

Anerkennung ausländischer Pflegeabschlüsse

Große Herausforderungen, neue Wege IV – Ausbau der städtischen Anerkennungsstelle für ausländische Qualifikationen für Pflegeberufe

Antrag Nr. 14-20 / A 06268 von der Fraktion DIE GRÜNEN/RL vom 25.11.2019,
eingegangen am 25.11.2019

Pflegebeschäftigte entlasten IV - Den Einsatz ausländischer Pflegekräfte fördern

Antrag Nr. 20-26 / A 01911 von der SPD / Volt - Fraktion, Fraktion Die Grünen - Rosa Liste
vom 20.09.2021, eingegangen am 20.09.2021

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 03917

2 Anlagen

Beschluss des Gesundheitsausschusses vom 20.01.2022 (SB) Öffentliche Sitzung

I. Vortrag der Referentin

In der vorliegenden Sitzungsvorlage wird die Anwerbung von Pflegefachkräften aus dem Ausland als eine Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs in den Fokus gestellt. Auf diese greift nach einer Studie der Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahr 2015 jedes sechste Unternehmen in der Pflegebranche zurück.¹ Das Anerkennungsverfahren von ausländischen Berufsabschlüssen in der Pflege steht dabei im Mittelpunkt, da die Berufserlaubnis für eine Tätigkeit in der Pflege in Deutschland unabdingbar ist.

Mit dem Beschluss des Gesundheitsausschusses „Ergebnisse der Analyse der Situation der Pflege in Münchner Krankenhäusern“ (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 11481) vom 18.07.2019 wurde das GSR mit dem Änderungsantrag von der Fraktion DIE GRÜNEN/RL beauftragt, sich für die Einrichtung eines Anerkennungszentrums, z. B. auf dem Gelände des Krankenhauses Schwabing, einzusetzen.

¹ H. Bonin, G. Braeseke, A. Ganserer (2015): Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). In Internetpublikation: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/internationale-fachkraefterekrutierung-in-der-deutschen-pflegebranche-1> (download am 15.11.2021)

Im Antrag „Große Herausforderungen, neue Wege IV – Ausbau der städtischen Anerkennungsstelle für ausländische Qualifikationen für Pflegeberufe“ (Antrag Nr. 14-20 / A 06268) wird die Landeshauptstadt München aufgefordert, bei der Regierung von Oberbayern und dem Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege zu beantragen, dass die Stadt München die Anerkennung ausländischer Pflegeberufe im übertragenen Wirkungskreis für Pflegeeinrichtungen im Stadtgebiet München übernehmen kann (Anlage 1).

Mit dem Antrag „Pflegebeschäftigte entlasten IV - Den Einsatz ausländischer Pflegekräfte fördern“ (Antrag Nr. 20-26 / A 01911) wird die Verwaltung gebeten darzustellen, wie bürokratische Hürden abgebaut und so mehr Anerkennungspraktikant*innen aus dem Ausland gewonnen werden können. Es soll aufgezeigt werden, in welchen Bereichen die Landeshauptstadt Projekte zur Integration (Relocation Service, Sprachkurse) fördern kann und welche staatliche Unterstützung möglich ist (Anlage 2).

1. Situation des Pflegefachkräftemangels in München

Mit der steigenden Anzahl alter und hochaltriger Menschen in unserer Gesellschaft wächst auch der Bedarf an professioneller pflegerischer Versorgung stetig. Dies macht sich in Deutschland schon seit mehr als zehn Jahren durch den Pflegefachkräftemangel bemerkbar.

Den Pflegepersonalbedarf zu decken, stellt für die verschiedenen Einrichtungen im Gesundheitswesen eine große Herausforderung dar. Auch für die Landeshauptstadt München wird diese Entwicklung durch eigene Erhebungen offensichtlich. In der Münchner Pflegestudie (abrufbar unter www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Referat-fuer-Gesundheit-und-Umwelt/Gesundheitliche_Versorgung/Pflegekraeftegewinnung) wurden die zentralen Aspekte der Pflegekräftesituation in den Münchner Kliniken sowie in der Pflegeausbildung und im Pflegestudium erfasst. Der Elfte Marktbericht Pflege (Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 03953 vom 14.10.2021) untersuchte u. a. die Fachkräftesituation in den teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen. Die Situation der Pflegefachkräfte und die aktuellen gesundheitspolitischen Maßnahmen dazu wurden in der BV „Aktuelle Situation in der Pflege“, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 03919, die in der Videokonferenz des Gesundheitsausschuss am 09.12.2021 beraten und in der VV am 19.01.2022 beschlossen wurde, eingehend dargestellt.

2. Rekrutierung von ausländischen Pflegefachpersonen

Die Anwerbung ausländischer Pflegefachpersonen als Strategie zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Pflege ist kein neues Phänomen. Bereits in den 1960er und 1970er Jahren gab es Anwerbeinitiativen von Pflegekräften in Südkorea und den

Philippinen. In den 90er Jahren erfolgte die Migration aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens und der Sowjetunion.

Die aktuellen Rekrutierungs- und Migrationsbewegungen erfolgen allerdings unter den veränderten Rahmenbedingungen einer Zuwanderungspolitik, die aktivierende Züge aufweist und arbeitsmarktpolitisch motiviert ist, sowie durch eine zunehmende Professionalisierung des Migrationsmanagements, indem Arbeitsmarktintermediäre wie z. B. Vermittlungsagenturen verstärkt in der Akquise von ausländischen Pflegefachkräften aktiv sind.

Zudem hat sich in den letzten Jahren ein globalisierter Arbeitsmarkt für Pflegefachpersonen entwickelt. Neben Deutschland stehen in Europa Länder wie Italien, Großbritannien, Österreich, Dänemark und die Schweiz miteinander im Wettbewerb um ausländische Pflegefachkräfte.

Der Zuzug ausländischer Pflegefachkräfte nach Deutschland entwickelt sich dynamisch und damit nimmt die Relevanz der Zuwanderung für den Arbeitsmarkt zu.²

In der Studie „Monitoring Pflegepersonalbedarf Bayern 2020“, die von der Vereinigung der Pflegenden in Bayern in Auftrag gegeben wurde, zeigt sich, dass sich Pflegepersonen aus dem Ausland im Wesentlichen auf Ballungsräume konzentrieren. Die Landeshauptstadt München ist für ausländische Pflegefachkräfte sehr attraktiv. Mit über 8.100 Pflegefachpersonen aus Drittstaaten, die in München laut Bundesagentur für Arbeit im Zeitraum von 2013-2020 beschäftigt waren, ist der Anteil ausländischer Pflegekräfte im Vergleich zu anderen bayerischen Regionen sehr hoch.

Im Jahr 2018 hat die Bundesregierung die „Konzertierte Aktion Pflege“ (KAP) zur bedarfsgerechten Weiterentwicklung der Situation der Pflege ins Leben gerufen. Unter Federführung von drei Bundesministerien (Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) sowie unter Beteiligung aller wesentlichen Akteur*innen tagte die KAP und legte im Sommer 2019 die getroffenen Vereinbarungen vor. Eine Arbeitsgruppe beschäftigte sich dabei mit dem Thema „Pflegekräfte aus dem Ausland – Maßnahmen zur Gewinnung von Pflegefachpersonen aus dem Ausland“. Sie formulierte als Ziel: Die Versorgungssicherheit in der Pflege sowie eine gute professionelle Pflege sind vorrangig durch Pflegefachpersonen aus dem Inland und der Europäischen Union zu gewährleisten. Ein darüber hinausgehender Bedarf soll durch Pflegefachpersonen aus Drittstaaten gedeckt werden.³

2 O. Lauxen, C. Larsen, L. Slotala (2019): Pflegefachkräfte aus dem Ausland und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland. Das Fallbeispiel Hessen. In: Bundesgesundheitsblatt 2019, Nr. 62

3 Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.): Konzertierte Aktion Pflege. Erster Bericht zum Stand der Umsetzung der Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1-5. Berlin, 2020. S.64. In Internetpublikation: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/konzertierte-aktion-pflege> (download am 14.05.2021)

Der Schwerpunkt dieser Arbeitsgruppe liegt in der Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten, da hier besondere Herausforderungen bestehen.

Es muss dabei gewährleistet sein, dass Pflegefachpersonen mit ausländischen Abschlüssen die berufsspezifischen Anforderungen an die berufliche Qualifikation und die Berufsausübung in gleicher Weise wie inländische Fachkräfte erfüllen.

Auf internationaler Ebene wirbt Deutschland in vielfältigen Projekten Pflegekräfte bzw. junge Menschen aus Drittstaaten an und qualifiziert diese für den deutschen Pflegemarkt.

Als Orientierung für die Anwerbung der ausländischen Pflegekräfte dient dabei der „Code of Practice“⁴ der WHO, ein Verhaltenskodex zur internationalen Rekrutierung von Gesundheitspersonal. Auch Deutschland ist an diesen Kodex gebunden und berücksichtigt die darin festgelegten Prinzipien, wie etwa Partnerschaften mit den Herkunftsländern abzuschließen und eine aktive Anwerbung aus Entwicklungsländern mit einem entsprechenden Personalnotstand zu unterbinden.

Ausgewählte deutsche Initiativen und der Landeshauptstadt München zur systematischen Rekrutierung von Pflegefachkräften werden im Folgenden vorgestellt.

Projekt „Triple win“

Deutschland hat mit einigen Drittstaaten bilaterale Vermittlungsabsprachen für Pflegeberufe getroffen, mit dem Ziel, nachhaltig, transparent und fair ausländische Pflegefachkräfte anzuwerben.

Seit 2013 werden bereits ausgebildete Pflegefachkräfte aus Bosnien-Herzegowina, Kroatien, den Philippinen, Serbien und Tunesien vermittelt. Die Vermittlung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). 2019 wurde die Vermittlung um einen zweiten Ansatz erweitert. Dieser fokussiert sich auf die Anwerbung von jungen Menschen mit pflegerischer Vorerfahrung aus Vietnam, die im Anschluss in Deutschland die dreijährige generalistische Pflegeausbildung absolvieren.

Arbeitgeber*innen erhalten Unterstützung bei der Gewinnung, Anerkennung und Integration der Pflegekräfte. Die Pflegekräfte selbst profitieren durch neue berufliche und persönliche Perspektiven und nicht zuletzt werden die Familien durch Geldsendungen der Pflegekräfte in ihre Herkunftsländer unterstützt. Es wird nur in Ländern rekrutiert, die einen Fachkräfteüberschuss aufweisen bzw. in denen eine hohe Jugendarbeitslosigkeit besteht.

4 S. Angenendt, M. Clemens, M. Merda (2014): Der WHO-Verhaltenscodex – Eine gute Grundlage für die Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften? Stiftung für Wissenschaft und Politik, Deutsches Institut für Internationale Politik und Sicherheit. In: SWP-Aktuell 25, April 2014

Ziel der Anwerbung ist eine langfristige Bindung der Fachkräfte in Deutschland. Diese setzt eine erfolgreiche berufliche und soziale Integration voraus, die federführend von den Unternehmen zu leisten ist.

Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe

Ende 2019 mit Sitz in Saarbrücken gegründet, unterstützt die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa) Unternehmen im Gesundheitswesen, ausländische Pflegekräfte zu gewinnen. Aktuell konzentrieren sich die Aktivitäten ausschließlich auf Mexiko, die Philippinen und Brasilien. Sie sollen zukünftig auf weitere Länder ausgedehnt werden.

Die DeFa hilft den Unternehmen, seriöse Partnerbüros zu finden, die die Auslandsanwerbung übernehmen, während sie selbst die Anträge auf Visa, die Anerkennung der Berufserlaubnis sowie Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis organisiert. Die Antragsverfahren sollen so beschleunigt und die beteiligten deutschen Behörden entlastet werden. Bereits drei Monate nach dem Visa-Antrag sollen die Fachkräfte nach Deutschland einreisen und nach weiteren drei Monaten soll die berufliche Anerkennung vorliegen. Sprachkurse im Herkunftsland flankieren das Angebot.

Die DeFa möchte künftig gemeinsam mit Partnern Akkreditierungsverfahren für ethisch korrekte und qualitativ hochwertige Anwerbeprozesse anbieten.

Bis Ende 2020 hat die DeFa rund 1.600 Fallbegleitungen mit Kund*innen vereinbart. Durch die Corona-Pandemie kam es zu Einschränkungen wie z. B. bei Sprachkursen. Die DeFa weist daraufhin, dass ein erfolgreicher Anwerbeprozess aus Drittstaaten selten unter einem Jahr abgeschlossen werden kann.

Projekte „Fachkräftegewinnung in der Altenpflege“ und „Modellvorhaben zur Gewinnung von Arbeitskräften aus Vietnam zur Ausbildung in der Krankenpflege in Deutschland“

Beide Projekte unter Federführung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) hatten zum Ziel, den Prozess der Gewinnung junger Menschen aus Drittstaaten zum Zweck einer Pflegeausbildung in Deutschland zu erproben. Als Herkunftsland fungierte Vietnam. Das erste Projekt „Fachkräftegewinnung in der Altenpflege“ hatte eine Laufzeit von 2012 bis 2016, die Teilnehmer*innen absolvierten eine auf zwei Jahre verkürzte Altenpflegeausbildung in Berlin, Bayern, Baden-Württemberg oder Niedersachsen. Das Anschlussprojekt lief von 2016 bis 2019. Es wurden geeignete Bewerber*innen in Vietnam für die Krankenpflegeausbildung ausgewählt. Es folgte eine dreizehmonatige sprachliche sowie eine fachliche Qualifizierung in Vietnam. Danach folgte die Pflegeausbildung und der Integrationsprozess in Deutschland.

Die Projektevaluation zeigte, dass durch beide Projekte eine selbstständige Fortsetzung der Rekrutierungen durch einzelne Akteur*innen der Pflegebranche sowie der GIZ und ZAV erreicht werden konnte und diese weitergeführt werden. Auch der Ansatz, junge Menschen aus Vietnam in Deutschland pflegerisch auszubilden, erwies sich als erfolgreich und praktikabel. Als herausfordernd zeigte sich allerdings der Spracherwerb. So reichten die Sprachkenntnisse des Vorbereitungskurses zunächst nicht aus, weshalb eine gute sprachliche Vorbereitung im Herkunftsland und eine Weiterführung des Sprachunterrichts in Deutschland notwendig sind.

Projekt „Pflegen in Deutschland“ - Sozialreferat als Partner

Dieses Angebot der Bundesagentur für Arbeit richtet sich an Pflegekräfte in Mexiko. Sie sucht in Zusammenarbeit mit dem Nationalen Arbeitsamt Mexiko qualifiziertes Gesundheits- und Pflegepersonal aus Mexiko für Unternehmen des Gesundheitswesens in Deutschland. Der akademische Abschluss an einer mexikanischen Universität ist dabei Pflicht. Das Projekt „Pflegen in Deutschland“ eröffnet interessierten Pflegekräften aus Mexiko Chancen für neue berufliche Perspektiven. An verschiedenen Orten und Terminen in Mexiko präsentieren deutsche Arbeitgeber*innen im Gesundheitswesen ihre Beschäftigungsangebote. Auf dem Weg nach Deutschland erhalten die Pflegekräfte vielfältige Unterstützung. So erfolgt z.B. die Finanzierung von Sprachkursen in Mexiko und Deutschland und eine Begleitung bei der Beantragung des Visums und der Berufsankennung.

Die Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen der LH München hat im Rahmen der Mitarbeit im Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) / Migranet für 16 Gesundheits- und Krankenpfleger*innen aus Mexiko die Anerkennungs- und Einwanderungsberatung übernommen. Ausgestattet mit einer Vollmacht der Anerkennungssuchenden hat die Servicestelle auch die Anträge für die Anerkennung des Berufsabschlusses bei der Regierung von Oberbayern gestellt. 14 Personen haben das für das Antragsverfahren notwendige Deutschniveau B2 in Mexiko erreicht und sind inzwischen nach München eingereist, um eine Anpassungsmaßnahme zu absolvieren. Die beiden anderen Pflegefachpersonen besuchen aktuell weiteren Sprachunterricht im Heimatland bis zum Erwerb des erforderlichen Sprachniveaus. Arbeitgeber dieser Pflegefachkräfte ist das Bayerische Rote Kreuz.

EU-Projekt: „Care International: München – Istanbul – Europa“, Fach- und Nachwuchskräfte-sicherung in der Alten- und Krankenpflege

Dieses Modellprojekt des Referats für Arbeit und Wirtschaft der Landeshauptstadt München in Kooperation mit der Münchenstift GmbH und der Kommune Maltepe

Istanbul, finanziert durch das EU-Programm „Europäisches Solidaritätskorps“ und Mitteln des „Münchener Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms“ (MBQ), ist eine neue Initiative der Europäischen Union (Erasmus +) (vgl. Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16442 des Ausschusses für Arbeit und Wirtschaft vom 19.11.2019). Das Projekt kann als sehr gutes Beispiel für die Gewinnung von Anerkennungspraktikant*innen aus dem Ausland dienen, welche im o.g. Stadtratsantrag „Pflegebeschäftigte entlasten IV - Den Einsatz ausländischer Pflegekräfte fördern“ (Antrag Nr. 20-26 / A 01911) gefordert wird. Es schafft Möglichkeiten für junge Menschen, an Freiwilligen- oder Beschäftigungsprojekten in ihrem eigenen Land oder im Ausland teilzunehmen, die Gemeinschaften und Menschen in ganz Europa zugutekommen. Ziel des Münchener Projektes ist die Rekrutierung von Fachkräften für die Pflege aus dem Ausland in einem geordneten, transparent gestalteten und eigenverantwortlich organisierten Lernprozess. Die Einbindung in die Strukturen des EU-Programms sorgt für eine qualitativ gute Umsetzung des Projektes. Zielgruppe sind Teilnehmende, die über eine Ausbildung als Alten- oder Krankenpfleger*in verfügen und in Münchener Pflegeeinrichtungen als Praktikant*innen erste Erfahrungen machen können. Das Münchener Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) sichert über die Kofinanzierung die Umsetzung, die finanzielle Abwicklung, die Koordination und die Teilnehmendenbetreuung über den Träger EUCON e.V. vor Ort in München. Die Münchenstift GmbH stellt den Teilnehmenden Wohnungen zur Verfügung und zahlt einen Teil des Praktikumsentgelts und der Sprachförderung in München. Des Weiteren wurde das Erasmus+ Programm auf eine neue Zusammenarbeit mit Türkischen Universitäten aus Ankara und Istanbul ausgeweitet, wodurch zusätzlich für türkische Medizinstudent*innen und Ärzt*innen Praktikumsmöglichkeiten in München geschaffen wurden.

Nach Projektstart im Frühjahr 2020 brach leider die Corona-Pandemie aus, wodurch die Umsetzung des Projekts verzögert wurde. Das Projekt hat trotz dieser widrigen Bedingungen die Kooperation mit den kommunalen Partnern in Istanbul und den Teilnehmenden erfolgreich aufrechterhalten können. Um diese Wartezeit für die Teilnehmenden sinnvoll zu nutzen, wurden eine Lern- und Sprachbegleiterin vor Ort in der Kommune Istanbul eingesetzt und als Online-Angebote eine laufende Gruppenarbeit, Sprachkurse, interkulturelle Vorbereitungskurse sowie soziale Begleitung durch deutsche Dozentinnen bereitgestellt. In der Endphase wurde die Münchenstift GmbH an der Umsetzung aktiv beteiligt und ein Relocation Service durch den Träger angeboten. Gleichzeitig wurden die Möglichkeiten für weitere Pflegeanbieter*innen und Krankenhäuser in München geprüft, auch Arztpraxen haben bereits ein starkes Interesse signalisiert. Seit März 2021 haben die ersten neun Pflegeschüler*innen aus der Türkei ihre Freiwilligenstellen bei der Münchenstift GmbH angetreten. Nach Abschluss im April 2022 soll diese Gruppe nach Möglichkeit

in Ausbildungsverhältnisse wechseln.

Wie dargestellt konnte das Projekt „Care International“ trotz der Corona-Pandemie weitgehend ohne große Einschränkungen durchgeführt werden. Das Projekt kooperiert mittlerweile in der Türkei zusätzlich zur Kommune Istanbul mit verschiedenen Universitäten in Ankara und Istanbul. In München werden weitere Anbieter*innen der Altenpflege, der ambulanten Pflege sowie Krankenhäuser als Kooperationspartner*innen aufgenommen.

Die Reisebeschränkungen in der Corona-Pandemie haben insgesamt dazu geführt, dass die gesamten Anwerbepbemühungen ins Stocken gerieten.

Pflegekräfte aus Drittstaaten mit einem Berufsabschluss in der Pflege können auch ohne Anwerbeprogramm in Deutschland arbeiten. Sie benötigen dazu eine Aufenthaltserlaubnis nach §18 des Gesetzes über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (AufenthG) und die Bundesagentur für Arbeit muss der Beschäftigung zustimmen. In der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen gehen auch Beratungsanfragen zur Anerkennung von Personen ein, die in Zusammenhang mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18 AufenthG stehen.

3. Anerkennungsprozess der ausländischen Pflegeabschlüsse

Ausländische Pflegekräfte, die in Deutschland arbeiten möchten, benötigen eine staatliche Zulassung zur Berufsausübung. In der Regel müssen folgende formale Anforderungen erfüllt sein, um als Pflegekraft in Deutschland arbeiten zu dürfen:

- **Anerkannter Abschluss:** Der Abschluss im Herkunftsland muss in Deutschland anerkannt werden. Die zuständige Behörde prüft, ob der Berufsabschluss gleichwertig zum deutschen Abschluss ist. Ist das nicht der Fall, kann entweder eine Kenntnisprüfung oder ein Anpassungslehrgang absolviert werden, um einen sog. Defizitbescheid auszugleichen.
- **Ausreichende Deutschkenntnisse:** Kenntnisse auf dem Niveau B2 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER).
- **Gesundheitliche Eignung:** Eine Bescheinigung eines*r deutschen Ärzt*in ist erforderlich.
- **Persönliche Eignung/Zuverlässigkeit:** Nachweis durch ein Führungszeugnis aus dem Herkunftsland oder ein deutsches polizeiliches Führungszeugnis.

2019 wurden im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege in Deutschland 14.859 Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation gestellt. Damit ist im Vergleich zum Vorjahr die Zahl der Anträge um fast 30 % gestiegen. Der überwiegende Anteil der Anträge auf Anerkennung einer Berufsqualifikation entfällt mit 71,7 % auf Personen aus Drittstaaten, 28,2 % der Personen kommen aus EU-

Staaten.

Für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in der Pflege für München ist die Regierung von Oberbayern (ROB) zuständig. In den letzten drei Jahren sind dort durchschnittlich pro Jahr ca. 1.300 Anträge gestellt worden. Von allen Antragsverfahren kann bei ca. 77 % eine Urkunde zum Führen der Berufsbezeichnung durch die ROB ausgestellt werden.

Im Vorfeld gibt es die Möglichkeit, sich in der Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen im Sozialreferat zur Anerkennung der beruflichen Qualifikation beraten und im Anerkennungsprozess begleiten zu lassen, von der viele Anerkennungs-suchende Gebrauch machen.

Die Fristen für die Bearbeitung der Anträge auf Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse liegen dabei nach Einreichung der vollständigen Unterlagen bei:

- Antragsteller*innen aus EU-/EWR-Staaten: 3 Monate
- Antragsteller*innen aus Drittstaaten: 4 Monate
- beschleunigten Fachkräfteverfahren: 2 Monate (Ausländerbehörde leitet das Anerkennungsverfahren ein)

Bei der Berufszulassung bzw. Anerkennung der Ausbildung durch die Anerkennungsbehörde ergeben sich im Anschluss folgende Entscheidungsmöglichkeiten:

- Sofortige Anerkennung aufgrund einer abgeschlossenen Ausbildung in EU-/EWR-Staaten nach dem in der Anlage zum Pflegeberufegesetz festgelegten Stichtag,
- Anerkennung aufgrund fachlicher Gleichwertigkeit oder Defizitausgleich durch Berufserfahrung,
- Ausgleich von festgestellten Defiziten durch erfolgreiches Absolvieren von dafür notwendigen, von der Behörde festzulegenden Anpassungsmaßnahmen (Anpassungslehrgang oder Kenntnisprüfung).

Änderungen im Anerkennungsverfahren durch das Pflegeberufegesetz

Durch die Einführung des Pflegeberufegesetzes (PflBG) im Jahr 2020 sind neue Rechtsgrundlagen zu Gleichwertigkeit und Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in Kraft getreten. Mit § 66a PflBG – Übergangsvorschrift für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse können Gleichwertigkeitsprüfungen von Pflegeabschlüssen bis 31.12.2024 auf der Grundlage des alten Krankenpflege- bzw. des Altenpflegegesetzes durchgeführt werden. Ausnahmen sind die sog. automatisch anzuerkennenden EU-Abschlüsse, diese erhalten auch bereits die neue Berufsbezeichnung nach dem PflBG.

Aufgrund der Übergangsregelungen nach § 66a PflBG können bis zum 31.12.2024

Anpassungsmaßnahmen bei den Berufsfachschulen für Pflege durchgeführt werden. Die Antragsteller*innen erhalten mit ihrem Bescheid über das festgestellte Defizit eine Liste der Berufsfachschulen und können eine Anpassungsmaßnahme auswählen und diese an einer Einrichtung absolvieren. Bei erfolgreicher Teilnahme erhalten sie die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung.

Die Durchführung der Anpassungsmaßnahmen muss aufgrund der Einführung des PflBG im Jahr 2020 an die neue Gesetzesregelung angepasst werden. Damit verbunden ist v. a. die Dringlichkeit nach einer Vereinheitlichung der Anerkennungsbescheide und Anpassungsmaßnahmen. Die stetig steigenden Antragszahlen – zunehmend aus Drittstaaten – stellen eine Herausforderung für die beteiligten Institutionen dar und implizieren einen wesentlich höheren Bearbeitungsaufwand. Die Gewährleistung des Schutzes der Patient*innen gilt es im Anerkennungsverfahren zu berücksichtigen. Die Bundesländer fordern außerdem die Einführung eines zentralen Abgleichregisters, um Mehrfachantragsstellungen zu vermeiden und einem Anerkennungstourismus entgegenzuwirken. Es stehen darüber hinaus nicht in ausreichendem Maße Plätze für Anpassungsmaßnahmen zur Verfügung.⁵

Auch ist die Durchführung von Anpassungsmaßnahmen nicht Aufgabe von Berufsfachschulen. Diese werden ausschließlich zu Ausbildungszwecken finanziert.

4. Maßnahmen zur Verbesserung des Anerkennungsprozesses

Vor dem Hintergrund des Pflegefachkräftemangels und der Gewinnung ausländischer Pflegekräfte als ein Potenzial zur Deckung des Personalbedarfs gibt es verschiedene Aktivitäten auf unterschiedlichen Ebenen, um den Anerkennungsprozess dieser Fachkräfte zu unterstützen.

Maßnahmen auf Bundesebene

Am 01. März 2020 trat das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft und damit auch das beschleunigte Fachkräfteverfahren. Arbeitgeber*innen können mit einer Vollmacht der Fachkraft ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren bei der örtlichen Ausländerbehörde oder bei der Zentralen Stelle für die Einwanderung von Fachkräften (ZSEF) beantragen. Wesentliche Vorteile dieses Verfahrens sind verkürzte Fristen, sowohl im Rahmen der Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen und bei der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit als auch bei der Auslandsvertretung. An der Umsetzung des Verfahrens in München und im Umland ist die Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen mit ihrem Projekt „Fachinformationszentrum Einwanderung (FizE)“ in Kooperation mit der Ausländerbehörde München maßgeblich beteiligt. Das Projekt wird weiter unten im Text aufgegriffen und dargestellt.

5 Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019. Lohfelden, Silber Druck OHG

Darüber hinaus hat das Bundesministerium für Gesundheit ein Programm zur Gewinnung von Pflegefachkräften aus weit entfernten Drittstaaten gestartet. Seit Juli 2021 können Arbeitgeber*innen, die daran teilnehmen, einen Zuschuss zu den Anwerbekosten erhalten. Dieses Programm gewährleistet durch spezifische Anforderungen eine qualitätsgesicherte Anwerbung von Pflegefachpersonen aus mindestens 3.500 km entfernten Drittstaaten im Rahmen eines Gütesiegels in einem beschleunigten Verfahren nach § 81a AufenthG.

Einrichtungen, die ausländische Pflegekräfte unter dem Dach des gesetzlichen Gütesiegels anwerben, sind verpflichtet, mit der Pflegekraft bereits vor der Einreise einen Vertrag zu schließen und hierbei Kosten insbesondere für Anreise, Sprachkurse sowie berufliche Qualifikationen in Deutschland zu übernehmen und der Pflegeperson bestimmte weitere, bereits von ihr verauslagte Aufwendungen für notwendige Leistungen für die Beschäftigung in Deutschland zu erstatten.

Träger*innen, die Pflegekräfte im Ausland anwerben und einen Beitrag zur medizinischen oder pflegerischen Versorgung erbringen, können Kosten geltend machen. Dazu gehören alle Einrichtungen mit einem Versorgungsauftrag auf Grund der Vorschriften des Fünften oder Elften Sozialgesetzbuches (SGB V oder SGB XI). Neben Krankenhäusern gilt diese Richtlinie zur Förderung von Pflegefachkräften in weit entfernten Drittstaaten im Rahmen des Programms „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ auch für zugelassene Pflege- und Betreuungsdienste sowie für stationäre Pflegeeinrichtungen.

Antragsstellende können einen Zuschuss zu den Anwerbekosten pro Pflegefachkraft von bis zu 6000 € erhalten, jedoch nicht mehr als die tatsächlichen Aufwendungen. Je Träger*in, die oder der einen solchen Antrag stellt, ist die Zuwendung auf die Anwerbung von höchstens 40 Pflegefachpersonen begrenzt. Zuwendungsfähig ist die Summe der tatsächlich entstandenen, nach gesetzlichen Vorgaben erfassten Personalbeschaffungskosten (z.B. für Bewerberauswahl, Sprachkurse im Ausland einschließlich Unterhaltszuschüssen, Anwerbungsmanagement, Reisekosten, Kosten für Ausgleichsmaßnahmen und Sprachkurse im Inland, Kosten von Integration und Mentoring, usw.).

Maßnahmen des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege

Im Herbst 2019 wurde am Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege durch das Referat 47 ein Arbeitskreis „Anpassungsmaßnahmen und Kenntnisprüfungen für ausländische Pflegefachkräfte“ mit Expert*innen einberufen und etabliert. Dieses Gremium identifizierte folgende aktuelle Problemstellungen in der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in den Pflegeberufen:

- Es bestehen erhebliche qualitative und quantitative Unterschiede bei

- Anpassungsmaßnahmen und Kenntnisprüfungen für ausländische Pflegekräfte.
- Daraus resultieren Abwanderungstendenzen („Prüfungstourismus“) der Antragsteller*innen an Berufsfachschulen, die vermeintlich leichter zu bestehende Kenntnisprüfungen und kürzere Anpassungsmaßnahmen durchführen.
 - Niedrige Erlaubnishürden infolge zu geringer Prüfungsanforderungen bergen das Risiko der gefährdenden Pflege aufgrund unzureichender Fachkompetenzen.

Daraus wurden folgende Ziele entwickelt:

- Vereinheitlichung der Anpassungslehrgänge unter Berücksichtigung der Ausbildungsniveaus der Herkunftsländer und der individuellen Berufserfahrung.
- Vereinheitlichung der Vorbereitungslehrgänge und der Kenntnisprüfungen unter Prüfung der rechtlichen Zulässigkeit.
- Konzipierung eines Modells, das Flexibilität zur individuellen Nachqualifizierung und Kategorisierung der Anerkennungssuchenden bietet und für Behörden und Träger*innen der Anpassungsmaßnahmen umsetzbar ist.
- Konzepterstellung für fachlich fundierte und mit der Gleichwertigkeitsprüfung harmonisierte Module für Anpassungslehrgänge//Vorbereitungslehrgänge auf Kenntnisprüfungen.
- „Bayerischer Bausteinkasten“ + Dokumentation des Prüfungssettings + Klärung der Organisation. Bausteine sollten in der Summe die Prüfungsebene ergeben.
- Konkrete Konzepte zur Umsetzung/Handlungsempfehlungen einschließlich Finanzierung der Anpassungsmaßnahmen.

Die Lösungsansätze werden insbesondere auch im Hinblick auf das neue PflBG angepasst. Sie werden vom Arbeitskreis „Anpassungsmaßnahmen und Kenntnisprüfung für ausländische Pflegefachkräfte“ derzeit in Arbeitsgruppen erarbeitet, den Regierungen vorgestellt und sollen nach Abschluss als Empfehlungen vom Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege veröffentlicht werden.

Maßnahmen der Landeshauptstadt München

Wie im Fazit des Beschlusses „Pflegeschwerpunkt bei der Stadtverwaltung“ vom 11.03.2020 (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 17587 des Verwaltungs- und Personalausschusses) deutlich wird, werden die Anforderungen des komplexen und vielschichtigen Themas Pflege von verschiedenen Referaten aus ihrer jeweiligen fachlichen Expertise angegangen und im Rahmen einer referatsübergreifenden kooperativen Vernetzungsstruktur koordiniert. Diese Form der Zusammenarbeit in der Stadtverwaltung trifft auch auf die Gestaltung des Anerkennungsprozesses für im Ausland erworbene Abschlüsse in Pflegeberufen zu.

Im o.g. Arbeitskreis des StMGP „Anpassungsmaßnahmen und Kenntnisprüfungen für ausländische Pflegekräfte“ ist das Gesundheitsreferat bereits vertreten sowie weitere

Akteur*innen aus München.

Pflegefachliche Beratungen zu den verschiedenen Pflegesettings und den Aufgaben- und Kompetenzfeldern von Pflegefachkräften erhalten interessierte ausländische Pflegefachkräfte im Gesundheitsreferat. Die Gewinnung und Anerkennung ausländischer Pflegekräfte wird von der Landeshauptstadt München bereits an verschiedenen Stellen unterstützt. Seit Oktober 2009 bietet die Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen im Sozialreferat Beratungen zur Anerkennung ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse an und unterstützt die Antragsteller*innen auch im Anerkennungsverfahren.

Das Sozialreferat fördert Deutschkurse für beruflich Pflegende der Langzeitpflege zur Verbesserung der Sprachkompetenz bei zertifizierten Bildungseinrichtungen und bei den Pflegeschulen

(www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Sozialamt/fachinformationen-pflege).

Im Projekt „Anerkennungsverfahren für ausländische Pflegekräfte“ der Stadt München werden an der München Klinik Akademie in Kooperation mit der Münchner Volkshochschule GmbH seit 2012 Anpassungsmaßnahmen für Pflegefachpersonen mit ausländischem Berufsabschluss in der Pflege durchgeführt. Diese werden vom Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW) im Rahmen des Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) finanziell gefördert. Das Projekt erhält vom Sozialreferat, Amt für Wohnen und Migration zusätzliche Fördermittel für den Deutschunterricht, der konzeptionell mit der Anpassungsmaßnahme verknüpft ist. Mit diesem Angebot haben bisher ca. 1.000 Pflegefachpersonen ihr Anerkennungsverfahren erfolgreich beenden können. Das Programm richtet sich an ausländische Pflegefachpersonen aus der Region München, die eine Anpassungsmaßnahme durchlaufen müssen.

Beratungsangebote des Sozialreferats

Die Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen im Sozialreferat bietet seit Oktober 2009 zum einen Beratungen zur Anerkennung ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse an und unterstützt die Antragsteller*innen auch im Anerkennungsverfahren. Neben den Anerkennungssuchenden, die sich bereits in München befinden, erreichen die Beratungsstelle auch Anfragen aus dem Ausland.

Zum anderen berät die Servicestelle Arbeitgeber*innen im Rahmen des IQ-finanzierten Projekts „Fachinformationszentrum Einwanderung (FizE)“. Das Projekt wurde bundesweit vor dem Hintergrund des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im März 2020 zur Umsetzung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens ins Leben

gerufen. Dazu hat der Standort München eine Steuerungsgruppe zusammen mit der Ausländerbehörde München, der IHK München und Oberbayern, der HWK München und Oberbayern sowie der Agentur für Arbeit München eingerichtet. Diese Zusammenarbeit, verankert in einer Kooperationsvereinbarung, dient der Optimierung des Ablaufs des o.g. Verfahrens. Bisher haben 157 Arbeitgeber*innen in München und Umland die Beratungsangebote von FizE München in Anspruch genommen. Diese umfassen Einschätzung der Erfolgsaussichten der konkreten Fälle, Beratung und Begleitung der anfragenden Unternehmen im Anerkennungs- bzw. Visum-verfahren sowie Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber*innen. Nach dem aktuellen Auswertungsstand von FizE München kommen 27 Prozent der Arbeitgeber*innenanfragen aus dem Gesundheitswesen.

5. Aktuelle Situation der Anwerbung, Anerkennung und Integration ausländischer Pflegekräfte in den Kliniken und Pflegeeinrichtungen in München

Zum aktuellen Stand der Rekrutierung und des Anerkennungsprozesses ausländischer Pflegefachkräfte wurden die Leitungen der Münchner Krankenhäuser, der vollstationären Pflegeeinrichtungen und der ambulanten Pflegedienste in einer Online-Umfrage Ende Mai 2021 befragt. Insgesamt haben 101 Unternehmen die Umfrage teilweise beantwortet. Darunter waren acht Krankenhäuser, 33 voll- oder teilstationäre Pflegeeinrichtungen und 60 ambulante Pflegedienste. Die Gesamtzahl der im Jahr 2019 rekrutierten ausländischen Pflegefachpersonen liegt nach Auswertung der Daten bei circa 1441 Personen. Davon kamen 645 aus EU/EWR-Staaten und 797 aus Drittstaaten. Die Mehrzahl der Unternehmen gab an, dass diese Zahlen gegenüber den Vorjahren gestiegen oder unverändert geblieben sind.

Die meisten Unternehmen greifen bei den Anwerbemöglichkeiten auf Initiativbewerbungen, private Vermittlungsagenturen und im geringeren Umfang auf bundespolitische Initiativen wie z. B. das Projekt „Triple win“ oder die DeFa zurück. Aber auch private Kontakte, Mitarbeiterwerbung, Social Media, Inserate auf ausländischen Plattformen usw. werden genutzt. Fast zwei Drittel der Organisationen geben an, dass das B1-Sprachniveau nach dem GER nicht ausreicht, um die ausländischen Pflegefachkräfte während des Anerkennungsverfahrens in den Unternehmen gut zu integrieren in die bestehenden Teams und die Versorgung der Patient*innen und Bewohner*innen. Es werden deshalb häufig ergänzende Maßnahmen für diese Mitarbeiter*innen angeboten (z. B. Sprachunterricht).

Circa ein Drittel der Unternehmen verfügt über ein Integrationsmanagement, um die ausländischen Pflegefachkräfte zu unterstützen. Im Eingliederungsprozess benötigen die ausländischen Pflegefachkräfte nach Einschätzung der Arbeitgeber*innen

insbesondere sprachliche Unterstützung in Form von Sprachunterricht, z. T. auch verknüpft mit pflegefachlichen Inhalten (z. B. Grundpflege), direkte Bezugspersonen und Praxisanleitung, Begleitung/Patenschaften, Zeit und Unterstützung bei Behördengängen und im Anerkennungsverfahren, eine „gute“ Willkommenskultur, Hilfestellungen für die bestehenden Teams hinsichtlich Interkulturalität und nicht zuletzt Wohnmöglichkeiten für die ausländischen Pflegekräfte.

Die Unternehmen haben an ein zentrales Anerkennungszentrum, indem Anpassungsmaßnahmen nach dem Bescheid der Anerkennungsbehörde geleistet werden können, folgende Anforderungen:

- schnelle und unbürokratische Abwicklung der Anpassungsmaßnahmen (keine Wartelisten),
- strukturierte und transparente Vorgehensweise für die Anpassungsmaßnahmen,
- Anerkennung der Anpassungsmaßnahmen durch die zuständigen Behörde,
- gute Zusammenarbeit und Kooperation mit den Arbeitgeber*innen,
- Vermittlung der notwendigen Deutschkenntnisse mit Schwerpunkt Fachsprache und
- pflegefachliches Update für die Teilnehmer*innen.

Ungefähr 63 % der angeworbenen ausländischen Pflegefachpersonen aus 2019 sind aktuell noch in den Unternehmen tätig.

Detailliertere Angaben sind aufgrund der anonymen Umfragebeteiligung und des zugesicherten Datenschutzes nicht möglich.

6. Einrichtung eines trägerübergreifenden Anerkennungszentrums in München

In den letzten Jahren ist der Bedarf für die Durchführung von Anpassungsmaßnahmen für ausländische Pflegekräfte deutlich angestiegen. Bislang gibt es jedoch keine Vereinheitlichung für diese Anpassungsmaßnahmen im Anerkennungsverfahren bei den Anbietern.

Deshalb gibt es derzeit die Überlegung, ein trägerübergreifendes Anerkennungszentrum einzurichten sowie seitens des RAW bereits konkrete Planungen für eine Lernplattform zur digitalen Vorbereitung und Unterstützung von Anpassungsmaßnahmen in München (siehe Kapitel 7).

Ausländische Pflegekräfte aus Drittstaaten, die im Zuge des Anerkennungsverfahrens ihres Berufsabschlusses, entsprechend des Bescheides der Anerkennungsbehörde, der Regierung von Oberbayern, eine Anpassungsmaßnahme absolvieren müssen, könnten dies, bis auf die praktische Prüfung, im Anerkennungszentrum tun. Das Zentrum soll sowohl Kenntnisprüfungen und die dazugehörigen Vorbereitungslehrgänge als auch Anpassungslehrgänge zur Erreichung der Erlaubnisurkunde

durchführen.

Mit dem PflBG, das am 01.01.2020 in Kraft getreten ist, verändern sich zukünftig auch die Prüfungsverfahren für ausländische Pflegekräfte im Anerkennungsverfahren. Der administrative Aufwand wird zunehmen, da die Vorbereitung der Antragsteller*innen sowie die Durchführung der Prüfungen komplexer werden. Zwar gilt mit § 66a PflBG noch eine Übergangsvorschrift für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse aus Drittstaaten bis zum 31.12.2024. Diese „Kann-Regelung“ wird voraussichtlich aber nur noch bis 2023 angewendet werden können. Ab dem Frühjahr 2023 werden die ersten inländischen Abschlüsse als Pflegefachfrau/ Pflegefachmann vorliegen, so dass nach derzeitigem Stand ab diesem Zeitraum das Anerkennungsverfahren nach den neuen gesetzlichen Vorschriften durchgeführt wird. Eine Einrichtung des Anerkennungszentrums sollte daher spätestens zum Januar 2023 erfolgen.

Mit dem Aufbau eines trägerübergreifenden Anerkennungszentrums wird die Möglichkeit eröffnet, eine größere Anzahl von Pflegekräften mit einem ausländischen Berufsabschluss effizient für eine Anerkennung und Berufstätigkeit in München in den unterschiedlichen Pflegebereichen vorzubereiten. Die Anpassungsmaßnahmen laufen dabei nach einem standardisierten und einheitlichen Schema ab.

Für die Antragsteller*innen selbst gibt es kaum Möglichkeiten, die Kosten der Anpassungsmaßnahmen zu refinanzieren. Meist scheitert eine Förderung an festgelegten Einkommensgrenzen oder einer fehlenden und aufwendigen Akkreditierung des Anbieters und der Maßnahme (AZAV= Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung). Inhalt dieser Verordnung ist die Festlegung der Voraussetzungen und des Verfahrens zur Akkreditierung von fachkundigen Stellen und zur Zulassung von Trägern und Maßnahmen der Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch. Nur damit können z. B. Bildungsgutscheine vom Jobcenter eingelöst werden. Auch erfolgt derzeit keine Finanzierung von Schulungszentren für Anpassungsmaßnahmen. Aktuell werden diese meist an den Berufsfachschulen für Pflege durchgeführt.

Für eine Vereinheitlichung und Standardisierung der Anpassungsmaßnahmen in München sollen diese in einem trägerübergreifenden Anerkennungszentrum angeboten werden.

Das GSR entwickelt dazu gemeinsam mit dem Sozialreferat und dem Referat für Arbeit und Wirtschaft ein Konzept zur Verbesserung des Anerkennungsprozesses unter Berücksichtigung der bereits bestehenden und geplanten Maßnahmen.

7. Entwicklung einer Lernplattform zur digitalen Vorbereitung und Unterstützung von Anpassungsmaßnahmen in München

Aus den Erfahrungen in der Pandemie mit Schulschließungen, Unterrichtsausfällen und Betretungsverboten von Gesundheitseinrichtungen und der damit verbundenen

Digitalisierung und Erprobung von Distanzunterricht ergeben sich neue Möglichkeiten zur Durchführung von Vorbereitungskursen für die Anerkennung eines ausländischen Pflegeabschlusses. Die vor diesem Hintergrund geplante digitale Lernplattform⁶ zur Unterstützung von Personen im Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Berufsabschlüsse in der Pflege soll folgende Funktionen umfassen:

- Antragsteller*innen, Praxisanleiter*innen, Schulen und Arbeitgeber*innen können zeit- und ortsunabhängig nach einem online-Beratungsgespräch einen Zugang erhalten und vorbereitete Unterrichtsinhalte und Lernaufgaben bearbeiten.
- Die Antragsteller*innen bearbeiten nach jedem Modul einen Test und überprüfen damit ihren Lernstand.
- Zu bestimmten Zeiten werden online Seminare angeboten für Personen, die bestimmte Module durchlaufen und den Modultest bestanden haben. In diesen Seminaren werden Modulinhalte vertiefend bearbeitet.
- Die Antragsteller*innen erhalten einen Ausbildungsplan, der mit Praxisanleiter*innen zur Prüfungsvorbereitung zu bearbeiten ist. Im Rahmen des Vorbereitungslehrgangs erhalten Antragsteller*innen in einer simulativen Lernumgebung an Schulen ein Skills-Training, mit dem die in der Praxis gelernten und geübten Fähigkeiten prüfungsvorbereitend überprüft werden.
- Der mündliche Teil der Kenntnisprüfung oder das Abschlussgespräch am Ende eines Anpassungslehrgangs kann online oder in Präsenz erfolgen.
- Die Plattform bietet umfassende Informationen über Anerkennungsverfahren für Arbeitgeber*innen, Praxisanleiter*innen und Lehrpersonal.
- Antragsteller*innen mit besonderem Förderbedarf (hoher Ausgleichsbedarf oder Personen, die die Prüfung wiederholen müssen) können zusätzlich Intensivmodule buchen.

Diese hybride Form eines standardisierten Angebots zur Vorbereitung und Durchführung von Anpassungsmaßnahmen wird zentrale und dezentrale Elemente zur Gestaltung des Lehr-Lern-Arrangements enthalten, also vorwiegend in Präsenz stattfinden, aber ergänzt werden durch Phasen im Distanzunterricht. Je nach Ausführung ist eine auf die/den Antragsteller*in abgestimmte, individuelle, schnelle oder langsame Vorbereitung möglich. Der fallorientierte modulare Aufbau ermöglicht eine generalistische Schwerpunktsetzung in den Prüfungsteilen nach Setting und Altersstufen. Alle beteiligten Akteur*innen erhalten damit gezielte Informationen und eine gute Orientierung.

Mit einer digitalen Lernplattform wird ein Netzwerk von Schulen (und genehmigten

⁶ Das RAW bereitet dafür derzeit eine Beschlussvorlage für den Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft (AfAW) im Frühjahr 2022 vor. Der Start des Projektvorhabens ist auch für Frühjahr 2022 vorgesehen.

Einrichtungen) geschaffen und eine qualitativ ansprechende sowie effiziente Struktur aufgebaut, die Nutzer*innen aus der Stadtregion München (Schulen, Einrichtungen, Lernende) stärker vernetztes und flexibleres Arbeiten ermöglicht.

Die Entwicklung der Plattform wird im Auftrag der LHM, gefördert durch das Münchner Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramm (MBQ) im RAW, von einer IT Service Firma gehostet und administriert.

8. Übernahme der Anerkennung ausländischer Pflegefachberufe im übertragenen Wirkungskreis durch die Landeshauptstadt München

Der Verwaltungsvollzug für die in den Heilberufsgesetzen des Bundes geregelten Anerkennungsmöglichkeiten für Gesundheits- und Krankenpfleger*innen (Krankenpflegegesetz) ist in der Verordnung über die zuständigen Behörden zum Vollzug des Rechts der Heilberufe (HeilBZustV) geregelt. Damit sind im Geschäftsbereich des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege die Bezirksregierungen für die bundesrechtlich geregelten Heil- und Gesundheitsfachberufe im Anerkennungsverfahren zuständig. Die für München zuständige Anerkennungsbehörde ist die Regierung von Oberbayern (ROB).

Laut ROB resultieren Verzögerungen im Verfahren überwiegend aus nicht vollständig eingereichten Unterlagen. Ein entsprechender Antrag kann nur bearbeitet werden, wenn alle notwendigen Unterlagen vorliegen. Die Bearbeitungsfristen beginnen erst, wenn der Anerkennungsbehörde alle benötigten Unterlagen vorliegen. Auch aufgrund des hohen Aufkommens an Anträgen kann es zu Verzögerungen in der Bearbeitung der Anträge kommen, genauso wie bei Personalengpässen. Die ROB bestätigt aber auf Nachfrage, dass die gesetzlichen Fristen in der Regel eingehalten werden.

Mit Stadtratsantrag Nr. 14-20 / A 06268 vom 25.11.2019 wurde angeregt, beim Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege die Übertragung der Durchführung von Anerkennungsverfahren im übertragenen Wirkungskreis zu beantragen, um diese fristgerecht bearbeiten zu können und dem Pflegekräftemangel durch eine zügigere Bearbeitung der Anträge im Stadtkreis München entgegenzuwirken.

Das GSR empfiehlt eine Übernahme der Durchführung von Anerkennungsverfahren durch die Landeshauptstadt München nicht anzustreben, da der Hauptgrund für die Verzögerung bei der Bearbeitung von Anträgen auf Anerkennung eines ausländischen Pflegeabschlusses in unvollständig eingereichten Unterlagen liegt. Eine etwaige Aufgabenübertragung auf die Stadt München ist insofern unbehelflich.

Hier setzen bereits folgende Unterstützungsangebote an:

Auf Bundesebene werden dem durch die Einrichtung der DeFA, die im Anwerbe-

prozess ausländischer Fachkräfte u.a. die Anträge auf Visa, die Anerkennung der Berufserlaubnis sowie die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis organisiert, Rechnung getragen.

Zudem bietet auf Landesebene seit 01. März 2021 die Koordinierungs- und Beratungsstelle Berufsanerkennung (KuBB) bei der Regierung von Mittelfranken in Nürnberg Beratungsleistungen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen an. Zielgruppen sind Unternehmen, die Fachkräfte aus Drittstaaten im Rahmen eines beschleunigten Fachkräfteverfahrens rekrutieren wollen und Anerkennungssuchende in Bayern, die ihre berufliche Qualifikation im Bereich der Gesundheitsberufe anerkennen lassen wollen. Das Bayerische Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales empfiehlt ausländischen Pflegefachpersonen dringend eine Beratungsstelle zu konsultieren, da eine direkte Antragstellung ohne Kenntnisse zum Ablauf des Verfahrens und den vorzulegenden Unterlagen zu erheblichen Verzögerungen im Ablauf führen kann.

Auf kommunaler Ebene unterstützt die Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen im Sozialreferat die Antragsteller*innen im Anerkennungsverfahren.

9. Zusammenfassung

Neben den zahlreichen und unbedingt notwendigen weiteren Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Pflege wie etwa die Steigerung der Ausbildungskapazitäten, die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und eine höhere Entlohnung avanciert die Gewinnung und Zuwanderung von ausländischen Pflegekräften immer mehr zu einem weiteren wichtigen Instrument, um den Fachkräftebedarf in den Einrichtungen des Gesundheitswesens zu decken. Das belegen auch die steigenden Anträge zur Anerkennung ausländischer Pflegeabschlüsse in den letzten Jahren. Dafür müssen aber einige grundlegende Regelungen getroffen werden, um den Anerkennungsprozess zu vereinheitlichen und effizienter zu gestalten, um diese Fachkräfte gut und gelingend in den Arbeitsmarkt der Pflege zu integrieren und eine sichere Versorgung der Patient*innen und Bewohner*innen in den verschiedenen Sektoren der Pflege zu gewährleisten.

Dies bedeutet insbesondere

- einer größeren Anzahl von Pflegekräften mit einem ausländischen Berufsabschluss zu ermöglichen, sich für eine Anerkennung und Berufstätigkeit in München in den unterschiedlichen Pflegesettings vorzubereiten.
- ein standardisiertes, strukturiertes und flexibilisiertes Angebot an Anpassungsmaßnahmen nach dem PflBG zu offerieren.
- die Vermittlung und Überprüfung des aktuellen pflegfachlichen Wissens und der notwendigen Handlungskompetenzen bei den Anerkennungssuchenden, um die Pflegequalität sicherzustellen.

Die Beschlussvorlage ist mit dem Sozialreferat, dem Referat für Arbeit und Wirtschaft und der Gleichstellungsstelle für Frauen abgestimmt.

Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA-Satzung).

Der Korreferent des Gesundheitsreferats, Herr Stadtrat Stefan Jagel, der zuständige Verwaltungsbeirat, Herr Stadtrat Prof. Dr. Hans Theiss, das Sozialreferat, das Referat für Arbeit und Wirtschaft, die Gleichstellungsstelle für Frauen sowie die Stadtkämmerei haben einen Abdruck der Vorlage erhalten.

II. Antrag der Referentin

1. Das Gesundheitsreferat wird beauftragt, gemeinsam mit dem Referat für Arbeit und Wirtschaft und dem Sozialreferat ein Konzept für eine Verbesserung des Anerkennungsprozesses ausländischer Pflegekräfte in München zu entwickeln und für den Haushalt 2023 anzumelden.
2. Der Antrag Nr. 14-20 / A 06268 ist damit geschäftsordnungsgemäß erledigt.
3. Der Antrag Nr. 20-26 / A 01911 bleibt bis zum 31.12.2022 aufgegriffen.
4. Dieser Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss
nach Antrag.

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Die Vorsitzende

Verena Dietl
3. Bürgermeisterin

Die Referentin

Beatrix Zurek
berufsmäßige Stadträtin

- IV. Abdruck von I. mit III. (Beglaubigungen)
über das Direktorium HA II/V - Stadtratsprotokolle
an das Revisionsamt
an das Direktorium – Dokumentationsstelle
an das Gesundheitsreferat, Beschlusswesen GSR-RB-SB
- V. Wv Gesundheitsreferat, Beschlusswesen GSR-RB-SB
zur weiteren Veranlassung (Archivierung, Hinweis-Mail).