

## INFORMATION

zur Pressekonferenz

mit

**LH-Stv.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Christine Haberlander**  
Gesundheitsreferentin

**Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer**  
Soziallandesrat

und

**Dr. Christoph Jungwirth**  
Projektleiter

am

Mittwoch, 6. März 2024 um 10:00 Uhr

Presseclub Saal A

zum Thema

### **Anwerbung von Kranken- und Altenpflegekräften aus Drittstaaten**

**Sozial- und Gesundheitsressort bündeln die Kräfte.  
Start eines gemeinsamen Projektes zur Verbesserung des  
Gesamtprozesses Drittstaatenrekrutierung**

#### Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:  
Amt der Oö. Landesregierung  
Direktion Präsidium  
Abteilung Kommunikation  
und Medien  
Landhausplatz 1 • 4021 Linz

Tel.: (+43 732) 77 20-11412  
Fax: (+43 732) 77 20-21 15 88  
landeskorrespondenz@ooe.gv.at  
www.land-oberoesterreich.gv.at

#### **Rückfragen-Kontakt:**

**Julian Staltner**, LH-Stv.<sup>in</sup> Haberlander, (+43) 732 7720-17124

**Philipp Albert**, LR Hattmannsdorfer (+43) 732 77 20-17 308

## **Oberösterreich optimiert die Anerkennung von Kranken- und Altenpflegeausbildungen aus dem Ausland und schafft ethische Grundstandards**

---

*„Für die Gesundheitsversorgung in diesem Land brauchen wir Pflegekräfte, die fachlich kompetent und empathisch sind. Wir setzen dabei alle Hebel in Bewegung, um in Oberösterreich umfangreich auszubilden. Wir brauchen aber noch zusätzliche Pflegekräfte in unseren Spitälern, weswegen wir als Land Oberösterreich auf Drittstaatenrekrutierung setzen. Wir wollen Prozesse verbinden und Bürokratie abbauen!“*

**LH-Stv.<sup>in</sup> Mag.<sup>a</sup> Christine Haberland**, Gesundheitsreferentin

*„Wir sind bei der Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland absolute Vorreiter, alleine für die Alten- und Behindertenpflege konnten wir bereits über 80 philippinische Kolleginnen und Kollegen gewinnen. Zur Unterstützung unserer Mitarbeiter/innen wollen wir gemeinsam mit dem Gesundheitsressort noch mehr helfende Hände nach Oberösterreich holen. Für heuer sind 100 weitere Einreisen von Pflegekräften geplant. Dazu ist es notwendig, dass wir Prozesse optimieren und standardisieren und die neuen Kolleginnen und Kollegen von Beginn an intensiv begleiten.“*

**Dr. Wolfgang Hattmannsdorfer**, Sozial-Landesrat

*„Fachkräfte aus Drittstaaten sind EIN wichtiger Beitrag für zukünftig ausreichend Pflegekräfte in Oberösterreich. Neben effizienten Prozessen bei der Anwerbung, Vermittlung, Berufsankennung und Einreise geht es auch darum, dass die gewonnenen Neo-Pflegekräfte nachhaltig und langfristig in Oberösterreich tätig sind. Dazu wird auch an guten Integrationsmaßnahmen auf Initiative des Landes und in den Betrieben gearbeitet werden. Das wird in den Herkunftsländern genau beobachtet und kann ein USP sein.“*

**Dr. Christoph Jungwirth**, Projektleiter

- Oberösterreich ist bei der Anwerbung von Kranken- und Altenpflegekräften aus dem Ausland bereits **Vorreiter** in Österreich und hat als erstes Bundesland einen **standardisierten und strukturierten Prozess** aufgesetzt.
- **81 Philippinische Pflegekräfte** unterstützen Oberösterreich bereits in unterschiedlichen Altenpflege- (75) und Behinderteneinrichtungen (6).
- Gestern sind **8 zusätzliche philippinische Pflegekräfte in Oberösterreich gelandet**. Diese, von der OÖG angeworbenen, Personen sind für den Bereich der Spitäler vorgesehen. Die Aufteilung erfolgt dabei folgendermaßen:
  - 3 Personen für das Salzkammergut Klinikum (Standort Vöcklabruck)
  - 5 Personen für das Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum (Standort Steyr)
  - Die nächste Gruppe von indischen Pflegefachkräften mit Bachelor-Abschluss kommt noch dieses Jahr.
- Im Q1 ist zudem die Ankunft 15 weiterer philippinischer Pflegekräfte geplant, sowie weitere rund 50 im Sommer.
- Ziel für dieses Jahr sind 100 Einreisen.
- Bereits jetzt arbeiten über 70 Nationen in den Spitälern der OÖG zusammen, ein wichtiger Erfahrungsschatz bei der Integration.
- Zur Optimierung des gesamten Prozesses von der Anwerbung, über Einreise bis zur Berufsankennung und Integration wurden bereits eine Vielzahl von Maßnahmen gesetzt. U.a.:
  - frühzeitige Deutschkurse im Herkunftsland
  - intensiver On-Boarding Prozess ab der Entscheidung zur Ausreise
  - Akzeptanz von englisch-sprachigen Dokumenten
  - Anstellung als Pflegekraft parallel zu notwendigen Ergänzungsausbildungen
  - umfassende Integrationsbegleitung und -betreuung
- Um im internationalen Wettbewerb als Zielland attraktiv zu sein sind folgende Punkte wesentlich
  - **Unkomplizierte und rasche Möglichkeiten** zur Einwanderung und zur Berufsankennung mit gleichzeitig weiterhin hohen Qualitätsstandards im Rahmen der Berufsankennungsverfahren

- ein **funktionierender Onboarding-Prozess**, der weit über den beruflichen Bereich hinausgeht und insbesondere soziale Aspekte berücksichtigt
- **faire Rahmenbedingungen** und **ethische Grundstandards**
- **Ressortübergreifend** starten das Sozial- und Gesundheitsressort nun ein **Projekt zur weiteren Optimierung**. Der Projektauftrag umfasst die Analyse und Stärkung des gesamten Prozesses der Drittstaatenrekrutierung, von der Anwerbung bis zu den Integrationsmaßnahmen, mit dem Ziel, Hürden auszuräumen und das Zusammenspiel aller Stakeholder zu verbessern.
- Neben Maßnahmen, die Oberösterreich unmittelbar umsetzen kann, ist der Bund gefordert eine österreichweite Strategie zur Anwerbung umzusetzen sowie die Anerkennung weiter zu optimieren. Dies kann beispielsweise die Einführung einer Datenbank zur Ausbildungs-Anerkennung sein.

## **Oberösterreich ist Vorreiter in der Anwerbung von ausländischen Kranken- und Altenpflegekräfte**

---

Der steigende Bedarf an heimischen Kranken- und Altenpflegekräften ist alleine durch Personen aus Österreich trotz bestmöglicher Anstrengung aller Stakeholder nicht abdeckbar. Aus diesem Grund setzt Oberösterreich, in dem aktuell so viele Personen wie nie zuvor eine Pflegeausbildung absolvieren, auf die Rekrutierung von Pflegekräften aus dem Ausland als eine Maßnahme eines gesamten Maßnahmenbündels zur Abdeckung des Pflegebedarfs.

Gerade im internationalen Wettbewerb ist es erforderlich als attraktives Zielland wahrgenommen zu werden. Dafür sind untenstehende Punkte wesentlich:

1. Unkomplizierte und rasche Möglichkeiten zur Einwanderung und zur Berufsankennung mit gleichzeitig weiterhin hohen Qualitätsstandards im Rahmen der Berufsankennungsverfahren.
2. Ein funktionierender Onboarding-Prozess, der weit über den beruflichen Bereich hinausgeht und insbesondere soziale Aspekte berücksichtigt.
3. Faire Rahmenbedingungen und ethische Grundstandards.

Oberösterreich hat in einer Pilotphase im Bereich der Altenpflege eine erfolgreiche Schiene der Rekrutierung geschaffen. Dabei wurden bereits zahlreiche Schritte zur Optimierung der Anerkennung von Ausbildungen gesetzt. **Im nächsten Schritt sollen die Prozesse unter Einbindung der relevanten Stakeholder analysiert und gestärkt werden.** Oberösterreich konzentriert sich im ersten Schritt primär auf die Anwerbung auf den Philippinen sowie aus Indien. Um diesen Prozess nun noch weiter auszuweiten, ist es erforderlich die einzelnen Schritte und Beteiligten noch besser aufeinander abzustimmen (Skalierbarkeit des Prozesses).

#### Aktuelle Situation & Ausblick:

- **81 Philippinische Pflegekräfte** unterstützen Oberösterreich bereits in unterschiedlichen Altenpflege- (75) und Behinderteneinrichtungen (6).
  - Die ersten Fachkräfte haben in eigens konzipierten Lehrgängen die in den Nostrifikations- und Nostrifizierungsverfahren vorgeschriebenen Ergänzungsausbildungen absolviert, um die uneingeschränkte Berufsberechtigung zu erhalten.
- Gestern sind **8 zusätzliche philippinische Pflegekräfte in Oberösterreich gelandet.** Diese, von der OÖG angeworbenen, Personen sind für den Bereich der Spitäler vorgesehen. Die Aufteilung erfolgt dabei folgendermaßen:
  - 3 Personen für das Salzkammergut Klinikum (Standort Vöcklabruck)
  - 5 Personen für das Pyhrn-Eisenwurzen Klinikum (Standort Steyr)
  - Die indischen Pflegekräfte werden die nächste bedeutende Gruppe sein, die nach der Ankunft der philippinischen Pflegefachkräfte am 5. März 2024 in unsere Spitäler kommt. Die Gruppe besteht aus Fachkräften mit einem Bachelor-Abschluss in Pflege. Bei ihrer Ankunft werden sie zunächst als Pflegefachassistenten (PFA) arbeiten.
- Im Q1 ist zudem die Ankunft 15 weiterer philippinischen Pflegekräfte geplant, sowie weitere rund 50 im Sommer.
- Ziel für dieses Jahr sind 100 Einreisen
- Alleine in den Spitälern der Oberösterreichischen Gesundheitsholding (OÖG) arbeiten bereits jetzt über 70 Nationen, woraus sich ein großes Entwicklungspotenzial ableiten lässt.

## Rasche Erledigung von Nostrifikations- und Nostrifizierungsanträgen

---

Die verstärkte Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland zeigt sich auch in der steigenden Entwicklung der Nostrifikations- und Nostrifizierungsanträgen aller nichtärztlichen Gesundheitsberufe in Oberösterreich.

|                | 2021      | 2022       | 2023       |
|----------------|-----------|------------|------------|
| <b>Anträge</b> | <b>48</b> | <b>207</b> | <b>233</b> |

Das Amt der Oö. Landesregierung ist bei der Abwicklung der Anträge bereits jetzt sehr rasch. Ein Großteil der Anträge wird zwischen drei bis maximal vier Wochen vollständig erledigt– von der Antragstellung bis zum Bescheid.

## Anwerbe- und Anerkennungsprozess wurde bereits vielfach optimiert

---

Oberösterreich hat sich bisher schon intensiv dafür eingesetzt, dass die Drittstaatenrekrutierung optimiert wird. Nur mittels intensiver Auseinandersetzung mit der Materie war es möglich, die Rekrutierung Schritt für Schritt zu ermöglichen und Oberösterreich zum Bundesland-Vorreiter zu machen. Insbesondere wurden bereits folgende Maßnahmen gesetzt:

- Für die **Bezirksbehörden** wurde ein **Leitfaden** entwickelt, um die grundsätzlich reibungslose Abwicklung der Aufenthaltsbewilligungen und anderer Behördenverfahren an den Bezirksverwaltungsbehörden sicherzustellen. Das unterscheidet uns deutlich von anderen Bundesländern wo bspw. an drei Behörden in einem Umkreis von nur 50 Kilometer drei unterschiedliche Abläufe existieren.
- Für die **Dienstgeber** wurde ein **Leitfaden** erstellt, um reibungslose Abläufe für die philippinischen Kranken- und Altenpflegekräfte zu gewährleisten (z.B. Anmeldung Sozialversicherung, Anmeldung Sanitätsdienst, Hausarzt-Vermittlung uvm.).
- Auf Initiative Oberösterreichs konnte eine deutliche **Erleichterung im Dokumentenkommunikationssystem** und eine verbesserte Abwicklung mit der Botschaft in Manila erreicht werden. Die Dokumentenzustellung kann von der Botschaft direkt an die

Bezirksverwaltungsbehörden erfolgen und nicht mehr über den Umweg der Ministerien. Damit werden viel Zeit und Aufwand erspart.

- In Oberösterreich ist mittlerweile weitergehend die **Annahme von englischen Dokumenten** im Nostrifikationsverfahren möglich. Das heißt, die Notwendigkeit von beglaubigten Übersetzungen fällt in diesen Fällen weg. Dies stellt damit eine wichtige Reduktion von Kosten- und Administrationsaufwand für die Nostrifikantinnen und Nostrifikanten dar.
- Eine Delegation der FH Gesundheitsberufe OÖ und der Oberösterreichischen Gesundheitsholding (OÖG) war im Auftrag des Landes auf Arbeitsbesuch in Indien. Im Zuge der Hospitation des „Santhi College of Nursing“ im Südindischen Kerala, dass der „University of Health Sciences and Midwives Council“ und dem „Indian Nursing Council“ in New Delhi angeschlossen ist, wurden ExpertInnentalks durchgeführt. Zusätzlich wurde die Universität besucht, es wurden die Lehrpläne und Kompetenzkataloge sowie Informationen über die Inhalte des Studiums ausgetauscht, um den späteren Nostrifikationsprozess zu besser abzustimmen.
- Wesentlich auf Druck von Oberösterreich wurde ein **Memorandum of Understanding mit den Philippinen** unterzeichnet, dass die Grundlage für die Gewinnung philippinischer Fachkräfte bildet.
- An den heimischen Ausbildungsstätten wurden **eigene Lehrgänge für die Ergänzungsausbildung** entwickelt – spezifisch angepasst an die Erfordernisse für philippinische Kranken- und Altenpflegekräfte. Außerdem wurden spezielle Aufnahmeverfahren erarbeitet, um den Kenntnisstand der Nostrifikantinnen und Nostrifikanten feststellen zu können und individuelle Schulungen vorzubereiten. Diese Aufnahmeverfahren haben sich in der Praxis sehr bewährt.
- An den Partneruniversitäten in Manila wird die **Deutschausbildung im Regelunterricht** bereits verstärkt beworben, um Oberösterreich im Wettbewerb mit den englischsprachigen Ländern stärker zu positionieren.

- Vertreterinnen und Vertreter der Oö. Krankenanstalten, der FHG OÖ und des Amtes der Oö. Landesregierung treffen sich regelmäßig zum strukturierten Austausch zum Thema Nostrifikationen. Bei gezielten Fragen werden auch weitere Stakeholder – entsprechend den konkreten Problemstellungen – zu den Terminen eingeladen. Ziel ist es, Erfahrungen und Wissen auszutauschen, vorausschauend zu planen und Prozessschritte gemeinsam zu evaluieren und bei Bedarf eine Optimierung anzuregen.

### **Ein aufwändiger Prozess von der Ausbildung, der Anwerbung über die Berufsankennung bis hin zum gelungenen Onboarding mit vielen Beteiligten**

---

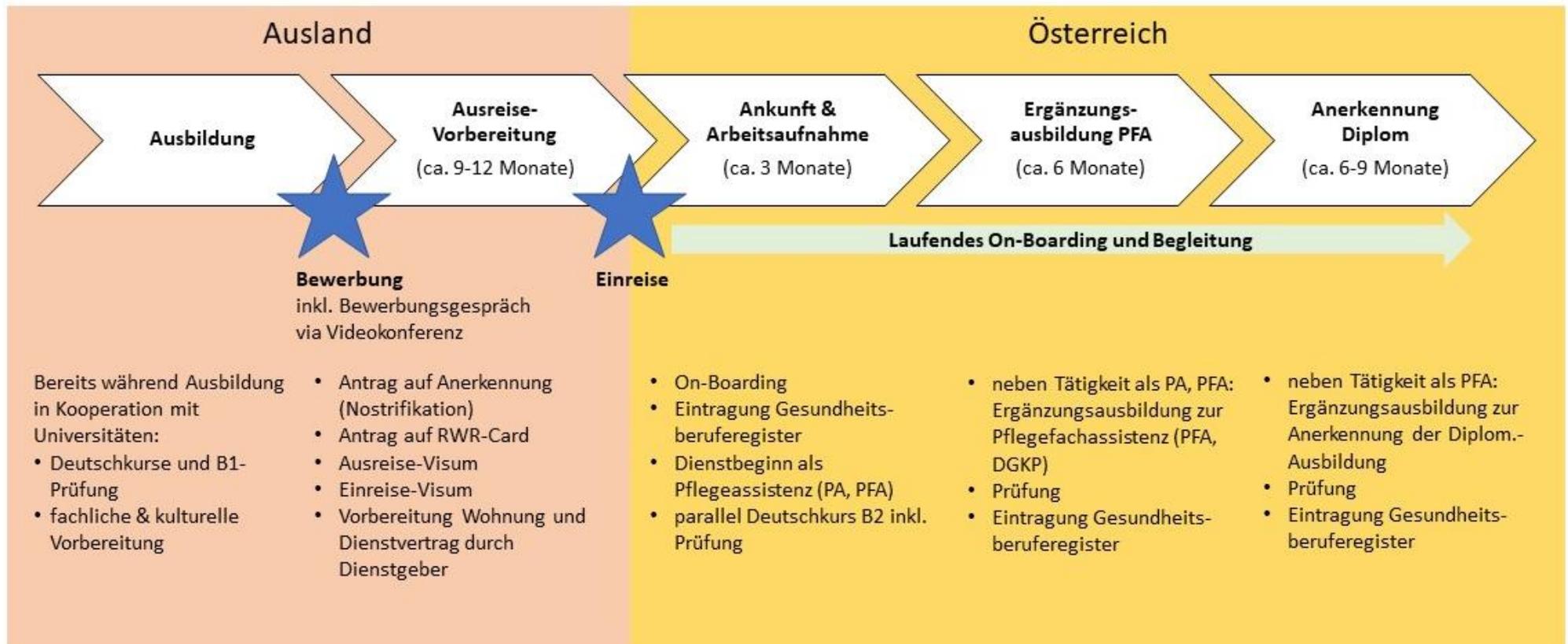
Die Rekrutierung von Kranken- und Altenpflegekräften ist ein enorm aufwändiger Prozess. Es ist eine Vielzahl an Akteuren und Behörden eingebunden, unter anderem:

- die Botschaft zur Erteilung der Ausreisegenehmigung,
- BH bzw. Magistrat für die Aufenthaltsgenehmigung,
- das AMS für die Beschäftigungsbewilligung,
- die Ausbildungsstätten für die Ergänzungslehrgänge,
- die Arbeiterkammer für den Eintrag im Gesundheitsberuferegister,
- Sprachschulen und diverse Behörden im Herkunftsland,
- Personaldienstleister für die Vermittlungstätigkeiten.
- das Amt der Oö. Landesregierung und die FH Gesundheitsberufe OÖ als Nostrifikations- bzw. Nostrifizierungsstelle,
- und nicht zuletzt Dienstgeber und Dienstnehmer, die mit allen diesen Stellen zusammenarbeiten und den Überblick bewahren müssen.

Dazu kommen umfangreiche qualitätssichernde gesetzliche Vorgaben im Bereich der Kranken- und Altenpflege, etwa die sprachlichen und gesundheitsberuflichen Voraussetzungen. Eine wesentliche Herausforderung liegt in der Organisation der erforderlichen Behördengänge in Österreich, der Wohnungssuche sowie in der betrieblichen und vor allem auch sozialen Integration, damit sich die neuen Pflegekräfte eine nachhaltige Existenz in Oberösterreich aufbauen können.

## Von der Ausbildung im Ausland bis zur Berufsankennung in Österreich

Viele Zahnräder greifen ineinander



## **Nächster Schritt: Analyse und Stärkung des Gesamtprozesses**

---

Um als Zielland noch attraktiver zu werden wird in Oberösterreich der nächste Schritt gesetzt. Gerade weil die Prozesse so aufwändig sind, ist es umso wichtiger, dass die Akteure optimal aufeinander abgestimmt sind und die unterschiedlichen Prozesse zu einem gesamten und koordinierten Weg zusammengeführt werden. Es muss ein Zahnrad in das nächste greifen, um die Anwerbestrategie breiter auszurollen.

Daher wird nun das **ressortübergreifende Projekt zwischen dem Sozialressort und dem Gesundheitsressort** umgesetzt. Projektleiter ist Dr. Christoph Jungwirth.

### Klare Zielsetzung ist

- bestehende Hürden im Prozess zu identifizieren und auszuräumen
- dazu beizutragen, die Drittstaatenrekrutierung über den gesamten Prozess (von der Anwerbung bis zu Integrationsmaßnahmen) weiter zu standardisieren und zu optimieren,
- die Beibehaltung der hohen Qualitätsstandards und
- der Einklang mit einheitlichen ethischen Grundstandards für eine erfolgreiche und nachhaltige Rekrutierung.

### Dies ist aus aktueller Sicht notwendig:

1. Der internationale Wettbewerb um hochqualifizierte Kranken- und Altenpflegekräfte nimmt zu. Es werden sich jene Länder durchsetzen, die koordinierte Prozesse, Vorgehensweisen und Verfahren anbieten können und die Kranken- und Altenpflegekräfte bei der Integration begleiten.
2. In diesem Prozess sind die Akteure aufeinander angewiesen. Es braucht vor allem Planungssicherheit und Vorhersehbarkeit, etwa bei der rechtzeitigen Bereitstellung von vorbereitungsintensiven Ergänzungslehrgängen oder zur rechtzeitigen Erstellung von Gutachten.
3. Transparente Prozesse unterstützen Träger, die Fachkräfte aus Drittstaaten rekrutieren. So soll wieder mehr Personalstabilität erreicht und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege entlastet werden.

4. Transparenz wird auch hergestellt für Kranken- und Altenpflegekräfte aus Drittstaaten z. B. welcome guide als Anfang
5. Die erforderlichen Verfahren und Prozesse können noch stärker aufeinander abgestimmt werden und ineinander übergreifen.
6. Neben den Maßnahmen auf Landesebene ist ebenso der Bund gefordert die Anerkennungsprozesse weiter zu optimieren.

## **Einheitliche ethische und qualitätssichernde Standards für Oberösterreich**

---

Es verdient den größten Respekt, dass sich Kranken- und Altenpflegekräfte aus Drittstaaten entscheiden, ihr Leben und ihre Arbeit nach OÖ zu verlagern. Es ist daher das erklärte Ziel Oberösterreichs, diesen Wechsel zu erleichtern und dabei ethische Grundstandards zu achten.

- Oberösterreich setzt daher auf eine ethische qualitätssichernde Rekrutierung und fokussiert damit auf Länder in denen über den lokalen Bedarf hinaus ausgebildet wird (z.B. Philippinen, Indien) und in denen Arbeitskräftemigration ein wesentlicher Beitrag zum lokalen BIP ist.
- Oberösterreich steht in einem intensiven Austausch mit den Verantwortlichen der jeweiligen Länder.
- Zudem wird nur mit Vermittlungsagenturen zusammengearbeitet, die einen hohen ethischen und qualitativen Standard aufweisen – konkret:
  - Die Recruiting Firmen müssen nachweislich in der Lage sein, das unternehmerische Auslandsrisiko, bis zur Leistungserbringung (Einreise der angeworbenen Person) zu tragen;
  - kostenlose Leistungen für die Bewerberinnen und Bewerber; Dies umfasst insbesondere Sprachkurse, Anträge für Anerkennung/Nostrifikation, Übersetzungsdienstleistungen für fachliche Nachweise, Visum, Aufenthaltstitel/RWR-Karte sowie Transfer- und Flugkosten;
  - Kooperationen mit den Ausbildungsstätten in den Herkunftsländern sind ein wesentlicher Teil der guten Zusammenarbeit;
  - Unterstützung der oö Arbeitgeber im gesamten Prozess bis zum Arbeitsbeginn;
  - Bis zum „Grenzübertritt“ nach Österreich Begleitung und Betreuung;

- Eine kostenlose Nachbetreuung der Kranken- und Altenpflegekräfte bei Fragen der Familienzusammenführung, Beratung bei Botschaftsgängen in den Herkunftsländern durch die Agentur ist ein besonderes Qualitätsmerkmal.

Im Zuge des Projektes sollen diese zum Teil schon umgesetzten ethischen Standards in einen einheitlichen **Qualitätsrahmen für eine „Ethische Rekrutierung für/durch das Land Oberösterreich“** fließen.