



5 Jahre Anerkennungsgesetz Bund/Land

Umsetzung und Herausforderungen in Mecklenburg-Vorpommern

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

Tagungsdokumentation zur Fachtagung vom 6. September 2017 in der Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern

Eine gemeinsame Veranstaltung von:



Mit Unterstützung der:



www.fes-mv.de
www.mecklenburg-vorpommern.netzwerk-iq.de

Impressum

Herausgeber:

IQ Netzwerk Mecklenburg-Vorpommern

Koordiniert von:

migra e.V.

Waldemarstraße 32

18057 Rostock

www.migra-mv.de



Redaktion:

Dr. Sabine Hilliger, Maja Kuntzsch, Katja Striegler

Grafik:

Maja Kuntzsch

Sie finden diese Tagungsdokumentation online unter www.mecklenburg-vorpommern.netzwerk-iq.de und www.migra-mv.de

Alle Rechte vorbehalten

©2017

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



In Kooperation mit:



Inhalt

PANEL I	5
Türöffner im Arbeitsmarkt – wie können Fachkräfte und Betriebe von der Berufsankennung profitieren?	
Stefan Angermüller, Regierungsdirektor im Referat Berufliche Bildung im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin	5
Die Informations- und Beratungsangebote auf Bundesebene: Ein Rück- und Ausblick	
Johanna Elsässer, stellv. Projektleiterin „Anerkennung in Deutschland“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn	9
Podiumsdiskussion	11
Gespräche zur Berufsankennung und Nachqualifizierung	16
PANEL II	17
5 Jahre Anerkennungsgesetz – Anerkennung der Gesundheitsberufe in Mecklenburg-Vorpommern	
Marita Lippmann & Beate Gratopp, Dezernatsleiterin und Sachbereichsleiterin im Landesprüfungsamt für Heilberufe MV, Rostock	17
Ärztliche Kommunikation 2.0 – Modernes Lernen im IQ Teilprojekt der Ärztekammer MV	
Danny Bever & Martha Damus, Leitender Dozent und Entwicklerin von E-Learning Modulen im IQ Teilprojekt „IQmed MV – Kompetenztraining für internationale Ärztinnen und Ärzte“ an der Ärztekammer MV, Rostock	30
Podiumsdiskussion	33

5 Jahre Anerkennungsgesetz Bund/Land

Umsetzung und Herausforderungen in Mecklenburg-Vorpommern

Programm

09.15 Uhr Empfang und Anmeldung

09.45 Uhr Begrüßung

Dr. med. Andreas Crusius, Präsident der Ärztekammer MV, Rostock
Frederic Werner, Leiter des Landesbüros MV der Friedrich-Ebert-Stiftung, Schwerin
Thomas Jackl, Leiter der Abteilung Bildungsplanung und Schulentwicklung im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur MV, Schwerin

10.15 Uhr PANEL I

DAS ANERKENNUNGSGESETZ IM BUND UND IM LAND MV – BILANZ UND AUSBLICK

Türöffner im Arbeitsmarkt – wie können Fachkräfte und Betriebe von der Berufsanerkennung profitieren?

Stefan Angermüller, Regierungsdirektor im Referat Berufliche Bildung im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin

Die Informations- und Beratungsangebote auf Bundesebene: Ein Rück- und Ausblick

Johanna Elsässer, stellv. Projektleiterin „Anerkennung in Deutschland“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn

Podiumsdiskussion

Stefan Angermüller, Regierungsdirektor im Referat Berufliche Bildung im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin

Gerhard Bley, Leiter der Abteilung Arbeit im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit MV, Schwerin

Heidi Karsten, Leiterin der IQ Servicestelle „Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung“ Rostocker Region/Vorpommern-Rügen, migra e.V., Rostock

Jutta Olejko, Mitarbeiterin im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur MV, Schwerin

12.15 Uhr Mittagspause

13.00 Uhr Gespräche zur Berufsanerkennung und Nachqualifizierung

Natalie Klimberg, Erzieherin
Qusy Othman, Fluggerätmechaniker

13.20 Uhr PANEL II

DAS ANERKENNUNGSGESETZ IM BEREICH DER GESUNDHEITSBERUFE – WAS HABEN WIR, WAS BRAUCHEN WIR?

5 Jahre Anerkennungsgesetz – Anerkennung der Gesundheitsberufe in Mecklenburg-Vorpommern

Marita Lippmann & Beate Gratopp, Dezernatsleiterin und Fachbereichsleiterin im Landesprüfungsamt für Heilberufe MV, Rostock

Ärztliche Kommunikation 2.0 – Modernes Lernen im IQ Teilprojekt der Ärztekammer MV

Danny Bever & Martha Damus, Leitender Dozent und Entwicklerin von E-Learning Modulen im IQ Teilprojekt „IQmed MV – Kompetenztraining für internationale Ärztinnen und Ärzte“ an der Ärztekammer MV, Rostock

Podiumsdiskussion

Dr. med. Andreas Crusius, Präsident der Ärztekammer MV, Rostock

Heike Fehlberg, Pflegedirektorin im Bereich Intensiv-, Notfall-, Schmerz- und Palliativmedizin in der HELIOS Klinik Leezen

Elisa Hofert, Koordinatorin des Health and Care Office (HCO) bei genres e.V., Neubrandenburg

15.20 Uhr Verabschiedung, Abreise

Moderation: Renate Heusch-Lahl, freie Journalistin

Eine gemeinsame Veranstaltung von:



Landesbüro MV



Mit Unterstützung der:



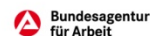
ÄRZTEKAMMER MECKLENBURG-VORPOMMERN
Körperschaft des öffentlichen Rechts

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



Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:



PANEL I

Türöffner im Arbeitsmarkt – wie können Fachkräfte und Betriebe von der Berufsanerkennung profitieren?

Stefan Angermüller, Regierungsdirektor im Referat Berufliche Bildung im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Türöffner im Arbeitsmarkt – wie können Fachkräfte und Betriebe von der Berufsanerkennung profitieren?

5 Jahre Anerkennungsgesetz Bund/Land, Umsetzung und Herausforderung in MV
Rostock, 06.09.2017
Stefan Angermüller, BMBF
Referat „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation“

www.bmbf.de

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Unternehmenspreis Wir für Anerkennung



„Wir haben einen hochkompetenten Mitarbeiter gewonnen“
Volker Wenzel und Borrallo Espinar

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Anerkennung: Tanker oder Schnellboot?

1. Warum ein Anerkennungsgesetz?
2. Blick zurück: Anerkennung in Zahlen
3. Fokus Pflegeberufe
4. Anerkennung wirkt!
5. Anerkennung kostet!
6. Türen der Betriebe öffnen
7. Blick nach vorne: Was steht an für die nächsten 5 Jahre?

Bundesministerium für Bildung und Forschung

1. Warum ein Anerkennungsgesetz?

Mangel an Fachkräften

Experten Humanmedizin Dezember 2016	Fachkräfte bzw. Spezialisten Gesundheits- und Krankenpflege Dezember 2016	Fachkräfte bzw. Spezialisten Allerpflege Dezember 2016

■ Fachkräftemangel
■ Fachkräftemangel
■ keine Mangel
■ keine Daten aufgrund
 keine Daten

Bundesministerium für Bildung und Forschung

1. Warum ein Anerkennungsgesetz?

„Es gilt ..., alle in Deutschland vorhandenen Potenziale besser zu integrieren und auch Fachkräfte aus dem Ausland hinzuzugewinnen.“

Demografiepolitische Bilanz der Bundesregierung

Bundesministerium für Bildung und Forschung

1. Warum ein Anerkennungsgesetz?

Prinzipien der Anerkennungsgesetze

- Allgemeiner **Rechtsanspruch** unabhängig vom Aufenthaltsstatus sowie Herkunftsland der Qualifikation,
- Einheitliche **formale Standards**: Fristen der Entscheidung, genaue Darlegung der Entscheidung,
- **Inhaltliche Standards**:
 - Gleichwertigkeit zu aktuellem deutschen Referenzberuf,
 - Berücksichtigung von non-formalen und informellen Kompetenzen durch Weiterbildung und Berufserfahrung,
 - Alternative Weg bei fehlenden Dokumenten.

Neuanträge (2012-2016)



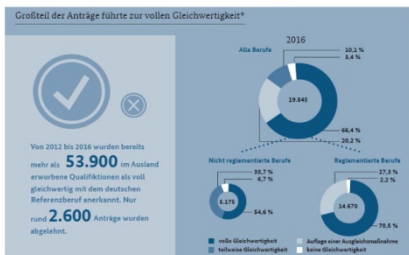
86.500 Anträge insg. allein bei Bundesberufen

Quelle: amtliche Statistik 2012-2016, Daten gerundet

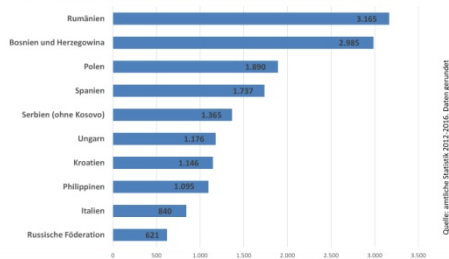
13.164

... im Ausland erworbene Berufsabschlüsse wurden 2016 als vollständig gleichwertig zu einer in Deutschland erworbenen Qualifikation anerkannt.

Ausgang der Verfahren 2016



Gesundheits- und Krankenpflege – 10 häufigsten Ausbildungsstaaten



Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG)

- Zentrale Gutachtenstelle der Länder seit Sept. 2016
- Einheitliche Grundlagen für Gleichwertigkeitsprüfung:
 - ✓ Für Ärzte in Anwendung
 - ✓ Für GKP, Hebammen, Physiotherapeuten, Apotheker Erprobung abgeschlossen
 - ✓ Für Zahnärzte in Vorbereitung



Quelle: kmk.org

BIBB-Austauschworkshops



- ✓ Austausch
- ✓ Transparenz
- ✓ Vereinheitlichung der Verfahren

1. Auflage: Herbst 2015
2. Auflage: 23./24. Nov. 2016
3. Auflage: Herbst 2017 (in Planung, Fokus auf Gesundheits- und Krankenpfleger)

Ergebnisse bildeten Grundlage der Diskussionen in der AG „Berufe des Gesundheitswesens“ der AOLG

Evaluation des Anerkennungsgesetzes

Auftrag	<ul style="list-style-type: none"> § 18 BQFG Überprüfung Anwendung und Wirkung des Anerkennungsgesetzes
Methode	<ul style="list-style-type: none"> Umfängliche <u>Wirkungsanalyse</u> Methodenmix von quantitativer Befragung (über 800 Personen) und exemplarischen Berufsalbstudien
Ergebnis	<ul style="list-style-type: none"> Details im „Bericht zum Anerkennungsgesetz“ (7. Juni im Kabinett und veröffentlicht) Präsentation und Diskussion der Ergebnisse am 21. Juni auf der Fachtagung des BMBF „5 Jahre Anerkennungsgesetz“ <u>Grundaussagen</u>: Anerkennung bringt positive Beschäftigungseffekte. Investition in Anerkennung ermöglicht individuell Brücke in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung



Wirkung des Anerkennungsgesetzes I

Zugang zur Anerkennung

- Drei Viertel der Anträge wurden von Personen gestellt, die vor dem Anerkennungsgesetz **keinen Verfahrenszugang hatten oder die von verbesserten Verfahrensregelungen profitieren.**

Erwerbstätigkeit

- Vom Zeitpunkt der Antragstellung bis zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2016 **stieg der Anteil der Erwerbstätigen um gut 30 Prozentpunkte** auf 88,2 Prozent.

Arbeiten im erlernten Beruf

- Knapp 87 Prozent arbeiteten im Sommer 2016 nach einer erfolgreichen Anerkennung im erlernten Beruf, bei Antragstellung waren es nur 68,5 Prozent.

Wirkung des Anerkennungsgesetzes II

Bruttoeinkommen

- Das Bruttoentgelt pro Monat war im Sommer 2016 **rund 1.000 Euro höher als zum Zeitpunkt der Antragstellung** und stieg somit um rund 40 Prozent.

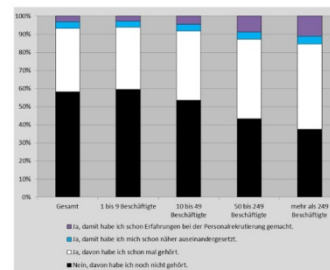
Migrationsentscheidung

- Für über 80 Prozent der Befragten, die ihren Antrag aus dem Ausland gestellt haben, war die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen für die Migrationsentscheidung wichtig.



Anerkennungszuschuss

- bundesweites, nachrangiges Instrument zur finanziellen Unterstützung bei den Verfahrenskosten
- Pilotprojekt des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb)
- Ziel: Anerkennungsverfahren soll nicht an fehlenden Mitteln scheitern
- Zielgruppe: v.a. Beschäftigte mit geringem Einkommen (< 26.000 Euro)
- Förderfähige Ausgaben: Verfahrensgebühren, Kosten für Übersetzungen, Beglaubigungen von Zeugnissen und Abschlüssen sowie Gutachten
- Förderung: max. 600 Euro
- Anknüpfung an regionale Beratungsangebote (u.a. IQ Netzwerk, Kammern)

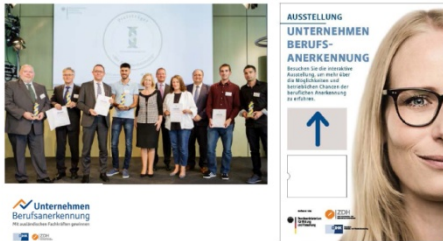


Bekanntheit der Anerkennung bei Betrieben



Quelle: Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015, Betriebsbefragung des BIBB (2014), gewichtete Ergebnisse, N=5.296.

Unternehmen Berufsanerkennung



Was steht an für die nächsten 5 Jahre?

- **Bekanntheit:** Neue Wege der Ansprache
- **Vollzug:** Kompetenzen bündeln und Ressourcen stärken
- **Finanzierung und Qualifizierung:** Angebote ausweiten
- **Betriebe:** Sensibilisieren und aktivieren
- **Zuwanderung:** Frühzeitig Unterstützung geben

19

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!

www.bmbf.de

20



Stefan Angermüller

Regierungsdirektor im Referat Berufliche Bildung im Bundesministerium
für Bildung und Forschung, Berlin

Tel.: 030 18575293

stefan.angermueller@bmbf.bund.de

Die Informations- und Beratungsangebote auf Bundesebene: Ein Rück- und Ausblick

Johanna Elsässer, stell. Projektleiterin „Anerkennung in Deutschland“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn




Informations- und Beratungsangebote zur beruflichen Anerkennung auf Bundesebene: Ein Rück- und Ausblick.

Fachtagung „5 Jahre Anerkennungs-gesetz Bund/Land“ am 6. September 2017 in Rostock

Johanna Elsässer



**GELERNT IST GELERNT!
5 JAHRE
ANERKENNUNGSGESETZ**



ANERKENNUNG IN DEUTSCHLAND

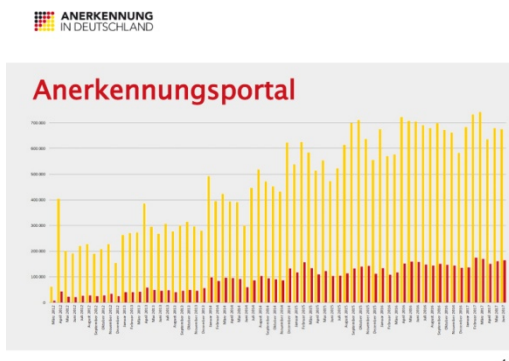
Hallo! Wie können wir Ihnen helfen? Suchbegriff eingeben

Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

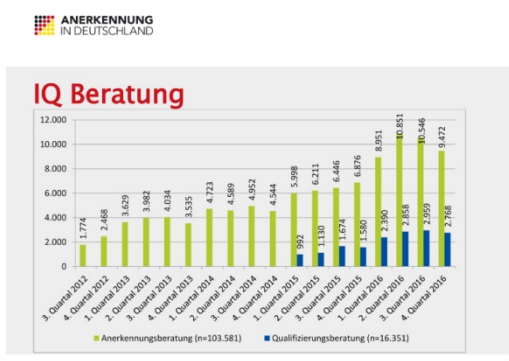
ANERKENNUNGS-FINDER BERUFLICHE ANERKENNUNG ARBEIT UND UNTERNEHMEN BERATUNGS-ANGEBOTE FÜR BERATER/INNEN

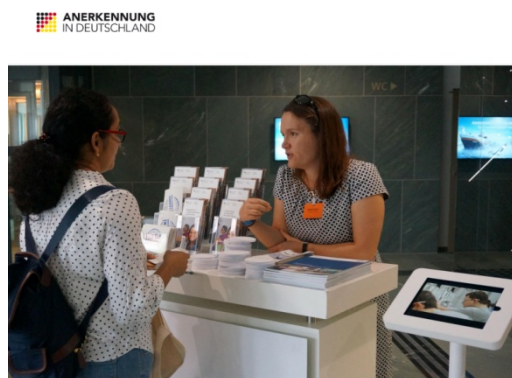
WESAL ALKHALIL
NACH MEINER ANERKENNUNG GEHT ALLES BESSER

In Deutschland profiziere ich von meinen 3D-Kenntnissen.




ANERKENNUNG IN DEUTSCHLAND





ANERKENNUNG IN DEUTSCHLAND

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

 Johanna Elsässer
Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Arbeitsbereich 1.3 (Anerkennung
ausländischer Berufsqualifikationen)

Tel. 0228/107-2030
elsaesser@bibb.de

HERAUSGEBER: Bundesinstitut für Berufsbildung **BIBB** IN KOOPERATION MIT: **Netzwerk**



Johanna Elsässer

stellv. Projektleiterin „Anerkennung in Deutschland“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn

Tel.: 0228 1072030

elsaesser@bibb.de

Podiumsdiskussion

Stefan Angermüller

Regierungsdirektor im Referat Berufliche Bildung im Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin

Gerhard Bley

Leiter der Abteilung Arbeit im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit MV, Schwerin

Heidi Karsten

Leiterin der IQ Servicestelle „Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung“ Rostocker Region/Vorpommern-Rügen, migra e.V., Rostock

Jutta Olejko

Mitarbeiterin im Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur MV, Schwerin



Stefan Angermüller, Heidi Karsten, Renate Heusch-Lahl, Gerhard Bley und Jutta Olejko (v.l.n.r)

Heusch-Lahl: Was wäre, wenn es IQ nicht gäbe?

Bley: Es wäre recht schwierig, IQ ist nicht nur wichtig für die Gesundheits- und Pflegeberufe, sondern auch für die Anerkennung weiterer Berufsabschlüsse, was immer auch die Anerkennung von Kompetenz und deren Wertschätzung bedeutet. Wertschätzung ist ein wichtiger Teil der Integration. IQ erleichtert die Stellensuche, schafft Anerkennung im Betrieb und hilft, Vergütungen zu verbessern. Die Anerkennung des Berufs (aber auch von Schulabschlüssen) ist die Voraussetzung für die weitere berufliche Entwicklung des Klienten bzw. der Klientin. Seit zwei Jahren gibt es speziell für die Gesundheits- und Pflegeberufe HCO, das Health Care Office, womit das Land quasi eine „Busspur“ für die Gesundheits- und Pflegeberufe eingerichtet hat. Die Anerkennung ist ein Teil der Arbeit von IQ, aber es muss auch geschaut werden, was mit den Leuten passiert, die nicht anerkannt werden – geeignete Qualifizierungsangebote sind die nächste Herausforderung, es ist notwendig, für sie mehr modulare Angebote zu entwickeln.

Heusch-Lahl: Wenn ein Lehrer aus dem Ausland kommt und nur ein Fach studiert hat – warum kann man ihn nicht wenigstens in diesem einen Fach einsetzen? Welche Weiterqualifizierung kann er nutzen?

Olejko: Der potenzielle Lehrer erfüllt die Standards für einen Vergleich (die Gleichwertigkeit) nicht, aber er kann sich trotzdem im Beruf bewerben, entsprechende Informationen kann man sich bei Frau Olejko einholen.

Es gibt eine gute Zusammenarbeit mit dem Institut für Qualitätsentwicklung, den Universitäten sowie dem Lehrerbildungsinstitut.

Heusch-Lahl: Welche praktischen Impulse gibt das Ministerium für die Weiterqualifizierung?

Olejko: Es gibt eine gute Zusammenarbeit mit dem IQ MV (Institut für Qualitätsentwicklung) und den Universitäten. Bei Bedarf geben wir Informationen gern weiter.

Heusch-Lahl: Was sind die größten Herausforderungen in der Beratungspraxis?

Karsten: Ich bin seit 2005 in der beruflichen Beratung von Migranten beschäftigt. Das Anerkennungsgesetz hat viele Erleichterungen in die Beratungspraxis gebracht, darunter auch mehr Rechtssicherheit. Den Klienten muss intensiv erläutert werden, was das Anerkennungsgesetz umfasst: Es bedeutet nicht das Recht auf Anerkennung, sondern das Recht, einen Antrag auf Anerkennung stellen zu dürfen. Durch IQ ist eine flächendeckende Beratung in MV möglich, die verschiedenen Partner greifen gut ineinander. Um das Anerkennungsgesetz bekannt zu machen, ist das IQ Netzwerk eine gute Unterstützung. Seit 2015 gibt es auch Qualifizierungsberatungen im Kontext des Anerkennungsgesetzes, es handelt sich um Erst- und Verweisberatungen. Schwierig war bisher die Zusammenarbeit mit den Handwerkskammern zur Anerkennung der dualen Berufe, es zeichnet sich hier aber allmählich eine gute Entwicklung ab. Ansonsten verfügen wir aber über gut entwickelte Prozesse. Um den Menschen eine weitere Perspektive zu geben, reicht es nicht aus in einem Bescheid nur mitzuteilen, ob eine Anerkennung erteilt wird oder nicht. Wenn es keine Anerkennung gibt, sind Informationen darüber, was noch gebraucht wird, vonnöten. Aus der Beratung heraus kann der Bedarf für weitere Qualifizierungen ermittelt werden.

Heusch-Lahl: Wie kann die Arbeit noch verbessert werden?

Bley: Vernetzung ist eine wichtige Aufgabe, deshalb großen Dank an Michael Hugo von migra e.V., der eben diese Vernetzung vorantreibt. Das Ministerium hat zur Unterstützung der Koordinierung der Arbeitsmigration fünf Stellen für Integrationslotsen geschaffen – der Bewerbungsprozess läuft bereits. Diese werden an bestehende Strukturen anknüpfen (wie zum Beispiel die 22 Joblotsen bei den Jobcentern) und es sich zur Aufgabe machen, Unternehmer und Arbeitgeber stärker aufzuschließen. Es geht darum zu verknüpfen und Wege effektiver zu gestalten.

Heusch-Lahl: Wie lässt sich der Zugang zu den Unternehmen noch besser gestalten?

Angermüller: Das ist eine ambitionierte Aufgabe. Wichtig ist ein Zusammenspiel aus einer übergeordneten Koordinierung und der Vernetzung mit den Betrieben sowie dem Zusammengehen der Stellen auf regionaler Ebene. Das DGB-Projekt „Anerkannt“ soll die Anerkennungskultur in den Betrieben stärken und das Anerkennungsgesetz auf Veranstaltungen bekannter machen

Die Offenheit und Bereitschaft ist von Branche zu Branche unterschiedlich, ein Weiterdenken nötig. Im Elektrobereich, in dem händeringend Fachkräfte gesucht werden, sind die Unternehmen offener.

Heusch-Lahl: Sind die Unternehmen aufgeschlossener?

Karsten: Wir erleben das noch nicht so positiv. Es besteht eine gute Zusammenarbeit mit der IHK auch was Informationen darüber, was das Anerkennungsgesetz bringen kann angeht. Es gilt aber auch über interkulturelle Öffnungsprozesse Unternehmen und Mitarbeitende zu sensibilisieren. Es gibt kleine Lichtblicke, wo Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden im Anerkennungsprozess unterstützen, damit diese eine bessere Einstufung erhalten. Öfter hört man aber das Argument, dass die Menschen auch ohne Anerkennung arbeiten könnten. Das Thema Anerkennung und ihr Mehrwert müssen in Betrieben noch weiter publik gemacht werden.

Heusch-Lahl: Welche Unterstützung gibt es auf anderen Ebenen durch das Land – zum Beispiel im Bereich Gesetze oder Stipendienprogramme?

Bley: Das Ministerium tut einiges. So sind werden für die Joblotsen und die Koordinierung ca. 4 Millionen Euro in die Hand genommen. Ansonsten geht es darum den Bereich Qualifizierung zu verbessern und modularer zu gestalten.

Publikumsfragen

Innovations-Consulting Stralsund: Ukrainische Flüchtlinge haben keine dauerhafte Bleibeperspektive. Die Ausbildungsduldung ist oft die einzige Möglichkeit bleiben zu dürfen. Ein Studium bietet diese Sicherheit nicht, deshalb lassen viele ihre Abschlüsse nicht anerkennen und beginnen eine Ausbildung. Das geht aber nicht in einem Bereich, in dem sie schon ausgebildet sind. Gibt es hier Möglichkeiten den Weg zum Arbeitsmarkt aufzumachen, um Bleibeperspektiven zu schaffen?

Angermüller: Es handelt sich hier um einen komplizierten Themenkomplex, der nicht nur den Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. die Anerkennungspraxis sondern vor allem das Ausländergesetz betrifft. Die beschriebenen Fälle sind bekannt. Für Mangelberufe werden Modelle entwickelt, auch, um die Gleichwertigkeit anzuerkennen. Ein Projekt entsteht, durch das mexikanische Ärzte nach Deutschland geholt werden.

Bley: Beim Anerkennungsgesetz handelt es sich nicht um das Aufenthaltsrecht und die Vergabe von Arbeitserlaubnissen. Man muss unterscheiden zwischen Deutschen, EU-Inländern, Drittstaatlern und Geflüchteten. Es gibt komplizierte Regelungen bezüglich der Arbeitserlaubnis. Die 3+2 Regelung (Ausbildungsduldung) gilt tatsächlich nur bei neuen Berufen. Insgesamt ist es ein komplexes Thema und eine Aufgabe für die Politik dies neu zu ordnen.

Angermüller: Man muss auch einen Unterschied machen zwischen Personen, die noch im Ausland sind und nach Deutschland kommen wollen und denen, die bereits hier sind. Dann wird die Problematik noch einmal komplexer.

Heike Fehlberg (Helios): Helios hat Pflegekräfte aus Ungarn und Tunesien und sich damit etwas allein gefühlt, da das Anerkennungsgesetz erst spät bekannt wurde. Wichtig ist, dass alle Akteure an einem Strang ziehen, weshalb sich die Frage zu stellen ist, wieso so wenige Arbeitgeber an der Fachtagung teilnehmen. Wie erfolgt der Zugang zu den Unternehmen konkret?

Angermüller: Die Kammern telefonieren Unternehmen ab und 2/3 zeigen sich durchaus interessiert, das Thema ist für viele noch abstrakt. Das Interesse steigt, wenn es konkrete Bedarfe gibt. Dann wird die Frage „Ich möchte eine Person einstellen. Was muss ich jetzt tun?“ Vielleicht könnte man den Arbeitgeberservice und die Kammern da stärker einbeziehen?

Bley: Es gibt unterschiedliche Interessenlagen. Für Unternehmer in nicht-reglementierten Berufen ist wichtig, dass der potenzielle Mitarbeiter Deutsch sprechen können muss und die eigenen Mitarbeitenden dürfen keine Probleme mit einem Kollegen mit Migrationshintergrund haben.

Karsten: Im Rahmen der Messe der BA „Jobaktiv“ werden Unternehmen angesprochen.

Ulrike Seeman-Katz (Flüchtlingsrat M-V): Beim Flüchtlingsrat sind zwei Projekte angesiedelt, einmal das Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge (NAF plus) –hier bestehen gute Kontakte zum Arbeitgeberservice und dazu das IQ Projekt Arbeitgeberhotline. Problematisch ist, dass die Arbeitgeber keine Zeit haben. Auch die Auffindbarkeit der Hotline muss verbessert werden. Deshalb ist die Zusammenarbeit mit IHK und HWK von großer Bedeutung. Aktuell werden Fälle aus ca. 30 Drittstaaten in Mecklenburg-Vorpommern bearbeitet, d.h. einzelne Fälle sind durchaus kompliziert. Beispielsweise dann, wenn Menschen Berufe gelernt und ausgeübt haben, die es hier gar nicht gibt (wie den Wollhändler aus Afghanistan).

Julia Sander (IFDM): Im Rahmen der Tätigkeit beim IFDM gibt es einen engen Kontakt mit der Handwerkskammer. Diese hat 90 Unternehmen angefragt und nachgefragt, ob diese eine geflüchtete Person als Auszubildender würden. Nur drei Unternehmen haben darauf mit ja geantwortet.

Angermüller: Im Ausbildungsbereich gibt es noch Potentiale. Hier wäre eine engere Zusammenarbeit mit Ausbildungsberater_innen wünschenswert.

Dr. Maher Fakhouri (IQ Netzwerk Mecklenburg-Vorpommern): Die Ansprache von Arbeitgebern ist schwierig, es braucht Geduld. Auch die Zusammenarbeit mit Stadt- und Arbeitsverwaltungen musste sich entwickeln. Es gilt durch interkulturelle Trainings zu sensibilisieren und aufzuschließen. Der Druck auf die Unternehmen scheint aber noch nicht hoch genug. Es ist schwierig, selbst Praktikumsplätze zu finden. Im Rahmen des IQ Netzwerkes wird ein neues Projekt „Faire Integration“ entstehen. In diesem Zusammenhang soll zu besseren Ansprache der Unternehmen eine neue Arbeitsgruppe entstehen.

Isabell Wresch (IHK): Für den Bereich Handel und Dienstleistungsberufe kann gesagt werden, dass 120 neue Ausbildungsverträge mit Geflüchteten abgeschlossen wurden. Für Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen, ist ein Unternehmerstammtisch ins Leben gerufen worden. Die Themen, die besprochen werden, geben die Unternehmer selbst vor. Bisher standen Themen wie Fördermöglichkeiten, sozialpädagogische Unterstützung, Begleitung im Unternehmen auf der Tagesordnung. Das Thema Anerkennung wurde bisher nicht nachgefragt. Die Schulung „Betriebliche Integration von Flüchtlingen (IHK)“ (in Kooperation mit AFZ und dem IQ Netzwerk) wird immer besser angenommen. Nächste Schulungen 29.09.17 und 17.11.17.

Heike Fehlberg (Helios): Es muss in den Fokus gerückt werden, was Arbeitgeber brauchen. Und die Frage, was NACH der Anerkennung passiert, muss bearbeitet werden, denn da fängt es für die Betriebe erst an.

Felix Harrje (HWK): Fachkräftemangel führt zu mehr Engagement von Seiten der Arbeitgeber. Einige Unternehmer haben erlebt, dass sie Fachkräfte eingestellt haben, die jetzt von Abschiebung bedroht sind. Nach solchen Situationen ist das Verständnis der Arbeitgeber manchmal nicht gegeben. Im Handwerk gibt es viele nicht reglementierte Berufe. Eine Anerkennung ist in vielen Bereichen gar nicht notwendig.

Heusch-Lahl: Welcher „Weihnachtswunsch“ sollte sich im Bereich Anerkennung erfüllen?

Angermüller: Die Unternehmen sind wichtig und ihre Bedarfe sollen mit berücksichtigt werden. Auch non- und informelle Kompetenzen der Zugewanderten sollten mit aufgegriffen werden. Eine ganzheitliche Weiterentwicklung soll gemeinsam mit Betrieben in Angriff genommen werden.

Karsten: Es gilt darüber nachzudenken, ob wirklich alle Papiere, die die zuständigen Stellen fordern immer notwendig sind, nicht alle sind immer beschaffbar. Manches sollte auch schnell mit Kollegin oder Kollegen zu klären sein.

Bley: Im Oktober/November soll es eine kluge Koalitionsvereinbarung geben, die die Bedarfe der Wirtschaft und der Flüchtlinge mit einbezieht.

Olejko: Toleranz, Akzeptanz für Schutzsuchende in der Gesellschaft und dass manche Prozesse einfach schneller gehen.

Gespräche zur Berufsankennung und Nachqualifizierung

Natalie Klimberg, Erzieherin

Qusy Othman, Fluggerätmechaniker



Qusy Othmann (r.) und Natalie Klimberg (l.) erzählen von ihren Erfahrungen mit dem Prozess der Berufsankennung in Deutschland.

PANEL II

5 Jahre Anerkennungsgesetz – Anerkennung der Gesundheitsberufe in Mecklenburg-Vorpommern

Marita Lippmann & Beate Gratopp, Dezernatsleiterin und Sachbereichsleiterin im Landesprüfungsamt für Heilberufe MV, Rostock

1. Allgemeines zum Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) und zum Anerkennungsverfahren
 - 1.1 Problem und Zielstellung des Gesetzes
 - 1.2 Lösung
 - 1.2.1 Artikel 1 BQFG
 - 1.2.2 Folgeartikel
 - 1.3 Verfahren
 - 1.3.1 § 9 BQFG – Voraussetzungen der Gleichwertigkeit
 - 1.3.2 § 10 BQFG – Feststellung der vorhandenen Berufsqualifikationen
 - 1.3.3 Die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG)
2. Umsetzung des BQFG im Landesprüfungsamt für Heilberufe
 - 2.1 Akademischer Bereich
 - 2.1.1 Statistik/Tendenzen
 - 2.1.2 Anerkennungsverfahren
 - 2.1.3 Probleme
 - 2.2 Gesundheitsfachberufe
 - 2.2.1 Statistik/Tendenzen
 - 2.2.2 Anerkennungsverfahren
 - 2.2.3 Probleme
3. Zusammenfassung

1. Allgemeines zum Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) und zum Anerkennungsverfahren

Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG) vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2515), zuletzt geändert durch Art. 150 G v. 29.3.2017 I 626

1.1 Problem und Ziel des Gesetzes

Deutscher Bundestag in seiner Begründung zum Entwurf des BQFG:

- die **wirtschaftliche Einbindung** von Fachkräften mit Auslandsqualifikationen maßgeblich verbessern
- die **Integration** von im Land lebenden Migrantinnen und Migranten in den deutschen Arbeitsmarkt fördern
- alle im Inland vorhandenen **Qualifikationspotenziale** künftig **besser nutzen und** im Ausland erworbene berufliche Qualifikationen **gezielter für den deutschen Arbeitsmarkt aktivieren**
- die **Verfahren** zur Bewertung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen ausweiten, vereinfachen und verbessern
- nach Deutschland mitgebrachte **Berufsabschlüsse** und sonstige berufsrelevante Qualifikationen **sollen** unter Berücksichtigung der Besonderheiten der einzelnen Berufsgruppen in möglichst einheitlichen Verfahren arbeitsmarkt-gängig und damit für den Einzelnen und für Arbeitgeber **besser verwertbar gemacht werden**
- Förderung einer **ausbildungsnahen Beschäftigung**
- die **Attraktivität Deutschlands** für qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland **erhöhen** und
- die **Position der deutschen Wirtschaft** im zunehmenden internationalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte **stärken**

1.2 Lösung

Mit dem BQFG wird im Zuständigkeitsbereich des Bundes

- ein **allgemeiner Anspruch auf eine individuelle Prüfung der Gleichwertigkeit** von ausländischen Berufsqualifikationen mit inländischen Referenzqualifikationen geschaffen,
- **die bestehenden Regelungen zur Anerkennung beruflicher Auslandsqualifikationen**, die insbesondere durch die Richtlinie 2005/36/EG vorgegeben und in nationales Recht umgesetzt sind, **werden auf in Drittstaaten erworbene Qualifikationen ausgeweitet**, die bisher nicht oder nicht vollständig berücksichtigt wurden,
- ferner werden die **Verfahren und Kriterien für die Bewertung** der ausländischen Qualifikationen vereinheitlicht und transparenter gestaltet.

Die Ausgestaltung als Artikelgesetz dient der Vereinheitlichung der Verfahren und Kriterien zur Bewertung der Gleichwertigkeit beruflicher Auslandsqualifikationen und nimmt zugleich Bezug auf die Besonderheiten der einzelnen Berufsgesetze.

1.2.1 Artikel 1 BQFG

Enthält allgemeine Kriterien für die Bewertung der Gleichwertigkeit im Ausland erworbener Berufsqualifikationen und regelt das entsprechende Verfahren.

Der Anwendungsbereich des Artikels 1 gilt für die auf Bundesebene geregelten Berufe, sofern die berufsrechtlichen Fachregelungen nicht etwas anderes bestimmen.

→ **Damit hat für die reglementierten Berufe das spezielle Berufsrecht Vorrang!**

1.2.2 Folgeartikel

Sie beinhalten Änderungen der auf Bundesebene geregelten Berufsgesetze und Verordnungen vor allem für die reglementierten Berufe.

Insbesondere wurden diejenigen bestehenden Regelungen zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen aufgehoben beziehungsweise modifiziert, die an die Staatsangehörigkeit der Antragstellerinnen und Antragsteller anknüpfen.

→ **Ausschlaggebend für den Verfahrenszugang sollen künftig nur Inhalt und Qualität der Qualifikationen sein, nicht aber Staatsangehörigkeit oder Herkunft.**

1.3 Verfahren (geregelt in Kapitel 2 BQFG: reglementierte Berufe)

1.3.1 § 9 BQFG – Voraussetzungen der Gleichwertigkeit

(1)

Bei der Entscheidung über die Befugnis zur Aufnahme oder Ausübung eines im Inland reglementierten Berufs gilt der im Ausland erworbene Ausbildungsnachweis, unter Berücksichtigung sonstiger nachgewiesener Berufsqualifikationen, als gleichwertig mit dem entsprechenden inländischen Ausbildungsnachweis, sofern

- der im Ausland erworbene Ausbildungsnachweis die Befähigung zu vergleichbaren beruflichen Tätigkeiten wie der entsprechende inländische Ausbildungsnachweis belegt,
- die Antragstellerin oder der Antragsteller bei einem sowohl im Inland als auch im Ausbildungsstaat reglementierten Beruf zur Ausübung des jeweiligen Berufs im Ausbildungsstaat berechtigt ist oder die Befugnis zur Aufnahme oder Ausübung des jeweiligen Berufs aus Gründen verwehrt wurde, die der Aufnahme oder Ausübung im Inland nicht entgegenstehen, und
- zwischen den nachgewiesenen Berufsqualifikationen und der entsprechenden inländischen Berufsbildung keine wesentlichen Unterschiede bestehen.

(2)

Wesentliche Unterschiede zwischen den nachgewiesenen Berufsqualifikationen und der entsprechenden inländischen Berufsbildung liegen vor, sofern

- sich der im Ausland erworbene Ausbildungsnachweis auf Fähigkeiten und Kenntnisse bezieht, die sich hinsichtlich des Inhalts oder auf Grund der Ausbildungsdauer wesentlich von den Fähigkeiten und Kenntnissen unterscheiden, auf die sich der entsprechende inländische Ausbildungsnachweis bezieht,
- die entsprechenden Fähigkeiten und Kenntnisse eine maßgebliche Voraussetzung für die Ausübung des jeweiligen Berufs darstellen und
- die Antragstellerin oder der Antragsteller diese Unterschiede nicht durch sonstige Befähigungsnachweise, nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung oder sonstige nachgewiesene einschlägige Qualifikationen ausgeglichen hat.

1.3.2 § 10 BQFG – Feststellung der vorhandenen Berufsqualifikationen

(1)

Sofern die Feststellung der Gleichwertigkeit wegen wesentlicher Unterschiede im Sinne des § 9 Absatz 2 **nicht** erfolgen kann, werden bei der Entscheidung über die Befugnis zur Aufnahme oder Ausübung eines im Inland reglementierten Berufs die vorhandenen Berufsqualifikationen und die wesentlichen Unterschiede gegenüber der entsprechenden inländischen Berufsbildung durch Bescheid festgestellt.

(2)

In dem Bescheid wird zudem festgestellt, durch welche Maßnahmen die wesentlichen Unterschiede gegenüber dem erforderlichen inländischen Ausbildungsnachweis ausgeglichen werden können.

Die Überprüfung der Gleichwertigkeit von Ausbildungen unter Einbeziehung von Berufserfahrung ist ein sehr komplizierter Prozess, in den die zuständige Behörde fachkompetente Personen einbeziehen muss.

Folgende Schwierigkeiten waren/sind zu bewältigen:

- Gewinnung einer ausreichenden Anzahl an Gutachtern
- in den einzelnen Bundesländern gewonnenen Gutachter bewerteten vergleichbare Abschlüsse z. T. unterschiedlich, was zu Diskussionen der zuständigen Behörden der Länder untereinander und mit gut vernetzten Antragstellern führt

Dementsprechend wurde aus den Bundesländern der Ruf nach einer Zentralstelle für die Anerkennung in den Gesundheitsberufen immer stärker.

Juni 2015:

Beschluss der 88. Gesundheitskonferenz, der 350. Kultusministerkonferenz und der Finanzministerkonferenz der Länder, für die Zeitdauer von zunächst drei Jahren bei dem KMK-Sekretariat/Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) eine Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe zu schaffen.

1.3.3 Die Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG)

Die Gutachtenstelle hat am 01.09.2016 ihre Arbeit aufgenommen und stellt folgende Leistungen zu Pauschalpreisen bereit

- Ein **detailliertes Gutachten** zur Gleichwertigkeit einer ausländischen Berufsqualifikation (**515 €**)
- Die **Überprüfung der Echtheit** einer ausländischen Berufsqualifikation (**145 €**)
- Die **Feststellung der deutschen Referenzqualifikation** für eine ausländische Berufsqualifikation (**206 €**)

Die Arbeitsaufnahme erfolgte schrittweise. Derzeit werden von der GfG für folgende 6 Gesundheitsberufe Gutachten erstellt:

- Ärztinnen/Ärzte
- Apothekerinnen/Apotheker
- Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/Gesundheits- und Krankenpfleger
- Hebammen/Entbindungspfleger
- Physiotherapeutinnen/Physiotherapeuten

- Medizinisch-technische Radiologieassistentinnen/Medizinisch-technische Radiologieassistenten

Zu Beginn konnte jedes Bundesland der GfG je o.g. Beruf zurzeit jeweils nur **einen** Auftrag für ein Gutachten erteilen. Erst wenn dieser abgeschlossen war, konnte ein neuer Auftrag übergeben werden.

Das wurde schrittweise umgestellt. Gegenwärtig trifft das nur noch für Ärzte zu.

Um einen **einheitlichen Bewertungsmaßstab** für die Bewertung der Gleichwertigkeit von Ausbildungen zu schaffen, hat die GfG für die aufgeführten Berufe aus

- den Studienplänen der Universitäten bzw.
- den Lehrplänen der Bundesländer für die Berufe

die Mindestanforderungen für den jeweiligen Beruf zu einem sogenannten fachlich-inhaltlichen Instrumentarium zusammengetragen.

Diese Instrumentarien sollen nun in allen Bundesländern zur Anwendung gebracht werden.

Sie wurden den Bundesländern zur Anwendung durch die Gutachter in den Ländern zur Verfügung gestellt.

Die Arbeit mit den Instrumentarien macht das Vorhandensein eines detaillierten Curriculums über die absolvierte Ausbildung unabdingbar.

Ein einfacher Stundennachweis ist für die Gutachtenerstellung nicht ausreichend!

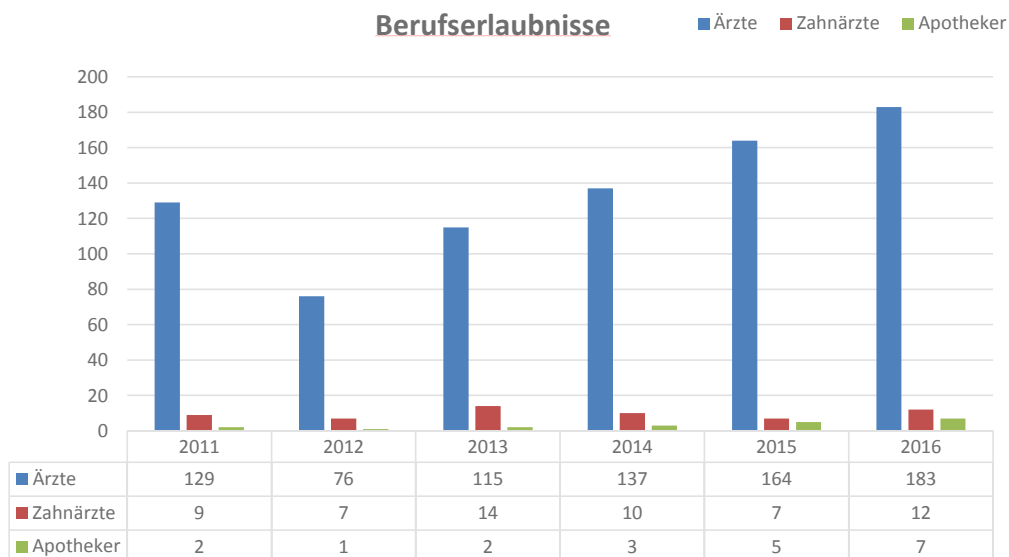
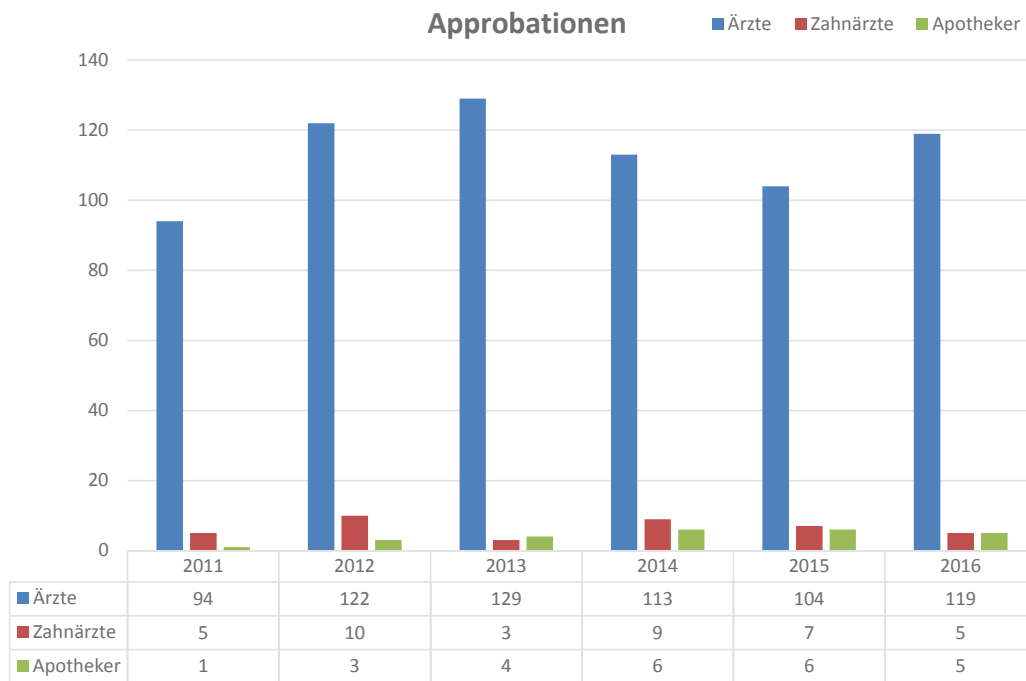
2. Umsetzung des BQFG im Landesprüfungsamt für Heilberufe

2.1. Akademischer Bereich

Im akademischen Bereich geht es um die Berufsankennung von Ärzten, Zahnärzten, Apothekern, Psychologischen Psychotherapeuten, Kinder- und Jugendpsychotherapeuten.

2.1.1 Statistik/Tendenzen

Erteilte Approbationen und Berufserlaubnisse von 2011 – 2016:



bisher erteilte Approbationen im Jahr 2017 (Stand Juni):

- Ärzte: 43
- Zahnärzte: 5
- Apotheker: 3

bisher erteilte Berufserlaubnisse im Jahr 2017 (Stand Juni):

- Ärzte: 93
- Zahnärzte: 5
- Apotheker: 1

Laufende Anträge insgesamt: ca. 175

Seit einigen Jahren erheblich weniger Antragsteller aus EU-Staaten, dafür aus einigen „exotischen“ Ländern wie Peru, China, Iran, Irak, Dominikanische Republik, Jemen, Kolumbien und viele aus Syrien, Ukraine und Serbien.

Bedeutung ausländischer Fachkräfte für die Aufrechterhaltung der Versorgung:

- Gibt weltweit einen sich abzeichnenden Mangel an Gesundheitsfachkräften, weil die Bevölkerung immer älter wird und der Gesundheitssektor boomt
- Wanderungsbewegung
- Auch innerdeutsch gibt es Abwanderung: von Ost nach West, von ländlichen Gebieten in Großstädte
 - Folge: ausländisches Gesundheitspersonal wird zunehmend als Ersatz bei unattraktiv gewordenen Beschäftigungsverhältnissen in bestimmten Regionen rekrutiert (z.B. Pasewalk, Anklam, Ueckermünde, Neubrandenburg, Plau)
- Die Bedeutung der ausländischen Fachkräfte in der Gesundheitsversorgung in den ländlichen Gebieten (und somit auch in M-V) nimmt zu.
- Begriff „Fachkräftemangel“ inflationär, bei den akademischen Heilberufen kann flächendeckend davon keine Rede sein.

2.1.2 Anerkennungsverfahren

Eine Hürde müssen alle Kandidaten nehmen, die in Deutschland im Gesundheitsbereich arbeiten möchten: Die Anerkennung Ihres Berufsabschlusses.

Deutschland galt jahrelang als „Anerkennungsdschungel“ und viele gaben auf.

Der „Dschungel“ hat sich zwar durch das 2012 in Kraft getretene sogenannte „Anerkennungsgesetz“ (BQFG) etwas gelichtet, aber die Hürden sind immer noch hoch und manchmal schwer zu durchschauen.

Ablauf der Gleichwertigkeitsprüfung bei akademischen Heilberufen:

- Bei den akademischen Berufen ist es insofern einfacher, da die ausländischen Abschlüssen den deutschen Referenzberufen entsprechen (Arzt, Zahnarzt, Apotheker).
- Zudem gibt es die Möglichkeit der Berufserlaubnis, das heißt, auch ohne die umfangreiche Prüfung der Gleichwertigkeit kann (mit Einschränkungen) gearbeitet werden.
- Die größte Hürde sind die deutschen Sprachkenntnisse.

Ablauf der Gleichwertigkeitsprüfung bei akademischen Heilberufen (Ärzten, Zahnärzten, Apothekern) mit Ausbildungen aus EU- / EWR-Staaten:

Antrag (mit Nachweis Arbeitsstelle in M-V oder Glaubhaftmachung, in M-V arbeiten zu wollen)



Prüfung der Ausbildungsunterlagen gemäß den Vorgaben der Berufsgesetze und der EU-Richtlinie 2005/36/EG



Automatische Anerkennung, Anerkennung aufgrund einer Konformitätsbescheinigung, Anerkennung aufgrund einer 3 aus 5 Bescheinigung, ganz selten Eignungsprüfung



Ablegen der Fachsprachenprüfung (Voraussetzung dafür ist B2-Sprachzertifikat)



Approbation

Ablauf der Gleichwertigkeitsprüfung bei akademischen Heilberufen (Ärzten, Zahnärzten, Apothekern) mit Ausbildungen aus Drittstaaten:

Antrag Berufserlaubnis und/oder Approbation

(mit Glaubhaftmachung der Tätigkeit in M-V z.B. Hauptwohnsitz, Nachweis Bewerbungsgespräche, Teilnahme an Bildungsmaßnahme in M-V, Einstellungszusage o.ä.)



Prüfung der Unterlagen für eine Berufserlaubnis (Nachweis einer abgeschlossenen ärztlichen, zahnärztlichen, pharmazeutischen Ausbildung)



Ablegen einer Fachsprachenprüfung (Voraussetzung dafür ist B2-Sprachzertifikat)

Die Anmeldung zur Fachsprachenprüfung erfolgt nach Antragseingang automatisch durch LPH, Organisation (Termine) und Durchführung der Prüfungen liegen im Verantwortungsbereich der Kammern.



Erteilung einer fachlich (unter Aufsicht), zeitlich (maximal 2 Jahre) und örtlich (eine Arbeitsstelle) beschränkten Erlaubnis zur Ausübung der ärztlichen, zahnärztlichen bzw. Apothekertätigkeit



Während Dauer der Berufserlaubnis wird die Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes als Voraussetzung der Approbationserteilung geprüft



Feststellung gleichwertiger
Ausbildungsstand



kein gleichwertiger Ausbildungsstand
bzw. keine legalisierten oder
vollständigen Unterlagen



Ablegen einer Kenntnisprüfung



Erteilung der Approbation

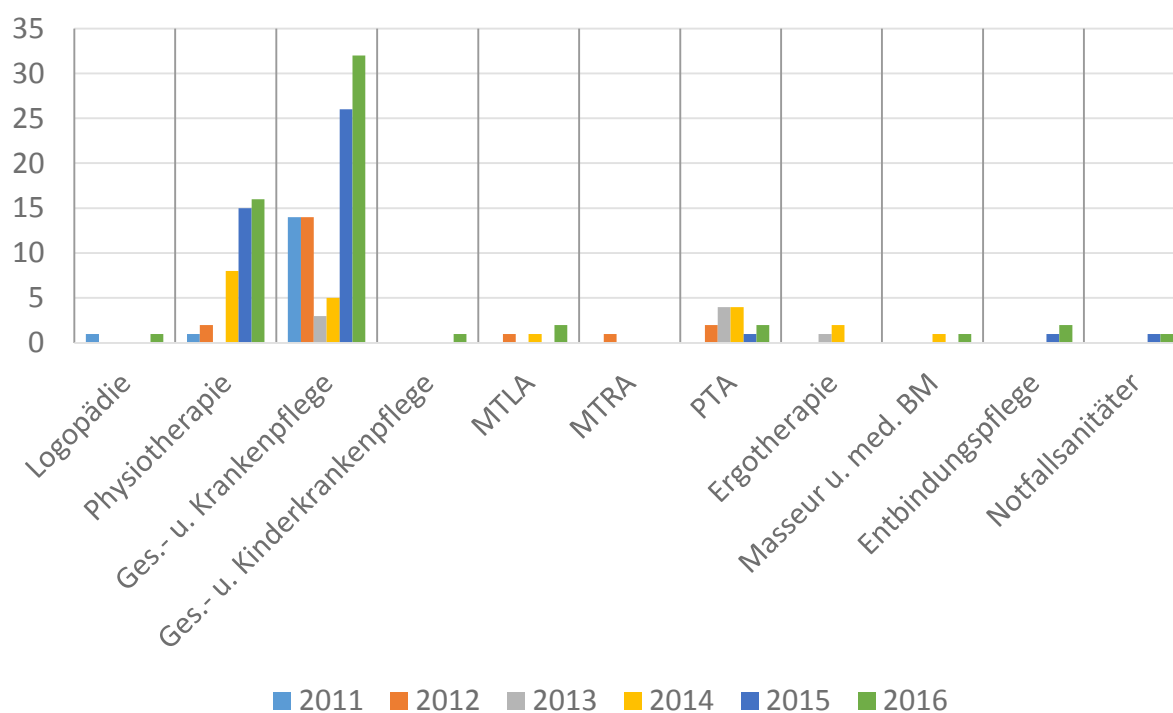
2.1.3 Probleme

- derzeit keine Vorbereitungskurse auf Kenntnisprüfungen
- keine Vorbereitungskurse Fachsprachenprüfung für Zahnärzte, Apotheker
- hohe Arbeitsbelastung der Assistenzärzte, keine Freistellungen für Prüfungsvorbereitung
- fehlende Integration über Arbeitsprozess hinaus (viele sind in kleinen Orten, wenig Kontakte)
- Finanzierungsprobleme für Zuwanderer (Prüfungen, Übersetzungen, Gutachten, u.ä.)
- Hohe Antragszahlen, wenig Personal in Approbationsbehörde
- Sehr lange Bearbeitungszeiten für Begutachtung durch GfG (ca. 8 Monate)
- Längere Wartezeiten auf Termine Fachsprachenprüfung und Kenntnisprüfung bei Ärzten, sehr lange Wartezeiten bei Zahnärzten
- (wegen langer Wartezeiten auf Termine für Kenntnisprüfungen sind Antragsteller weniger zu motivieren, eine Prüfung abzulegen und auf ein Gutachten zu verzichten)
- Die größte Hürde für alle Zuwanderer ist nach wie vor der Spracherwerb

2.2 Gesundheitsfachberufe

2.2.1 Statistik/Tendenzen

Entscheidungen zur Gleichwertigkeit von Ausbildungen Gesundheitsfachberufe (Bundesrecht) von 2011 – 2016



Schwerpunktberufe bezüglich der Anerkennung sind bei den Gesundheitsfachberufen

- die Gesundheits- und Krankenpflege und
- die Physiotherapie

Aus folgenden Ländern kamen die Antragsteller in diesen Berufen im Jahr 2016.

Gesundheits- und Krankenpflege:

China, Moldawien, Serbien, Polen, Ungarn, Schweiz, Österreich, Panama, Peru, Syrien

Physiotherapie:

Polen, Ägypten, Serbien, Litauen, Albanien, Ukraine, Kosovo, Syrien

Gesundheitsfachberufe - Statistik 2017 (1. Halbjahr)

*) Anzahl im Berichtszeitraum 01.01.-30.06.2017

Beruf	eingegangene Anträge*)	Bescheid Gleichwertigkeit*) Ausgleich erforderlich		Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung (Urkunde*)	Länder
		ja	nein		
Hebamme/Entbindungspfleger	1				Syrien
Rettungssanitäter	2		1	-----	Ungarn, Polen (Antrag aus Ungarn zurückgezogen)
Physiotherapie	12	1	5	2	Polen, Schweiz, Syrien, Bosnien, Kosovo
Masseur und med. Bademeister	1				Polen
MTAL	1				Syrien
MTAR	1				Polen
Ergotherapeut	1				Polen
PTA	2				Polen, Kroatien
Gesundheits- und Krankenpflege	46	44	12	12	Ungarn, China, Serbien, Rumänien, Moldawien, Ukraine, Rußland, Slowakai, Litauen, Mazedonien, Iran, Estland
Altenpflege	1				Indien
Kranken- und Altenpflegehilfe	1	1			Syrien
Weiterbildung "Intensivpflege und Anästhesie"	3		1	1	Ungarn, Österreich
Summe	72	46	19	15	

2.2.2 Anerkennungsverfahren

Bis auf

- die Wahlmöglichkeit des Antragstellers bei den Ausgleichsmaßnahmen und
- die Anforderungen an die Sprachkompetenz

ähnelt das Verfahren der Gleichwertigkeitsprüfung im akademischen Bereich.

EU-Abschlüsse:

Zwei Berufe (Krankenpflege und Entbindungspflege) mit Möglichkeit der automatischen Anerkennung, wenn Abschluss **nach** dem Stichtag des EU-Beitritts erlangt wurde;

bei Abschlüssen **vor** dem EU-Beitritt ist Anerkennung über den Nachweis von Berufserfahrung möglich. In allen anderen Berufen und Fällen ist eine Überprüfung der Gleichwertigkeit erforderlich.

Kann keine Gleichwertigkeit festgestellt werden, so hat der Antragsteller eine Wahlmöglichkeit zwischen Eignungsprüfung und Anpassungslehrgang.

Drittstaatenabschlüsse:

Sind in der Regel nicht gleichwertig.

Kann keine Gleichwertigkeit festgestellt werden, so hat der Antragsteller eine Wahlmöglichkeit zwischen Kenntnisprüfung und Anpassungslehrgang mit abschließender Prüfung über den Inhalt des Lehrgangs in Form eines Abschlussgesprächs.

2.2.3 Probleme

- Im Pflegebereich gibt es in Deutschland drei verschiedene Ausbildungen (Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege). Diese Einteilung gibt es in keinem anderen Land, dort finden die Spezialisierungen in der Regel erst nach einer einheitlichen Grundausbildung statt.
 - Zusammenführung der drei Pflegeberufe mit dem neuen Pflegeberufegesetz. Die bisher im Altenpflegegesetz und Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen werden in einem neuen Pflegeberufegesetz zusammengeführt.

Damit wird die Voraussetzung für eine moderne Pflegeausbildung geschaffen, die Pflegefachkräfte besser auf die veränderten Herausforderungen in der Berufspraxis vorbereitet und neue Berufs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnet. (gültig für Ausbildungen, die ab 01.01.2020 beginnen).

- Problem, die Wahlmöglichkeit des Antragstellers zu gewährleisten (M-V = Land der „kleinen Zahlen“ im Vergleich zu anderen Bundesländern).
 - ➔ Antragsteller, die z.B. in der Pflege als Hilfskraft arbeiten, werden meist von Arbeitgebern gedrängt, sich für die Kenntnis- bzw. Eignungsprüfung zu entscheiden, da auf sie aktuell nicht als Arbeitskraft verzichtet werden kann.
- Probleme bei der Organisation von Anpassungslehrgängen:
 - ➔ Antragsteller mit EU-Abschlüssen brauchen im Gegensatz zu Antragstellern, die ihren Abschluss in einem Drittstaat absolviert haben, den Anpassungslehrgang nur zu festgestellten Defiziten absolvieren.
 - ➔ Öffentliche berufliche Schulen können im Gegensatz zu Privatschulen keine Anpassungslehrgänge anbieten (Auftrag: Sicherstellung der Erstausbildung), einige Berufe werden in M-V aber nur an öffentlichen beruflichen Schulen oder Ersatzschulen angeboten (z.B. PTA und sonstige Assistenzberufe).

➔ Notwendigkeit der Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern

Beispiel Gesundheits- und Krankenpflege:

Positive Entwicklung durch vom IQ Netzwerk geförderten Anpassungslehrgang, der im Herbst 2017 bei der gfg (Gesellschaft für Gesundheitsfachberufe) Rostock beginnen soll.

- Hohe Kosten für Gutachten der GfG (Gutachten 515 € + Kosten für Übersetzung des Curriculums in Höhe von mehreren Tausend Euro).

LPH entscheidet bei Drittstaatenabschlüssen i.d.R. auf der Grundlage des vorgelegten Stundennachweises, dass die Gleichwertigkeit der Ausbildung nicht festgestellt werden kann.

(Berufsgesetze: „Ist die Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes nicht gegeben oder kann sie nur mit unangemessenem zeitlichem oder sachlichem Aufwand festgestellt werden, weil die erforderlichen Unterlagen und Nachweise aus Gründen, die nicht in der Person der Antragsteller liegen, von diesen nicht vorgelegt werden können, ist ein gleichwertiger Kenntnisstand nachzuweisen.“)

3. Zusammenfassung

Die Anerkennung im Ausland erlangter Abschlüsse ist ein sehr vielschichtiger Prozess, an dem angefangen von der Erstberatung bis hin zur vollen Berufsankennung, die in die Erteilung einer

- Approbation oder Berufserlaubnis bzw. einer
- Erlaubnis zur Führung einer Berufsbezeichnung

mündet, eine enorme Vielzahl von Akteuren mitwirkt.

Um den Anerkennungsdschungel für den Antragsteller etwas zu lichten und ihn auf schnellstem und unkompliziertem Wege zur Anerkennung seines Berufes in Deutschland zu führen, ist es wichtig, dass alle Akteure eng zusammenarbeiten!

Wir können bei unserer Arbeit in den Gesundheitsberufen feststellen, dass das in M-V in den zurückliegenden fünf Jahren zunehmend besser gelungen ist.

Wie von Frau Lippmann und von mir bereits geschildert, gibt es aber noch genügend Probleme, die es zu lösen gilt

Wir hoffen, dass die heutige Fachtagung mit dazu beitragen wird, dass alle Akteure diese zielgerichtet in Angriff nehmen werden und danken den Vertretern des IQ Netzwerks MV und der Friedrich-Ebert-Stiftung MV, die diese Zusammenkunft organisiert haben!

Unser Dank gilt aber auch allen Vertretern des Landes M-V

- in den Ministerien,
- in den Beratungsstellen einschließlich der ehrenamtlichen Berater,
- bei Berufskammern,

- an Universitäten und Schulen und sonstigen Einrichtungen einschließlich des Volkshochschulverbandes M-V,
- bei der ZAV der Bundesagentur für Arbeit sowie
- bei Vertretern künftiger Arbeitgeber

die im Interesse der Antragsteller mit uns an einem Strang ziehen, für die vertrauensvolle Zusammenarbeit!

Je enger und je verzahnter sich unsere Zusammenarbeit in der Zukunft gestaltet, desto besser wird es uns gelingen, unsere Antragsteller als Fachkräfte auf ihrem jeweiligen Gebiet in den Arbeitsprozess zu integrieren und sie vielleicht auch für ein dauerhaftes Leben in unserem schönen Bundesland zu begeistern!

Wenn Sie Möglichkeiten sehen, wie Sie das Anerkennungsverfahren im Interesse der Antragsteller noch besser unterstützen können, kommen Sie gern auf uns zu!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Marita Lippmann (l.)

Dezernatsleiterin im Landesprüfungsamt für Heilberufe MV, Rostock

Tel.: 0381 33159101

marita.lippmann@lagus.mv-regierung.de

Beate Gratopp (r.)

Sachbereichsleiterin im Landesprüfungsamt für Heilberufe MV, Rostock

Tel.: 0381 33159108

Beate.Gratopp@lagus.mv-regierung.de

Ärztliche Kommunikation 2.0 – Modernes Lernen im IQ Teilprojekt der Ärztekammer MV

Danny Bever & Martha Damus, Leitender Dozent und Entwicklerin von E-Learning Modulen im IQ Teilprojekt „IQmed MV – Kompetenztraining für internationale Ärztinnen und Ärzte“ an der Ärztekammer MV, Rostock



Fachtagung „5 Jahre Anerkennungsgesetz“ am 6. September 2017 in Rostock

Ärztliche Kommunikation 2.0 – Modernes Lernen im IQ Teilprojekt in der Ärztekammer MV

Danny Bever, M.A.

Projektkonzeption / Leitender Dozent



Aus der Praxis in die Theorie...

- Zielgruppenanalyse (Hospitationen, Befragungen in Kliniken)
- Formulierung klarer Lernziele und Abstecken von Lernbereichen
- Konzepterstellung
- Materialsichtung und Erstellung eigener Materialien
- Suche nach Kooperationspartnern (Sprachenzentrum der Universität Rostock, RoMeTz der Universitätsmedizin Rostock, International Academy an der Charité Berlin u.a.)
- Aufbau eines Dozentenpools



..und mit ihr zurück in die Praxis:

- Präsenzmodule
- E-Learning



Wochen	Thema	Umfang	Insgesamt
1.	Kommunikation im beruflichen Alltag	2 UE	
2.	Anamnese und körperliche Untersuchung		
3.	Fahrtenbuchung		
4.	Einführung in die deutsche Gesundheitsversorgung		
5.	Kommunikation im Notfall		
6.	Dokumentation (Diktieren am Ambulanz)		
7.	Abschlussklausur (P2)		

Unsere Kurs-Teilnehmenden

Syriener, *1983
Sprachzertifikat: B2 (teflc)
Bei Kursbeginn hospitiert er bereits am Klinikum.
Sprachliche Fehler: „Würden Sie die Freundlichkeit besitzen, sich auf die Liege zu legen?“
„Bitte zeigen Sie mir, wo es tut weh.“

Iranerin, *1979
Sprachzertifikat: B2 (Hartnackschule)
Geht bei Kursbeginn keiner Beschäftigung nach.
Sprachliche Fehler: „Hätten Sie eine Übergabung?“
„Haben Sie die Medikamente angenommen?“

Ukrainerin, *1979
Sprachzertifikat: B2 (Goethe-Institut)
Wartet bei Kursbeginn auf die Zusage für einen Praktikumsplatz.
Sprachliche Fehler: „Haben Sie Kind?“
„Sind Ihnen die Allergien bekannt?“

Präsenzkurs und E-Learning



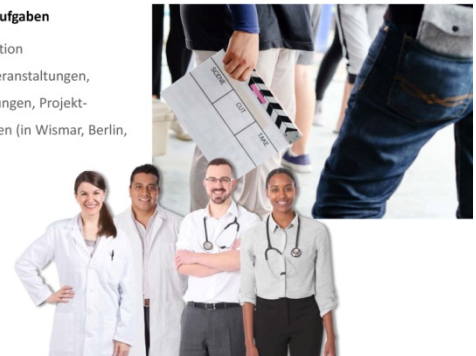
Entwicklung seit Juli 2016

- Recherche und Konzeptionsphase
- ✓ Implementierung Einführungsmodul „Empathie“ (online seit Februar 2017)
- **Veröffentlichung der DeuFöV-Verordnung => Änderung des Gesamtkonzepts**
- Evaluation Pilotmodul (durch Ärztinnen und Ärzte, Kurs-TN, Sprachdozierende)
- Feedback + neues Konzept => Anpassungen: Ausrichtung, Struktur, Layout
- Konzeption Einheit „Schmerzanamnese“: Module 2, 3 und 4:
 - ✓ Modul 2 online vsl. Ende Oktober 2017
 - ✓ Modul 3 online vsl. Ende November 2017
 - ✓ Modul 4 online vsl. Ende Dezember 2017

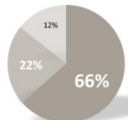


Zusätzliche Aufgaben

- Filmproduktion
- Netzwerkveranstaltungen, Weiterbildungen, Projektvorstellungen (in Wismar, Berlin, Kassel, ...)

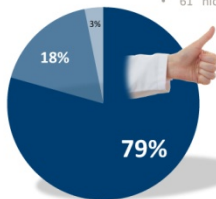


Ergebnisse der Fachsprachenprüfung



Insgesamt 521 Fachsprachenprüfliche (03.12.2014 - 12.07.2017) an der Ärztekammer Mecklenburg-Vorpommern

- 343 bestanden (66%)
- 116 Berufserlaubnis mit Auflagen
- 61 nicht bestanden

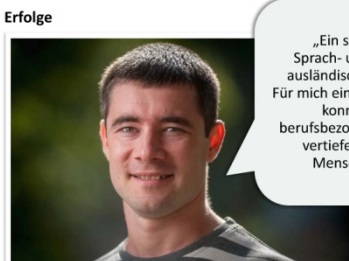


Unsere Teilnehmenden (2015-2017, Stand April 2017)

- 50 Teilnehmende bestanden (79%)
- 11 Teilnehmende nicht bestanden mit Auflagen (Berufserlaubnis)
- 2 Teilnehmende nicht bestanden

Qualitätssicherung

- Nutzung eigens entworfener Evaluierungsbögen zur Befragung hinsichtlich Qualität des Unterrichts, der Materialien und der Organisation
- stetige Weiterentwicklung des Konzepts
- Erarbeitung und Evaluierung neuer Materialien für Präsenzkurs und E-Learning unter ständiger Einbindung der ärztlichen Expertise
- sorgfältige Wahl der Lehrkräfte



Iliia Tsiple (Ukraine), Foto: Nikola (SUPERilla)

„Ein sehr gut organisierter Sprach- und Integrationskurs für ausländische Ärztinnen und Ärzte! Für mich ein wunderbares Erlebnis. Ich konnte nicht nur meine berufsbezogenen Deutschkenntnisse vertiefen, sondern auch neue Menschen kennenlernen.“

- überaus positives Feedback der Teilnehmenden



Erfolge

- erfolgreiche Durchführung von 6 Maßnahmen mit insgesamt 93 Teilnehmenden
- Aufbau und Pflege von Kooperationen
- reges Medieninteresse (u.a. IQ-Publikationen, Nordmagazin, Superllu, Ärzteblatt)
- steigende Zahl von Anmeldungen aufgrund von Weiterempfehlungen
- Anfragen anderer Kammern sowie ihrer Mitglieder (Zahnärzte, Apotheker)



- Neuausrichtung:
aus
„Sprachliche Qualifizierung für ausländische Ärztinnen
und Ärzte in Mecklenburg-Vorpommern“
wird
**„IQmed MV – Kompetenztraining für
internationale Ärztinnen und Ärzte“**



Danny Bever (r.)

Leitender Dozent im IQ Teilprojekt „IQmed MV – Kompetenztraining für internationale Ärztinnen und Ärzte“ an der Ärztekammer MV, Rostock
Tel.: 0381 4928035

bever@aeck-mv.de

Martha Damus (l.)

Entwicklerin von E-Learning Modulen im IQ Teilprojekt „IQmed MV – Kompetenztraining für internationale Ärztinnen und Ärzte“ an der Ärztekammer MV, Rostock
Tel.: 0381 492801805

damus@aeck-mv.de

Podiumsdiskussion

Dr. med. Andreas Crusius

Präsident der Ärztekammer MV, Rostock

Heike Fehlberg

Pflegedirektorin im Bereich Intensiv-, Notfall-, Schmerz- und Palliativmedizin in der HELIOS Klinik Leezen

Elisa Hofert

Koordinatorin des Health and Care Office (HCO) bei genres e.V., Neubrandenburg



Heike Fehlberg, Renate Heusch-Lahl, Dr. med. Andreas Crusius und Elisa Hofert (v.l.n.r.)

Heusch-Lahl: Was wird getan, um Pflegekräfte zu gewinnen?

Fehlberg: Vor ca. 10 Jahren verließen viele Pflegekräfte die Klinik. Es wurden verschiedene kurz- und langfristige Ideen entwickelt, um Pflegekräfte zu gewinnen. Beispielsweise wurden Menschen angesprochen, die aus den alten Bundesländern wieder zurück nach Mecklenburg-Vorpommern gekommen sind. Es wurden aber auch ausländische Fachkräfte angesprochen im Rahmen eines Projektes, das Personalakquise, einen Sprachkurs und die Begleitung der ausländischen Fachkräfte im Integrationsprozess ermöglichte. So konnten 40 ungarische Pflegekräfte gewonnen werden, von denen aktuell noch 50% an der Klinik sind. Es ist wichtig, ihnen nicht nur ein berufliches, sondern auch ein soziales Zuhause zu bieten. Entsprechend wichtig sind Teambuildingmaßnahmen. Hinzu kommen positive Einzelfälle mit tunesischem Pflegepersonal.

Heusch-Lahl: Was genau ist das Health Care Office (HCO)?

Hofert: Das HCO ist eine Anlaufstelle für alle Gesundheitsberufe, das Verweisberatung, auch berufliche und soziale Beratung bietet. Oft gilt es auch Alltagsprobleme zu klären.

Crusius: In Deutschland gibt es 34.000 ausländische Mediziner und es werden zukünftig noch mehr. Dies ist mit Skepsis verbunden, denn wir nehmen insbesondere Osteuropa damit die Ärzte weg, die aus ökonomischen Gründen ihre Länder verlassen. Dazu kommen Geflüchtete aus Kriegsgebieten. Spanien hat 40.000 arbeitslose Ärzte. Dem gegenüber stehen 10.500 deutsche Studienabgänger pro Jahr.

Die Problematik liegt im Umgang mit dem Personal, es wird immer mehr von ihnen verlangt. Trotzdem fehlt die Wertschätzung für das Personal. In Mecklenburg-Vorpommern gibt es nur zwei kommunale Krankenhäuser. Alle anderen Krankenhäuser setzen auf Gewinnmaximierung. Das beschränkt die Work-Life-Balance des Personals.

Das wirkt sich auch auf die Integration ausländischer Kolleg_innen aus. Es bleibt wenig Zeit für Prüfungen, auch assistierte Behandlungen sind eigentlich nicht machbar, da das Personal eigentlich allein agieren müsste, um alle Aufgaben zu schaffen. Das führt durchaus auch zu Missbrauch der Verordnungen und Gesetze.

Heusch-Lahl: Wie wird in den nächsten Monaten konkret an Fachkräfte herangegangen?

Fehlberg: Die Arbeitskultur muss verbessert werden. Es gilt mehr für Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu tun und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Es braucht Fort- und Weiterbildung. Die Arbeitsplätze müssen in Richtung Vereinbarkeit von Beruf und Familie attraktiver werden. Es gilt auch Sprachbarrieren zu überwinden. Mit Kenntnissen auf C1 Niveau kann man gut arbeiten, B2 ist für die Pflege oft zu wenig.

Crusius: Zuwanderer müssen auch zu Hause mit ihren Familien Deutsch sprechen, um die Sprachkenntnisse zu festigen.

Hofert: Es ist ganz normal, dass zu Hause in den Familien die Herkunftssprache gesprochen wird. Bei Fortbildungen wird aber eine Deutschpflicht eingehalten, die Teilnehmenden halten sich auch daran.

Publikumsfragen

Angela Lent (gfg): Ein Anpassungslehrgang Gesundheits- und Krankenpflege wurde implementiert. Arbeitgeber wollen, dass die Zugewanderten so schnell wie möglich die Kenntnisprüfung ablegen, Anpassungslehrgänge sind aus Sicht der Arbeitgeber nicht gewünscht. Die Migranten dagegen bevorzugen eine langsamere Integration, da die Anforderungen äußerst komplex sind.

Fehlberg: Um die Anpassungslehrgänge zu unterstützen, wäre eine 50%-Subventionierung wünschenswert.

Crusius: Dieser Gedanke ist nicht der richtige Ansatz. Wenn man in seine Mitarbeitenden investiert, dann bleiben sie auch.

Fehlberg: Der Zugang zu Anpassungsschulungen ist oft auch schwierig, da lange Fahrtwege zurückzulegen sind.

Hase ZAV: Unsere Kunden befinden sich noch im Ausland und wollen zum Arbeiten nach Deutschland kommen (§ 17a) – häufig wissen sie nicht, wie und wo Anpassungsmaßnahmen stattfinden, hinzu kommt die Problematik weiter Wege.

Fehlberg: Es ist wichtig, zwischen Pflege und Ärzten zu differenzieren, das betrifft insbesondere die finanziellen Möglichkeiten. Viele wichtige Kenntnisse und Fähigkeiten werden auch während der Arbeit erworben. Die Zugewanderten werden nicht allein gelassen, sondern durch Praxisanleiter begleitet.

Heusch-Lahl: Welche Visionen gibt es im Zusammenhang mit dem Anerkennungsgesetz?

Hofert: Kliniken und Gesundheitseinrichtungen müssen Zeit und Geld investieren – sie wollen es auch. Nur im gegenseitigen Miteinander können gute Ziele erreicht werden.

Crusius: Was man erfahren hat, soll man nach außen tragen. Es gilt eng mit Landesbehörden zusammenzuarbeiten, um nicht auf windige Angebote hereinzufallen. Es braucht bundesweit einheitliche Lösungen, um den Zugewanderten einen freundlichen Empfang zu bieten.

Fehlberg: Die Arbeitgeber sollen sich stärker in der Verantwortung sehen. Der Bereich ist nach wie vor ein „Dschungel“ und es braucht mehr Transparenz und Sicherheit für alle Beteiligten. Um Pflegekräfte langfristig halten zu können, brauchen Zugewanderte nicht nur ein berufliches, sondern ein wirkliches Zuhause. Daran sollten wir mitarbeiten.

www.fes-mv.de
www.mecklenburg-vorpommern.netzwerk-iq.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“