NIEDERSÄCHSISCHER LANDTAG
18. WAHLPERIODE

N i e d e r s c h r i f t

über die 14. - öffentliche - Sitzung
der Kommission zu Fragen der Migration und Teilhabe
am 1. September 2020
Hannover, Landtagsgebäude

Tagesordnung: Seite:

1. „**Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in Niedersachsen erleichtern“**

   Beratung und Beschlussfassung über Erörterungsgegenstände (§ 2 Abs. 3 der besonderen GO i. V. m. § 18 b Abs. 1 GO LT)

   Anhörung der Helios Kliniken Mittelweser 5

   Anhörung der Industrie- und Handelskammer 8

   Unterrichtung durch die Landesregierung 11

   Aussprache 19

   Weiteres Verfahren 23

2. **„NIR-Positionspapier Bildung: Integration und Inklusion in Schulen“**

   Beratung und Beschlussfassung über Erörterungsgegenstände (§ 2 Abs. 3 der besonderen GO i. V. m. § 18 b Abs. 1 GO LT)

   Beratung 25

   Beschlussfassung durch die Kommission 25

3. **„Racial Profiling“**

   Beratung und Beschlussfassung über Erörterungsgegenstände (§ 2 Abs. 3 der besonderen GO i. V. m. § 18 b Abs. 1 GO LT)

   Unterrichtung durch die Landesregierung und Aussprache 27

4. **Verschiedenes** 29

Anwesend:

Mitglieder der Kommission:

1. Abg. Petra Tiemann (SPD), Vorsitzende
2. Abg. Christoph Eilers (CDU)
3. Abg. Christian Meyer (i. V. d Abg. Susanne Menge) (GRÜNE)
4. Abg. Jens Ahrends (AfD)

5. Frau Prof. Dr. Olga Graumann
6. Herr Dündar Kelloglu
7. Herr Jürgen Schrader-Bendfeldt
8. Herr Osman Timur
9. Herr Mustafa Yalcinkaya

Stellvertretende Mitglieder der Kommission:

10. Frau Djenabou Diallo-Hartmann
11. Frau Lucy Grimme
12. Herr Ahmet Kimil
13. Frau Sibylle Naß
14. Herr Kurt W. Niemeyer
15. Frau Banafsheh Nourkhiz

Von der Landtagsverwaltung:

Regierungsrätin Böhm.

Niederschrift:

Regierungsdirektor Heuer (Top 1)
Redakteurin Dr. Schütze (Top 2 bis 4), Stenografischer Dienst.

Sitzungsdauer: 16.01 Uhr bis 18.36 Uhr.

Außerhalb der Tagesordnung:

Billigung von Niederschriften

Die **Kommission** billigte die Niederschriften über die 8. und die 11. Sitzung.

***

Tagesordnungspunkt 1:

„Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in Niedersachsen erleichtern“

Beratung und Beschlussfassung über Erörterungsgegenstände (§ 2 Abs. 3 der besonderen GO i. V. m. § 18 b Abs. 1 GO LT)

Anhörung

Helios Kliniken Mittelweser

Anwesend:

- Thomas Clausing *(Geschäftsführer)*

Im Vorfeld der Sitzung war den Kommissionsmitgliedern eine PowerPoint-Präsentation zugeleitet worden. Sie ist der Niederschrift als **Anlage 1** beigefügt.

Herr **Thomas Clausing** trug Folgendes vor:

Ich möchte zunächst kurz unsere beiden Krankenhäuser in einem Schnelldurchlauf vorstellen. Es handelt sich um einen Grund- und Regelversorger im Landkreis Nienburg mit 272 Betten - das ist, bezogen auf die Größe, ein durchschnittliches Krankenhaus - sowie ein weiteres, ein kleines Krankenhaus, nämlich das Krankenhaus Stolzenau ebenfalls im Landkreis Nienburg mit 59 Krankenhausbetten.

Wie Sie sicherlich schon häufiger den Medien entnommen und wahrscheinlich auch in vielen Gesprächen mit Krankenhausbetreibern und Pflegeheimbetreibern gehört haben, leiden auch wir an einem Pflegefachkräftemangel; und das nicht etwa, weil Pflegekräfte bei uns schlecht bezahlt würden. Sie alle werden tariflich und zum Teil sogar außertariflich vergütet, sodass es tatsächlich nicht am Geld liegen kann.

Schlichtweg: Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte aus Deutschland ist tatsächlich leer. Im Schnitt bekommen wir am Standort Nienburg und Stolzenau im ersten halben Jahr sieben bis acht Bewerbungen von Pflegekräften - dabei reden wir über Bewerbungen; wir reden nicht von Einstellungen -, die gewisse, durchaus berechtigte, Vorstellungen haben. Sie möchten etwa von Montag bis Freitag von 8 bis 12 Uhr arbeiten. Sie hätten gern noch einen Kindergartenplatz dazu. Ergänzend wäre es auch noch super, wenn man an Weihnachten, Ostern und Silvester nicht arbeiten müsste. Diesen Wunsch haben inzwischen alle. Das Problem ist: Wir betreiben Krankenhäuser das gesamte Jahr über und auch in der Nacht. Das ist tatsächlich ein wenig die Problemlage.

Gerade ältere Pflegekräfte kompensieren das sehr häufig, indem sie, genauso wie sie es früher gewohnt waren, rund um die Uhr arbeiten und zur Verfügung stehen. Aber das Problem ist: Auch hier bewegen wir uns in einem Bereich, der immer stärker dem Demographiewandel unterworfen wird.

Aus diesem Kontext heraus, um prospektiv dem demographischen Wandel, aber auch dem aktuellen Pflegemangel entgegenzutreten, haben wir uns bei den Helios Kliniken bewusst dafür entschieden, Pflegekräfte aus dem Ausland zu gewinnen.

Das betrifft Länder, die zur Europäischen Union gehören, aber auch Länder, die in dem Kontext regelhaft als Drittstaaten genannt werden, wie die Philippinen, Mexiko oder auch Brasilien. Dabei geht es um Projekte über die zentrale Arbeitsvermittlung der Arbeitsagentur oder auch um Projekte mit Vermittlern für ausländische Pflegekräfte.

Wichtig ist mir, hier zu unterstreichen, dass wir uns bewusst nicht für irgendwelche „schwarzen Schafe“ entscheiden, sondern für Anbieter, die hoch qualitative Arbeit leisten, die wir auch vor Ort kontrollieren und bei denen es definitiv nicht darum geht, kurzfristig für wenig Geld Pflegekräfte zu bekommen, sondern auch darum, viel Geld in Sprachausbildung, kulturelle Bildung und Ähnliches zu investieren, um am Ende des Tages mit den neuen Kollegen einen funktionierenden Krankenhausbetrieb zu gewährleisten. Hier ist der Spracherwerb die wesentliche Komponente. Einen Krankenhausbetrieb ohne hinreichende Sprachkenntnisse der Kollegen sicherzustellen, wird uns nicht gelingen. Die Pflegekräfte, die schon jetzt bei uns tätig sind, würden das auch nicht langfristig tolerieren, da mangelnde Sprachkenntnisse den Arbeitsaufwand weiter erhöhen.

Worum geht es uns? Ich habe das einmal kurz zusammengefasst. Was die berufliche Anerkennung angeht, so ist zwingende Voraussetzung, dass auch weiterhin geprüft wird. Denn nur so können wir grundsätzlich die Einhaltung von Qua-

litätsstandards, die wir auch unterstützen, sicherstellen.

Verantwortlich ist selbstverständlich immer die in dem jeweiligen Bundesland zuständige Behörde. Das ist einer der Punkte, die für uns als Gesamtunternehmen Helios Kliniken Deutschland - wir haben 89 Krankenhäuser, sind in vier großen Regionen aufgestellt - zu Problemen führen, weil wir es in jedem Bundesland mit anderen Regelungen und damit immer wieder mit neuen Strukturen zu tun haben, die sich regelhaft ändern, worauf wir uns jedes Mal wieder neu einstellen müssen. Aus unserer Sicht als bundesweiter Arbeitgeber wäre es wünschenswert, wenn wir hier zu einer Vereinheitlichung kämen, sofern das denn möglich ist.

Das leitet mich zu dem nächsten Punkt über, nämlich dazu, dass die Bescheide immer nur in dem jeweiligen Bundesland rechtskräftig sind. Wenn wir Kollegen, die aus dem Ausland kommen, bei denen wir uns viel Mühe gegeben haben, sie nach Deutschland zu holen, und denen man erklärt, dass etwa Nienburg ganz schön ist, die dann aber, wenn sie hier ankommen, feststellen, dass Nienburg ihnen vielleicht doch etwas zu ländlich ist, und die deshalb lieber in die Großstadt wollen, ermöglichen könnten, z. B. in Hamburg weiterzuarbeiten, hätte sich der Weg dann wenigstens innerhalb der Helios-Gruppe gelohnt, wenn wir so jemandem eine langfristige Perspektive im Unternehmen bieten könnten.

Es gibt in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Anforderungen an die einzureichenden Dokumente. Die daraus resultierenden Angebote an die Bildungsmaßnahmen, die wir zur Verfügung stellen müssen oder die in den Ländern zur Verfügung gestellt werden müssten, sind sehr unterschiedlich. Auch das macht den Prozess nicht unbedingt leichter.

Somit ist ein Wechsel von dem einen in ein anderes Bundesland komplex.

Ein weiterer Punkt - hier möchte ich wieder einmal die globale deutsche Perspektive einnehmen; ich verantworte bei Helios das Projekt für Deutschland: Die Attraktivität stellt sich im Ausland und für ausländische Pflegekräfte, die sich für den Weg nach Deutschland entscheiden, bezogen auf die unterschiedlichen Bundesländer unterschiedlich dar. Das Thema der Unterschiedlichkeit ist nicht ganz unerheblich. Niedersachsen ist nicht unbedingt das attraktivste Bundesland. Pflegekräfte, die sich auf den Weg nach Deutschland machen, schauen natürlich auch, wo sie es erst einmal relativ einfach haben und wo sie schnell eine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben. Wenn jemand in Baden-Württemberg einen Defizitbescheid bekommt, kann er parallel dazu schon den Beruf des Krankenpflegehelfers anerkannt bekommen. Auch das ist ein staatlich anerkannter Beruf. Viele derer, die zu uns kommen, haben einen Bachelor- oder Masterabschluss, sind formal also höher qualifiziert. Da ohnehin eine Anerkennungsmaßnahme und eine Gleichwertigkeitsprüfung zur Pflegefachkraft stattfindet, ist das ein Punkt, den ich gern ändern würde, wenn ich das in Niedersachsen tun könnte.

Auch im Ausland - man mag das vielleicht nicht glauben - gibt es inzwischen einen Wettbewerb um gute Kräfte. Wenn wir gerade etwa im Bereich der Intensivpflegekräfte oder der Anästhesiefachkräfte oder geriatrischer Fachkräfte Menschen für unser Bundesland gewinnen wollen und sie in Niedersachsen nicht in jedem Fall sicher sein können, dass sie zumindest eine Teilanerkennung bekommen, entscheiden sie sich meistens erst einmal für eine Klinik z. B. in Baden-Württemberg.

Warum ist das für sie so relevant? Wenn sie die Anerkennungsprüfung - in zwei Anläufen - nicht schaffen, müssen sie formal erst einmal wieder ausreisen, um dann einen neuen Versuch unternehmen zu können. Somit ist Sicherheit für die Betreffenden eine relevante Komponente.

Bei der Gleichwertigkeitsprüfung kann es - ganz klassisch - zu einem Ablehnungsbescheid kommen. Es kann die volle Anerkennung geben, und es gibt die Möglichkeit des Defizitbescheides, was die häufigste Form ist. Auch hier gibt es von Bundesland zu Bundesland erhebliche Unterschiede; auch in der Tiefe der Prüfung. Grundsätzlich sind wir für eine tiefe Prüfung, die aber so sein sollte, dass dann, wenn die Voraussetzungen vorliegen, grundsätzlich im Zweifelsfall eine volle Anerkennung ermöglicht wird.

Unsere praktische Erfahrung in Niedersachsen ist: Selbst eine promovierte Pflegekraft aus dem Ausland mit vorhergehendem Bachelor- und Masterabschluss, der die Theoriestunden ebenso wie die Praxisstunden genauso abbildet, bekommt keine Vollanerkennung. - Wir haben das tatsächlich einmal ausprobiert. Als Mitglied des Aufsichtsrates der Helios Kliniken in Schwerin habe ich gedacht: Ich probiere das mal aus und melde

die betreffende Person in Mecklenburg-Vorpommern an. - Dort hat sie sofort eine Vollanerkennung bekommen. Das war ganz charmant. Die Person arbeitet inzwischen in Schwerin. Allerdings ist mir tatsächlich Folgendes passiert: Man ruft auch mal beim zuständigen Amt an und fragt nach. Dann heißt es pauschal: Wir geben überhaupt keine Vollanerkennung aus. Das haben wir noch nie so gemacht. - Solche Aussagen mag ich. „Das haben wir schon immer so gemacht“ ist - so hat man mir mal erklärt - eine Aussage, die eigentlich nicht mehr in die heutige Zeit passt. Vielmehr bewegen wir uns im Bereich von Verordnungen und Verwaltungsakten, und da ist jeder Fall eigentlich individuell zu prüfen. - Das hat aber nichts gebracht. Das ist am Ende so gewesen.

Eine weitere Spezialität in Niedersachsen ist, dass immer ein Arzt Teil der Prüfungskommission sein muss. Das ist ausschließlich in Niedersachsen der Fall. Das verkompliziert den gesamten Prüfungsprozess noch einmal, weil das Kollegen sein müssen, die dafür eine Befähigung haben.

Hinzu kommt, dass der Sachverstand der Sachbearbeiter bei der Gleichwertigkeitsprüfung stark variiert. Wenn wir für die Helios Kliniken Mittelweser für 30 Pflegekräfte die Gleichwertigkeitsprüfung beantragen, was wir getan haben - die Kräfte sollen im Januar einreisen -, dann ist es schon beeindruckend, dass alle mindestens einen Bachelorabschluss haben und zum Teil sogar von der gleichen Uni kommen, aber nicht alle den gleichen Defizitbescheid bekommen. Wenn man differenzierter nachfragt, bekommt man ähnliche Aussagen, wie ich sie schon zum Besten gegeben habe. Zum Teil sind die Linien nicht einmal innerhalb der Ämter kongruent zueinander.

Ich möchte aber nicht nur Schlechtes sagen. Natürlich bekommt man auch viel Engagement mit, was gerade in dem Themenkomplex, bei dem wir gerade erst am Anfang der Frage des Pflegemangels sind, sehr wünschenswert ist. Hierzu möchte ich Ihnen einige Empfehlungen an die Hand geben.

Die Defizitprüfungen sollten weiterhin so durchgeführt werden, wie dies sein soll, dann aber bitte, wenn dies möglich ist, bundesweit mit gleichen Regularien und gleichen Prüfungen, die stattfinden, und auch mit einem bekannten Rahmen, auf dessen Basis geprüft wird.

Wenn es möglich ist und die Formalien erfüllt sind, sollte eine automatische Teilanerkennung von bundesweit gültigen Referenzberufen oder Pflegeunterstützungsberufen erfolgen. Das ist das, was ich gerade schon geschildert habe. Für den Weg einer Pflegekraft zu uns nach Deutschland investieren die Betreffenden und auch die Kliniken sehr viel. Wenn wir jemanden so weit auf den Weg gebracht haben und er dann vielleicht mal zwei schlechte Tage hat und deshalb wieder ausreisen muss, ist dies der schlechteste Weg. Wenn wir die Betreffenden entsprechend nachqualifizieren können und sie es nach einem Jahr oder nach zwei Jahren noch mal probieren können, haben wir jemanden für unser Gesundheitswesen gewonnen, der zukünftig unterstützt. In den Pflegeassistenzberufen ist in jedem Fall eine Anerkennung möglich. Das sollte eigentlich gewährleistet sein und wäre tatsächlich nichts Falsches.

Auch die Anpassungsmaßnahmen bei fachlichen Defiziten - im Defizitbescheid wird festgestellt, dass in einem bestimmten Bereich noch Kenntnisse zu erwerben bzw. dass Praxiseinsätze, also praktische Einsatzstunden, noch nachzuholen sind, die formal nicht ausreichend vorgelegen haben - sollten strukturiert und einheitlich sein. Auch hier erleben wir ein unterschiedliches Bild auch innerhalb Niedersachsens.

Gehen Sie für die Helios Mittelweserkliniken davon aus, dass am 1. Januar 30 Pflegekräfte aus den Philippinen einreisen. Wir haben den Vorteil, dass wir eine eigene Pflegeschule haben. Wenn man 30 verschiedene Defizitbescheide hat und alle individuell zu etwas qualifiziert werden müssen, dann entspricht das der Quadratur des Kreises. Das wird man nicht hinbekommen.

Natürlich muss das in einem Kollektiv gemacht werden. Ich kann mir nicht für jeden Einzelnen eine eigene Lehrkraft leisten, die den jeweils Betreffenden vier Monate lang dorthin entwickelt. Unser Wunsch ist hier eine Standardisierung.

Ein positiver Aspekt ist, wie ich finde, dass in Niedersachsen auch die Sprachkenntnisse geprüft werden. Das ist, wie ich bereits ausgeführt habe, für uns eines der wesentlichen Qualitätsmerkmale; selbstverständlich neben der fachlichen Kenntnis in dem betreffenden Fachgebiet. Die Sprachkenntnisse werden nicht in allen Bundesländern geprüft. Ich halte das aber für exorbitant wichtig.

Wir erleben es immer wieder, dass es gerade auf dem Markt der Vermittler viele „schwarze Schafe“ gibt, die einen schnellen Euro mit Pflegekräften aus dem Ausland verdienen wollen, denen sie viel versprechen, die erstaunlicherweise B2-Zertifikate haben. Wenn man dann versucht, sich mit ihnen zu unterhalten, freut man sich, wenn man ein nettes „Hallo“ zurückbekommt. So darf es nicht sein! Wichtig ist uns, dass die Sprachkenntnisse geprüft werden, zumal dies die Möglichkeiten der „schwarzen Schafe“ unter den Vermittlern auf dem Markt deutlich reduziert. Insofern ist unser Wunsch, dass die Sprachkenntnisse weiterhin konstruktiv und nachhaltig geprüft werden, damit wir eine entsprechende Sprachqualität bekommen. Wenn jemand erst einmal die Berufszulassung als Pflegekraft bekommen hat, können aus mangelnden Sprachkenntnissen Schäden für Patienten erwachsen, etwa wenn es bei Notfällen oder auch im Alltag zu Verständigungsschwierigkeiten kommt.

Grundsätzlich ist, so glaube ich, klar, dass wir ohne ausländische Pflegekräfte nicht zurechtkommen. Das zeigt aus meiner Sicht im Moment auch die Corona-Krise ganz deutlich. Wir alle haben Corona ganz gut gemeistert, und auch die Krankenhäuser sind zum Glück von italienischen Verhältnissen verschont geblieben. Hätten uns die italienischen Verhältnisse ereilt, wäre das gerade im Bereich der Intensivmedizin sehr sportlich geworden. Wir haben alle gemeinsam - ich spreche jetzt pauschal für die Krankenhäuser - aktiv Intensivbetten aufgebaut. Das haben wir hinbekommen, und wir hätten sie auch personell bespielen können; aber nur dann, wenn wir sämtliche Pflegekräfte - auch Pflegekräfte, die gar nicht mehr in der Pflege, sondern etwa im Bereich der Verwaltung tätig sind - hätten aktivieren können. Das hätte dann aber bedeutet, dass die Prozesse im Bereich der Verwaltung oder in anderen Strukturen nicht mehr gelaufen wären. Ein Krankenhaus funktioniert aber tatsächlich nur, wenn alle Bereiche - Ärzte, Pflege und Verwaltung - funktionieren.

Ich hoffe, dass uns Corona nur temporär beschäftigen wird. Aber schauen Sie sich nur einmal die demographische Situation in meinem Krankenhaus an. 42 % aller meiner Mitarbeiter sind über 50 Jahre alt. Wir bilden am Standort maximal aus. Wir verlassen uns also nicht nur auf die ausländischen Pflegekräfte. Auch das ist ganz klar. Derzeit haben wir für diese verhältnismäßig kleinen Krankenhäuser - keine Maximalversorger - 125 Auszubildende bei uns am Schulstandort. Als Arbeitgeber gehen wir diesen Weg ganz bewusst und investieren in die Ausbildung.

Warum brauchen wir trotzdem kurzfristig Pflegekräfte aus dem Ausland? Weil wir immer wieder damit zu tun haben werden, temporäre Lücken zu stopfen. Wenn nämlich in einem Jahr mehr Leute bei uns in den Ruhestand gehen, als wir über die Ausbildung nachziehen können, brauchen wir für die sich daraus ergebenden Lücken Pflegekräfte aus dem Ausland.

Der Prozess muss dann reibungslos funktionieren. Es darf dann nicht erst noch drei Jahre dauern, bis das alles funktioniert, sondern dann muss das für uns als Arbeitgeber planbar und überschaubar sein.

Industrie- und Handelskammer

Anwesend:

- Prof. Dr. Günter Hirth

Herr Prof. Dr. Hirth bezog sich bei seinen Ausführungen auf eine PowerPoint-Präsentation, die den Kommissionsmitgliedern bereits im Vorfeld der Sitzung zugeleitet worden war. Die Präsentation ist der Niederschrift als **Anlage 2** beigefügt.

Herr Prof. **Dr. Günter Hirth** trug Folgendes vor:

Wir freuen uns, dass wir nicht nur für Fragen der Migration und der Teilhabe hier sind, sondern dass wir auch Teil der Antworten auf diese Fragen sein dürfen.

Wir bewegen uns in einem etwas anderen Feld, als es Herr Clausing gerade vorgestellt hat. Die Industrie- und Handelskammern sind zuständige Stellen für den Vollzug des Berufsausbildungsgesetzes. Wir haben in Deutschland, anders als in den landesrechtlich geregelten Pflegeberufen und auch den pädagogischen Berufen, einen Numerus Clausus von 326 Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz und nach Handwerksordnung. Dafür sind die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern zuständig. In dieser Zuständigkeit haben wir auch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu prüfen und die Bescheide auszustellen.

Wir in Hannover machen das für ungefähr 200 000 Unternehmen, die Mitgliedsunternehmen der IHK Hannover und der IHK Braunschweig.

Fast alle anderen IHKn haben das in Nürnberg zu einer IHK FOSA, IHK Foreign Skills Approval, zentralisiert. Sie arbeitet dem Grunde nach genauso wie wir.

Ich möchte Ihnen heute gern zwei Dinge vorstellen.

Erstens. Was tun wir eigentlich, und wie tun wir es?

Es gibt einige Herausforderungen, vor denen wir stehen.

Die Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen, die Beratung und all diese Dinge sind keine isolierten Heldentaten. Sie sehen, das BMAS, das BMBF und auch das MS, das IQ-Netzwerk und auch wir sind dabei. Das ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Ja: Wir haben an dem Punkt für die Bescheide den Hut auf. Aber ich will hier offen, frank und frei, sagen, dass es hier auf die Finanzierung, aber auch auf die gemeinsame Arbeit ankommt.

Was tun wir also? Wir haben hier in Hannover eine doppelte Rolle.

Die erste Rolle ist die der Anerkennungsberatung, die wir als großer Partner des sogenannten IQ-Netzwerkes haben. Menschen kommen zu uns und bringen etwas aus dem Ausland mit, und Sie wundern sich, wie viel sie mitbringen. Für mich, der ich das jetzt seit sieben Jahren mache, war es erstaunlich, wie viel sie mitbringen, und zwar auch aus Ländern, von denen mir das vorher nicht so richtig klar war. Ich habe mein Leben lang im Bildungswesen verbracht. Mir war zuvor nicht klar, dass dort so viel und auch so viel Gutes gemacht wird.

Wir sind sehr gerne Teil des IQ-Netzwerkes, weil wir dort den Gateway haben, auf dem wir sozusagen alle bekommen, ob sie nun mit einem Hochschulabschluss oder mit einer beruflichen Qualifikation oder mit einer rein schulischen Ausbildung kommen. Dort kommt alles. Ich erkläre gleich noch, was alles kommt.

Ferner betreiben wir „hoheitlich beliehen“ die so genannte Anerkennungsstelle in der IHK, in der wir prüfen - und zwar nur für diejenigen, die einen Referenzberuf im Rahmen der IHK-Berufe haben; das sind ziemlich genau 211. Die Anerkennungsberaterinnen und Berater sprechen dort mit den Klienten, was es denn sein darf. Oft hat man ein wenig die Wahl. Dann wird geklärt, wofür sinnvollerweise ein Antrag gestellt werden sollte. Die Anerkennungsstelle prüft das dann. Wir als eine der großen IHKn in Deutschland können das deshalb selbst machen, weil wir ein breites Netzwerk an Ausbildungsberatern haben, die über einen Fortbildungsabschluss verfügen, die das für verschiedene Branchen beurteilen können. Wären wir ein sehr viel kleineres Haus, könnten wir das nicht. Das sage ich Ihnen ganz offen.

Der dritte Aspekt: Defizitbescheide gibt es bei uns eigentlich nicht. Wir haben teilweise Anerkennungen. Wir halten das für besser. In der teilweisen Anerkennung wird gewürdigt, was da ist und was fehlt. Wir haben, Herr Clausing, ähnlich wie Sie auch mit Sicherheitsthemen zu tun. Etwa auch bei allen Elektroberufen geht es um Sicherheit. Das trifft auch für alle Bereiche zu, in denen es z. B. um Hygiene geht. Auch Sie kennen HACCP. Man muss ein paar Dinge, auch im gewerblichen Bereich, können. In dem Bescheid oder in dem begleitenden Schreiben ist dann eine sehr klare Beschreibung enthalten, was bitte noch nachzuholen ist, was an Theorie und an Praxis usw. nachzuholen ist, damit die Anerkennung der vollständigen Gleichwertigkeit möglich ist. Wir sehen das als Kette.

In den Jahren, in denen wir das machen - seit 2011 -, haben wir über 10 000 Menschen in dieser Richtung beraten. Frank und frei: Dieses Anerkennungsgesetz hätte ich mir schon 30 Jahre früher gewünscht. Wir haben in den ersten Jahren gesehen, dass sehr viel Nachholbedarf bestand. Zu uns kamen Menschen aus Mittelosteuropa, Menschen aus Südeuropa, Menschen aus der ehemaligen UdSSR, die mit wirklich belastbaren Zeugnissen und auch mit Arbeitserfahrung kamen. Zu Anfang hatten wir einen Grad von 80 % Anerkennung der vollständigen Gleichwertigkeit. Bei diesem Nachholeffekt sagt man sich: Wir haben diesen Menschen sozusagen nicht qualifikationsadäquat eine Möglichkeit geboten. Der Fachkräftemangel ist keine Sache allein der vergangenen fünf Jahre. Selbstkritisch gesagt: Es wurde Zeit.

Sehr viele kommen mit einem Hochschulabschluss. Die wenigen, die sich etwas genauer im Bildungsbereich auskennen, wissen, dass nicht jeder Hochschulabschluss anabin-positiv, also einem europäischen Hochschulabschluss nicht voll gleichwertig ist. Viele Hochschulabschlüsse mit Praxis eignen sich für einen IHK-Referenzberuf. Das ist durchaus schon mal der Fall. Bei denen, die dann bei uns landen, ist das ein gutes Viertel.

Ansonsten machen wir Gateway-Beratung als IQ-Beratungsstelle und weisen auf die entsprechende zuständige Stelle hin.

In den ersten Jahren kamen Menschen aus Polen, Russland, der Ukraine, der Türkei, Spanien, Kasachstan, Rumänien. Sie sehen, das ist zum Teil EU-Inland, zum Teil aber auch ehemalige UdSSR. Das waren sozusagen - so möchte ich das einmal bezeichnen - die dominanten Nachholeffekte. Inzwischen kommen Menschen aus Syrien, aus dem Iran, aus dem Irak und auch recht viele Menschen aus Afghanistan hinterher, so möchte ich einmal sagen. Wir haben heute den fünften Jahrestag von „Wir schaffen das“. Das haben auch wir gemerkt.

Als anerkennende Stelle haben wir Anträge zu prüfen und Bescheide zu erstellen. Für uns in Hannover ist das Charmante, dass die Anerkennungsberatung sehr, sehr genau weiß, welche Antragsunterlagen die Anerkennungsstelle braucht. Das heißt, wir verlieren hier kaum Zeit. Die Dinge sind sehr eng vernetzt. Das geht nicht nach Nürnberg. Es ist für uns ein Heimvorteil, dass die Anerkennungsberatung mindestens im Fall der IHK-Berufe sehr intensiv das vorbereiten kann, was unsere Anerkennungsstelle braucht.

Wir hatten früher mal einen sehr hohen Anteil an Anerkennung voller Gleichwertigkeit. Inzwischen ist der Anteil wegen des Zuzuges von Flüchtlingen ein bisschen zurückgegangen, weil viele mit einer anderen Vorbildung kommen.

Interessant ist für Sie vielleicht noch, dass wir aus einem großen Bereich von Berufen Gleichwertigkeit zu deutschen Referenzberufen haben. Es geht um ganz viele Hochqualifizierte - IT-, Elektro-Metallberufe usw.

Mehr möchte ich Ihnen zu dem, was wir tun, nicht sagen. Übrigens tun wir das sehr gerne. Wir sind dazu sozusagen nicht nur gezwungen, sondern wir haben auch bei unseren Mitgliedsunternehmen geworben: Nehmt das in Anspruch. Meldet eure Leute. - Das muss man sozusagen IHK-politisch auch wollen.

Zu den Herausforderungen. Wir haben sieben Herausforderungen. Manche sind gewichtiger, andere nicht ganz so gewichtig. Bei manchen sind wir in demselben Feld, das Herr Clausing genannt hat, tätig.

Das erste Thema kann ich kurz abhandeln: Ja, wir erheben dafür Gebühren. Es geht auch um Übersetzungen. Das kostet Geld. Wir wissen, dass die Jobcenter die Kosten zu Teilen tragen. Für manchen ist das aber trotzdem noch ein Hindernis. In vielen Fällen trägt das eine Firma, in der jemand im Augenblick etwa auf Helferniveau beschäftigt ist. Auch das gibt es.

Wenn wir die Schwellen senken wollen, wäre es gut, keine allzu hohe finanzielle Schranke zu haben.

Thema für die zuständigen Stellen ist natürlich, wie wichtig uns die Anerkennung ist. Wir machen hier in Hannover fast 10 % aller deutschen gewerblichen Anerkennungen im IHK-Bereich, obwohl auf uns nur sozusagen 5 % des Wirtschaftsraums entfallen. Man kann dieses Thema politisch spielen. Dann kommen auch Anträge, und dann kommt auch etwas dabei heraus.

Bei den zuständigen Stellen - ich muss das einfach so sagen - ist das unterschiedlich politisch gewichtet. Wir finden das Thema wichtig und haben uns von Anfang an dahinter gestellt. Sie haben heute vielleicht den Bericht der Regionaldirektion zum Arbeitsmarkt zur Kenntnis genommen. Im Ausbildungsmarkt gibt es im Augenblick 1,36 offene Ausbildungsplätze - Stand: jetzt am zweiten regulären Beginn - pro Bewerber. Die Situation stellt sich also nicht ganz so dramatisch dar wie Pflegemarkt. Aber es lohnt sich, sich darum zu kümmern.

Sprachkompetenz. Welches B1 nehmen wir denn nun? Man kann Zertifikate auch irgendwo kaufen. Es gibt Länder, in denen das möglich ist. Wir haben sehr intensiv mit allen Beteiligten, mit mehreren Ministerien und auch mit der Regionaldirektion gesprochen. Ich glaube, wir sind in Niedersachsen inzwischen recht weit und recht flexibel, auch was das BAMF angeht. Erst war das, was die Regularien betrifft, sehr schwierig, dass man sozusagen stringente Angebote kriegen kann.

Ähnlich wie beim nächsten Programm haben wir ein Problem mit der Anpassungsqualifizierung. Das entspricht 1 : 1 dem, was Herr Clausing berichtet hat. Wir machen das sozusagen tailor made. Was braucht der oder die noch? Bei bestimmten Bereichen - etwa bei den Elektroberufen - wissen wir, dass es immer auch um Sicherheitsfragen geht. Da bekomme ich dann Gruppengrößen zusammen. Aber selbst bei einer großen Anerkennungsstelle wie bei uns ist es eine Herausforderung, einen Träger, eine Firma oder einen Ort zu finden, wo die Anpassungsqualifizierung

stattfinden kann. Wir möchten ja, dass das ein Erfolg wird.

Ähnlich ist dies bei den Sprachkursen. Das muss auch wirtschaftlich Sinn machen. Es muss aufeinander aufbauen. Es muss eine Fachsprache sein. Herr Clausing, wir stehen da vor ähnlichen Herausforderungen. Alle Beteiligten wissen darum und arbeiten daran.

Unser Job ist es, zu gucken, dass die Unternehmen wissen, dass sie diejenigen, die bei ihnen im Augenblick möglicherweise unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind, durch dieses Verfahren leiten können. Dafür zu werben, ist unsere Aufgabe. Da sind wir kräftig dran.

Wir werden weiterhin Bedarf nach Fachkräften aus dem Ausland haben. Es gibt das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Ja, es sind schon die ersten Anträge im beschleunigten Verfahren. Wir sind übrigens immer termintreu. Wir sind auch in den letzten Jahren immer termintreu gewesen. Denn wir wissen, daran hängt viel. Wenn etwa auf einmal drei Leute krank werden, könnte ich Engpässe möglicherweise nicht verhindern. Gerade das beschleunigte Verfahren ist sehr anspruchsvoll. Im Augenblick ist unsere Erfahrung, dass die Ausländerbehörden, die das in Niedersachsen dezentral wahrnehmen, und auch die Unternehmen gut mitspielen.

Im Moment spielt das Thema „Engpass in den Botschaften“ eine Rolle.

Was Frauen mit Migrationshintergrund angeht, so ist der in der Folie 9 angesprochene Aspekt „Doppelte Hürde in den Arbeitsmarkt“, glaube ich, nicht mehr erläuterungsbedürftig. Wir wissen das und arbeiten daran.

Die Beratung ist sehr aufwändig und sehr zeitintensiv. Das UN-Flüchtlingshilfswerk macht im Nahen Osten eine Menge Bildung, übrigens gute Bildung. Darüber unterhalten wir uns, aber auch über die anderen Dinge, damit das zum Erfolg wird.

Ich bin froh, dass wir ein großer Partner der IQ-Beratung sind. Wir können muttersprachlich sechs oder sieben Sprachen abdecken. In der Anerkennungsberatung haben wir Arabisch, Persisch, die Balkansprachen, Russisch, Ukrainisch und Polnisch. Das hilft bei denen, die da kommen, sehr. Wir haben bewusst darauf geachtet, dass wir auf Augenhöhe und muttersprachlich begleiten können. Wir sind sehr froh, dass es dieses IQ-Netzwerk gibt und dass es stabil ist.

Vor zwei Jahren gab es mal die Frage, wie wir das weiter finanziert bekommen. Niedersachsen ist damals mit eingesprungen. Das war extrem hilfreich. Ohne die Zugangsberatung, die sehr intensiv ist - sie dauert richtig Zeit -, stünde das Anerkennungsgesetz im luftleeren Raum. Wenn wir nur die Anerkennungsstelle ohne Beratung hätten, könnten wir nur einen Bruchteil der Personen, bei denen uns das heute möglich ist, zum Erfolg führen.

Wir haben inzwischen etwa 2 500 Bescheide erstellt. Das ist, so finden wir, eine ziemliche Menge. Wir bekommen von unseren Unternehmen, die das mal durchgemacht haben, sehr gute Rückmeldungen: Wir freuen uns. - Das motiviert durchaus ein bisschen.

Unterrichtung durch die Landesregierung

RR **Himmler** (MS): Ich vertrete das Sozialministerium in seiner Rolle als koordinierendes Ressort für die berufliche Anerkennung. Der Unterrichtungswunsch ist dahin gehend etwas konkretisiert worden, als insbesondere auch auf die Gesundheitsberufe eingegangen werden soll.

Von daher werde ich jetzt einführend etwas zum Anerkennungsverfahren allgemein sagen. Die Kolleginnen und Kollegen aus den Fachreferaten für die Gesundheitsberufe werden dann anschließend entsprechend ergänzen.

Es besteht ein allgemeiner Rechtsanspruch auf Prüfung der Gleichwertigkeit einer ausländischen Berufsqualifikation am Maßstab des deutschen Referenzberufs seit 2012; mit der Einführung der sogenannten Anerkennungsgesetze. Das sind zum einen auf Bundesebene das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - kurz: BQFG - und zum anderen als entsprechendes Pendant für das Land das NBQFG.

Daneben bestehen noch einzelne Regelungen in den berufsspezifischen Fachgesetzen.

Die beruflichen Anerkennungsverfahren haben die Besonderheit und den Vorteil, dass sie völlig unabhängig vom Aufenthaltsstatus der Antragstellenden durchgeführt werden können. Sie richten sich nämlich an alle Personen, die ihre Be-

rufsqualifikation im Ausland erworben haben und in Niedersachsen arbeiten möchten.

Das Anerkennungsverfahren hat das Ziel, den Arbeitsmarkt zu verbessern, insbesondere also qualifikationsadäquate Arbeitsmarktzugänge zu erleichtern. Mit der Anerkennung - das ist der entscheidende Vorteil - besteht ein verbindlicher Nachweis über die vorhandenen Qualifikationen. In reglementierten Berufen - das trifft insbesondere auch auf den Gesundheitsbereich zu - ist das Anerkennungsverfahren neben anderen Voraussetzungen, die noch hinzutreten, eine zwingende Voraussetzung, um den Berufszugang zu erhalten.

Das Anerkennungsverfahren ist auch im Kontext des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes relevant. Denn dieses richtet sich an qualifizierte Fachkräfte im Ausland. Die Eigenschaft als qualifizierte Fachkraft wird über ein Anerkennungsverfahren nachgewiesen.

Blicken wir einmal auf die Statistik. Sie zeigt auf, dass die Anerkennungsverfahren durchaus gut angenommen werden, und man sieht ein steigendes Interesse an den Verfahren. 2013 - das war das erste Jahr, in dem die Gesetze das gesamte Jahr angewendet werden konnten - verzeichnete die amtliche Statistik rund 1 750 Anerkennungsanträge in Niedersachsen. Diese Zahl hat sich bis 2019 auf rund 6 200 erhöht.

Ich will gar nicht weiter auf die Statistik eingehen, aber vielleicht noch zwei Anmerkungen dazu. Wir stellen über die Jahre eine durchaus sehr hohe Erfolgsquote fest. Das betrifft die vollen Anerkennungen, und das betrifft die teilweisen Anerkennungen. Das heißt, dass die Ablehnungsquote sehr niedrig liegt. Daneben stellen wir fest, dass ein Schwerpunkt der Anerkennungsverfahren in den Gesundheitsberufen liegt. Der Anteil der Anträge, die auf diesen Bereich entfielen, betrug 2019 über 70 % und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr nochmals leicht erhöht.

Nach den hier vorliegenden Erkenntnissen werden in Niedersachsen die Bearbeitungsfristen durch die zuständigen Anerkennungsstellen in der Regel eingehalten. Einen Anhaltspunkt bot die im letzten Jahr abgeschlossene ländergemeinsame Evaluation der Länder-BQFG. Dort wurde auch auf die Bearbeitungszeiten geblickt. Niedersachsen schnitt dabei im Vergleich der Bundesländer ganz gut ab.

Wenn man auf die Dauer der Anerkennungsverfahren blickt, muss man immer auch etwas differenziert vorgehen und zum einen die Verfahrensdauer betrachten sowie zum anderen die Bearbeitungsdauer bei den zuständigen Stellen.

Die Bearbeitungsfrist für die zuständigen Stellen beginnt mit dem Vorliegen der vollständigen Unterlagen. Die Beschaffung dieser Unterlagen kann für die Antragstellenden durchaus sehr aufwändig und damit auch zeitintensiv sein. Damit ergibt sich mitunter eine sehr lange Gesamtverfahrensdauer. Das ist aber losgelöst zu betrachten von der reinen Bearbeitungsdauer in der zuständigen Stelle, die über den Antrag entscheidet.

Man muss auch sehen, dass es sich bei der Gleichwertigkeitsprüfung immer um eine Einzelfallprüfung handelt. Diese kann sich, je nach dem Beruf, aber auch nach dem Staat, in dem die Qualifikationen erworben worden sind, durchaus sehr komplex darstellen. So gehen nicht nur die Abschlüsse in die Prüfung ein, sondern auch weitere Kriterien, die berufsrelevant sind. Insbesondere ist das die Berufserfahrung. Sie fließt insofern ein, als Unterschiede zwischen den Qualifikationen dadurch kompensiert werden können.

Dieses Verfahren und die sorgfältige Prüfung durch die zuständigen Stellen sichern den fachlichen Anspruch, der an die verbindliche Feststellung der Gleichwertigkeit gestellt wird. Gerade wenn man auf reglementierte oder sensible Berufe blickt, sieht man, dass damit natürlich auch eine Schutzfunktion verbunden ist.

Die gerade genannte Evaluation ergab auch Hinweise darauf, dass eine gut ausgebaute Beratungsstruktur positiven Einfluss auf die Verfahrensergebnisse hat. Herr Prof. Dr. Hirth hat das gerade schon ausgeführt. Die Evaluation zeigt auf, dass sich die Verfahrensdauer tendenziell reduziert und sich die Erfolgsquote tendenziell erhöht. Die Antragstellenden gehen also besser vorbereitet in das Anerkennungsverfahren. Diese Einschätzung würden wir aus Sicht des Sozialministeriums durchaus teilen. Wir fördern daher bereits seit 2015 das IQ-Landesnetzwerk Niedersachsen, die dortigen Beratungsangebote und die Qualifizierungsmaßnahmen, die dort angeboten werden. Das IQ-Netzwerk ist in Niedersachsen derzeit mit 15 Beratungsstellen vertreten, deckt also die Fläche sehr gut ab.

Die Landesregierung hat außerdem 2018 den interministeriellen Arbeitskreis „Anerkennung aus-

ländischer Berufsqualifikationen“ eingerichtet. Er schließt demnächst seine Tätigkeit ab. Der IMAK hatte den Auftrag, Maßnahmen zu entwickeln und abzustimmen sowie die Umsetzung einzuleiten, mit denen die Anerkennungsverfahren weiter verbessert werden können. Insbesondere sollten die Aspekte der Verfahrensdurchführung, der Angebote an Qualifizierungsmaßnahmen und der Informationen verstärkt betrachtet werden. Der IMAK hat mit zwei Jahren eine recht lange Laufzeit und dadurch auch die Möglichkeit, auch aktuelle Aspekte zu betrachten. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz war ein Punkt, der in den Zeitraum der Arbeit des IMAK fiel, sodass wir intensiv schauen konnten, welche Anforderungen sich durch das Gesetz für das Anerkennungsverfahren insgesamt und speziell auch für die zuständigen Stellen ergeben. Ein Stichwort ist etwa das beschleunigte Verfahren.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz führte auch zu Änderungen u. a. im BQFG des Bundes. Das beschleunigte Verfahren wird in dem Gesetz abgebildet. Es wird angestrebt, in das NBQFG diese und auch einige andere Punkte künftig aufzunehmen und dort abzubilden. Das Mustergesetz der Länder und des Bundes, was Grundlage ist für die BQFG des Bundes und der anderen Länder, ist zwischenzeitlich entsprechend aktualisiert worden und kann somit auch für das NBQFG künftig weiterhin Grundlage für die Anpassung bilden.

Herr **Dr. Steinwede** (MS): Wir haben einen demographischen Wandel zu verzeichnen - Herr Clausing hat das bereits angesprochen -, und deshalb besteht ein erhöhter Bedarf an Fachkräften in der Pflege. Hinzu kommt, dass wir ohnehin einen Fachkräftemangel im Bereich der Pflege haben. Deswegen ist die Gewinnung ausländischer Fachkräfte in der Pflege ein ganz wichtiger Mosaikstein, um diesem Fachkräftemangel in Niedersachsen zu begegnen.

Dies gilt insbesondere auch für die Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten, also nicht nur aus Mitgliedstaaten der EU.

Ich habe im Vorfeld zu der heutigen Sitzung Kontakt zum Landesamt für Statistik aufgenommen, um einige Zahlen zu erfragen.

In den Jahren 2015 bis 2019 sind in Niedersachsen insgesamt 12 855 Anträge auf Feststellung der Gleichwertigkeit in einem Gesundheitsberuf gestellt worden. Diese 12 855 Fälle umfassen nicht nur den Bereich der Pflege, sondern sämtliche Gesundheitsberufe - von Ärzten oder Zahnärzten über MFA bis hin zu Physiotherapeuten. Ich kann Ihnen jetzt leider nicht sagen, wie viele Fälle dabei exakt auf dem Bereich der Pflege entfallen. Aber das ist, wie wir gehört haben, ein Großteil. Für den ärztlichen Bereich und für den pflegerischen Bereich wird der Anteil wohl bei 70 % liegen.

In Niedersachsen ist das Landesamt für Soziales, Jugend und Familie für die Anerkennungsverfahren zuständig. Dort sind in dem gleichen Zeitraum, also von 2015 bis 2019, insgesamt 23 717 Berufsurkunden in den Pflegeberufen herausgegeben worden. Das betrifft aber auch die Personen, die ihre Ausbildung in Niedersachsen abgeschlossen und dann hier eine Berufsurkunde beantragt haben. Von diesen 23 717 Fällen ging es in über 3 000 Fällen um die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses. Die Zahl steigt. Allein im Jahr 2019 waren es knapp 1 200 Fälle, in denen Berufsurkunden an Pflegefachkräfte mit einer Ausbildung aus dem Ausland herausgegeben wurden.

Das Interesse an einer Anerkennung besteht und nimmt erfreulicherweise stetig zu. Dazu haben sicherlich auch die Regelungen, die Herr Himmler schon angesprochen hat, in den vergangenen Jahren beigetragen.

Zum Prüfungsverfahren des Landesamtes. Natürlich können ausländische Berufsabschlüsse in der Pflege anerkannt werden. Rechtsgrundlage dafür ist das Pflegeberufegesetz des Bundes. Das Gesetz ist zwar schon früher in Kraft getreten, aber die wesentlichen Regelungen sind in diesem Jahr in Kraft getreten. Seit diesem Jahr darf man die generalistische Pflegeausbildung beginnen. Das Altenpflegegesetz und das Krankenpflegegesetz sind grundsätzlich außer Kraft getreten.

Allerdings gibt es im Pflegeberufegesetz eine Übergangsvorschrift, wonach eine Entscheidung über einen Antrag auf Anerkennung einer in einem Drittstaat erworbenen abgeschlossenen Berufsausbildung noch für einen Übergangszeitraum bis zum 31. Dezember 2024 nach den bisherigen Vorschriften getroffen werden kann. Hintergrund dafür ist, dass in einigen Bereichen noch keine Erfahrungswerte vorliegen, wie das Pflegeberufegesetz umgesetzt werden muss. Von daher ist es sinnvoll, dass es eine Übergangsregelung gibt, weil sich das Landesamt dann auf die bewährten

Strukturen verlassen und darauf zurückgreifen kann.

Das LS macht von dieser Regelung auch entsprechend gebraucht, sodass keine Berufsurkunde beispielsweise in den Berufen Pflegefachfrau oder Pflegefachmann - das ist ja die neue Berufsbezeichnung - ausgegeben werden, sondern beispielsweise in den Berufen Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. als Gesundheits- und Krankenpfleger.

Voraussetzung für die Erteilung der Berufsurkunde ist u. a. die Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes. Diese Voraussetzung ist entweder aufgrund eines gesonderten Antrages zu prüfen, oder man stellt gleich den Antrag auf Erteilung der Berufsurkunde, und dann muss das inzident in dem Verfahren geprüft werden.

Das LS muss dann einen Bescheid erlassen. Im Pflegeberufegesetz wird genau vorgegeben, wie dieser Bescheid aussehen muss. Vier Punkte müssen in diesen Bescheiden festgelegt sein.

Erstens. Dass die Ausbildung der Antragstellerin oder des Antragstellers und die in Deutschland erlangte Qualifikation auf einem gleichen Niveau sind, richtet sich nach den Vorgaben der Richtlinie 2005/36/EG.

Zweitens. Die Themenbereiche oder Ausbildungsbestandteile, bei denen das Amt wesentliche Unterschiede festgestellt hat, müssen festgehalten werden.

Drittens. Die Unterschiede müssen näher erläutert werden, und es muss begründet werden, warum diese Unterschiede bestehen.

Viertens. Es muss dargestellt werden, warum diese Unterschiede nicht durch Berufserfahrung oder lebenslanges Lernen möglicherweise ausgeglichen werden können.

Das Gesetz gibt auch Fristen vor. Bei Drittstaatsausbildung muss das Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit grundsätzlich innerhalb von vier Monaten abgeschlossen worden sein. Bei EU-Ausbildungen sind es drei Monate. Bei dem beschleunigten Fachkräfteverfahren, das Herr Professor Hirth schon angesprochen hat, sollen es zwei Monate sein.

Wichtig ist, dass die Regelungen keinen Einfluss auf den Inhalt der Prüfung, also insbesondere auch beim beschleunigten Fachkräfteverfahren, haben. Die Prüfung muss natürlich so stattfinden, wie es das Gesetz vorschreibt.

Auch nach unseren Informationen werden die Anerkennungsverfahren beim Landesamt derzeit innerhalb des vorgegebenen Zeitrahmens bearbeitet und entschieden. Das LS ist kontinuierlich bereit, sich zu verbessern und tut das auch. Es ist natürlich vor Herausforderungen gestellt, weil die Zahl der Anträge so stark zugenommen hat.

Rückmeldungen aus der Praxis - das haben wir heute auch von Herrn Clausing gehört - zeigen jedoch, dass die Anerkennungsverfahren, insbesondere was Berufsabschlüsse aus Drittstaaten angeht, von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern nach wie vor häufig als langwierig, komplex und abschreckend empfunden werden. Allerdings muss man dazu sagen - auch das haben wir schon gehört -, dass die Verfahrensfristen erst dann zu laufen beginnen, wenn die Unterlagen vollständig vorgelegt worden sind. Immer wieder kommt es vor, dass die Antragstellerinnen und Antragsteller Unterlagen nachreichen müssen, weil nicht alle maßgeblichen Unterlagen vorliegen, die erforderlich sind, um die Entscheidung zu treffen.

Hinzu kommt, dass die Prüfung der Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes regelmäßig eine sehr komplexe Angelegenheit ist. Insoweit ist aber schon eine Verbesserung der Rahmenbedingungen eingetreten. Beispielsweise hat das BMG die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen aufgestockt. Sie soll beispielsweise Mustergutachten etwa für die Philippinen erstellen, um die Verfahren zu standardisieren und zu beschleunigen.

Das Landesamt nutzt die Expertise dieser Gutachtenstelle, greift darüber hinaus aber auch mitunter - um die Verfahren weiter zu beschleunigen - auf externe Sachverständige zurück, um prüfen zu können, ob die Ausbildungen gleichwertig sind oder nicht.

Gerade bei der Vielzahl der weltweit unterrichteten Inhalte muss aus Gründen des Patientenschutzes natürlich vermieden werden, dass Begriffe, die synonym erscheinen, unterschiedliche Bedeutung haben. Ich kann Ihnen zwar kein Beispiel dafür nennen, aber es mag sein, dass ein Begriff in dem einen Land eine andere Bedeutung hat als in einem anderen. In solchen Fällen darf es natürlich nicht zu Verwerfungen kommen.

Deswegen ist in diesem Zusammenhang fachliche Expertise sehr wichtig.

Das LS hat bei fehlender Gleichwertigkeit noch die Berufserfahrung und das lebenslange Lernen zu berücksichtigen. Hierbei geht es um Prüfungen im Einzelfall. Vielleicht kann es durchaus mal dazu kommen, dass, wie Herr Clausing gesagt hat, bei Menschen, die die gleiche Ausbildung absolviert und möglicherweise sogar an der gleichen Universität studiert haben, dann aber unterschiedliche Wege gegangen sind, was die Berufserfahrung betrifft, unterschiedliche Entscheidungen getroffen werden. Hier muss immer der Einzelfall betrachtet werden.

Eine weiterreichende Standardisierung der Verfahren ist momentan nicht möglich.

In diesem Zusammenhang möchte ich einen Punkt ansprechen, der immer mal wieder von Personen, die aus dem Ausland kommen, thematisiert wird. Sie sagen: Ich weiß, dass meine Ausbildung nicht gleichwertig ist. Ich möchte gern gleich direkt eine Kenntnisprüfung absolvieren oder in eine Anpassungsmaßnahme gehen. - Dafür ist aber im Pflegeberufegesetz die Rechtsgrundlage nicht gegeben. Die Leute haben einen Anspruch darauf, dass festgestellt wird, ob die Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes gegeben ist. Dieses Verfahren muss durchgezogen werden. Erst wenn festgestellt wurde, dass keine Gleichwertigkeit vorliegt, besteht die Möglichkeit, eine Anpassungsmaßnahme zu absolvieren.

Eine Ausnahme davon ist im Gesetz für den Fall vorgesehen, dass die erforderlichen Unterlagen und Nachweise aus Gründen, die nicht in der Person der Antragstellerin oder des Antragstellers liegen, nicht vorgelegt werden können. Dann kann eine sofortige Kenntnisprüfung absolviert werden.

Wenn wesentliche Ausbildungsunterschiede bestehen, hat die Antragstellerin oder der Antragsteller die Wahl, ob sie oder er eine Kenntnisprüfung absolviert - bei EU-Ausbildungen nennt sich das „Eignungsprüfung“ - oder ob ein Anpassungslehrgang absolviert wird, der dann vom Landesamt im Einzelfall festgelegt werden muss.

Danach sind die Antragstellenden selbst dafür verantwortlich, die Ausgleichsmaßnahmen zu absolvieren; z. B. an einer staatlich anerkannten Pflegeschule.

Wenn Sie das getan haben, kommen sie wieder zum LS, und dann muss für die Herausgabe der Berufsurkunde das weitere Verfahren absolviert werden.

Eine Teilanerkennung ist für den Pflegefachberuf ausgeschlossen. Damit meine ich nicht das, was Herr Clausing gesagt hat. Mit „Teilanerkennung“ meine ich in diesem Zusammenhang eine partielle Anerkennung, wobei man sagt: Aus dem pflegerischen Berufsbild heraus kann man Teile anerkennen. - Das ist etwas anderes. So etwas ist nicht möglich. Das ist europarechtlich so vorgegeben und auch entsprechend umgesetzt. Eine Teilanerkennung kann man im Bereich der Gesundheitsberufe nur für den MTA-Beruf aussprechen. Das ist aber etwas anderes als das, was Herr Clausing gesagt hat, der die Frage angesprochen hat, inwieweit möglicherweise eine Anerkennung im Bereich der Pflegeassistenz in Betracht kommen könnte.

Wenn die Gleichwertigkeit festgestellt worden ist - entweder weil sie von vornherein bestanden hat oder weil die Anpassungsmaßnahmen absolviert worden ist -, dann müssen noch die gesundheitliche Eignung und die Zuverlässigkeit nachgewiesen werden sowie - ganz wichtig - auch die erforderlichen Sprachkenntnisse. Der B2-Nachweis ist gefordert; oder, alternativ in Niedersachsen, ein Fachsprachnachweis. Dazu kann ich perspektivisch sagen, dass es irgendwann eine weitere Fachsprachprüfung geben wird. Die Gesundheitsministerkonferenz hat schon vor einigen Jahren beschlossen, dass eine Fachsprachprüfung eingeführt werden soll. Im ärztlichen Bereich gibt es das schon länger. Für den Bereich der Gesundheitsfachberufe wird das auch kommen.

Ich sagte bereits, dass das LS nach Erteilung des Bescheids keinen Einfluss mehr auf das Verfahren hat. Das LS bzw. das Land hat auch keine Einflussmöglichkeiten, um zu steuern, wie die Kursangebote für die Anpassungsmaßnahmen oder Vorbereitungskurse für eine Kenntnisprüfung sind.

Wenn das ausgeweitet würde, würde dies von uns selbstverständlich begrüßt, da dann noch mehr Menschen die Berufsanerkennung bekommen können.

Ein Problem ist in diesem Zusammenhang: Je kleinteiliger ein Bescheid ausgestellt wird, umso schwieriger ist es, eine Anpassungsmaßnahme zu kreieren. Würde das etwas pauschaler gehal-

ten, dann wäre es vielleicht einfacher, zusätzliche Kurse zu basteln. Dem steht allerdings entgegen, dass die Antragsteller einen Anspruch darauf haben, dass im Einzelnen geprüft wird.

Vielleicht noch zwei Beispiele für bekannte Projekte, die Pflegefachkräfte betreffen. Zum einen gibt es das Projekt Triple Win der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung bei der Bundesagentur für Arbeit in Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit. Hier werden qualifizierte Pflegekräfte aus ausgewählten Nicht-EU-Staaten wie den Philippinen oder Bosnien mit deutschen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen zusammengebracht. Die Pflegekräfte werden schon im Heimatland sprachlich und fachlich vorbereitet. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollen motiviert werden, sich sozusagen in dieses Projekt einzubringen und sich mit anderen Unternehmen zusammenzutun, um die Bedarfe besser formulieren zu können und die Verfahren insgesamt zu verbessern.

Auf Bundesebene ist im Jahr 2019 die „Konzertierte Aktion Pflege“ vorgestellt worden. Dazu gibt es eine Arbeitsgruppe 4 „Pflegekräfte aus dem Ausland“. Dort sind einige Maßnahmen konsentiert worden. So haben sich die Fachleute darauf verständigt, dass Vorschläge für eine Standardisierung und Digitalisierung der Anträge auf Anerkennung von Pflegefachkraftabschlüssen unterbreitet werden, dass ein Expertengremium berufen werden soll, um einheitliche Anforderungen an die Kenntnisprüfung zu etablieren, dass eine Arbeitsgruppe „Verwaltungsverfahren“ Vorschläge unterbreiten soll, um die Verfahren insgesamt zu verbessern, also die Zusammenarbeit zwischen Visa-Stellen, Anerkennungsbehörde, Ausländerbehörden usw. zu verbessern.

Als Letztes ein kurzer Hinweis auf ein Projekt, das aus dieser „Konzertierten Aktion Pflege“ heraus erwachsen ist. Das ist ein Pilotprojekt der DeFa, der Deutschen Fachkräfteagentur, mit dem in einem ersten Schritt zunächst Pflegekräfte insbesondere aus den Philippinen gewonnen werden sollen. Die Deutsche Fachkräfteagentur hat dabei die Aufgabe, die Antragsverfahren zu bündeln, quasi als Bevollmächtigte für die Einrichtungen aufzutreten, die damit zusammenarbeiten möchten, die Verfahren also zu bündeln und zu betreiben.

Das soll mit den Philippinen beginnen. Allerdings ist das Ganze coronabedingt ein bisschen zum Erliegen gekommen, wie Sie sich sicherlich vorstellen können. Ich hoffe aber, dass das bald weitergehen kann.

Es wird angestrebt, dass die volle berufliche Anerkennung innerhalb von drei Monaten nach der Einreise in Deutschland erfolgt. Das ist allerdings nur dann denkbar, wenn die Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes wirklich schon gegeben ist. Wenn eine Anpassungsmaßnahme bzw. eine Kenntnisprüfung erforderlich ist, wird regelmäßig ein längerer Zeitraum erforderlich sein.

RD’in **Hesse** (MS): Ich möchte Ihnen die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen von Ärztinnen und Ärzten erläutern. Hierbei werde ich zunächst auf die rechtlichen Rahmenbedingungen und das Verfahren eingehen. Damit hängt auch die jeweilige Dauer der Verfahren zusammen. Vieles ist ähnlich wie bei den Pflegefachkräften - einiges wird Ihnen bekannt vorkommen -, einiges ist allerdings auch anders.

Dann wollte ich noch auf die Bearbeitungszeiten eingehen, und anschließend möchte ich Ihnen einen Einblick in unsere Maßnahmen zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen bei Ärzten in der Corona-Pandemie geben.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Berufszulassung als Ärztin oder Arzt sind vom Bundesgesetzgeber in der Bundesärzteordnung festgelegt. Wer den ärztlichen Beruf ausüben will, bedarf grundsätzlich der Approbation, also der Berufszulassung als Ärztin bzw. Arzt oder einer Erlaubnis zur vorübergehenden Ausübung des Arztberufs. Nur so lässt sich der Patientenschutz erreichen. Das entspricht dem, was Herr Dr. Steinwede zu den Pflegefachkräften gesagt hat und auch dort ganz wichtig ist. Wir wollen sicherstellen, dass der Patientenschutz gegeben ist. Deswegen ist eine qualifizierte Ausbildung, wie sie hier in Deutschland anerkannt ist, notwendig.

Bei Antragstellenden mit einer abgeschlossenen ärztlichen Ausbildung in der EU oder in einem Staat des Europäischen Wirtschaftsraumes wird die Ausbildung automatisch anerkannt.

Für die Anerkennung von ärztlichen Berufsqualifikationen aus Drittstaaten ist es erforderlich, dass ein gleichwertiger Ausbildungs- oder Kenntnisstand besteht.

Dies kann z. B. schon aufgrund der ausländischen Ausbildung und einer etwaigen Berufserfahrung gegeben sein. Falls nicht, muss der gleichwertige Ausbildungs- und Kenntnisstand

durch eine sogenannte Kenntnisprüfung nachgewiesen werden. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass eine Berufszulassung von Ärztinnen und Ärzten mit einer unterwertigen Ausbildung ausgeschlossen ist.

Für die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse für Ärztinnen und Ärzte ist eine Vielzahl an Dokumenten vorzulegen. Die Bundesärzteordnung listet sehr viele vorzulegende Unterlagen auf. Beispielhaft möchte ich nennen:

Wir brauchen eine amtlich beglaubigte Kopie der Befähigungsnachweise oder des Ausbildungsnachweises, der zur Aufnahme des entsprechenden Berufs berechtigt, sowie gegebenenfalls eine Bescheinigung über die von der betreffenden Person erworbene Berufserfahrung, was individuell ganz unterschiedlich ist.

Ferner brauchen wir eine Bescheinigung der zuständigen Behörden des Herkunftsmitgliedstaats, aus der hervorgeht, dass die Nachweise über die geforderten Ausbildungsvoraussetzungen den in der Richtlinie verlangten Nachweisen entsprechen.

Bei Drittstaatabschlüssen brauchen wir auch eine Bescheinigung über die Berechtigung zur Berufsausübung im Herkunftsstaat und Unterlagen, die geeignet sind darzulegen, dass hier im Inland der ärztliche Beruf ausgeübt werden soll.

In Niedersachsen ist der Niedersächsische Zweckverband zur Approbationserteilung - kurz: NiZzA - für die Anerkennung der ausländischen Abschlüsse zuständig.

Eine große Herausforderung bei der Anerkennung besteht in der Echtheitsüberprüfung der Dokumente. Gerade bei der Anerkennung von Abschlüssen aus Drittstaaten geht es um die Frage, wie sichergestellt werden kann, dass es sich bei den Unterlagen nicht um Fälschungen handelt. Wie kann sichergestellt werden, dass sich keine Ärztin oder kein Arzt ohne tatsächliche Kenntnisse in Kliniken oder in den ärztlichen Beruf schummeln. Deshalb lässt sich NiZzA alle Originalunterlagen mit deutscher Übersetzung vorlegen.

Ausländische Urkunden zum Nachweis einer abgeschlossenen ärztlichen Ausbildung werden in der Regel nur in Verbindung mit der Haager Apostille anerkannt. Sofern dies nicht möglich ist, lässt sich NiZzA eine Legalisation der Diplome durch die Deutsche Botschaft vor Ort als Nachweis vorlegen. In Zweifelsfällen schaltet NiZzA die Gutachterstelle für die Gesundheitsberufe bei der Zentralstelle für das ausländische Bildungswesen ein, die die Echtheitsprüfung für NiZzA vornimmt. Sie sehen, verschiedene Stellen sind allein schon mit der Echtheitsprüfung der vorgelegten Dokumente befasst.

Eine weitere Herausforderung liegt in der Überprüfung der inhaltlichen Plausibilität und Richtigkeit der vorgelegten Dokumente, z. B. ob die Fächer- und Stundenübersichten des Studiums mit dem eingereichten Curriculum übereinstimmen. Nach Einschätzung von NiZzA ist auch die inhaltliche Überprüfung anhand von Dokumenten äußerst schwierig und zeitintensiv. Hierbei geht es um die Einzelfallprüfungen, die auch meine Vorredner schon angesprochen haben.

Die Echtheitsprüfung von ausländischen Diplomen und Nachweisen durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen sowie die Gleichwertigkeitsprüfungen von ausländischen Berufsausbildungen nehmen in Einzelfällen viel Zeit in Anspruch.

Die langen Bearbeitungszeiten betreffen überwiegend Antragstellende aus Drittstatten. Häufig liegen hier noch nicht alle erforderlichen Unterlagen vor, sodass allein die Beschaffung dieser und die Anforderung weiterer Unterlagen einen erheblichen Teil der Zeit des Verfahrens beanspruchen.

Wenn alle geforderten Nachweise und notwendigen Unterlagen vorhanden sind, dauert das Verfahren zur Erteilung der Berufserlaubnis in der Regel zwischen zwei und acht Wochen. Ein Verfahren zur Approbation kann mehrere Monate dauern, weil dann im Nachgang eventuell noch Kenntnisprüfungen usw. stattfinden. Zur Überbrückung erteilt NiZzA in solchen Fällen auf Antrag eine befristete Berufserlaubnis.

Die Richtlinie der EU und die Approbationsordnung für Ärztinnen und Ärzte verpflichten NiZzA, zwei Bearbeitungszeiträume zu beachten:

Innerhalb eines Monats muss NiZzA den Antragstellenden aus einem EU-/EWR-Staat den Empfang der Unterlagen bestätigen und gegebenenfalls mitteilen, welche Unterlagen nachzureichen sind.

Spätestens drei Monate, nachdem alle Unterlagen vollständig vorliegen, muss NiZzA den Antragstellenden einen begründeten Bescheid erteilen. Über die Feststellung der wesentlichen Un-

terschiede, die zur Auferlegung einer Eignungsprüfung führt, ist den Antragstellerenden spätestens vier Monate, nachdem NiZzA alle erforderlichen Unterlagen vorliegen, ein Bescheid zu erteilen.

Diese Zeiten und Fristen hält NiZza ein.

Nun möchte ich noch auf die bereits angesprochenen Fachsprachprüfungen eingehen.

Neben der fachlichen Qualifikation ist die Sprachkompetenz eine ganz wichtige Voraussetzung für die Ausübung des ärztlichen Berufes. Die sprachlichen Anforderungen gehen über den allgemeinen Grundwortschatz hinaus. Deswegen erfolgt noch eine Fachsprachprüfung. Denn die Ärztinnen und Ärzte kommunizieren auf vielen Ebenen. Sie kommunizieren mit anderen Ärztinnen und Ärzten, sie kommunizieren mit dem Pflegefachpersonal, und sie kommunizieren natürlich auch mit den Patientinnen und Patienten. Ein Patient schildert seine Symptome ganz anders als das Pflegepersonal und ganz anders, als Ärzte untereinander reden. Deshalb sind verschiedene Sprachebenen gefragt. Auf all diesen Ebenen braucht eine angehende Ärztin oder ein angehender Arzt die entsprechenden Sprachkenntnisse.

Die Fachsprachprüfung führt hier in Niedersachsen die Ärztekammer durch. Sie wurde eingeführt, weil sich früher viele darüber beklagt haben, dass ausländische Ärztinnen und Ärzte die erforderlichen Fachsprachkenntnisse nicht hatten.

In Niedersachsen liegt die Durchfallquote bei den Fachsprachprüfungen mit 59 % ähnlich wie in Bayern mit 50 % und Nordrhein-Westfalen mit 40 % relativ hoch. Die Prüfungen können unbegrenzt wiederholt werden. Auch dadurch kommt es naturgemäß zu Verzögerungen bei den Neuanträgen.

Jetzt haben Sie einen Überblick über alle Verfahrensschritte und Prüfungen, Beteiligungen der unterschiedlichsten Stellen im In- und Ausland, die erforderlich sind, um eine Berufszulassung als Ärztin oder Arzt zu bekommen.

Für eine gründliche Prüfung benötigen NiZza bzw. die von NiZza beteiligten Stellen entsprechend Zeit. Die Bearbeitungszeiten betragen in Niedersachsen bei Drittstaatenausbildungen mit Kenntnisprüfung zwischen 8 und 10 Monaten und ohne Kenntnisprüfung zwischen 12 bis 14 Monaten.

Nach einer Länderumfrage aus dem Jahr 2018 zu den Bearbeitungszeiten liegt Niedersachsen im Mittelfeld. Die Bearbeitungszeiten in Niedersachsen sind also nicht überdurchschnittlich lang.

Auch ich möchte noch auf die Fallzahlentwicklung eingehen. Die Zahl der Entscheidungen über Berufserlaubnisse und Approbationen für Ärztinnen und Ärzte ist kontinuierlich gestiegen. Ich habe die letzten drei Jahre im Blick. Im Jahre 2017 waren es noch rund 1 300 Entscheidungen, 2018 waren es schon rund 1 400 und im Jahr 2019 sind es 1 600 Entscheidungen.

Wie haben wir die Herausforderungen der Corona-Pandemie bei den Prüfungen für die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse bei den Ärztinnen und Ärzten gemeistert? Wie bei allen Prüfungen hatte die Corona-Pandemie auch Auswirkungen auf die Fachsprachprüfungen - sie konnten kurzfristig nicht stattfinden. Deshalb hat das MS bis zum Jahresende eine Ausnahmeregelung getroffen. Denn wir brauchten ja ganz dringend Ärztinnen und Ärzte für den Fall, dass Corona hier bei uns so zuschlägt, wie wir es in anderen Staaten gesehen haben. Deshalb haben wir gesagt: Bei Vorlage eines Sprachnachweises - Mindeststandard B2 - und bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen bekommen die Antragstellenden, sofern sie nicht bereits mehrfach erfolglos oder mit sehr schlechtem Ergebnis an der Fachsprachprüfung teilgenommen haben, eine vorübergehende Berufserlaubnis, sodass sie hier ohne Fachsprachprüfung tätig sein können. NiZzA hat im ersten Halbjahr 2020 in 173 Fällen solche Erlaubnisse erteilt.

Inzwischen wurden die Fachsprachprüfungen wiederaufgenommen; allerdings wegen des Abstandsgebots noch nicht in vollem Umfang, aber sie laufen wieder. Die Ausnahmeregelung gilt noch bis Jahresende.

Auch die Kenntnisprüfungen konnten aufgrund der Corona-Pandemie vorübergehend nicht durchgeführt werden. Den Ärztinnen und Ärzten wurde durch eine Verlängerung ihrer Berufserlaubnisse ermöglicht, weiterhin in Niedersachen zu arbeiten. Inzwischen hat die Ärztekammer Niedersachsen auch diese Prüfungen wiederaufgenommen.

Aussprache

Herr **Timur** ging zunächst kurz auf die Vorgeschichte der heutigen Anhörung und Unterrichtung ein. Er machte darauf aufmerksam, dass Mitglieder der Kommission immer wieder Anrufe und auch E-Mails, sogar aus dem Ausland, erhielten, in denen auf die lange Verfahrensdauer oder auch auf Verfahrensprobleme in Niedersachsen hingewiesen werde. So habe ein Arzt aus der Türkei, der aus familiären Gründen gerne in Niedersachsen bzw. in Hannover tätig geworden wäre und alle erforderlichen Unterlagen beigebracht habe, mittlerweile aufgegeben, da das Verfahren in Niedersachsen so lange gedauert habe und zudem auch Unterlagen gefordert worden seien, die im Gesetz nicht vorgesehen seien, während ein Kollege dieses Arztes, der sein Verfahren in Stuttgart betrieben habe, mittlerweile die Anerkennung erhalten und auch bereits eine ärztliche Berufstätigkeit aufgenommen habe.

Auch aus anderen Bereichen gebe es immer wieder Hinweise, die den Schluss zuließen, dass die Verfahren in Niedersachsen sehr lange dauerten und Unterlagen gefordert würden, die so im Gesetz nicht vorgesehen seien. Erst vor wenigen Tagen habe er mit einer Intensivkrankenschwester gesprochen, der wohl gesagt worden sei, dass sie, bevor das Anerkennungsverfahren eröffnet werden könne, einen Arbeitsvertrag vorlegen müsse. Wieso dieser Krankenschwester eine solche Information gegeben worden sei, könne er nicht nachvollziehen. Möglicherweise sei dies, wie Herr Clausing ausgeführt habe, darauf zurückzuführen, dass nicht alle Sachbearbeiter über den gleichen Informationsstand verfügten.

Frau Hesse habe ausgeführt, dass sich Niedersachsen, was die Dauer der Anerkennungsverfahren betreffe, im bundesweiten Vergleich im Mittelfeld bewege. Aus niedersächsischer Sicht finde er dies nicht gut. Er würde es vielmehr begrüßen, wenn Niedersachsen einen Spitzenplatz einnähme.

Ihn interessiere, fuhr Herr Timur fort, wie das Land zu den von Herrn Clausing unterbreiteten Empfehlungen und Vorschlägen stehe. Er persönlich halte diese Empfehlungen und Vorschläge für sehr wertvoll. Seines Erachtens sollte das Land sie weiterverfolgen.

Frau **Diallo-Hartmann** vertrat ebenfalls die Auffassung, dass es zu begrüßen wäre, wenn Niedersachsen in der Frage der Dauer der Anerkennungsverfahren nicht einen Platz im Mittelfeld, sondern einen Spitzenplatz einnähme. Das Thema der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse werde insbesondere auch im medizinischen Bereich das Land in den kommenden Jahren massiv beschäftigen. Mit Blick auf die Konkurrenz mit anderen Bundesländern wäre es wichtig, die Attraktivität Niedersachsens in diesem Bereich zu fördern.

Herr Clausing habe bereits das Beispiel Baden-Württembergs angesprochen, und ihres Erachtens, so Frau Diallo-Hartmann, sollte durchaus einmal näher geschaut werden, wie dort die Dinge praktiziert würden.

Damit Missverständnisse vermieden würden, die möglicherweise vor dem Hintergrund der Besonderheiten des föderalistischen Systems, wie es in der Bundesrepublik Deutschland bestehe, entstünden, sollte die Landesregierung vielleicht überlegen, eine Bundesratsinitiative mit dem Ziel einheitlicher Verfahren zu starten.

Nicht nur im medizinischen Bereich, sondern etwa auch im Bildungsbereich bestehe Personalmangel. Ihr sei der Fall eines Flüchtlings aus Syrien bekannt, der in seinem Herkunftsland als Lehrer gearbeitet habe und dann drei Jahre auf die Anerkennung seiner Abschlüsse habe warten müssen. Am Ende habe sich dieser Flüchtling für eine Ausbildung zum Sozialassistenten entschieden. Aus ihrer Sicht wäre es zu begrüßen gewesen, wenn ihm die Möglichkeit eröffnet worden wäre, sich in dem Sinne weiterzubilden, dass er später einmal eine Tätigkeit als Lehrkraft aufnehmen könne.

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sei aus ihrer Sicht nicht ganz gelungen. Seitens der Arbeitgeberverbände sei auf Fälle von Flüchtlingen hingewiesen worden, die sich bereits in Deutschland aufhielten und hier eine Ausbildung absolvierten, in die auch die Unternehmen erheblich investierten, dann aber zunächst einmal in ihr Herkunftsland zurückkehren sollten, um noch einmal von vorn das Verfahren zu durchlaufen.

Sie hoffe, dass Niedersachsen zu einer Verbesserung dieses Gesetzes beitragen könne. In einer Studie der Bertelsmann Stiftung werde betont, dass der deutsche Arbeitsmarkt auf außereuropäische Zuwanderung angewiesen sei, damit der Fachkräftemangel bewältigt werden könne. Bis 2060 habe Deutschland der Studie zufolge einen jährlichen Einwanderungsbedarf von mindestens

260 000 Menschen. Sie habe nicht den Eindruck, dass genug getan werde, um dem Rechnung zu tragen.

Herr **Kelloglu** merkte zu den Ausführungen von Herrn Timur an, natürlich wünsche auch er sich, dass die Anerkennungsverfahren in Niedersachsen schneller liefen als in anderen Bundesländern. Mit Blick auf die Drittstaaten bringe es jedoch nichts, die Dinge so zu gestalten, dass über die Anerkennung im besten Fall innerhalb von zwei bis vier Monaten entschieden werde, wenn auf der anderen Seite die deutschen Auslandsvertretungen für ein Visumverfahren mehrere Jahre benötigten. Industrie- und Handwerksbetriebe, die über entsprechende Aufträge verfügten, benötigten die Fachkräfte sofort und nicht erst in drei Jahren. Fachkräftemangel könne dazu führen, dass Aufträge verloren gingen oder schlimmstenfalls sogar die Existenz von Betrieben gefährdet werde.

Herr Kelloglu richtete an die Vertreter der Industrie- und Handelskammer die Frage, ob sich die IHK im Interesse ihrer Mitglieder an das Außenministerium bzw. an die Bundesregierung insgesamt wende, um darauf hinzuweisen, dass es Probleme gebe, wenn es darum gehe, Visa für dringend benötigte qualifizierte Kräfte zu erteilen.

Herr **Arne Hirschner** (IHK) antwortete, auch die IHK werde immer wieder auf solche Fälle, wie sie Herr Kelloglu skizziert habe, aufmerksam. Vor Kurzem habe er von einem Unternehmen in Hannover, bei dem die Dinge sowohl im Zusammenhang mit dem beschleunigten Verfahren als auch bei der Ausländerbehörde und der Anerkennungsstelle gut funktioniert hätten, eine Mail erhalten, wonach es nun an der Botschaft „hänge“, bei der kein Termin zu bekommen sei. Das Unternehmen suche händeringend Fachkräfte und müsse teilweise sogar Aufträge ablehnen.

Aber auch bereits vor Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes seien Engpässe bei Botschaften zu verzeichnen gewesen.

Die Industrie- und Handelskammern hätten über ihre Dachorganisation, den Deutschen Industrie- und Handelskammertag, die Möglichkeit, sich politisch einzubringen, und sie nähmen diese Möglichkeit auch sehr wohl war. Sie wiesen auch immer wieder auf Missstände hin, zumal von den Bundesministerien immer wieder geltend gemacht worden sei, dass bei den Botschaften die „Hausaufgaben gemacht“ und die Fristen eingehalten würden.

Nun seien jedoch die ersten Fälle zu verzeichnen, in denen die Dinge - die Unternehmen zahlten immerhin 411 Euro für das beschleunigte Verfahren - nicht funktionierten. Für die Unternehmen stelle sich natürlich die Frage, welchen Wert es habe, 411 Euro für das beschleunigte Verfahren zu zahlen, wenn man sich nicht auf die Einhaltung der Fristen verlassen könne.

Die IHK werde weiterhin den Finger in die Wunde legen und weiterhin auf die Problematik hinweisen. Sie hoffe, dass bei den Botschaften gegebenenfalls auch das Personal aufgestockt werde, damit die Verfahren zügig abgewickelt werden könnten.

Möglicherweise seien die aktuellen Probleme auch auf das Corona-Geschehen zurückzuführen. Ein Vertreter der Regionaldirektion habe ihm mitgeteilt, dass bei den Botschaften derzeit die Priorität ganz klar bei dem beschleunigten Verfahren zur Gewinnung von Fachkräften liege. Worauf die Probleme zurückzuführen seien, wisse er nicht. Allerdings werde die IHK weiterhin auf die Probleme hinweisen.

Herr **Thomas Clausing** (Helios) warf ein, gerade im Falle der Philippinen dauere die Visabearbeitung durchaus ein halbes bis dreiviertel Jahr. Von daher sei über das Dachunternehmen, die Fresenius SE & Co. KGaA, direkt Kontakt mit dem Außenministerium aufgenommen worden. Er persönlich sei zweimal vor Ort in der Deutschen Botschaft in Manila gewesen, um dort Einfluss zu nehmen. Von Erfolg gekrönt gewesen sei dies allerdings nicht.

In Mexiko hingegen funktionierten die Dinge gut. Wünschenswert wäre es, dass Botschaften, bei denen es nicht gut funktioniere, Unterstützung erhielten. Von der Botschafterin auf den Philippinen sei auf Probleme hinsichtlich des Stellenplans hingewiesen worden. Helios habe als Unternehmen den Wunsch an die Politik, dass deutlich flexibler reagiert werde, zumal die Gewinnung von Kräften aus dem Ausland für die Unternehmen mit erheblichen Kosten verbunden sei.

Für eine Pflegekraft aus dem Ausland gäben die Helios Kliniken Mittelweser im Durchschnitt bis zu 18 000 Euro aus, bis sie dann als solche in der Klinik tätig werden könne. Auf den Philippinen gebe es Botschaften anderer Länder, in denen

Visa deutlich schneller erteilt würden. Eine Pflegekraft auf den Philippinen, wo grundsätzlich recht gut Englisch gesprochen werde, freue sich natürlich auch, wenn sie ein Angebot aus Großbritannien, Irland, den USA oder Kanada bekomme. Im Zweifel habe ein deutsches Unternehmen dann viel Geld investiert, ohne am Ende Nutzen daraus zu ziehen.

Abg. **Jens Ahrends** (AfD) meinte, sicherlich sei unbestritten, dass in der Pflege Fachkräftemangel herrsche. Dass Anwerbung im Ausland erfolge, begrüße er ausdrücklich. Verwirrung habe bei ihm allerdings ein Artikel im *Ärzteblatt* vom 24. August dieses Jahres ausgelöst, in dem von einer steigenden Zahl arbeitsloser Pflegekräfte in Deutschland die Rede sei. In dem Artikel heiße es, unter deutschen Altenpflegern habe die Zahl der Arbeitslosen um 27 % auf über 27 000 zugenommen, während gleichzeitig drei von zehn Pflegekräften im Mindestlohnsektor tätig seien, also gerade im Mindestlohn erhielten.

Vor diesem Hintergrund stelle sich ihm die Frage, wie viele der Flüchtlinge, die in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen seien, sich in der Ausbildung für einen Pflegeberuf befänden.

Außerdem sei er interessiert zu erfahren, ob die Anwerbung aus dem Ausland nicht die Gefahr berge, dass Kräfte gerade für den Niedriglohnsektor angeworben würden, damit teurere Pflegekräfte nicht eingestellt werden müssten.

Er halte es für geradezu ehrenwert, alten und kranken Menschen zu helfen. Eine Tätigkeit in diesem Bereich müsse anständig bezahlt werden. Bei einer angemessenen Bezahlung gebe es vielleicht auch genügend Bewerber, die einen solchen Beruf ergreifen wollten.

Herr **Thomas Clausing** (Helios) entgegnete, den angesprochenen Artikel aus dem Ärzteblatt habe auch er mit großer Verwunderung wahrgenommen. Er würde sich freuen, wenn sich in den Kliniken, für die er verantwortlich sei, Pflegekräfte bewerben würden. Wenn die Personaluntergrenzen in der Pflege nicht erfüllt würden, könnten entweder bestimmte Leistungen nicht angeboten werden, oder aber es müssten Strafzahlungen in Kauf genommen werden.

Er vermute, dass der im *Ärzteblatt* geschilderten Situation gerade im ambulanten Pflegebereich Effekte wie Kurzarbeit oder Ähnliches zugrunde lägen.

Was die Frage nach dem Mindestlohnsektor angehe, so handele es sich bei den Helios-Kliniken in Niedersachsen um ehemalige Rhön-Kliniken. Die Rhön-Kliniken hätten seinerzeit Haustarifverträge abgeschlossen, die individuell gestaltet seien, wobei sie sich allerdings am TVöD orientierten. Bei dem letzten Tarifabschluss seien für dieses und das kommende Jahr Tarifsteigerungen von 7 % bis 11 % vereinbart worden.

Eine Pflegekraft, die in seiner Klinik nach der Ausbildung ihre Tätigkeit aufnehme, steige bei Vollzeitbeschäftigung mit einem Gehalt von mindestens 2 950 Euro ein. Dies sei meilenweit vom Mindestlohn oder von prekärer Beschäftigung entfernt, habe aber keinen Einfluss auf die Zahl der Bewerbungen, da die Pflegeheime in dem gleichen Wettbewerb um die gleichen Pflegekräfte stünden.

Er gehe von daher nicht davon aus, dass noch irgendwo Pflegekräfte für den Mindestlohn arbeiteten.

Im Fall der Kliniken, für die er verantwortlich sei, würden Intensivpflegekräfte und Anästhesiepflegekräfte beschäftigt, die - einschließlich außertariflicher Zulagen - mit bis zu 5 000 Euro brutto - ohne Dienste, also als reines Grundgehalt - entlohnt würden.

Diese Themen stellten für die Arbeitgeber eine erhebliche Herausforderung dar. Seitens der Krankenkassen würden im neuen Pflegebudgetkontext ausschließlich die Tarifkosten refinanziert. Für Krankenhäuser bedeute dies eine exorbitante Mehrbelastung. Zu berücksichtigen sei dabei, dass in der früheren Vergangenheit insbesondere über das Pflegepersonal die betriebswirtschaftlichen Gewinne erwirtschaftet worden seien.

Die Kosten, die entstünden, um im Ausland eine Pflegekraft zu gewinnen, müsse der Arbeitgeber aufbringen. Ein Krankenhaus, das betriebswirtschaftlich erfolgreich arbeite - dies sei durchaus möglich -, könne sich dies leisten. Bei einem kommunalen oder vielleicht auch konfessionellen Krankenhaus, das nicht in der Lage sei, in dieser Weise zu wirtschaften, könne sich die Existenzfrage stellen, wenn es nicht mehr in der Lage sei, Fachkräfte zu gewinnen.

Je nach gesundheitspolitischer Couleur könnten sicherlich unterschiedliche Auffassungen dazu vertreten werden, ob es sinnvoll sei, dass die kleinen Krankenhäuser weiterhin Bestand hätten.

In der Tat würden Flüchtlinge, die nach Deutschland gekommen seien, am Standort der Helios-Kliniken ausgebildet. An der Pflegeschule, die die übliche Ausbildung anbiete, seien auch ehemalige Asylbewerber. Dabei handele es sich aber um ganz vereinzelte Fälle, da unter den Geflüchteten eher Männer und weniger Frauen seien und auch in den Herkunftsländern der Pflegeberuf häufig eher weiblich geprägt sei.

Frau **Grimme** gab zu bedenken, dass Menschen, die aus nicht-EU-Ländern nach Deutschland kämen, die Kosten für die Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifizierung häufig nicht bezahlen könnten. So gebe es Fälle, in denen die Betroffenen zwar über alle notwendigen Unterlagen verfügen, es aber an den notwendigen finanziellen Mitteln mangele. Diese Menschen müssen dann in Deutschland eine Ausbildung aufnehmen, da sie aus finanziellen Gründen keine Möglichkeit hätten, ihre Qualifikation anerkennen zu lassen

Frau Grimme erkundigte sich danach, ob für Menschen, die keine Unterstützung durch das Jobcenter erhielten, die Möglichkeit bestehe, die Kosten zu übernehmen.

Herr **Arne Hirschner** (IHK) legte dar, die von Frau Grimme skizzierte Problematik sei mittlerweile auch von der Politik erkannt worden. Seit bereits einiger Zeit gebe es den sogenannten Anerkennungszuschuss, mit dem Kosten des Verfahrens finanziert werden könnten. Herr Hirschner empfahl, Menschen, die vor der von Frau Grimme geschilderten Problematik stünden, an die IHK zu verweisen. Die IHK berate auch mit Blick auf die ausländischen Abschlüsse und kläre auch die Finanzierung der Anerkennungsverfahren.

Herr **Thomas Clausing** (Helios) warf ein, auch die Helios-Kliniken hätten sich in der Vergangenheit schon um solche individuellen Probleme gekümmert und seien dazu auch künftig gerne bereit. - Vors. Abg. **Petra Tiemann** (SPD) warf ein, dies gelte sicherlich auch für Krankenhäuser fast aller anderen Träger.

Herr **Kelloglu** merkte im Zusammenhang mit der Frage der Erteilung von Visa an, dass der Bundesaußenminister die geschilderten Probleme durch einfachen Erlass lösen könnte. Wenn die im Ausland erworbene Qualifikation anerkannt worden sei und die zuständigen Ausländerbehörden mit dem Zuzug einverstanden seien, bestehe kein Grund, kein Visum zu erteilen. Sofern der Bundesaußenminister durch Erlass an die Auslandsvertretungen der Bundesrepublik Deutschland bestimme, dass in einem solchen Fall umgehend das Visum zu erteilen sei, wäre das Problem ganz einfach gelöst. Vielleicht könne das Land Niedersachsen mit einer entsprechenden Anregung an die Bundesregierung herantreten.

Vors. Abg. **Petra Tiemann** (SPD) schlug vor, eine Mail mit einer entsprechenden Anregung an die Landtagsverwaltung zu richten. Die Fraktionen würden dann dafür sorgen, dass diese Anregung den politischen Raum erreiche.

Herr **Dr. Steinwede** (MS) kam auf die Ausführungen von Herrn Timur zu sprechen, wonach einer Intensivkrankenschwester gesagt worden sei, dass sie, bevor das Anerkennungsverfahren eröffnet werden könne, einen Arbeitsvertrag vorlegen müsse. Er wies darauf hin, dass es vor dem Hintergrund der in den verschiedenen Bundesländern unterschiedlichen Verfahrensdauern sehr wohl „Anerkennungstourismus“ gebe. Deswegen sei es wichtig, dass die örtliche Zuständigkeit geprüft werde. Örtlich zuständig sei die Behörde des Bundeslandes, in dem der Beruf ausgeübt werden solle. Nicht zulässig sei es, als Voraussetzung für das Anerkennungsverfahren einen Arbeitsvertrag zu verlangen. Allerdings müsse glaubhaft gemacht werden, dass der Wunsch bestehe, in dem Land, in dem das Anerkennungsverfahren betrieben werde, eine Arbeit aufzunehmen.

Herr Timur habe danach gefragt, fuhr Herr Dr. Steinwede fort, wie das Land zu den Empfehlungen stehe, die Herr Clausing ausgesprochen habe. Herr Clausing habe vorgeschlagen, dass dann, wenn es möglich sei und die Formalien erfüllt seien, eine automatische Teilanerkennung von bundesweit gültigen Referenzberufen oder Pflegeunterstützungsberufen erfolgen sollte. In Niedersachsen erfolge eine zweijährige Pflegeassistenzausbildung. Für die Anerkennung als Pflegefachkraft sei das Landesamt in Lüneburg zuständig, und für die Anerkennung in der Pflegeassistenz sei dies die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen.

Eine automatische Teilanerkennung werde auf keinen Fall möglich sein. Vielmehr müsse ein Antrag gestellt und dieser geprüft werden. Möglicherweise seien die Punkte, die für eine Anerkennung als Pflegefachkraft fehlten, auch für den Assistenzbereich entscheidend.

Des Weiteren habe Herr Clausing den Wunsch nach bundesweit einheitlichen Regelungen für die Kenntnisstandsprüfungen geäußert. Föderalismus führe dazu, dass in den einzelnen Bundesländern unterschiedliche Entscheidungen getroffen würden. Allerdings gehe er davon aus, dass man mittlerweile bereits auf dem Weg in Richtung einheitlicher Regelungen sei. Je häufiger die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe eingeschaltet werde, umso eher werde es gleichlaufende Entscheidungen geben. Dies gelte insbesondere dann, wenn diese Stelle auch die Prüfung der Berufserfahrungen und des lebenslangen Lernens mit übernehmen würde, was momentan nicht der Fall sei.

Einheitliche Anpassungsmaßnahmen bei fachlichen Defiziten würden sicherlich dazu führen, dass mehr Maßnahmen angeboten werden könnten. Allerdings habe jeder Betroffene Anspruch auf einen individuellen Bescheid.

Weiteres Verfahren

Vors. Abg. **Petra Tiemann** (SPD) schlug zum weiteren Verfahren vor, dass Herr Kelloglu seine Anregung zur Frage der Erteilung von Visa schriftlich an die Landtagsverwaltung richte und dann in der nächsten Sitzung der Kommission das Thema „Anerkennung von ausländischen Abschlüssen in Niedersachsen erleichtern“ als Tagesordnungspunkt 1 behandelt und zu diesem Thema ein Beschluss herbeigeführt wird. - Widerspruch hiergegen erhob sich nicht.

***

Tagesordnungspunkt 2:

„NIR-Positionspapier Bildung: Integration und Inklusion in Schulen“

Beratung und Beschlussfassung über Erörterungsgegenstände (§ 2 Abs. 3 der besonderen GO i. V. m. § 18 b Abs. 1 GO LT)

Beratung

Herr **Yalcinkaya** ging auf die im Vorfeld erfolgte schriftliche Unterrichtung durch die Landesregierung ein und führte aus, er vermisse eine genauere Erläuterung der Strategie, mit der die Landesregierung die Situation an den Schulen zu verbessern gedenke. - Frau Prof. **Dr. Graumann** schloss sich dem an.

Herr **Yalcinkaya** bedauerte die Abwesenheit einer Vertreterin oder eines Vertreters des MK für eventuelle Rückfragen bzw. eine Diskussion über die im Positionspapier formulierten Forderungen. Er äußerte den Wunsch, das Positionspapier dennoch in der laufenden Sitzung zu beschließen.

Beschlussfassung durch die Kommission

Die **Kommission** stimmte dem vorliegenden Positionspapier zu.

Zustimmung: 7 Kommissionsmitglieder
Ablehnung: 1 Kommissionsmitglied
Enthaltung: 1 Kommissionsmitglied

***

Tagesordnungspunkt 3:

„Racial Profiling“

Beratung und Beschlussfassung über Erörterungsgegenstände (§ 2 Abs. 3 der besonderen GO i. V. m. § 18 b Abs. 1 GO LT)

Unterrichtung durch die Landesregierung und Aussprache

Die **Kommission** diskutierte über die schriftliche Unterrichtung durch die Landesregierung, die den Ausschussmitgliedern im Vorfeld übermittelt worden war.

In Ergänzung dazu unterrichtete MR’in **Graf** (MI) die Kommissionsmitglieder über das von der Landesregierung angedachte Vorgehen im Problemfeld des Racial Profiling in der Polizei. Sie sagte, bei der Landesregierung bestehe ein großes Interesse an einer einschlägigen Studie. Sicherlich, so die Ministerialvertreterin, sei es jedoch zielführend, eine derartige Studie in mehreren Bundesländern durchzuführen, weshalb das Land Niedersachsen auf ein konzertiertes Vorgehen hinwirken werde. In diesem Kontext beabsichtige das Land Niedersachsen, das Thema bei der Innenministerkonferenz im Herbst zu forcieren.

*

Die **Kommissionsmitglieder** befürworteten und unterstützten das von der Landesregierung angedachte und in der laufenden Sitzung erläuterte Vorgehen ausdrücklich.

Zustimmung: 7 Kommissionsmitglieder
Ablehnung: -
Enthaltung: 2 Kommissionsmitglieder

***

Tagesordnungspunkt 4:

Verschiedenes

Die **Kommissionsmitglieder** richteten den ausdrücklichen Wunsch an die Landesregierung, dass - auch bei Vorliegen einer schriftlichen Unterrichtung zu einem Erörterungsgegenstand - die zuständigen Vertreterinnen und Vertreter des entsprechenden Ministeriums in der Sitzung anwesend sind, in der dieser Erörterungsgegenstand behandelt wird.

Vors. Abg. **Petra Tiemann** (SPD) informierte die Mitglieder der Kommission, dass der Ausschuss für Inneres und Sport die Landesregierung um Unterrichtung zu dem Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen „Infektionsschutz für Geflüchtete gewährleisten - dezentrale Unterbringung voranbringen“ in der Drs. 18/6681 gebeten habe. Der Ausschuss habe sich zudem für eine Beteiligung der Kommission an der Unterrichtung ausgesprochen. Die Unterrichtung findet am 10. September 2020 ab 10.15 Uhr statt.

Schließlich diskutierte die **Kommission** über den Vorschlag, dem Plenum des Niedersächsischen Landtages einmal im Jahr über die Arbeit der Kommission mündlich zu berichten.

***

31.08.2020

ausl. Abschlüsse in Niedersachsen– Anerkennung erleichtern

—

Helios Kliniken Mittelweser – Klinikgeschäftsführer Thomas Clausing

Helios

Krankenhaus Nienburg

- 272 Planbetten
- zehn Fachabteilungen:
  - Innere Medizin
  - Allgemein-, Viszeral- und Gefäßchirurgie
  - Anästhesie und Intensivmedizin
  - Geburtshilfe und Gynäkologie
  - Unfallchirurgie und Orthopädie
  - Urologie
  - Radiologie
  - Neurologie
  - Zentrale Notaufnahme
  - Hals-Nasen-Ohren-Heilkunde

Krankenhaus Stolzenau

- 59 Planbetten
- drei Fachabteilungen:
  - Geriatrie
  - Innere Medizin
  - Schmerztherapie

Berufliche Anerkennung

- Die Feststellung der Gleichwertigkeit ist zwingende Voraussetzung zur Ausübung des Berufes in Deutschland.
- Verantwortlich sind die zuständigen Behörden **innerhalb der Bundesländer**.
- Die Bescheide sind nur in dem jeweiligen Bundesland rechtskräftig und dienen in den anderen Bundesländern als Orientierung.
- Unterschiedliche Anforderungen an die einzureichenden Dokumente in den einzelnen Bundesländern, erhöhter Kostenaufwand durch unterschiedliche Beantragungsverfahren.
- Nicht in allen Bundesländern stehen ausreichende Angebote für die entsprechenden Bildungsmaßnahmen zur Verfügung.
- Der Wechsel in ein anderes Bundesland ist nur erschwert möglich. Die Bescheide müssen dann in dem jeweiligen Bundesland erneut bewertet werden.

Teilanerkennung von Pflegeunterstützungsberufen

- Teilanerkennungen von Pflegeunterstützungsberufen ist nur zum Teil automatisch möglich.

- Eine doppelte Antragsstellung ist nötig. Dieses führt laut Aussagen der Sachbearbeiter zu einem erhöhten Arbeitsaufkommen im Verwaltungsverfahren.

- **In BaWü wird der Beruf des Krankenpflegehelfers automatisch geprüft und anerkannt.**

Ergebnisse der Gleichwertigkeitsprüfungen

- Ablehnungsbescheid (kein anerkennungsfähiger Beruf)
- Volle Anerkennung, Großteil europäische Abschlüsse
- Defizitbescheid mit Möglichkeiten der beruflichen Anpassungsqualifizierung (Vorbereitungskurs/Kenntnisstandprüfung oder Anpassungslehrgang, Großteil in den Drittstaaten

Niedersachsen:

1. Arzt als Teil der Prüfungskommission
   (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung 2003, §20 a und b)
   Terminfindung erschwert und zeitlich verzögert
2. Sachverstand bei der Gleichwertigkeitsprüfung
   Bescheide unterschiedlich je Sachbearbeiter

Empfehlung

1. Bei einem Feststellungsbescheid mit Defizit und Anpassungsqualifizierungen

(1) ***Automatische Teilanerkennung*** *von bundesweit gültigen Referenzberufen in den Pflegeunterstützungsberufen (Pflegeassistenten, Krankenpflegehelfer, Kranken.- und Altenpflegehilfe) in allen Bundesländern*

(2) ***Bundesweite*** *einheitliche Regelung, damit würden aktuelle Fehlentwicklungen entgegengewirkt werden (Bayern=Ablehnung und in Niedersachsen=Defizit, „Bundeslandhopping") **Kenntnisstandprüfung in allen Bundesländern möglich,** unabhängig vom Wohnort, Arbeitgeber und Prüfbehörde zur beruflichen Anerkennung*

2. Anpassungsmaßnahmen bei fachlichen Defiziten

4 Monate Praxiseinsatz, Eignungsgespräch und praktischer Eignungstest bzw. Kenntnisstandprüfung unabhängig vom Bundesland, durch Praxisanleiter in der Pflege.

3. Sprache (gilt bereits in Niedersachsen)

Überprüfung der pflegefachsprachlichen Kompetenz
Abnehmende Institutionen: Staatlich anerkannte Krankenpflege-, Kinderkranken- und Altenpflegeschulen sowie staatlich anerkannte Weiterbildungsstätten für Gesundheitsfachberufe

31.08.2020

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

Helios

Anlage 2

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Anhörung in öffentlicher Sitzung der Kommission zu Fragen der Migration und Teilhabe am 1. September 2020

Prof. Dr. Günter Hirth,
Leiter Berufsbildung, IHK Hannover

IQ Netzwerk* Niedersachsen

IQ Netzwerk* Niedersachsen

IHK

Anerkennungs-BERATUNG

Erstanlaufstelle zur Anerkennungsberatung (alle Berufsabschlüsse)

- Programm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ Netzwerk)
- informiert über Verfahren
- führt Vorprüfung der Unterlagen durch
- nimmt Ersteinschätzung zum Referenzberuf vor
- verweist an zuständige Stellen

Anerkennungs-STELLE

Anerkennungsstelle für IHK Berufe:

- wählt Referenzberuf im Einvernehmen mit Antragsteller aus
- prüft Vollständigkeit und Echtheit der Unterlagen
- führt Gleichwertigkeitsprüfung durch
- führt bei fehlenden Unterlagen Kompetenzfeststellungsverfahren durch
- erstellt Bescheide
- stellt bei teilweiser Gleichwertigkeit wesentliche Unterschiede zum Referenzberuf dar

Qualifizierungs-BERATUNG

Erstanlaufstelle zur Anerkennungsberatung (alle Berufsabschlüsse)

- Nachberatung und Begleitung
- beantwortet Fragen zum Ergebnis des Anerkennungs-verfahrens
- informiert über Möglichkeiten der Anpassungsqualifizierung und Sprachförderung
- berät zu Alternativen

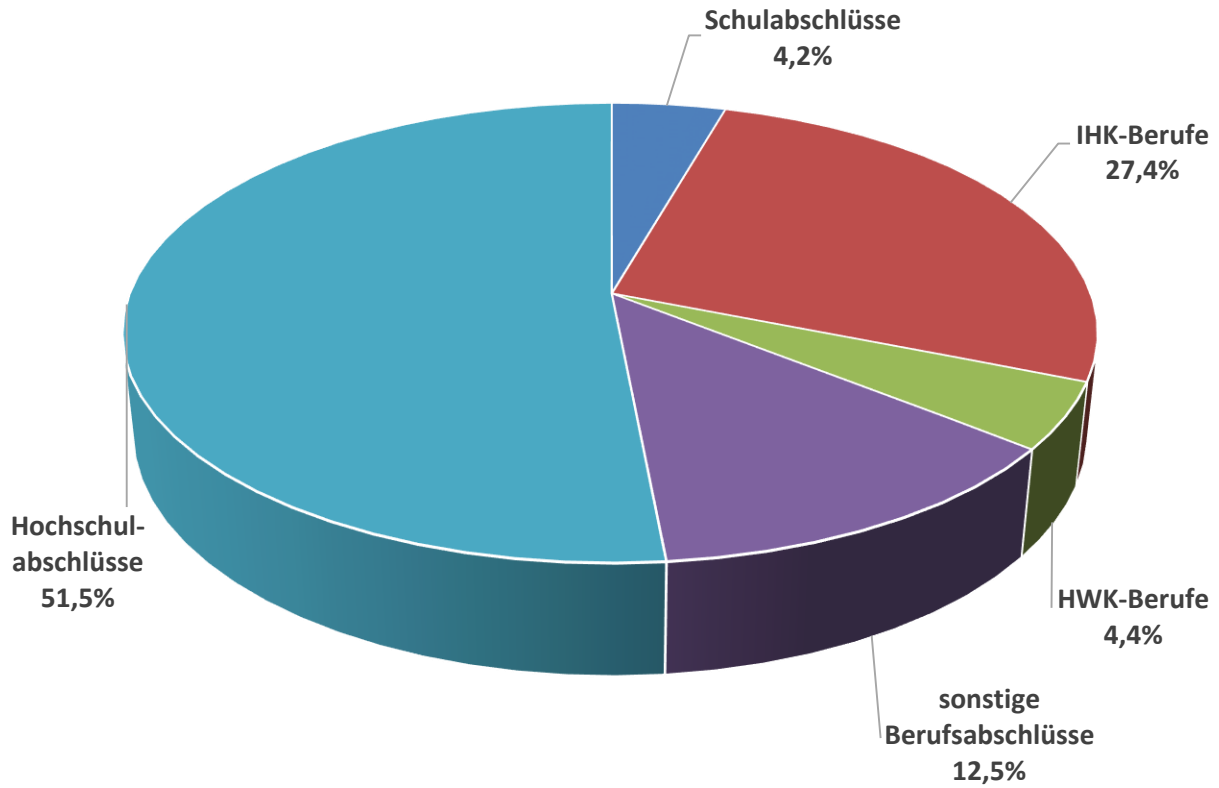
Arbeitsmarkt

* Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert sowie durch das Land Niedersachsen kofinanziert.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.
Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

IHK als IQ-Beratungsstelle

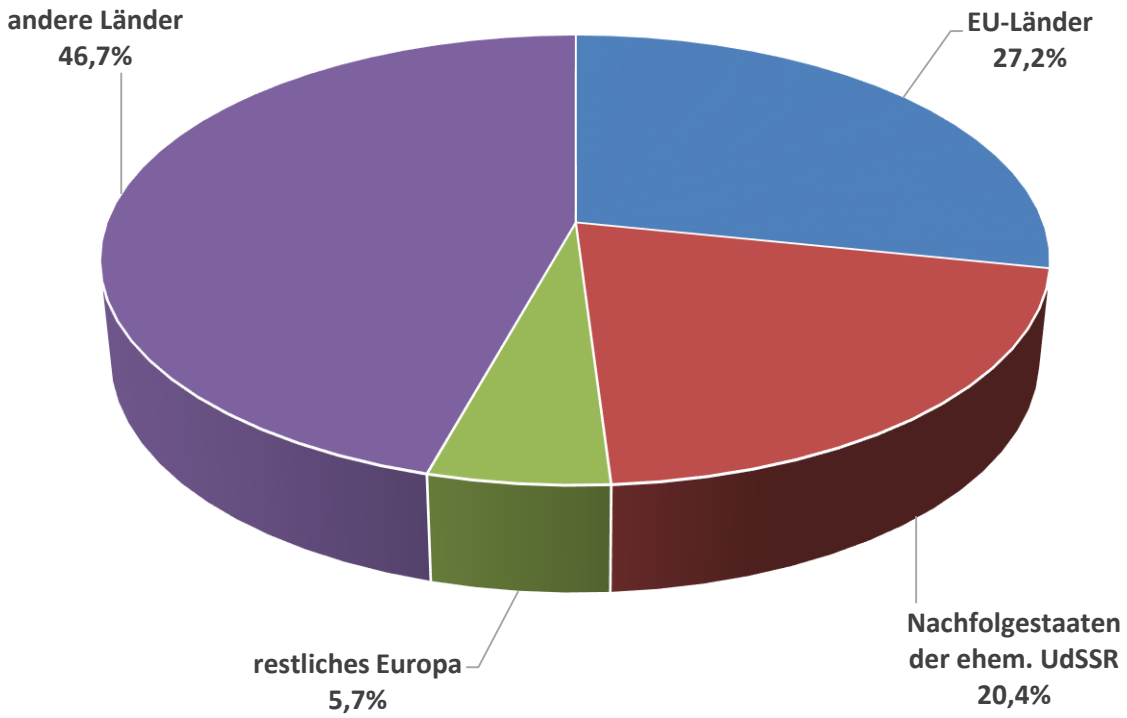


Aufteilung nach Abschlussart

Gesamtzahl der Fälle: 10.023

Stand: 09.09.2011 - 30.06.2020

IHK als IQ-Beratungsstelle



Aufteilung nach Herkunftsländern – alle Abschlüsse

Gesamtzahl der Fälle: 10.023

Stand: 09.09.2011 - 30.06.2020

Top 10 der Herkunftsländer

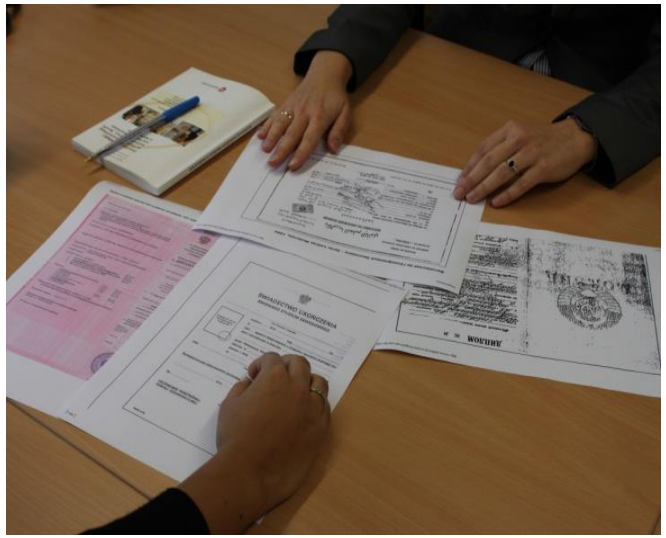
Land	Anzahl der Fälle
Syrien	1.589
Polen	1.148
Russland	810
Iran	602
Ukraine	547
Türkei	398
Irak	348
Spanien	260
Kasachstan	257
Rumänien	235

IHK als anerkennende Stelle

Bescheide / Anträge bei der IHK Hannover

Anzahl der Bescheide:	2.391
volle Gleichwertigkeit:	1.236
teilweise Gleichwertigkeit:	1.155
Anzahl der Anträge:	2.500

Stand: 01.04.2012 – 30.06.2020



Aufteilung nach deutschen Referenzberufen (Top 5)

Kaufmann/-frau für Büromanagement	517
Elektroniker/in - Betriebstechnik	121
Elektroanlagenmonteur/-in	111
Fachinformatiker/in - Systemintegration	110
Industriemechaniker/-in	93

Stand: 01.04.2012 – 30.06.2020

Top 5 der Herkunftsländer

Land	Anzahl der Fälle
Syrien	484
Polen	382
Spanien	257
Iran	139
Russland	126

Stand: 01.04.2012 – 30.06.2020

Herausforderungen I

1. Finanzierung von Anerkennungskosten

- Verfahrenskosten können Hindernis darstellen
- Kosten und Nutzen einer Anerkennung fallen zeitlich nicht zusammen
- Kosten variieren stark je nach Einzelfall und Referenzberuf

- Anerkennungszuschuss weiter sichern (Anträge noch bis 31.12.21 möglich)
- Weitere Kosten in den Blick nehmen (z. B. Übersetzungen, Beglaubigungen)
- Unterschiedliche Bedarfe beachten

2. Zuständige Stellen

- Priorisierung des Themas „Anerkennung“ unterschiedlich
- Unterschiede bei Arbeitsweisen, Erfahrungen und Kenntnissen zum Thema
- Qualität der Bescheide verschieden

- Anerkennung als eigenes Thema etablieren
- Schulung des Personals
- Regelmäßiger, systematischer Austausch zwischen allen zuständigen Stellen und anderen Akteuren

Herausforderungen II

3. Sprachkompetenzen

- Niveau B1 reicht für qualifizierten Arbeitsmarkt nicht aus
- Kopplung Qualifizierung mit berufsbezogenem Spracherwerb
- Hoher Bedarf durch Geflüchtete
- Finanzierung

- Kostenlose Sprachkursangebote ausbauen
- Berufsbezogene Sprachförderung erweitern
- Flexibler Zugang zu Sprachkursen für alle Kundengruppen sichern (Geflüchtete)

4. Anpassungs-qualifizierung

- Unterschiedliche Bedarfe
- Kein strukturiertes, flächendeckendes Angebot
- Unsicherheit bei betrieblichen Angeboten (Mindestlohnpflicht)
- Entfernung zu den Angeboten

- Mehr Angebote gerade in Mangelberufen schaffen (z. B. Erzieher, Elektrobereich)
- Förderprogramme
- Instrumente im Bereich SGB II/III nutzen

Herausforderungen III

5. Unternehmen

- Kenntnisse zur Anerkennung in Unternehmen unterschiedlich ausgeprägt
- Kopplung mit weiteren Themen wie Aufenthalts- und Arbeitsrecht, Fachkräfteanwerbung, Diversity-Management

→

- Beratungsangebote für Unternehmen notwendig
- Schulungen, Lehrgänge
- Veranstaltungen mit zuständigen Stellen

6. Fachkräftebedarf

- Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland aufwendig
- Fachkräfteeinwanderungsgesetz: noch wenig Erfahrung bei Ausländer-behörden (beschleunigte Fachkräfte-verfahren, keine zentrale Ausländer-behörde in Niedersachsen)
- Anerkennung notwendig, um Auflagen von Auftraggebern zu erfüllen

→

- Beratungsbedarf zu Möglichkeiten der Fachkräfteanwerbung
- Konzentration des Themas „beschleunigtes Fachkräfteverfahren“ auf wenige Ausländerbehörden
- Bedarf an Unterstützung bei der betrieblichen Integration

Herausforderungen IV

7. Frauen mit Migrationshintergrund

- Doppelte Hürde in den Arbeitsmarkt
- Oft keine familiäre Unterstützung
- Alleinerziehende

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern
- Kinderbetreuung
- Anpassungsqualifizierungen in Teilzeit schaffen
- Mentoring Programme

8. Beratungsaufwand

- Hoher individueller Beratungsbedarf pro Termin
- Unterschiede je nach Herkunftsland
- Beratung hoch spezialisiert aber viele Schnittstellen zu anderen relevanten Themen

- Sensibilisierung aller Akteure
- Zielgruppenorientiertes, fremdsprachliches Beratungs- und Informationsangebot sichern
- Qualität und Quantität des Beratungspersonals

Fragen?

Prof. Dr. Günter Hirth
Abteilungsleiter Berufsbildung
IHK Hannover
Schiffgraben 49
30175 Hannover
Telefon: 511 31 07-2 46
E-Mail: hirth@hannover.ihk.de