

WETTBEWERB UM PFLEGEKRÄFTE AUS DRITTSTAATEN: ÖSTERREICH AUF DER „KRIECHSPUR“ EUROPAS

Willkommen zur Pressekonferenz des Hilfswerk Österreich!

OTHMAR KARAS

Präsident Hilfswerk Österreich

ELISABETH ANSELM

Geschäftsführerin Hilfswerk Österreich

GORAN KAJTAZ

nostrifizierte diplomierte Pflegefachkraft in Leitungsfunktion

JOVANA PANTOVIC

nostrifizierte Pflegeassistentin

WALTER WALENDA

Vater zweier Töchter im Nostrifikationsverfahren

WIR ...

- sind **einer der größten gemeinnützigen Anbieter** gesundheitlicher, sozialer und familiärer Dienste in Österreich
- sind Arbeitgeber von rund **7.000 Pflegefachkräften und Betreuungskräften**
- pflegen und betreuen laufend mehr als **40.600 ältere und chronisch kranke Menschen** in Österreich
- sind **Österreichs Nr. 1 in der Pflege zu Hause**
- sind auch Träger stationärer Einrichtungen:
 - 20 Seniorenpensionen/-heime
 - 20 geriatrische Tages(struktur)zentren
 - 85 Einrichtungen des Betreuten Wohnens



ELISABETH ANSELM

Geschäftsführerin Hilfswerk Österreich

WACHSENDER PERSONALBEDARF IN DER PFLEGE UND BETREUUNG BIS 2030

- **Personalbedarf in der Pflege bis 2030**

lt. „Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich“, Studie der Gesundheit Österreich GmbH, 2019

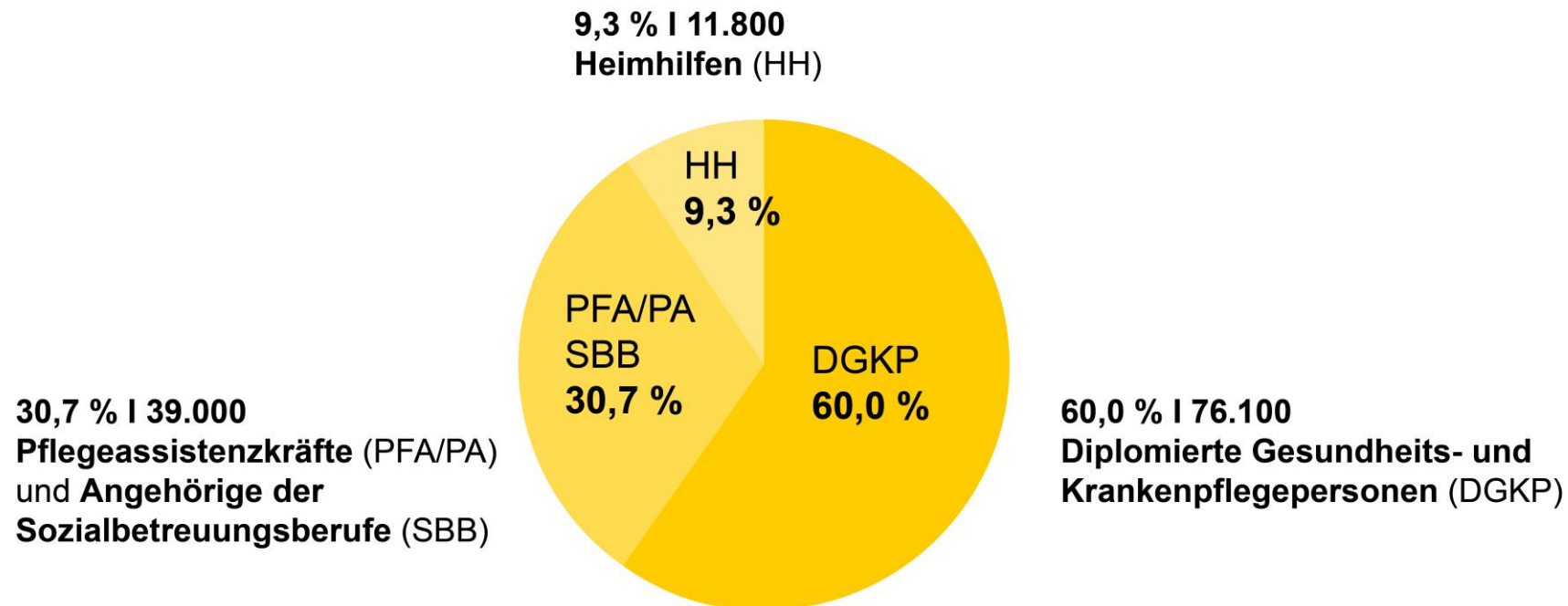
Gesundheits- und Krankenpflegeberufe	+ 82.700 (DGKP, PFA, PA inkl. F/DSBA)
Heimhilfe	+ <u>8.200</u> (HH)
gesamt	+ 90.900

- **Ursachen im demographisch bedingt wachsenden Pflegebedarf sowie in der Notwendigkeit von Ersatz nach Pensionierungen**

BERUFSGRUPPEN IN DER BEDARFSPROGNOSE

- **Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP)**
auslaufend als 3-jährige Berufsausbildung an Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, seit Reform des Berufsgesetzes im Jahr 2016 an Fachhochschulen (tertiär)
- **Pflegeassistenz (PA)** – mindestens einjährige Ausbildung
Pflegefachassistenz (PFA) – mindestens zweijährige Ausbildung
(an Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, in Lehrgängen diverser Träger, ab 2023 auch an Berufsbildenden Mittleren/Höheren Schulen sowie ab 2024 als Lehre)
- **Heimhilfen (HH)** – etwa sechsmonatige Ausbildung bei diversen Trägern
- **außerdem: Sozialbetreuungsberufe** (z.B. Fach-/Diplomsozialbetreuer/in Altenarbeit)
- **NICHT: Personenbetreuer/innen in der 24-Stunden-Betreuung!**

Anteil Berufsgruppen in der Pflege und Betreuung in Österreich 2017



126.900 = Iststand Pflege und Betreuungskräfte in Österreich 2017

Grafik: Hilfswerk Quelle: Pflegepersonal-Bedarfsprognose, Gesundheit Österreich GmbH 2019

AUSBILDUNGSOFFENSIVE IM INLAND

Maßnahmen im Rahmen der ersten und zweiten Etappe der Pflegereform

ERSTE ETAPPE PFLEGEREFORM AUSBILDUNGSOFFENSIVE IM INLAND

- **Ausbildungsfonds > Ausbildungszuschuss von 600,- Euro pro Monat ab 1.9.2022**
 - **für die Dauer der Ausbildung samt Praktika**
für Auszubildende an Fachhochschulen, Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, Ausbildungsstätten für Sozialbetreuungsberufe mit Ausbildung Pflegeassistentenz
 - **für die Dauer der Praktika**
für Auszubildende an Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen
- **AMS > Pflegestipendium von zumindest 1.400,- Euro pro Monat ab 1.1.2023**
für Personen in seitens des AMS geförderten Ausbildungen zur Pflegeassistentenz, Pflegefachassistentenz, DGKP an Gesundheits- und Krankenpflegeschulen
(in Planung bis zu 1.000 Stipendien)

ERSTE ETAPPE PFLEGEREFORM AUSBILDUNGSOFFENSIVE IM INLAND

- Etablierung von **Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen** für Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe **im Regelschulwesen** ab Herbst 2023 (in Planung bis zu rund 8.000 Ausbildungsplätze an unterschiedlichen Ausbildungsstandorten in Österreich)
- Etablierung der **Lehre als Einstieg in die Pflegeassistentenberufe** (dzt. geplant ab 2024)
- **Verbesserung der Durchlässigkeit** inkl. **Rechtsanspruch auf Weiterbildung** für Fachkräfte in der Pflege und Betreuung (in der Vorhabenliste, aber noch offen)

ZWEITE ETAPPE PFLEGEREFORM AUSBILDUNGSOFFENSIVE IM INLAND

- **erleichterte Nachgraduierung** von an Gesundheits- und Krankenpflegeschulen ausgebildeten diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP), Erlangung des FH-Bachelorgrades an Fachhochschulen durch erweiterte Anrechnungsmöglichkeit beschleunigt
- **erleichterte Aufschulung** von der **Pflegefachassistenz (PFA)** zu diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP)

PERSONALBINDUNG EBENSO RELEVANT WIE PERSONALGEWINNUNG

Neben Offensiven im Bereich der Ausbildung und Qualifizierung zur Gewinnung von Personal im Inland sind Maßnahmen zur **Verbesserung der Rahmenbedingungen der Arbeit** unabdingbar, um gewonnenes **Personal** (aus dem Inland und Ausland) **im Beruf zu halten** (Bindung).

Mit Maßnahmen wie Gehaltsbonus, Entlastungswoche, Kompetenzerweiterungen, Weiter- und Erstverordnung von Medizinprodukten u.a. hat die **Pflegereform** (erste und zweite Etappe) ein paar Aspekte im Kontext aufgegriffen. Hier **fehlt** es jedoch **an maßgeblichen weiteren Maßnahmen!** Bund und Länder sind gefordert, selbige unter Zuziehung von Expertinnen/Experten und Praxis zu entwickeln und umzusetzen!

PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

**Rahmen- und Ausgangsbedingungen
Maßnahmen im Rahmen der zweiten Etappe der Pflegereform**

RAHMEN- UND AUSGANGSBEDINGUNGEN HERAUSFORDERUNG BERUFSANERKENNUNG

- Pflegeberufe gehören zu den **reglementierten Berufen** und benötigen eine **Anerkennung** der **beruflichen Qualifikation**
 - im Falle von **Bewerber/innen aus EU- / EWR-Staaten sowie aus der Schweiz** eine **Berufsanerkennung** via BMBWF
 - im Falle von **Bewerber/innen aus Drittstaaten** eine **Nostrifikation** (Pflegeassistentenberufe) bzw. **Nostrifizierung** (Diplomierte Kräfte) (d.h. detaillierte Prüfung der Entsprechung der erfolgten Ausbildung und Absolvierung ggf. notwendiger ergänzender Ausbildungsmaßnahmen) über die **Ämter der Landesregierungen für Pflegeassistentenberufe**, über die **Fachhochschulen für Diplomierte Kräfte**

Berechnung Hilfswerk Österreich auf Basis von Daten der Statistik Austria

Personen mit Anerkennung einer ausländischen Ausbildung und abgeschlossener Ausgleichsmaßnahme im Berichtszeitraum 01.10.2016 bis 30.09.2021 nach Staat der Ausbildung (gruppiert)

Fachrichtung: Krankenpflege und Geburtshilfe*

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	Summe 2016-2021	Durchschnitt pro Jahr
Europäische Drittstaaten (inkl. Türkei)	112	113	74	32	73	404	80,8
Afrika	5	4	2	5	3	19	3,8
Nordamerika	1	1	-	-	2	4	0,8
Lateinamerika	2	3	2	2	1	10	2,0
Asien (ohne Türkei, Zypern)	29	27	37	66	28	187	37,4
Australien und Ozeanien	0	2	-	-	0	2	0,4
Unbekannt, Staatenlos, Ungeklärt	-	-	1	8	15	24	4,8
	149	150	116	113	122	650	130,0

**lediglich 130
Pflegerkräfte
aus
Drittstaaten
erreichen
pro Jahr
die Berufs-
anerkennung**

* Im internationalen Erhebungsstandard sind Krankenpflege und Geburtshilfe in einer Rubrik zusammengefasst. Eine detailliertere Auswertung und ein Runterbrechen auf die Berufsgruppen der Pflege allein ist leider nicht möglich.

**Zahl der Pflegekräfte aus europäischen Drittstaaten (i.Vgl.z. Staaten wie Dtl.) sehr gering,
aus Drittstaaten außerhalb Europas noch viel geringer**

RAHMEN- UND AUSGANGSBEDINGUNGEN HERAUSFORDERUNG BERUFSANERKENNUNG

Nostrifikations-/Nostrifizierungsverfahren in Österreich

- sind aktuell **bürokratisch** und **komplex**, **langwierig** und **zeitintensiv**, bergen eine Reihe von unberechenbaren **Risiken** und möglichen **Verzögerungen**
- erzeugen **unkalkulierbare und hohe Kosten** (verpflichtende Kurse und Gebühren, diverse Risiken im Verfahren)
- haben **keine** Entsprechung zu **zeitgemäßen und modernen Standards** von Berufsanerkennungsverfahren im internationalen Kontext
- wirken auf interessierte Bewerber/innen **abschreckend**, sind hoch **problematisch** für interessierte Arbeitgeber

RAHMEN- UND AUSGANGSBEDINGUNGEN HERAUSFORDERUNG ZIELLAND ÖSTERREICH

- **problematische Verfahren zur Berufsankennung** (siehe vorne)
im internationalen Vergleich
- **Fremdsprache Deutsch** > Herausforderung im gesamten deutschsprachigen Raum
(im Gegensatz zu insbes. Englisch, aber bspw. auch Spanisch)
wegen begrenzter internationaler Verbreitung und schwieriger Erlernbarkeit
- **kein erkenn-/vermittelbares Bekenntnis** zur Gewinnung von Pflegekräften
aus dem Ausland, insbes. aus Drittstaaten
- **keine nationale Strategie und Maßnahmenkataloge**
- **keine aktive Gestaltung des Rahmens**

RAHMEN- UND AUSGANGSBEDINGUNGEN HERAUSFORDERUNG ZIELLAND ÖSTERREICH

- **keine aktive Kommunikation und Information** von Interessierten **im Ausland**,
keine Unterstützung, kein Service, keine Anlaufstellen
- **keine Kooperationsabkommen** mit relevanten **Herkunftsländern**
und **Ausbildungsstätten im Ausland**
- **keine adäquate Information und Begleitung im Inland**,
keine leistungsfähigen und serviceorientierten Anlaufstellen,
keine Programme zur Unterstützung bei Ansiedelung und Integration in Österreich
(bspw. Wohnen, Familie, Community u.a.)

RAHMEN- UND AUSGANGSBEDINGUNGEN HERAUSFORDERUNG ZIELLAND ÖSTERREICH

- **keine sichere Niederlassungsperspektive**

Pflegekräfte bewegen sich – anders als bspw. IT-Spezialistinnen/-Spezialisten oder Mitarbeiter/innen im Management – üblicherweise nicht im Bereich internationaler Karrierewege und Arbeitskulturen (bspw. Englisch als Arbeitssprache) und/oder überdurchschnittlich hoher Gehälter.

Sie brauchen daher nachhaltige Niederlassungsperspektiven, damit das **Risiko einer Auswanderung, der komplexe Erwerb der deutschen Sprache (unabdingbar für den Beruf) und die aufwendige Berufsanerkennung in einem reglementierten Beruf** als Einsatz gerechtfertigt sind.

Die **Logik der Rot-Weiss-Rot-Card** bietet diese Perspektive nur bedingt.

ZWEITE ETAPPE PFLEGEREFORM PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

- Schaffung der **Möglichkeit für Pflegeassistentenkräfte** aus dem Ausland **während des Nostrifikationsprozesses im Beruf zu arbeiten**, auf zwei Jahre befristet, Tätigkeit unter Anleitung und Aufsicht
- **Beschleunigung des Verfahrens zur Nostrifikation in den Pflegeassistentenberufen (PA, PFA) durch vereinfachte Gleichwertigkeitsprüfung** von im Ausland erworbenen Ausbildungen
ABER: keine Beschleunigung des Verfahrens der Nostrifizierung für Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP) aus dem Ausland

PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

Beispiel Deutschland

MEHR ZUZUG VON PFLEGEKRÄFTEN IN ANDERE STAATEN DER EU

Staaten mit ähnlichen bzw. vergleichbaren Voraussetzungen ziehen seit Jahren in Relation zu Österreich erheblich mehr Pflege- und Betreuungskräfte aus dem Ausland an, insbes. auch aus Drittstaaten. Zu diesen Staaten zählen bspw. Deutschland und die Schweiz sowie Dänemark, aber auch Großbritannien.

Diese Staaten setzen **strategisch und operativ abgestimmte Programme mit klaren Zielvorgaben und entsprechenden Ressourcen** um.

Die Bundesrepublik **Deutschland** konnte 2021 **knapp 20.000 Pflegekräfte aus dem Ausland*** gewinnen.

** Quelle: Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 391 vom 15. September 2022*

MODELLBEISPIEL DEUTSCHLAND

Deutschland verfolgt **seit über 10 Jahren** eine **gezielte Strategie** zur Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland, insbesondere aus Drittstaaten

- **strategischer Rahmen = Programm „Work in Health! Germany“** der Deutschen Bundesregierung
- **operative Umsetzung im Ausland** u.a. durch **DeFa (Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe)** – selbige unterstützt durch:
 - Stützpunkte im Ausland bzw. Netzwerkpartner
 - umfassende Erstberatung im Ausland
 - Begleitung durch deutsche Verwaltungsverfahren
 - Einhaltung internationaler Qualitätsstandards
 - Förderprogramm für Berufsanerkennungsverfahren

Online-Portal mit Schwerpunkt Pflegefachkräfte www.make-it-in-germany.com

MODELLBEISPIEL DEUTSCHLAND

spezifische Modelle der bilateralen Kooperation mit Drittstaaten

- **Triple-Win-Anwerbeabkommen** (seit 2013) mit Staaten außerhalb der EU wie:
 - Bosnien und Herzegowina
 - Serbien (bis 2020)
 - Philippinen und Tunesien
- **weitere Kooperationsabkommen** mit Staaten wie:
 - Brasilien
 - Mexiko
 - El Salvador

Westbalkan-Regelung > vereinfachter Zugang für Fachkräfte aus den Balkanstaaten (konkrete Jobzusage ausreichend, um nach Deutschland zu kommen)

MODELLBEISPIEL DEUTSCHLAND

Bilaterale Kooperation mit Drittstaaten > Beispiel Brasilien

Die **Gewinnung von ausländischen Pflegekräften** durch **bilaterale Abkommen** ist in Deutschland auf **höchster politischer Ebene angesiedelt.**

im Bild: Außenministerin *Annalena Baerbock* und Arbeitsminister *Hubertus Heil* bei ihrem Besuch in Brasilien, in dessen Rahmen eine Absichtserklärung für eine „faire Einwanderung“ von brasilianischen Pflegekräften unterzeichnet wurde



MODELLBEISPIEL DEUTSCHLAND

- bestmögliches **Eingehen auf praktische Situation und Lebenslagen der Bewerber/innen** sowie **Motivation/Einbindung der Betriebe/Träger**
- **moderne, praxisgerechte, ressourcenschonende und berechenbare Verfahren**
- gezielte **Servicierung und Begleitung** der Bewerber/innen und Betriebe/Träger

Beispiel 1 // Sprachniveau

für **Berufszulassung** bundesweit Sprachzertifikat auf **Niveau B2** nach Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) notwendig, **Einreise und Eintritt in die jeweilige Anpassungsmaßnahme** können jedoch generell bereits **mit Niveau B1** erfolgen, sodass **Erlangung von Niveau B2 in Deutschland** erfolgen kann (in Österreich wird Niveau B2 zumeist bereits am Beginn des Nostrifikationsverfahrens verlangt)

MODELLBEISPIEL DEUTSCHLAND

Beispiel 2 // Ergänzungsmaßnahmen im Rahmen des Nostrifikationsverfahrens

Ausgleichskurse erfolgen in einigen deutschen Bundesländern ausschließlich **im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses** (Anstellung als **Pflegeassistent**, Gehalt lt. **Kollektivvertrag**) unter der **Anleitung von Ausbildungskräften**. Separate theoretische Kurse gibt es nicht, **Umfang** der Ausgleichsmaßnahmen wird ausschließlich **über die Dauer geregelt** (maximal 18 Monate), **Start** der Ausgleichskurse **im Bedarfsfall**, Träger/Betriebe haben hohes Interesse an Mitwirkung (in Österreich können bis zu 5 Ergänzungskurse an einer österreichischen Ausbildungsstätte à 2 Monate vorgeschrieben werden, mit entsprechenden Wartezeiten davor und dazwischen)

GORAN KAJTAZ

nostrifizierte diplomierte Pflegefachkraft in Leitungsfunktion

JOVANA PANTOVIC

nostrifizierte Pflegeassistentin

WALTER WALENDA

Vater zweier Töchter im Nostrifikationsverfahren

OTHMAR KARAS

Präsident Hilfswerk Österreich

ÖSTERREICHS 5-PUNKTE-PROGRAMM FÜR PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

- # PUNKT 1
STRATEGIE & BEKENNTNIS ZU PFLEGEKRÄFTEN AUS DEM AUSLAND

Wir brauchen ein **grundsätzliches Bekenntnis** zur **Gewinnung ausländischer Pflegekräfte**, insbesondere aus Drittstaaten.

Wir brauchen eine **intelligente und ethische Strategie**, um **Personen aus dem Ausland, die an der Ausübung des Pflegeberufs in Österreich interessiert sind, den Weg nach Österreich zu ebnen!**

Diese Strategie muss **Kriterien der zielführenden Gewinnung und Aufnahme von Pflegepersonal** in Österreich ebenso genügen wie **ethischen Prinzipien**.

(WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel).

ÖSTERREICHS 5-PUNKTE-PROGRAMM FÜR PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

- # PUNKT 2
KOOPERATIONEN MIT INTERESSIERTEN HERKUNFTSLÄNDERN
UND SERVICE VOR ORT FÜR INTERESSIERTE UND BETRIEBE

Wir brauchen bilateral angepasste und gut abgestimmte **Kooperationen mit interessierten Herkunftsländern.**

Wir brauchen **Anlaufstellen und Services in den Herkunftsländern vor Ort** für **interessierte Bewerber/innen** aus den Herkunftsländern und **Träger/Betriebe aus Österreich.**

ÖSTERREICHS 5-PUNKTE-PROGRAMM FÜR PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

- # PUNKT 3
SICHERE UND NACHHALTIGE NIEDERLASSUNGSPERPEKTIVEN
FÜR PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

Wir brauchen nachhaltige Niederlassungsperspektiven für Pflegkräfte aus dem Ausland, damit das **Risiko einer Auswanderung**, der **komplexe Erwerb der deutschen Sprache (unabdingbar für den Beruf)** und die **aufwendige Berufsankennung in einem reglementierten Beruf** als Einsatz gerechtfertigt sind.

Wir brauchen im internationalen Vergleich **attraktive Aufenthaltstitel**, die **von Anfang an** (vor der Auswanderungsentscheidung) **berechenbare und langfristige Niederlassungsperspektiven** bieten (ergänzend zur Logik der Rot-Weiß-Rot-Card).

ÖSTERREICHS 5-PUNKTE-PROGRAMM FÜR PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

■ # PUNKT 4 WELCOME SERVICE FÜR PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

Wir brauchen

- **Anlaufstellen** für Pflegekräfte aus dem Ausland in Österreich (One-Stop-Shop),
- zielgruppengerecht aufbereitete **Information und Begleitung** bei **Behördenwegen**, bei der **Berufsanerkennung**, bei der **Ansiedelung** und **Sesshaftwerdung** in Österreich, bei der **Integration** und **Community-Anbindung**.

ÖSTERREICHS 5-PUNKTE-PROGRAMM FÜR PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

- # PUNKT 5
MODERNISIERUNG DER BERUFSANERKENNUNG
FÜR PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND
 - > **zügige (!!!) Umsetzung der Gleichwertigkeitsprüfung von im Ausland erworbenen Ausbildungen für Angehörige der Pflegeassistentenberufe (PA, PFA)** (siehe Absichtserklärung im Maßnahmenkatalog Pflegereform, zweite Etappe)
 - > **rasche Entwicklung vergleichbar verbesserter Verfahren für Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegekräfte** (fehlt noch völlig!)

>>> *(Fortsetzung nächste Seite)*

ÖSTERREICHS 5-PUNKTE-PROGRAMM FÜR PFLEGEKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

>>> *(Fortsetzung)*

- Etablierung eines **intelligenten kompakten Verfahrens**, **mit definierter Dauer** (Anfang/Ende) und **berechenbaren Kosten**, das die **Arbeit mit praktischer Unterweisung in Ausbildungsbetrieben** in abgestimmter Form **mit der Vermittlung von Theorie verbindet**
- **Befreiung der Betroffenen von anfallenden Kosten** der Berufsanerkennungsmaßnahmen (insbes. Kurskosten, Gebühren)

HERZLICHEN DANK FÜR IHR INTERESSE!

Die Unterlagen zur Pressekonferenz (inkl. Aufnahme und separater Tonspur) finden Sie unter: <https://bit.ly/hilfswerk-pk-wettbewerb-um-pflegekraefte>

Kontakte für Rückfragen:

Hilfswerk Österreich

Mag. Barbara Tober

Medien & Kommunikation

+43 676 8787 60 207

barbara.tober@hilfswerk.at

PR Agentur

Martin Lengauer

die jungs kommunikation e. U.

+43 699 100 88 057

office@diejungs.at