

2025 *AUSGABE* No. 2

# PLÄDOYER

Eine Publikation des *SENAT DER WIRTSCHAFT*

Erleichterter  
Zugang  
für *Pflegepersonal*  
aus *Drittstaaten*.

## **PFLEGEKRÄFTE WELCOME?**

Ein Aufruf vom SENAT DER WIRTSCHAFT an die  
Bundesregierung und die Landesregierungen

## **Erleichterter Zugang für Pflegepersonal aus Drittstaaten**

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen wurde spätestens mit Beginn der Corona-Pandemie und den damit verbundenen zahlreichen Absonderungen des dringend benötigten Gesundheitspersonals stark sichtbar. Die steigende Lebenserwartung und die kommende Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation (gerade auch in Pflegeberufen) treffen auf zu geringe Ausbildungskapazitäten und fehlende Attraktivität und Wertschätzung für die im Gesundheitsbereich tätigen Personen. Zudem hat der Pflegeberuf in den vergangenen Jahren durch häufiges Einspringen, zu viele Überstunden und dadurch eingeschränkte Möglichkeiten für Erholung an Attraktivität verloren und sogar zu einer dramatischen Abwanderung aus dem Beruf geführt. Die Lücke zwischen Pflegebedürftigen und Pflegepersonal wird immer größer.

Die seit 2022 von der Bundesregierung beschlossenen Pflegereformpakete I-III haben zwar einzelne Themen adressiert, doch gerade beim Zugang von Pflegekräften aus Drittstaaten bestehen weiterhin unnötige bürokratische Hürden, die beseitigt werden müssen. So fordert der SENAT DER WIRTSCHAFT in diesem Plädoyer:

- Zentralisierung und Vereinheitlichung der Nostrifizierung ausländischer Diplome
- Abschaffung des Visum D für Pflegeberufe
- Generelle Attraktivierung des Berufsbildes samt Imagekampagne auch im Ausland.

## **Grundsätzliches zum Personalmangel in der Pflege**

Ein Aspekt des demografischen Wandels stellt die Pensionierungswelle im nächsten Jahrzehnt dar, welche auch in allen Bereichen des Gesundheits- und Sozialsystems massiv spürbar sein wird. Demgegenüber steht der immer weiter steigende Anteil an Pflegebedürftigen. Bereits jetzt sind vom niedergelassenen bis hin zum stationären Sektor aufgrund von fehlendem Personal nicht alle vorhandenen Ressourcen ausgeschöpft, so stehen Betten in Pflegeheimen oder Krankenhäusern aufgrund von Personalmangel leer.

Die Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich vom Bundesministerium für Soziales,

Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz geht von einem Bedarf von 75.700 zusätzlichen Pflegepersonen bis zum Jahr 2030 aus (s. Tabelle). Um diesen Herausforderungen entsprechen zu können, müssen neben der in der Pflegereform angekündigten finanziellen Absicherung und Implementierung neuer Ausbildungsmodelle vor allem ausreichend Ausbildungsplätze geschaffen und eine Attraktivierung des Pflegeberufes forciert werden.<sup>1</sup>

Abbildung 1: Prognose des Personalbedarf in der Pflege in Österreich bis 2030

	DGKP	PA/PFA/SBB	Heimhilfe	Gesamt
Iststand in Personen 2017	76.100	39.000	11.800	126.900
Sollstand in Personen 2030	93.500	51.000	16.600	161.100
Zusatzbedarf in Personen (Demografie/Ausbau)	17.400	12.000	4.800	34.200
Ersatzbedarf in Personen aufgrund von Pensionierungen	24.400	13.200	3.900	41.500
<b>Gesamter Mehrbedarf bis 2030</b>	<b>41.800</b>	<b>25.200</b>	<b>8.700</b>	<b>75.700</b>

DGKP=Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson, PA=Pflegeassistent, PFA=Pflegefachassistent, SBB=Sozialbetreuungsberufe<sup>2</sup>

## Ohne ausländische Pflegekräfte geht es nicht

Aufgrund der zu erwartenden Nachfragesteigerung und der Personalknappheit im Pflegebereich wird es ohne Migration nicht gehen. Doch sind ausländische Pflegekräfte in Österreich überhaupt willkommen?

Der SENAT DER WIRTSCHAFT fordert die bundesweite Vereinheitlichung, Vereinfachung und Beschleunigung der Aufnahmeverfahren von Pflegekräften aus Drittstaaten. Österreich steht in Konkurrenz zu anderen europäischen Staaten, bei der Anwerbung von

<sup>1</sup> Rappold, E. & Juraszovich, B. (2019). Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich. Verfügbar unter:

<https://broschuere.service.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=722>.

<sup>2</sup> Rappold, E. (2021). Sicherstellung des Fachpersonalbedarfs im Pflege- und Betreuungsbereich: Wie groß ist die voraussichtliche Lücke? Welche Maßnahmen könnten kurz-, mittel- und langfristig Abhilfe schaffen? Vortragsunterlage, 19. März 2021.

Pflegekräften. Die Vereinfachung und Minimierung der bürokratischen Hürden wäre hierbei ein wesentlicher Faktor, um die Attraktivität einer Beschäftigung in unserem Land zu steigern und unsere Aufnahmebereitschaft zu signalisieren.

Neben der allgemeinen Attraktivierung muss Österreich sicherstellen, dass Prozesse effizient gestaltet sind. Aufgrund der globalen Konkurrenz entscheidet oft die Prozessgeschwindigkeit darüber, ob Fachkräfte sich für Österreich oder ein anderes Land entscheiden. Lange Wartezeiten durch unstandardisierte Verfahren senken die Migrationsbereitschaft erheblich und erhöhen das Risiko, dass dringend benötigte Pflegekräfte in andere Länder abwandern.

Zudem zeigt sich, dass Fachkräfte häufig Länder bevorzugen, in denen die Sprache oder kulturelle Ähnlichkeiten den Integrationsprozess erleichtern. Daher ist es notwendig, dies in der Anwerbung zu berücksichtigen und zielgerichtete Strategien für verschiedene Herkunftsländer zu entwickeln.

## **Vereinfachung des administrativen Prozesses für Pflegefachkräfte aus Drittstaaten**

Wie können wir die Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland effektiver gestalten? Die Antwort liegt in der Vereinheitlichung der administrativen Voraussetzungen für ausländische Pflegefachkräfte.

### **1. Nostrifizierung zentralisieren und vereinheitlichen:**

#### *a. Der Status quo: Fragmentierung und Bürokratie*

Grundsätzlich ist es wichtig, Ausbildungsunterlagen, gerade wenn es um medizinische Berufe geht, genau zu überprüfen. Derzeit gleicht die Nostrifizierung einem Hindernisparcours. Unterschiedliche Behörden, langwierige Prozesse und variierende Anforderungen zwischen Bundesländern erschweren die Integration hochqualifizierter Pflegekräfte. Diese Unübersichtlichkeit führt nicht nur zu Verzögerungen, sondern schreckt viele potenzielle Fachkräfte ab, die wir so dringend benötigen.

Ein Negativbeispiel ist hier z.B. die Steiermark. Allein um einen Termin für die

Antragsstellung zu bekommen, wartet man in der Steiermark Monate. In weiterer Folge muss der Kandidat entweder persönlich erscheinen, oder sein Vertreter muss eine Zustellungsvollmacht haben. Den Antrag zum Unterfertigen bekommt man erst nach dem Termin zugeschickt. Stellt sich aber heraus, dass ein Dokument fehlt, wird der Antrag nicht bearbeitet. Das ist beispielsweise in Tirol und Vorarlberg sehr viel professioneller und kundenfreundlicher geregelt: Termine für die Antragstellung werden in diesen beiden Bundesländern zeitnah vergeben, sollte etwas fehlen, kann es nachgereicht werden, der Antrag wird dennoch bearbeitet. Daraus folgt, dass der gesamte Nostrifizierungsprozess in diesen beiden Bundesländern innerhalb von 4-5 Wochen erledigt ist, während es in der Steiermark und auch in Wien 4-6 Monate dauern kann.

Ein für ganz Österreich zentralisiertes, standardisiertes Verfahren würde nicht nur den Betroffenen zugutekommen, sondern auch Österreich als attraktiven Arbeitsstandort für Pflegekräfte positionieren.

*b. Vorteile der österreichweiten Vereinheitlichung*

**i. Beschleunigung der Anerkennung**

Ein einheitliches Verfahren reduziert die Bearbeitungszeit erheblich. Pflegekräfte könnten schneller in den Beruf einsteigen, wodurch die Personalengpässe im Gesundheitssystem schneller gelindert werden.

**ii. Fairness und Transparenz**

Eine zentrale Regelung garantiert gleiche Standards für alle. Pflegefachkräfte würden nicht länger durch regionale Unterschiede benachteiligt. Transparenz schafft Vertrauen und Sicherheit – für Bewerber und Arbeitgeber gleichermaßen.

**iii. Entlastung des Gesundheitssystems**

Pflegekräfte, die auf die Anerkennung ihrer Qualifikationen warten, könnten sofort eingesetzt werden. Das ist gerade angesichts der Überlastung vieler Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen ein entscheidender Vorteil.

**iv. Stärkung des Wirtschaftsstandorts Österreich**

Ein einheitlicher und effizienter Prozess sendet ein klares Signal: Österreich heißt internationale Fachkräfte willkommen. Dies steigert die Attraktivität des Landes im internationalen Wettbewerb um qualifizierte Pflegekräfte.

c. *Erfahrungen anderer Länder*

Deutschland hat durch die Schaffung zentraler Anerkennungsstellen deutliche Fortschritte erzielt. Der Zustrom von Pflegekräften aus Drittstaaten hat deutlich zugenommen.

d. *Die ethische Verantwortung*

Hinter jedem komplizierten Nostrifizierungsverfahren stehen Menschen, die benötigt werden: Pflegekräfte, die mit der Hoffnung auf eine bessere Zukunft nach Österreich kommen. Sie wollen helfen, sie wollen arbeiten – und doch werden sie durch bürokratische Hürden ausgebremst. Dies ist nicht nur ineffizient, sondern auch unfair. Österreich muss seiner ethischen Verantwortung gerecht werden und diese Fachkräfte nicht im Regen stehen lassen.

e. *Die Definition von Fokusländern*

*Um den Nostrifizierungsprozess weiter zu optimieren, könnte es sinnvoll sein, sich zunächst auf Pflegekräfte aus Ländern zu konzentrieren, deren Ausbildungsstandards gut mit den österreichischen Vorgaben harmonieren. Dies ermöglicht eine schnellere Integration und könnte durch bilaterale Abkommen vereinfacht werden.*

f. *Internationale Standards anerkennen*

*Neben einer Vereinfachung der Verfahren sollte auch geprüft werden, ob eine Direktnostrifikation für bestimmte Abschlüsse möglich ist. Ein Beispiel hierfür wäre die Anerkennung von Qualifikationen, die einem österreichischen Abschluss entsprechen, etwa durch einen Bachelor-Abschluss mit Staatsexamen aus dem Herkunftsland. Dies würde Nachschulungen in vielen Fällen unnötig machen, Kosten sparen, die Attraktivität im internationalen Vergleich verbessern und die Migrationswahrscheinlichkeit erhöhen.*

g. *Weiterbildung und Spracherwerb fördern*

*Sollte trotz eines bereits vorhandenen Staatsexamens eine Nachschulung*

*erforderlich sein, sollte sich Österreich an bewährten Modellen anderer Länder orientieren. In Deutschland erhalten sowohl Dienstnehmer als auch Dienstgeber finanzielle Unterstützung: Weiterbildungsgebühren können bis zu 100 % übernommen werden, während Arbeitgeber für die Freistellung ihrer Mitarbeiter einen Arbeitsentgeltzuschuss von bis zu 100 % erhalten. Eine solche Förderung könnte die Akzeptanz von Nachschulungen erhöhen. Die Weiterbildungen umfassen sowohl sprachliche Inhalte bis zur Kompetenzstufe B2 als auch pflegerische Fachinhalte.*

## **2. Abschaffung des Visum D für Pflegepersonal aus Drittstaaten**

Das Visum D führt oft zu unnötigen Hürden und widerspricht dem Ziel, Fachkräfte aus Drittstaaten schnell und effizient in den österreichischen Arbeitsmarkt zu integrieren. Es ist teuer, zeitaufwendig und in der Praxis häufig redundant, wenn die RWR-Karte bereits genehmigt wurde. Eine Reform des Prozesses könnte nicht nur den Bewerbenden helfen, sondern auch Österreich im internationalen Wettbewerb um Talente stärken.

### *a. Rechtliche Notwendigkeit des Visum D trotz RWR-Karte-Bestätigung?*

Die Bestätigung über die Genehmigung der Rot-Weiß-Rot-Karte (RWR-Karte) ist leider nicht mit einer Aufenthaltsberechtigung gleichzusetzen. Sie stellt lediglich die Zusage dar, dass die RWR-Karte nach weiteren Schritten (wie der persönlichen Abholung und Identitätsprüfung inklusive Fingerprintabgabe) ausgestellt wird. Auch wenn die RWR-Karte zugesichert ist, gilt diese erst ab ihrer Ausstellung und nicht ab der Genehmigung.

### *b. Prüfung der tatsächlichen Einreise – Wozu?*

Durch die Ausstellung des Visums D soll sichergestellt werden, dass die Person, die die RWR-Karte beantragt hat, tatsächlich nach Österreich einreist und die Voraussetzungen weiterhin erfüllt. Das Visum D dient auch zur Überprüfung von Dokumenten und möglichen Änderungen der Situation. Beides scheint aufgrund der bestehenden Vorgaben für die RWR-Karte obsolet.

### *c. Sinnhaftigkeit des Visums D*

Es gibt mehrere Aspekte, die gegen die Notwendigkeit eines Visums D im

Zusammenhang mit der RWR-Karte sprechen. Diese betreffen vor allem die Praktikabilität, den administrativen Aufwand und die Kosten für die Betroffenen.

- i. **Zusätzlicher bürokratischer Aufwand** durch doppelte Antragstellung und langwierige Prozesse: Antragstellende müssen zunächst das Visum D beantragen und später die RWR-Karte persönlich abholen. Dies führt zu doppeltem Aufwand, da viele der erforderlichen Dokumente (z. B. Nachweis der Qualifikation, Identitätsnachweise) in beiden Verfahren eingereicht werden müssen. Die Bearbeitung von Visa D kann dann, abhängig von der Auslastung der Botschaften, Wochen oder sogar Monate dauern, was den Start eines Arbeitsverhältnisses in Österreich unnötig verzögert.
- ii. **Kosten für Antragstellende** – finanzielle Belastung: Die Beantragung eines Visums D verursacht zusätzliche Gebühren. Diese kommen zu den ohnehin bestehenden Kosten für die Beantragung der RWR-Karte, Reiseausgaben und mögliche Übersetzungen von Dokumenten hinzu. Für Fachkräfte aus Drittstaaten kann dies eine erhebliche Hürde darstellen. Personen, die das Visum D beantragen, müssen oft zusätzlich weite Reisen zu österreichischen Botschaften oder Konsulaten in ihren Heimatländern unternehmen, um den Antrag persönlich zu stellen. Auch dies verursacht neben dem Zeitaufwand erhebliche Kosten.
- iii. **Hemmnis für dringend benötigte Fachkräfte** - Fachkräftemangel: Angesichts des akuten Fachkräftemangels im Gesundheitswesen, der Technik und anderen Branchen ist die zusätzliche Hürde durch das Visum D für potenzielle Bewerber abschreckend und verzögert ihre Integration. Dies wirkt kontraproduktiv für Österreichs Bemühungen, internationale Talente zu gewinnen. Zudem verhindert die Wartezeit auf das Visum, dass Fachkräfte zeitgerecht mit ihrer Arbeit beginnen, was gerade in Branchen mit akutem Personalbedarf problematisch ist.
- iv. **Alternative Nachweise sind bereits vorhanden** - RWR-Karte-Bestätigung: Die Zusage zur Ausstellung der RWR-Karte sollte ausreichen, um die Einreise und den Aufenthalt zu legitimieren. Die

Behörden haben bereits geprüft, ob die Kriterien erfüllt sind, und es gibt keinen zwingenden Grund, ein zusätzliches Visum zu verlangen. Die Bestätigung über die RWR-Karte ist eine verlässliche Grundlage, die sicherstellt, dass der Aufenthalt rechtlich abgesichert ist, sobald die Karte in Österreich abgeholt wird.

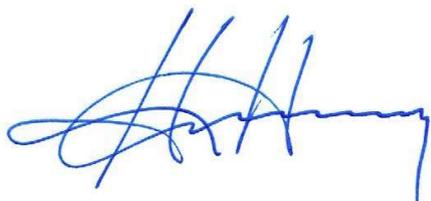
- v. **Komplexität für Unternehmen** – Probleme für Arbeitgeber:  
Unternehmen, die internationale Fachkräfte einstellen, sehen sich durch das Visum D mit zusätzlichen organisatorischen Hürden konfrontiert. Diese Verzögerungen könnten dazu führen, dass Stellen länger unbesetzt bleiben oder Arbeitgeber im internationalen Wettbewerb um Talente ins Hintertreffen geraten.
- vi. **Vorschläge zur Verbesserung:**
  - a. **Abschaffung des Visums D bei bestätigter RWR-Karte:**  
Sobald die Behörde eine RWR-Karte bestätigt, sollte diese Bestätigung direkt als Einreiseerlaubnis dienen, ähnlich wie bei Schengen-Staaten.
  - b. **Elektronischer Prozess:** Einführung eines digitalen Einreisetitels, der nach der Genehmigung der RWR-Karte ausgestellt wird und auf zusätzlichen Bürokratieaufwand verzichtet.
  - c. **Ausstellung der RWR-Karte im Heimatland:** Statt eines Visums D könnte die RWR-Karte bereits vor der Einreise ausgestellt werden, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind.

## Zusammenfassung

Die Pflege ist der Schlüssel zur Gesundheit unserer Gesellschaft. In einer Zeit, in welcher der Bedarf an qualifiziertem Personal immer größer wird, dürfen wir uns keine Verzögerungen und Ungerechtigkeiten insbesondere bei der Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten mehr leisten. Eine Vereinheitlichung der administrativen Prozesse ist kein bloßer Verwaltungsschritt – es ist ein Meilenstein für die Zukunft unseres

Gesundheitswesens. Somit ist festzuhalten, dass wir ein Gesamt-System schaffen müssen, das effektiv, transparent und menschenfreundlich ist. Pflegefachkräfte aus Drittstaaten sind nicht Teil des Problems, sondern Teil der Lösung. Es ist Zeit, ihnen den Weg zu ebnen – und damit die Zukunft unserer Pflege zu sichern.

Wien, im Februar 2025



Hans Harrer  
Vorstandsvorsitzender



Mahdi Allagha  
Mitglied der Geschäftsleitung



Dr. Johannes Linhart  
Leitung Wirtschaft  
und Politik

## Weitere Informationen

Für zusätzliche und ergänzende Informationen zu diesem PLÄDOYER sowie über den SENAT DER WIRTSCHAFT und seine Aktivitäten, wenden Sie sich bitte direkt an:

- **Dr. Johannes Linhart** - Geschäftsführer MITTELSTANDS-ALLIANZ | SENAT DER WIRTSCHAFT Österreich  
[j.linhart@senat-oesterreich.at](mailto:j.linhart@senat-oesterreich.at) | +43-664-819 16 66
- **Mahdi Allagha** - Mitglied der Geschäftsleitung | SENAT DER WIRTSCHAFT Österreich  
[m.allagha@senat.at](mailto:m.allagha@senat.at) | +43-664-8373 3311

## **DIESES PLÄDOYER BASIERT AUF INPUTS VON...**

- **Senator Dr. Jann Siefken – CEO Der reCAREity GmbH**  
Die reCAREity GmbH ist eine der führenden Vermittlerinnen von gutausgebildetem Pflegepersonal in den D-A-C-H Raum
- **Senator Christian Hallerbach - CEO | C&C Human resource development GmbH.** Die C&C HR dev.GmbH ist die erste private Agentur für ethische Fachkräfte-Migration, insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich.

## **QUELLEN**

- **Rappold, E. & Juraszovich, B. (2019).** Pflegepersonal-Bedarfsprognose für Österreich. Verfügbar unter:  
<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=722>
- **Rappold, E. (2021).** Sicherstellung des Fachpersonalbedarfs im Pflege- und Betreuungsbereich: Wie groß ist die voraussichtliche Lücke? Welche Maßnahmen könnten kurz-, mittel- und langfristig Abhilfe schaffen? Vortragsunterlage, 19. März 2021.



**SENAT DER WIRTSCHAFT** Österreich  
Bundesgeschäftsstelle | Rotenturmstraße 5-9 | 1010 Wien  
office@senat.at  
www.senat.at  
Tel.: +43 1-505 3548

***FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH:***

Hans Harrer | Vorstandsvorsitzender

Mahdi Allagha | Mitglied der Geschäftsleitung

Dr. Johannes Linhart | Geschäftsführer – KLIMA- & MITTELSTANDS-ALLIANZ

Eine registrierte Marke des **SENAT DER WIRTSCHAFT**

