

Arbeitnehmer-
freizügigkeit und
internationale
Qualifizierung
am Beispiel der
Gesundheitswirtschaft

Modellvorhaben auf
europäischer Ebene

Autoren

Stephan von Bandemer
Anna Nimako-Doffour
Katharina Rolff

Auf den Punkt

- Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels in Europa wächst der Bedarf an professionellen Pflegedienstleistungen.
- Mobilität ist zwischen den Mitgliedsstaaten der EU nicht nur ausdrücklich gewünscht, sondern längst gesellschaftliche Realität.
- Problem: Es fehlen verbindliche internationale und vergleichbare Ausbildungs- und Anerkennungsverfahren.
- Im Ausland erworbene Qualifizierungen werden oft nicht vollständig anerkannt. Folge: große Lohndifferenzen, irreguläre Arbeit.
- EU-Projekte erproben länderübergreifende Anerkennungskonzepte und –verfahren von Qualifizierung.

1. Mobilität und Qualifikation in Europa

Hohe Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel, große Lohndifferenzen und Armutsgefälle gehören ebenso zur empirischen Realität in Europa wie die Arbeitnehmerfreizügigkeit als ein Grundpfeiler der Europäischen Union gilt. In der Bundesrepublik schätzt das Statistische Bundesamt beispielsweise den Mangel an Pflegekräften auf derzeit rund 40.000 bis 50.000 und prognostiziert bis 2025 einen Mangel von 152.000 Pflegekräften. Viele Anbieter insbesondere im Bereich Altenpflege suchen dringend Personal und sehen sich in ihren Wachstumsperspektiven eingeschränkt. Gleichzeitig besteht in vielen Regionen Europas eine hohe Arbeitslosenquote insbesondere unter Jugendlichen. Und es kommt zu erheblichen Wanderungsbewegungen. In Deutschland arbeiten derzeit nach unterschiedlichen Schätzungen 100.000 bis 150.000 Pflegekräfte aus Osteuropa in privaten Haushalten. In Großbritannien wurden bereits im Jahr 2002 erstmals mehr ausländische Pflegekräfte neu akkreditiert als britische. Und in Italien sowie Spanien arbeiten heute jeweils etwa 1 Million rumänische Pflegekräfte. Aus Spanien hat aufgrund der wirtschaftlichen Lage allerdings ein deutlicher Rückstrom eingesetzt.

Mobilität ist daher in Europa nicht nur eine Realität, sondern auch eine Notwendigkeit und ein politisches Ziel. Sie soll dazu beitragen,

- dem wachsenden Fachkräftemangel zu begegnen,
- regionale Disparitäten des Arbeitsmarktes zu reduzieren,
- sozialer Ungleichheit entgegenzuwirken.

Allerdings setzt dies voraus, dass Mobilität und Qualifizierung sowie die Anerkennung sozialer und fachlicher Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen gewährleistet werden. Das Gegenteil ist jedoch häufig der Fall. Migration folgt oft einseitig den Lohn- und Gehaltsdifferenzen und 27 unterschiedliche Bildungs- und Ausbildungssysteme in Europa produzieren höchst unterschiedliche Qualifikationen und Abschlüsse und verhindern damit die Anerkennung von Erfahrungen und Erlerntem.

Um Mobilität für die Gestaltung von gesellschaftlichen Herausforderungen zu nutzen, ist dagegen die Harmonisierung von Qualifizierungsanforderungen und eine Abstimmung und Vergleichbarkeit erworbener Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen Voraussetzung. Es müssen also unterschiedliche Ausbildungsvoraussetzungen aufeinander abgestimmt werden, bzw. im Ausland erworbene Qualifikationen europaweit Anerkennung finden.

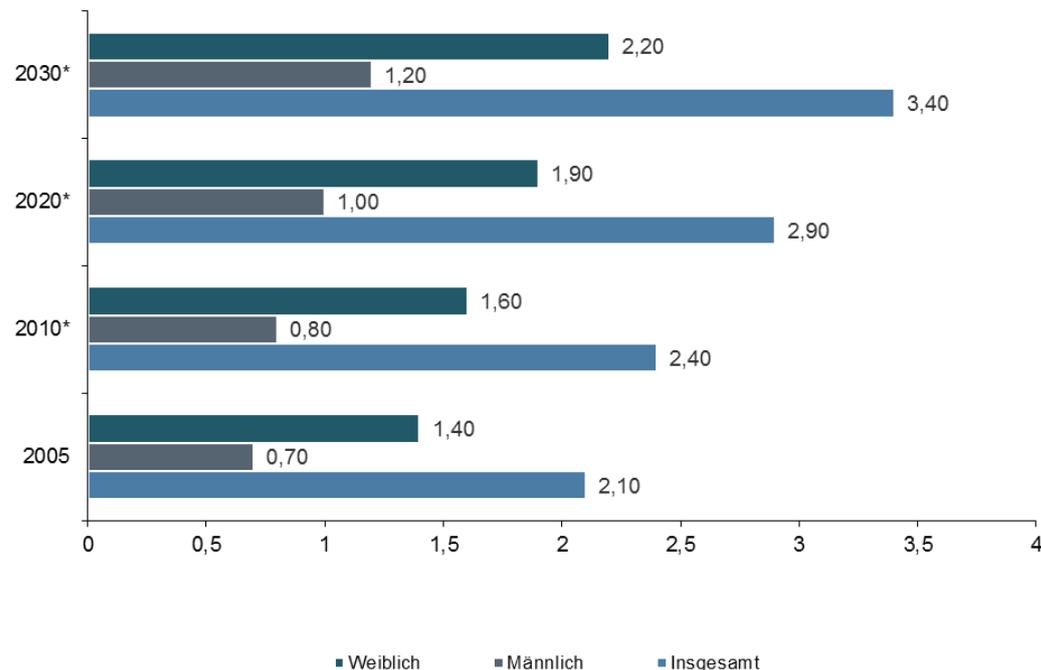
Gerade im Gesundheitssektor werden diese Aufgabenstellungen besonders deutlich. Aufgrund des demographischen Wandels wächst die Nachfrage nach Dienstleistungen stark. Bestehende Qualifikationen werden zwischen den EU Mitgliedsländern nur unzureichend anerkannt. Und Mobilität findet vorwiegend in der Grauzone der Arbeitsmärkte statt, anstelle Problemlösun-

gen anzubieten. Allerdings bietet ein neues europäisches Instrumentarium zur Gewährleistung einer Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Europa Lösungsansätze für eine bessere Abstimmung der 27 unterschiedlichen Qualifizierungssysteme. Der Europäische Qualifizierungsrahmen (EQR) und das Europäische System für berufliche Qualifizierung (ECVET) werden mittlerweile breit erprobt und bieten das Potenzial Anforderungen an Mobilität und Qualifizierung aufeinander abzustimmen.

2. Wachsende Nachfrage nach Dienstleistungen im Gesundheitssektor und Mobilität

Insbesondere im Gesundheitssektor besteht ein hoher und wachsender Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Beispielhaft lässt sich dies an der Nachfrage nach Pflegedienstleistungen darstellen. Durch den demografischen Wandel sind die Länder der EU insgesamt und Deutschland im Besonderen von einer zunehmenden Alterung der Bevölkerung und damit verbundenen steigenden Pflegebedürftigkeit betroffen (vgl. Abb. 1), was die Beschäftigten in der Pflegebranche vor große Herausforderungen stellt, allerdings auch Chancen eröffnet.

Abb.1: Entwicklung der Anzahl von Pflegebedürftigen in Deutschland nach Geschlecht in den Jahren von 2005 bis 2030 (in Millionen)



Quelle: Statista 2013

Zum jetzigen Zeitpunkt sind ca. 2,4 Mio. Menschen pflegebedürftig mit zunehmender Tendenz bis zu einem zu erwartenden Anstieg auf 3,3 Mio. Pflegebedürftige im Jahr 2030¹. Vor diesem Hintergrund prognostiziert das Statistische Bundesamt allein im Bereich der Pflege einen zu-

¹ Vgl. BMFSJ (Hrsg.), 2012: Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012-2015, Vereinbarungstext, Berlin, im Internet abrufbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/vereinbarung-ausbildungs-und-qualifizierungsoffensi-ve,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, 25.02.2013

sätzlichen Bedarf an Arbeitskräften in Höhe von 152.000 Stellen in Deutschland bis zum Jahr 2025.

Gleichzeitig haben sich Nachfrage und Angebot durch Migration deutlich verändert. Im Jahr 2011 hatten 15,96 Millionen der insgesamt 81,75 Millionen Einwohner in Deutschland einen Migrationshintergrund (Zugewanderte und ihre Nachkommen) – im Jahr 2005 lag die Zahl noch bei 14,8 Millionen. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung lag im Jahr 2011 bei 19,5 Prozent. Während einerseits die Zahl der älteren Menschen in dieser Bevölkerungsgruppe zunimmt und vermehrt Gesundheitsdienstleistungen anfragt, wächst auch der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In NRW verfügen im Durchschnitt rund 37 Prozent der Jugendlichen unter 18 Jahren über einen Migrationshintergrund, in etlichen Städten sogar über 50 Prozent. Allein hier zeigt sich, dass Nachfrage nach Gesundheitsleistungen und Mobilität, unterschiedliche kulturelle Hintergründe und Ausbildungserfahrungen längst Gegenstand der gesellschaftlichen Realität sind. Die Mobilität von Arbeitskräften innerhalb Europas bietet dabei erhebliche Chancen. Gerade in der Gesundheitswirtschaft mit erheblichem Wachstumspotenzial aufgrund des demographischen Wandels besteht erheblicher Personalbedarf, der kaum ohne Wanderungsbewegungen zu decken sein wird.

3. Anerkennung von im Ausland erworbener Qualifikationen

Die europaweite Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen gewinnt mit zunehmender Mobilität an Bedeutung. Es bestehen jedoch erhebliche Barrieren. Die Ausbildungsanforderungen in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union weisen große Unterschiede auf und führen zu Blockaden in der Anerkennung bestehender Kompetenzen und damit auch der Zulassung zur Tätigkeit in den Gesundheitsberufen. Die unterschiedlichen Ausbildungssysteme führen beispielsweise dazu, dass die Abschlüsse ausländischer Pflegekräfte in der Bundesrepublik vielfach nicht anerkannt werden. Umgekehrt verfügen andere Länder über eine ausschließlich akademische Ausbildung von Pflegekräften, so dass examinierte deutsche Pflegefachkräfte mit jahrelanger Berufserfahrung in anderen Ländern lediglich als Pflegehilfskräfte arbeiten dürfen. Die Probleme der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und Berufsabschlüsse wurden bereits als „Brain Waste“ beschrieben².

Die Feststellung beruflicher Kompetenzen und Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und Qualifikationen ist vielfach gekennzeichnet durch:

- die Abhängigkeit der Anerkennungsmöglichkeiten von der jeweiligen nationalen Herkunft;

² Vgl. Engelmann, Müller (2007): Brain Waste

- die Unterscheidung der beruflichen Anerkennung zwischen reglementierten und nicht-reglementierten Bereichen;
- eine große Unübersichtlichkeit in den Verfahren und hinsichtlich der zuständigen Stellen;
- eine Vielzahl unterschiedlicher Akteure bei Bund und Ländern;
- und fehlender Rechtssicherheit für Menschen, die ihr Studium oder ihre Ausbildung absolviert oder in ihrem gelernten Beruf gearbeitet haben und nun eine qualifikationsadäquate Berufstätigkeit im Ausland suchen.

Da die Bildungspolitik in der EU national geregelt wird, ist es für die Mobilität vor diesem Hintergrund erforderlich, Ausbildungen und die Anerkennung von Abschlüssen sowie beruflichen Erfahrungen besser zu harmonisieren.

4. Der Europäische Qualifizierungsrahmen als Voraussetzung von Mobilität: Vergleichbarkeit von ECVET und EQR

Die Europäische Bildungspolitik hat daher eine Systematik zur Bewertung und Anerkennung von Berufsabschlüssen und den im Berufsleben erworbenen Kompetenzen entwickelt und in unterschiedlichen Berufsfeldern und Projekten erprobt. Zielsetzung ist dabei sowohl die wechselseitige Anerkennung der unterschiedlichen Berufsbildungskonzepte als auch des lebenslangen Lernens in Europa zu unterstützen.³

Für den Vergleich von unterschiedlichen Bildungsgängen wurden der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) und das Europäische Leistungspunktesystem (European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET) entwickelt. Diese sollen als Übersetzungsinstrumente helfen, die in den unterschiedlichsten Bildungsgängen Europas entstandenen Qualifikationen transparent und damit transferierbar zu machen, um so eine grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten und deren lebenslanges Lernen zu fördern.⁴

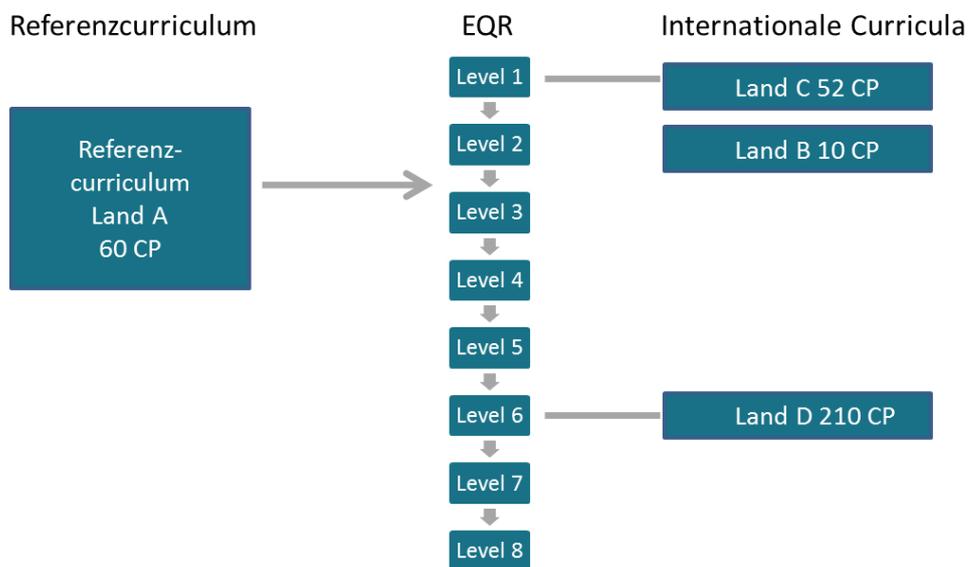
Um die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus besser verdeutlichen zu können, stellt der EQR einen Maßstab zur Bewertung der erworbenen Qualifikationsniveaus anhand von acht auf Lernergebnissen basierenden Referenzstufen bereit (vgl. Abb.2). Der Fokus liegt hier auf den tatsächlich erworbenen Kompetenzen und bspw. nicht auf der Dauer der Ausbildungszeit oder Art der Einrichtung, in der die Kenntnisse angeeignet wurden⁵.

³Vgl. Abl. [Amtsblatt der Europäischen Union]: Empfehlungen des europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, C 111 vom 6.5.2008

⁴<http://www.ecvet-team.eu>

⁵Vgl. Europäische Kommission (Hrsg.) (2013): Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, im Internet abrufbar unter http://www.ecvet-team.eu/sites/default/files/eqf_merkblatt_de.pdf, 26.02.2013

Abb.2: Vergleich der Pflegeausbildung innerhalb Europas nach ECVET



Die einzelnen Referenzstufen (Levels) unterscheiden sich vor allem im Grad der Autonomie, mit dem Aufgaben bearbeitet und gelöst werden können. Dies reicht von einfachen Kenntnissen und Kompetenzen zur Bearbeitung der Aufgaben in strukturierten Kontexten unter Anleitung und Aufsicht (Level 1) bis zu ausgewiesenen Experten, die grundlegende Problemlösungen und nationale Standards entwickeln können (Level 8). Ein Abschluss im deutschen Berufsbildungssystem würde demnach in etwa Level 3 entsprechen, durch eine Fortbildung den Level 4 erreichen lassen oder ein Bachelor Abschluss zur Einordnung in Level 5 führen. Dies soll jedoch nicht an die formalen Abschlüsse, sondern an die ihnen zugrundeliegenden Kompetenzen und Autonomiegrade hinsichtlich auszuführender Aufgaben gebunden sein.

Das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET) dient der Operationalisierung der Bewertung von Ausbildungsangeboten im Rahmen des EQR und damit als ein Konzept zur Schaffung länderübergreifender Transparenz und Durchlässigkeit im Bereich der beruflichen Bildung. Das ECVET Konzept setzt darauf, dass Arbeitsaufgaben als Prozesse beschrieben werden können, die von den jeweiligen Beschäftigten mit unterschiedlichen Autonomiegraden bearbeitet werden können. Ziel der Ausbildungsangebote ist auf dieser Basis, die Beschäftigten in die Lage zu versetzen, konkrete Aufgaben entsprechend ihrer Qualifikation zu lösen. Bewertet werden dabei nicht der Lehrumfang, sondern die erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen.⁶ „Lernergebnisse bezeichnen unabhängig von Lernort, Lernkontext und Lerndauer, was Lernende wissen, verstehen und in der Lage sind zu tun, nachdem ein Lernprozess abgeschlossen ist“.⁷

⁶Vgl. BiBB (Hrsg.) (2009): Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung, im Internet abrufbar unter http://www.ecvet-info.de/_media/ECVET_Broschuere.pdf, 25.02.2013

⁷<http://www.ecvet-info.de/de/237.php>

Damit sollen erworbene Qualifikationen modular aufeinander aufbauen und länderübergreifend anerkannt werden können. Dies soll die Grundlage dafür schaffen, Mobilität und Anerkennung von Qualifikationen miteinander zu verbinden. Das Konzept wird mittlerweile in einer Vielzahl von Projekten europaweit erprobt.

Erprobung von ECVET auf europäischer Ebene: IQEA-Projekt

IQEA ist ein Leonardo-Projekt, das von der Europäischen Union im Rahmen des Programms für lebenslanges Lernen gefördert wird. Ziel des Projektes ist die Implementierung des ECVET-Systems bei der Qualifizierung von Beschäftigten für die Pflege in privaten Haushalten. Dies trägt den starken Wanderungen von Pflegekräften insbesondere aus Osteuropa Rechnung, indem eine gemeinsame Qualifikationsgrundlage für die häusliche Pflege geschaffen wird. An dem Projekt sind die Länder Rumänien, Polen, Italien und Deutschland beteiligt.

Aufbauend auf den nationalen Ausbildungskonzepten der beteiligten Länder beschreibt das Projekt die Aufgaben der Pflegenden in privaten Haushalten und bewertet die jeweils erworbenen und zu ergänzenden Kompetenzen für die Durchführung der Aufgaben. Durch die Beschreibung über Leistungspunkte werden die Kompetenzen vergleichbar gemacht und damit die möglichen Einsatzfelder definiert.

Das Projekt trägt insbesondere dazu bei, die Qualifikation von Pflegekräften aus Polen und Rumänien zu bewerten und ihren Einsatz insbesondere in Italien qualifikationsgerecht vorzubereiten. Die Erfahrungen zeigen, dass die Qualifikation bislang häufig un- oder angelernter Pflegekräfte aufgabengerecht weiterentwickelt werden kann und damit die Qualität der Pflege zu steigern ist.

Erprobung von ECVET auf europäischer Ebene: IDECO-Projekt

Auch das Projekt IDECO wird im Rahmen des Leonardo Programms durchgeführt und entwickelt ein ECVET System zum Design und zur Bewertung von Qualifizierungsangeboten für das mittlere Management in Pflegeeinrichtungen. Diese Funktion besteht bislang in den Partnerländern Rumänien, Polen und Italien nicht, sodass die deutsche Qualifizierung als Grundlage genutzt wird.

Ausgangspunkt für die Planung der Qualifizierung ist die Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibung der Wohnbereichsleitung. Aus dieser werden die Anforderungen der Qualifizierung abgeleitet. Die Entwicklung der ECVET-Leistungspunkte berücksichtigt dabei einerseits die Vorqualifikation und andererseits die zu vermittelnden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen, die für die Wohnbereichsleitung benötigt werden.

Das Projekt trägt insbesondere dazu bei, Qualifikationen für das mittlere Management in der Altenpflege entsprechend eines einheitlichen Standards zu definieren. Dadurch wird es ermöglicht, dass diese Qualifikationen bei entsprechender Mobilität auch in anderen Ländern anerkannt werden können.

Erprobung von ECVET auf europäischer Ebene: AILA-Projekt

Das Leonardo-Projekt AILA zielte darauf ab, ein vergleichbares Vorgehen für die Qualifizierung in der Altenpflege unter besonderer Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund zu entwickeln. Die Grundlage der Qualifizierung war ein angepasstes Kurrikulum der Altenpflegehilfe nach deutschem Vorbild. Dieses musste in Polen und Rumänien mit einer Basisqualifizierung vergleichbar gemacht werden sowie mit der Vermittlung der Altenpflegekompetenzen für akademische Krankenpfleger in der Türkei.

Grundlage des Kurrikulums war die Definition des Pflegeprozesses. Auf dieser Basis wurden entlang der ADLs (Aktivitäten des täglichen Lebens) Qualifizierungsmodule mit unterschiedlichen Komplexitätsgraden entwickelt. Die kulturellen Unterschiede wurden speziell unter dem Aspekt der kultursensiblen Pflege berücksichtigt.

Die Besonderheit an diesem Projekt war zu zeigen, dass der EQR und ECVET geeignet sind, Qualifizierungsmodule auf sehr unterschiedlichen Qualifikationsniveaus aufeinander abzustimmen und eine Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen zu ermöglichen. Dabei erwies sich, dass das System des EQRs als Instrument zur Strukturierung der Qualifizierung von angelegerten Pflegekräften bis zu akademisch qualifiziertem Personal geeignet ist.

Internationale Anerkennung von Qualifikationen

In der Erschließung von im Ausland erworbenen Qualifikationen liegen erhebliche Ressourcen für den deutschen Arbeitsmarkt und die Sozialsysteme, die es gilt, künftig verstärkt zu entwickeln und zu nutzen. Um eine Anerkennung der unterschiedlichen beruflichen Bildungsgänge international gewährleisten zu können, werden flächendeckende und verpflichtende Anerkennungsverfahren benötigt, die Bürgern ermöglichen ihre bereits erworbenen Qualifikationen in der Wahlheimat anerkennen zu lassen.

In der Vergangenheit konnten ausländische Qualifikationen in Deutschland oft nicht optimal eingesetzt werden, weil Maßstäbe und Verfahren zur Bewertung dieser Qualifikationen fehlten. Darauf wurde seitens des Bundes reagiert: Seit April 2012 ist das sog. Anerkennungsgesetz des Bundes ("Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erwor-

bener Berufsqualifikationen") in Kraft getreten. Dies ist ein erster Schritt zur Vereinheitlichung der Anerkennungspraxis. So sollen die Chancen für Menschen verbessert werden, die ihre beruflichen Qualifikationen im Ausland erworben haben, in Deutschland in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten. Das Anerkennungsgesetz umfasst ein neues Bundesgesetz, das sogenannte Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), sowie Anpassungen in bereits bestehenden Regelungen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen in rund 60 auf Bundesebene geregelten Berufsgesetzen und Verordnungen für die reglementierten Berufe, also z.B. für die Gesundheitsberufe (Bundesärzteordnung, Krankenpflegegesetz) und die Handwerksmeister (Handwerksordnung)⁸. Das Anerkennungsgesetz des Bundes schafft erstmalig einen allgemeinen Rechtsanspruch, unabhängig von der Staatsbürgerschaft, auf Überprüfung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf. Es gewährleistet jedoch keine reibungslose Anerkennung.

Für die Pflegeberufe Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen, Altenpfleger/-innen und Hebammen läuft ein Anerkennungsverfahren so ab, dass ein Antrag auf Anerkennung gestellt wird und die Qualifikationen auf Gleichwertigkeit zur deutschen Ausbildung geprüft werden. Werden die im Ausland erworbenen Qualifikationen für nicht gleichwertig eingestuft, können Anpassungslehrgänge mit einer Dauer bis zu drei Jahren folgen.

Der Europäische Qualifizierungsrahmen und das ECVET System schaffen ein deutlich darüber hinausgehendes Instrumentarium, welches sich nicht an formalen Ausbildungsstrukturen, sondern an der Fähigkeit zur Durchführung von Aufgaben orientiert. Erfahrungen und Modellprojekte zeigen, dass dieses Instrumentarium sehr gut geeignet ist, Qualifikationen aus unterschiedlichen Ländern vergleichbar zu machen. Die Orientierung an den Kompetenzen der Beschäftigten anstelle der formalen Abschlüsse, der modulare Aufbau des Bewertungssystems sowie die Berücksichtigung praktisch gewonnener Erfahrungen ermöglicht nicht nur ein lebenslanges Lernen, sondern dessen Anerkennung und Nutzung für den Beruf. Der Bezug der Qualifikation auf die auszuführenden Tätigkeiten schafft eine internationale Vergleichbarkeit, die es ermöglicht, einen qualifikationsgerechten Arbeitseinsatz zu gewährleisten. Die praktischen Erfahrungen zeigen, dass das Instrumentarium gut operationalisierbar und umsetzbar ist.

Dem stehen allerdings auch Widerstände gegenüber. So gibt es durchaus nachvollziehbare Interessen, die sich für den Erhalt bestehender formaler Abschlüsse einsetzen und sich einer internationalen Harmonisierung entgegenstellen. Bei den Pflegeberufen bestehen allein in der Bundesrepublik Zuständigkeiten in 16 Bundesländern, die für den Erhalt, die Allgemeingültigkeit und Durchsetzung ihrer Regelungen der Ausbildung kämpfen. Aber auch berufspolitisch

⁸Vgl. Bundesministerium der Justiz (2011): Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011

besteht in vielen Ländern ein hohes Interesse daran, ausschließlich akademische Qualifikation in der Pflege anzuerkennen, um den Status der Berufsgruppe aufzuwerten. Auch Tarifstrukturen orientieren sich vielfach an formalen Abschlüssen und nicht den durchgeführten Tätigkeiten und Qualifikationen, so dass qualifikationsgerechte Entlohnung deutlich erschwert wird.

Diese Widerstände werden jedoch nicht ändern, dass sowohl der Bedarf als auch die Realisierung der Mobilität von Arbeitskräften in Europa zunehmen. Verbesserte Anerkennung erworbener Kompetenzen und deren Förderung kann dazu beitragen, die Mobilität gesellschaftlich sinnvoll zu nutzen. Abgrenzung und Abschottung dagegen verhindern nicht die Mobilität, sondern lediglich die Nutzung ihrer Potenziale.

Es lässt sich ein Wandel auf der politischen Ebene erkennen, welcher noch nicht zufriedenstellend ist, aber zeigt, dass die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen auf europäischer Ebene und im Bundesgebiet von wachsender Bedeutung ist. Zum jetzigen Zeitpunkt gibt es bislang nur Modell-Projekte, diese Konzepte sind bislang allerdings freiwillig einsetzbar. Ein kleiner Schritt scheint durch die neue Gesetzgebung in Deutschland getan, dieses verpflichtet nun zumindest zur Prüfung, ob im Ausland erworbene Qualifikationen hierzulande anerkannt werden. Das war vorher nicht der Fall.

Literatur

Bundesministerium der Justiz (Hrsg.) (2011): Bundesgesetzblatt, Jahrgang 2011, Teil 1 Nr. 63

Engelmann, B. & Müller, M. (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland

Abl. [Amtsblatt der Europäischen Union]: Empfehlungen des europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, C 111 vom 6.5.2008

BMFSJ (Hrsg.) (2012): Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012-2015, Vereinbarungstext, Berlin, im Internet abrufbar unter <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/vereinbarung-ausbildungs-und-qualifizierungsoffensi-ve,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>, 25.02.2013

BiBB (Hrsg.) (2009): Europäisches Leistungspunktesystem für die Berufsbildung, im Internet abrufbar unter http://www.ecvet-info.de/_media/ECVET_Broschuere.pdf, 25.02.2013

Europäische Kommission (Hrsg.) (2013): Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen, im Internet abrufbar unter http://www.ecvet-team.eu/sites/default/files/eqf_merkblatt_de.pdf, 26.02.2013

<http://www.ecvet-team.eu>, 25.02.2013

<http://www.ecvet-info.de/de/237.php>, 25.02.2013

Autoren:

[Stephan von Bandemer](#) ist Projektleiter im Forschungsschwerpunkt Gesundheitswirtschaft und Lebensqualität, [Anna Nimako-Doffour](#) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in diesem Forschungsschwerpunkt. [Katharina Rolff](#) ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsschwerpunkt Wissen und Kompetenz.

Kontakt: bandemer@iat.eu ; nimako@iat.eu ; rolff@iat.eu

Forschung Aktuell 2013-03

ISSN 1866 – 0835

Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule
Gelsenkirchen, Bocholt, Recklinghausen

Redaktionsschluss: 1. März 2013

http://www.iat.eu/index.php?article_id=91&clang=0

Redaktion:

Claudia Braczko

Tel.: 0209 - 1707 176

Fax: 0209 - 1707 110

E-Mail: braczko@iat.eu

Institut Arbeit und Technik

Munscheidstr. 14

45886 Gelsenkirchen

IAT im Internet: <http://www.iat.eu>