



# PFLEGEREREFORM: PERSONALOFFENSIVE DARF JETZT NICHT SCHEITERN!

**Hilfswerk warnt vor gefährlichen Stolpersteinen**

**OTHMAR KARAS**

**Präsident Hilfswerk Österreich**

**ELISABETH ANSELM**

**Geschäftsführerin Hilfswerk Österreich**

**STEFAN FRITZ**

**Geschäftsführer Hilfswerk International**

## 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



# OTHMAR KARAS

## Präsident Hilfswerk Österreich

## PFLEGEREREFORM HAT BEGONNEN ...

- **Bundesregierung** hat **erste Etappe der Pflegereform** auf den Weg gebracht (laufende Verabschiedung von Gesetzen und Maßnahmen – zuletzt im Oktober)
- **im Kern** steht – richtigerweise – ein **Personalpaket** („Ohne Personaloffensive keine Pflegereform!“)
- Teile des Pakets sind u.a.:
  - **finanzielle Unterstützung** für **Auszubildende** (Erstausbildung und Umstieg/AMS)
  - **Erweiterung** des **Ausbildungsangebotes** und der **Ausbildungswege** (bspw. Berufsbildende Schulen in das Regelschulwesen, Lehre ab 2024)
  - Maßnahmen für die **Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland**

## PFLEGEREREFORM MUSS WEITER GEHEN ...

- es sind **nun dringend ergänzende Maßnahmen notwendig**, um **aktuelles Paket umzusetzen** bzw. **vor dem Scheitern zu bewahren**  
>>> **dazu heute noch mehr**  
nämlich zu den Bereichen **Ausbildung** und **Fachkräfte aus dem Ausland**
- etliche **relevante (strukturelle!) Themen noch gar nicht in Angriff genommen**:
  - **Weiterentwicklung des Unterstützungs- und Versorgungsangebotes**  
(bspw. im Hinblick auf Angebote für Menschen mit demenziellen Beeinträchtigungen, sorgende und pflegende Angehörige oder die 24-Stunden-Betreuung)
  - **Kosten, Finanzierung und Steuerung**  
(siehe Rechnungshofbericht!)

## PFLEGEREFORM MUSS WEITER GEHEN ...

- **offener Punkt aus der ersten Etappe der Pflegereform** sei hier auch erwähnt, obwohl heute nicht unser Thema, aber wichtig für das Personal und unsere Mitarbeiter/innen:

**Bundesregierung** hat im Rahmen der ersten Etappe der Pflegereform einen **Entgeltzuschuss für Pflege- und Betreuungspersonal für 2022 und 2023 beschlossen** („Pflegebonus“) > Gesetz ist da > Umsetzung ist immer noch unklar!

**Bund und Länder** haben vor wenigen Wochen **versprochen**, dass der sog. „Pflegebonus“ **2022 noch im Dezember bei den Mitarbeiter/innen** ankommen wird > grundsätzlich sehr **positiv!** ABER: wenn wir das schaffen wollen, ist es **höchste Zeit**, die **Umsetzung im Detail abzuklären** (wer zahlt wann was an wen?)

**ELISABETH ANSELM**

**Geschäftsführerin Hilfswerk Österreich**



# ERSTE ETAPPE PFLEGEREFORM PERSONALPAKET

- **Ausbildungsoffensive**
- **Fachkräfte aus dem Ausland**

# 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)
Heimhilfen	+ <u>8.200</u>
gesamt	<b>+ 90.900</b>

- **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)
- **Pflegeassistent (PA)** – mindestens einjährige Ausbildung  
**Pflegefachassistent (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!**

## ERSTE ETAPPE PFLEGEREFORM // PERSONALPAKET AUSBILDUNGSOFFENSIVE

- **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 // PERSONALPAKET AUSBILDUNGSOFFENSIVE

- Etablierung von **Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen** für Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe **im Regelschulwesen** ab Herbst 2023 (in Planung bis zu rund 8.000 Ausbildungsplätzen 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)

## ERSTE ETAPPE PFLEGEREFORM // PERSONALPAKET FACHKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

- **Verbesserungen für Fachkräfte** beim **Zugang zur Rot-Weiß-Rot-Card** (bspw. Altersgrenzen, Gehaltsgrenzen, Sprachkompetenzen),  
**ABER massive Diskrepanzen** i.F.v. Bewerber/innen aus **Drittstaaten** zwischen:
  - **Aufenthaltstitel** bzw. **Rot-Weiß-Rot-Card** (Zuständigkeit BMI sowie BMAW)
  - **Nostrifikation** (Zuständigkeit BMBWF, BMSGPK)
  - **Berufsrecht** (Gesundheits- und Krankenpflegegesetz) (Zuständigkeit BMSGPK)
- **außerdem offen: geplante Verbesserungen** bei der **Nostrifikation**
- **fehlt völlig: Strategie zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland**

# AUSBILDUNGSOFFENSIVE UND PRAKTIKA

**Relevante Risiken und notwendige Maßnahmen  
im Bereich der Praktika**

## DAS HILFSWERK ALS PRAKTIKUMSBETRIEB IN DER AUSBILDUNG VON FACHKRÄFTEN

- insgesamt rund 10.000 hauptamtlich Tätige in unterschiedlichen Bereichen
- rund **4.500 unmittelbar in der Pflege und Betreuung tätige Mitarbeiter/innen**, insgesamt **1.360 Praktikantinnen/Praktikanten** im Jahr (2021)
- davon **608 Mitarbeiter/innen mit Verantwortung in der Praxisanleitung**, **eine Praxisanleiter/in betreut 2,24 Praktikantinnen/Praktikanten**
- **Verteilung über das Jahr relativ gleichmäßig**  
(leichte Spitze im Juni/Juli; Jänner, Februar, Oktober, Dezember weniger stark)
- bereits jetzt kann eine Mehrzahl der Hilfswerk Landesverbände **nur einen Teil der Bewerber/innen für Praktikumsplätze berücksichtigen** bzw. aufnehmen



## EIN DRITTEL BIS DIE HÄLFTE (!) DER AUSBILDUNG SIND PRAKTIKUMSZEITEN (DUALE AUSBILDUNG)

**etwa 12.000 bis 15.000 Auszubildende** (Schätzung\*) verbringen (vor Einsetzen der Ausbildungsoffensive) einen relevanten Teil ihrer Ausbildung mit Praktikumszeiten:

### Stundenausmaß Theorie und Praxisvermittlung nach Ausbildungssetting

	<u>Theorie</u>	<u>Praxis</u>	<u>Ausbildungsdauer</u>
DGKP (FH)	2.200	<b>min. 2.300</b>	3 Jahre
DGKP (GuK-Schulen)	min. 2.000	<b>min. 2.480</b>	3 Jahre
PFA	1.870	<b>1.060</b>	2 Jahre
PA	800	<b>530</b>	1 Jahr
HH	200	<b>200</b>	ca. 3,5 Monate

\*eigene Hochrechnung, da offizielles Datenmaterial fehlt bzw. lückenhaft ist

## EINE AUSBILDUNGSOFFENSIVE MUSS PRAKTIKA MIT IN DIE PLANUNG NEHMEN!

- **Praktika sind in der Ausbildung von Fachkräften in der Pflege und Betreuung ein hochrelevanter Teil aller Curricula** (duale Ausbildung)
- Die (ausreichende) **Verfügbarkeit und Zugänglichkeit von geeigneten Praktikumsplätzen** ist daher **unabdingbar** für die **Umsetzung** einer **Ausbildung(soffensive)**
- Die **Qualität der Praktika** ist **oft entscheidend** für den **Einstieg und Verbleib im Beruf** und **muss adäquat gesichert** werden
- Der **Praktikumsanleitung** bzw. den **Praktikumsanleiterinnen und -anleitern** kommt eine **Schlüsselrolle** in der Ausbildung zu

**MIT JEDEM GELUNGENEN PRAKTIKUM  
GEWINNEN WIR EINE ÜBERZEUGTE KOLLEGIN,  
EINEN ÜBERZEUGTEN KOLLEGEN.**

**UMGEKEHRT ABER AUCH:  
WENN DAS PRAKTIKUM NICHT GUT LÄUFT,  
VERLIEREN WIR INTERESSIERTE AUSZUBILDENDE,  
OFT FÜR IMMER.**

*Eine langjährige Praktikumsanleiterin im Hilfswerk, Oktober 2022*

## „STOLPERSTEIN“ ÜBERSICHT UND PLANUNG

- bisher **kaum Übersicht** bzw. **fehlende Daten** über **Art und Zahl** sowie **Entwicklung und Bedarf** an **Praktikumsplätzen, Praktikantinnen/Praktikanten**, (ausgebildeten) **Praktikumsanleiter/innen, Praktikumsanbietern/-betrieben** (auch nicht im Kontext der Ausbildungsoffensive der Pflegereform)
  - > **mangelhafte Planungsgrundlagen** für **Politik und Betriebe**
  - > **kein systematischer Überblick** über Praktikumsplätze für **Ausbildungsstätten**
  - > **kein übersichtlicher Einblick** in verfügbare Praktikumsplätze und **wenig Service** für **Praktikantinnen/Praktikanten**
  - > **kein systematisches Matching** und **Service** für **Praktikumsanbieter/-betriebe**

# NOTWENDIGE MASSNAHMEN ÜBERSICHT UND PLANUNG

- Etablierung eines **nationalen und regionalen Monitorings** zu **Personalbedarf, Ausbildung** samt **Ausbildungsplätzen/-stätten, Praktikumsplätzen/-stätten, Praktikumsanleiter/innen** sowie **Absolventen/Absolventinnen**
- Schaffung einer **Datenbank** sowie **Matching- und Service-Plattform** (u.a. Praktikumsplätze, Informationen, Formulare) für **Praktikantinnen/Praktikanten, Praktikumsanleiter/innen, Ausbildungsstätten** und **Praktikumsanbieter/-betriebe**

## „STOLPERSTEIN“ PRAKTIKUMSANLEITER/INNEN

- **Bedeutung der Qualität der Praxisanleitung und wachsende Anforderung an die Praktikumsanleiter/innen werden systematisch unterschätzt –**  
Differenzierung Berufsgruppen/Ausbildungssettings, Professionalisierung/Wandel von lediglich „Mitwirkenden“ zu fachlich/didaktisch adäquat zu fördernden Auszubildenden; Praktikumsstätten/-betriebe benötigen Schlüsselkräfte in der Praktikumsanleitung mit entsprechender Weiterbildung sowie Ressourcen für Tätigkeit der Praxisanleitung
  - > **zu wenig (Zeit-)Ressourcen** für Weiterbildung und Anleitungstätigkeit
  - > **zu wenig Weiterbildungsangebote für Praktikumsanleiter/innen**
  - > **zu hohe Weiterbildungskosten** (alleine Kurskosten von 3.000,- bis 4.000,- Euro)
  - > **zu wenig praxisorientiertes Weiterbildungsregime** (lt. GuKG 300 Stunden)

## NOTWENDIGE MASSNAHMEN PRAKTIKUMSANLEITER/INNEN

- Angebot von **ausreichend** (auch regional verfügbaren) **Weiterbildungskursen** für Praktikumsanleiter/innen (in ihrer Funktion als Schlüsselkräfte)
- **praxisorientierte Anpassung des Weiterbildungsregimes**
- **Übernahme der Kosten für die Weiterbildung**
- **Übernahme der Kosten für die Freistellung** (vom Betrieb)
- **Absicherung von (Zeit-)Ressourcen** für Praxisanleitung

## „STOLPERSTEIN“ PRAKTIKUMSPLÄTZE

- **wachsende quantitative und qualitative Herausforderungen an Praktikumsstätten bzw. Praktikumsbetriebe** wurde **bereits über die letzten Jahre (!)** und **auch im Zuge der aktuellen Ausbildungsoffensive zu wenig berücksichtigt** – derzeit laufend **12.000 bis 15.000 Auszubildende im System**, die **ein Drittel bis die Hälfte ihrer Ausbildungszeit in Praktika** verbringen; **Ausbildungsoffensive** soll in allen relevanten Berufsgruppen/Ausbildungssettings noch ein signifikantes **quantitatives Plus** an Interessentinnen/Interessenten bringen (lt. Plan alleine bis zu 8.000 Auszubildende im Bereich der Berufsbildenden Mittleren und Höheren Schulen sowie weitere 1.000 über das Pflegestipendium des AMS, die künftige Zahl der Auszubildenden in der Lehre ist aktuell noch offen)



## „STOLPERSTEIN“ PRAKTIKUMSPLÄTZE

- neben quantitativen nehmen auch **qualitative Anforderungen** an die Betriebe zu, **personelle bzw. Zeitressourcen, Qualitätssicherung und Infrastruktur** für die Praktikumsanleitung sind angesichts dessen entsprechend notwendig; Finanzierungs-/Normkostensätze beinhalten selbige nur teilweise, darüber hinaus fehlen Personal und Praktikumsanleiter/innen i.S.v. Schlüsselkräften (siehe vorne)
  - > **quantitative Engpässe bei Praktikumsplätzen**
  - > **Ressourcenengpässe**, insbes. **Personal und Zeit** (Praktikumsanleitung!), zur Schaffung und Ausgestaltung adäquater Praktikumsplätze in den Praktikumsstätten/-betrieben

## NOTWENDIGE MASSNAHMEN PRAKTIKUMSPLÄTZE

- **Verbesserung der Planungs-/Handlungsgrundlagen für Praktikumsbetriebe** (Vorausschau, Planung, Matching)
- **Schaffung ergänzender Praktikumsressourcen in Lehrwerkstätten** als „Dritten Lernort“ (siehe bspw. Schweiz) - Verbindung zwischen Theorie und Praxis in „geschütztem Raum“ (auch für Auszubildende unter 17 Jahren)
- **Etablierung eines Systems der Praktikumsplatzfinanzierung** (siehe ebenfalls Schweiz) für mehr **Klarheit** hinsichtlich **Leistungsumfang** der Praxisanleitung sowie zur **Aufbringung** der notwendigen **Ressourcen** und zur **Minimierung von Konflikten zwischen Erbringung der Pflegedienstleistung und Praxisanleitung** für Pflegefachkräfte bzw. Praktikumsbetriebe im Arbeitsalltag

# OTHMAR KARAS

## Präsident Hilfswerk Österreich

# ÖSTERREICH BRAUCHT EINEN PARTNERSCHAFTLICHEN „ZUKUNFTSPAKT PFLEGEBERUF“!

- **Wir brauchen einen verbindlichen Pakt zwischen den Partnern POLITIK, AUSBILDUNGSSTÄTTEN und PRAKTIKUMSBETRIEBE!**  
Nur gemeinsam können wir eine gute Zukunft für die Pflegeausbildung in Österreich sichern.
- **Setzen wir uns aktiv mit dem „blinden Fleck“** der für das Erlernen der Pflege- und Betreuungsberufe so entscheidenden **Praktika auseinander.**

# ÖSTERREICH BRAUCHT EINEN PARTNERSCHAFTLICHEN „ZUKUNFTSPAKT PFLEGEBERUF“!

- Lösen wir den **langjährigen strukturellen Problemstau grundsätzlich und nachhaltig** auf. Dazu braucht es ein **abgestimmtes Maßnahmenbündel!**
- Wir brauchen
  - ordentliche **Daten und Planungsgrundlagen**
  - intelligente **Steuerung und Kooperation**
  - ausreichend **Ressourcen und Personal**

**ELISABETH ANSELM**

**Geschäftsführerin Hilfswerk Österreich**

# FACHKRÄFTE AUS DEM AUSLAND

**Relevante Hindernisse und notwendige Maßnahmen  
im Bereich der Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten**

# ÖSTERREICH ZIEHT SEHR WENIGE FACHKRÄFTE AUS DEM AUSLAND AN

**Datenlage** zur Zahl der Einwanderung von Pflegekräften **unvollständig und lückenhaft**

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

gilt für 2017 und 2018 hinsichtlich der **Berufsanerkennung für Bewerber/innen aus EU-, EWR-Staaten sowie aus der Schweiz:**

- **530** Berufsanerkennungen für **DGKP** (1/3 aus Deutschland)
  - **220** Berufsanerkennungen für **PA** (2/3 aus Slowenien)
  - **80** Berufsanerkennungen für **PFA**
- It. Datenlage der *Statistik Austria* für denselben Zeitraum ergeben Indizien, dass sich **nur einige wenige Fachkräfte aus Drittstaaten** in Österreich niedergelassen haben



## ANDERE STAATEN ZIEHEN ERHEBLICH MEHR FACHKRÄFTE AUS DEM AUSLAND AN

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

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

Die Bundesrepublik **Deutschland\*** konnte seit 2017 **jährlich zwischen 30.000 und 33.000 Pflegekräfte aus Drittstaaten** gewinnen.

\* Mediendienst Integration: Factsheet – Zuwanderung von Pflegekräften und Ärztinnen & Ärzten

## VORAUSSETZUNG AUFENTHALTSTITEL // ROT-WEISS-ROT-CARD

- **Pflegeberufe** in Österreich auf der **Liste der Mangelberufe**
- **Rot-Weiß-Rot-Card** kann für 24 Monate beantragt werden, Verlängerung um weitere 24 Monate mittels Rot-Weiß-Rot-Card plus oder Niederlassungsbewilligung möglich
- **Voraussetzungen**
  - gesicherter **Lebensunterhalt**, Krankenversicherung, Unterkunft
  - Erfüllung Zulassungskriterien Fachkräfte (**Qualifikation**, Berufserfahrung, Sprache, Alter)
  - Vorliegen eines verbindlichen **Arbeitsplatzangebotes** in Österreich und Bereitschaft des Unternehmens zur Bezahlung des Mindestentgeltes (lt. Gesetz, Verordnung, Kollektivvertrag)
  - Entrichtung Gebühren, Foto, Fingerabdrücke, Unterschrift

## VORAUSSETZUNG ANERKENNUNG DER BERUFSQUALIFIKATION

- Pflegeberufe gehören zu den **reglementierten Berufen** und benötigen eine **Anerkennung** der **beruflichen Qualifikation**
  - im Falle von **Bewerber/innen aus der EU-, EWR-Staaten sowie aus der Schweiz** eine **Berufsanerkennung** via BMBWF
  - im Falle von **Bewerber/innen aus Drittstaaten** in Form der **Nostrifikation** (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 Gesundheits- und Krankenpflegepersonen**

## „STOLPERSTEIN“ DISKREPANZEN IM REGELWERK

- **Verbesserungen für Fachkräfte** beim **Zugang zur Rot-Weiß-Rot-Card** (bspw. Adaption Regelungen betreffend Altersgrenzen, Gehaltsgrenzen, Sprachkompetenzen)
- **Verbesserung durch Option der befristeten Berufsausübung während Nostrifikation im Berufsrecht** (Covid-19 Sonderregelung - befristet bis 31.12.2023 - und GuKG-Novelle 2022)
  - > adäquate Berufstätigkeit während Verfahren möglich, Stärkung von Fach- und Sprachkompetenzen, Sicherung Einkommen, Bindung im Beruf und an Träger
- **ABER >>>**

## „STOLPERSTEIN“ DISKREPANZEN IM REGELWERK

- **massive Diskrepanzen** im Falle von Bewerber/innen aus **Drittstaaten** zwischen:
  - **Aufenthaltstitel** bzw. **Rot-Weiß-Rot-Card** > Zuständigkeit BMI sowie BMAW
  - **Nostrifikation** > Zuständigkeit BMBWF, BMSGPK (sowie Länder, FH)
  - **Berufsrecht** (Gesundheits- und Krankenpflegegesetz) > Zuständigkeit BMSGPK
- > Diskrepanzen (Covid-19 Sonderregelung) **schneiden Zugang zur Rot-Weiß-Rot-Card ab!**
- > Regelung im Berufsrecht (GuKG-Novelle 2022) **bietet keine Option für Pflegeassistentinnen/-assistenten (PA)** zur befristeten Berufsausübung während Nostrifikationsverfahren!

Nostrifikation der Ausbildungsabschlüsse	Berufsrecht GuKG	Aufenthaltstitel Rot-Weiß-Rot-Card
> BMBWF	> BMSGPK	> BMI, BMAW
<p>Vergleich der Curricula &gt; im Bedarfsfall Ausgleichsausbildungen/-kurse (Länder, FH), dann:</p> <p>&gt; <b>Eintragung im Berufsregister</b> = Voraussetzung für <b>Berufsausübung!</b></p> <p>&gt; während Nostrifikationsprozess Ausübung des erlernten Berufs grundsätzlich nicht möglich</p> <p>&gt; Änderungen Berufsrecht während Pandemie &gt;&gt;&gt;&gt;</p>	<p>lt. <b>Covid-19 Sonderregelung*</b></p> <p>&gt; <b>befristete** Berufsausübung</b> während Nostrifikation <b>AUF</b> erlangtem <b>Ausbildungsniveau</b> (DGKP, PFA, PA) <b>OHNE Eintragung im Berufsregister möglich</b></p>	<p>&gt; <b><u>RWR-Card NICHT möglich!!!</u></b></p>
	<p>lt. <b>GuKG-Novelle 2022</b></p> <p>&gt; <b>befristete** Berufsausübung</b> während Nostrifikation <b>UNTER</b> erlangtem <b>Ausbildungsniveau</b> (DGKP&gt;PFA, PFA&gt;PA) <b>MIT Eintragung im Berufsregister möglich</b></p> <p>&gt; <b><u>PA OHNE Option!!!</u></b></p>	<p>&gt; <b>RWR-Card möglich</b></p>

\* gültig bis 31.12.2023

\*\* Befristung auf 2 Jahre

## NOTWENDIGE MASSNAHMEN DISKREPANZEN IM REGELWERK

- **unbedingte Beibehaltung der Möglichkeit zur befristeten Berufsausübung während des Nostrifikationsverfahrens!**
- **dringende Harmonisierung der Schnittstellen zwischen den Regelwerken, d.h. Beseitigung der Diskrepanzen zwischen berufsrechtlichen Regelungen und Regime der Rot-Weiß-Rot-Card**
- **Etablierung der Möglichkeit der befristeten Berufsausübung UNTER erlangtem Ausbildungsniveau SOWIE der Möglichkeit der befristeten Berufsausübung AUF erlangtem Ausbildungsniveau unter definierten Bedingungen (insbes. i.S. eines entsprechenden fachlichen und qualitätsgesicherten Umfelds)**

## „STOLPERSTEIN“ NOSTRIFIKATIONSVERFAHREN

Nostrifikationsverfahren für Bewerber/innen aus **Drittstaaten** in Österreich

- sind überaus **bürokratisch** und **komplex**, äußerst **langwierig** und **zeitintensiv**, bergen eine Reihe von unberechenbaren **Risiken** und möglichen **Verzögerungen**
- haben **keine** Entsprechung zu **zeitgemäßen und modernen Standards** von Berufsanerkennungsverfahren im internationalen Kontext
- erzeugen **unkalkulierbare und hohen Kosten** (verpflichtende Kurse und Gebühren, diverse Risiken im Verfahren)
- bieten für **Pflegeassistentinnen/-assistenten KEINE Lösung zur Überbrückung** i.S. einer befristeten Berufsausübung während des Verfahrens (siehe vorne)



## „STOLPERSTEIN“ NOSTRIFIKATIONSVERFAHREN

- > interessierte **Bewerber/innen finden sich in** den überaus **komplexen und bürokratischen Anforderungen** sowie den größtenteils nicht zielgruppengerecht aufbereiteten Informationen (so aktuell und verfügbar) meist **nicht zurecht**
- > interessierte Bewerber/innen **werden durch die lange Dauer der Verfahren** sowie die **unberechenbaren und hohen Kosten und Risiken** im Verfahren **abgeschreckt**
- > interessierte Bewerber/innen **werden von den Diskrepanzen der Regelwerke** in Österreich **eingeholt** (siehe vorne) (und wenden sich tw. an die Arbeiterkammer)
- > dasselbe gilt zum Teil für **Träger/Betriebe**, die Bewerber/innen auf ihrem Weg nach Österreich begleiten

**STEFAN FRITZ**

**Geschäftsführer Hilfswerk International**

## PRAXISERFAHRUNGEN HILFSWERK INTERNATIONAL

- **Begutachtungsfrist** für eingereichte Unterlagen **3 Monate** nach Eingabe vollständiger Unterlagen Bescheid für Maßnahmen zur Herstellung der Gleichwertigkeit der Ausbildung in angemessener Frist (!)
- **Wartezeit Beginn Kurse** Ergänzungsausbildungen bis zu **6 Monate** (und tw. auch mehr)
- **Dauer** der bis zu **5 Ergänzungskurse** à 2 Monate bis zu **10 Monate** (ohne Unterbrechung)
- **Wartezeit bis Eintragung** in das **Berufsregister** bei Onlineregistrierung **sofort** (Registrierungsbestätigung reicht)

befristete berufliche Tätigkeit während des Verfahrens durch GuKG-Novelle 2022 möglich, allerdings in einer Qualifikationsstufe unter dem erlangten Ausbildungsniveau, daher **keine Lösung für Pflegeassistentinnen/-assistenten!** (siehe vorne)

## PRAXISERFAHRUNGEN HILFSWERK INTERNATIONAL

- enorme und belastende **Verzögerungen der Verfahren** durch überbordende **Bürokratie** und lange **Wartezeiten** - insbes. lange Wartezeiten für **Ergänzungskurse an österreichischen Ausbildungsstätten**, tw. nur 1 Kurs pro Jahr (!) angeboten (betrifft ein Bundesland)
- **erhebliche Kurskosten** von rund 400,- Euro pro Kurs, summieren sich im Falle mehrerer Kurse **bis zu 2.500,- Euro**, sind (gerade im Falle fehlender Erwerbsmöglichkeiten) eine völlige **finanzielle Überforderung** der Bewerber/innen
- **mangelnde Erwerbsmöglichkeit** für Bewerber/innen während des Verfahrens, wenn lediglich ein Abschluss in der **Pflegeassistenz** anerkannt ist (siehe vorne)
- **wenig Bereitschaft und Interesse der Fachhochschulen** an der Nostrifizierung, komplexe Voraussetzungen, fehlende Planung und Schwerpunktsetzung!

**ELISABETH ANSELM**

**Geschäftsführerin Hilfswerk Österreich**

## NOTWENDIGE MASSNAHMEN NOSTRIFIKATIONSVERFAHREN

- **Entbürokratisierung** und **Beschleunigung** sowie konsequente **Vereinfachung** und **Modernisierung** (zeitgemäße Bewertungsstandards) der Nostrifikationsverfahren
- zielgruppengerechte und aktuelle **Aufbereitung** der **relevanten Informationen** (Plattformen) sowie **Angebot** von **Services** zur Unterstützung von interessierten Bewerber/innen samt **Begleitung im Verfahren (One-Stop-Shop!!!)**
- Ersatz der schwerfälligen Logik von Ergänzungskursen durch **Entwicklung** eines **Systems der fachlichen Unterweisung in Ausbildungsbetrieben unter Anleitung von Ausbildungskräften** (siehe Deutschland)
- Etablierung von **Kontaktpunkten und Services vor Ort** in strategisch definierten Schwerpunktländern **für interessierte Bewerber/innen und Träger/Betriebe**

## 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](http://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

- 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 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 – siehe vorne)

# OTHMAR KARAS

## Präsident Hilfswerk Österreich

# ÖSTERREICH BRAUCHT EINE STRATEGIE „WORK IN CARE AUSTRIA“

(vgl. Deutschland)

- 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*).

# ÖSTERREICH BRAUCHT EINE STRATEGIE „**WORK IN CARE AUSTRIA**“

(vgl. Deutschland)

- Wir brauchen
  - **Kooperationen mit interessierten definierten Herkunftsländern,**
  - **Services für interessierte Bewerber/innen und Träger/Betriebe vor Ort und in Österreich,**
  - **aufeinander abgestimmte Regelwerke im Bereich der Rot-Weiß-Rot-Card und des Berufsrechts,**
  - **moderne und kompakte Verfahren im Bereich der Anerkennung beruflicher Qualifikationen.**

**DIE PFLEGEREFORM HAT BEGONNEN ...**

**... JETZT MUSS SIE WEITER GEHEN!**

**FÜR EIN WÜRDIGES ALTERN IN ÖSTERREICH!**

# HERZLICHEN DANK FÜR IHR INTERESSE!

Die Unterlagen zur Pressekonferenz (inkl. Aufnahme und separater Tonspur) finden Sie unter:  
<https://www.hilfswerk.at/oesterreich/artikel-detail/news/pflegereform-personaloffensive-darf-jetzt-nicht-scheitern>

Kontakte für Rückfragen:

## **Hilfswerk Österreich**

Mag. Petra Baumberger  
Medien & Kommunikation  
+43 676 8787 60 206

[petra.baumberger@hilfswerk.at](mailto:petra.baumberger@hilfswerk.at)

## **PR Agentur**

Martin Lengauer  
die jungs kommunikation e. U.  
+43 699 100 88 057

[office@diejungs.at](mailto:office@diejungs.at)