftemigration haben sich z. T. bereits deutlich verkürzt, v. a. bei der RWR-Karte, aber auch bei Nostrifikationen, sofern die Behörden bereits Erfahrung mit bestimmten Gruppen/Ausbildungen haben; allerdings kann es zu sehr langen Wartezeiten (ein Jahr) bei Sichtung und Ausstellung von FH-Bescheiden kommen. Auf FH-Seite wiederum wird von unvollständigen Anträgen, Zwischenanfragen und schwierigen Prüfprozessen (Gültigkeit der Dokumente, Akkreditierung der ausländischen Universität etc.) berichtet. Zum Teil wird der Wunsch nach einer Bundesbehörde geäußert, die die formale Prüfung übernimmt; die Prüfung in Bezug auf die Gleichwertigkeit der Ausbildung bzw. die Einschätzung von Ergänzungsmaßnahmen könnten bei der FH verbleiben.⁹² Allseits, auch von den Schulen und Landesbehörden, besteht der Wunsch nach Vereinheitlichung der Bescheide. Die GÖG arbeitet derzeit an einer Plattform zur Unterstützung der Behörden.

Zum Teil wurde der Wunsch nach mehr Verantwortungsübernahme durch den Bund bei der Rekrutierung im Ausland laut. Bundesweit koordinierte Prozesse, der Aufbau von Kontakten mit ausländischen Ausbildungsorganisationen, bilaterale Abkommen (Memorandum of Understanding) und Werbung wurden als Möglichkeiten angeführt. Die Kosten von Auslandsrekrutierung inkl. Ergänzungsmaßnahmen (Nostrifizierungslehrgänge) belaufen sich auf ca. € 12.000 bis € 15.000 pro Pflegekraft, d. h. inklusive der Übernahme von ev. weiteren Gebühren und Leistungen in Bezug auf Wohnen und Onboarding auf bis zu € 20.000 für ArbeitgeberInnen; auch Letztere könnten anteilig gefördert werden.

Weitgehend einhellig wird die Auffassung vertreten, dass Auslandsrekrutierung alleine zwar nicht das Pflegeproblem beseitigt, aber zur Lösung beiträgt. Ein weiterer Ansatzpunkt wäre auch die Ausweitung der (medizinischen) Kompetenzen im gehobenen Dienst dem internationalen Stand entsprechend und somit auch entsprechend den im Ausland ausgebildeten Pflegefachkräften.

⁹² Aus Sicht der StudienautorInnen könnte die Prüfung auf Gleichwertigkeit aber auch anhand einer Ausbildungsverordnung oder eines Mustercurriculums erfolgen anstatt anhand FH-spezifischer Curricula.

12. LITERATURVERZEICHNIS

Egger, A., Flotzinger, M. & Seidl, K. (2023). Berufsanerkennung in Österreich. Erfahrungen von Personen in Anerkennungs- und Nostrifizierungsverfahren ausländischer Berufsqualifikationen. ÖIF Forschungsbericht. Österreichischer Integrationsfonds (Hrsg.). Wien

Famira-Mühlberger, U. (2023). Projektionen des öffentlichen Pflegeaufwands bis 2050. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien; https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=70673&mime_type=application/pdf (letzter Zugriff am 15.02.2024)

Juraszovich, B., Rappold, E. & Gyimesi, M. (2023). Pflegepersonalbedarfsprognose. Update bis 2050. Gesundheit Österreich. Wien; https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=707&attachmentName=Pflegepersonalbedarfsprognose_Update_bis_2050.pdf (letzter Zugriff am 15.02.2024)

Oberösterreichischer Landesrechnungshof (2022). Pflege – Bedarf, Ausbildung, Strategie. Oberösterreichischer Landesrechnungshof

Pilwarsch, J., Holzweber, L., Zach, M., Gruböck, A., Mathis-Edenhofer, S. & Wallner, A. (2023). Jahresbericht Gesundheitsberuferegister 2022. Gesundheit Österreich. Wien; https://jasmin.goeg.at/id/e-print/2929/1/GBR_Bericht_2022_inkl_ANH_bf.pdf (letzter Zugriff am 15.02.2024)

Schönherr, D. (2021). Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklima Index. BMSGPK. Wien.

ANHANG

Tabelle 27: Überblick über InterviewpartnerInnen und Auskunftspersonen

Name	Organisation	Expertise	Rolle
Gabriele Brida	Amt der Tiroler Landesregierung	Abteilung Gesundheitsrecht und Krankenanstalten	Land
Nathalie Fend	Amt der Vorarlberger Landesregierung	Abteilung Gesundheit und Sport IV B; Fachbereich Recht	Land
Anna Ferihumer, B.A.	Amt der Oberösterreichischen Landesregierung	Büro Landesrat Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer, Abteilung Gesundheit	Land
OR. ⁱⁿ Mag. ^a Margit Führer	Amt der Tiroler Landesregierung	Fachbereichsleiterin Gesundheit und Pflege, Pflegeschulabteilung	Land
Mag. ^a Susanne Gröschel	Landesgesundheitsagentur Niederösterreich	Leitung Strategie und Qualität Pflege (zuständig für Schulen)	Land
Mag. Lukas Hölzl	Amt der Burgenländischen Landesregierung	Abteilung 6 (Soziales und Gesundheit), Hauptreferat Pflege und Sozialeinrichtungen, Referat Recht und Behördenverfahren prov. Referatsleiter	Land
Mag. Maximilian H. Tinauer, MBA	Amt der Kärntner Landesregierung	Abteilung 5 – Gesundheit und Pflege, Unterabteilung Controlling und Organisation	Land
Cornelia Weißenbacher	Amt der Salzburger Landesregierung	Referat 9/01 Gesundheitsrecht	Land
Mag. ^a Vera Wiegele, BA	Amt der Kärntner Landesregierung	Sachgebietsleiterin Abteilung 5 – Gesundheit und Pflege	Land
Anonym	Magistrat der Stadt Wien	MA 40 – Fachgruppe Gesundheitsberufe und Gesundheitsrecht	Land
Anonym	Amt der Niederösterreichischen Landesregierung	Pflegeaufsicht, Abteilung Sanitäts- und Krankenanstaltsrecht	Land
Anonym	Amt der Steiermärkischen Landesregierung	Fachabteilung 8 – Gesundheit, Pflege und Wissenschaft, Referat A Gesundheitsberufe	Land
Mag. Michael Aiglesberger, BScN MBA	Gesundheits- und Krankenpflegeschule Ordensklinikum Linz	Direktor	Schule
DGKP Martin Angermeier	Taukolleg Braunau	Direktor	Schule
Petra Berger	Berufsförderungsinstitut OÖ	Leitung der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege	Schule
DGKP Sandra Blaha, BA	Pflegeschule Bregenz	Schulleitung	Schule
Mag. Walter Draxl, MSc	Ausbildungszentrum West (AZW)	Rektor	Schule
Mag. ^a Petra Hallermaier-Sterer	Pflegeakademie der Barmherzigen Brüder	Direktorin	Schule
Manuela Hammer, MSc	EMG Akademie für Gesundheit GmbH	Direktorin Gesundheits- und Krankenpflegeschule	Schule
Gerald Hörzer, MSc	Bildungszentrum für Pflege und Gesundheit Ost des Landes Steiermark	Direktor	Schule

Name	Organisation	Expertise	Rolle
Dagmar Kühleitner, MHPE	SALK – Schule für allgemeine Gesundheits- und Krankenpflege	Leitung Nostrifizierungslehrgänge	Schule
Angelika Liebenwein	Schule für Sozialbetreuungsberufe, Caritas	Leitung Nostrifizierungslehrgang 2023	Schule
Peter Mittermayr, MSc	Pflegeschule Reutte	Stv. Direktor	Schule
Michaela Renner, MSc	Gesundheits- und Krankenpflegeschule Stockerau	Direktorin	Schule
Christina Schlager	Berufsförderungsinstitut OÖ	Produktmanagement Gesundheit und Soziales	Schule
DGKP Philipp Schöpf, BScN MSc	Bildungszentrum für Pflegeberufe Schwaz	Stv. Pflegedirektor	Schule
Astrid Vojtisek	Gesundheits- und Krankenpflegeschule Stockerau	Für Nostrifikationsangelegenheiten und Beratung zuständiges Sekretariat	Schule
Birgit Weinrich, MSc	Vinzentinum Wien	Stv. Direktorin; Anbieterin von Nostrifizierungskursen	Schule
Mag. ^a Karin Zauner, DGKP	Ausbildungszentrum am Klinikum Wels-Grieskirchen	Direktorin	Schule
Anonym	BFI Kärnten	Anonym	Schule
Dipl.-Päd. Diana Brodda, DGKP	Fachhochschule Vorarlberg (FHV)	Studiengangsleiterin Gesundheits- und Krankenpflege	FH
Mag. Walter Draxl, MSc	fhg Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol	FH-Rektor, Geschäftsführer und Leiter FH-Kollegium	FH
Mag. ^a Heide Maria Jackel, MBA	FH Gesundheitsberufe OÖ	Studiengangsleiterin Gesundheits- und Krankenpflege	FH
Eva Mircic, BSc MSc	FH Joanneum	Studiengangsleiterin Gesundheits- und Krankenpflege	FH
Angelika Mitterbacher, MSc Med; Anita Mitterdorfer, BA M.Ed. MA, FH-Prof. ⁱⁿ	FH Kärnten	Vizerektorin, Gesundheit & Soziales; Studiengangsleiterin Gesundheits- und Krankenpflege	FH
Anonym	FH Salzburg	Anonym	FH
Anonym	FH St. Pölten	Anonym	FH
Anonym	FH Campus Wien	Anonym (zwei Personen befragt)	FH
Anonym	FH Wiener Neustadt	Anonym	FH
Mag. ^a (FH) Michaela Auer-Welsbach	Caritas Kärnten	Personalabteilung, Bereich Stationäre Betreuung und Pflege	AG

Name	Organisation	Expertise	Rolle
Mag. ^a Beate Czegka, MAS	Tirol Kliniken GmbH	Vorständin der Abteilung Pflegemanagement; Projektleitung Internationale Pflege	AG
Gabriele Fuchs-Hlinka, MSc	Wiener Gesundheitsverbund	Leiterin der Stabsstelle Personalentwicklung und Ausbildung	AG
Mag. ^a (FH) Stefanie Jethan	Fonds Soziales Wien	Koordinationsstelle Ausbildungen im Pflege- und Sozialbereich, Koordinatorin des Projektes zur Förderung der Rekrutierung von Pflegekräften aus dem Ausland mit den Trägerorganisationen	AG
Franziska Moser, BA MA	Landeskrankenhaus Salzburg, Universitätsklinikum der PMU	Pflegedirektorin	AG
DGKP Bernd Schelling, MSc MBA	Landeskrankenhaus Feldkirch	Pflegedirektor	AG
Mag. Johannes Wallner	SeneCura	Unternehmenssprecher, Public Affairs. Die SeneCura-Gruppe ist der größte private Betreiber von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen in Österreich und auch Ausbildungsanbieter (EMG-Akademie). Rekrutierung von ausländischen Pflegefachkräften in größerem Umfang.	AG
Norbert Bichl	AST	Koordination der Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen	Exp.
Gerold Gassenbauer	AK Oberösterreich	Leiter der Behörde zur Registrierung der Gesundheitsberufe in der AK OÖ	Exp.
Mag. ^a Irene Hager-Ruhs	BMSGPK	Abteilungsleiterin Abteilung VI/A/2 – Allgemeine Gesundheitsrechtsangelegenheiten und Gesundheitsberufe	Exp.
Mag. ^a (FH) Stefanie Jethan	Fonds Soziales Wien	Koordinationsstelle Ausbildungen im Pflege- und Sozialbereich, Koordinatorin des Projektes zur Förderung der Rekrutierung von Pflegekräften aus dem Ausland mit den Trägerorganisationen	Exp.
Dr. ⁱⁿ Anna Kondor-Peters	BMSGPK	Leiterin der Kompetenzstelle Anerkennung nicht-ärztlicher Berufsqualifikationen im Bundesministerium für Soziales	Exp.
Daribor Müller, Bakk. MScN	project care+quality	Beratung von öffentlichen Institutionen, privaten Unternehmen und Pflegekräften (Kärnten); Rekrutierung aus Balkanländern	Exp.
MMag. ^a Dr. ⁱⁿ Elisabeth Rappold	Gesundheit Österreich (GÖG)	Forschung und Beratung zu Personalbedarf, Personalprognosen, Strategieprozessen (Pflegereform, Demenzstrategie), Berufsbildentwicklung; Erarbeitung einer Navigationsplattform für Pflegekräfte aus dem Ausland und einer internen Plattform für Behörden	Exp.
Andrea Vidovenczova	Welcome Center der Caritas der Erzdiözese Wien	Leitung	Exp.
Martin Erhard-Kainz	AMS Wien	Abteilungsleiter Service für Arbeitskräfte	Exp. AMS
Mag. Horst Gruber	AMS Wien	Abteilungsleiter AusländerInnen-Beschäftigung	Exp. AMS
Mag. ^a Isabel Kern	AMS Österreich	Auskunft zur Arbeitsmarktförderung (QBN)	Exp. AMS
Milica Tomic-Schwingenschlögl	AMS Wien	Beauftragte für Migration	Exp. AMS

Name	Organisation	Expertise	Rolle
MMag. ^a Sonja Weghaupt	AMS Wien	Fachbereichsleiterin Arbeitsmarktförderung	Exp. AMS
Anonym	WAFF	Schriftliche Beantwortung	Exp. WAFF
Arno Krzywón	MEDBest GmbH	Geschäftsführer; Rekrutierung von Fachkräften in Gesundheitsberufen	PV
Mag. Frederic Metlewicz	Talent & Care	Geschäftsführer der Vermittlungsagentur, Rekrutierung von Pflegekräften, Schwerpunkt Asien und Südamerika; Integrationsförderung in Österreich	PV
Daribor Müller, Bakk. MScN	project care+quality	Rekrutierung aus Balkanländern	PV
Gottfried Feiertag, MSc	Zentralbetriebsrat der NÖ Gesundheits- und Pflegezentren	Vorsitzender	Sonstige

Quelle: Eigene Darstellung. BMSGPK = Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, GBR = Gesundheitsberuferegister, FH = Fachhochschule, AG = ArbeitgeberIn, Exp. = ExpertIn, PV = PersonalvermittlerIn.

Diese und alle weiteren Publikationen des ÖIF
stehen unter integrationsfonds.at/publikationen
zum Download bereit.

www.integrationsfonds.at