

Gutachten

„Verfahren und Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen für die Arbeitsbereiche reglementierter Berufe und Tätigkeiten in Deutschland und Dänemark“



Impressum

Bearbeitung und Redaktion: Prof. Dr. A. Willi Petersen, Alexander Maschmann
Eigen-Druck Uni Flensburg 2012

Gegenstand des Gutachtens:

Identifikation und Darstellung grundlegender Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur Reglementierung von Berufen und Erwerbstätigkeiten in Deutschland und Dänemark sowie der Verfahren und aktuellen Problemfelder bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen. Entsprechend sollen dazu im Gutachten folgende wesentliche Fragestellungen aufgenommen werden:

- Was sind in der beruflichen Ab- und Eingrenzung reglementierte Berufe und Tätigkeiten in Deutschland und Dänemark?
- Welche Berufe und Erwerbstätigkeiten sind in Deutschland und Dänemark reglementiert? Und wie und wodurch wird der Geltungsbereich einer Reglementierung bestimmt und auch rechtlich begründet?
- Von wem und durch welche Rechts- und Verwaltungsvorschriften sind die Berufe und Tätigkeiten in Deutschland und Dänemark reglementiert? Oder, von wem und wie ist der Zugang und die Ausübung von Berufen und Tätigkeiten an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark gebunden?
- In welchen Formen werden für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten die je geforderten Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark didaktisch dargestellt und beschrieben? Oder, wie werden die Qualifikationen als Anforderung und Voraussetzung für die Autorisation und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten didaktisch vorgegeben?
- Wie werden Aus- oder Weiterbildung, Schulung oder Unterweisung oder auch Berufserfahrung als je geforderte wie auch erworbene Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark in den Vorschriften wie ebenso Ausbildungs- und Befähigungsnachweisen didaktisch dargestellt und beschrieben?
- Welche Richtlinien oder Gesetze und Erlasse gibt es zur Anerkennung von Berufsqualifikationen für Europa sowie je in Deutschland und Dänemark?
- Welche Verfahren und Systeme gibt es zur Anerkennung von Berufsqualifikationen für Europa und welche kommen national in Deutschland und Dänemark zur Anwendung?
- Was sind bereits Probleme bei der Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten und worin bestehen hauptsächlich die Probleme bei den Verfahren und der Anerkennung von Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark?
- Welche Empfehlungen können bereits zu den beruflichen Reglementierungen sowie zur Verbesserung der Verfahren und Anerkennung von Berufsqualifikationen gegeben werden?

Diese Fragestellungen sollen vor allem exemplarisch und anhand ausgewählter Beispiele reglementierter Berufe und Tätigkeiten in Deutschland und Dänemark aufgenommen und im Gutachten bearbeitet werden. Dennoch sollen damit und dabei aber die wesentlichen Grundlagen zu den beruflichen Reglementierungen sowie die Probleme der Anerkennung von Berufsqualifikationen auch allgemein transparenter und geklärt werden. Das Gutachten will und soll jedoch insofern keinesfalls eine Handreichung oder gar ein Leitfaden zu den in den Ländern durchgeführten Reglementierungen und Qualifikationsanerkennungen sein. Allerdings sollen die aufgezeigten Ergebnisse und Erkenntnisse in Verbindung mit den Empfehlungen des Gutachtens auch direkt zu deren Verbesserung vor allem in der deutsch-dänischen Grenzregion beitragen.

Gutachten:	Verfahren und Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen im Bereich reglementierter Berufe und Tätigkeiten in Deutschland und Dänemark
Auftragsvergabe	September 2011
Auftraggeber:	Peter Hansen, Regionskontor & Infocenter, Region Sønderjylland – Schleswig im Rahmen des Interreg-Projektes Pontifex
Durchführung:	Prof. Dr. A. Willi Petersen, biat Universität Flensburg
Mitarbeiter:	Alexander Maschmann, biat Universität Flensburg
Fertigstellung:	Mai/Juni 2012 (Final)

Pontifex-Brückenbauer wird getragen von der Stadt Flensburg als Leadpartner und der Beskæftigelsesregion Syddanmark. Das Projekt wird gefördert durch INTERREG 4A Syddanmark-Schleswig-K.E.R.N. aus EU-Mitteln des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Problemstellung	10
2	Arbeitszugang und die Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in Europa - Freizügigkeit und berufliche Reglementierung.....	13
2.1	Freizügigkeit und Reglementierung zum Zugang und der Ausübung von Berufen und Erwerbstätigkeiten in Deutschland	14
2.2	Freizügigkeit und Reglementierung zum Zugang und der Ausübung von Berufen und Erwerbstätigkeiten in Dänemark.....	21
3	Grundlagen und Gegenstand der Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten	27
3.1	Ursachen und Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen - Evaluation und mögliche Änderung der Richtlinie 2005/36/EG	27
3.2	Tätigkeiten und Tätigkeitsgruppen als zentraler Inhalt und Gegenstand beruflicher Reglementierungen.....	30
3.3	Berufsqualifikationen als Anforderung und „Besitz“ zum Zugang und der Ausübung reglementierter Berufe und Tätigkeiten.....	34
4	Beispiele reglementierter Berufe und Tätigkeiten und die Anerkennung geforderter Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark	38
4.1	Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in den Geschäfts- und Arbeitsfeldern der Pflege und Altenpflege in Deutschland	38
4.1.1	Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege.....	38
4.1.2	Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege	45
4.1.3	Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege	47
4.2	Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in den Geschäfts- und Arbeitsfeldern der Pflege und Altenpflege in Dänemark	54
4.2.1	Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege.....	54
4.2.2	Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege	64
4.2.3	Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege	66

4.3	Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten im Geschäftsfeld Gerüstbau in Deutschland	70
4.3.1	Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau	70
4.3.2	Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau	72
4.3.3	Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau	76
4.4	Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten im Geschäftsfeld Gerüstbau in Dänemark	79
4.4.1	Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau	79
4.4.2	Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau	85
4.4.3	Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau	88
4.5	Die Reglementierung und Ausübung von Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen in Deutschland	91
4.5.1	Geltungsbereich und Reglementierung der Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen	91
4.5.2	Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen	91
4.5.3	Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen	92
4.6	Die Reglementierung und Ausübung von Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen in Dänemark	93
4.6.1	Geltungsbereich und Reglementierung der Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen	93
4.6.2	Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen	94
4.6.3	Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen	94
4.7	Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern mit Flurförderzeugen bzw. Gabelstaplern in Deutschland	95
4.7.1	Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten mit Flurförderzeugen insbesondere Gabelstaplern	95
4.7.2	Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten mit Flurförderzeugen insbesondere Gabelstaplern	96
4.7.3	Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Tätigkeiten mit Flurförderzeugen insbesondere Gabelstaplern	98
4.8	Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern mit „Gaffelstablere“ und „Gaffeltrucks“ in Dänemark	99

4.8.1	Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten mit „Gaffelstablere“ und „Gaffeltrucks“	99
4.8.2	Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten mit „Gaffelstablere“ und „Gaffeltrucks“	102
4.8.3	Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten mit „Gaffelstablere“ und „Gaffeltrucks“	104
4.9	Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern der Feuerwehr in Deutschland	106
4.9.1	Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr.....	106
4.9.2	Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr	113
4.9.3	Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr	116
4.10	Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern der Feuerwehr (Rettungsbereitschaft) in Dänemark.....	119
4.10.1	Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr (Rettungsbereitschaft).....	119
4.10.2	Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr (Rettungsbereitschaft).....	123
4.10.3	Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr (Rettungsbereitschaft).....	126
5	Zusammenfassung und abschließende Empfehlungen zur beruflichen Reglementierung und Qualifikationsanerkennung in Deutschland und Dänemark	129
5.1	Bestimmung und Begründung der Geltungsbereiche zur Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten in Deutschland und Dänemark.....	129
5.2	Festlegung und Beschreibung der zur beruflichen Reglementierung geforderten Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark.....	136
5.3	Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen bei reglementierten Berufen und Tätigkeiten in Deutschland und Dänemark.....	139
	Literaturverzeichnis.....	142
	Glossar.....	151
	Anhang	153

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Erwerbstätige in Deutschland (BA 2011, S. 1)	14
Abb. 2: Der „Kraftfahrzeugtechniker“ als reglementierter Beruf in Deutschland (EU database).....	17
Abb. 3: EU Datenbank „Reglementierte Berufe in Deutschland“ (Auszug)	18
Abb. 4: Der „Altenpflegerhelfer/in“ als reglementierter Beruf in Deutschland (anabin Datenbank)	19
Abb. 5: Der „Gesundheits- und Krankenpfleger/in“ als reglementierter Beruf in Deutschland (EU database)	20
Abb. 6: Beschäftigungs-Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (in 1000) in Dänemark.....	22
Abb. 7: EU Datenbank „Reglementierte Berufe in Dänemark“ (Auszug).....	23
Abb. 8: Der „Autoriseret gas-, vand- og sanitetsmester“ als reglementierter Beruf in Dänemark (EU database)	24
Abb. 9: Der „Social og sundhedsassistent“ als reglementierter Beruf in Dänemark (EU database).....	25
Abb. 10: Der „Altenpfleger(in)“ als „reglementierter Beruf“ in Deutschland (EU database).....	40
Abb. 11: Ausbildung zum ”Social- og sundhedshjælper” und ”Social- og sundhedsassistent” in Dänemark.....	52
Abb. 12: Beispiel Dänemark: Tätigkeiten und Aufgaben der persönlichen Hilfe und Pflege (ebenda, S. 8)	59
Abb. 13: Dänische Erwerbsberufe zur Pflege (rot) im Jobkompass „Arbeiten mit Menschen“	62
Abb. 14: Niveau der Berufsqualifikationen zur Pflege und Altenpflege in Deutschland und Dänemark	69
Abb. 15: Qualifikationsanforderungen für die reglementierten Gerüstbautätigkeiten in Deutschland (BG bau 2010).....	74
Abb. 16: Der „Gerüstbauer“ (Stilladsopstiller) als „reglementierter Beruf“ in Dänemark.....	83
Abb. 17: Aus- und Fortbildungsangebot (Ausschnitt) zum Gerüstbau von Byggeriets Uddannelser	88
Abb. 18: Anforderungsbeispiel zu einer Gabelstapler Übungs- und Prüfungsfahrt (DGUV 2007, S. 23)	99
Abb. 19: Der „Gaffeltruckfører“ in der EU Datenbank als „reglementierter Beruf“ in Dänemark	101
Abb. 20: Das dänische Gabelstaplerführercertifikat Typ A und Gabelstaplerführercertifikat Typ B.....	102
Abb. 21: Unfallverhütungsvorschrift Feuerwehren GUV-V C53 (FUK, Juni 2005).....	107

Abb. 22: Der „Werkfeuerwehrmann/frau“ als nicht-reglementierter Beruf in Deutschland (anabin Datenbank)	111
Abb. 23: Ausbildungszusammenhang von Laufbahnausbildung und Freiwilliger Feuerwehr (AFKzV 2012, S. 7)	112
Abb. 24: Übersicht zur Ausbildung für den Werkfeuerwehrdienst (MISH 2011, APV- WFeu, Anlage 1, § 9 Abs. 3).....	115
Abb. 25: Nachweis-Beispiel zur „Qualifikation zum Führen einer taktischen Einheit ...“	117
Abb. 26: Einsatzhäufigkeit kommunaler Rettungsbereitschaften nach Tätigkeits- und Aufgabenbereichen in Dänemark (Beredskabsstyrelsen 2011, S. 9).....	119
Abb. 27: Kurskatalog zu den Funktionen und Tätigkeiten der „Rettungsbereitschaft“ von Beredskabsstyrelsen	121
Abb. 28: Personalmangel bei der Feuerwehr bzw. Rettungsbereitschaft in Dänemark.....	126
Abb. 29: Internationale Klassifikationen zum Beschäftigungs- und (Berufs-)Bildungssystem (Petersen 2010).....	131
Abb. 30: Welches sind im Einzelnen die jeweils reglementierten und nichtreglementierten Berufstätigkeiten?	134
Abb. 31: Schwierige Bestimmung der zur Tätigkeitsausübung geforderten Berufsqualifikationen nach EQF.....	138

1 Einleitung und Problemstellung

Ausgangspunkt und Hintergrund des Gutachtens ist einerseits die im November 2010 veröffentlichte Studie „Identifizierung von Problemfeldern bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen und Vergleich der Systeme der beruflichen Erstausbildung in Deutschland und Dänemark“ (vgl. Petersen u.a. 2010). Durch die Ergebnisse und Erkenntnisse dieser Studie wurden die Problemfelder zur Qualifikationsanerkennung insbesondere bei den so genannten reglementierten Berufen und Tätigkeiten aufgedeckt und identifiziert. Andererseits nimmt das Gutachten Zielsetzungen und Fragestellungen zum INTERREG-Projekt „Pontifex – Brückenbauer“ auf und will vor allem dazu beitragen, durch mehr wechselseitige Transparenz „die Mobilität der deutschen und dänischen Arbeitnehmer in der Grenzregion Sønderjylland-Schleswig zu erhöhen und Barrieren auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt abzubauen“.

Im Mittelpunkt des Gutachtens stehen somit die zentralen Problemfelder im Zusammenhang der wechselseitigen Anerkennung von Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark. Mit Bezug auf Erkenntnisse der obigen Studie sind dies im Prinzip nur solche Probleme, die allein bei den so genannten *reglementierten Berufen und Tätigkeiten* auftreten bzw. genauer, die sich konkret bei Umsetzung der Vorschriften und Verfahren zur Anerkennung der für die länderspezifisch reglementierten „Berufe“ je geforderten Berufsqualifikationen zeigen. Denn wenn auf dem deutsch-dänischen Arbeitsmarkt und besonders in den Grenzregionen die Mobilität der Arbeitskräfte beeinträchtigt und so eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit erschwert wird, dann gelten heute tatsächlich die Anerkennungsprobleme fast ausschließlich bezogen auf die *reglementierten Berufe und Tätigkeiten* als eine der Hauptursachen.

Einleitend ist daher nochmals betont festzuhalten, dass es gerade in Deutschland und Dänemark bei allen „normalen“ und damit *nicht reglementierten Berufen und Tätigkeiten* im Hinblick auf eine gegenseitige (meist betriebliche) „de facto“ Anerkennung von Berufsqualifikation im Prinzip keine Probleme gibt. Bei diesen allgemein *nicht reglementierten Berufen* sollte die Art dieser „de facto“ Anerkennung allerdings generell besser - wegen der besseren beruflichen Unterscheidung - auch immer „nur“ als eine Feststellung der Gleichwertigkeit einer in Deutschland oder in Dänemark je erworbenen Berufsqualifikation bezeichnet werden. Denn das Ergebnis geht auch übergreifend auf eine hohe Gleichwertigkeit der Berufsausbildung der im Ansatz nur leicht unterschiedlichen Berufsbildungssysteme in Deutschland und Dänemark zurück (Petersen u.a. 2010. S. 53ff). Ganz konkret und praktisch bestätigt sich dies z.B. ebenso mittels der jährlich bis zu 20.000 deutsch-dänischen Grenzpendler, da es bei diesen in der Betriebs- und Arbeitspraxis und der überwiegend *nicht reglementierten Berufe und Tätigkeiten* fast kaum Probleme mit der Akzeptanz bzw. „betrieblichen Anerkennung“ der je im anderen Land erworbenen Berufsqualifikationen gibt (ebenda, S. 18ff). Nimmt man selbst Ausnahmefälle, wenn z.B. in Dänemark durch einen Betrieb oder eine öffentliche Einrichtung mal eine Bewertung (Assessment und nicht Recognition!) für eine deutsche Ausbildung angefordert wird, dann ist von der zuständigen Agentur das Ergebnis in Referenz einer entsprechenden dänischen Ausbildung eigentlich immer: „Vergleichbar“ (sammenlignelig) (vgl. Pedersen 2010). Von daher gilt nochmals ganz generell, ob z.B. ein Tømrer (Zimmermann) aus Dänemark in Deutschland oder ein Tischler oder Zimmerer aus Deutschland in Dänemark als Grenzpendler arbeiten möchte, die Betriebe in Deutschland

und Dänemark „erkennen“ die je im anderen Land erworbenen Berufsqualifikationen bzw. Ausbildungen meist ohne Probleme als gleichwertig voll an (vgl. Petersen u.a. 2010, S. 23).

Zumindest auf Deutschland und Dänemark bezogen treten die vorhandenen Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen damit relativ eindeutig fast nur bei den so genannten *reglementierten Berufen und Tätigkeiten* auf. Und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der vorliegenden Studie kann und muss nun hierbei zugleich länderübergreifend davon ausgegangen werden, dass als Ursache dieser Anerkennungsprobleme vorwiegend eher nicht die jeweilige Qualität der Ausbildung in Deutschland oder Dänemark gelten kann. Denn wenn ansonsten die Berufsqualifikationen in der betrieblichen Praxis immer gegenseitig „anerkannt“ oder teils gar mit dem „amtlichen“ Prädikat der „Gleichwertigkeit“ versehen werden, dann können die dennoch vorhandenen Anerkennungsprobleme in erster Linie ja wohl nicht bei der Qualität der je vorliegenden Berufsqualifikationen selbst liegen. Insofern wohl liegen die Ursachen dieser speziellen Probleme auch insgesamt eher nicht in der deutschen oder dänischen Ausbildung. Und allgemein kann dies nur heißen: *Diese länderübergreifenden speziellen Anerkennungsprobleme sind im Grundsatz keine Ausbildungsprobleme*. Vielmehr müssen die Ursachen der Probleme eher in der Ausarbeitung, Darstellung und Umsetzung der je geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten der Länder sowie ebenso in den verschiedenen Verfahren und handelnden Personen bei der Anerkennung und dem Nachweis der Qualifikationen in den je „Zuständigen Stellen“ gesucht werden.

Vor diesem Hintergrund werden im Gutachten die bisher nur rudimentär und mehr in ihrer Wirkung ermittelten und erkannten „Problemfelder bei der Anerkennung“ in Deutschland und Dänemark aufgenommen und ausschließlich für die *reglementierten Berufe und Erwerbstätigkeiten* weiter analysiert und vertieft. Dies ist zugleich das leitende Erkenntnisinteresse für die Bearbeitung der nachfolgenden Forschungsfragen, mit denen vor allem die Transparenz und das Verständnis zu den in den Ländern je geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften und den entsprechenden Umsetzungen und Anerkennungsverfahren erhöht werden soll. Ebenso sollen hierauf bezogen und strukturiert mögliche länderübergreifende Verbesserungen und Problemlösungen aufgezeigt werden:

- Welches sind in der Gesamtheit der Berufe und Beschäftigung die reglementierten Berufe und Erwerbstätigkeiten in Deutschland und Dänemark und wie werden diese europäisch und je national bestimmt und der Öffentlichkeit bekannt gegeben?
- Warum und von wem werden im Einzelnen der Zugang und die Ausübung von Berufen und Erwerbstätigkeiten an den Besitz ganz bestimmter Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark gebunden?
- Wie werden die Berufe und Tätigkeiten jeweils konkret in den deutschen und dänischen Rechts- und Verwaltungsvorschriften rechtlich reglementiert und geregelt?
- Wie werden für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten die je geforderten Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark didaktisch beschrieben und vorgegeben bzw. wie und in welchen Formen werden die Qualifikationsanforderungen als Voraussetzung für die Autorisation (Berechtigung) zum Zugang und der Ausübung von Berufen und Erwerbstätigkeiten didaktisch beschrieben und vorgegeben?
- In welchen Formen werden die durch Aus- oder Weiterbildung, Hochschulbildung, Schulung oder Unterweisung oder auch Erfahrung erworbenen Berufsqualifikationen in den verschie-

denen Ausbildungs-, Studien- und Befähigungsnachweisen oder Zertifikaten und Ausweisen jeweils in Deutschland und Dänemark didaktisch beschrieben und dargestellt?

- Welche Verfahren und Systeme gibt es zur Anerkennung von Berufsqualifikationen nach den Richtlinien und Gesetzen für Europa und wie kommen diese in Deutschland und Dänemark zur Anwendung bzw. wie werden diese jeweils umgesetzt?
- Welches sind die Institutionen bzw. wer kann Berufsqualifikationen offiziell und konkret anerkennen und worin bestehen die hauptsächlichsten Probleme bei den Verfahren und Systemen zur Anerkennung in Deutschland und Dänemark?
- Mit welchen exemplarischen Anerkennungsfällen können in der Grenzregion Sønderjylland-Schleswig die Verfahren und Systeme zur Qualifikationsanerkennung sowie die vorhandenen Probleme am besten aufgezeigt und verdeutlicht werden?
- Welche Lösungen und Empfehlungen können zur Vermeidung der Probleme bei der Qualifikationsanerkennung in der Grenzregion Sønderjylland-Schleswig und so auch im Prinzip in Deutschland und Dänemark und wie letztlich für ganz Europa aufgezeigt und gegeben werden?
- Und wie können damit auch übergreifend und konkret die Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen verbessert und zudem beschleunigt werden?

Im Gutachten sollen somit durch die Ergebnisse und Erkenntnisse zu diesen Fragestellungen die wesentlichen Grundlagen zu den Verfahren und Problemen der Anerkennung von Berufsqualifikationen für reglementierte Berufe und Erwerbstätigkeiten in Deutschland und Dänemark geklärt und transparenter werden. Mittels hierzu gegebener Empfehlungen und Vorschläge soll vor allem auch zugleich ein Beitrag zur Verbesserung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften und der Anerkennungsverfahren geleistet werden. Das Gutachten versteht sich hierbei aber keinesfalls als eine weitere Handreichung oder gar als ein neuer Leitfaden zu den ganz praktischen Fällen und Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen in der Grenzregion Sønderjylland-Schleswig.¹ Die Ergebnisse und Erkenntnisse des Gutachtens können und sollen dennoch teils die Beratung zu solchen Fällen und Verfahren bei den in Deutschland und Dänemark ja unterschiedlich reglementierten Berufen und Erwerbstätigkeiten unterstützen. Auch sollen sie im Rahmen des Projekts „Pontifex-Brückenbauer“ als ein Beitrag zur inhaltlichen Aufklärung und damit zur Erleichterung der grenzüberschreitenden Mobilität wie ebenso zum Abbau von Barrieren auf dem deutsch-dänischen Arbeitsmarkt aufgenommen und weiter verwendet werden.

¹ Solche Handreichungen und Leitfäden sind in der Regel allein für sich sehr umfangreich und zudem oft auf einzelne reglementierte Berufe oder Berufsgruppen bezogen. So wurde beispielsweise erst kürzlich auf 66 Seiten allein zur „Anerkennung ausländischer Lehrerinnen- und Lehrerqualifikationen in Schleswig-Holstein“ eine neue „Bestandsaufnahme als Ratgeber“ im Dezember 2010 in Kiel veröffentlicht (vgl. Lembke 2010).

2 Arbeitszugang und die Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in Europa - Freizügigkeit und berufliche Reglementierung

In der Europäischen Union (EU) besteht für alle Personen der Mitgliedsstaaten zunächst ein Grundrecht zur Arbeit bzw. genauer das folgende Bürgerecht:

„(2) Alle Unionsbürgerinnen und Unionsbürger haben die Freiheit, in jedem Mitgliedstaat Arbeit zu suchen, zu arbeiten, sich niederzulassen oder Dienstleistungen zu erbringen“ (EU 2010, § 15 Abs. 2).

Mit diesem verbrieften Grundrecht für Personen der EU Arbeit aufzunehmen bzw. Dienstleistungen zu erbringen ist „nach dem Grundsatz der begrenzten Einzelermächtigung“ aber von der EU nicht zugleich für die Mitgliedsstaaten der Zugang zur Arbeit bzw. zur konkreten Ausübung einer beruflichen Tätigkeit grundsätzlich und rechtlich mit geregelt. Denn nach den europäischen „Grundsätzen der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit“ (EUV 2010, Art. 5) wurde die gesamte Zuständigkeit auch eben nicht an die EU abgegeben, sondern sie ist hierzu im Grundsatz bei den Mitgliedsstaaten verblieben. Im Zusammenhang des Grundrechts zur Arbeit und der Arbeitnehmerfreizügigkeit gelten hier allerdings noch weitergehende EU Grundsätze, die laut dem „Vertrag über die Arbeitsweisen der Europäischen Union“ (AEUV) dennoch wie folgt in allen Mitgliedstaaten zu beachten sind:

„(1) Innerhalb der Union ist die Freizügigkeit der Arbeitnehmer gewährleistet.

(2) Sie umfasst die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen.

(3) Sie gibt — vorbehaltlich der aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigten Beschränkungen — den Arbeitnehmern das Recht,

a) sich um tatsächlich angebotene Stellen zu bewerben;

b) sich zu diesem Zweck im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen;

c) sich in einem Mitgliedstaat aufzuhalten, um dort nach den für die Arbeitnehmer dieses Staates geltenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften eine Beschäftigung auszuüben; ...“ (AEUV 2010, Art. 45).

Somit ist für den europäischen Arbeitsmarkt das Grundrecht der Arbeitnehmer zur Arbeit hier nochmals speziell durch den Absatz (3) für den Zugang und die Ausübung eines Berufs bzw. einer Beschäftigung rechtlich präzisiert. Damit gilt einerseits klar die Freizügigkeit der Arbeitnehmer für eine Arbeitsaufnahme innerhalb der Union. Andererseits ist die Freizügigkeit jedoch immer insofern beschränkt, dass wenn in einem Staat der Zugang und die Ausübung eines Berufs bzw. einer Beschäftigung durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften geregelt ist, dass diese Vorschriften in genau gleicher Weise für alle Arbeitnehmer² und so auch aus anderen Mitglied-

² So gilt dies z.B. nach dem Grundgesetz für Deutschland in folgender Weise entsprechend: „Alle Deutschen haben das Recht, Beruf, Arbeitsplatz und Ausbildungsstätte frei zu wählen. Die Berufsausübung kann durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes geregelt werden“ (GG vom 21. Juli 2010, BGBl. I S. 944, Art. 12 Abs. 1).

staaten gelten. Übergreifend heißt dies, wenn es in einem Staat aus speziellen Gründen wie der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit zu gerechtfertigten Beschränkungen der Freizügigkeit der Arbeitnehmer bzw. zu Auflagen der Berufsausübung kommt, dass diese für inländische wie für ausländische Arbeitnehmer in gleicher Weise gelten müssen.

2.1 Freizügigkeit und Reglementierung zum Zugang und der Ausübung von Berufen und Erwerbstätigkeiten in Deutschland

Der Arbeitsmarkt in Deutschland zeichnet sich aktuell durch eine positive Entwicklung der Erwerbstätigen aus. Nach den offiziellen Zahlen und der Statistik der Bundesagentur für Arbeit gibt es derzeit in Deutschland gut über 41 Millionen Erwerbstätige (siehe Abb. 1). Diese etwa 41 Millionen Erwerbstätigen arbeiten heute u.a. nach der neuen „Klassifikation der Berufe 2010“ (KldB 2011) in etwa in 25.000 „arbeitsmarktrelevanten Berufen“ (vgl. StBA 2010).

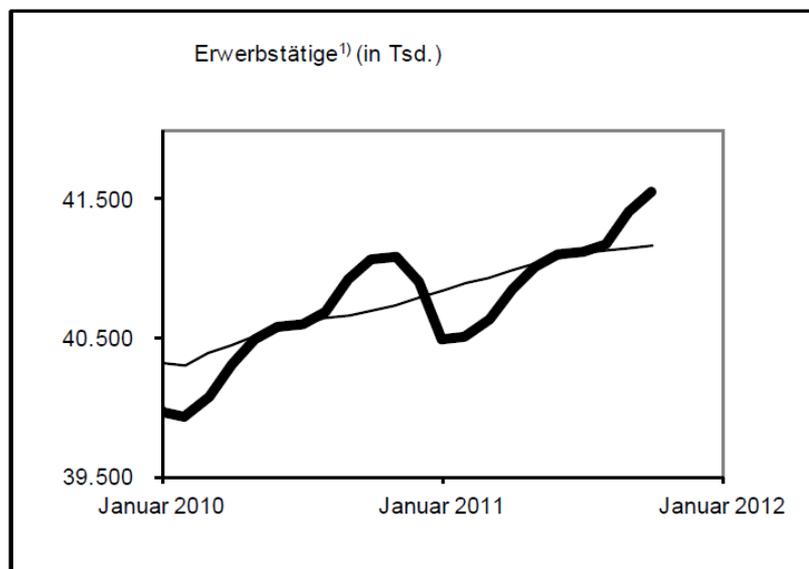


Abb. 1: Erwerbstätige in Deutschland (BA 2011, S. 1)³

Da wie hier die Arbeit und Beschäftigung der Erwerbstätigen meist als „Beruf“ oder berufliche Tätigkeit beschrieben und erfasst wird, ist auch durch den internationalen Kontext für das Gutachten eine übergreifende Klärung zum Berufsverständnis wie ebenso zur Verwendung des Berufsbegriffs hilfreich. Denn nicht allein durch die international sehr unterschiedliche Verwendung des Berufsbegriffs ist das Berufsverständnis insgesamt und besonders wissenschaftlich „bis heute vielschichtig, mehrdeutig und umstritten“. Um somit den Berufsbegriff im Weiteren definiert und etwas verständlicher zu nutzen, soll das nachfolgende Berufsverständnis nach der neuen „Klassifikation der Berufe 2010“ hierfür als wesentliche Grundlage dienen, wonach sich drei zentrale „Berufs-Eigenschaften“ benennen lassen:

- a. „Der Berufsbegriff ist tätigkeits- und nicht personenbezogen.
- b. „Beruf“ zeichnet sich durch ein Bündel von Tätigkeiten aus.

³ Quelle: Statistisches Bundesamt, Erwerbstätige im Inland. Die aktuellen Berechnungen reichen bis Oktober 2011.

- c. „Beruf“ wird durch zwei zentrale Dimensionen konstituiert: Berufsfachlichkeit und Anforderungsniveau“ (BA 2011, S. 26).

Neben dem „Bündel von Tätigkeiten“, die hier im Weiteren auch als „berufstypische Aufgaben“ verstanden werden, konstituiert sich ein „Beruf“ entsprechend c) noch ganz zentral durch zwei „Anforderungs-Dimensionen“. Im Einzelnen ist dies die Dimension der „Berufsfachlichkeit“, die didaktisch hiernach ebenso als Fachkompetenz⁴ bezeichnet wird und vor allem in den zugeordneten beruflichen „Kenntnissen und Fertigkeiten“ zum Ausdruck kommt. Als berufliche Anforderungs-Dimension sind diese „für die Ausübung des Berufs erforderlich“ bzw. „notwendig, um berufstypische Aufgaben verrichten zu können“ (ebenda, S. 26 und 29). Zu dieser fachlichen Berufsanforderung gehört noch als zweite zentrale Berufsdimension das „Anforderungsniveau“, mit dem die je berufsfachlichen Tätigkeiten - wie zur „Klassifikation der Berufe 2010“ erstmalig genutzt - in die vier folgenden Niveaustufen ausdifferenziert werden:

(Niveau 1) Helfer- und Anlerntätigkeiten

(Niveau 2) fachlich ausgerichtete Tätigkeiten

(Niveau 3) komplexe Spezialistentätigkeiten

(Niveau 4) hoch komplexe Tätigkeiten (vgl. ebenda, S. 60).

Wie bereits in der „Klassifikation der Berufe 2010“ (KldB 2011) sind somit für Berufe und Tätigkeiten mittels dieser zwei „Anforderungs-Dimensionen“ im Grundsatz immer die zur Berufsausübung erforderlichen „Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau“ relevant und beschreibbar. International betrachtet decken sich diese zugleich weitgehend mit den zwei vorgegebenen „Occupations-Dimensionen“ der „International Standard Classification of Occupations 2008“ (ISCO-08). Das berufliche Anforderungs- bzw. Qualifikationsniveau heißt für die berufsfachlich klassifizierten „Occupations“ hier nur „skill level“, wobei es ebenso vier skill level mit allerdings leider nicht gänzlich vergleichbarer Level- bzw. Niveaudefinition gibt.

Bezogen auf den in Deutschland auch hierdurch klar „beruflich“ definierten und klassifizierten Arbeitsmarkt besteht nun im Grundsatz die europäisch verbriefte Freizügigkeit zur Berufsausübung in einem der gut 25.000 Erwerbsberufe bzw. Erwerbstätigkeiten. Das heißt, alle Personen der EU und damit z.B. auch aus Dänemark haben prinzipiell die Freiheit, in einem der gut 25.000 Berufe in Deutschland zu arbeiten bzw. eine berufliche Tätigkeit auszuüben oder eine entsprechende Dienstleistung zu erbringen. Und im Prinzip gilt als einzige Voraussetzung hierzu, dass auf dem deutschen Arbeitsmarkt die berufliche Arbeit von einem Betrieb angeboten wird und die zur Stellenbesetzung betrieblich gewünschte und geforderte Berufsqualifikation vorhanden ist. Insofern geht es nur darum, ob und wie allein die vom Betrieb zur Arbeit geforderte „Berufsqualifikation nach Inhalt und Niveau“ mit der vom jeweiligen Bewerber übereinstimmt und mit welcher Person der Betrieb dann letztlich die Stelle besetzt. Von daher ist für die meisten Fälle der Arbeitsaufnahme bzw. einer Berufsausübung hier allgemein festzuhalten:

Die Aufnahme und Ausübung eines Berufs bzw. einer Tätigkeit ist in Deutschland bezogen auf die allermeisten Berufe und Erwerbstätigkeiten der gut 25.000 Erwerbsberufe eine im

⁴ Zum Begriff und Verständnis der hier genannten „Fachkompetenz“ wird noch ausgeführt: „Zu den unterschiedlichen Formen von Fachkompetenzen gehören bspw. Tätigkeitskompetenzen, Verfahrenskompetenzen oder Produktkompetenzen. Davon ausgenommen sind Kompetenzen, die fachübergreifend und somit nicht fachspezifisch sind. Wie der Berufsbegriff der KldB 2010 ist auch der Begriff der Fachkompetenz arbeitsplatz- bzw. berufsbezogen und damit unabhängig von einer bestimmten Person und ihren persönlichen Eigenschaften“ (BA 2011, S. 26).

Grundsatz „freizügige“ Angelegenheit, die auf dem Arbeitsmarkt auch allein zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Sinne von „Angebot und Nachfrage“ geregelt und verhandelt wird.

Ausgehend von den gut 25.000 Erwerbsberufen gibt es aber im Weiteren eine kleinere Teil- und Untermenge von Berufen und Tätigkeiten, für deren Aufnahme und Ausübung die „Freizügigkeit“ des Arbeitsmarktes etwas eingeschränkt gilt und für die allein eine Arbeitsstelle und Zustimmung eines Betriebes nicht ausreicht. So sind teils selbst für die Betriebe und Arbeitgeber vor der Ausübung bestimmter Berufstätigkeiten staatlich vorgegebene Voraussetzungen zu erfüllen, und dies überwiegend in Form geforderter Berufsqualifikationen. Das heißt, zum beruflichen Zugang und der Ausübung ganz bestimmter Berufe und Tätigkeiten gelten staatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die z.B. durch Sicherheits-Gesetze begründet sind und die für die Tätigkeiten in der Regel festlegen, welche „Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau“ zu deren Ausübung erforderlich sind. Konkret angesprochen sind hiermit die so genannten „reglementierten Berufe“, die bereits übergreifend für die Länder Europas wie folgt in der europäischen Richtlinie 2005/36/EG definiert sind:

„Reglementierter Beruf“ ist eine berufliche Tätigkeit oder eine Gruppe beruflicher Tätigkeiten, bei der die Aufnahme oder Ausübung oder eine der Arten der Ausübung direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist; eine Art der Ausübung ist insbesondere die Führung einer Berufsbezeichnung, die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Personen beschränkt ist, die über eine bestimmte Berufsqualifikation verfügen“ (vgl. EG 2005, Titel 1 Artikel 3 Abs. 1 a).

Hiernach stellt sich für Deutschland zur Gesamtheit und Vielfalt der gut 25.000 Erwerbsberufe und Erwerbstätigkeiten die grundsätzliche Frage, welche von diesen durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften staatlich reglementierte Berufe und Tätigkeiten sind. Zu dieser generell nicht einfachen Frage ist länderübergreifend zunächst noch zu beachten, dass zwar die Definition für „Reglementierte Berufe“ inzwischen europäisch ist und dass aber diese Berufe bisher nicht zugleich selbst auch für die Länder der EU alle einheitlich festgelegt und geregelt sind. Denn als Begründung für die Reglementierung von Berufen und Erwerbstätigkeiten gelten zwar ganz bestimmte Gesetze und Rechtsvorschriften wie insbesondere zur öffentlichen Ordnung, Sicherheit, Umwelt und Gesundheit, doch gibt es diese „noch“ nicht einheitlich oder abgestimmt für die Länder der EU. Insofern sind in den Ländern auch nicht nur diese Sicherheits- oder Gesundheits-Gesetze bis heute teils sehr unterschiedlich, sondern ebenso die jeweilige Anzahl und Art der reglementierten Berufe und Erwerbstätigkeiten. Konkret für Deutschland und Dänemark bedeutet dies beispielsweise, dass ein bestimmter Beruf in Deutschland reglementiert sein kann und in Dänemark nicht oder inhaltlich mehr oder weniger abweichend, da sich im Zusammenhang der Tätigkeiten z.B. das Sprengstoffgesetz oder die Gesetze zur Arbeitssicherheit in den Ländern unterscheiden.

Dennoch lassen sich nachfolgend einige bekannte Beispiele für reglementierte Berufe und Tätigkeiten angeben, die in fast allen Ländern und im Ansatz auch durchaus vergleichbar reglementiert sind. Als Berufe sind dies z.B. der Arzt, Erzieher, Architekt, Jurist oder der Schweißer oder auch die Lehrerin, Elektrikerin, Hebamme oder die Gerüstbauerin, bei denen es in der Arbeit und Tätigkeit immer zugleich um die Sicherheit und das Wohlbefinden von Personen oder um die Gesundheit und den Schutz bei der Arbeit oder um die Umwelt geht. Insofern gibt es speziell bei solchen Berufen und Erwerbstätigkeiten ein allgemeines und länderübergreifendes Gesellschaftsinteresse daran, dass die Berufsausübung stets nur von gut und entsprechend qualifizierten Personen erfolgt und dass dies generell durch rechtliche Vorschriften geregelt bzw. staatlich regle-

mentiert ist. Ob es somit z.B. um die Betreuung und Erziehung von Kleinkindern oder das Arbeiten in und an elektrischen Anlagen und Geräten oder auch um das Auf- und Abbauen von hohen Gerüsten an Häusern geht, es gibt wegen der möglichen Gefahren für Leib und Leben hier fast weltweit das Interesse, den jeweiligen Berufszugang und die Tätigkeitsausübung an den Besitz staatlich bestimmter und geforderter Berufsqualifikationen zu binden.

Bei aller weltweiten Vergleichbarkeit und hier auch zwischen Deutschland und Dänemark gelten insgesamt aber immer konkret die je nationalen Gesetze und Rechts- und Verwaltungsvorschriften zur je länderspezifischen Reglementierung der bestimmten Berufe und Erwerbstätigkeiten. So gibt es bzw. sollte es auch für Deutschland eine ganz spezifische Länderliste bzw. ein Verzeichnis mit allen in Deutschland reglementierten Berufen und Tätigkeiten geben. Wie leider auch für viele andere Länder gibt es allerdings bis heute eine solche Liste real nur eher unvollständig und nur relativ aktuell. Dies zeigen die je spezifischen Listen für die Länder Europas, die über die europäisch eingerichtete Internet-Datenbank - der „Regulated professions database“ - inzwischen aufbereitet und heute eigentlich aktuell abgerufen werden können. Denn als gegenseitige Informationsgrundlage und im Kontext der europäischen Richtlinie 2005/36/EG hatten sich die Länder Europas mehr oder weniger dazu verpflichtet, die im je eigenen Land reglementierten Berufe insgesamt in diese Datenbank einzupflegen⁵. Wie ein reglementierter Beruf von und für Deutschland dort eingegeben wurde, zeigt das Beispiel zum „Kraftfahrzeugtechniker“ (siehe Abb. 2).

The screenshot shows the 'Regulated professions database' interface. The main header includes the European Commission logo and navigation links. The breadcrumb trail is: European Commission > Internal Market > Professional qualifications > Regulated professions database. The left sidebar contains navigation options like 'Home', 'Professions', and 'Regulated professions per country'. The main content area displays the entry for 'Kraftfahrzeugtechniker (motor vehicle repair) (DE)'. It includes tabs for 'General', 'Establishment', 'Provision of services', and 'Competent authorities'. The 'General' tab is active, showing the profession title, identification details (name, translation, country, region), and data regarding recognition under Directive 2005/36/EC.

Abb. 2: Der „Kraftfahrzeugtechniker“ als reglementierter Beruf in Deutschland (EU database)⁶

Mittels dieser europäischen Datenbank können so auch für die Länder Europas die je spezifischen Länderlisten mit den jeweils reglementierten Berufen abgerufen werden. Für Deutschland weist die hier abgerufene Länderliste aktuell insgesamt **152 reglementierte Berufe** aus, von

⁵ So gibt es hierzu im Internet z.B. den Hinweis: „Über die Datenbank über reglementierte Berufe können Sie herausfinden, welche Berufe in welchen Ländern reglementiert sind und welche Kontaktstellen in den einzelnen Ländern dafür zuständig sind. Wenn Sie in Großbritannien als Architekt arbeiten möchten, klicken Sie auf "Architect (UK)". Voraussetzung ist, dass Sie die Berufsbezeichnung in der Landessprache kennen“ (http://ec.europa.eu/youreurope/citizens/work/migrant-worker/qualifications-for-employment/index_de.htm?profile=0 (06.12.2011)).

⁶ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPId=7771 (20.08.2010)

denen der „Kraftfahrzeugtechniker“ ja das vorab gewählte Beispiel war (siehe Abb. 3). Für alle Betriebe und Arbeitskräfte ist mit dieser Liste zumindest eine erste Übersicht und Orientierung über die in Deutschland reglementierten Berufe gegeben.

(Allgemeine) Chirurgie	Altenpfleger(in)
Anästhesiologie	Apotheker
Arbeitsmedizin	Architekt
Architekt (Erworbene Rechte)	Ärztliche Grundausbildung
Augenheilkunde	Augenoptiker/in
Bäcker	Berg- und Skiführer/in
Beschäftigungs- und Arbeitstherapeut/in	Beschäftigungs- und Ergotherapeut(in)
Boots- und Schiffbauer (shipbuilding)	Boots- und Schiffbauer (steel shipbuilding)
Boots- und Schiffbauer (wooden boatbuilding)	Brunnenbauer
Büchsenmacher	Chirurgiemechaniker
Dachdecker	(Diagnostische) Radiologie
...	...
Kraftfahrzeugtechniker (motor vehicle repair)	Krankenpflegerhelfer/in
...	...
Zahnarzt	Zahntechniker/in
Zimmerer	Zweiradmechaniker

Abb. 3: EU Datenbank „Reglementierte Berufe in Deutschland“ (Auszug)⁷

Was aber auch an dieser „Länderliste“ generell nicht direkt erkennbar wird, ist zum einen die leider meist nicht vorhandene Aktualität und Vollständigkeit der Länderlisten. So fehlen wie in der deutschen Liste nicht nur oft Berufe und vor allem eine Vielzahl von in den Ländern ebenso reglementierten beruflichen Einzel-Tätigkeiten. Diese Unvollständigkeit der Listen ist aber prinzipiell immer vorhanden, so dass über die europäische Datenbank hinaus auch immer noch weitere spezielle Informationsquellen zur vollständigen Klärung der je länderspezifisch reglementierten Berufe und Erwerbstätigkeiten erforderlich sind. Zu diesen Quellen ist hier vorab u.a. die „anabin“⁸ Datenbank auf dem „Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse“ der „Kultusminister Konferenz“ (KMK)⁹ zu nennen, in der beispielsweise gegenüber der EU Datenbank neben Weiteren und dem Beruf der „Altenpfleger/in“ noch der reglementierte Beruf der „Altenpflegerhelfer/in“ enthalten ist (siehe Abb. 4).

Zum anderen muss zu den meist unvollständigen Länderlisten und den im Einzelnen „reglementierten Berufen“ noch darauf hingewiesen werden, dass sich die jeweiligen „beruflichen“ Reglementierungen doch auf teils sehr unterschiedliche Formen, Inhalte und Ausrichtungen der „Berufe“ beziehen. Werden zum Beispiel für Deutschland die Berufe „Zimmerer“ oder „Kraftfahrzeugtechniker“ als reglementierte Berufe aufgelistet, so ist hier eigentlich nicht die Reglementierung der „normalen“ Berufstätigkeit der „Zimmerer“ oder „Kraftfahrzeugtechniker“ gemeint. Vielmehr bezieht sich speziell diese Reglementierung laut deutscher Handwerksordnung (also nach der „National Legislation“, siehe Abb. 2) auf den „selbständigen Betrieb eines zulassungspflichtigen Handwerks“ wie dem der „Zimmerer“ oder „Kraftfahrzeugtechniker“, für den

⁷ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.indexCountry&cId=3 (06.12.2011)

⁸ anabin ist das Akronym für „Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise“ (vgl. <http://www.anabin.de> (22.11.2011)).

⁹ Vgl. <http://anabin.kmk.org> (12.01.2012)

in der Regel eine „Meister-Qualifikation“¹⁰ gefordert ist. Insofern geht es hier im Prinzip „nur“ um den reglementierten Zugang bzw. die Zulassung zur selbständigen betrieblichen Ausübung des z.B. „Zimmerer -Handwerks“ durch Eintragung in die „Handwerksrolle“.

Beruf: Altenpflegehelfer/in
Bundesland: Schleswig-Holstein

Informationen zum Beruf

Reglementierung Der Beruf ist in Deutschland reglementiert

Zuständige Stelle

Name	Landesamt für Soziale Dienste, Abteilung Gesundheitsberufe
Anschrift	Adolf-Westphal-Str. 4 24143 Kiel
Telefon	0431/988-0
Fax	0431/988-5416
E-Mail	info@lasd.landsh.de <URL: mailto:info@lasd.landsh.de>
Homepage	http://www.schleswig-

Abb. 4: Der „Altenpflegerhelfer/in“ als reglementierter Beruf in Deutschland (anabin Datenbank)¹¹

Nimmt man dagegen beispielsweise den aufgelisteten reglementierten Beruf der „Altenpfleger/in“ oder der „Altenpflegerhelfer/in“ oder auch der „Gesundheits- und Krankenpfleger/in“, so ist deren Reglementierung hier durch den beruflichen Ansatz etwas direkter auf die konkrete Ausübung der Berufstätigkeiten bezogen (siehe z.B. Abb. 4 und Abb. 5). Noch viel deutlicher trifft dies zu, wenn sich die Reglementierung nicht auf einen „gesamten“ Beruf, sondern nur auf einzelne berufliche Tätigkeiten bezieht, wie z.B. das Schweißen oder das Fahren eines Gabelstaplers oder auch der Ein- und Ausbau eines Airbags im Auto. Insofern geben zur Reglementierung nicht nur die europäischen „Berufe-Listen“ immer nur einen ersten Ein- und Überblick über die in den jeweiligen Ländern wirklich reglementierten Berufe und Erwerbstätigkeiten.

¹⁰ Laut der europäischen Richtlinie 2005/36/EG gehört diese Qualifikation zum Level: „DSE - Diploma (post-secondary education), including Annex II (ex 92/51, Annex C,D) , Art. 11 c“

¹¹ http://anabin.kmk.org/no_cache/filter/aner kennungs-und-beratungsstellen-in-deutschland.html (12.01.2012)

Abb. 5: Der „Gesundheits- und Krankenpfleger/in“ als reglementierter Beruf in Deutschland (EU database)¹²

Braucht man von daher für Deutschland auch meist noch mehr und bessere Informationen zur jeweiligen Reglementierung der einzelnen Berufe und Tätigkeiten, so sind als weitere wichtige Quellen vor allem die dafür jeweils direkt „Zuständigen Stellen“ zu nennen (siehe z.B. Abb. 4). Das heißt, für jeden der reglementierten Berufe und Erwerbstätigkeiten gibt es prinzipiell in jedem Land immer eine staatlich je „Zuständige Stelle“. Eine „Zuständige Stelle“ kann dabei aber gleichzeitig auch für mehrere reglementierte Berufe und Erwerbstätigkeiten „zuständig“ sein und wie es z.B. aber wegen dem Föderalismus in Deutschland ebenso sein kann, dass es für einen reglementierten Beruf sehr viele staatlich je „Zuständige Stellen“ gibt. So ist auch im Vergleich nun gerade in Deutschland die Anzahl und Örtlichkeit der „Zuständigen Stellen“ besonders hoch und vielfältig. Dessen ungeachtet sind diese für Deutschland mehr oder weniger zentral zusammengefasst und aufgelistet, und zwar bei und von der bereits oben genannten Zentralstelle „anabin“, die für alle Bundesländer zunächst übergreifend und allgemein „Information und Beratung zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen“ bzw. zur „Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise“ im Internet anbietet.¹³ Als Information gibt es hier zuerst nochmals eine Liste mit den in Deutschland (vermeintlich insgesamt) „reglementierten Berufen“, wobei es gegenüber den in der europäischen Datenbank aufgenommenen 152 reglementierten Berufen hiernach nur noch **128 reglementierte Berufe** gibt (siehe Liste im Anhang A1). Und im Weiteren wird von jedem dieser 128 „Listen-Berufe“ als Information mittels „Internet-Link“ auf die je beruflich und örtlich „Zuständige Stelle“ in Deutschland und den Bundesländern verwiesen. Da sich die je „Zuständigen Stellen“ nun insbesondere in Deutschland auf der Länderebene oft 16-fach wiederholen oder auch weil es z.B. für einen reglementierten Handwerks-Beruf derzeit allein 55 Handwerkskammern als zuständige Stellen bundesweit gibt, ist deren Gesamtzahl in Deutschland besonders groß und administrativ nur schwer durchschaubar. Die nachfolgende Übersicht stellt somit wirklich nur eine kleine Auswahl der in Deutschland insgesamt für die Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten je „Zuständigen Stellen“ dar:

- Handwerkskammern,
- Industrie- und Handelskammern,

¹² http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPId=8029 (20.12.2011)

¹³ vgl. <http://www.anabin.de/default.htm> (22.11.2011)

- Wirtschaftsprüferkammer,
- Architektenkammern,
- Landwirtschaftskammern,
- Steuerberaterkammern,
- Bundesärztekammer,
- Landesärztekammern,
- Landesprüfungsämter z.B. für Heilberufe und Gesundheit und Soziales,
- Ministerien des Bundes und der Länder aller Art,
- Kultusministerien,
- Regierungspräsidien,
- Aufsichts- und Dienstleistungsdirektionen,
- Gesundheitsämter,
- Landratsämter, Bezirksregierungen,
- Gewerbeaufsichtsämter,
- Berufsverbände,
- Berufsgenossenschaften,
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) usw.¹⁴

In der Vielfalt dieser „Zuständigen Stellen“ kommt zugleich nochmals die vorhandene und mögliche Bandbreite der in Deutschland reglementierten Berufe und Tätigkeiten zum Ausdruck. Leider nicht ganz korrekt und konkret waren und sind dies von den insgesamt etwa 25.000 verschiedenen Berufen und Erwerbstätigkeiten in Deutschland je nach Informationsquelle wahrscheinlich deutlich mehr als die je aufgelisteten gut 150 beruflichen Reglementierungen.¹⁵ Will man somit auch darüber hinaus oder tatsächlich und aktuell zu einem Beruf oder einzelnen Erwerbstätigkeiten wissen, ob überhaupt und wie diese reglementiert sind, so wäre dazu die Auskunft und Information letztlich konkret immer nur über die der „Berufsfachlichkeit“ entsprechenden „Zuständigen Stelle“ zu erhalten. Besonders hinsichtlich der Frage nach dem „Wie“ der Reglementierung wäre bereits im Vorgriff auf die nachfolgenden Betrachtungen hier noch anzumerken, dass der obigen großen Vielfalt der je „Zuständigen Stellen“ entsprechend auch nahe liegend die jeweilige didaktische Art und Form der Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten eine fast ebenso große Vielfalt aufweist. Denn wie auch Beispiele für Deutschland und Dänemark exemplarisch zeigen, unterscheiden sich entsprechende Reglementierungen von Gesundheitsämtern, Landwirtschaftskammern oder Architektenkammern und Berufsgenossenschaften in ihrer allgemeinen Anlage doch teils erheblich.

2.2 Freizügigkeit und Reglementierung zum Zugang und der Ausübung von Berufen und Erwerbstätigkeiten in Dänemark

In Dänemark zeigt der Arbeitsmarkt bezogen auf die Erwerbstätigkeit seit dem Jahr 2000 eine eher unstete Entwicklung. Im dritten Quartal 2011 gab es aktuell 2.664.000 Beschäftigte, wobei

¹⁴ vgl. <http://www.anabin.de/default.htm> (22.11.2011)

¹⁵ So soll es auf der Basis der in der EU Datenbank veröffentlichten Länderlisten im Vergleich und gegenüber Deutschland z.B. in der Tschechischen Republik (CZ) allein 296 reglementierte Berufe oder im „kleinen“ Island (IS) 176 reglementierte Berufe geben (vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.listCountry).

sich der dänische Arbeitsmarkt noch insgesamt durch eine hohe Fluktuation mit jährlich gut 800.000 je neu besetzte Stellen auszeichnet.¹⁶

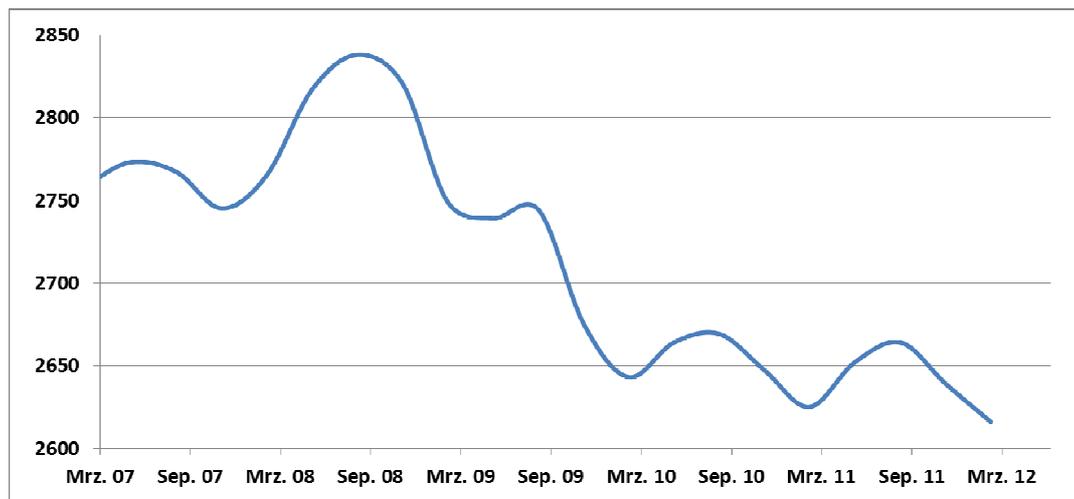


Abb. 6: Beschäftigungs-Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt (in 1000) in Dänemark¹⁷

Nach der dänischen Klassifikation der Berufe, der so genannten „DISCO-08“, ist zum dänischen Arbeitsmarkt von insgesamt etwa 560 Berufsgruppen auszugehen, wobei es pro Gruppe noch jeweils eine gut 10-fache Anzahl von einzelnen betrieblichen Erwerbsberufen und Tätigkeiten bzw. „Arbejde“ gibt (vgl. DS 2009; <http://www.dst.dk/disco-08>). Damit kann relativ gesichert angenommen werden, dass die gut 2,6 Millionen Berufstätigen in Dänemark heute in etwa in 6.000 verschiedenen „dänischen Berufen“ arbeiten. In Deutschland waren dies im Vergleich gut 41 Millionen Berufstätige und etwa 25.000 verschiedene „Erwerbsberufe“.

Zum so in Dänemark klassifizierten Arbeitsmarkt gibt es im Grundsatz nun ebenso wie in Deutschland die europäisch verbrieft Freizügigkeit zum Zugang und zur Arbeitsausübung in den gut 6.000 Erwerbsberufen. Und entsprechend heißt dies, dass prinzipiell alle Personen der EU und damit auch z.B. aus Deutschland die Freiheit haben, sich in Dänemark Arbeit in einem dieser Berufe zu suchen und diesen Beruf auszuüben oder eine berufliche Dienstleistung zu erbringen. Allerdings gilt wiederum die Voraussetzung, dass die Arbeit auch auf dem Arbeitsmarkt in Dänemark angeboten wird und es dann allein vom Betrieb wie den geforderten und je vorhandenen „Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau“ abhängt, ob es zu der gewünschten Stellenbesetzung kommt. Von daher ist zunächst wieder allgemein für die meisten Fälle der Aufnahme und Ausführung einer Arbeit in Dänemark festzuhalten:

Die Aufnahme und Ausübung eines Berufs bzw. einer Tätigkeit ist in Dänemark bezogen auf die allermeisten Berufe und Erwerbstätigkeiten der gut 6.000 Erwerbsberufe eine im Grundsatz „freizügige“ Angelegenheit, die auf dem Arbeitsmarkt auch allein zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Sinne von „Angebot und Nachfrage“ geregelt und verhandelt wird. Ob und wie es daher zu einer Arbeits- oder Berufsausübung kommt, ist in der Regel allein eine betriebliche Frage.

¹⁶ <http://www.dst.dk/Statistik/emner/beskaeftigelse/arbejdskraftundersoegelsen.aspx?tab=nog>; <http://www.ambberlin.um.dk/de/-menu/Arbeitsmarkt/> (12.12.2011)

¹⁷ <http://www.dst.dk/Statistik/emner/beskaeftigelse/arbejdskraftundersoegelsen.aspx?tab=nog> (12.05.2012)

Daneben gibt es nun aber ebenso in Dänemark eine nicht ganz einfach zu bestimmende Anzahl der oben bereits definierten und so genannten „reglementierten Berufe“, für die eine Aufnahme und Ausübung es eben nicht mehr nur eine „freizügige“ Angelegenheit allein der Betriebe bzw. zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist. Insofern gibt es auch hier eine bestimmte Teil- und Untermenge von den in Dänemark insgesamt gut 6.000 Erwerbsberufen, zu denen auch hier spezielle staatliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften gelten und die insbesondere festlegen, welche „Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau“ zu deren Berufsausübung jeweils erforderlich sind. Das heißt, wie übergreifend für die Länder Europas so gilt auch in Dänemark für die meisten dieser Berufe die europäische Richtlinie 2005/36/EG, in der zunächst nochmals die so genannten „reglementierten Berufe“ wie folgt definiert sind:

„Reglementierter Beruf“ ist eine berufliche Tätigkeit oder eine Gruppe beruflicher Tätigkeiten, bei der die Aufnahme oder Ausübung oder eine der Arten der Ausübung direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist; eine Art der Ausübung ist insbesondere die Führung einer Berufsbezeichnung, die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Personen beschränkt ist, die über eine bestimmte Berufsqualifikation verfügen“ (vgl. EG 2005, Titel 1 Artikel 3 Abs. 1 a)).

Advokat	Aktuar
Almen praktiserende læge / Speciallæge i almen medicin	Ambulanceassistent
Ambulancebehandler	Ambulancebehandler med særlig kompetence
Anæstesiologi	Anerkendt statiker
Ansæt på deponeringsanlæg	Arbejde med asbest på offshoreanlæg
Arbejde med asfaltmaterialer	Arbejde med biologiske agenser på offshoreanlæg
Arbejde med epoxy og isocyanater	Arbejde med opstilling af stilladser på offshoreanlæg
Arbejde med styren	Arbejde på naturgasanlæg
Arbejde som gaffeltruckfører samt fører af gaffelstabler på offshoreanlæg	Arbejde som kranfører på offshoreanlæg m.v.
Arbejdsleder for arbejde med epoxy og isocyanater på offshoreanlæg m.v.	Arbejdsmedicin
Asbestnedrivning	Autoriseret gas-, vand- og sanitetsmester
...	...
Social og sundhedsassistent	Specialtandlæge
...	...
Stilladsopstiller/stilladsmontør	Støjmålinger- og beregninger
Svejsning i rustfrit stål	Sygeplejerske
...	...

Abb. 7: EU Datenbank „Reglementierte Berufe in Dänemark“ (Auszug)¹⁸

Zu den in Dänemark gut 6.000 verschiedenen Erwerbsberufen und Tätigkeiten ist daher wiederum für den Arbeitsmarkt von Bedeutung, welche dieser Berufe oder auch nur Einzeltätigkeiten von wem und wie durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften landesspezifisch reglementiert sind. Denn wie für Deutschland bereits ausgeführt, gibt es in Europa zwar einerseits einige bekannte und auch durchaus vergleichbar reglementierte Berufe und Tätigkeiten, da es zu deren Begründung inzwischen in der EU ja ebenso vergleichbare Gesetze wie z.B. zur öffentlichen

¹⁸ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.indexCountry&cId=2 (08.12.2011)

Ordnung, Sicherheit, Umwelt und Gesundheit gibt. Andererseits sind sie aber dennoch für Europa „noch“ längst nicht einheitlich, so dass sich die Frage nach den in Dänemark „Reglementierten Berufen“ eben auch ganz speziell nur für dieses Land stellt.

Eine erste Antwort ist wie bereits für Deutschland zunächst mittels der für Europa zentral eingerichteten Internet-Datenbank - der „Regulated professions database“ - möglich, da sich hierzu ebenso Dänemark im Kontext der europäischen Richtlinie 2005/36/EG bereit erklärt hatte, die im Land jeweils reglementierten Berufe in diese Datenbank europäisch einzupflegen. Von daher kann aus dieser Datenbank im Prinzip wie für Deutschland und generell europäisch auch für Dänemark eine landesspezifische Liste bzw. das Verzeichnis mit den je im Land aktuell reglementierten Berufen und Tätigkeiten abgerufen werden (siehe Abb. 7). Diese EU „Berufe-Liste“ weist für Dänemark derzeit insgesamt **150 reglementierte Berufe** aus. Für die Betriebe und Arbeitskräfte ist damit zumindest eine erste Übersicht und Orientierung über die in Dänemark reglementierten Berufe gegeben. Im Einzelnen ist aber auch an dieser für und in der EU veröffentlichten dänischen „Berufe-Liste“ wiederum deren Aktualität und (Un-)Vollständigkeit nicht unmittelbar erkennbar.

The screenshot shows the European Commission's Regulated Professions Database. The main heading is "Autoriseret gas-, vand- og sanitetsmester (DK)". Below this, there are tabs for "General", "Establishment", "Provision of services", and "Competent authorities". The "General" tab is active, showing the profession title "Gas installer /repairer". The "Identification" section provides details: "Name of regulated profession: Autoriseret gas-, vand- og sanitetsmester", "Translation(s): Gas, Plumbing and Sanitation Fitter (EN)", "Country: Denmark", and "Region: All regions". The "Data" section discusses recognition under Directive 2005/36/EC, mentioning national legislation and a list of royal decrees (Bekendtgørelse) from 2003 related to gas and plumbing installations.

Abb. 8: Der „Autoriseret gas-, vand- og sanitetsmester“ als reglementierter Beruf in Dänemark (EU database)¹⁹

So gibt es im Weiteren z.B. noch von der „Danish Agency for International Education“, einer Agency des „Danish Ministry of Science, Innovation and Higher Education“, eine ebenso offiziell veröffentlichte „List of regulated professions“, die insgesamt nun **119 reglementierte Berufe** für Dänemark ausweist.²⁰ Und im ganz aktuellen dänischen „Anerkennungs-Bericht“, dem „Beretning for 2010 om vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelseskvalifikationer m.v.“, sind in einer Tabelle „Lovregulerede erhverv under lov om adgang til udøvelse af visse erhverv“

¹⁹ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPID=3590 (08.12.2011)

²⁰ Vgl. <http://en.iu.dk/recognition/regulated-professions/list-of-regulated-professions> (16.12.2011)

dann lediglich nur noch ca. **110 reglementierte Berufe** für Dänemark enthalten (vgl. IU 2011, S. 28ff).

Insofern gilt für Dänemark entsprechend, dass die je veröffentlichten „verschiedenen Listen“ der reglementierten Berufe und Tätigkeiten zum einen hinsichtlich der Aktualität und Vollständigkeit immer nur einen ersten (guten?) Ein- und Überblick geben. Und zum anderen ist im Einzelnen zu den je aufgelisteten „Berufen“ wieder zu beachten, dass es sich bei diesen „Berufen“ hinsichtlich der jeweiligen Profile, Arten und Tätigkeiten doch um teils sehr unterschiedliche „berufliche“ Reglementierungen handelt. Ist zum Beispiel der „Autoriseret gas-, vand- og sanitetsmester“ als ein reglementierter Beruf aufgelistet, so unterscheidet sich deren Reglementierung bzw. Autorisation mit Blick auf den Zugang und die Ausführung der „Berufstätigkeiten“ (siehe Abb. 8) doch deutlich von der wie beispielsweise zu den reglementierten „Arbejde med asfaltmaterialer“ (siehe Tabelle Abb. 7) oder auch zum Beruf „Social og sundhedsassistent“ (siehe Abb. 9). Da in den veröffentlichten und zudem oft unvollständigen „Berufe-Listen“ so auch diese meist nur unpräzise als reglementierte „Berufe“ bzw. „professions“ oder „Erhverv“ angegeben werden, sind neben den Listen stets weitere Informationsquellen zur Klärung der jeweils konkreten „landes- und berufsspezifischen“ Reglementierung erforderlich.

The screenshot shows the 'Regulated professions database' for Denmark. The main entry is for 'Social og sundhedsassistent (DK)'. The page is structured as follows:

- Navigation:** Home, Professions, Regulated professions per country, Index by name, Index by country, List by country, Find, Directive, Statistics on establishment, Statistics on provision of services.
- Professional Information:**
 - General:** Establishment (Decisions, Statistics), Provision of services (Declarations, Statistics), Competent authorities.
 - Profession:** Title: Second level nurse.
 - Identification:** Name of regulated profession: Social og sundhedsassistent; Translation(s): Social and Healthcare Assistant (EN); Country: Denmark; Region: All regions.
 - Data:** Recognition under Directive 2005/36/EC: General system of recognition - primary application; National legislation: § 70a i Lov om autorisation af sundhedspersoner og om sundhedsfaglige virksomhed, LBK nr. 1350 af 17. december 2009; Qualification level: SEC - Certificate attesting the completion of a secondary course, Art. 11 b; Useful link: <http://le.iu.dk/DetailEN.aspx?aIdErhverv=134>.

Abb. 9: Der „Social og sundhedsassistent“ als reglementierter Beruf in Dänemark (EU database)²¹

Wie für Deutschland sind hier als die wichtigsten weiteren Informationsquellen auch für Dänemark wiederum vor allem die zur Reglementierung der Berufe je „Zuständigen Stellen“ bzw. die „Competent (i.e. responsible) Authorities“ zu nennen. Im Internet zusammengefasst und veröffentlicht sind diese „Stellen“ im Zusammenhang der oben schon genannten „List of regulated professions“ bei der „Danish Agency for International Education“. Dort wird zu jedem der in der „List“ aufgeführten 119 „reglementierten Berufe“ immer zugleich über einen „Link“ die entsprechende „Zuständige Stelle“ mit angegeben. Insgesamt ist die Anzahl dieser in Dänemark für die Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten je „Zuständigen Stellen“ bzw. „Agenturen“ und Behörden nun insbesondere im Vergleich zu Deutschland auch nicht sehr groß und wie folgende Übersicht zeigt noch gut überschaubar:

²¹ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPID=12025 (20.11.2011)

- Agency for Spatial and Environmental Planning
- Danish Agency for International Education
- Danish Agency for Universities and Internationalisation
- Danish Commerce and Companies Agency
- Danish Emergency Management Agency
- Danish Energy Authority
- Danish Environmental Protection Agency
- Danish Financial Supervisory Authority
- Danish Maritime Authority
- Danish Medicines Agency
- Danish Pilotage Authority
- Danish Plant Directorate
- Danish Safety Technology Authority
- Danish Supervisory Board of Psychological Practice
- Danish Veterinary and Food Administration
- Danish Working Environment Authority
- Ministry for Refugee, Immigration and Integration Affairs
- Ministry of Justice, Civil and Police Department
- National Agency for Enterprise and Construction
- National Board of Health
- National Commission of the Danish Police
- National Survey and Cadastre
- Road Safety and Transport Agency.²²

Anhand dieser staatlich zuständigen „Agenturen“, Behörden und Institutionen lässt sich wiederum für Dänemark die insgesamt vorhandene und mögliche berufsfachliche Breite und Vielfalt der reglementierten Berufe erkennen. Auch ist für jeden der in Dänemark wohl insgesamt gut 150 „reglementierten Berufe“ immer eine dieser „Agenturen“ zuständig. Ebenso kann eine „Agentur“ aber auch für mehrere der reglementierten Berufe und Tätigkeiten zuständig sein (siehe im Anhang Tabelle Abb. A-2 „Lovregulerede erhverv under lov om adgang til udøvelse af visse erhverv“ mit „Myndighed og Erhverv“). Insofern ist über eine der je zuständigen „Agenturen“ letztlich immer genau die Information zu erhalten, ob und welche der etwa 6.000 verschiedenen Berufe und Erwerbstätigkeiten nun tatsächlich in Dänemark reglementiert ist. Stellt sich so eine Frage z.B. zu bestimmten „maritimen“ Berufen und Tätigkeiten, so wäre hierfür schlicht und klar die „Danish Maritime Authority“ zuständig. Diese „Authority“ ist im Weiteren natürlich ebenso hinsichtlich der Frage nach dem „Wie“ der Reglementierung und somit auch für die Rechts- und Verwaltungsvorschriften zuständig.²³

²² Vgl. <http://en.iu.dk/recognition/regulated-professions/list-of-regulated-professions> (03.12.2011)

²³ Im Vorgriff ist hier bereits evident, dass entsprechend der aufgelisteten Vielfalt der „Competent (i.e. responsible) Authorities“ die jeweilige rechtliche und didaktische Art und Form der Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten eine ebenso große Vielfalt aufweist. In der Regel unterscheidet sich daher eine Reglementierung nicht nur in Bezug auf die einzelne „Berufsfachlichkeit“, sondern auch durch die je zuständige „Authority“. Eine Reglementierung durch die „Danish Maritime Authority“ weist daher in der Didaktik der Reglementierung in der Regel meist deutliche Unterschiede gegenüber z.B. der durch die „National Agency for Enterprise and Construction“ oder gar z.B. der durch eine der deutschen Handwerkskammern bzw. die Reglementierung durch die Handwerksordnung auf.

3 Grundlagen und Gegenstand der Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten

Zum Gutachten sollen in den weiteren Kapiteln noch einige der in Deutschland und Dänemark konkret reglementierten Berufe und Tätigkeiten mit Beispielen zu den Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen dargestellt werden. Bevor dies jedoch erfolgt, sollen und müssen zum besseren Gesamtverständnis nochmals die wesentlichen Grundlagen, Motive und Inhalte einer Reglementierung geklärt und transparent werden. Denn oft und fast generell fehlt nicht nur ein solides Grundverständnis zu dem warum, was und wie einer Reglementierung von „Berufen“. Vielmehr ist ebenso ein guter Über- und Einblick in die verschiedenen Verfahren, Schritte und didaktischen Ansätze der „beruflichen“ Reglementierungen notwendig. Auch gilt dies für die Vielfalt der rechtlichen Begründungen, womit sodann sicher insgesamt die „beruflichen“ Reglementierungen in Europa wie die darauf bezogenen Verfahren und Probleme bei der „Anerkennung von Berufsqualifikationen“ besser zu verstehen und zu bewerten sind.

3.1 Ursachen und Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen - Evaluation und mögliche Änderung der Richtlinie 2005/36/EG

Ausgehend von den Anerkennungs-Problemen und deren Analyse zeigt sich zunächst allgemein nochmals zweierlei sehr deutlich. Zum einen sind die Probleme seit Jahren national wie europäisch als Dauerprobleme, und dies nicht nur in den Grenzregionen, bekannt. Die in 2005 veröffentlichte und in den Ländern ab 2007 umgesetzte europäische Richtlinie 2005/36/EG „über die Anerkennung von Berufsqualifikationen“ sollte daher auch einen besonderen Beitrag zu deren Lösung leisten. So vereinigt und vereinheitlicht die Richtlinie auf immerhin gut 120 Seiten jetzt relativ neu die vor 2005 doch sehr verschiedenen europäischen Verfahren und Systeme der Qualifikationsanerkennung. Zum anderen wird im Problemzusammenhang durch die Analysen ebenso deutlich, dass es selbst schon bei den Arten und Formen der „beruflichen“ Reglementierungen in den Ländern vielfach unterschiedliche Ausprägungen und Vorgaben in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften gibt. Und direkt hierzu, also zu den je länderspezifischen Verfahren und Inhalten der eigentlichen „beruflichen“ Reglementierungen, macht die europäische Richtlinie ja nun im Prinzip auch keinerlei An- und Vorgaben. Wie einleitend beschrieben²⁴ ist so auch das ob und wie einer „beruflichen Reglementierung“ bis heute (noch) ausschließlich und allein eine Angelegenheit der Länder in der EU. Deshalb sei nochmals betont, dass sich die Richtlinie 2005/36/EG inhaltlich nicht auf die Reglementierungen, sondern wirklich nur auf die europäisch vereinheitlichten „Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen“ bezieht.

Aufgrund der bis heute bestehenden Anerkennungs-Probleme ist somit bislang europaweit nicht nur der erhoffte Lösungsbeitrag durch die Richtlinie 2005/36/EG ausgeblieben. Vielmehr

²⁴ So gilt neben dem Grundsatz der beruflichen „Freizügigkeit“ in Europa ja ebenso, dass die freie Berufsausübung in den Ländern sehr wohl „aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit“ rechtlich reglementiert werden kann (vgl. AEUV 2010, Art. 45).

soll die europäische Richtlinie auch selbst eine der Problemursachen sein. Und obwohl die Ursachen der Probleme bisher nirgendwo konkret geklärt sind, hat sich die Europäische Kommission zunächst pragmatisch auf diese Anerkennungs-Richtlinie als eine wesentliche Problemursache konzentriert und so auch Anfang 2010 bereits eine umfangreiche Richtlinien-Evaluation in Auftrag gegeben. Von daher liegen inzwischen entsprechende erste Evaluationsergebnisse vor, die dann sogleich im Juni 2011 zu einem veröffentlichten „GRÜNBUCH“ zur „Überarbeitung der Richtlinie über Berufsqualifikationen“ geführt haben (vgl. EK 2011) Und darauf basierend hat die Europäische Kommission relativ aktuell noch am 19.12.2011 einen entsprechenden „Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG“ vorgelegt (vgl. EK 2011a). Von daher ist höchstwahrscheinlich davon auszugehen, dass es in 2012 bereits eine neue und abgeänderte Richtlinie 2005/36/EG für Europa geben wird.

Diese Entwicklung und mögliche Veränderung durch die „Änderungs-Richtlinie“ ist zugleich für das vorliegende Gutachten nicht ganz unbedeutend, da es ja im gemeinsamen Kern um eine Verringerung der Probleme und um mehr Transparenz bei der „Anerkennung von Berufsqualifikationen“ geht. Insofern ist hier von übergreifendem Interesse, ob und welchen möglichen Beitrag eine demnächst abgeänderte neue Richtlinie 2005/36/EG z.B. auch zur Lösung der Anerkennungsprobleme in der unmittelbaren Grenzregion Schleswig – Sønderjylland konkret leisten kann. Da aber Änderungen der besagten Richtlinie bisher nur als vage Vorschläge vorliegen, können diese noch nicht aufgenommen und für das Gutachten solide thematisiert werden. Auch müssen Umsetzungen und erste Erfahrungen mit der zukünftig neuen Richtlinie abgewartet werden, bevor deren mögliche Verbesserungspotentiale ab- und eingeschätzt werden können. Davon unabhängig wird im Gutachten zudem auch eher davon ausgegangen, dass die Ursachen der Anerkennungsprobleme wohl nur zum Teil bzw. keineswegs allein auf die geltende Richtlinie 2005/36/EG zurück gehen. Wie noch nachfolgend auszuführen ist, können Ursachen ja auch direkt bei den Formen und Verfahren der „beruflichen“ Reglementierungen liegen und sind somit ebenso in den jeweiligen Ländern selbst zu suchen. Wie oben begonnen sollen von daher ja auch nochmals die Grundlagen der „beruflichen“ Reglementierungen im Zusammenhang der Anerkennung von Berufsqualifikationen laut Richtlinie geklärt und transparenter werden.

Dennoch sollen in diesem Kontext bereits einige Aspekte der seit Ende 2011 vorliegenden Vorschläge zur Änderung der „alten“ Richtlinie 2005/36/EG auszugsweise betrachtet werden. So erhalten insbesondere die folgenden Aussagen und Ergebnisse im Kapitel „4. EINZELERLÄUTERUNGEN ZUM VORSCHLAG“ und speziell zum Punkt „4.11 Transparenz und gegenseitige Evaluierung“ hier schon heute eine übergreifende Bedeutung:

„In den 27 Mitgliedstaaten gilt die Richtlinie über Berufsqualifikationen für rund 800 Kategorien²⁵ von reglementierten Berufen. Es mangelt an Transparenz hinsichtlich des Geltungsbereichs der Regelung und deren Begründung, wodurch Hindernisse für die Mobilität entstehen können. Aus diesem Grund ist in dem Vorschlag vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten ein Verzeichnis von Berufen, die sie reglementieren, übermitteln und ihre Rechtsprechung hinsichtlich des Zugangs zu reglementierten Berufen anhand der Grundsätze der Notwendigkeit (öffentliches Interesse) und der Verhältnismäßigkeit sowie des Diskriminierungsverbots prüfen. Jeder Mit-

²⁵ Bei diesen „rund 800 Kategorien“ ist bereits der Kategorien-Begriff schwierig und unklar; vermutlich sind die in den Ländern der EU lediglich je verschieden reglementierten „Berufe und Tätigkeiten“ gemeint. Denn die genannte Anzahl basiert auf der in die EU Datenbank von den Ländern meist „unvollständig“ eingegebenen reglementierten „Berufe“, wobei die Einbeziehung der vielfach ebenso reglementierten weiteren „beruflichen Einzeltätigkeiten“ bei diesen „Kategorien“ wohl noch fehlt.

gliedstaat müsste der Kommission das Ergebnis dieser Prüfung mitteilen. Die gegenseitige Evaluierung würde es den Mitgliedstaaten ermöglichen, ihre rechtlichen Ansätze zu vergleichen und gegebenenfalls ihre nationalen Rechtsrahmen für reglementierte Berufe zu vereinfachen“ (EK 2011a, S. 13).

Bei diesen „Einzelerläuterungen zum Vorschlag“ werden die möglichen Änderungen der Richtlinie noch nicht klar deutlich. Allerdings ist die bereits im Gutachten schon mehrfach angemahnte und auch bislang kaum erfüllte Forderung interessant, „dass die Mitgliedstaaten ein Verzeichnis von Berufen, die sie reglementieren, übermitteln“ sollen. Und inhaltlich ist im Weiteren hierzu nochmals die Feststellung zu unterstreichen, dass es bei den in den Ländern je reglementierten Berufen wohl vor allem „an Transparenz hinsichtlich des Geltungsbereichs der Regelung und deren Begründung mangelt“. Denn wie ebenso im Gutachten bereits angesprochen ist genau dies durch die vielfältig schwierige Verwendung des Berufsbegriffs ja ein nicht unbekanntes Problemfeld. So ist der „berufliche“ Geltungsbereich zwar zentral und wichtig, doch ist und bleibt vielfach unklar, welche Tätigkeiten bzw. Aufgaben und Verantwortungsbereiche denn ganz konkret zum je reglementierten „Beruf“ gehören. Und da die je einzelnen Tätigkeitsangaben zu einem „Beruf“ vielfältig fehlen oder unpräzise und intransparent und besonders zwischen Ländern „beruflich“ indifferent sind, können hierdurch Anerkennungsprobleme und letztlich die oft angeführten „Hindernisse für die Mobilität entstehen“. Ist die rechtliche Begründung für die „beruflich-inhaltliche“ Reglementierung zudem ebenso nicht klar und eindeutig und in den Ländern wie oft nicht einheitlich, so kann auch dies zur Ursache der Anerkennungsprobleme und Mobilitätshindernisse werden. Denn ist nicht klar erkennbar, worin die rechtliche Notwendigkeit und das öffentliche Interesse an der „beruflichen“ Reglementierung im jeweiligen Land eigentlich besteht bzw. welche Motivation und Begründung es dazu gibt, so leidet zwangsläufig die wechselseitige Akzeptanz einer ja generell immer länderspezifischen Reglementierung.

Mit den obigen Erläuterungen und Feststellungen zu den „beruflichen“ Reglementierungen in den Ländern weist der aktuell vorliegende Vorschlag zur europäischen Richtlinien-Änderung zumindest im Kapitel 4.11 auch bereits inhaltlich über den Ansatz und Kern einer „Anerkennungs-Richtlinie für Berufsqualifikationen“ hinaus. Dies zeigen ebenso der weitere Hinweis auf eine „gegenseitige Evaluierung“ der Reglementierungen in den Ländern²⁶ und der - wenn auch vorsichtige - Vorschlag, die verschiedenen Reglementierungsansätze in der EU zu vergleichen und daraufhin evtl. gemeinsam zu vereinfachen. Im Ergebnis könnte dies sogar bis hin zu europäisch übergreifenden und einheitlich reglementierten Berufen führen, womit die Anerkennungsverfahren zugleich einfacher und verbessert würden. Allerdings nur dem Prinzip nach gibt es schon so etwas in der EU, und zwar laut Richtlinie partiell für sieben so genannte „sektorale“ Berufe²⁷. Für diese ganz spezifisch reglementierten Berufe, „bei denen die Mindestanforderungen an die Ausbildung harmonisiert wurden“²⁸, sind dadurch gleichwertige Berufsqualifikationen zur Ausübung dieser Berufe in Europa zu erwarten. Und in der europäischen Richtlinie gibt es daher auch dazu bereits das vereinfachte System der so genannten „automatischen Anerkennung der Berufsqualifikationen“. Selbst bezogen auf dieses sehr vereinfachte Anerkennungs-System zeigen nun aber die Erfahrungen und Berichte, und dies wird nochmals auch durch die

²⁶ Laut einer Pressemitteilung der Europäische Kommission (EK) vom Dezember 2011 werden sogar „... die Mitgliedstaaten ... aufgefordert, das Ausmaß der Reglementierung von Berufen in den jeweiligen Ländern zu überprüfen“ (vgl. EK 2011b)

²⁷ Dies sind Apotheker, Architekten, Ärzte, Hebammen, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Tierärzte, Zahnärzte (vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/directive_in_practice/automatic_recognition_de.htm (12.01.2012))

²⁸ Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/directive_in_practice/index_de.htm (12.01.2012)

Evaluationsergebnisse im Bericht zur Richtlinie bestätigt, dass es bei den „sektoralen“ Berufen in der Praxis dennoch auch immer wieder zu Problemen bei der ja eigentlich „automatischen“ Anerkennung der Berufsqualifikationen“ kommt.

3.2 Tätigkeiten und Tätigkeitsgruppen als zentraler Inhalt und Gegenstand beruflicher Reglementierungen

Die europäische Richtlinie 2005/36/EG „über die Anerkennung von Berufsqualifikationen“ ist nur bei oberflächlicher Betrachtung zugleich auch eine europäische Richtlinie oder Grundlage für die Reglementierung zum Zugang und der Ausübung von Berufen und Tätigkeiten. Obwohl hier ein Zusammenhang besteht trifft dies auch nach den Problemanalysen aber eindeutig nicht zu, da die Richtlinie - zwar nicht immer leicht verständlich - letztlich nur solche Angaben und Vorschriften macht,

„nach denen ein Mitgliedstaat, der den Zugang zu einem reglementierten Beruf oder dessen Ausübung in seinem Hoheitsgebiet an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen knüpft (im Folgenden „Aufnahmemitgliedstaat“ genannt), für den Zugang zu diesem Beruf und dessen Ausübung die in einem oder mehreren anderen Mitgliedstaaten (im Folgenden „Herkunftsmitgliedstaat“ genannt) erworbenen Berufsqualifikationen anerkennt, die ihren Inhaber berechtigen, dort denselben Beruf auszuüben“ (EG 2005, Titel 1, Artikel 1, Gegenstand).

Auch danach sind in der Richtlinie 2005/36/EG tatsächlich nur Vorschriften und Verfahren zu einer europäisch einheitlichen „Anerkennung von Berufsqualifikationen“ - über die dann der gewünschte „Zugang zu einem reglementierten Beruf und dessen Ausübung“ erst ermöglicht oder verwehrt wird - festlegt. Die Richtlinie sagt dagegen eindeutig nichts zu den quasi davor liegenden „beruflichen“ Reglementierungen aus, also ob und wie oder auch nach welchen Vorschriften „Berufe“ in Europa im Grundsatz zu reglementieren sind. Auch gibt es bisher keinerlei europäische Vorgaben und Verfahren, wonach für alle Länder der EU bestimmt oder festgelegt wird, welche der jeweiligen Berufe und Tätigkeiten in einem Land warum und wie zu reglementieren sind.²⁹ In diesem Zusammenhang ist somit ebenso nochmals festzustellen, dass alle Vorschriften und Entscheidungen zum Inhalt und Gegenstand einer „beruflichen“ Reglementierung eine ausschließlich autonome staatliche Aufgabe eines jeden Landes sind. Und wie einleitend bereits oben aufgezeigt kann dies beispielsweise für die reglementierten Berufe in Deutschland und Dänemark zu je landesspezifischen Ergebnissen führen.

Die Richtlinie 2005/36/EG setzt damit klar auf den in den Ländern vorab autonom reglementierten Berufen auf und definiert im Rahmen der europäischen „Begriffsbestimmungen“ so auch nur das allgemeine und grundlegende Verständnis zu einem „Reglementierten Beruf“ wie folgt:

„„Reglementierter Beruf“ ist eine berufliche Tätigkeit oder eine Gruppe beruflicher Tätigkeiten, bei der die Aufnahme oder Ausübung oder eine der Arten der Ausübung direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist; eine Art der Ausübung ist insbesondere die Führung einer Berufsbezeichnung, die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Personen beschränkt ist, die über eine bestimmte Berufsqualifikation verfügen“ (vgl. EG 2005, Titel 1 Artikel 3 Abs. 1 a)).

²⁹ Eine erste Vorgabe in dieser Richtung kann u.a. in der aktuellen EU Arbeitnehmerschutzrichtlinie gesehen werden.

Für alle weiteren Betrachtungen ist hiernach ein „Reglementierter Beruf“ nun eigentlich relativ eindeutig nicht „nur“ als ein diffuser Beruf, sondern als „eine berufliche Tätigkeit oder eine Gruppe beruflicher Tätigkeiten“ bestimmt und festgelegt. Der insbesondere in Deutschland weiterhin benutzte Berufsbegriff ist damit im Prinzip auch deutlich zurückgenommen. Die Länder sollten und müssten statt einer Liste der „reglementierten Berufe“ so auch viel mehr und zugleich die damit jeweils konkret „reglementierten Tätigkeiten“ angeben. Denn erfolgt zu einer „beruflichen“ Reglementierung nur die Angabe eines Berufs bzw. einer „Berufsbezeichnung“, so ist dies wie z.B. zum Beruf „Elektriker“ allein schon national mit Blick auf den „gesellschaftlichen“ Berufswandel und die je zum Beruf insgesamt assoziierten Berufstätigkeiten im Ansatz meist viel zu grob und ungenau. Zudem ist wegen der ja immer landesspezifischen bzw. nationalen „Berufsbilder oder Berufsprofile“ vor allem international auch keineswegs klar, ob es diesen Beruf identisch oder nur irgendwie vergleichbar gibt und welche „beruflichen Tätigkeiten“ damit bei der Angabe eines „reglementierten Berufs“ nun wirklich reglementiert sind.

Hiermit angesprochen ist nicht nur die Problematik zum weithin benutzten Berufsbegriff. Denn ist beispielsweise der „Reglementierte Beruf“ die „Altenpflegerin und der Altenpfleger“, so ist dieser Beruf bzw. sind die zu diesem Beruf gehörenden Tätigkeiten in der Regel nicht mit einem Beruf in einem anderen Land insgesamt identisch oder weitgehend vergleichbar. Nicht nur das sich z.B. das Berufsbild zum „Altenpfleger“ in einem Land selbst erst einmal herausbilden muss und sich auch im Laufe der Zeit verändert und wandelt. Vielmehr sind international ebenso meist die Berufsbezeichnungen und auch die einzelnen Berufstätigkeiten eines „Altenpflegers“ entwicklungs- und kulturbedingt unterschiedlich. Und oft ist es zudem so, dass es den „Altenpfleger bzw. die Altenpflegerin“ nicht in allen Ländern der EU als „eigenen“ Beruf und insbesondere nicht als speziell „reglementierten Beruf“ gibt. Selbst in Deutschland wurde z.B. erst durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Oktober 2002 bundesrechtlich festgestellt, dass der im Rahmen des Altenpflegegesetzes von 2000 definierte „Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers, anders als der Beruf des Altenpflegehelfers und der Altenpflegehelferin, ein "anderer Heilberuf" i.S.d. Art. 74 Abs.1 Nr. 19 GG“ ist. Und dies bedeutete dann, da es nach dem Art. 74 Abs.1 Nr. 19 GG um die gesetzliche Regelung der „Zulassung zu ärztlichen und anderen Heilberufen und zum Heilgewerbe“ im Sinne der „konkurrierenden Gesetzgebung“ geht, dass erst nach diesem Urteil nun auch die Zulassung zu dem Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers im Altenpflegegesetz bundeseinheitlich geregelt werden konnte. In der Begründung zu dieser jetzt bundeseinheitlichen beruflichen Reglementierung war auf Basis des Grundgesetzes hiermit zentral, dass zum Berufsbild und der beruflichen Entwicklung in der Altenpflege - auch im Unterschied zur Altenpflegehilfe - schlicht festgestellt wurde, dass neben den „sozialpflegerischen“ Tätigkeiten heute doch mehr die „heilkundlichen“ Tätigkeiten den beruflichen Schwerpunkt bilden.³⁰

³⁰ Zur dieser Feststellung und Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts ist „beruflich“ noch die folgende Begründung interessant: „Zwar werden die Altenpfleger nicht ausdrücklich von Art. 74 Abs. 1 Nr. 19 GG erfasst und wurden sie bislang auf Länderebene den sozialpflegerischen Berufen zugeordnet. Sinn und Zweck dieser Vorschrift ist es jedoch, dem Bund insgesamt die Gesetzgebungskompetenz für die Zulassung zu Heilberufen zu eröffnen. Danach ist die Altenpflege in einer Gesamtbetrachtung den Heilberufen zuzuordnen. Das Berufsbild der Altenpflege hat sich in den fachlichen Anforderungen und den praktischen Voraussetzungen inzwischen so weit denjenigen der Heilberufe angenähert, dass der Gesetzgeber diese Entwicklung mit einfachgesetzlichen Vorgaben weiterführen durfte, indem er dem Berufsbild der Altenpflege einen klaren heilkundlichen Schwerpunkt verleiht. Damit geht der sozialpflegerische Anteil zwar nicht verloren, er wird kompetenzrechtlich aber vom heilkundlichen Teil "mitgezogen", der das ganzheitliche Konzept des Bundesgesetzgebers prägt. Für die Altenpflegehelfer ist ein heilkundlicher Schwerpunkt hingegen nicht erkennbar, sodass die sie betreffenden Regelungen schon aus diesem Grund als Gegenstand der konkurrierenden Gesetzgebung nach Art. 74 Abs.1 Nr.19 GG nicht in Betracht kommen. Die im Altenpflegegesetz enthaltenen Bestimmungen über die Berufsausbildung der Altenpfleger regeln auch die "Zulassung" im Sinne von Art. 74 Abs. 1 Nr. 19 GG und greifen nicht in unzulässiger Weise in die Kulturhoheit der Länder ein“

Das Beispiel zeigt des Weiteren nochmals ganz klar, dass es immer eine oder mehrere bestimmte berufliche Tätigkeiten sind, die jeweils den Inhalt und Gegenstand einer „beruflichen“ Reglementierung bilden. Das heißt, im Grundsatz ist immer bezogen auf bestimmte Tätigkeiten und in Abhängigkeit von deren Inhalt und Gegenstand zu klären, ob deren Zulassung bzw. Aufnahme und Ausübung insbesondere aus Gründen wie der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit zu reglementieren ist oder nicht. Exemplarisch wiederum auf den Beruf der „Altenpflegerin und Altenpfleger“ bezogen bedeutet dies, dass im Prinzip zur Gesamtheit der Berufstätigkeiten zu klären und bestimmen ist, ob entsprechend den Gründen alle oder nur einzelne dieser beruflichen Tätigkeiten zu reglementieren sind. Dabei ist eine Grundvoraussetzung, dass zunächst wirklich alle zum Beruf gehörenden, gezählten oder beruflich definierten alten- und sozialpflegerischen, heilkundlichen und sonstigen Tätigkeiten im Sinne einer konkreten Berufsbild- oder Berufsprofilbeschreibung bekannt und klar beschreibbar sind. Auf der Grundlage dieser zum „Berufsbild“ insgesamt aufgeführten Berufstätigkeiten der „Altenpflegerin und Altenpfleger“ könnte so auch erst festgelegt und entschieden werden, ob alle oder nur einzelne der beruflichen Tätigkeiten zu reglementieren sind. Als Basis und Kriterien für jede dieser Reglementierungs-Entscheidungen gelten dabei rechtlich wiederum z.B. die Gründe und Gesetze der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit, die im Einzelnen immer tätigkeitsbezogen nachvollziehbar und auch transparent sein sollten bzw. müssen. Wurde daher in Deutschland die Zulassung zum Beruf der „Altenpflegerin und Altenpfleger“ nun beispielsweise auf der Bundesebene wegen dem „heilkundlichen Tätigkeits-Schwerpunkt“ reglementiert, so wäre es hier konsequent auch nur die „heilkundlichen“ Berufstätigkeiten in der Altenpflege zu reglementieren. Denn werden zum Beruf der „Altenpflegerin und Altenpfleger“ demgegenüber alle beruflichen Tätigkeiten und damit auch alle anderen alten- und sozialpflegerischen und sonstigen Tätigkeiten mit reglementiert, so fehlt hierzu teils über die Gesetze z.B. der Gesundheit oder Sicherheit eigentlich die Begründung. Unmittelbar einsichtig wird dies besonders mit Blick auf die vielfach identischen oder sich überschneidenden Berufstätigkeiten der „Altenpflegehelferin und Altenpflegehelfer“, bei denen ja sogar laut Bundesverfassungsgericht „ein heilkundlicher Schwerpunkt nicht erkennbar ist“ und von daher der Altenpflegehelfer als Beruf auch zumindest auf der Bundesebene nicht reglementiert wurde. Im Prinzip wäre dazu auch ein rechtlicher Regelungskonflikt vorhanden, da für z.B. identische sozialpflegerische Tätigkeiten in der Altenpflege, die nur in unterschiedlichen Berufen ausgeübt werden, in einem Land wohl kaum unterschiedliche berufliche Reglementierungen gelten sollten.

Verallgemeinert man diese Verfahrens-Aspekte zur Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten, so wären immer folgende Schritte inhaltlich und rechtlich zu beachten bzw. vorab zu klären und in den Vorschriften transparent zu machen:

- 1. Festlegung und Beschreibung der Tätigkeiten bzw. einer Gruppe von beruflichen Tätigkeiten (Tätigkeits- bzw. konkrete Berufsbildbeschreibung), die rechtlich aus Gründen wie z.B. der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit zu reglementieren sind (Geltungsbereich der Reglementierung).**

Eine klare Festlegung und Beschreibung der zu reglementierenden beruflichen Tätigkeiten ist als erster Schritt von übergreifender Bedeutung und relativ zentral. Denn wenn nicht wirklich transparent und eindeutig ist, auf welche beruflichen Tätigkeiten sich die Reglementierung konkret und im Einzelnen bezieht, dann bleibt in den dazugehörenden Rechts- und Verwaltungsvor-

(Bundesverfassungsgericht Pressemitteilung Nr. 94/2002 vom 24. Oktober 2002 (<http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg94-02.html>)).

schriften auch der Geltungsbereich dieser Vorschriften prinzipiell offen und unklar. Auf Basis der Rechts- und Verwaltungsvorschriften muss daher immer die einfache Frage zu beantworten sein, welche beruflichen Tätigkeiten im Einzelnen und insgesamt im Rahmen der Vorschrift nun wirklich reglementiert sind. Die Praxis zeigt hierzu zwar oft Anderes, doch ist ein Ansatz völlig unzureichend, wenn in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften z.B. nur schlicht ein Beruf oder eine Berufsbezeichnung angegeben wird anstatt der damit im Einzelnen und insgesamt reglementierten Tätigkeiten. Denn wie teils ausgeführt, gibt es über alle Ländergrenzen hinweg auch in der Regel für die meisten Berufe z.B. keine klar definierten Berufsstandards oder so genannte „National Occupational Standards“ (NOS). Aber erst mit diesen NOS wären zu einem Beruf die beruflichen Tätigkeiten im Einzelnen wie insgesamt als Standard wirklich klar beschrieben und konkret festgelegt.³¹ Im Sinne einer Anforderung bei den Reglementierungen ist so auch zu gewährleisten, dass alle die Tätigkeiten, die als einzelne oder zu einem Beruf insgesamt gehörende Tätigkeiten durch eine Rechts- und Verwaltungsvorschrift reglementiert werden sollen, in dieser Vorschrift auch entsprechend eindeutig aufzuführen sind.

Dass derartige Tätigkeitsbeschreibungen zur Berufsarbeit nun grundsätzlich nicht einfach und trivial sind, zeigt sich anhand vieler Berufsbildbeschreibungen und zudem meist erst auf dem zweiten Blick. Die Schwierigkeiten bestehen insbesondere auch deshalb, weil es letztlich immer um den inhaltlichen Detaillierungsgrad und die Präzisierung der ja auch nach Niveau zu beschreibenden reglementierenden Tätigkeiten geht. Von daher wäre für eine präzise berufliche Tätigkeitsbeschreibung generell wünschenswert, dass ein Modell oder eine Tätigkeitstheorie der empirischen Arbeits- und Berufsforschung die Grundlage und Orientierung dazu bildet.³²

Teils schwieriger wird die berufliche Tätigkeitsbeschreibung noch dann, wenn es sich im Unterschied zu einem normalen „Reglementierten Beruf“ um den reglementierten Zugang bzw. die spezielle Zulassung zu einem selbständig zu betreibenden „zulassungspflichtigen Handwerk“ wie z.B. in Deutschland handelt. Denn ist zunächst z.B. eine offizielle „Zulassung“ für den Betrieb bzw. die Arbeitsausführung im „Elektrotechniker Handwerk“ in Deutschland erforderlich (vgl. HwO 2009), so gilt dies vergleichbar in Dänemark, wo man ebenso z.B. eine „Autorisation som elinstallatør“ braucht.³³ Geht es bei dieser Reglementierung daher nicht nur klassisch um einen Beruf oder eine Tätigkeit, sondern um ein Handwerk oder Gewerk bzw. um ein handwerksähnliches Gewerbe, so müssen im Prinzip auch hier die dem jeweiligen Handwerk insgesamt zugerechneten beruflichen Tätigkeiten und Arbeiten möglichst konkret bestimmt und be-

³¹ Von Bedeutung ist dies natürlich auch für den internationalen Ver- und Abgleich von Berufen und insbesondere mit Blick auf die Anerkennung von Qualifikationen für einen Beruf. Und wird in diesem Kontext in der europäischen Richtlinie 2005/36/EG von „vergleichbaren“ Berufen gesprochen, so heißt es dort entsprechend im Sinne einer „Wenn-Bedingung“: „Für die Zwecke dieser Richtlinie ist der Beruf, den der Antragsteller im Aufnahmemitgliedstaat ausüben möchte, derselbe wie derjenige, für den er in seinem Herkunftsmitgliedstaat qualifiziert ist, wenn die Tätigkeiten, die er umfasst, vergleichbar sind“ (EG 2005, Titel 1 Artikel 4 Abs. 2). Anderenfalls wären auch zumindest Ausgleichsmaßnahmen bzw. eine Nachqualifizierung immer dann erforderlich, „wenn der reglementierte Beruf im Aufnahmemitgliedstaat eine oder mehrere reglementierte berufliche Tätigkeiten umfasst, die im Herkunftsmitgliedstaat des Antragstellers nicht Bestandteil des entsprechenden reglementierten Berufs ... sind“ (ebenda, Artikel 14 Abs. 1 c).

³² Solche Modelle und Theorien gibt es auch im Zusammenhang mit den Ansätzen der Handlungstheorien und sind zu finden u.a. bei: Sonntag, Karlheinz (Hrsg.): *Arbeitsanalyse und Technikentwicklung (Tätigkeitsanalyse Inventar TAI)*. Köln: Bachem, 1987; Engeström, Yrjö; Übersetzt und herausgegeben von Lisa Rosa: *Entwickelnde Arbeitsforschung. Die Tätigkeitstheorie in der Praxis*. Berlin: 2008 (International Cultural-historical Human Sciences hrsg. von Hartmut Giest und Georg Rückriem, Bd. 25)

³³ Vgl. <http://www.tekniq.dk/Medlemsraadgivning/Installationsteknisk/Autorisation%20og%20kvalitetsstyring/Autorisation%20elinstallator.aspx> (13.12.2011)

schrieben werden.³⁴ Denn wie bei den Berufen sind unter Berücksichtigung der Tradition und der Entwicklungen in den Ländern auch beim Handwerk und Gewerbe nicht einfach mit dessen Bezeichnung bereits die entsprechenden Arbeiten und beruflichen Tätigkeiten allgemeinverbindlich festgelegt und konkret bekannt. Von daher wäre bei einer Reglementierung nur die schlichte Angabe und Bezeichnung eines Handwerks oder Gewerbes wiederum nicht ausreichend. Geht es somit um die speziell reglementierten Zugänge zu einem Handwerk oder Gewerbe, so müssen auch hier die je zum Handwerk oder Gewerbe gehörenden beruflichen Tätigkeiten und Arbeiten bestimmt und als zu reglementierende berufliche Tätigkeiten konkret festgelegt werden.

In direktem Zusammenhang mit einer Festlegung und Beschreibung der zu reglementierenden beruflichen Tätigkeiten steht immer die zur Reglementierung notwendige rechtliche Begründung. Das heißt, wie oben bereits formuliert, müssen bei einer Reglementierung von Tätigkeiten oder Gruppen von beruflichen Tätigkeiten immer rechtliche Gründe z.B. der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit vorhanden und konkret angebbbar sein. Dabei sollte im Interesse der je nationalen wie europäischen Transparenz die Angabe dieser rechtlichen Gründe grundsätzlich auch ein Bestandteil der zu jeder Reglementierung abgefassten Rechts- und Verwaltungsvorschriften sein. Dieser recht hohe Anspruch sollte zudem immer so eingelöst werden, dass z.B. auch für diejenigen, die eine reglementierte Tätigkeit ausüben wollen, deren rechtliche Reglementierungs-Begründung entsprechend verstehbar und nachvollziehbar ist. Bei der Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten sollte somit immer in Kombination und Ergänzung zum ersten Schritt zugleich deren Begründung inhaltlich und rechtlich allgemeinverständlich wie folgt in die Vorschriften aufgenommen werden:

2. Benennung und Erkennung der rechtlichen Reglementierungs-Gründe wie z.B. der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die mit Bezug auf jede der reglementierten Tätigkeiten auch möglichst einfach versteh- und nachvollziehbar sind.

Der hiermit formulierte hohe Anspruch sollte in den Vorschriften praktisch immer eingelöst sein. Die Praxis zeigt jedoch, dass eine klare rechtliche Begründung der beruflichen Reglementierungen in den meisten Rechts- und Verwaltungsvorschriften nicht oder nur sehr „grob“ und pauschal gegeben ist. So ist die geforderte Begründungstransparenz auch im europäischen Vergleich oft nicht gegeben, so dass z.B. zwischen den Ländern nicht immer klar und eindeutig ist, warum und weshalb die eine oder andere Tätigkeit hier und dort teils sehr unterschiedlich reglementiert wird und von daher auch entsprechend verschiedene rechtliche Begründungen hat.

3.3 Berufsqualifikationen als Anforderung und „Besitz“ zum Zugang und der Ausübung reglementierter Berufe und Tätigkeiten

Mit der europäischen Richtlinie 2005/36/EG „über die Anerkennung von Berufsqualifikationen“ wird vorgegeben, nach welchen „Systemen“ in Europa die in anderen Mitgliedsstaaten für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten geforderten Berufsqualifikationen anzuerkennen sind. Denn die Anerkennung der je geforderten Berufsqualifikationen ist ja die Voraussetzung zur Zulassung und Ausübung der reglementierten Berufe und Tätigkeiten. Das heißt zunächst

³⁴ Zu erinnern ist hier u.a. auch daran, dass früher die Ab- und Eingrenzung der Arbeiten und Tätigkeiten zwischen den Handwerken wie z.B. dem Bäcker- und Konditor-Handwerk in den Zunftordnungen peinlichst genau geregelt und festgelegt wurde. Vergleichbares galt und gilt für die Tätigkeiten im Wasser-, Gas- und Elektro-Installateur-Handwerk.

einmal, dass bei und mit der Reglementierung von Berufen bzw. konkreter der Festlegung der zu reglementierenden Tätigkeiten auch zugleich die zur entsprechenden Tätigkeitsausübung erforderlichen Berufsqualifikationen bestimmt und beschrieben werden müssen.

Die weitere Aufgabe und Herausforderung in Ergänzung der beiden oberen Schritte bei der Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten besteht somit darin, die Anforderungen und Voraussetzungen zum Zugang und der Ausübung der reglementierten Tätigkeiten in der Regel in Form der Vorgabe und Beschreibung von Berufsqualifikationen zu definieren. Der Festlegung dieser Qualifikationsanforderungen und deren konkrete Definition und Beschreibung nach Inhalt und Niveau kommt nun hier im Zusammenhang eine hohe und zentrale Bedeutung zu, da diese im Abgleich auch die entscheidende Basis für das Verfahren der Anerkennung der - ja immer in einem anderen Land bzw. Mitgliedstaat erworbenen - Berufsqualifikationen bildet. Denn sind in den Vorschriften die erforderlichen Berufsqualifikationen nicht klar und eindeutig benannt, so sind trotz der europäisch einheitlichen Verfahren und Systeme die Probleme beim Qualifikationsabgleich und der jeweiligen „Berufsqualifikations-Anerkennung“ vorprogrammiert.

Im Prozess und Ablauf einer Reglementierung ist somit nach der Bestimmung und Festlegung der jeweils zu reglementierenden Tätigkeiten im Prinzip immer didaktisch zu klären, welche Berufsqualifikationen denn im Einzelnen und insgesamt zu einer guten „berufs- und fachgerechten“ Ausübung dieser je reglementierten Tätigkeiten erforderlich sind. Das heißt, es müssen hier konkret die Berufsqualifikationen bestimmt und in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften festgelegt werden, die eine Person zur Aufnahme oder Ausübung der reglementierten Tätigkeiten „besitzen“ muss. Dabei ist vor allem didaktisch zu beachten, dass diese Berufsqualifikationen entsprechend dem obigen Berufsbegriff in ihrer „Berufsfachlichkeit“ und nach Inhalt und Niveau zu bestimmen sind und hierbei möglichst einem einheitlichen Qualifikationsmodell wie z.B. dem seit 2008 geltenden EQF³⁵ folgen. Von daher ist für und bei jeder Reglementierung der nachfolgende weitere dritte Schritt mit unmittelbarem Blick auf die Anerkennungsverfahren von großer didaktischer Bedeutung:

3. Bestimmung und Beschreibung der Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau, die eine Person zur Aufnahme und (berufs- und fachgerechten) Ausübung der jeweils reglementierten Tätigkeiten „besitzen“ muss. Die Beschreibung dieser Qualifikationen sollte dabei möglichst einem einheitlichen Qualifikationsmodell wie z.B. zum EQF folgen.

Wenn also „ein Mitgliedstaat, der den Zugang zu einem reglementierten Beruf oder dessen Ausübung in seinem Hoheitsgebiet an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen knüpft“ (EG 2005, Titel 1, Artikel 1, Gegenstand), damit zu Recht zum einen die entsprechenden Qualifikationen „hoheitlich“ festlegt und einfordert, so stellt diese Festlegung zum anderen aber eine große didaktische Herausforderung dar. Denn wie die Praxis in Europa zeigt, werden die Qualifikationsanforderungen nach Inhalt und Niveau vielfach nicht **direkt** und konkret definiert und beschrieben. Vielmehr wird stattdessen oft ein ganz bestimmter Sach- oder Fachkundenachweis oder der Nachweis einer Unterrichtung oder Unterweisung zu x Inhalten im Umfang von y Stunden oder ein bestimmter Ausbildungs-, Trainings- oder Befähigungsnachweis gefordert. Damit werden und sind die eigentlichen Qualifikationsanforderungen aber nicht mehr direkt erkennbar, sondern nur noch sehr **indirekt** durch z.B. einen Unterrichtsnachweis mit der Angabe von Schu-

³⁵ Vgl. „The European Qualifications Framework (EQF) for Lifelong Learning (leaflet)“ z.B. in: EK Europäische Kommission - GD Bildung und Kultur: Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008 (EK 2008)

lungsinhalten.³⁶ Muss z.B. aus einem Befähigungsnachweis dann nur hervorgehen, dass der Inhaber lediglich zu bestimmten Inhalten oder Vorschriften unterwiesen worden ist (vgl. ebenda³⁶), hier also ein Nachweis ohne Qualifikationsprüfung vorliegt, so bleibt dabei zudem oft unklar, ob überhaupt und welche Berufsqualifikationen der Nachweisinhaber eigentlich und wirklich besitzt.

Werden in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften die je geforderten Berufsqualifikationen somit nicht konkret bestimmt und festgelegt, so wirkt sich dies ohne Zweifel und nicht immer zum Vorteil auch auf das gesamte weitere Nachweis- und Anerkennungsverfahren aus. Der Einfluss durch die europäische Richtlinie 2005/36/EG hierauf ist dabei eher gering, da danach auch allgemein „... „Berufsqualifikationen“ die Qualifikationen (sind), die durch einen Ausbildungsnachweis, einen Befähigungsnachweis nach Artikel 11 Buchstabe a Ziffer i und/oder Berufserfahrung nachgewiesen werden“ (vgl. EG 2005, Titel 1 Artikel 3 Abs. 1 b)). Mit dieser auch in den Ländern praktizierten eher einfachen Gleichsetzung von Nachweisen und Berufsqualifikationen kommt aber der Form und Qualität dieser Nachweise sowohl bei der Beschreibung der Anforderungen wie im Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen eine nicht unbedeutende Rolle zu. Werden hier insofern nochmals oft statt konkreter Berufsqualifikationen ganz spezielle Schulungs- oder Fachkundenachweise als Voraussetzung zur Tätigkeitsausübung in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften gefordert, so sollten wie zu den Qualifikationen mit dem EQF beim dritten Schritt empfohlen auch diese Nachweise in ihrer Struktur und Inhaltsbeschreibung möglichst einem vergleichbaren Konzept oder Modell folgen. Geforderte Fachkundenachweise z.B., zu denen im Unterschied zum obigen einfachen Unterweisungsnachweis beispielsweise im Detail sogar noch Inhalte und Form einer entsprechenden Fachkundeprüfung vorgegeben werden³⁷, sollten und könnten damit auch den klaren Charakter einer Qualifikationsanforderungsbeschreibung erhalten.

³⁶ So werden hier als ein Beispiel für die Tätigkeiten bei „Gegenständen mit Explosivstoff und pyrotechnischen Gegenständen der Kategorie P2 (§ 6 Absatz 6 Buchstabe c), die im Einzelnen erworben, aufbewahrt, verwendet oder verbracht werden wollen, von den Personen Qualifikationen zu deren Ausübung gefordert und anerkannt, wenn diese

1. ein nautisches Patent, einen Matrosenbrief oder ein Befähigungszeugnis zum Rettungsbootsmann besitzen und im Rahmen ihrer Berufsausbildung im Umgang mit den genannten Gegenständen und den dabei zu beachtenden Vorschriften unterwiesen worden sind,

2. einen amtlichen Berechtigungsschein für das Führen von Motorwasserfahrzeugen des Katastrophenschutzes, ein Sporthochseeschifferzeugnis, einen amtlichen Sportbootführerschein, einen Führerschein des Deutschen Segler-Verbandes oder des Deutschen Motor-Yachtverbandes oder einen Wasser- oder Bergwachttausweis des Roten Kreuzes oder einen Ausweis der Deutschen Lebensrettungsgesellschaft oder der Deutschen Gesellschaft zur Rettung Schiffbrüchiger besitzen oder

3. einen Befähigungsnachweis zum Führen von Hängegleitern, von Gleitflugzeugen und von Ultraleichtflugzeugen des Deutschen Hängegleiterverbandes, des Deutschen Aero-Clubs oder einer anderen vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung anerkannten Stelle besitzen.

Im Falle der Nummern 2 und 3 muß aus dem Befähigungsnachweis hervorgehen, daß der Inhaber im Rahmen seiner Ausbildung im Umgang mit den genannten Gegenständen und den dabei zu beachtenden Vorschriften unterwiesen worden ist“ (vgl. Bundesminister des Innern 2010, § 1, Abs. 3).

³⁷ Als ein Beispiel für solche Fachkundeprüfungen wird hier wiederum auf geforderte Qualifikationen zur Ausübung von Tätigkeiten mit Explosivstoff und pyrotechnischen Gegenständen Bezug genommen, zu denen es in der „Sprengstoffverordnung“ ab § 29 u.a. wie folgt heißt:

„(1) Die in der Prüfung nach § 9 Abs. 1 Nr. 2 und in der Prüfung nach § 9 Abs. 1 Nr. 2 in Verbindung mit § 27 Abs. 3 Satz 3 des Gesetzes nachzuweisende Fachkunde umfaßt

1. ausreichende technische Kenntnisse über

a) die Empfindlichkeit und Wirkungsweise von explosionsgefährlichen Stoffen sowie deren Handhabung und Anwendung,

b) die Ursachen und Folgen des Unbrauchbarwerdens von explosionsgefährlichen Stoffen,

c) die zu treffenden Maßnahmen zur Sicherheit des Lebens und der Gesundheit Beschäftigter oder Dritter und zur Abwendung von Gefahren für Sachgüter,

Sind durch die insgesamt dargestellten drei Schritte die wesentlichen Grundlagen und „Inhalte“ der Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten nun nochmals umfassend aufbereitet und jeweils in den Problemzusammenhang des Gutachtens gestellt, so sollen und können diese nachfolgend zum besseren Verständnis und zu mehr Transparenz zu den Verfahren und Problemen in der Praxis der Anerkennung von Berufsqualifikationen beitragen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass laut Ansatz der Richtlinie zur Gesamtheit der reglementierten Berufe drei verschiedene Verfahren bzw. Systeme der Qualifikations-Anerkennung vorgegeben und zu unterscheiden sind, wobei hier das „System der automatischen Anerkennung“ für die so genannten „sektoralen“ Berufe (siehe ²⁷) ja bereits oben angesprochen und kurz thematisiert wurde und im weiteren Rahmen des Gutachtens auch aus Sicht der Auftraggeber generell keinen Problemschwerpunkt bilden soll. Insofern erklären sich die abgestimmten nachfolgenden reglementierten „Beispielberufe“ im Wesentlichen auch aus ihrer spezifischen Bedeutung für die unmittelbare deutsch-dänische Grenzregion Schleswig - Sønderjylland.

2. ausreichende rechtliche Kenntnisse der Vorschriften über den Umgang und Verkehr mit explosionsgefährlichen Stoffen soweit die technischen und rechtlichen Kenntnisse für die Ausübung der jeweils beabsichtigten Tätigkeit erforderlich sind.

(2) Die zuständige Behörde soll eine abgelegte Prüfung als Nachweis der Fachkunde ganz oder teilweise nicht anerkennen, wenn seit deren Ablegung mehr als fünf Jahre verstrichen sind und der Antragsteller seit dem Zeitpunkt der Prüfung die erlaubnispflichtige Tätigkeit rechtmäßig nicht oder überwiegend nicht ausgeübt hat.

...

§ 31

(1) Die Prüfung ist mündlich abzulegen; es können zusätzlich schriftliche Prüfungsfragen gestellt werden. Zum Nachweis der Fachkunde für die Verwendung von pyrotechnischen Gegenständen, den Umgang mit Treibladungspulver für das nicht gewerbsmäßige Laden und Wiederladen von Patronenhülsen, zum Vorderladerschießen oder zum Böllerschießen ist außer der theoretischen in der Regel eine praktische Prüfung abzulegen.

...

§ 40

... kann die den Antrag stellende Person auf Wunsch an Stelle der ergänzenden Fachkundevermittlung eine Fachkundeprüfung über die betreffenden Sachgebiete ablegen (spezifische Fachkundeprüfung). Für die ergänzende Fachkundevermittlung gelten § 34 Absatz 1 und 2 sowie § 36 entsprechend.

(3) Ist für die angestrebte Tätigkeit eine Fachkundeprüfung vorgesehen, so kann die den Antrag stellende Person stattdessen an einer ergänzenden Fachkundevermittlung teilnehmen, sofern hierdurch eine der Fachkundeprüfung vergleichbare Beurteilung der Qualifikation gewährleistet wird“ (vgl. Bundesminister des Innern 2010, § 29, 31 und 40).

4 Beispiele reglementierter Berufe und Tätigkeiten und die Anerkennung geforderter Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark

Die Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten ob in Deutschland oder Dänemark beginnt z.B. immer aus der Sicht des Staates oder bestimmter Arbeits- und Berufsverbände und somit auch bezogen auf bestimmte Geschäfts- und Arbeitsfelder. Ziel und Ergebnis ist die konkrete Festlegung der zu reglementierenden beruflichen Tätigkeiten, wobei diese Festlegung nicht willkürlich erfolgen darf, sondern immer rechtlich z.B. mit dem Gesundheits- oder Arbeitsschutz begründet werden muss. Rechtlich abgesteckt und didaktisch konkretisiert wird damit der genaue Geltungsbereich einer beruflichen Reglementierung, der im Prinzip sowohl nur einzelne Tätigkeiten wie aber auch alle zu einem Beruf gehörenden Tätigkeiten umfassen kann. Sodann muss geklärt und bestimmt werden, welche Berufsqualifikationen eine Person „besitzen“ muss, um diese reglementierten beruflichen Tätigkeiten auszuüben bzw. um eine berufliche Zulassung oder Autorisierung hierfür zu erhalten. Zusammengefasst werden alle Ergebnisse einer Reglementierung meist in den so genannten staatlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dann auch wiederum die Grundlage für die Bearbeitung der möglichen Autorisierungen bilden.

Hierdurch wird zum einen zu „Recht“ verhindert, dass im Prinzip unzureichend qualifizierte Personen die - aus „guten“ Gründen - jeweils reglementierten beruflichen Tätigkeiten auszuüben. Zum anderen kann natürlich eine reglementierte Berufstätigkeit auch ganz ohne Beschränkung unter der Voraussetzung aufgenommen und ausgeübt werden, dass die Person, und zwar unabhängig ob In- oder Ausländer, die entsprechend geforderten Berufsqualifikationen besitzt und mit dem amtlichen Ergebnis der Anerkennung nachweist. Was hier nun insgesamt vom Ansatz und Verfahren her recht einfach klingt, ist in der Praxis aber meist relativ aufwendig und in der Umsetzung oft sehr kompliziert. Von daher sollen die nachfolgenden Beispiele auch zu einem besseren Verständnis und mehr Transparenz im spezifischen „Beziehungs-Dickicht“ der Berufsreglementierungen und Qualifikationsanerkennungen beitragen.

4.1 Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in den Geschäfts- und Arbeitsfeldern der Pflege und Altenpflege in Deutschland

4.1.1 Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege

Wer in den Geschäfts- und Arbeitsfeldern der Pflege und speziell der Altenpflege in Deutschland Dienstleistungen anbieten oder konkrete berufliche Erwerbstätigkeiten ausüben will, hat zunächst generell eine breite Vielfalt von gesetzlichen Vorgaben und Auflagen zu beachten. Insofern muss auch die Frage nach den hier reglementierten Berufen und Tätigkeiten bei der Analyse der dazu relevanten Gesetze und Verordnungen ansetzen, wobei zu diesen speziell in Deutschland sowohl die des Bundes als auch der jeweiligen Bundesländer - und hier insbesondere die von Schleswig-Holstein - zu berücksichtigen sind. Man kann aber auch erste Antworten

auf die Frage dadurch finden, indem die diversen öffentlichen Datenbanken der „reglementierten Berufe“ zunächst dazu befragt werden.

Wird hier zu Beginn die „Reglementierte Berufe Datenbank“ zum EU Binnenmarkt der Europäischen Kommission genutzt, so werden dort zum Arbeits- und Berufsfeld der Pflege für Deutschland insgesamt 9 reglementierte Berufe angegeben. Im Einzelnen sind dies:

- Altenpfleger/in
- Fusspfleger/in
- Krankenpflegerhelfer/in; Rettungsassistent/in
- Krankenschwester/Krankenpfleger; Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in
- Haus- und Familienpfleger/in; Sozialarbeiter/in; Sozialassistent/in.³⁸

Erweitert man die Suche auf weitere Portale und Datenbanken mit „Reglementierten Berufen“ direkt in Deutschland, so kommt hier zu den für die Pflege bereits genannten Berufen noch der folgende weitere reglementierte Beruf mit der Besonderheit hinzu, dass dieser Beruf nicht auf der Bundesebene, sondern je spezifisch in den Bundesländern für Deutschland reglementiert ist:

- Altenpflegehelfer/in (Quelle: siehe z.B. Abb. 4).

Auf der Grundlage der hier zur Pflege ja zunächst nur genannten reglementierten Berufe ist nun insgesamt noch weitgehend offen, welche beruflichen Tätigkeiten in der Pflege denn damit im Einzelnen und somit auch für jeden dieser „Pflegeberufe“ konkret reglementiert sind. Letztlich offen und unklar ist so speziell noch der Geltungsbereich der jeweiligen beruflichen Reglementierung. Denn wie eingangs bereits klärend erläutert, reicht hierzu generell wegen z.B. der kultur- und landesbedingten Berufsprägungen und -entwicklungen allein nur eine Berufsbezeichnung als Angabe aller inhaltlich reglementierten Berufstätigkeiten nicht aus. Zudem ist im Prinzip immer offen und zu klären, ob wirklich alle Berufstätigkeiten eines Berufes überhaupt und entsprechend begründet zu reglementieren sind. Denn Berufe und Tätigkeiten dürfen eigentlich ja nicht einfach mal so, sondern nur gezielt aus Gründen wie z.B. der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit reglementiert werden. Insofern müssten neben der konkreten Angabe der im Einzelnen reglementierten beruflichen „Pflegetätigkeiten“ immer auch die jeweiligen rechtlichen Begründungen für deren Reglementierung mit angegeben werden. Von daher ist es bezogen auf die Gesamtheit aller in den Geschäfts- und Arbeitsfeldern der Pflege und Altenpflege vorhandenen Berufstätigkeiten auch ganz sicher so, dass es für einige dieser Pflegetätigkeiten keinerlei entsprechende Begründung und damit eine Notwendigkeit zur Reglementierung gibt.

In diesem Kontext ist exemplarisch bezogen auf den reglementierten Beruf der Altenpfleger/in hier nochmals daran zu erinnern, dass ganz speziell zu diesem Beruf erst durch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 24. Oktober 2002 dessen Reglementierung bundesrechtlich bestätigt wurde. So wurde in diesem Urteil auch insbesondere festgestellt, dass der im Rahmen des Altenpflegegesetzes von 2000 definierte „Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers“, anders als der Beruf des Altenpflegehelfers und der Altenpflegehelferin, ein "anderer Heilberuf" i.S.d. Art. 74 Abs.1 Nr. 19 GG“ ist und von daher wie alle Heil- und Arztberufe eine gesetzliche Regelung der Berufs-Zulassung erfordert. Als rechtliche Begründung wurde dabei vor allem inhaltlich auf den Wandel der Berufstätigkeiten in der Altenpflege verwiesen, da bei diesen neben den „sozialpflegerischen“ Tätigkeiten heute doch mehr die „heilkundlichen“ Tätigkeiten den beruflichen

³⁸ Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm (29.03.2012)

Schwerpunkt bilden. Als damit neuer "anderer Heilberuf" wird der Beruf der Altenpfleger/in speziell hierdurch auch von dem Beruf der Altenpflegerhelfer/in unterschieden, da bei den Berufstätigkeiten der Altenpflegehelfer ein heilkundlicher Schwerpunkt nicht erkenn- und feststellbar war. Insofern bestand eigentlich nicht nur auf der Bundesebene ein Grund und eine Notwendigkeit den Beruf der Altenpflegerhelfer/in gesetzlich zu reglementieren.³⁹ Da wie ausgewiesen der Beruf der Altenpflegerhelfer/in aber vielfach in den Bundesländern ein reglementierter Beruf nach Landesrecht ist, ist nachfolgend natürlich der Geltungsbereich und die je landesspezifische Begründung dieser Reglementierung von Bedeutung.

The screenshot shows the 'DER EU-BINNENMARKT Reglementierte Berufe Datenbank' interface. At the top, there is a navigation bar with the European Commission logo and a star icon. Below the bar, the breadcrumb trail reads: 'Europäische Kommission > Binnenmarkt > Freizügigkeit von Fachkräften > Reglementierte Berufe Datenbank'. A search icon and a 'REGLEMENTIERTE BERUFE' button are visible. The main content area is titled 'Altenpfleger(in) (Deutschland)' with a German flag icon. There are four tabs: 'Allgemein', 'Niederlassung', 'Temporäre Mobilität', and 'Zuständige Behörde'. The 'Allgemein' tab is selected, showing the following information:

- Berufsgruppen:** Berufsbezeichnung: Altenpfleger/in / Altenfachbetreuer/in
- Identifizierung:** Berufsbezeichnung: Altenpfleger(in), Übersetzung: Nihil, Staat: Deutschland, Region: Alle Regionen
- Data:** Anerkennung unter der Richtlinie 2005/36/EG: Allgemeines System- primäre Anwendung; Nationale Gesetzgebung: Qualifikationsniveau: DSE - Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) , Art. 11 c; Nützliche Link: Nihil

Abb. 10: Der „Altenpfleger(in)“ als „reglementierter Beruf“ in Deutschland (EU database)⁴⁰

Um den Geltungsbereich und die Reglementierung der genannten Berufe und Tätigkeiten in der Pflege weiter und genauer zu erfassen, können und sollten nun zum einen direkt die Portale, Plattformen und Datenbanken zumindest etwas detailliertere Informationen und Hinweise dazu liefern. Wie anhand einiger Beispiele allerdings schnell zu erkennen ist (siehe z.B. Abb. 4 und Abb. 10), beschränken sich die hier oft unvollständigen Informationen und Hinweise meist auf weitere „Nützliche Links“, Gesetzgebungen oder „Zuständige Stellen“, die bei Nutzung und konkreten Fragen zudem nicht selten mehr Verwirrung als Klarheit stiften. Insofern kommt man zum anderen wie hier oft nicht umhin, die dazu relevanten Gesetze und Verordnungen möglichst in ihrer Gesamtheit selbst ausfindig zu machen und entsprechend auszuwerten. So sind und sollten auch in folgenden Gesetzen und Verordnungen weitere wesentliche Aussagen und Angaben zum Geltungsbereich und der Reglementierung wie ebenso später zur Ausübung der Berufe und Tätigkeiten in den Geschäfts- und Arbeitsfeldern der Pflege und Altenpflege zu finden sein:

³⁹ Vgl. Bundesverfassungsgericht: Pressemitteilung Nr. 94/2002 vom 24. Oktober 2002; <http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg94-02.html> (22.10.2011)

⁴⁰ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?action=regprof&id_regprof=9924 (29.03.2012)

- *BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – AltPflAPrV). Vom 26. November 2002 In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 81, ausgegeben zu Bonn am 29. November 2002, S. 4418ff*
- *(APAG SH 2004) Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz Schleswig-Holstein (Hrsg.): Gesetz zur Durchführung des Altenpflegegesetzes und zur Ausbildung in der Altenpflegehilfe vom 24. Juni 2004. In: Gesetz- und Verordnungsblatt Schleswig-Holstein 2004, 24. Juni 2004*
- *(SbStG SH 2009) Ministerin für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren (Hrsg.): Gesetz zur Stärkung von Selbstbestimmung und Schutz von Menschen mit Pflegebedarf oder Behinderung (Selbstbestimmungsstärkungsgesetz - SbStG) Pflegegesetzbuch Schleswig-Holstein - Zweites Buch vom 17. Juli 2009*
- *Minister für Arbeit, Soziales und Gesundheit Schleswig-Holstein (Hrsg.): Landesverordnung über stationäre Einrichtungen nach dem Selbstbestimmungsstärkungsgesetz (SbStG - Durchführungsverordnung - SbStG-DVO) vom 23. November 2011*
- *Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz - AltPflG) vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1690), das zuletzt durch Artikel 29 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist.*
- *APOAPH, SH Landesverordnung über die Ausbildung und Prüfung in der Altenpflegehilfe (APOAPH) v. 13.03.2012; GVOBl. Schl.-H. S. 355 verkündet am 29. März 2012*
- *(SGB XI 2012) Elftes Buch Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014), das durch Artikel 13 Absatz 27 des Gesetzes vom 12. April 2012 (BGBl. I S. 579) geändert worden ist.*

Erst auf der Grundlage und nach der gezielten Auswertung dieser Gesetze und Verordnungen lassen sich bezogen auf den Geltungsbereich der reglementierten Berufe und Tätigkeiten und anhand der verschiedenen Geschäfts- und Arbeitsfelder in der Pflege und Altenpflege nun auch die Reglementierungen der einzelnen Berufe tätigkeitsbezogen differenzieren. Da dies hier nicht für alle reglementierten „Pflegeberufe“ erfolgen kann, soll dazu nachfolgend wiederum vor allem der reglementierte Beruf der „Altenpfleger/in“ im Mittelpunkt stehen.

Letztlich basierend auf dem bekannten Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom Oktober 2002 und konkret nach dem aktuellen „Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz - AltPflG) vom 25. August 2003“ ist sogleich im § 1 dieses Bundesgesetzes geregelt:

„Die Berufsbezeichnungen "Altenpflegerin" oder "Altenpfleger" dürfen nur Personen führen, denen die Erlaubnis dazu erteilt worden ist. Personen mit einer Erlaubnis nach Satz 1, die über eine Ausbildung nach § 4 Abs. 7 verfügen, sind im Rahmen der ihnen in dieser Ausbildung vermittelten erweiterten Kompetenzen zur Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten berechtigt“ (AltPflG 2011, § 1).

Danach besteht die Reglementierung zum Beruf der „Altenpfleger/in“ zunächst mal nur darin, dass nur Personen mit einer entsprechenden Erlaubnis die Berufsbezeichnung führen dürfen. Die Reglementierung ist damit an dieser Stelle wohl „bewusst“ - aber ohne nähere Begründung - nicht auf die Ausübung bestimmter „Altenpflegetätigkeiten“ bezogen worden, sondern nur auf das Führen der Berufsbezeichnung. Im Grundsatz hat dies die Bedeutung, dass eigentlich jede Person und damit auch ob In- oder Ausländer/in prinzipiell alle „Altenpflegetätigkeiten“ ausüben könnte. Sie darf nur dabei nicht die Berufsbezeichnung „Altenpfleger/in“ führen. Es sei denn, es gäbe eine weitere Regelung, so dass bestimmte „Altenpflegetätigkeiten“ nur von Personen mit der Erlaubnis zum Führen der entsprechenden Berufsbezeichnung ausgeübt werden dürfen. Eine

solche Regelung gibt es aber in dem Altenpflegegesetz nicht. Im Gesetz wird aber im Weiteren sehr detailliert sogleich im § 2 geregelt, wie man zu der Erlaubnis zum Führen der entsprechenden Berufsbezeichnung kommt und zwar zunächst vor allem laut Abs. 1 wie folgt:

„(1) Die Erlaubnis nach § 1 ist auf Antrag zu erteilen, wenn die antragstellende Person

- 1. die durch dieses Gesetz vorgeschriebene Ausbildung abgeleistet und die jeweils vorgeschriebene Prüfung bestanden hat,*
- 2. sich nicht eines Verhaltens schuldig gemacht hat, aus dem sich die Unzuverlässigkeit zur Ausübung des Berufs ergibt,*
- 3. nicht in gesundheitlicher Hinsicht zur Ausübung des Berufs ungeeignet ist und*
- 4. über die für die Ausübung der Berufstätigkeit erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt“ (AltPflG 2011, § 2 Abs. 1).*

Hiernach ist für die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung von zentraler Bedeutung, dass die noch im Gesetz sehr umfangreich in den §§ 3 bis 9 beschriebene Ausbildung zum/zur „Altenpfleger/in“ mit erfolgreicher Prüfung nachgewiesen wird. Und da eine Ausbildung ja letztlich immer für die Ausübung der beruflichen Tätigkeiten qualifizieren soll, kann nun auch über die gesamten Ausbildungsinhalte quasi indirekt auf die mit der „erlaubten“ Berufsbezeichnung im Detail verbundenen „Altenpflegetätigkeiten“ geschlossen werden. Diese markieren damit auch zugleich im Sinne der Reglementierung den Geltungsbereich der zum Beruf „Altenpfleger/in“ über das Führen der Berufsbezeichnung insgesamt reglementierten „Altenpflegetätigkeiten“.

Zu der im Gesetz in den §§ 3 bis 9 beschriebenen Ausbildung werden die relevanten Ausbildungsinhalte für die Ausbildungsdauer von drei Jahren und den theoretischen und praktischen Unterricht sowie der praktischen Ausbildung insgesamt vorab im § 3 wie folgt aufgeführt:

„(1) Die Ausbildung in der Altenpflege soll die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, die zur selbständigen und eigenverantwortlichen Pflege einschließlich der Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen erforderlich sind. Dies umfasst insbesondere:

- 1. die sach- und fachkundige, den allgemein anerkannten pflegewissenschaftlichen, insbesondere den medizinisch-pflegerischen Erkenntnissen entsprechende, umfassende und geplante Pflege,*
- 2. die Mitwirkung bei der Behandlung kranker alter Menschen einschließlich der Ausführung ärztlicher Verordnungen,*
- 3. die Erhaltung und Wiederherstellung individueller Fähigkeiten im Rahmen geriatrischer und gerontopsychiatrischer Rehabilitationskonzepte,*
- 4. die Mitwirkung an qualitätssichernden Maßnahmen in der Pflege, der Betreuung und der Behandlung,*
- 5. die Gesundheitsvorsorge einschließlich der Ernährungsberatung,*
- 6. die umfassende Begleitung Sterbender,*
- 7. die Anleitung, Beratung und Unterstützung von Pflegekräften, die nicht Pflegefachkräfte sind,*
- 8. die Betreuung und Beratung alter Menschen in ihren persönlichen und sozialen Angelegenheiten,*
- 9. die Hilfe zur Erhaltung und Aktivierung der eigenständigen Lebensführung einschließlich der Förderung sozialer Kontakte und*
- 10. die Anregung und Begleitung von Familien- und Nachbarschaftshilfe und die Beratung pflegender Angehöriger.*

Darüber hinaus soll die Ausbildung dazu befähigen, mit anderen in der Altenpflege tätigen Personen zusammenzuarbeiten und diejenigen Verwaltungsarbeiten zu erledigen, die in unmittelbarem Zusammenhang mit den Aufgaben in der Altenpflege stehen“ (AltPflG 2011, § 3 Abs. 1).

In der Interpretation würden damit zum Geltungsbereich der reglementierten „Altenpflege-tätigkeiten“ zunächst allgemein all die Tätigkeiten gehören, die insgesamt die selbständige und eigenverantwortliche Pflege einschließlich der Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen umfassen. Und im Detail wären dies z.B. die reglementierten Tätigkeiten zur Gesundheitsvorsorge einschließlich der Ernährungsberatung oder die zur umfassenden Begleitung Sterbender. Allerdings ist dies an dieser Stelle nur die Interpretation, da sich die Reglementierung zum Beruf „Altenpfleger/in“ ja laut § 1 eigentlich nur auf das Führen der Berufsbezeichnung und sich nicht direkt auf die Ausübung z.B. der Tätigkeiten zur Gesundheitsvorsorge einschließlich der Ernährungsberatung bezieht.

Erweitert man so auch noch mal den Blick zur Reglementierung über den einzelnen Beruf in Deutschland hinaus, so lassen sich vor allem nach dem Sozialgesetzbuch (SGB XI) die „Pflege-tätigkeiten“ für folgende Geschäfts- und Arbeitsfelder der Pflege und Altenpflege berufsübergreifend unterscheiden:

- A. Leistungen bei häuslicher Pflege
- B. Teilstationäre Pflege und Kurzzeitpflege
- C. Vollstationäre Pflege
- D. Pflege in vollstationären Einrichtungen der Hilfe für behinderte Menschen.

Und nach den allgemeinen Vorschriften des SGB XI gilt zu diesen Geschäfts- und Arbeitsfeldern für die generellen Tätigkeiten wie „pflegen, versorgen und betreuen der Pflegebedürftigen“ als berufsübergreifende „Pflicht“ bzw. Verpflichtung, dass all diese „Pflegetätigkeiten“ immer nach bzw. „entsprechend dem allgemein anerkannten Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse“ auszuführen sind (vgl. SGB XI 2012, § 11 Abs. 1). Von daher könnte man auch allein nach dieser Gesetzespassage im § 11 schon festhalten, dass all die Tätigkeiten zum „pflegen, versorgen und betreuen der Pflegebedürftigen“ eigentlich bereits reglementiert sind, da sie wegen der „Pflicht“ ja prinzipiell nur ausgeführt werden dürfen, wenn dazu die Qualifikation mindestens dem „anerkannten Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse“ entspricht. Diese Verpflichtung und Anforderung betrifft an dieser Stelle allerdings vorerst nur die allgemeine Erbringung der Dienstleistung „Pflege“ und hier z.B. von einer Pflegeeinrichtung wie einem Pflegeheim oder von einem Pflegedienst. Insofern hat zunächst auch nur eine Einrichtung als solche diese Verpflichtung bzw. qualifikationsbezogene Anforderung zur Tätigkeitsausübung zu erfüllen, wobei hier weitere Auflagen und Vorgaben von Bedeutung sind.

So gibt hierzu im Weiteren der Gesetzgeber z.B. den ambulanten wie stationären Pflegeeinrichtungen relativ konkret vor, dass die Pflegebedürftigen nur „unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft“ zu pflegen und zu versorgen sind (vgl. SGB XI 2012, § 71 Abs. 1 und 2). Damit ist hier auch begrifflich neu eine „**verantwortliche Pflegefachkraft**“ eingeführt, die als „Pflegefachkraft“ letztlich aber mehr in einer Funktion die ständige Verantwortung für alle Tätigkeiten in der Pflege - ausgeführt von wem auch immer - hat und übernimmt. Für diese „verantwortliche Pflegefachkraft“ wird allerdings im Gesetz nun nicht explizit ein detailliertes Berufsbild mit klaren Tätigkeitsangaben definiert, so dass auch beruflich nicht nur der Geltungs- und Verantwortungsbereich inhaltlich unklar bleibt und eigentlich konkret fehlt. So wird hierzu auch mehr indirekt und in einer eher offenen Weise eine Berufsqualifikation gefor-

dert, nach der für eine „Anerkennung als verantwortliche Pflegefachkraft neben dem Abschluss einer Ausbildung als

1. *Gesundheits- und Krankenpflegerin / Gesundheits- und Krankenpfleger,*
2. *Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin / Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger oder*
3. *Altenpflegerin / Altenpfleger*

eine praktische Berufserfahrung in dem erlernten Ausbildungsberuf von zwei Jahren innerhalb der letzten fünf Jahre erforderlich“ und nachzuweisen ist (vgl. SGB XI 2012, § 71 Abs. 3)⁴¹. Damit ist einerseits festzuhalten, dass sowohl das Berufsbild einer „**verantwortlichen Pflegefachkraft**“ wie auch deren Berufsqualifikation relativ offen und unklar bleiben. Andererseits wird durch die hiermit eingeführte Pflegefachkraft sicher gestellt, dass Pflegebedürftige überhaupt und mindestens „unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft“, mit welchen auf die Pflgetätigkeiten bezogenen „Berufs- oder Fachqualifikationen“ auch immer, gepflegt und versorgt werden. Dennoch bleibt gerade durch diese Regelung und besonders der funktionsbezogenen Formulierung „unter Verantwortung“ noch eine Unschärfe zu den Reglementierungen hinsichtlich der Qualifikationen des gesamten Pflegepersonals, da wie oben bereits angedeutet und ausgeführt ja grundsätzlich auch „Nichtfachkräfte“ Pflgetätigkeiten ausführen können (und dürfen). Oder wie es direkt teils z.B. in der SbStG SH-Durchführungsverordnung gesetzlich heißt: „Betreuende und pflegerische Tätigkeiten sind durch Fachkräfte oder unter angemessener Beteiligung von Fachkräften wahrzunehmen“ (SbStG-DVO 2011, § 10 Abs. 1). Ist insofern zum einen in Pflegeeinrichtungen immer von mindestens einer beschäftigten Fachkraft auszugehen, auch muss z.B. „in stationären Pflegeeinrichtungen zu jeder Tages- und Nachtzeit mindestens eine Pflegefachkraft anwesend sein“, so ist zum anderen immer in Abhängigkeit von der Art und Größe der Einrichtungen und der Geschäfts- und Arbeitsfelder ein angemessenes Verhältnis der eingesetzten Fach- und Hilfskräfte sicherzustellen. Konkret heißt es hierzu beispielsweise, dass „darüber hinaus in

1. *stationären Einrichtungen mit mehr als vier pflegebedürftigen Bewohnerinnen und Bewohnern oder*
2. *stationären Einrichtungen mit mehr als 20 nicht pflegebedürftigen Bewohnerinnen und Bewohnern*

insgesamt mindestens die Hälfte des Weiteren mit den Leistungsträgern vereinbarten Personals für Betreuung und Pflege Fachkräfte sein (müssen). Beschäftigte nach § 87 b des Elften Buches Sozialgesetzbuch sind dabei nicht zu berücksichtigen. Die Berechnung erfolgt anhand der Vollzeitäquivalente.

(2) Von den Anforderungen nach Absatz 1 kann mit Zustimmung der zuständigen Behörde abgewichen werden, wenn dies für eine fachgerechte Betreuung der Bewohnerinnen und Bewohner erforderlich oder ausreichend ist. Der Einsatz von Fachkräften hat entsprechend der Größe, der Konzeption und Bewohnerstruktur der Einrichtung zu erfolgen (SbStG-DVO 2011, § 10 Abs. 1 und 2).

Im Zusammenhang mit der obigen speziellen Reglementierung zum Führen der Berufsbezeichnung „Altenpfleger/in“ und dem hier als Reglementierung zur Pflege geforderten Mindest-

⁴¹ Im Weiteren heißt es hier u.a. noch: „Bei ambulanten Pflegeeinrichtungen, die überwiegend behinderte Menschen pflegen und betreuen, gelten auch nach Landesrecht ausgebildete Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspfleger sowie Heilerzieherinnen und Heilerzieher mit einer praktischen Berufserfahrung von zwei Jahren innerhalb der letzten fünf Jahre als ausgebildete Pflegefachkraft“ (SGB XI 2012, § 71 Abs. 3).

einsatz von „Fachkräften“ wird nun auch die entsprechend geforderte „Berufsbezeichnungserlaubnis“ in ihrer gesamten Reglementierungsbedeutung für die Berufsausübung in der Pflege möglicherweise etwas klarer. Denn wenn z.B. ein Altenpfleger zur Berufsausübung als Fachkraft in einer Pflegeeinrichtung, die laut Gesetz ja eine Mindestanzahl von Fachkräften braucht, eine Anerkennung als verantwortliche Pflegefachkraft erreichen will, dann muss er sich beruflich auch sicherlich offiziell so bezeichnen dürfen, wozu er also die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung nachweisen muss.

Damit wurden abschließend und beispielhaft nochmals die eher komplizierten Zusammenhänge zum Geltungsbereich und der Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege deutlich. Hierbei ist es insgesamt und trotz der vielen Gesetze und Regelungen aber nicht wirklich gelungen, den Geltungsbereich, also die im Einzelnen und in ihrer Gesamtheit jeweils reglementierten „Pflege- und Altenpflegeleistungen“, auch in Abgrenzung zu den ja teils nichtreglementierten „Pflege- und Altenpflegeleistungen“, klar zu erkennen und zu beschreiben. Wegen der mangelnden Transparenz ist es daher auch eher schwierig, die Begründungen zu den jeweils reglementierten „Pflege- und Altenpflegeleistungen“ aus dem Vorschriften-Geflecht von Gesetzen und Verordnungen zu entnehmen. In Ergänzung zu den dennoch ja vorliegenden Ergebnissen sollen nun nachfolgend die bisher nur im Ansatz thematisierten Fragen und Aussagen zu den für die reglementierten „Pflege- und Altenpflegeleistungen“ geforderten Berufsqualifikationen in der Pflege weitergehend und mit erstem Blick auf die Fragen der Anerkennung aufgenommen werden.

4.1.2 Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege

Ist und war es eher schwierig den Geltungsbereich der Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege zu erkennen und zu beschreiben, so gilt dies naheliegendermaßen natürlich ebenso zur Transparenz der für die reglementierten „Pflege- und Altenpflegeleistungen“ je geforderten Berufsqualifikationen. Die klare Bestimmung und Beschreibung der je geforderten Berufsqualifikationen ist aber die schlichte Voraussetzung dafür, dass bei einem späteren in- oder ausländischem Nachweis der entsprechenden Berufsqualifikationen auch im Abgleich deren Anerkennung ohne Probleme erfolgen kann.

Geht man hier beispielhaft wiederum von der Reglementierung zum Beruf der „Altenpfleger/in“ aus, so waren und sind die reglementierten „Altenpflegeleistungen“, für die dann zur beruflichen Ausübung entsprechende Berufsqualifikationen zu bestimmen und zu fordern wären, zunächst nicht direkt erkennbar. Als Reglementierung sind hier vielmehr eine Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung gefordert, für die dann als Nachweis allerdings schon direkt eine umfassende Berufsqualifikation, bestehend aus einer vorgeschriebenen Altenpflegeausbildung, persönlich gutem Verhalten, gesundheitlicher Eignung und berufsbezogener deutscher Sprachkompetenz, beschrieben und angegeben ist (vgl. AltPflG 2011, § 2 Abs. 1). Insofern könnte diese Berufsqualifikation auch insgesamt bereits als die Voraussetzung und Forderung für die Ausübung der reglementierten Tätigkeiten in der Altenpflege betrachtet werden. Jedoch ist hierbei nicht unproblematisch, dass die Berufsqualifikationen hier im Einzelnen nicht immer klar als Qualifikationsanforderungen nach Inhalt und Niveau beschrieben sind und insbesondere statt detaillierter Qualifikationen eine Altenpflegeausbildung konkret vorgeschrieben ist. Wie beim Beruf der Krankenschwester und Krankenpfleger gehört nun in Europa aber der Beruf der „Altenpfleger/in“ nicht zu den Berufen, bei denen laut KAPITEL III der europäischen Richtlinie

2005/36/EG die „Anerkennung auf der Grundlage der Koordinierung der Mindestanforderungen an die Ausbildung“ geregelt ist und so auch nicht statt der Berufsqualifikationen der „Grundsatz der automatischen Anerkennung der Ausbildungsnachweise“ gilt. Und da es zu der für Deutschland vorgeschriebenen Altenpflegeausbildung von daher keine europäische Ausbildungs-Koordinierung und damit vor allem ebenso keine automatische Anerkennung einer Altenpflegeausbildung gibt, sollten mit Blick auf die allgemeine Qualifikationsanerkennung und zur Problemvermeidung auch statt dessen besser die hier geforderten Berufsqualifikationen bestimmt und vorgeschrieben werden.

Nimmt man dazu als weiteres Beispiel noch die landesspezifische Reglementierung zum Beruf der „Altenpflegerhelfer/in“ nach dem Gesetz in Schleswig-Holstein von 2004 auf⁴², so sind auch hier wiederum die damit reglementierten „Altenpflegehilfetätigkeiten“ zunächst nicht klar und direkt erkennbar. Denn vergleichbar wie zum Beruf der „Altenpfleger/in“ heißt es im § 4 des Gesetzes entsprechend:

„(1) Die Berufsbezeichnungen „Altenpflegehelferin“ und „Altenpflegehelfer“ dürfen nur Personen führen, denen die Erlaubnis dazu erteilt worden ist.“

Und hinsichtlich dieser Erlaubnis wird in der „Landesverordnung über die Ausbildung und Prüfung in der Altenpflegehilfe (APOAPH)“ dann in § 1 wiederum im Kern eine detailliert vorgeschriebene Ausbildung gefordert:

„(1) Die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung „Altenpflegehelferin“ oder „Altenpflegehelfer“ ist auf Antrag zu erteilen, wenn die antragstellende Person

- 1. die nach dieser Verordnung vorgeschriebene Ausbildung absolviert und die staatliche Prüfung oder*
- 2. die Externenprüfung nach § 10 erfolgreich bestanden hat sowie*
- 3. sich nicht eines Verhaltens schuldig gemacht hat, aus dem sich die Unzuverlässigkeit zur Ausübung des Berufs ergibt und*
- 4. nicht in gesundheitlicher Hinsicht zur Ausübung des Berufs ungeeignet ist.*

(2) Außerhalb des Geltungsbereiches dieser Verordnung abgeschlossene Ausbildungen werden im Rahmen ihrer Gleichwertigkeit anerkannt. ...“ (APOAPH SH 2012, § 1 Abs. 1 und 2).

Somit kann auch hier nur indirekt über die durch Gesetz und Verordnung vorgeschriebene Ausbildung der Geltungsbereich der reglementierten „Altenpflegehilfetätigkeiten“ zum Beruf der „Altenpflegerhelfer/in“ bestimmt werden. Da die entsprechenden Ziele und Ausbildungsinhalte jedoch relativ allgemein und mehr im Sinne eines traditionellen „Stoffplans“ beschrieben sind, sind die zum reglementierten Beruf insgesamt gehörenden „Altenpflegehilfetätigkeiten“ auch nur wenig detailliert nach Inhalt und Niveau bestimmbar, wie dies die interpretierten relevanten Vor- und Angaben zur Ausbildung nachfolgend zeigen:

- Betreuung und Pflege alter Menschen lebensweltorientiert und individuell durchführen.*
- Pflege alter Menschen planen, durchführen, dokumentieren und evaluieren.*
- Alte Menschen personen- und situationsgerecht pflegen.*

⁴² Vgl. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz Schleswig-Holstein (Hrsg.): Gesetz zur Durchführung des Altenpflegegesetzes und zur Ausbildung in der Altenpflegehilfe vom 24. Juni 2004. In: Gesetz- und Verordnungsblatt Schleswig-Holstein 2004, 24. Juni 2004, Nr. 7 S. 152 (APAG SH 2004); APOAPH, SH Landesverordnung über die Ausbildung und Prüfung in der Altenpflegehilfe (APOAPH) v. 13.03.2012; GVOBl. Schl.-H. S. 355 verkündet am 29. März 2012 (APOAPH 2012)

- *Pflege infektionskranker Menschen, multimorbider alter Menschen, sterbender Menschen, ...*
- *Pflege dementer und gerontopsychiatrisch veränderter alter Menschen.*
- *Unterstützung alter Menschen bei der Lebensgestaltung.*
- *Alte Menschen bei der Tagesgestaltung und selbst organisierten Aktivitäten unterstützen.*
- *Bei der medizinischen Diagnostik und Therapie mitwirken.*
- *Alte Menschen bei der Wohnraum- und Wohnumfeldgestaltung, Ernährung und Haushalt unterstützen.*
- *An qualitätssichernden Maßnahmen in der Altenpflege mitwirken.*
- *Anleiten, beraten und Gespräche führen. (Vgl. APOAPH SH 2012)*

Betrachtet man diese „Altenpflegehilfetätigkeiten“ somit als zum reglementierten Beruf gehörend, so müssten die zur beruflichen Ausübung entsprechend erforderlichen Berufsqualifikationen bestimmt werden. Sie bilden dann sowohl die Basis für den Abgleich zur Anerkennung von Qualifikationsnachweisen und im Umkehrschluss natürlich auch genauso für die zur Altenpflegehilfe vorgeschriebene Ausbildung. Heißt es daher in der „Landesverordnung über die Ausbildung in der Altenpflegehilfe“, dass „außerhalb des Geltungsbereiches dieser Verordnung abgeschlossene Ausbildungen im Rahmen ihrer Gleichwertigkeit anerkannt werden“, so sollten hier ebenso und wie bereits oben zum reglementierten Beruf der „Altenpfleger/in“ vergleichbar gefordert, statt oder zumindest neben der Ausbildung auch besser die Berufsqualifikationen als Anforderungs- wie Anerkennungsbasis bestimmt und in die Vorschriften aufgenommen werden.

Sind damit die je geforderten Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege auch mit Blick auf die Nachweise und Anerkennungen meist gar nicht vorgegeben und nur indirekt erkennbar, so sollten sie gerade zur Problemvermeidung zukünftig dennoch immer für die Vorschriften bestimmt und angestrebt werden. Auch im Unterschied und zur Verbesserung der vorliegenden Praxis, sollten gerade die Anforderungsbeschreibungen, ob bezogen auf die Tätigkeiten oder die Berufsqualifikationen oder die Ausbildungen, deutlich differenzierter als bisher den Inhalt und das Niveau der geforderten Qualifikationen in Form der Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erkennen lassen. Insofern sollten sich auch die Berufsqualifikationen und Anforderungsbeschreibungen zum reglementierten Beruf der „Altenpfleger/in“ und zum reglementierten Beruf der „Altenpflegehelfer/in“ klarer und eindeutiger unterscheiden bzw. erstmal auch direkt erkennen lassen. Dies würde die Basis für alle Verfahren der Qualitätsbewertung und -erkennung in den Geschäfts- und Arbeitsfeldern der Pflege zugleich wesentlich verbessern.

4.1.3 Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege

Die Verfahren für die Anerkennung der Berufsqualifikationen sind auch für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege im Prinzip durch die europäische Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen geregelt und sollten sich von daher in Europa überwiegend unproblematisch durchführen lassen. Dass dem oft nicht so ist, zeigt aber die Praxis. Die nachfolgenden Beispiele gehen auch deshalb von obigen Analysen und Ergebnissen aus und nehmen dazu einige der nicht immer einfachen und zudem unter-

schiedlichen Verfahrensaspekte zur Qualifikationsanerkennung der reglementierten Pflegeberufe auf.

Auszugehen ist dazu von den folgenden oben bereits genannten und durch Bundes- und Ländergesetze in Deutschland reglementierten Pflegeberufen:

- Altenpfleger/in
- Fusspfleger/in
- Krankenpflegerhelfer/in; Rettungsassistent/in
- Krankenschwester/Krankenpfleger; Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in
- Haus- und Familienpfleger/in; Sozialarbeiter/in; Sozialassistent/in⁴³
- Altenpflegehelfer/in (Quelle: siehe z.B. Abb. 4).

Von diesen Berufen gehört einzig der Beruf der Krankenschwester und Krankenpfleger zu den so genannten "Sektoralen Berufen", für die laut der europäischen Richtlinie das schon genannte spezielle System der „*automatischen Anerkennung auf der Grundlage harmonisierter Mindestanforderungen an die Ausbildung*“ gilt. Von daher ist für die „Sektorberufe“ auch das gesamte Verfahren der Reglementierung wie Anerkennung grundsätzlich anders geregelt, da letztlich die Autorisierung zum Zugang und der Ausübung dieser Berufe auf einer vereinheitlichten Ausbildung basiert. Wird zum Beruf der Krankenschwester und Krankenpfleger somit eine entsprechend europäisch standardisierte Ausbildung nachgewiesen, wird zur autorisierten Berufsausübung diese praktisch ohne weitere Prüfung automatisch anerkannt.

Was bei den „sektoralen“ Berufen mit Blick auf die Anerkennung recht einfach klingt, stellt aber vorab bei der unter Beteiligung aller Länder zu erreichenden Harmonisierung bzw. Reglementierung der Mindestanforderungen an die jeweilige Ausbildung oft ein Problem dar. Denn zur Abstimmung und Harmonisierung der Ausbildungsinhalte, was selbst schon eine curriculare Herausforderung ist, muss ja vorher zunächst auch immer eine Verständigung über das entsprechende konkrete Berufsbild mit allen einzelnen Berufstätigkeiten hergestellt werden. Hier bezogen auf den Beruf der Krankenschwester und Krankenpfleger bedeutet dies eigentlich, dass es für diesen Beruf in Europa ein relativ einheitliches Berufsprofil gibt und somit über die nationalen Ländergrenzen hinweg die zum Beruf insgesamt gehörenden Tätigkeiten zu gut 100 % identisch sind.⁴⁴ Dies ist real aber recht schwierig und kaum gegeben, weil sich z.B. das Berufsbild der „Krankenschwester“ ja nicht nur im eigenen Land selbst mit den Jahren verändert und wandelt, sondern sich dieses in der Praxis auch international und entwicklungs- und kulturbedingt sicher in einigen „beruflichen“ Handlungs- und Aufgabenbereichen unterscheidet. Hinweise darauf sind Änderungen nicht nur in der Berufsbezeichnung, so wird statt vom Beruf „Krankenschwester“ heute z.B. eher von der „Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. dem Gesundheits- und Krankenpfleger“ gesprochen, sondern vor allem auch Änderungen in der Ein- und Abgrenzung einzelne Berufstätigkeiten. Von Bedeutung ist heute insbesondere die inzwischen ganz offizielle berufliche Unterscheidung zwischen den „Krankenschwestern / Krankenpflegern für all-

⁴³ Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm (29.03.2012)

⁴⁴ In der europäischen Richtlinie 2005/36/EG heißt es speziell in Artikel 32 „Ausübung der Tätigkeiten der Krankenschwester und des Krankenpflegers für allgemeine Pflege“ in Erwartung zu den konkreten Tätigkeiten eigentlich nur: „Für die Zwecke dieser Richtlinie sind die Tätigkeiten der Krankenschwester und des Krankenpflegers, die für die allgemeine Pflege verantwortlich sind, die Tätigkeiten, die unter den in Anhang V Nummer 5.2.2. aufgeführten Berufsbezeichnungen ausgeübt werden.“ Damit ist im Prinzip aber garnichts ausgesagt, da aus der im Anhang z.B. genannten maltesischen Berufsbezeichnung „Infermier Registrat tal-Ewwel Livell“ eben nicht die konkret ausgeübten Tätigkeiten eines Krankenpflegers erkennbar sind.

gemeine Pflege“ und den „Spezialisierten Krankenschwestern / Krankenpflegern“. Und vermutlich wegen der schon allgemein gegebenen Problematik, gehören nun die „Spezialisierten Krankenschwestern / Krankenpflegern“ formal nicht mehr zu der Berufsgruppe, für die das spezielle System der „automatischen Anerkennung“ zur Anwendung kommt. Insofern gibt es für diese Berufe der „Spezialisierten Krankenschwestern / Krankenpflegern“ auch keine europäisch abgestimmten oder harmonisierten Mindestanforderungen an die jeweilige Ausbildung. Die Verfahren zur Reglementierung wie Anerkennung für diese „Spezialisierten Pflegeberufe“ entsprechen somit wieder im Ansatz weitgehend denen der obigen anderen Pflegeberufe. Dennoch ist hier laut europäischer Richtlinie noch zu unterscheiden, ob es sich hierbei um „spezialisierte Krankenschwestern und Krankenpfleger, die keine Ausbildung für die allgemeine Pflege absolviert haben“, handelt oder um „spezialisierte Krankenschwestern und Krankenpflegern, die über einen Ausbildungsnachweis für eine Spezialisierung verfügen, der nach der Ausbildung zum Erwerb einer der in Anhang V Nummer 5.2.2. (der Richtlinie) aufgeführten Bezeichnungen erworben wurde“ (vgl. Richtlinie 2005/36/EG Artikel 10, Abs. e), f)). Somit ist im Prinzip für jeden einzelnen Verfahrens- und Anerkennungsfall auch zu überprüfen, ob und wie der jeweilige „Spezialisierte Pflegeberuf“ mit dem Beruf der „Krankenschwester / Krankenpfleger für allgemeine Pflege“ im Zusammenhang steht und wie dieser nach Berufs- oder Ausbildungsänderung sogar evtl. auf Antrag noch landesspezifisch in die europäische Richtlinie aufzunehmen ist. Gibt es so eigentlich generell vielfältige länderspezifische „Änderungen zu den Anhängen II und V der Richtlinie 2005/36/EG“, die über einzelne Verordnungen der EU den Ländern laufend zwecks aktueller Berücksichtigung vor allem bei der „automatischen Anerkennung“ mitgeteilt werden, so kann dies hier ebenso nun für die „Spezialisierten Pflegeberufe“ gelten, wie dies beispielsweise mal in 2011 vom Land Österreich wie folgt explizit beantragt wurde:

„(1) Österreich hat die Aufnahme von zehn Ausbildungsgängen in der Gesundheits- und Krankenpflege in Anhang II der Richtlinie 2005/36/EG beantragt. Diese Ausbildungsgänge sind in der Gesundheits- und Krankenpflege-Spezialaufgaben-Verordnung (GuK-SV, BGBl. II Nr. 452/2005) und der Gesundheits- und Krankenpflege- Lehr- und Führungsaufgaben-Verordnung (GuK-LFV, BGBl. II Nr. 453/2005) geregelt.

(2) Da diese österreichischen Ausbildungsgänge dem in Artikel 11 Buchstabe c Ziffer i der Richtlinie 2005/36/EG vorgesehenen Ausbildungsniveau entsprechen und eine vergleichbare Berufsbefähigung vermitteln sowie auf eine vergleichbare berufliche Funktion und Verantwortung vorbereiten, ist ihre Aufnahme in Anhang II der Richtlinie 2005/36/EG auf der Grundlage des Artikels 11 Buchstabe c Ziffer ii gerechtfertigt“ (EK 2011c, Abs. 1 und 2).

Durch das Spezifische der hier zur Aufnahme in die Richtlinie beantragten Ausbildungsgänge kann es im Prinzip wie gezeigt auch bei den späteren Ergebnissen der Bewertung und Anerkennung immer nur um eine eher diffuse und weiche „vergleichbare Berufsbefähigung“ oder „vergleichbare berufliche Funktion und Verantwortung“ gehen. Sehr einsichtig wird dies an den in 2011 konkret geänderten „Anhängen II und V der Richtlinie 2005/36/EG“ mit den wie beantragt neu aufgenommenen zehn „österreichischen Ausbildungsgängen“ in der Gesundheits- und Krankenpflege:

- „1. In Anhang II Nummer 1 ist unter dem Eintrag „in Österreich“ Folgendes hinzuzufügen:*
- Sonderausbildung in der Kinder- und Jugendlichenpflege*
 - Sonderausbildung in der psychiatrischen Gesundheits- und Krankenpflege*
 - Sonderausbildung in der Intensivpflege*
 - Sonderausbildung in der Kinderintensivpflege*
 - Sonderausbildung in der Anästhesiepflege*

- *Sonderausbildung in der Pflege bei Nierenersatztherapie*
- *Sonderausbildung in der Pflege im Operationsbereich*
- *Sonderausbildung in der Krankenhaushygiene ...“ (ebenda, Anhang 1).*

Bezieht man an dieser Stelle nochmals speziell z.B. den in Deutschland ja als Beruf reglementierten „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in“ mit in die hier inzwischen doch sehr spezialisierten Fragen der Qualifikationsanerkennung ein, so könnte ein Ergebnis sein, dass evtl. genau mit diesem Beruf zur österreichischen „Sonderausbildung in der Kinder- und Jugendlichenpflege“ und der „Sonderausbildung in der Kinderintensivpflege“ eine vergleichbare Berufsbefähigung nachweis- und somit auch anerkenntbar wäre. Dies bestätigt letztlich aber nur, dass es hier zunehmend mehr um die Fragen der Vergleichbarkeit bzw. Gleichwertigkeit von Ausbildungen geht, statt um die Anerkennung von für bestimmte Tätigkeiten geforderte und nachgewiesene Berufsqualifikationen.

Betrachtet man abschließend als weiteres Beispiel dazu den reglementierten Beruf der „Altenpfleger/in“, so gehört dieser zu der Berufsgruppe, für die laut Richtlinie 2005/36/EG zum Verfahren der Anerkennung das allgemeine „System der gegenseitigen Anerkennung von Berufsqualifikationen auf Basis der Ausbildungs- bzw. Befähigungsnachweise“ gilt. Im Einzelnen ist dies in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften aber speziell für diesen Beruf mit der schon oben erläuterten Besonderheit geregelt, dass „die Berufsbezeichnungen "Altenpflegerin" oder "Altenpfleger" nur Personen führen dürfen, denen die Erlaubnis dazu erteilt worden ist“ (AltPflG 2011, § 1). Und entsprechend geht es hier im Verfahren der Qualifikationsanerkennung eigentlich im Kern um den Erhalt dieser Erlaubnis, wozu es in den Vorschriften bei einer z.B. in Dänemark erworbenen Berufsqualifikation durch z.B. eine abgeschlossene Ausbildung heißt:

„(3) Eine außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes erworbene abgeschlossene Ausbildung erfüllt die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nr. 1 (hier die ab § 3 vorgeschriebene Ausbildung und Prüfung!), wenn die Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes gegeben ist. In die Prüfung der Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes sind bei antragstellenden Personen, die Staatsangehörige eines anderen Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes sind, die in anderen Staaten absolvierten Ausbildungsgänge oder die in anderen Staaten erworbene Berufserfahrung einzubeziehen. Die Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes im Sinne des Satzes 1 wird bei ihnen anerkannt, wenn

- 1. sie einen Ausbildungsnachweis vorlegen, aus dem sich ergibt, dass sie bereits in einem anderen Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes als Altenpflegerin oder Altenpfleger anerkannt wurden,*
- 2. sie über eine dreijährige Berufserfahrung in der Altenpflege im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der den Ausbildungsnachweis anerkannt hat, verfügen und*
- 3. der Mitgliedstaat, der die Ausbildung anerkannt hat, diese Berufserfahrung bescheinigt.*

Ist die Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes nach den Sätzen 1 bis 3 nicht gegeben oder ist eine Prüfung der Gleichwertigkeit des Ausbildungsstandes nur mit unangemessenem zeitlichen oder sachlichen Aufwand möglich, weil die erforderlichen Unterlagen und Nachweise aus Gründen, die nicht in der Person der Antragsteller oder der Antragstellerinnen liegen, von diesen nicht vorgelegt werden können, ist ein gleichwertiger Kenntnisstand nachzuweisen. Der Nachweis wird durch das Ablegen einer Prüfung erbracht, die sich auf den Inhalt der staatlichen Abschlussprüfung erstreckt. Bei antragstellenden Personen nach Satz 2 hat sich diese Prüfung auf diejenigen Bereiche zu beschränken, in denen ihre Ausbildung hinter der in diesem Gesetz und der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung geregelten Ausbildung zurückbleibt.

(4) Für Personen, die eine Erlaubnis nach § 1 beantragen, gilt die Voraussetzung des Absatzes 1 Nr. 1 als erfüllt, wenn aus einem in einem anderen Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes erworbenen Diplom hervorgeht, dass dessen Inhaberin oder Inhaber eine Ausbildung abgeschlossen hat, die in diesem Staat für den Zugang zu einem dem Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers entsprechenden Beruf erforderlich ist. Diplome im Sinne dieses Gesetzes sind Ausbildungsnachweise gemäß Artikel 3 Abs. 1 Buchstabe c der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. EU Nr. L 255 S. 22, 2007 Nr. L 271 S. 18) in der jeweils geltenden Fassung, die bescheinigen, dass das Berufsqualifikationsniveau der Inhaberin oder des Inhabers zumindest unmittelbar unter dem Niveau nach Artikel 11 Abs. 1 Buchstabe c der Richtlinie 2005/36/EG liegt. Satz 2 gilt auch für einen Ausbildungsnachweis oder eine Gesamtheit von Ausbildungsnachweisen, die von einer zuständigen Behörde in einem Mitgliedstaat ausgestellt wurden, sofern sie eine in der Gemeinschaft erworbene abgeschlossene Ausbildung bescheinigen, von diesem Mitgliedstaat als gleichwertig anerkannt wurden und in Bezug auf die Aufnahme oder Ausübung des Berufs der Altenpflegerin und des Altenpflegers dieselben Rechte verleihen oder auf die Ausübung dieses Berufs vorbereiten. Satz 2 gilt ferner für Berufsqualifikationen, die zwar nicht den Erfordernissen der Rechts- oder Verwaltungsvorschriften des Herkunftsmitgliedstaats für die Aufnahme oder Ausübung des Berufs der Altenpflegerin und des Altenpflegers entsprechen, ihrer Inhaberin und ihrem Inhaber jedoch nach dem Recht des Herkunftsmitgliedstaats erworbene Rechte nach den dort maßgeblichen Vorschriften verleihen. Antragstellende Personen mit einem Ausbildungsnachweis aus einem Vertragsstaat des Europäischen Wirtschaftsraumes haben einen höchstens dreijährigen Anpassungslehrgang zu absolvieren oder eine Eignungsprüfung abzulegen, wenn

- 1. ihre nachgewiesene Ausbildungsdauer mindestens ein Jahr unter der in diesem Gesetz geregelten Ausbildungsdauer liegt,*
- 2. ihre Ausbildung sich auf Lernfelder bezieht, die sich wesentlich von denen unterscheiden, die durch die Ausbildung nach diesem Gesetz und der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vorgeschrieben sind,*
- 3. der Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers eine oder mehrere reglementierte Tätigkeiten umfasst, die im Herkunftsmitgliedstaat der antragstellenden Person nicht Bestandteil des dem Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers entsprechenden Berufs sind, und wenn dieser Unterschied in einer besonderen Ausbildung besteht, die nach diesem Gesetz und der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung gefordert wird und sich auf Lernfelder bezieht, die sich wesentlich von denen unterscheiden, die von dem Ausbildungsnachweis abgedeckt werden, den die antragstellende Person vorlegt,*
- 4. ihr Ausbildungsnachweis lediglich eine Ausbildung auf dem in Artikel 11 Buchstabe b der Richtlinie genannten Niveau bescheinigt und*

ihre nachgewiesene Berufserfahrung nicht zum Ausgleich der unter den Nummern 1 bis 4 genannten Unterschiede geeignet ist. Die antragstellenden Personen haben das Recht, zwischen dem Anpassungslehrgang und der Eignungsprüfung zu wählen.

(5) Die Absätze 3 und 4 gelten entsprechend für Drittstaaten und Drittstaatsangehörige, soweit sich hinsichtlich der Anerkennung von Ausbildungsnachweisen nach dem Recht der Europäischen Gemeinschaften eine Gleichstellung ergibt“ (AltPflG 2011, § 1, Abs. 3, 4 und 5).

Der dargestellte Auszug aus den Rechts- und Verwaltungsvorschriften zeigt notwendigerweise die hier doch sehr umfassenden und teils schwierigen Regelungen zur Qualifikationsanerkennung bei Nachweis der nicht in Deutschland vorgeschriebenen Ausbildung zum Beruf „Alten-

pfleger/in“. Für beispielsweise Dänemark wäre wie für viele andere Länder ein Hauptproblem, dass es diesen Beruf und eine entsprechende Ausbildung gar nicht gibt und so auch von Personen kein „Ausbildungsnachweis vorgelegt werden kann, aus dem sich ergibt, dass sie bereits ... (in Dänemark) als Altenpflegerin oder Altenpfleger anerkannt wurden“. Dies wäre aktuell evtl. nur von Personen aus Österreich, Schweiz oder Finnland möglich, da dieser oder ein vergleichbarer Beruf bisher nur in diesen Ländern vorhanden ist.⁴⁵ Allerdings und wie in der Schweiz nur als „Assistant en gériatrie“ (Assistentenberuf) ohne Angabe des Qualifikationsniveaus⁴⁶ oder wie in Österreich und Finnland statt mit der eigentlich geforderten „postsekundären Ausbildung“ (Art. 11c) nur mit einer Ausbildung auf Sekundarniveau (Art. 11b). Diese Ausbildung würde aber wohl noch akzeptiert und anerkannt werden, da „das Berufsqualifikationsniveau der Inhaberin oder des Inhabers zumindest unmittelbar unter dem Niveau nach Artikel 11 Abs. 1 Buchstabe c der Richtlinie 2005/36/EG liegt“.

Mit Blick auf eine Qualifikationsanerkennung, die vor allem nicht direkt auf dem Nachweis der in Deutschland vorgeschriebenen Ausbildung zum Beruf „Altenpfleger/in“ basiert, kann somit aufgrund der insgesamt doch eher komplizierten Regelungen von überwiegend eher schwierigen Verfahren mit den bekannten Problemen für die berufliche Mobilität der Arbeitskräfte ausgegangen werden. Dies trifft vergleichbar auf entsprechende Anerkennungsverfahren zum landesrechtlich reglementierten Beruf „Altenpflegehelfer/in“ zu, da es dort zum Verfahren und den Regelungen u.a. ebenso heißt: „Im Übrigen sind die Bestimmungen des Altenpflegegesetzes entsprechend anzuwenden“ (APOAPH SH 2012, § 4 Abs. 5).



Abb. 11: Ausbildung zum "Social- og sundhedshjælper" und "Social- og sundhedsassistent" in Dänemark⁴⁷

Nimmt man hier ein darauf bezogenes Beispiel noch mal für Dänemark auf, wo es ja entsprechende Berufe und Ausbildungen nicht direkt zur Altenpflege gibt, so könnten Personen, die in der Altenpflege in Deutschland arbeiten wollen, z.B. die folgenden in Dänemark abgeschlossenen Ausbildungen haben: "Social- og sundhedshjælper" und "Social- og sundhedsassistent" (siehe Abb. 11). Sie könnten aber z.B. auch eine auf höherem Qualifikationsniveau liegende Ausbildung zur „Sygeplejerske“ (Krankenschwester) haben. Nach den dänischen Ausbildungsnachweisen liegen alle drei Ausbildungen bzw. Qualifikationen zur „Pflege“ auf je unterschiedlichen Qualifikationsniveaus, wovon letztlich auch nur mit der Ausbildung zur „Sygeplejerske“ das

⁴⁵ Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?action=profession&id_profession=1180&from=regprof&id_regprof=9924 (29.03.2012)

⁴⁶ Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?action=regprof&id_regprof=15459&id_profession=1180&tab=countries&qid=2&mode=asc&pagenum=1 (29.03.2012)

⁴⁷ http://www.ug.dk/uddannelser/erhvervsuddannelsereudveud/sundhedomsorgogpaedagogik/social_og_sundhedsuddannelsen.aspx (29.08.2010)

zum Beruf „Altenpflegehelfer/in“ entsprechend geforderte Qualifikationsniveau direkt gut erreicht wird. Zunächst noch nur auf das Qualifikationsniveau bezogen könnte hier nach Abs. 4 der obigen Vorschriften zudem auch die Ausbildung zum „Social- og sundhedsassistent“ akzeptiert werden, da dieses „Berufsqualifikationsniveau ... zumindest unmittelbar unter dem (geforderten) Niveau nach Artikel 11 Abs. 1 Buchstabe c der Richtlinie 2005/36/EG liegt“. Dies gilt allerdings nach Abs. 4 der obigen Vorschriften hier aber auch nur deshalb und nur für diesen Fall, da in Dänemark für den Zugang zum Beruf „Social- og sundhedsassistent“ ebenso eine Ausbildung erforderlich ist, der Beruf hier also ebenso ein reglementierter Beruf ist, und zugleich natürlich dem Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers „irgendwie“ entspricht. Übertragen würde dies so z.B. nicht für die Ausbildung zum „Social- og sundhedshjælper“ gelten und selbst mit Blick auf den auf anderem Niveau reglementierten Beruf „Altenpflegehelfer/in“ nicht, da der „Social- og sundhedshjælper“ ja in Dänemark eben kein reglementierter Beruf ist. Neben diesen Analyse- und Vergleichsaspekten zum Qualifikationsniveau kommt im Anerkennungsverfahren des Weiteren den Qualifikations- und Ausbildungsinhalten zu den jeweiligen beruflichen Tätigkeiten natürlich eine zentrale Bedeutung zu. Hierbei beziehen sich die Fragen zur Gleichwertigkeit und zum Ver- und Abgleich nach den Vorschriften z.B. auf die Inhalte der „Lernfelder“, so dass hier zu den Ausbildungen der „Social- og sundhedshjælper“, dem „Social- og sundhedsassistent“ und der „Sygeplejerske“ vor allem zu prüfen und zu klären ist, ob sich diese *„wesentlich von denen unterscheiden, die durch die Ausbildung nach diesem Gesetz (hier dem AltPflG) und der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vorgeschrieben sind“* (AltPflG 2011, § 1, Abs. 3 und 4). Bei diesen Analysen und dem Ver- und Abgleich kommt es somit im Kern immer auf die konkrete wie schwierige Bewertung und Beurteilung an, was bei diesen Qualifikations- und Ausbildungsinhalten denn nun die „wesentlichen Unterschiede“ sind und worin diese im Einzelnen bestehen. Denn im Ergebnis hängt besonders hiervon die gesamte oder teilweise Qualifikationsanerkennung mit möglichen weiteren Auflagen oder Ausbildungen und Prüfungen ab.

Hier abschließend sei in diesem Zusammenhang noch kurz auf einige Anerkennungsfragen zu den für z.B. stationäre Pflegeeinrichtungen erforderlichen ausgebildeten Fachkräften eingegangen. Denn wie bereits oben zu den speziellen Reglementierungen bzw. Auflagen für Pflegeeinrichtungen ausgeführt, muss das Personal immer zu einem bestimmten Mindestanteil aus Fachkräften bestehen. Und wer hierzu als Fachkraft jeweils akzeptiert und staatlich anerkannt wird, ist z.B. durch Verordnung für folgende über die bekannten Pflegeberufe wie die Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpfleger/innen hinaus bestimmt:

„(2) ...

1. staatlich anerkannte

- a) Heilerziehungspflegerinnen oder Heilerziehungspfleger sowie Heilerzieherinnen oder Heilerzieher,*
- b) Heilpädagoginnen oder Heilpädagogen,*
- c) Familienpflegerinnen oder Familienpfleger,*
- d) Beschäftigungs-, Arbeits- und Ergotherapeutinnen oder Beschäftigungs-, Arbeits- und Ergotherapeuten,*
- e) Sozialarbeiterinnen oder Sozialarbeiter,*
- f) Sozialpädagoginnen oder Sozialpädagogen,*
- g) Physiotherapeutinnen oder Physiotherapeuten,*
- h) Logopädinnen oder Logopäden sowie*

2. Personen, die ein abgeschlossenes Studium in den Fachrichtungen Pflege, Musiktherapie, Psychologie oder Gesundheits-, Pflege- oder Sozialmanagement nachweisen können, in dem Umfang den Fachkräften zugerechnet, in dem sie nach der Konzeption der Einrichtung und nach der Funktions- und Stellenbeschreibung sowie entsprechend ihrer Qualifikation in dem Aufgabenfeld Betreuung, Pflege oder Therapie eingesetzt werden. Das Gleiche gilt für Hauswirtschafterinnen oder Hauswirtschafter, soweit sie im Arbeitsfeld Betreuung eingesetzt werden.

(3) Bei Abschlüssen, die nicht in Absatz 2 genannt sind, entscheidet die zuständige Behörde auf Antrag des Einrichtungsträgers, ob die betreffende Person als Fachkraft eingesetzt werden kann“ (SbStG-DVO 2011, § 11 Abs. 2 und 3).

Hiermit wird einerseits nochmals die große Bandbreite der möglichen Fachkräfteberufe zur Pflege, und zwar der staatlich anerkannten, und damit auch der diffusen Qualifikationsbreite zur beruflich-fachlichen Ausübung der Tätigkeiten in der Pflege deutlich. Dieser „Anerkennungsansatz“, bei dem die Kriterien auch eher ein Geheimnis der „zuständigen Behörde“ bleiben, unterscheidet sich von daher sehr grundlegend beispielsweise von dem zum obigen einzelnen Beruf der „Altenpfleger/in“ laut den Bestimmungen des Altenpflegegesetzes. Andererseits ist hier durch den Blick allein auf deutsche Berufe und Ausbildungen völlig offen und unregelt, ob und wie z.B. eine entsprechende Person mit ausländischer Qualifizierung als Fachkraft an einer deutschen Pflegeeinrichtung eingesetzt werden kann. Wie der Anerkennungsansatz fast generell angelegt ist, bleibt hier im Prinzip nur die Einzelfallentscheidung mit all seinen Unwägbarkeiten und weithin bekannten Problemquellen.

4.2 Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in den Geschäfts- und Arbeitsfeldern der Pflege und Altenpflege in Dänemark

4.2.1 Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege

Ebenso wie in Deutschland sind auch in Dänemark in den Geschäfts- und Arbeitsfeldern der Pflege eine Vielzahl von gesetzlichen Vorgaben und Auflagen zum Anbieten von Dienstleistungen und dem Ausüben beruflicher Tätigkeiten zu beachten und einzuhalten. Die Frage nach den reglementierten Berufen und Tätigkeiten muss insofern auch für Dänemark bei der Analyse der dazu relevanten Gesetze und Verordnungen ansetzen. Erste Antworten sind dazu für Dänemark zunächst mit Blick auf die offizielle nationale Datenbank „Oversigt over lovregulerede erhverv“ (Übersicht über regulierte Berufe/Erwerbstätigkeiten) der Styrelsen for Universiteter og Internationalisering (Behörde für Universitäten und Internationalisierung) zu finden. Zum Arbeits- und Berufsfeld der Pflege, also zu den überwiegend pflegerischen oder betreuenden und weniger heilkundlich behandelnden oder sozialpädagogisch beratenden Tätigkeiten und Berufen, können für Dänemark folgende reglementierte Berufe gezählt werden:

- Fodterapeut (Fusstherapeut)
- Social- og sundhedsassistent (Sozial- und Gesundheitsassistent)
- Sygeplejerske (Krankenschwester)
- Specialsygeplejerske (Spezialkrankenschwester)

- Tandplejer (Zahnpfleger)⁴⁸

Diese reglementierten Berufe sind entsprechend ebenso in der bereits bekannten „Reglementierte Berufe Datenbank“ der EU für Dänemark eingepflegt. Jedoch mit der Ausnahme, dass der Beruf Specialsygeplejerske dort nicht genannt und als ein reglementierter Beruf eingepflegt ist. Allerdings wird dieser Beruf in den einschlägigen Rechtsvorschriften zur Autorisation des Gesundheitspersonals auch nicht näher benannt, so dass es hier zwischen der beruflichen Autorisation der allgemeinen Krankenschwester und der einer Spezialkrankenschwester letztlich auch keine auf die Reglementierung bezogene Differenzierung gibt.

Die einfache Angabe der reglementierten Berufe bzw. der Berufsbezeichnungen klärt hier noch nicht, wie bereits bei den deutschen Pflegeberufen entsprechend gezeigt, welche beruflichen Tätigkeiten in der Pflege eigentlich damit im Einzelnen und somit auch für jeden dieser „Pflegeberufe“ konkret reglementiert sind. Denn zu klären bleibt, ob wirklich alle Berufstätigkeiten eines Berufes überhaupt und entsprechend begründet zu reglementieren sind, da nur aus bedeutungsvollen Gründen wie z.B. der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit Berufe und Tätigkeiten reglementiert werden sollten. Dessen ungeachtet ist zumindest bekannt, dass die Reglementierungen für Dänemark sowie die Färöer Inseln und Grönland gelten, soweit dort keine abweichenden Detailregelungen getroffen sind. Im entsprechenden dänischen „Gesetz zur Autorisation des Gesundheitspersonals“ (SUM 2011) heißt es insgesamt dazu im § 1, Abs. 1:

„Ziel des Gesetzes ist es, durch Autorisation der näher bestimmten Gruppen von Gesundheitspersonal die Patientensicherheit zu stärken und die Qualität der Leistungen des Gesundheitswesens zu fördern, dort wo die Tätigkeit anderer in dem betreffenden Tätigkeitsbereich mit einer Gefahr oder einer besonderen Gefährdung für die Patienten verbunden sein kann“ (SUM 2011, § 1, Abs. 1)

Die Rechtfertigung für die Reglementierung der o. g. Berufe zu den Geschäfts- und Arbeitsfeldern der Pflege, welche sich in der dänischen Strukturierung des Gemeinwesens als Teil des Gesundheitsbereichs subklassifizieren lassen, erfolgt unter Bezugnahme auf Patientensicherheit und Leistungsqualität und mit der legitimen Intention, eine Gefährdung für Menschen abwenden zu wollen. Ob allerdings der Weg, ein umfangreiches (Ausbildungs-)Berufsbild zu reglementieren eine angemessene Vorgehensweise ist, soll an dieser Stelle noch nicht analysiert werden. Vielmehr stellt sich zunächst die Frage, welche „Tätigkeiten“ im Geschäftsfeld der Pflege es sind, die in Dänemark reglementiert wurden und ob sich diejenigen identifizieren bzw. isolieren lassen, deren Ausübung durch nichtautorisiertes Personal dann tatsächlich eine mögliche Gefährdung für die Patienten mit sich bringt.

Interessant in diesen Zusammenhang ist, auch kurz auf diejenigen Berufe und Erwerbstätigkeiten zu blicken, deren Ausübung zwar nicht einer formellen und formalisierten behördlichen Autorisierung bedarf, die allerdings der Disziplinaraufsicht zum Gesundheitswesen unterliegen. Im Geschäfts- und Arbeitsfeld der Pflege sind dies vor allem folgende:

- Plejer, (Pfleger für Haut, Haar und Nägel)⁴⁹
- Sygehjælper (Krankenpflegehelfer)
- Plejehjemsassistent (Pflegeheimassistent) (vgl. SUM 2010, § 1).

⁴⁸ <http://www.iu.dk/anerkendelse/lovregulerede-erhverv-autorisation/erhvervene> (03.05.2012)

⁴⁹ http://www.ug.dk/uddannelser/arbejdsmarkedssuddannelseramu/serviceerhvervene/pleje_af_haar_hud_og_negle.aspx (04.05.2012)

Darüber hinaus gibt es in Dänemark weitere „freie Jobs“, wie z. B. den Omsorgsmedhjælper (Fürsorgehelfer) oder Serviceassistent sowie als Ausbildungsberufe u. a. Social- og sundhedshjælper (Sozial- und Gesundheitshelfer) oder Kosmetiker, die ebenso Aufgaben und Tätigkeiten im Bereich Pflege und Betreuung übernehmen. Damit wird einerseits deutlich, dass Berufsbezeichnungen an sich tatsächlich wenig Aussagekraft besitzen. Typische Termini für Berufsbezeichnungen im Gesundheits- und Pflegebereich, wie Pfleger, Helfer, Assistent, Therapeut werden semantisch und in ihrem Bezug zum Gegenstand und Niveau der ihnen zugeordneten beruflichen Tätigkeit inkonsistent verwandt. Und andererseits wird so auch deutlich, dass es eine Fülle an Tätigkeiten in der Pflege gibt, die „unterhalb“ jener Schwelle liegen, für die eine Reglementierung nicht als erforderlich erachtet wird, sprich zu deren Ausübung eine Autorisierung aus o. g. Gründen nicht erfolgt. Es bleibt somit zunächst teils ungeklärt, welche Tätigkeiten im Bereich der Pflege konkret der Reglementierung unterliegen und ob und wie diese rechtlich zu begründen sind.

Um die Reglementierungen im Bereich der Pflege weiter im Detail zu klären, kommt man auch für Dänemark nicht umhin, die relevanten Gesetze und Verordnungen hierfür⁵⁰ zu nutzen und entsprechend auszuwerten. So sind vor allem in folgender Auswahl der Gesetze und Verordnungen weitere wesentliche Angaben zur Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten wie ebenso zu deren Ausübung in den Geschäfts- und Arbeitsfeldern der Pflege und speziell der Altenpflege zu finden:

- *Socialministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse af lov om social servic.* (Bekanntmachung des Gesetzes über Sozialdienstleistungen). *LBK nr 904 af 18/08/2011, udgivet den 20. august 2011 i Lovtidende A.*
- *Sundhedsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse af sundhedsloven* (Bekanntmachung des Gesundheitsgesetzes). *LBK nr 913 af 13/07/2010, udgivet den 15. juli 2010 i Lovtidende A.*
- *Sundhedsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse af lov om autorisation af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed* (Bekanntmachung des Gesetzes über die Autorisation von Gesundheitspersonal und über gesundheitsfachliche Unternehmung). *LBK nr 877 af 04/08/2011, udgivet den 9. august 2011 i Lovtidende A.*
- *Sundhedsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om EU- og EØS-statsborgeres adgang til udøvelse af virksomhed som autoriseret sundhedsperson* (Erlass über den Zugang von EU- und EWG-Staatsbürgern zur Ausübung von beruflichen Tätigkeiten als autorisierte Gesundheitsperson). *BEK nr 49 af 13/01/2010, udgivet den 19. januar 2010 i Lovtidende A.*
- *Sundhedsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om ikke-autoriserede persongrupper inden for sundhedsvæsenet, der er omfattet af Sundhedsvæsenets Disciplinærnævns virksomhed* (Erlass über nicht zu autorisierende Personengruppen innerhalb des Gesundheitswesens, die vom Disziplinarausschuss des Gesundheitswesens umfasst sind). *BEK nr 1448 af 15/12/2010, udgivet den 17. december 2010 i Lovtidende A.*
- *Socialministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om kvalitetsstandarder og frit valg af leverandør af personlig og praktisk hjælp m.v.* (Erlass über Qualitätsstandards und freie Wahl von Anbietern von persönlicher und praktischer Hilfe u. a. m.). *BEK nr 299 af 25/03/2010, udgivet den 30. marts 2010 i Lovtidende A.*
- *Undervisningsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik* (Erlass über die Ausbildungen im berufsfachlichen Gemeinschaftseinstieg Gesundheit, Fürsorge und Pädagogik). *BEK nr 149 af 25/02/2011, udgivet den 26. februar 2011 i Lovtidende A.*

⁵⁰ Auf die Darstellung der Ausbildungsverordnungen für den Fodterapeut und den Tandplejer wird dabei verzichtet.

- *Undervisningsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i sygepleje* (Bekanntmachung des Gesetzes zum Professionsbachelor in der Krankenpflege). *BEK nr 29 af 24/01/2008, udgivet den 29. januar 2008 i Lovtidende A.*

Erst auf der Grundlage dieser Gesetze und Verordnungen und deren gezielte Auswertung lassen sich die Geltungsbereiche der reglementierten Berufe und Tätigkeiten in den Geschäfts- und Arbeitsfeldern der Pflege und Altenpflege nun auch für die einzelnen Berufe tätigkeitsbezogen differenzieren. Da dies hier nicht für alle reglementierten „Pflegeberufe“ erfolgen kann, soll nachfolgend dazu exemplarisch der reglementierte Beruf „Sozial- und Gesundheitsassistent“ im Mittelpunkt stehen. Dieser kommt auch im Vergleich dem deutschen Beruf der Altenpfleger/in sehr nahe, jedoch sind die Tätigkeiten laut Ausbildung, wie sich nachfolgend zeigt, breiter und nicht nur auf die Pflege alter Menschen angelegt.

Zur Auswertung o. g. Rechtsvorschriften ist hier mit den Gesetzen zu beginnen, die einen generellen Geltungsanspruch zur Pflege haben, um diese dann im Weiteren auf den „Sozial- und Gesundheitsassistent zu fokussieren. So ist hier als erstes das „Gesetz über Sozialdienstleistungen“ (SM 2010) von Bedeutung, in dem es für den Bereich der Pflege heißt:

Ziel ist „... dem Bedarf nachzukommen, der sich aus herabgesetzter physischer oder psychischer Leistungsfähigkeit oder aus besonderen sozialen Problemen ergibt“. Hierbei gilt: „Das Ziel der Hilfe nach diesem Gesetz ist es des Einzelnen Möglichkeiten selbst zu Recht zukommen zu fördern oder den Alltag zu erleichtern oder die Lebensqualität zu verbessern“ (ebd., § 1, Abs. 1, Ziff. 3 und Abs. 2).

Hiermit ist zunächst recht umfassend der dänische Markt für soziale Dienstleistungen beschrieben. Zu diesem sind unter Berücksichtigung der dänischen Markt-Strukturierung, die u.a. eine andere wie in Deutschland ist, nun die Geschäfts- und Arbeitsfelder der Pflege zu bestimmen, in denen vor allem die o. g. Fachkräfte ihre beruflichen Tätigkeiten ausführen. Im Gesetz Kapitel 16 heißt es hierzu, dass die Kommune für Personen mit herabgesetzter Leistungsfähigkeit, die „Pflege-Aufgaben“ selbst nicht ausführen können (s. o.), folgendes anbieten muss:

- 1) *„persönliche Hilfe und Pflege*
- 2) *Hilfe oder Unterstützung für notwendige praktische Aufgaben im Haushalt⁵¹ und*
- 3) *Essenservice“ (ebd., § 83, Abs. 1).*

Ähnlich wie in Deutschland wird hier zwischen Leistungen, die der Unterstützung der Haushaltsführung der hilfebedürftigen Person dienen und „reinen“ Pflegeleistungen differenziert. Für diese Leistungen müssen in Dänemark „verpflichtend“ die Kommunen sorgen. Sie müssen dazu sogar einmal jährlich „Qualitätsstandards“ für die angebotene persönliche und praktische Hilfe ausarbeiten. Dies ist auch durch die eigens dafür erlassene Rechtsverordnung „Qualitätsstandards und freie Wahl von Anbietern der persönlichen und praktischen Hilfe u. a. m.“ wie folgt bestimmt:

„Die Beschreibung von Inhalt, Umfang und Ausführung der Hilfe muss präzise sein und soll die Grundlage dafür bilden, den Zusammenhang zwischen Serviceniveau, den eingebrachten Ressourcen, den Beschlüssen sowie der Erbringung der Hilfe abzusichern“ (SM 2010, § 1 Abs. 3 Satz 2).

Ausgehend von diesen allgemeinen Anforderungen durch die „Qualitätsstandards“ sollte nun eine entsprechende Beschreibung der relevanten Tätigkeiten einer „Pflegefachkraft“ in Dänemark möglich sein. Leider ist dies jedoch nicht ganz so einfach, weil bisher nicht alle Kommu-

⁵¹ Der Haushalt kann sich dabei auch bereits in einem Pflegeheim oder Wohnanlage befinden.

nen Qualitätsstandards formuliert haben oder diese noch unzureichend sind, so dass nur auf der Grundlage einiger verfügbarer Qualitätsstandards eine stichprobenartige Darstellung der Tätigkeiten einer „Pflegefachkraft“ gelingt. Nach Auswertung z.B. der Qualitätsstandards der Kommune Sonderburg, die die Vorgaben umfassend umgesetzt hat, lassen sich somit nachfolgend vor allem solche Tätigkeiten angeben, die dem Kernbereich der pflegerischen Aufgaben „persönliche Hilfe und Pflege“ (s. o.) zumindest exemplarisch zuzuordnen sind. Dienstleistungen und Aufgaben zur normalen Unterstützung der Haushaltsführung, wie z. B. Reinigung der Wohnung oder Einkaufen, werden bei dieser Übersicht und Darstellung nicht berücksichtigt:

„Tätigkeiten und Aufgaben der persönlichen Hilfe und Pflege

Persönliche Hygiene:

- *Waschen (im Bett, Teilwäsche, Dusche)*
- *Zurechtmachen (Obere und untere Toilette)*
- *An- und Ausziehen, Toilettenbesuch*
- *Hilfe bei der Einnahme von Essen und Trinken*
- *Bettenrichten; Umsetzen, Umlagern im Bett*
- *Hilfe beim An- und Ablegen körperlicher Hilfsmittel (z. B. Hörgerät, Bein-Prothese)*

Mahlzeiten und Medizin

- *Anrichten und Servieren von Essen und Getränken*
- *Aufwärmen von Fertiggerichten in der Mikrowelle*
- *Hilfe bei der Einnahme von Essen und Getränken*
- *Die Haltbarkeit von Lebensmitteln prüfen*
- *Aufräumen und Abwaschen nach den Mahlzeiten*
- *Hilfe bei der Einnahme dosierter Medizin*

Tätigkeiten und Aufgaben bei der psychische Pflege und Fürsorge

- *Hilfe zur Sicherheit im Alltag*
- *Beobachtung und Aufmerksamkeit in bestimmten Situationen*
- *Hilfe und Unterstützung zur Strukturierung des Alltags und bei den Alltagsaufgaben*
- *Motivieren und Betreuen im Hinblick auf die aktive Teilnahme der Angebote einer Tagesstätte, eines Tagesheims oder von Netzwerken*
- *Hilfe beim Kontakt zu Angehörigen, Ärzten, Bank usw.“ (vgl. Sønderborg Kommune a 2012, S. 7f).*

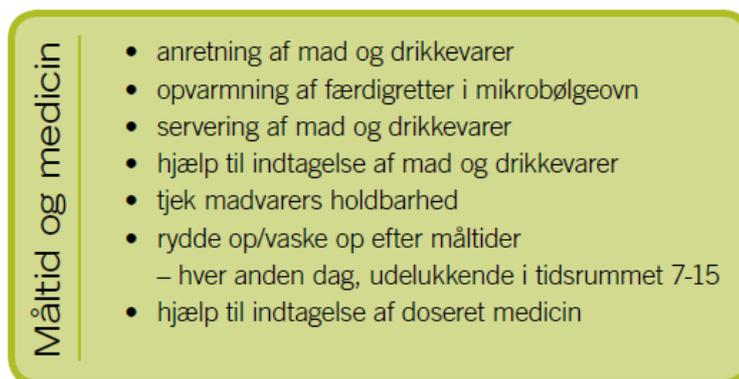


Abb. 12: Beispiel Dänemark: Tätigkeiten und Aufgaben der persönlichen Hilfe und Pflege (ebenda, S. 8)

Die dargestellten Tätigkeiten und Aufgaben zur Hilfe und Pflege geben nicht nur einen guten Ein- und Überblick über Umfang und Art derjenigen Hilfe, die z.B. eine leistungsberechtigte Person in der Kommune Sonderburg erwarten kann. Es sind natürlich gleichzeitig auch diejenigen exemplarischen Tätigkeiten, die eine Fachkraft im Bereich der Pflege in der unmittelbaren Patientenbetreuung im Wesentlichen ausübt. Und dies gilt zudem unabhängig davon, ob diese Tätigkeiten als Dienstleistung ambulant bzw. als häusliche Pflege, in Pflegeheimen („plejehjem“), in „Pflegewohnanlagen“ („plejeboligbebyggelser“), in „freien Pflegeimmobilien“ („friplejeboliger“) oder in anderen Wohneinheiten (vgl. SM 2011, § 93 Abs.1 und 2) entsprechend ausgeübt werden. Was allerdings hierzu noch nicht bekannt ist, ob und welche dieser Tätigkeiten und Aufgaben wegen z.B. einer „Patientengefährdung“ nun reglementiert und damit an den Besitz bestimmter Qualifikationen gebunden sind. Dies lässt sich zu diesen eher „einfachen“ Pflorgetätigkeiten auch aus den Qualitätsstandards oder z.B. den Stellenanzeigen von Pflegeleistungsanbietern (online durchgeführte kleine Stichprobe!) nicht so ohne weiteres evident ableiten. Von daher scheinen die oben dargestellten Tätigkeiten und Aufgaben zur Hilfe und Pflege zunächst nicht reglementierungs- bzw. autorisierungsbedürftig zu sein. Somit bleibt zum Arbeitsfeld der Pflege noch die Frage nach all den Tätigkeiten offen, für die eine autorisierte Pflegefachkraft erforderlich ist.

Denn dass es für das Geschäftsfeld Pflege überhaupt eine autorisierte Pflegefachkraft gibt, ist ja genau das Ziel des Gesetzes zur Autorisation von Personal im Gesundheitsbereich (vgl. SUM 2011). Geht es von daher im Grundsatz um die Vermeidung möglicher Gefährdungen für Patienten, weshalb durch die Autorisation eigentlich ein Geltungsbereich von bestimmten Pflorgetätigkeiten für die Reglementierung festgelegt werden müsste, so heißt es im Gesetz jedoch zunächst nur:

„Eine Autorisation nach diesem Gesetz gibt den Inhabern das Recht einen bestimmten Titel zu führen, siehe Abschnitt II (Gesundheitspersonal „sundhedspersoner“).“ (SUM 2011, § 1 Abs. 2).

Damit ist hier wie in Deutschland auch für Dänemark zunächst zum Gesundheitspersonal bzw. den „sundhedspersoner“ ebenfalls nur das Führen einer entsprechenden Berufsbezeichnung reglementiert. Ein Zusammenhang zum Ziel „Patientensicherheit“ und den hierdurch konkret reglementierten Pflorgetätigkeiten ist durch diese Autorisations-Regelung nicht unmittelbar zu erkennen. Denn bisher geht es bei der Autorisation von Personal nur um das Führen eines Titels. Und im Abschnitt II des Autorisationsgesetzes wird dann hierzu beispielsweise noch zum Führen des Titels der „Krankenschwester“ und dem der „Sozial- und Gesundheitsassistenten“ des Weiteren ausgeführt:

„Die Autorisation als Krankenschwester wird demjenigen erteilt, der das dänische Krankenschwesterexamen oder ein ausländisches Examen, welches hiermit gleichgestellt werden kann, bestanden hat (...).“ (ebenda, § 54).

„Die Autorisation als Gesundheits- und Sozialassistent wird demjenigen erteilt, der das dänische Examen zum Sozial- und Gesundheitsassistent oder ein ausländisches Examen, welches hiermit gleichgestellt werden kann, bestanden hat (...).“ (SUM 2011, § 70 a).

Diese Reglementierungsvorschriften führen damit wie in Deutschland zu den jeweiligen Ausbildungen und Prüfungen der entsprechenden Ausbildungsberufe, worüber sich dann wiederum indirekt auch die dadurch reglementierten „Pflegetätigkeiten“ ableiten lassen. Insofern sind hierzu die vom dänischen Unterrichtsministerium herausgegebenen Ausbildungs-Erlasse (vgl. UM 2011) unter arbeits- wie berufsfachlichen Aspekten von Bedeutung, für die im Überblick vorab die den Pflegebereich betreffenden Geschäfts- und Arbeitsfelder wie folgt darstellt sind:

- 1) *„Der Sozial- und Gesundheitsbereich, bei dem sich die Arbeit auf Gesundheits- und Pflegeaufgaben in Pflegeheimen, im eigenen Heim oder in Pflegewohnanlagen oder Tageseinrichtungen usw. richtet.*
- 2) *Der Gesundheits- und Psychiatriebereich, bei dem sich die Arbeit auf Gesundheits- und Pflegeaufgaben in Kliniken oder bei psychiatrischen Wohn- und Tagesangeboten richtet.*
- 3) *Der pädagogische Bereich, bei dem sich die Arbeit auf Tagespflegeeinrichtungen, Tagesstätten, Schulangebote, Wohn- und Tagesangebote oder auf das eigene Heim des Bürgers richtet ...“ (UM 2011, § 1).*

Zu diesen das Geschäftsfeld der Pflege strukturierenden Arbeitsbereichen und Tätigkeiten wäre nun z.B. dem dritten pädagogischen Bereich der Beruf mit der Ausbildung zum pädagogischen Assistenten also der „pædagogiske assistent“ zuzuordnen. Und für den ersten Sozial- und Gesundheitsbereich ist dies entsprechend der Beruf „Sozial- und Gesundheitsassistent“, zu dem die „gestufte“⁵² Sozial- und Gesundheitsausbildung im Überblick wie folgt beschrieben ist:

„Die Sozial- und Gesundheitsausbildung hat als übergeordnetes Ziel, dass die Schüler durch Schulunterricht und Praxisausbildung Wissen und Fertigkeiten in den folgenden übergeordneten Kompetenzbereichen erlangen:

1. *Praktische und persönliche Hilfe.*
2. *Fürsorge- und Krankenpflegeaufgaben.*
3. *Gesundheitsfördernde und vorbeugende Aktivitäten.*
4. *Koordinierung, Beratung und Unterweisung.*
5. *Aktivitäten und Rehabilitation“ (UM 2011, Anlage 3 Ziff. 1.1).*

Da hier die Ausbildung zum zugleich ja „autorisierten“ Sozial- und Gesundheitsassistenten mit beschrieben ist, können die genannten „Kompetenzbereiche“ nun ebenso als direkt „mitautorisierte“ Arbeitsfelder oder Tätigkeitsgruppen betrachtet werden. Hierzu fällt bereits im Vergleich zu den anfangs oben dargestellten eher „einfachen“ Tätigkeiten und Aufgaben zur Hilfe und Pflege entsprechend den Qualitätsstandards auf, dass diese Arbeitsfelder oder Tätigkeitsgruppen nach Inhalt und Niveau irgendwie umfangreicher sind. Zu den Tätigkeiten der Sozial- und Gesundheitsassistenten gehören so insbesondere noch auch die der Krankenpflege, der Gesundheitsförderung und -vorsorge oder die der Sozialberatung und Rehabilitation. Und im

⁵² Zu dieser „gestuften“ Ausbildung (siehe Abb. 11) gehört noch die zum nicht-reglementiertem ”Social- og sundhedshjælper”

Einzelnen lassen sich aus den anderen „Ausbildungs- und Kompetenzziele“ der Sozial- und Gesundheitsausbildung u.a. noch die weiteren eher „anspruchsvollen“ Ziele und „Pflegetätigkeiten“ auszugsweise wie folgt ableiten:

- *„... physische, psychische und soziale Veränderungen und Symptome bei verändertem Gesundheitszustand wahrnehmen sowie elementare Krankenpflegeaufgaben bei den Bürgern mit Respekt vor deren Lebensbedingungen, Geldmitteln sowie deren Lebensweise und Selbstbestimmungsrecht auszuführen.“*
- *„... Fürsorgeaufgaben sowie persönliche und praktische Hilfe in einer respektvollen und gleichberechtigten Zusammenarbeit mit dem einzelnen Bürger einschätzen, planen, ausführen und evaluieren, ausgehend von deren Lebensbedingungen, Geldmitteln sowie deren Lebensweise und Selbstbestimmungsrecht.“*
- *„... in einer fachübergreifenden Zusammenarbeit unterstützend, begleitend und aktivierend in Relation zu den Wünschen, dem Alltag und der Teilnahme an Aktivitäten des Bürgers arbeiten, damit Lebensentfaltung und Lebensqualität unterstützt und gestärkt werden.“*
- *„... Beschlüsse, die von Bedeutung für den Bürger und dessen Angehörige sind vermitteln sowie die notwendige Unterstützung und Begleitung unter Berücksichtigung der Bestimmungen zur Schweigepflicht leisten.“*
- *„... bei den Bürgern grundlegende Gesundheits- und Krankenpflegeaufgaben identifizieren, einschätzen, vorbereiten, ausführen und evaluieren mit Respekt vor deren Lebensbedingungen, Geldmitteln sowie deren Lebensweise und Selbstbestimmungsrecht.“*
- *„... Informationen über staatliche, regionale und private Dienstleistungsangebote einholen, beraten und vermitteln, hierunter relevante Gesetze und Bestimmungen im Bereich der Pflege, Fürsorge und praktische Hilfe und dies mit Respekt vor deren Lebensbedingungen, Geldmitteln sowie deren Lebensweise und Selbstbestimmungsrecht“ (vgl. UM 2011, Anlage 3 Ziff. 4.1.3 bis 4.1.15).*

Nochmals zu erkennen ist, dass die Ausbildung und die hieraus ableitbaren „Pflegetätigkeiten“ zum Beruf der Sozial- und Gesundheitsassistenten breit und sehr umfassend angelegt und damit auch die Anforderungen insgesamt „anspruchsvoll“ sind. Bezogen auf die Arbeitspraxis bereitet daher die berufliche Ausbildung (dän: uddannelse) zum Sozial- und Gesundheitsassistenten auch auf eine Vielzahl an Erwerbtätigkeiten bzw. Erwerbsberufen (dän: job) vor. Insofern müssen u.a. die hier aus der Ausbildung abgeleiteten „Pflegetätigkeiten“ aber auch nicht immer mit denen der Erwerbtätigkeiten wie z.B. im Beruf der „omsorgsmedhjælper“ einer dänischen Kommune oder z.B. dem „demenskoordinator“ oder dem „handicaphjælper“⁵³ deckungsgleich sein. Zum Ausbildungs- wie dem Erwerbsberuf der Sozial- und Gesundheitsassistenten können so auch Arbeiten und Tätigkeiten und damit Anforderungen letztlich im Ver- und Abgleich realer „Pflegeberufe“ (siehe z.B. Abb. 13) ganz allgemein und im Sinne von „kleiner, größer oder gleich“ sehr verschieden sein. Dies gilt umso mehr, wenn man die Sicht zu den Berufen auf die tatsächlichen betrieblichen Arbeitsfelder und Arbeitsplätze wie z.B. ambulante häusliche Altenpflege, klinische Vollzeitpflege für psychisch Kranke, Betreuung und Pflege von Behinderten in einer Tages- oder Heimpflegeeinrichtung usw. lenkt. Das reale berufliche Tätigkeitsspektrum kann sich so vor allem in den Erwerbsberufen der Pflege breit oder schmal oder auch einzel- oder

⁵³ Vgl. Berufsbeschreibungen zur Vielfalt der Berufe in der Pflege (siehe u.a. unter www.ug.dk).

teamorientiert auf die dem „autorisierten“ Sozial- und Gesundheitsassistenten oben über die der Ausbildung vorgegebenen reglementierten Kompetenz- und Arbeitsbereiche beziehen.

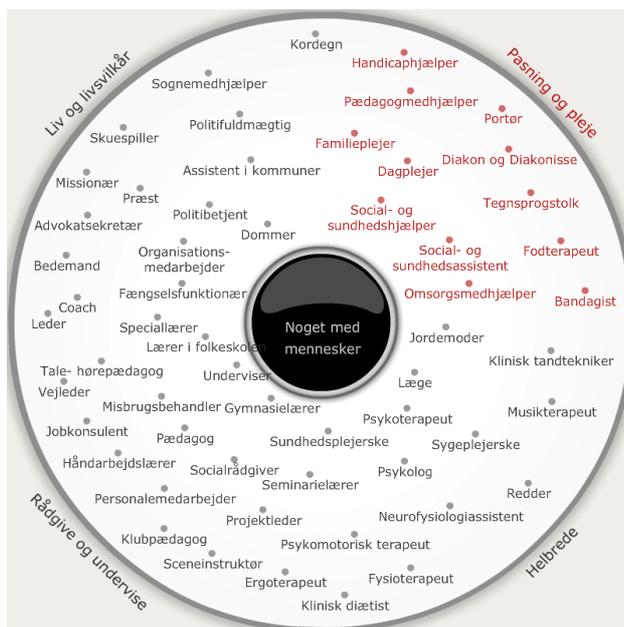


Abb. 13: Dänische Erwerbsberufe zur Pflege (rot) im Jobkompass „Arbeiten mit Menschen“.⁵⁴

So ergibt sich aus der Bildungsanalyse zum Sozial- und Gesundheitsassistenten zwar ein guter Ein- und Überblick zu den möglichen Tätigkeiten dieser Pflegekraft, doch gibt es letztlich keine Aussage dazu, welche Tätigkeiten denn nun davon genau einer Reglementierung bzw. dem Autorisierungsvorbehalt unterliegen. Und da wie bereits oben angedeutet diese Ausbildung auch noch eine „gestufte“ ist bzw. konkret eine, die hier auf der Ausbildung zum nicht-reglementierten „Social- og sundhedshjælper“ aufbaut (siehe Abb. 11), liegt schon allein deshalb kein klar komplett reglementiertes Berufsbild vor. Insofern wird ja in der alltäglichen Pflegepraxis selbst einerseits auch eine Vielzahl von Tätigkeiten von z.B. diesen beiden hiernach unterschiedlich qualifizierten wie reglementierten Berufen ausgeführt. Dennoch bleibt andererseits gerade hierbei die Trennungslinie zu denjenigen Tätigkeiten unklar, die nur noch vom „Sozial- und Gesundheitsassistenten“ ausgeführt werden dürfen. Obwohl als Kriterium und Begründung für deren Reglementierung ja eigentlich schon ganz generell all die Tätigkeiten bestimmt wurden, die

„... die Patientensicherheit stärken und somit insgesamt den Tätigkeitsbereich betreffen, der mit einer Gefahr oder einer besonderen Gefährdung für die Patienten verbunden sein kann“ (vgl. SUM 2011, § 1, Abs. 1).

Da im Ergebnis und Detail aber genau dieser betreffende Tätigkeitsbereich nicht direkt bestimmt wird und auch nicht indirekt aus den Ausbildungsvorgaben ableitbar ist, bleibt speziell durch deren ausbildungs- wie berufsbezogenen „Vermischung“ mit denen der anfangs dargestellten „einfachen“ Pfl egetätigkeiten hier eine Konkretisierung im Sinne des Geltungsbereichs der Reglementierung bzw. Autorisation auch insgesamt unklar. Letztlich hängt dies vor allem mit dem zur Reglementierung im Gesundheitsbereich angewandten Ansatz und Konzept zusammen, da danach ja eigentlich generell nicht direkt einzelne „Pfl egetätigkeiten“ reglementiert werden. Vielmehr wird über das Führen eines entsprechenden Berufstitels bzw. einer Berufsbezeichnung

⁵⁴ Quelle: UddannelsesGuiden: Jobkompasset ”Noget med mennesker” (Vgl. <http://www.ug.dk/media/sync/kompass/jobkompass.html> (08.05.2012)

irgendwie die Berufstätigkeit mittels einer geforderten Ausbildung reglementiert, wodurch die jeweiligen beruflichen Tätigkeiten als Geltungsbereich der Reglementierung nur sehr indirekt bestimmt und festgelegt werden. Denn durch einen Ausbildungs- oder Prüfungsabschluss wird auch nur meist sehr allgemein dokumentiert, dass bestimmte Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erworben wurden, die dann ja ebenso zur Ausübung eher nicht ganz genau „bestimmter“ Tätigkeiten befähigen sollen.

Im Weiteren ist der Geltungsbereich der Reglementierung von „Pflegetätigkeiten“ auch unmittelbar zu beziehen auf die Gesundheitsdienstleister, in Dänemark vielfach die Kommunen, die für ihre Pflegeangebote zunächst ganz allgemein die oben bereits angesprochenen Qualitätsstandards zu berücksichtigen haben. Und hierdurch ist bzw. wäre u.a. bei der Auswahl und Einstellung von Gesundheitspersonal zu beachten, ob und für welche Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereiche der Gesundheitsdienstleistung autorisiertes Gesundheitspersonal erforderlich ist und für welche eben nicht. Allerdings ist hierzu anhand einer kleinen Stichprobe kommunaler Qualitätsstandards (Online-Sichtung) festzustellen, dass es in diesen vielfach kaum Aussagen zu den Qualifikationsanforderungen zum Pflegepersonal gibt, diese meist sehr unpräzise sind und es vor allem oft nicht erkennbar ist, für welche Tätigkeiten oder Aufgaben und Funktionen welche Qualifikationen oder Ausbildungen gefordert sind. Von daher ist insbesondere auch hierdurch nicht klar bekannt, für welche „Pflegetätigkeiten“ die Gesundheitsdienstleister nun innerhalb des komplexen Geschäftsfelds der Pflege wirklich autorisierte Mitarbeiter/innen benötigen. Ganz offensichtlich sind hier zwecks mehr Klarheit für alle Beteiligten Nachbesserungen bei den Qualitätsstandards erforderlich, so dass u.a. auch die „Behörde für soziale Dienstleistungen“ in einer Informationsbroschüre über Qualitätsstandards dazu bereits in 2005 folgendes ausgeführt hat:

„Es soll bessere Anforderungen an die Kompetenzen und die Arbeit bei den Gesundheitsdienstleistern geben. Diese Anforderungen müssen aber präzise sein und auch gemessen werden können, damit nachfolgend klar ist, ob die Dienstleister die Anforderungen erfüllen“ (vgl. Styrelsen for Social Service 2005, S. 14).

Und inzwischen ist im Erlass über die Qualitätsstandards auch eine entsprechende Formulierung in die Bestimmungen aufgenommen, nach der grundsätzlich die Kompetenz-Anforderungen zum Personal des jeweiligen Leistungsanbieters ein ausdrücklicher Bestandteil der von den Kommunen zu erstellenden Qualitätsstandards ist (vgl. SM 2010, § 1, Abs. 4). Somit bleibt noch etwas abzuwarten, ob es in Dänemark evtl. hierdurch in Zukunft mehr Klarheit zu der Frage gibt, ob und für welche konkreten Tätigkeiten oder Tätigkeitsbereiche der Gesundheitsdienstleistung autorisiertes Gesundheitspersonal erforderlich ist und für welche eben nicht.

Zusammengefasst ist abschließend der Geltungsbereich der Reglementierung bzw. Autorisation hier im Wesentlichen als über das Führen des Berufstitels, wie z. B. bei dem Sozial- und Gesundheitsassistenten, bestimmt zu betrachten. Dabei ist der Ausbildungsberuf mit Umfang, Inhalt und Niveau in Kombination der berufsbezogenen Tätigkeiten von zentraler Bedeutung. Denn das gesellschaftliche Ziel, wie z.B. das einer hohen „Patientensicherheit“, ist nur durch z.B. gut ausgebildete Sozial- und Gesundheitsassistenten zu erreichen. Dazu werden nun aber weder die reglementierten Tätigkeiten noch die geforderten Qualifikationen des Gesundheits- bzw. des Pflegepersonals klar beschrieben. Fast ebenso trifft dies für die Qualifikationsanforderungen auf der Seite der Gesundheitsdienstleister zu, bei denen ja bezogen auf z.B. bestimmte „Pflegetätigkeiten“ entsprechend qualifiziertes Personal klar zu fordern wäre. In der gesamten „Reglementierungskette“ fehlen aber meist nun auch genau diese operationalisierten Qualifikationsanforderungen mit einem klaren Bezug auf konkrete „erwerbsberufliche Pflegetätigkeiten“, und dies trotz der aktuellen Qualitätsstandards. Im Zielinteresse zur Gewährleistung der „Pati-

tensicherheit“ wird daher auch insgesamt ein Nachbesserungsbedarf gesehen. Denn generell nicht genau zu wissen, für welche erwerbsberuflichen Tätigkeiten, welcher Qualifikationen gefordert sind, erschwert z.B. nicht nur eine sachgerechte Bewertung und Entscheidung bei der Qualifikationsanerkennung erheblich oder macht sie gar unmöglich, sondern im Ergebnis kann dadurch auch die Gewährleistung der „Patientensicherheit“ nicht mehr voll gesichert sein.

4.2.2 Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege

In Dänemark sind übergreifend durch die Qualitätsstandards die Kommunen im Bereich der Pflege als Leistungsanbieter auch dafür verantwortlich, dass für die jeweiligen „Pflegetätigkeiten“ immer das entsprechend qualifizierte Personal klar benannt und beschäftigt wird. Dies gilt nun nochmals im Grundsatz, doch wie vielfältige Angaben der Kommunen u. a. auf der „Fritvalgsdatabasen“⁵⁵ speziell zu diesem Punkt der Qualitätsstandards zeigen, werden zum Bereich der Pflege (personlig pleje i hverdagstimer) im Überblick und beispielhaft die folgenden eher allgemeinen Qualifikationsanforderungen formuliert:

- *Grundlegende Pflege-, Führsorge und Hilfsaufgaben können von Personal übernommen werden, die eine Sozial- und Gesundheitsausbildung haben.*
- *Welches Personal welche Dienstleistung ausführt, hängt auch vom „Gesamtzustand“ des Patienten ab.*
- *Ungelernte Angestellte bzw. Personal ohne Gesundheitsausbildung, müssen mindestens mit den Qualitätsstandards vertraut sein und eine Anlernzeit absolviert haben.*
- *Aushilfen müssen eine konkrete Einweisung erhalten haben bzw. von einem erfahrenen Mitarbeiter angeleitet werden. Dabei müssen sie in den Stand versetzt werden, auch eigenständig die Aufgaben zu erledigen.*
- *Die komplexe Pflege kann nur ausüben, wer eine Ausbildung zum Sozial- und Gesundheitshelfer oder Sozial- und Gesundheitsassistent oder eine andere adäquate relevante Ausbildung hat.*
- *Die komplexe Pflege erfordert auch die Zusammenarbeit mit einer Krankenschwester.*
- *Die Erbringung von speziellen Leistungen erfordert Mitarbeiter mit einer speziellen fachlichen Ausbildung.*
- *Supervision darf nur durch einen Sozial- und Gesundheitsassistenten oder einer Krankenschwester erbracht werden.*
- *Zur Ausübung der Pflegetätigkeiten muss das Personal eine gesundheitsfachliche Ausbildung, wie z. B. zum Sozial- und Gesundheitshelfer oder Sozial- und Gesundheitsassistenten, „Zuhausehelfer“ (Hjemmehjælper), Krankenhelfer, Pflegeheimassistent oder Krankenschwester haben.*
- *Ein Sozial- und Gesundheitshelfer darf nur in besonderen Fällen auf Anweisung und nach vorhergehender Unterweisung gewisse leichtere Krankenpflegeaufgaben ausführen.*
- *Die Hilfe in der Pflege soll von Personal mit einer Sozial- und Gesundheitsausbildung oder entsprechenden Auszubildenden ausgeführt werden.*

⁵⁵ Das Online-Medium in Dänemark auf dem alle Kommunen u. a. ihre Qualitätsanforderungen an Anbieter von Dienstleistungen im Bereich der Pflege veröffentlichen (vgl. <http://www.fritvalgsdatabasen.dk> (10.05.2012)).

- *Ungelernte könne Pflegeaufgaben übernehmen, wenn sie sich zu diesem Arbeitsfeld die relevanten Berufsqualifikationen angeeignet haben.*
- *Der Leistungsanbieter muss nachweisen und belegen, dass er bzw. das Personal im Besitz der erforderlichen Berufsqualifikationen ist. Der Anbieter ist somit zunächst auch derjenige, der beurteilt, ob die Qualifikationsanforderungen erfüllt sind.*
- *Bei jedem Leistungsanbieter muss ein bestimmter Prozentanteil des festangestellten Personals eine Ausbildung im Gesundheitsbereich haben. Minimum ist eine Ausbildung als Sozial- und Gesundheitshelfer.⁵⁶*

Diese im Bereich Pflege jeweils geforderten Berufsqualifikationen sind sehr unstrukturiert und machen insgesamt nochmals das Problem deutlich, dass sich zum unklaren Geltungsbereich der reglementierten Tätigkeiten oder Tätigkeitsfelder auch nur schwer die jeweils geforderten Qualifikationen beschreiben lassen. Die unpräzisen bzw. fast nur auf spezifisch dänische Ausbildungen bezogenen Anforderungen lassen es auch darüber hinaus insbesondere nicht zu, dass z.B. ein ausländischer Stellen-Bewerber die zu den jeweiligen „Pflegetätigkeiten“ geforderten Berufsqualifikationen wirklich erkennen kann. Umgekehrt bleibt für den Leistungsanbieter eigentlich ebenso offen und unklar, für welche Tätigkeiten er denn den Bewerber mit seinen - hoffentlich klar beschriebenen - „Pflegequalifikationen“ einsetzen kann und darf.

So kann im Weiteren auch nur aus den hier teils geforderten gesundheitsfachlichen Ausbildungen wiederum nur eine Ableitung der damit „gemeinten“ und indirekt geforderten Berufsqualifikationen versucht werden. Hierzu soll, wie schon zum Geltungsbereich der reglementierten Tätigkeiten, im Wesentlichen wieder von der Ausbildungsverordnung (UM 2011) und der entsprechenden Ausbildung zum „Sozial- und Gesundheitsassistenten“ ausgegangen werden. Da dies aber wie bereits oben aufgezeigt eine gestufte Ausbildung aufbauend auf der zum „Sozial- und Gesundheitshelfer“ ist (siehe Abb. 11), soll und kann die entsprechende Ableitung der Berufsqualifikationen hier im Folgenden zugleich bezogen auf die Abgrenzung der jeweils reglementierten und nicht reglementierten Tätigkeiten zumindest nochmals versucht werden. Die aus den Kompetenzziele zum „Sozial- und Gesundheitsassistenten“ abgeleiteten „Qualifikationen“ lassen sich danach zunächst wie folgt angeben:

- *Grundlegende Gesundheits- und Krankenpflegeaufgaben mit Respekt vor den Bürgern identifizieren, bewerten, konzipieren, vorbereiten, ausführen und evaluieren.*
- *Aufgaben der Gesundheitsförderung und Krankheitsvorbeugung in Bezug auf die üblichen Krankheiten und besonderen Einrichtungserkrankungen mit Respekt vor den Bürgern identifizieren, bewerten, konzipieren, vorbereiten, ausführen und evaluieren.*
- *Aufgaben der elementaren Krankenpflege wie z.B. Medizinverabreichung und Beobachtung von Behandlungs-Wirkungen selbstständig und in Zusammenarbeit wahrnehmen und qualifiziert ausführen.*
- *Aufgaben zum Rehabilitationsprozess mit sozialer, kultureller, physischer und kreativer Aktivitätsanalyse für einzelne Personen und Gruppen alleine oder in Zusammenarbeit planen und entwickeln, in Gang setzen und evaluieren.*
- *Informationen über staatliche, regionale, kommunale und private Dienstleistungsangebote der Pflege, der Fürsorge und praktischen Hilfe mit Respekt vor den Bürger einholen, beraten und vermitteln oder wahrzunehmen.*

⁵⁶ Vgl. <http://www.fritvalgsdatabasen.dk> (10.05.2012)

- *An Konzepten und Aufgaben zur Vorbeugung von Gewalt und Konflikten selbständig arbeiten sowie dabei mitwirken und gemeinsam Verantwortung tragen (vgl. UM 2011, Anlage 3. Ziff. 4.1., Nr. 10 - 16; Ziff. 4.4).*

Sind dies die entsprechend abgeleiteten Berufsqualifikationen für die im Kern reglementierten Tätigkeiten zum „Sozial- und Gesundheitsassistenten“, so gehören die im Folgenden abgeleiteten „Qualifikationen“ ebenso noch zu diesem „Assistenten“ wie aber zugleich wegen der Stufung zu den nicht reglementierten Tätigkeiten der „Sozial- und Gesundheitsshelfer“:

- *Führsorgeaufgaben sowie Aufgaben der persönlichen und praktischen Hilfe mit Respekt vor den Bürgern vorbereiten, bewerten, ausführen und evaluieren.*
- *Aufgaben der Gesundheitsförderung und Krankheitsvorbeugung in Bezug auf die üblichen Krankheiten mit Respekt vor den Bürgern identifizieren, bewerten, konzipieren, vorbereiten, ausführen und evaluieren.*
- *Aufgaben der elementaren Krankenpflege in Zusammenarbeit wahrnehmen und ausführen.*
- *Aufgaben zur Motivation und Umsetzung sozialer, kultureller, physischer und kreativer Aktivitäten für einzelne Personen und Gruppen alleine oder in Zusammenarbeit unterstützen und begleiten.*
- *Zu Dienstleistungsangeboten der Pflege, der Fürsorge und praktischen Hilfe mit Respekt vor den Bürger Beschlüsse vermitteln sowie Unterstützung und Begleitung leisten.*
- *An Konzepten und Aufgaben zur Vorbeugung von Gewalt und Konflikten arbeiten sowie dabei mitwirken (vgl. UM 2011, Anlage 3. Ziff. 4.1., Nr. 1 - 9).*

Auch im Ver- und Abgleich lassen nun diese Berufsqualifikationen eine nach Inhalt und Niveau doch deutlich „gestufte“ Unterscheidung erkennen, mit der dem reglementierten Beruf der Sozial- und Gesundheitsassistenten aber sowohl ein elementares wie höheres Qualifikationsniveau zuzuordnen ist. Insofern kann hier auch wieder bezogen auf die Tätigkeiten bzw. Aufgaben- und Verantwortungsbereiche und deren Reglementierung nur festgestellt werden, dass dazu genau in der „vermischten“ Abgrenzung der jeweils reglementierten und nicht reglementierten Tätigkeiten auch entsprechend unterschiedliche Berufsqualifikationen gefordert werden. So wird u.a. bei den auf die krankenpflegerischen Tätigkeiten bezogenen Qualifikationen zwischen denen für die nicht genau definierten „elementaren Aufgaben“ und denen z.B. für die „Medizinverabreichung“ differenziert. Entsprechendes gilt für die „Helfer-Qualifikationen“ zur „Fürsorge und persönlichen und praktischen Hilfe“ und denen der geforderten „Assistenten-Qualifikationen“ zur „Gesundheits- und Krankenpflege“. Von daher bleiben auch hier die zentralen Fragen zum konkreten Inhalt und Niveau der zu den reglementierten Berufen und Tätigkeiten in der Pflege differenziert geforderten Qualifikationen - vor allem noch in Form der Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten - im Detail weitgehend ungeklärt.

4.2.3 Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege

Die Verfahren für die Anerkennung der Berufsqualifikationen sind auch für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten in der Pflege und Altenpflege im Prinzip durch die europäische Richtlinie 2005/36/EG klar geregelt. Dennoch gibt es hier unterschiedliche Verfahren und Regelungen zu den Anerkennungen, und dies nicht nur zwischen EU-Ländern.

So gehört beispielsweise der reglementierte Beruf der „Sygeplejerske“ (Krankenschwester) zu den so genannten Sektorberufen, zu denen nach dieser europäischen Richtlinie das System der „automatischen Anerkennung“ gilt (vgl. 2005/36/EG, Kapitel III). Dies bedeutet, dass es für den Beruf der Krankenschwester europäisch „koordinierte Mindestanforderungen an die Ausbildung“ gibt und somit eine automatische Anerkennung der für diesen Beruf geforderten Berufsqualifikationen erfolgt. Grundlage und Voraussetzung dazu ist natürlich, dass z.B. in Dänemark die Ausbildung der „Sygeplejerske“ wie auch in Deutschland die der „Gesundheits- und Krankenpfleger“ den koordinierten Mindestanforderungen genügen und explizit in die europäische Richtlinie aufgenommen wurden. Und ganz konkret bedeutet dies z.B. für einen in Deutschland ausgebildeten „Gesundheits- und Krankenpfleger“ bei einer Stellenbewerbung in Dänemark (vgl. ebenda; sowie ebenso SUM a 2010, § 2):

*In Dänemark wird z.B. die in Deutschland erworbene Berufsqualifikation
„Gesundheits- und Krankenpfleger“ ohne Probleme „automatisch“ anerkannt!*

Mit dieser einfachen automatischen Anerkennung ist allerdings generell der Vor- wie Nachteil verbunden, dass sich die koordinierte Ausbildung im Prinzip auf ebenso koordinierte und damit europäisch mehr oder weniger eindeutig ein- und abgegrenzte berufliche Tätigkeiten zum Beruf der Krankenschwester bezieht. Angesprochen ist hiermit vor allem der Geltungsbereich der reglementierten „Krankenschwester-Tätigkeiten“, der sich in der gesamten europäischen Arbeitspraxis und im Wandel der Zeit eben nicht immer so einfach als ein klarer Standard bestimmen lässt. Wie oben bereits angesprochen, wird so auch auf der europäischen Ebene und in der europäischen Richtlinie mittlerweile ganz offiziell zwischen den

*„Krankenschwestern / Krankenpflegern für allgemeine Pflege“ und den
„Spezialisierten Krankenschwestern / Krankenpflegern“*

unterschieden (vgl. 2005/36/EG, Anhang V 2). Dies hat auch in Dänemark insofern Bedeutung, da es hier ebenso eine Vielzahl von „Krankenschwestern“ mit Spezialisierungen gibt und zu deren speziellen Berufsqualifikationen und Anerkennungen durch Rechtsvorschriften auch u.a. folgende Spezialausbildungen geregelt sind:

- *sygeplejerske i intensiv sygepleje (Krankenschwester in der Intensivpflege)*
- *sygeplejerske i psykiatrisk sygepleje (Krankenschwester in der psychiatrischen Pflege)*
- *sygeplejerske i anæstesiologisk sygepleje (Krankenschwester in der Anästhesiepflege)*
- *sygeplejerske i infektionshygiejne (Krankenpflege in der Infektionshygiene)*
- *specialuddannelsen i kræftsygepleje (Spezialausbildung in der Krebspatientenpflege)*
- *specialuddannelse til sundhedsplejerske (Spezialausbildung Gesundheitsvorsorge für Kinder und Jugendliche).⁵⁷*

Für diese „Spezialisierten Krankenschwestern“ gilt mit Blick auf die Verfahren und Besonderheiten bei der Anerkennung wie von der EU Richtlinie vorgesehen zunächst auch in Dänemark die „Allgemeine Regelung für die Anerkennung von Ausbildungsnachweisen“ (vgl. 2005/36/EG, Kapitel I, § 10). Der besondere dänische „Erlass über den Zugang von EU- und EWG-Staatsbürgern zur Ausübung von beruflichen Tätigkeiten als autorisierte Gesundheitspersonen“ legt dazu aber nochmals speziell fest, unter welchen Voraussetzungen hierzu in Dänemark eine entsprechende Autorisation zu erteilen ist (vgl. SUM a 2010). Zu den zu „autorisierenden Gesundheitspersonen“ bzw. Berufen gehören neben diesen „Spezialisierten Krankenschwestern“ viele

⁵⁷ Vgl. <https://www.retsinformation.dk>; Suchbegriffe: „specialuddannelsen for sygeplejersker“ (12-05-2012)

weitere Gesundheits- und Pflegberufe und z.B. ebenso der oben in den Mittelpunkt gestellte reglementierte „Sozial- und Gesundheitsassistent“. Insofern soll im Folgenden vor allem anhand dieses Sozial- und Gesundheitsassistenten auch exemplarisch die Regelung für die Anerkennung bzw. Autorisation dargelegt und erläutert werden. So heißt es noch übergreifend zur „*Autorisation der Gesundheitspersonen*“:

„Auf Antrag durch einen vom § 1, Abs. 1 erfassten Staatsbürger (der EU usw.), der eine vom „Gesetz über die Autorisation von Gesundheitspersonal und Gesundheitsbetrieben“ (SUM 2011) erfasste Ausbildung in einem EU/EWG-Land hat und nachweist, wird die entsprechende Autorisation in Dänemark erteilt ...“ (vgl. SUM a 2010, § 4. Abs. 1, Satz 1).

Hierzu gelten dann noch einige weitere Neben- und Zusatzbedingungen entsprechend der europäischen Richtlinie 2005/36/EG, so dass hier z.B. außerdem von „wesentlichen abweichenden Inhalten“ oder „einer erfolgreich zu absolvierenden Probezeit“ oder „einer zu bestehenden Eignungsprüfung“ usw. relativ allgemein die Rede ist (vgl. ebenda, Abs. 4).

Für den reglementierten Sozial- und Gesundheitsassistenten in Dänemark liegt nun exemplarisch zunächst eine ganz einfache Anerkennung bzw. Autorisation immer dann vor, wenn der Befähigungs- oder Ausbildungsnachweis durch eine Ausbildung zum Sozial- und Gesundheitsassistenten in Dänemark selbst erworben wurde. Von daher können und werden auch genau diese Ausbildung bzw. besser die dadurch erworbenen Berufsqualifikationen ja als Referenz für die Anerkennung im Ausland erworbener Befähigungs- oder Ausbildungsnachweis angesehen. Konkretisiert man dies z.B. für einen Nachweis über die deutsche Altenpflegerausbildung, so können die mit dieser Ausbildung zugleich nachgewiesenen Berufsqualifikationen immer unter der Voraussetzung, dass diese den Anforderungen zum reglementierten Beruf der Sozial- und Gesundheitsassistenten gleichwertig sind, anerkannt werden. Und im Grundsatz ist hierbei nicht ganz unbedeutend, dass wie der Sozial- und Gesundheitsassistent in Dänemark (vgl. SUM 2011, § 1 und 70 a) auch der Altenpfleger als Beruf über die Erlaubnis zum Führen des Berufstitels in Deutschland reglementiert ist.⁵⁸ Zur Aufnahme und Ausübung dieses reglementierten Berufs müsste somit nur deren Gleichwertigkeit in Bezug auf die zum Sozial- und Gesundheitsassistenten in Dänemark ebenso geforderten Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau geprüft und bewertet werden.

Bei einer solchen „Gleichwertigkeitsprüfung“ wäre und ist aber sofort auffällig, dass sich hier nicht nur bereits die Berufsbezeichnungen unterscheiden. Vielmehr unterscheiden sich auch die konkreten Berufsbilder bzw. Berufstätigkeiten und hier insbesondere noch die Geltungsbereiche der jeweils „beruflich“ reglementierten „Pflegetätigkeiten“. Dies kommt im Weiteren dann ebenso unmittelbar im Ver- und Abgleich der jeweiligen Ausbildungen und damit natürlich der einzelnen Berufsqualifikationen der beiden Berufe nach Inhalt und Niveau zum Ausdruck (siehe Abb. 14). Allgemein wird daher eine solche „Gleichwertigkeitsprüfung“ vor allem bezogen auf die Ausbildungsnachweise - wie bei Äpfeln und Birnen - nicht ganz einfach. Insofern sollte sich das Verfahren der Anerkennung bzw. Autorisation hier evtl. besser gleich generell und direkt auf die zur Arbeitsstelle und Tätigkeitsausübung geforderten Berufsqualifikationen beziehen. Das heißt, sind z.B. bei einem Gesundheitsdienstleister und der entsprechenden Arbeitsstelle be-

⁵⁸ Im konkreten Verfahren der Anerkennung wird neben dem Ausbildungsnachweis oft direkt noch ein solcher „Erlaubnis-Nachweis“ über das Berufs- und Ausübungsrecht z.B. wie zum „Altenpfleger“ im Herkunftsstaat eingefordert, so dass ein solcher Nachweis in der Form des "Certificate of Current Professional Status / certificate of good standing" auch von einer zuständigen deutschen Behörde für Gesundheitsberufe wie beispielsweise dem „Landesamt für soziale Dienste in Schleswig-Holstein“ (LAsD S-H) gefordert und auszustellen ist.

stimmte (nach Inhalt und Niveau meist unklar beschriebene s.o.) reglementierte „Pflegetätigkeiten“ auszuüben, so sind und wären ja auch nur die zu diesen Tätigkeiten geforderten Berufsqualifikationen nachzuweisen. Konkret, „besitzt“ zum Beispiel eine in Deutschland ausgebildete Altenpflegerin laut dem entsprechenden Ausbildungsnachweis diese zu den Pflegetätigkeiten speziell geforderten Berufsqualifikationen, so sollten diese Qualifikationen eigentlich ohne Probleme anerkannt und die entsprechende Autorisation zur Ausübung der zur Arbeitsstelle reglementierten „Pflegetätigkeiten“ erteilt werden. „Besitzt“ jedoch die in Deutschland ausgebildete Altenpflegerin nun laut Ver- und Abgleich aber die speziell zur Arbeitsstelle geforderten Berufsqualifikationen nicht ganz vollständig, so müsste zum Beispiel eine entsprechende Nachqualifizierung oder Eignungsprüfung erfolgen (vgl. SUM a 2010, § 4. Abs. 4).

Niveau Art. 11	Berufsqualifikationen zur Pflege und Altenpflege	
	Deutschland	Dänemark
a	Altenpflegehelfer/in (18 M.)	Social- og sundhedshælper (19 M.)
b		Social- og sundhedsassistent (39 M.)
c	Altenpfleger/in (36 M.) Gesundheits- und Krankenpfleger/in	
d		Sygeplejerske
e	Fachärztin für Allgemeinmedizin	Almen praktiserende læge

Abb. 14: Niveau der Berufsqualifikationen zur Pflege und Altenpflege in Deutschland und Dänemark

Das Beispiel hat hier abschließend gezeigt, das die Verfahren der Anerkennung bzw. Autorisation überwiegend wohl nicht in einer einfachen „Gleichwertigkeitsprüfung“ von in- und ausländischen Befähigungs- oder Ausbildungsnachweisen bestehen. Vielmehr sind diese Verfahren wahrscheinlich immer als Einzelfälle und somit am besten für jeden speziellen „Fall“ bzw. Arbeitsplatz und die individuelle Antragsperson zu bearbeiten. Insbesondere für die Gesundheitsbehörde (Sundhedsstyrelsen; <http://www.sst.dk>), die als oberste Fachbehörde des dänischen Innen- und Gesundheitsministeriums für die Anerkennung der Berufsqualifikationen im Bereich Gesundheitswesen zuständig ist, bedeutet dies aber wie exemplarisch oben angedeutet eine vielfältige und umfassende „didaktische“ Detailarbeit. Es erfordert zudem vertiefte Einblicke in all die aufgezeigten pflegespezifischen Zusammenhänge der Reglementierungen der Berufe und Tätigkeiten und geforderten Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau, und dies sowohl für Dänemark selbst wie ebenso z.B. für Deutschland (siehe u.a. Abb. 14). So verwundert es auch nicht, wenn in der Vergangenheit in schwierigen Verfahren z.B. deutsche Ausbildungsnachweise ja oft mehrfach angefordert und diese hinsichtlich der Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau und deren Zu- und Einordnung gemäß europäischer Richtlinie 2005/36/EG nicht immer „adäquat und vollständig“ verstanden wurden.⁵⁹ Die Probleme sind aber deshalb auch keinesfalls auf einen Mangel an Vorschriften (siehe oben) rückführbar, da es ja in Dänemark speziell zur Autorisation und den Anerkennungsverfahren u.a. seit Oktober 2008 die „Verordnung über die Autorisation für Sozial- und Gesundheitsassistenten“ (Autorisationsordningen for social- og sundhedsassistenter)⁶⁰ und seit 2011 das „Gesetz über die Autorisation von Gesundheitspersonal und Gesundheitsbetrieben“ (Bekendtgørelse af lov om autorisation af sundhedspersoner og om

⁵⁹ Da wie hier im Gutachten nochmals festgestellt die Ausbildungen speziell für diese „Pflegerberufe“ recht unterschiedlich sind, wurde in diesen „alten“ Verfahren - vor dem „neuen“ Problemhintergrund verständlich - meist zusätzlich zu den Ausbildungsnachweisen und Zeugnissen noch eine sehr detaillierte Übersicht über die jeweiligen theoretischen und praktischen Ausbildungsinhalte mit klarer Darlegung des didaktischen Bezugs zu den Tätigkeiten im Sozial- und Gesundheitswesen verlangt.

⁶⁰ Vgl. http://www.sst.dk/Uddannelse%20og%20autorisation/Soeg%20autorisation%20udenlandsk%20uddannet/Social%20og%20sundhedsassistent/Beviser_sosu_udenlandsk.aspx (12.07.2010)

sundhedsfaglig virksomhed SUM 2011) gibt. Denn zunehmend erkennbarer wird, dass sich in und mit solchen Autorisations-Vorschriften wohl generell die schon vor Beginn der Anerkennungsverfahren liegenden Probleme bei den Festlegungen und Beschreibungen zum Geltungsbereich der reglementierten Berufe und Tätigkeiten wie der dazu je geforderten Berufsqualifikationen kaum lösen oder auch nur verringern lassen. Und dies gilt nicht nur für Dänemark, sondern z.B. ebenso für Deutschland.

4.3 Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten im Geschäftsfeld Gerüstbau in Deutschland

4.3.1 Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau

Die Geschäfts- und Arbeitsfelder zum Gerüstbau gehören nach der allgemeinen Branchenstruktur zum Baugewerbe, in dem es generell und aus den verschiedensten Gründen wie der öffentlichen Ordnung und Sicherheit und zum Gesundheits- und Arbeitsschutz ein umfangreiches Vorschriften- und Regelwerk mit vielfältigen Reglementierungen gibt. Im Überblick sind dies vor allem:

- **Berufsgenossenschaftliche Vorschrift (BGV)** (auch: Unfallverhütungsvorschrift): *Berufsgenossenschaftliche Vorschriften legen Schutzziele fest und formulieren Forderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Sie sind rechtsverbindlich.*
- **Berufsgenossenschaftliche Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (BGR)**: *Bei den berufsgenossenschaftlichen Regeln handelt es sich um allgemein anerkannte Regeln für Sicherheit und Gesundheitsschutz. Sie beschreiben jeweils den aktuellen Stand des Arbeitsschutzes und dienen der praktischen Umsetzung von Forderungen aus den Vorschriften.*
- **Berufsgenossenschaftliche Informationen (BGI)**: *In den berufsgenossenschaftlichen Informationen werden spezielle Hinweise und Empfehlungen für bestimmte Branchen, Tätigkeiten, Arbeitsmittel oder Zielgruppen zusammengefasst.*
- **Staatliche Gesetze und Verordnungen**: *Arbeitsschutzgesetz, Betriebssicherheitsverordnung, Gefahrstoffverordnung u.a.*
- **Technische Regeln für Betriebssicherheit (TRBS)**: *Die Technischen Regeln für Betriebssicherheit geben dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene entsprechende Regeln und sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für die Bereitstellung und Benutzung von Arbeitsmitteln sowie für den Betrieb überwachungsbedürftiger Anlagen wieder.*
- **Technische Regeln für Gefahrstoffe (TRGS)**: *Die Technischen Regeln für Gefahrstoffe geben den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse für Tätigkeiten mit Gefahrstoffen, einschließlich deren Einstufung und Kennzeichnung, wieder.*
- **Technische Regeln für Biologische Arbeitsstoffe (TRBA)**: *Die Technischen Regeln für biologische Arbeitsstoffe geben den Stand der sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen, hygienischen sowie arbeitswissenschaftlichen Anforderungen zu Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen wieder. (Vgl. BG BAU 2008, S. 3)*

Mit und innerhalb dieser Vorschriften- und Regelwerke gibt es nun speziell zum Gerüstbau vielfältige Reglementierungen, die sich zum einen durch Normen und technische Vorschriften auf die verschiedensten Gerüste und Gerüstbauarten wie z.B. Arbeits- und Schutzgerüste, Auslegergerüste, Fahr- und Leitergerüste usw. selbst beziehen. So müssen Gerüste generell nach den „allgemeinen anerkannten Regeln der Technik entsprechend beschaffen sein“, die wiederum in den DIN Normen unter ingenieurmäßigen Gesichtspunkten und je gerüstspezifisch festgelegt sind, wie dies z.B. mal in der DIN 44204 (heute DIN 4420-3, 2006) erfolgte: „Arbeits- und Schutzgerüste aus vorgefertigten Bauteilen (Systemgerüste); Werkstoffe, Gerüstbauteile, Abmessungen, Lastannahmen und sicherheitstechnische Anforderungen“. Hier dem Qualifikationsnachweis vergleichbar ist so für den Einsatz und die Nutzung der Gerüste auch ein „Brauchbarkeitsnachweis“ erforderlich, mit dem insbesondere die Standsicherheit sowie die grundsätzliche Arbeits- und Betriebssicherheit der Gerüste z.B. durch eine Zulassung durch das „Deutsche Institut für Bautechnik“ nachzuweisen ist (vgl. z.B. BGR 165 2000, Kapitel 4). Zum anderen sind mit und in dem Vorschriften- und Regelwerk letztlich auf verschiedene Weise auch alle Gerüstbauarbeiten reglementiert. So heißt es zunächst allgemein: „Gerüste müssen entsprechend der Aufbau- und Verwendungsanleitung oder den Berufsgenossenschaftlichen Regeln (BG-Regeln) entsprechend auf-, um- und abgebaut werden. ... Der für die Gerüstbauarbeiten verantwortliche Unternehmer hat für das sichere Auf-, Um- und Abbauen der Gerüste und eine Gerüstaussführung, die den anerkannten Regeln der Technik entspricht, zu sorgen“ (BGR 165 2000, Kapitel 6).

Hat hiernach im Überblick somit für alle Tätigkeiten zum Auf-, Um- und Abbauen der Gerüste der Unternehmer die gesamte Verantwortung zu tragen, so sind dies in Deutschland als „Unternehmen“ vor allem die Betriebe zum „Gerüstbauer Handwerk“, welches laut der deutschen Handwerksordnung Nr. 11 der Anlage A auch zu den so genannten „zulassungspflichtigen Handwerken“ gehört. Insofern sind sogar nochmals hierüber alle Tätigkeiten zum Auf-, Um- und Abbauen der Gerüste reglementiert, da es ja für diese dem Gerüstbauer Handwerk zuzurechnenden Tätigkeiten einer offiziellen Zulassung bzw. Autorisierung bedarf. Welche Tätigkeiten und Gerüstbauarbeiten damit allerdings wie und wo im Einzelnen reglementiert sind, ist dabei weder dem Gerüstbauer Handwerk selbst noch den Berufsgenossenschaftlichen Regeln leicht und direkt zu entnehmen. So geben z.B. die BG-Regeln hierzu im Wesentlichen noch vor:

1. *„Gerüstbauarbeiten müssen von fachlich geeigneten Vorgesetzten geleitet werden. Diese müssen die vorschriftsmäßige Durchführung der Gerüstbauarbeiten gewährleisten.“*
2. *Gerüstbauarbeiten müssen von Aufsichtführenden beaufsichtigt werden. Diese müssen die arbeitssichere Durchführung der Gerüstbauarbeiten überwachen. Sie müssen hierfür ausreichende Kenntnisse besitzen.*
3. *Gerüstbauarbeiten dürfen nur von fachlich und gesundheitlich geeigneten Versicherten nach Unterweisung durchgeführt werden.*
4. *Für Gerüstbauarbeiten, die gegebenenfalls wegen Eigenart und Fortgang der Arbeiten ohne Seitenschutz oder Anseilschutz durchgeführt werden, ist unter anderem derjenige gesundheitlich geeignet, der nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 41 "Arbeiten mit Absturzgefahr" arbeitsmedizinisch untersucht ist.*
5. *Der für die Gerüstbauarbeiten verantwortliche Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass das Gerüst vor Übergabe an den Benutzer und nach konstruktiven Änderungen ... (auch) auf ... Übereinstimmung mit dem Brauchbarkeitsnachweis geprüft wird.“ (vgl. BGR 165 2000, Kapitel 6.1 und 7).*

Mittels Interpretation dieser Vorschriften und Regeln lassen sich aus diesen nun zum Geltungsbereich der gesamten Reglementierung im Gerüstbau folgende Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsgruppen ableiten:

- A. Alle Tätigkeiten, die die Leitung zur vorschriftsmäßigen Durchführung aller Gerüstbauarbeiten gewährleisten (**Leitungstätigkeiten**).
- B. Alle Tätigkeiten, die zur Beaufsichtigung und Überwachung einer arbeitssicheren Durchführung aller Gerüstbauarbeiten gehören (**Aufsichtsführungstätigkeiten**).
- C. Alle Tätigkeiten, die der konkreten Durchführung aller Gerüstbauarbeiten zuzurechnen sind (**Gerüstbauarbeiten**).
- D. Alle Tätigkeiten, die wegen Eigenart und Fortgang der Gerüstbauarbeiten ohne Seitenschutz oder Anseilschutz durchgeführt werden (**„Gefährliche“ Gerüstbauarbeiten**).
- E. Alle Tätigkeiten, die zur Prüfung des Gerüsts vor Übergabe an den Benutzer und z.B. nach konstruktiven Änderungen durchzuführen sind (**Prüfungstätigkeiten**).

Ausgehend davon, dass im Geschäftsfeld Gerüstbau in Deutschland im Prinzip alle Tätigkeiten zum Auf-, Um- und Abbauen von Gerüsten jeglicher Art reglementiert sind, können hiernach im Ansatz und Ergebnis doch relativ klar und deutlich fünf auf den Gerüstbau bezogene reglementierte Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsgruppen unterschieden werden. Zu betonen ist hierzu, dass es sich dabei insbesondere eben nicht um die sonst vielfach einfach genannten reglementierten Berufe handelt. Denn neben den genannten Tätigkeitsgruppen ist hier allenfalls noch ein Handwerk als entsprechendes Gewerbe reglementiert.

4.3.2 Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau

Zu den reglementierten Berufen und Tätigkeiten im Gerüstbau konnten im Ansatz und Ergebnis sowohl das „Gerüstbauer Handwerk“ wie fünf auf den Gerüstbau bezogene reglementierte Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsgruppen doch relativ klar und deutlich unterschieden werden. Von daher sollte es hier ebenso gut möglich sein, die dazu jeweils geforderten Berufsqualifikationen klar und deutlich zu bestimmen. So sind aus dem oben genannten Vorschriften- und Regelwerk auch insgesamt entsprechende Anforderungen zu entnehmen, die jedoch in ihrer didaktischen Qualität und Darstellung recht speziell und unterschiedlich sind.

Beginnend mit dem „Gerüstbauer Handwerk“ als einem „zulassungspflichtigen Handwerk“ sollte mittels der Handwerksordnung zu klären sein, welche Berufsqualifikationen erforderlich sind, um die Zulassung zum „Gerüstbauer Handwerk“ und damit zur Ausübung der Gerüstbauarbeiten zu erhalten. Hierzu ist ein Ergebnis aber nicht direkt erkennbar, da laut § 1 der Handwerksordnung zum „selbständigen Betrieb“ dieses Handwerks zunächst nur ein Eintrag in eine so genannte „Handwerksrolle“ erforderlich ist. Allerdings sind für den Eintrag in die entsprechende Handwerksrolle nun bestimmte Voraussetzungen und Forderungen zu erfüllen, zu denen es im Kern im § 7 heißt:

„(1a) In die Handwerksrolle wird eingetragen, wer in dem von ihm zu betreibenden oder in einem mit diesem verwandten zulassungspflichtigen Handwerk die Meisterprüfung bestanden hat“ (HwO 2009, § 7 Abs. 1a).

Daneben gibt es noch eine Vielfalt weiterer Möglichkeiten einen Eintrag in die „Handwerksrolle“ zu erhalten, die z.B. insbesondere eine „Ausnahmebewilligung“ oder „Ausübungsberechtigung“ als Voraussetzung haben. Hierzu heißt es beispielsweise:

(3) In die Handwerksrolle wird ferner eingetragen, wer eine Ausnahmebewilligung nach § 8 oder § 9 Abs. 1 für das zu betreibende zulassungspflichtige Handwerk ... besitzt.

...

(7) In die Handwerksrolle wird eingetragen, wer für das zu betreibende Gewerbe ... eine Ausübungsberechtigung nach § 7a oder § 7b besitzt“ (HwO 2009, § 7 Abs. 3 und 7).

Insgesamt ist mit diesen speziellen Voraussetzungen immer der prinzipielle Versuch verbunden, eine der entsprechenden Meisterprüfung gleichwertige Berufsqualifikation sicher zustellen. So wird z.B. ebenso in die Handwerksrolle eingetragen „wer ... eine der Meisterprüfung für die Ausübung des zu betreibenden Gewerbes oder wesentlicher Tätigkeiten dieses Gewerbes gleichwertige Berechtigung zur Ausübung eines Gewerbes erworben hat.“ Oder es wird eine im Ergebnis entsprechend vergleichbare „Ausübungsberechtigung“ ausgegeben, „wenn die hierfür (für die wesentliche Tätigkeiten des Gewerbes) erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nachgewiesen sind.“ (Vgl. ebenda)

Mit der Kernforderung einer dem Gewerbe entsprechenden „Meisterprüfung“ bzw. der „erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten“ sind die zur Gewerbeausübung erforderlichen Berufsqualifikationen aber noch nicht konkret benannt. Diese können nun aber in ihren wesentlichen Teilen dem „Meisterprüfungsberufsbild“ der „Gerüstbauermeisterverordnung“ (GerüstbMstrV; BMWT 2011) in der Weise entnommen werden, dass diese nun ja genau als die zur Gewerbeausübung erforderlichen Berufsqualifikationen betrachtet werden können. Und in der GerüstbMstrV werden hierzu entsprechend genannt:

„(2) Dem Gerüstbauer-Handwerk werden zum Zwecke der Meisterprüfung folgende Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten als ganzheitliche Qualifikationen zugerechnet:

- 1. Kundenwünsche ermitteln, Kunden beraten, Auftragsverhandlungen führen und Auftragsziele festlegen,*
- 2. Leistungen kalkulieren und Angebote erstellen,*
- 3. Aufgaben der technischen und kaufmännischen Betriebsführung, der Betriebsorganisation, der Personalplanung und des Personaleinsatzes wahrnehmen, insbesondere unter Berücksichtigung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, des Qualitätsmanagements, der Haftung sowie des Arbeits- und Umweltschutzes; Informationssysteme nutzen,*
- 4. Aufträge durchführen unter Berücksichtigung von Montagetechniken, Normen, Vorschriften, Genehmigungsvoraussetzungen sowie des Personalbedarfs und der Ausbildung, Auftragsbearbeitung und Auftragsabwicklung organisieren, planen und überwachen,*
- 5. Konstruktionen und Gerüstaussführungen nach statistischen Berechnungen oder fachlicher Erfahrung festlegen, entsprechende technische Zeichnungen und Ausführungspläne unter Beachtung der Grundlagen der Statik erstellen sowie Montageanweisungen und Verwendungsanleitungen anfertigen,*
- 6. betriebliche Logistik planen und organisieren,*
- 7. Baustelleneinrichtungen unter Beachtung des Baustellenablaufs planen, koordinieren und organisieren,*
- 8. Gerüste, insbesondere Arbeitsgerüste, Schutzgerüste und Traggerüste einschließlich zugehöriger Schalung und Sonderkonstruktionen unter Berücksichtigung von Verbindungstechniken*

aufbauen, unterhalten, umbauen, abbauen, prüfen, beurteilen und übergeben sowie die erforderliche Dokumentation erstellen,

9. *bewegliche Arbeitsplattformen, insbesondere fahrbare Arbeitsbühnen, Hubarbeitsbühnen, Hebebühnen und Aufzüge, montieren, prüfen, beurteilen, übergeben, unterhalten, bedienen und demontieren sowie die erforderliche Dokumentation erstellen,*
10. *Wetterschutzhallen, Einhausungen, Bühnen und Tribünen aufbauen, prüfen, beurteilen, übergeben, unterhalten, umbauen und abbauen sowie die erforderliche Dokumentation erstellen,*
11. *erbrachte Leistungen aufmessen, ermitteln und abrechnen, Auftragsabwicklung auswerten“ (GerüstbMstrV; BMWT 2011, § 2 Abs. 2).*

Die hier als Berufsqualifikationen genannte didaktische Mischung von „Tätigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten“ vermittelt somit erkennbar durch das Berufsbild der „Gerüstbauermeister/in“ nun auf dieser Ebene und Qualität zumindest auch das, was letztlich laut Handwerksordnung zum „selbständigen Betrieb“ des „Gerüstbauer Handwerks“ und damit zur Ausübung der Gerüstbauarbeiten gefordert ist.

Anforderungen an die Qualifikation der Befähigten Person im Gerüstbau ①	
... zur Aufsicht	... zur Prüfung
für den jeweiligen Einsatzbereich Berufsausbildung, Berufserfahrung, zeitnahe Tätigkeit	
kennen und verstehen von Bau-, Arbeitsschutzrecht/Technischen Baubestimmungen	
Plan für Auf-, Um-, Abbau handwerkliche Kenntnisse zur baulichen Durchbildung als Grundlage für das Tragverhalten und zur Beurteilung von Gefährdungen	Plan für Auf- und Abbau sowie Benutzung statische Kenntnisse zur Beurteilung des Tragverhaltens und der Betriebssicherheit
ständig auf der Baustelle	zur Prüfung auf der Baustelle
weisungsgebunden	weisungsfrei

Abb. 15: Qualifikationsanforderungen für die reglementierten Gerüstbautätigkeiten in Deutschland (BG bau 2010)

Hierzu ergänzend sind nun im Weiteren die oben ebenso auf den Gerüstbau bezogenen und nach den BG Regeln reglementierten fünf Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsgruppen A bis E aufzunehmen und dafür vergleichbar die jeweils geforderten Berufsqualifikationen zu bestimmen. Da diese fünf Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsgruppen in wesentlichen Teilen auch in etwa den Gerüstbauarbeiten im „Gerüstbauer Handwerk“ entsprechen, sind höchstwahrscheinlich hier sehr vergleichbare Berufsqualifikationen als Anforderungen zu erwarten. So werden nach der BGI 5101 zunächst im Überblick für zwei dieser Tätigkeitsgruppen die aus der Abb. 15 erkennbaren Berufsqualifikationen gefordert. Im Einzelnen fehlen hier die Qualifikationsanforderungen für die oben genannten reglementierten „Leitungstätigkeiten“, wogegen die für die reglementierten Tätigkeitsgruppen der „Aufsichtsführungstätigkeiten“ und der „Prüfungstätigkeiten“ differenziert angegeben sind. Und für diese sind im Ansatz aus der Abb. 15 sowohl die jeweiligen Gemeinsamkeiten wie die Unterschiede zu den im Einzelnen geforderten Berufsqualifikationen erkenn-

bar. Aber auch zu den anderen reglementierten Tätigkeitsgruppen werden in der BGI 5101 noch ergänzend zur Abb. 15 die Berufsqualifikationen als Anforderungen angegeben. Insgesamt wird hierbei explizit und speziell zwischen den „Anforderungen an die Qualifikation der Befähigten Personen im Gerüstbau“, also letztlich für die Leitungs-, Aufsichts- und Prüfungstätigkeiten, und den „Anforderungen an fachlich geeignete Beschäftigte im Gerüstbau“, also damit für die konkreten Auf-, Ab- und Umbauarbeiten, unterschieden (vgl. BG BAU 2010, BGI 5101 D219, S. 53f). Zu den Anforderungen heißt es zunächst für die Befähigten Personen wie folgt:

- *„Befähigte Personen verfügen für die jeweiligen Tätigkeiten über die erforderlichen Fachkenntnisse, erworben durch Berufsausbildung, Berufserfahrung, zeitnahe berufliche Tätigkeit.*
- *Berufliche Kenntnisse einer befähigten Person müssen durch Berufsabschluss oder vergleichbare Qualifikation nachweisbar sein.*
- *Berufserfahrung setzt voraus, dass die befähigte Person nachweisbar praktisch im Gerüstbau tätig war (Gerüstersteller).*
- *Die zeitnahe berufliche Tätigkeit beim Umgang mit Gerüsten und eine angemessene Weiterbildung sind unabdingbar.*
- *Die befähigte Person muss über Kenntnisse zum Stand der Technik im Gerüstbau verfügen.*
- *Je komplexer ein Gerüst ist, desto höher sind die Anforderungen an die Fachkenntnisse der befähigten Person.*
- *Befähigte Personen können sein: Gerüstbauer, Gerüstbau-Meister, Gerüstbau-Obermonteure, Gerüstbau-Kolonnenführer und*
- *Personen mit vergleichbaren Fachkenntnissen, bauhandwerklicher Ausbildung sowie ausreichend praktischer Berufserfahrung im Gerüstbau“ (BG BAU 2010, S. 53 u. 54).*

Im Sinne der geforderten Berufsqualifikationen für die Leitungs-, Aufsichts- und Prüfungstätigkeiten im Gerüstbau können hiernach die „Befähigten Personen“ in einer doch relativ großen Bandbreite entsprechend qualifiziert sein. Der „Gerüstbau-Meister“ beispielsweise kann, muss aber nicht die geforderte Qualifikation sein, da hier z.B. ein Berufsabschluss zum „Gerüstbauer“ ebenso hinreichend ist. Generell ist hierzu als Festlegung jedoch von übergreifender Bedeutung: „Für die Auswahl und Beauftragung der befähigten Person ist der Arbeitgeber verantwortlich“ (ebenda). Und fast ohne Unterschied gilt dies auch für die andere Tätigkeitsgruppe, da es im Weiteren vergleichbar heißt: „Für den Einsatz der fachlich geeigneten Beschäftigten ist der Arbeitgeber verantwortlich.“ Dennoch werden die „Anforderungen an die fachlich geeigneten Beschäftigten im Gerüstbau“ nochmals ebenso explizit wie folgt angegeben:

„Fachlich geeignete Beschäftigte haben zum Beispiel eine abgeschlossene Berufsausbildung im Gerüstbauer-Handwerk, eine abgeschlossene Berufsausbildung im Bauhandwerk mit den erforderlichen Kenntnissen im Gerüstbau-Handwerk, vergleichbare Qualifikationen mit ausreichend praktischer Berufserfahrung, bei der die erforderlichen Kenntnisse im Gerüstbau erworben wurden.

Je komplexer ein Gerüst ist, desto höher sind die Anforderungen an die Kenntnisse der fachlich geeigneten Beschäftigten“ (BG BAU 2010, S. 54).

Und ergänzend hierzu müssen die „Fachlich geeigneten Beschäftigten“ noch wie folgt „speziell unterwiesen“ sein:

„Die Unterweisung muss dabei insbesondere die folgenden Punkte beinhalten:

- *Erläutern des Plans für Aufbau, Benutzung und Abbau des betreffenden Gerüsts einschließlich Materialtransport*
- *Tätigkeiten zum sicheren Auf-, Um- und Abbau des Gerüsts*
- *vorbeugende Maßnahmen gegen die Gefahr des Absturzes von Personen und des Herabfallens von Gegenständen*
- *Sicherheitsvorkehrungen für den Fall sich plötzlich ändernder Witterungsverhältnisse wie z.B. Sturm, starker Schneefall, Vereisungen oder ähnliche Verhältnisse, die die Sicherheit des betreffenden Gerüsts und der betroffenen Personen beeinträchtigen,*
- *zulässige Belastungen,*
- *alle anderen, mit dem Auf-, Ab- oder Umbau gegebenenfalls verbundenen Gefahren, z.B. Arbeiten in der Nähe von Freileitungen“ (BG BAU 2010, S. 54).*

Die „Anforderungen an die fachlich geeigneten Beschäftigten im Gerüstbau“ sind hiernach Berufsqualifikationen in Form der geforderten möglichen Ausbildungen plus dieser „speziellen“ Unterweisung. Besonders bezogen auf die ja als Beispiel genannte „abgeschlossene Berufsausbildung im Gerüstbauer-Handwerk“ wäre hierzu aber die naheliegende Frage, ob durch diese nicht bereits die mittels der Unterweisung inhaltlich abgedeckte Qualifikationsanforderung enthalten und berücksichtigt ist. Von konkreter Bedeutung ist diese Frage nun jedoch erst im Zusammenhang der Qualifikationsanerkennung, da es hier im Ergebnis dann immer auch um die Fragen der „Gleichwertigkeit“ bzw. den qualifikationsbezogenen Ver- und Abgleich nach Inhalt und Niveau geht.

Hier abschließend werden in der BGI 5101 noch ebenso für die speziell reglementierte Tätigkeitsgruppe der „Gefährlichen Gerüstbauarbeiten“ spezifische Anforderungen vorgegeben. Dies allerdings nur im Sinne einer wie folgt gegebenen Empfehlung:

„Bei Arbeiten mit Absturzgefahr wird die spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung für Arbeiten mit Absturzgefahr (G 41) empfohlen“ (BG BAU 2010, S. 54).

Zusammengefasst liegen damit zu den geforderten Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau im Prinzip zwei Anforderungsbereiche vor. Der eine wird insbesondere durch die Berufsqualifikationen bestimmt, die durch die Verordnung und das Berufsbild zum Meisterberuf der „Gerüstbauermeister/in“ festgelegt und beschrieben sind. Und der andere wird durch die Berufsqualifikationen erkennbar, die im Einzelnen in den BG Vorschriften durch die „Anforderungen an die Qualifikation der Befähigten Personen im Gerüstbau“ und die „Anforderungen an die fachlich geeigneten Beschäftigten im Gerüstbau“ gefordert und dargestellt sind.

4.3.3 Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau

Zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau ist im Wesentlichen nur von den Anforderungen auszugehen, die zunächst laut Handwerksordnung zum selbständigen Betrieb des zulassungspflichtigen „Gerüstbauer Handwerks“ als Qualifikation gefordert sind. Im einfachsten Fall wäre danach als Voraussetzung eine der „Gerüstbauermeisterverordnung“ entsprechende Meisterqualifikation nachzuweisen, so dass ein Eintrag in die „Handwerksrolle“ erfolgen und die Genehmigung zur beruflichen Ausübung des „Gerüstbauer Handwerks“ erteilt werden kann. Und weil es nach den obigen BG Regeln nun

übergreifend heißt, dass letztlich immer der Unternehmer bzw. Handwerker die volle Verantwortung für alle Gerüstbauarbeiten hat und insbesondere auch als Arbeitgeber für die Auswahl und Beauftragung der befähigten Personen wie für den Einsatz der fachlich geeigneten Beschäftigten zuständig und voll verantwortlich ist, wäre neben dem Nachweis und der Anerkennung der Meisterqualifikation zumindest keine weitere „formale“ Qualifikationsanerkennung z.B. eines Gerüstbauers erforderlich. Allerdings muss hiernach nun der Unternehmer bzw. Handwerker im eigenen Verantwortungsinteresse selbst überprüfen und sicherstellen, dass alle Gerüstbauarbeiten nur von entsprechend „fachlich geeigneten Beschäftigten“ ausgeführt werden. Und für die Qualifikationsanerkennung bedeutet dies, dass hiermit auch nur „allein“ der Unternehmer bzw. Handwerker z.B. die Berufsqualifikation eines Gerüstbauers als „fachlich geeignet“ für seine Betriebsarbeiten zum Gerüstbau bewerten und „anerkennen“ muss.

Insofern wird auch in der EU Datenbank für Deutschland einzig nur das „Gerüstbauer Handwerk“ bzw. der „Gerüstbauermeister“ als reglementierter Beruf für den Gerüstbau angegeben, obwohl ja eigentlich alle Gerüstbauarbeiten bzw. alle Tätigkeiten und verschiedenen Tätigkeitsgruppen reglementiert sind. Und damit ist eine Anerkennung von Berufsqualifikationen entsprechend der europäischen Richtlinie 2005/36/EG hier auch nur für das „Gerüstbauer Handwerk“ nach dem „System“ der „Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung“ erforderlich. Dazu werden dann in der Handwerksordnung als zuständige Rechts- und Verwaltungsvorschrift neben der klassischen deutschen „Meisterprüfung“ als weitere Nachweise der entsprechenden Anerkennung - bzw. hier als Voraussetzung zum Eintrag in die Handwerksrolle und damit zur Ausübung des Handwerks - eine breite und große Vielfalt von Möglichkeiten aufgeführt. Im Einzelnen sind dies beispielsweise:

§ 7 ... (2) In die Handwerksrolle werden ferner Ingenieure, Absolventen von technischen Hochschulen und von staatlichen oder staatlich anerkannten Fachschulen für Technik und für Gestaltung mit dem zulassungspflichtigen Handwerk eingetragen, dem der Studien- oder der Schul-schwerpunkt ihrer Prüfung entspricht. Dies gilt auch für Personen, die eine andere, der Meisterprüfung für die Ausübung des betreffenden zulassungspflichtigen Handwerks mindestens gleichwertige deutsche staatliche oder staatlich anerkannte Prüfung erfolgreich abgelegt haben.

... Der Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule gleichgestellt sind Diplome, die nach Abschluss einer Ausbildung von mindestens drei Jahren oder einer Teilzeitausbildung von entsprechender Dauer an einer Universität, einer Hochschule oder einer anderen Ausbildungseinrichtung mit gleichwertigem Ausbildungsniveau in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union, einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder in der Schweiz erteilt wurden; falls neben dem Studium eine Berufsausbildung gefordert wird, ist zusätzlich der Nachweis zu erbringen, dass diese abgeschlossen ist. Die Entscheidung, ob die Voraussetzungen für die Eintragung erfüllt sind, trifft die Handwerkskammer. ...

§ 7b (1) Eine Ausübungsberechtigung für zulassungspflichtige Handwerke, ausgenommen in den Fällen der Nummern 12 und 33 bis 37 der Anlage A, erhält, wer

- 1. eine Gesellenprüfung in dem zu betreibenden zulassungspflichtigen Handwerk oder in einem mit diesem verwandten zulassungspflichtigen Handwerk oder eine Abschlussprüfung in einem dem zu betreibenden zulassungspflichtigen Handwerk entsprechenden anerkannten Ausbildungsberuf bestanden hat und*
- 2. in dem zu betreibenden zulassungspflichtigen Handwerk oder in einem mit diesem verwandten zulassungspflichtigen Handwerk oder in einem dem zu betreibenden zulassungspflichtigen Handwerk entsprechenden Beruf eine Tätigkeit von insgesamt sechs Jahren ausgeübt hat, davon insgesamt vier Jahre in leitender Stellung. Eine leitende Stellung ist dann anzu-*

nehmen, wenn dem Gesellen eigenverantwortliche Entscheidungsbefugnisse in einem Betrieb oder in einem wesentlichen Betriebsteil übertragen worden sind. Der Nachweis hierüber kann durch Arbeitszeugnisse, Stellenbeschreibungen oder in anderer Weise erbracht werden.

3. Die ausgeübte Tätigkeit muss zumindest eine wesentliche Tätigkeit des zulassungspflichtigen Handwerks umfasst haben, für das die Ausübungsberechtigung beantragt wurde.

(1a) Die für die selbständige Handwerksausübung erforderlichen betriebswirtschaftlichen, kaufmännischen und rechtlichen Kenntnisse gelten in der Regel durch die Berufserfahrung nach Absatz 1 Nr. 2 als nachgewiesen. Soweit dies nicht der Fall ist, sind die erforderlichen Kenntnisse durch Teilnahme an Lehrgängen oder auf sonstige Weise nachzuweisen.

(2) Die Ausübungsberechtigung wird auf Antrag des Gewerbetreibenden von der höheren Verwaltungsbehörde nach Anhörung der Handwerkskammer zu den Voraussetzungen des Absatzes 1 erteilt. (HwO 2009, § 7 Abs. 2, § 7b Abs 1 und 1a).

Danach können neben der „Meisterprüfung“ als Voraussetzung zum einen viele weitere deutsche und europäische Ausbildungsabschlüsse als gleichwertige Nachweise zur Anerkennung der entsprechenden Berufsqualifikationen und damit zur Zulassung und Ausübung des Gerüstbauer-Handwerks führen. Die zentrale Bewertung durch die Handwerkskammern dieser Voraussetzung ist, dass hier der Studien- oder Schulschwerpunkt dem der „Meisterprüfung“ entspricht. Zum anderen gelten z.B. gemäß einer alten „Altgesellenregelung“ nun „kraft Gesetzes“ die für die selbständige Handwerksausübung erforderlichen Berufsqualifikationen ebenso als nachgewiesen, wenn eine entsprechende Berufserfahrung von insgesamt „sechs Jahren, davon insgesamt vier Jahre in leitender Stellung“, vorliegt. In weiterer Ergänzung zum Anerkennungsverfahren ist darüber hinaus noch folgende allgemeine Festlegung relevant:

§ 9 (1) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates zur Durchführung von Richtlinien der Europäischen Union über die Anerkennung von Berufsqualifikationen im Rahmen der Niederlassungsfreiheit, des freien Dienstleistungsverkehrs und der Arbeitnehmerfreizügigkeit und zur Durchführung des Abkommens vom 2. Mai 1992 über den Europäischen Wirtschaftsraum (BGBl. 1993 II S. 267) sowie des Abkommens zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit vom 21. Juni 1999 (ABl. EG 2002 Nr. L 114 S. 6) zu bestimmen,

1. unter welchen Voraussetzungen einem Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, der im Inland zur Ausübung eines zulassungspflichtigen Handwerks eine gewerbliche Niederlassung unterhalten oder als Betriebsleiter tätig werden will, eine Ausnahmebewilligung zur Eintragung in die Handwerksrolle zu erteilen ist und

2. unter welchen Voraussetzungen einem Staatsangehörigen eines der vorgenannten Staaten, der im Inland keine gewerbliche Niederlassung unterhält, die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung in einem zulassungspflichtigen Handwerk gestattet ist (HwO 2009, § 9 Abs. 1).

Durch diese allgemeine Festlegung ist damit über die Handwerksordnung hinaus ein Bundesministerium relativ frei bei der Verordnung und Bestimmung derjenigen Voraussetzungen, durch die z.B. eine Person aus Dänemark in Deutschland in die Handwerksrolle eingetragen und damit zur Ausübung des „Gerüstbauer Handwerks“ autorisiert würde. Entsprechend dazu ist hier exemplarisch die „Verordnung zur Gleichstellung französischer Meisterprüfungszeugnisse mit Meisterprüfungszeugnissen im Handwerk vom 22. Dezember 1997 (BMBF 1997, BGBl. I S. 3324)“ zu nennen, die es aber z.B. für Dänemark nicht vergleichbar gibt, nach der sich ein Aner-

kennungsverfahren hier bezogen auf die zulassungspflichtigen Handwerke auch generell erheblich vereinfachen kann.

Ist neben dem Verfahren und der Anerkennung einer vergleichbaren Meisterqualifikation im Prinzip nun keine weitere „formale“ Qualifikationsanerkennung z.B. eines Gerüstbauers erforderlich, so gibt es direkt dazu auch keine zuständigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften. Dennoch muss aber der Unternehmer bzw. Handwerker wegen seiner Verantwortung und im eigenen Interesse immer selbst überprüfen und sicherstellen, dass alle Gerüstbauarbeiten nur von entsprechend „fachlich geeigneten Beschäftigten“ ausgeführt werden. Insofern gehört zur selbständigen Unternehmens- und Handwerksausübung z.B. durch den „Gerüstbauermeister“ zugleich immer die selbständige Bewertung und Qualifikationsanerkennung z.B. eines Gerüstbauers als „fachlich geeigneten Beschäftigten“. Und zu dieser Bewertung und Qualifikationsanerkennung gibt es nun wiederum durch die obigen BG Regeln Orientierungen und Kriterien, so dass z.B. bei Nachweis folgende Berufsqualifikationen für einen „fachlich geeigneten Beschäftigten“ vom Unternehmer bzw. Handwerker akzeptiert und „anzuerkennen“ sind:

„... zum Beispiel eine abgeschlossene Berufsausbildung im Gerüstbauer-Handwerk, eine abgeschlossene Berufsausbildung im Bauhandwerk mit den erforderlichen Kenntnissen im Gerüstbau-Handwerk⁶¹, vergleichbare Qualifikationen mit ausreichend praktischer Berufserfahrung, bei der die erforderlichen Kenntnisse im Gerüstbau erworben wurden (BG BAU 2010, S. 54).

Und entsprechend den gesamten Anforderungen an die „Fachlich geeigneten Beschäftigten“ müssen diese trotz und neben z.B. der Berufsausbildung im Gerüstbauer-Handwerk eigentlich immer noch ergänzend eine „spezielle“ Unterweisung zum Gerüstbau nachweisen (vgl. BG BAU 2008, S. 54). Allerdings wäre hier im Gesamtzusammenhang der Qualifikationsanerkennung nun nochmals zu fragen und zu prüfen, wenn die „speziellen“ Unterweisungsinhalte bereits durch gleichwertige Ausbildungsinhalte mit abgedeckt sind, ob dann nicht mit der Ausbildung zugleich auch die „spezielle“ Unterweisung mit anerkannt werden kann. Normalerweise sollte dies zumindest unter der Voraussetzung möglich sein, dass hier die besondere Frage der „Gleichwertigkeit“ durch einen klaren qualifikationsbezogenen Ver- und Abgleich nach Inhalt und Niveau eine entsprechende Bewertung zum Ergebnis hat. Zur wie auch immer hierzu begründeten Entscheidung trägt allerdings letztlich allein der Unternehmer bzw. Handwerker die Verantwortung, wie insbesondere bei der Begründungssuche bei schweren Unfällen.

4.4 Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten im Geschäftsfeld Gerüstbau in Dänemark

4.4.1 Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau

Die Geschäfts- und Arbeitsfelder zum Gerüstbau gehören auch in Dänemark ganz allgemein zum Baugewerbe, in dem es aus den verschiedensten Gründen wie der öffentlichen Ordnung und Sicherheit und zum Gesundheits- und Arbeitsschutz ein umfangreiches Vorschriften- und Regelwerk mit vielfältigen Reglementierungen gibt. So ist in Dänemark zunächst das übergreifende

⁶¹ Dies könnten z.B. ausgebildete Maurer, Zimmerer oder Dachdecker sein.

Gesetz zum Arbeitsmilieu (BM 2010) auch für diese Reglementierungen von genereller Bedeutung. Denn das Gesetz hat als Grundlage und Ziel:

„... eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen, die zu jeder Zeit in Übereinstimmung mit den technischen und sozialen Entwicklungen in der Gesellschaft ist ...“ (BM 2010, § 1 Abs. 1).

Und im Zusammenhang mit diesem Gesetz stehen wiederum einige zutreffende Erlasse wie die zur Nutzung und Anwendung „Technischer Hilfsmittel“ (BM 1992)⁶², so dass diese wie hier als rechtlich verbindliche Vorschriften auch entsprechend für alle Arbeiten mit und an allen Technischen Hilfsmitteln im Gerüstbau gelten. Im Übrigen stellen diese Rechtsvorschriften zugleich eine dänische Umsetzung der entsprechenden europäischen Richtlinien wie die 89/391/EWG und 2009/104/EG dar, so dass auch die folgenden Detail-Vorschriften und -Bestimmungen im Prinzip eine fast europäische Rechtsgrundlage haben.

Zu allen Arbeiten mit und an den Technischen Hilfsmitteln im Gerüstbau gibt es nun entsprechend dem allgemeinen Erlass vielfältige weitere allgemeine Bestimmungen, die aber auch konkret bereits eine Vielzahl der Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche wie die der Arbeitgeber, Unternehmensleitung, Planer, Projektierer, Arbeitsleiter, Bauherren, Lieferanten, Angestellte, Monteure, Installateure, Benutzer usw. betreffen (vgl. BM 2010, Kapitel 4; BM 1992, § 3). Die dennoch auf die Nutzung und Anwendung „Technischer Hilfsmittel“ zunächst eher allgemein bezogenen Bestimmungen sind insbesondere die folgenden:

- *„Die Verwendung von technischen Hilfsmitteln muss auf eine sicherheits- und gesundheitsmäßig voll verantwortbare Art und Weise geschehen“ (BM 1992, § 4).*
- *„Ein technisches Hilfsmittel, das zur Ausführung einer Arbeit verwendet wird, muss geeignet oder dazu passend sein, damit die Verwendung sicherheits- und gesundheitsmäßig voll verantwortbar ist“ (ebd., § 5, Abs. 1).*
- *„Die Auswahl eines technischen Hilfsmittels muss unter Berücksichtigung der Umstände geschehen, unter denen es verwendet werden soll sowie den Risiken, die bei der Anwendung des betreffenden Hilfsmittels auftreten mögen“ (ebd., § 5, Abs. 2).*
- *„Beim Nachkommen der geltenden Anforderungen bezüglich der Anwendung eines technischen Hilfsmittels muss im vollen Umfang Rücksicht auf den betreffenden Arbeitsplatz und auf die Arbeitsposition unter Anwendung sämtlicher übrigen ergonomischer Sachverhalte genommen werden“ (ebd., § 5, Abs. 3).*
- *„Ein technisches Hilfsmittel darf nur verwendet werden, wenn es die Anforderungen, die für seine Konstruktion, Ausrüstung, Sicherung u. a. gemäß den Bekanntmachungen von Arbejdstilsynet (dän. Gewerbeaufsichtsbehörde) zur Einrichtung von technischen Hilfsmitteln und anderen besonderen Regeln, die hierüber festgesetzt werden dürfen, gelten, erfüllt“ (ebd., § 6).*
- *„Die Aufstellung von einem technischen Hilfsmittel muss sicherheits- und gesundheitsmäßig voll verantwortbar sein. ... Untergrund, Abstützung, Befestigung und Stabilität müssen auch in Bezug auf die umgebenden Gegebenheiten verantwortbar abgesichert sein ...*
- *Wie die Aufstellung müssen ebenso Abbau und Demontage des technischen Hilfsmittels auf eine sichere Art und Weise vor sich gehen ... ggf. nach Vorgaben und Anweisungen des Herstellers ...“ (vgl. ebd., § 7).*

Mit diesen allgemeinen Vorschriften und Bestimmungen sind im Prinzip auch schon zu allen Tätigkeiten und Tätigkeitsbereichen im Gerüstbau Vorgaben und Anforderungen zu deren Ausübung in qualitativer Hinsicht verbunden. Denn hierdurch werden noch im Sinne einer eher indirekten Reglementierung ja eigentlich bereits alle „Gerüstbautätigkeiten“ an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden, da deren Ausführung gemäß den Vorschriften z.B. zur Aufstellung und Verwendung von Gerüsten wohl nicht ohne eine adäquate Qualifizierung zu erfüllen sind.

Etwas konkreter kommt diese eher indirekte Reglementierung noch im Zusammenhang mit der Frage nach der Verantwortung für die Ausübung aller „Gerüstbautätigkeiten“ gemäß den Vorschriften zum Ausdruck. Hier ist zu allererst der Betrieb bzw. der Arbeitgeber zu nennen, der nicht nur schlicht die Verantwortung bzw. auch Fürsorgeverantwortung und Haftungsverpflichtung für alle betrieblichen Arbeiten hat, sondern noch ausdrücklich dazu verpflichtet ist, auf eine den jeweiligen Tätigkeits-Anforderungen adäquate Unterweisung und/oder Schulung bzw. Qualifikation zu achten (vgl. BM 1992, vgl. § 12). Insofern ist nach den Rechtsvorschriften hier auf einer zweiten Ebene auch unmittelbar der Arbeitgeber derjenige, der eigentlich entscheiden, beachten und prüfen muss, für welche „Gerüstbautätigkeiten“ seine Mitarbeiter/innen jeweils welche Berufsqualifikationen brauchen und nachweisen müssen (vgl. BM 1992, § 12 und 13). Eine Voraussetzung für den Arbeitgeber aber dazu ist, dass die bisher hier nur sehr allgemein benannten „Gerüstbautätigkeiten“ und die dazu gehörenden Anforderungen mehr im Detail und nach Inhalt und Niveau bekannt und klar verständlich beschrieben sind. Von daher gibt es noch eine Fülle ergänzender und weiterer Vorschriften und Detailregeln, die sowohl die Vielfalt der „Technischen Hilfsmittel“ wie insbesondere verschiedenste „Gerüstbautypen“ berücksichtigen, und die in der Zusammenarbeit mit „Arbejdstilsynet“ die Anforderungen und Tätigkeiten präzisieren sowie ebenso regelmäßig anpassen (vgl. BM 1992, § 17 u. 18, Bilag 1⁶³). Die nachfolgende exemplarische Auflistung soll und kann speziell zu den „Gerüsten“ (Stilladser) nur einen kleinen Einblick geben:

- *„Für die zeitweilige Arbeit in der Höhe muss immer das technische Hilfsmittel gewählt werden, welches am besten geeignet ist und welches zweckmäßige ergonomische Gegebenheiten sicherstellt“ (BM 1992, Bilag 1, Ziff. 6.1).*
- *„Wenn notwendig, darf der Arbeitgeber nur die Arbeit ausführen lassen, wenn vorher Sicherheitsvorkehrungen installiert sind. Diese Sicherheitsvorkehrungen müssen auf solche Art und Weise eingerichtet sein und die erforderliche Stärke haben, dass sie einen Sturz von der Höhe verhindern oder stoppen können ...“ (ebenda, Ziff. 6.6).*
- *„Das Gerüst muss in Bezug auf die Art der Arbeit, Untergrundbeschaffenheit, Befestigungsmöglichkeiten, zu erwartenden Belastungen, hierunter Wetterverhältnisse und andere Gegebenheiten, die Bedeutung für die Stabilität und Tragfähigkeit des Gerüsts haben, verantwortbar aufgestellt sein“ (ebenda, Ziff. 6.13).*
- *„Der Untergrund des Gerüsts muss stabil sein. Der Stützpunkt muss auf der ganzen Stützfläche ruhen. Eine Aufklotzung darf nicht über 0, 2 Meter hoch sein. Größere Höhenunterschiede müssen mit einstellbaren Abstützungen oder anderen verantwortbaren Konstruktionen ausgeglichen werden“ (ebenda, Ziff. 6.14).*

⁶² Vgl. eine aktuelle Fassung: <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgoelser/a/sam-anv-af-tekniske-hjaelpemidler-1109.aspx> (14.05.2012)

⁶³ Vgl. <http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgoelser/a/sam-anv-af-tekniske-hjaelpemidler-1109/bilag-1.aspx> (15.05.2012)

Kommen hier nochmals einige Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche im Gerüstbau der eher indirekten Reglementierung der Ausübung in qualitativer Hinsicht etwas präziser zum Ausdruck, so werden laut der auch in 2011 geänderten Vorschrift nun die Bereiche der reglementierten „Gerüstbautätigkeiten“ auch direkter und wie folgt aufgeführt:

- *„Die Errichtung, Änderung von Aufbauten und Abbau von Gerüsten im größeren Umfang muss unter der Leitung von einer besonders sachkundigen Person und von Angestellten, die eine besonders umfassende Unterweisung im Errichten, Ändern von Aufbauten und Abbau von Gerüsten erhalten haben, vorgenommen werden. Die Person, die die Arbeit leitet und die betreffenden Angestellten müssen Vorschriften beachten und über Gebrauchs- und Montageanweisungen verfügen“ (BM 2011, § 1, Bilag 1, Ziff. 6.23).*
- *„Arbeiten im Zusammenhang mit der Errichtung, Änderung von Aufbauten und dem Abbau von
(1) Gerüsten, die mehr als 3 Meter hoch sind, sowie
(2) Schornstein- und Firstgerüste und Hängegerüste ..., die mehr als 3 Meter ... sind, dürfen nur von Personen ausgeführt werden, die eine Ausbildung durchlaufen haben und im Besitz eines Ausbildungsnachweises sind. Aus dem Erlass über die arbeitsfachlichen Ausbildungen (Bekendtgørelse om arbejdsmiljøfaglige uddannelser (vgl. AT a 2011)) geht dann noch hervor, wann das Erfordernis einer Ausbildung gegeben ist, sowie welche Qualifikationen man besitzen muss, bevor ein Ausbildungsnachweis ausgestellt werden kann“ (ibd., Ziff. 6.24).*
- *„Gerüste, die weniger als 3 Meter hoch sind sowie Schornstein- und Firstgerüste und Gerüste aufgehängt an Ketten (Hängegerüste) die weniger als 3 Meter über der umgebenden Untergrund sind, dürfen nur von Personen errichtet, geändert oder abgebaut werden, die eine hinlängliche Unterweisung erhalten haben, namentlich, so weit zutreffend*
 1. *Verständnis von Aufstellungs-, Abbau- und Änderungsanleitungen für die betreffenden Gerüste,*
 2. *Sicherheit bei Aufstellung, Abbau und Änderung von den betreffenden Gerüsten,*
 3. *Maßnahmen zur Vorbeugung des Risikos, dass Personen oder Gegenstände herunter fallen,*
 4. *Sicherheitsmaßnahmen für den Fall von Änderungen der Wetterverhältnisse, die die Sicherheit der betreffenden Gerüste gefährden können,*
 5. *zugelassene Belastungsverhältnisse und andere Risiken in Verbindung mit obengenannter Aufstellung, Abbau und Änderung“ (ibd., Ziff. 6.26).*
- *„Es muss sicher gestellt werden, dass Prüfungen von Gerüsten nur von Personen vorgenommen werden, die Kenntnis über und Erfahrung in der Errichtung und Änderung von Aufbauten von Gerüsten haben. Nach der durchgeführten Gerüstprüfung wird das Prüfschild abgezeichnet vgl. Ziff. 6.28“ (ibd., Ziff. 6.27).*

Hiermit sind im Prinzip nun sehr direkt alle wesentlichen „Gerüstbautätigkeiten“ reglementiert, und zwar zunächst allgemein für die vier folgenden Tätigkeitsgruppen:

- A. Alle Tätigkeiten, die die Leitung zur Errichtung, Änderung von Aufbauten und dem Abbau von Gerüsten im größeren Umfang betreffen (**Leitungstätigkeiten**).
- B. Alle Tätigkeiten, die die konkrete Arbeit zur Errichtung, Änderung von Aufbauten und dem Abbau von Gerüsten höher als 3 Meter betreffen (**Gerüstbauarbeiten**).
- C. Alle Tätigkeiten, die die konkrete Arbeit zur Errichtung, Änderung von Aufbauten und dem Abbau von Gerüsten weniger als 3 Meter betreffen (**Gerüstbauarbeiten**).

D. Alle Tätigkeiten, die die Prüfung des Gerüsts vor deren Benutzung betreffen (**Prüfungstätigkeiten**).

Allerdings nur im Ansatz kommen diese Geltungsbereiche der Reglementierungen im Gerüstbau auch bei denen für Dänemark in der europäischen „Reglementierte Berufe Datenbank“ aufgenommenen „Gerüstbau-Berufen“ zum Ausdruck. So gibt es danach folgende reglementierte Gerüstbau-Berufe (siehe auch Abb. 16)⁶⁴:

- *Stilladsuddannelse (ved opstilling, ændring af opstilling og nedtagning af stilladser højere end 3 meter)* (Qualification level : ATT - Attestation of competence , Art. 11 a)
= Scaffold Erector Training
- *Stilladsopstiller* (Qualification level : SEC - Certificate attesting the completion of a secondary course , Art. 11 b)
= Scaffold Erector
- *Arbejde med opstilling af stilladser på offshoreanlæg* (Qualification level : SEC - Certificate attesting the completion of a secondary course , Art. 11 b)
= Work with scaffold erection on offshore installations.

The screenshot shows the website interface for the 'Reglementierte Berufe Datenbank' (Regulated Professions Database) of the European Commission. The main heading is 'Arbejde med opstilling af stilladser på offshoreanlæg (DK)'. Below this, there are tabs for 'Allgemein', 'Niederlassung', 'Dienstleistungserbringung', and 'Zuständige Behörde'. The 'Allgemein' tab is active, showing details for the profession 'Gerüstbauer'. The 'Beruf' section lists the profession name. The 'Identifizierung' section provides the translation 'Work with scaffold erection on offshore installations (EN)', the state 'Dänemark', and the region 'Alle Regionen'. The 'Daten' section mentions recognition under Directive 2005/36/EG and national legislation (Bekendtgørelse nr. 88 af 8. februar 2002). A useful link is provided: <http://le.iu.dk/DetailEN.aspx?aIdErhverv=156>.

Abb. 16: Der „Gerüstbauer“ (Stilladsopstiller) als „reglementierter Beruf“ in Dänemark⁶⁵

Mit diesen Tätigkeitsgruppen und „Berufen“ der Gerüstbauarbeiten sind nun zwar die Geltungsbereiche der Reglementierungen im Gerüstbau für Dänemark etwas klarer benannt, doch bleibt die Frage nach den damit wirklich im Einzelnen reglementierten Tätigkeiten noch eher offen. Allerdings könnte man an dieser Stelle auch nochmals wie oben schlicht festhalten, dass im Geschäftsfeld Gerüstbau in Dänemark wie im Prinzip auch in Deutschland eigentlich alle Tätigkeiten zum Auf-, Um- und Abbauen von Gerüsten jeglicher Art reglementiert sind. Da aber bezogen auf die dabei ja dennoch im Einzelnen reglementierten Tätigkeiten auch Unterschiede nach Inhalt und Niveau vorhanden und auch im Weiteren zu berücksichtigen sind, sollen beson-

⁶⁴ Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?action=regprof&id_regprof=16021 (20.05.2012)

⁶⁵ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPID=16021 (20.08.2010)

ders hierzu noch einige weitere Differenzierungen zu den Reglementierungen im Gerüstbau zumindest im Ansatz versucht und aufgezeigt werden. Letztlich hier möglich ist dies wiederum nur über die didaktisch-curriculare Interpretation und Ableitung aus den letztlich nachfolgenden Anforderungen wie z.B. der geforderten „sachkundigen Person mit umfassender Unterweisung“ oder den Ausbildungsnachweisen bzw. arbeitsfachlichen Ausbildungen gemäß „Bekendtgørelse om arbejdsmiljøfaglige uddannelser“ (vgl. AT a 2011) oder auch aus den geforderten „Kenntnissen und Erfahrungen“.

Nach der Interpretation und Auswertung dieser nicht sehr aussagekräftigen „sachkundigen Unterweisungen, arbeitsfachlichen Ausbildungen und geforderten Kenntnisse und Erfahrungen“ lassen sich im Überblick hier etwas weiter ausdifferenzierte reglementierte Tätigkeiten im Gerüstbau als Ergebnis angeben:

- *„Aufstellung von Gerüsten und korrekte Montage besonders hinsichtlich Zusammenstellung, Belastbarkeit und Stabilität.*
- *Gebrauchs- und sachgerechte Auswahl und Einrichtung des „richtigen“ Gerüststyps.*
- *Verantwortliche Errichtung, Änderung von Aufbauten und Abbau von Gerüsten unter Berücksichtigung von Sicherheits- und Gesundheitsaspekten.*
- *Vergleichbare Arbeiten und Tätigkeiten bei freistehenden Systemgerüsten vom Typ Roll- und Bockgerüst.*
- *Vergleichbare Arbeiten und Tätigkeiten bei Systemgerüsten in Standardaufstellung und nach Lieferantenanleitung und hierzu insbesondere*
 - *Diagramme, Berechnungen und Zeichnungen beachten und anwenden*
 - *Gerüstmontage nach Gebrauchsanweisung planen und ausführen*
 - *Werkzeuge, Maschinen und Material sicher benutzen und anwenden*
 - *Sicherungsmaßnahmen ausführen und persönliche Schutzausrüstungen nutzen*
 - *Instandhaltungszustand der Gerüstbauteile beurteilen*
 - *Arbeitsbericht erstellen und z.B. auch über sicherheitsrelevante Abweichungen berichten.*
- *Vergleichbare Arbeiten und Tätigkeiten auch bei Gerüsten oder Teilen von Gerüsten nicht in Standardaufstellung und nach Lieferantenanleitung.*
- *Vergleichbare Arbeiten und Tätigkeiten bei Zeltüberdachungen und Komplettüberdachungen“ (vgl. AT a 2011, Anlage 11, Ziff. 1, Ziff. 2.1 bis 2.4).*

Alle Tätigkeiten im Geschäfts- und Arbeitsfeld des Gerüstbaus sind wie diese exemplarisch aufgeführten weitgehend unter den eingangs dargestellten sicherheitsrelevanten Aspekten insgesamt wie im Einzelnen reglementiert. Dabei sind die Geltungsbereiche der einzelnen reglementierten Tätigkeitsgruppen nach Inhalt und Niveau für die „Leistungs-, Arbeits- und Prüftätigkeiten“ und dies noch in ihrer Ein- und Abgrenzung vor allem zur Vielzahl der unterschiedlichen „Technischen Hilfsmittel“ hier allerdings im Ergebnis nur unvollständig zu klären. Ein fast positives Beispiel stellt dagegen hierzu noch die Reglementierung der eher „einfachen“ Tätigkeiten bei den Gerüsten unter 3 Meter dar, da sich diese aus der obigen Vorgabe der „hinlänglichen Unterweisung“ (vgl. BM 2011, § 1, Bilag 1, Ziff. 6.26) durchaus als einen klar eingegrenzten reglementierten Tätigkeitsbereich erkennen lassen.

4.4.2 Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau

Zu den aus vorrangig Sicherheits- und Gesundheitsschutzgründen reglementierten Berufen und Tätigkeiten im Gerüstbau konnten im wesentlichen Ergebnis vier reglementierte Tätigkeitsgruppen unterschieden werden. Umfassend wurden aber damit letztlich alle „Gerüstbauarbeiten“ an den Besitz bestimmter Qualifikationen gebunden, da vor allem generell Gerüste selbst „Technische Hilfsmittel“ besonderer Art und Gefährdungen sind. Insofern gehen auch allgemein die zu den reglementierten Tätigkeiten jeweils gestellten Anforderungen in Form der geforderten Berufsqualifikationen zunächst übergreifend auf die europäische Richtlinie 2009/104/EG⁶⁶ über die „Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer“ zurück, in der es entsprechend grundlegend heißt:

„Für Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs- und Wartungsarbeiten von Arbeitsmitteln mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer ist immer eine „angemessene Spezialunterweisung“ erforderlich“ (vgl. EG 2009, Art. 6 und 9).

Und fast vergleichbar wird in diesem Arbeits-Zusammenhang im dänischen Arbeits-Gesetz noch zunächst ebenso allgemein bestimmt:

„Der Arbeitsminister kann Richtlinien darüber festlegen, ... dass Arbeiten, die eine erhebliche Sicherheits- oder Gesundheitsgefahr mit sich bringen können nur von Personen ausgeführt werden dürfen, die eine näher angegebene Ausbildung und Prüfung oder auch ein bestimmtes Alter haben“ (vgl. BM 2010, § 41, Abs 1, Ziff. 1).

Auf dieser Grundlage werden somit auch zu den oben genannten vier reglementierten Tätigkeitsgruppen im Gerüstbau jeweils Berufsqualifikationen bzw. Ausbildungen oder Unterweisungen gefordert, zu denen nachfolgend versucht werden soll, diese entsprechend eindeutig und möglichst berufs- und tätigkeitsbezogen zu klären.

Beginnt man hier mit der Gruppe der eher einfach reglementierten Tätigkeiten, so sind hier die geforderten Berufsqualifikationen für die „Arbeit zur Errichtung, Änderung von Aufbauten und dem Abbau von Gerüsten von weniger als 3 Meter Höhe“ aufzuzeigen. Nach den Vorschriften werden nun aber die dazu geforderten Berufsqualifikationen eigentlich nur auf der Basis einer geforderten Unterweisung namentlich (*navnlig*) vorgegeben, weshalb diese daraus nur dem Kern nach ableitbar und wie folgt angebbbar sind:

1. *„Die Aufstellungs-, Abbau- und Änderungsanleitungen für die betreffenden Gerüste verstehen.*
2. *Arbeiten zur Aufstellung, Abbau und Änderung von Gerüsten sicher ausführen.*
3. *Vorbeugende Maßnahmen zum Risiko kennen und durchführen, dass Personen oder Gegenstände von Gerüsten herunter fallen.*
4. *Sicherheitsmaßnahmen für z.B. Fälle, wo die Sicherheit der Gerüste durch Änderungen der Wetterverhältnisse gefährdet ist, kennen und durchführen.*
5. *Zugelassene Belastungsverhältnisse der betreffenden Gerüste und andere Risiken bei der Aufstellung, Abbau und Änderung von Gerüsten kennen und beachten“ (vgl. BM 2011, § 1, Bilag 1, Ziff. 6.26).*

Die geforderten Berufsqualifikationen sind hiernach somit zwar auch nicht ideal nach „Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen“ differenziert, doch sind sie bezüglich Inhalt und Niveau

⁶⁶ Es handelt sich hierbei um die kodifizierte Fassung der ursprünglichen gleichlautenden Richtlinie 89/655/EWG.

eher nachvollziehbar und klar auf die vorher ja auch dadurch selbst bestimmten eher einfachen reglementierten Tätigkeiten bezogen.

Für die zweite Tätigkeitsgruppe, die „die Leitung zur Errichtung, Änderung von Aufbauten und dem Abbau von Gerüsten im größeren Umfang betreffen“, sind die geforderten Berufsqualifikationen nicht ganz so einfach und klar angebbbar. Sie werden hierzu auch nur in der Form einer „Sachkunde“ und „Unterweisung“ gefordert, so dass sich die daraus wiederum nur dem Kern nach ableitbaren Berufsqualifikationen nur wie folgt angeben lassen:

1. *„Qualifikationen der besonderen und umfassenden Sachkunde zum Errichten, Ändern von Aufbauten und Abbau von Gerüsten.*
2. *Qualifikationen zur Leitung und Organisation aller Gerüstbauarbeiten - auch im größeren Umfang - unter Kenntnis und Beachtung der entsprechenden Gerüstbau- und Arbeits-Vorschriften und der sachgerechten Nutzung von Gebrauchs- und Montageanleitungen“ (vgl. BM 2011, § 1, Bilag 1, Ziff. 6.23).*

Die hier mittels einer besonders umfassenden Unterweisung geforderten Berufsqualifikationen sind nicht weiter differenziert und auch nicht ideal nach „Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen“ vorgegeben. Zudem gibt es keinerlei Hinweise auf eine obligatorische Prüfung, aus denen evtl. weitere spezifische Berufsqualifikationen bezüglich Inhalt und Niveau der hier nur sehr pauschal geforderten „Leitungsqualifikation“ oder auch „Führungskompetenz“ abgeleitet und bestimmt werden könnten.

Mit Blick auf die dritte reglementierte Tätigkeitsgruppe, die „die konkrete Arbeit zur Errichtung, Änderung von Aufbauten und dem Abbau von Gerüsten höher als 3 Meter betreffen“, sind die geforderten Berufsqualifikationen nun etwas einfacher und klarer angebbbar. Denn zu diesen Tätigkeiten werden eine klare und umfassende Ausbildung und der Besitz eines Ausbildungsnachweises gefordert, die ja auch bereits obiges Berufsbild mit der klaren dritten reglementierten Tätigkeitsgruppe als Berufstätigkeiten haben erkennen lassen. Insofern ist dies im Kern auch der oben genannte reglementierte Beruf „Stilladsopsteller“⁶⁷, zu dem sich aus der geforderten Ausbildung nun wiederum die folgenden Qualifikationen als im Wesentlichen geforderte Berufsqualifikationen ableiten und angeben lassen:

1. *„Kenntnisse zu den Rollen und Pflichten wie der Arbeitgeber, Projektierer, Bauherren, Lieferanten, Beschäftigte usw.*
2. *Kenntnisse über die relevanten verschiedenen Gerüsttypen (verschiedene Fabrikate und Typen, u. a. Rollgerüste, Rahmengerüste und Säulengerüste innerhalb gängiger Last- und Breitenklassen) und deren Eignung sowie Sach- und Erfahrungswissen zur gebrauchts- und sachgerechten Gerüst-Auswahl*
3. *Kenntnisse über geltende relevante EN/DS-Normen für Gerüste und vorübergehende Brüstungen.*
4. *Kenntnisse über die Aufbauanleitungen und Gebrauchsanweisungen für verschiedene relevante Systemgerüsttypen und Fabrikate, und diese auch sich selbst für ein gegebenes Gerüst aneignen können.*
5. *Aufbau und Montagen von Gerüsten unter Berücksichtigung von Sicherheits- und Gesundheitsaspekten planen und ausführen.*
6. *Sach- und Erfahrungswissen zur Bewertung von Erdbodengegebenheiten sowie der Eignung von Gebäuden und Baumaterial u.a. für die Gerüste-Befestigungen.*

⁶⁷ Nach der EU Richtlinie auf Qualification level: SEC - Certificate attesting the completion of a secondary course , Art. 11 b.

7. *Kenntnisse und Sach- und Erfahrungswissen zur Arbeit mit Gerüsten, hierunter Roll- und Bockgerüsten, unter Beachtung der geltenden Regeln und Anleitungen (vejledning).*
8. *Diagramme, Berechnungen und Zeichnungen u. a. m. zum Aufbau von Gerüsten verstehen und anwenden.*
9. *Fertigkeiten und Fähigkeiten zur verantwortlichen Errichtung, Änderung von Aufbauten und dem Abbau von Gerüsten unter Berücksichtigung von Sicherheits- und Gesundheitsaspekten.*
10. *Alle erforderlichen Werkzeuge, Maschinen und Hilfsgerätschaften sowie Materialien und Gerüstbauteile verantwortbar unter Berücksichtigung von Sicherheits- und Gesundheitsaspekten einsetzen und benutzen bzw. anwenden.*
11. *Persönliche Schutzausrüstungen adäquat nutzen und verschiedenen Maßnahmen zur Sicherung gegen das Herunterfallen von „Mensch und Material“ kennen und anwenden.*
12. *Instandhaltungszustand von Gerüsten und Gerüstbauteilen (u. a. Brüche, Alter, Korrosion oder Risse) beurteilen und evtl. Erneuerung und Ersatz vornehmen.*
13. *Gerüstaufstellungen unter Sicherheits- und Gesundheitsaspekten im Hinblick auf die eigene Arbeit als auch der nachfolgenden Benutzer bewerten und in einem Bericht dokumentieren“ (vgl. AT a 2011, Anlage 11, Ziff. 2.1 bis 2.4, bes. Ziff. 2.2).*

Diese mittels der Gerüstbauausbildung umfassend geforderten Berufsqualifikationen sind teils ideal und „gemischt“ nach „Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen“ vorgegeben bzw. hier abgeleitet. Sie geben im Prinzip auch insgesamt die Berufsqualifikation zum reglementierten Beruf „Stilladsoptstiller“ wieder, die nach Inhalt und Niveau wie angegeben auch dem Zeugnis entspricht, „das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird“. Nur zu vermuten ist hierzu, dass für die vorhergehende Tätigkeitsgruppe, die „die Leitung zur Errichtung, Änderung von Aufbauten und dem Abbau von Gerüsten im größeren Umfang betreffen“, mindestens die hier geforderte Gerüstbauausbildung bzw. Berufsqualifikation ebenso als eine Voraussetzung bzw. Anforderung neben den unklar genannten zu berücksichtigen sind.

Vermutlich gilt dies ebenso für die vierte reglementierte Tätigkeitsgruppe, die „die Tätigkeiten der Prüfung des Gerüsts vor deren Benutzung betreffen“. Denn die hier geforderten Berufsqualifikationen werden formal nur ganz schlicht und einfach in der Form von „Kenntnissen“ und „Erfahrungen“ gefordert. So lassen sich diese auch wiederum nur als daraus ableitbare einfache Berufsqualifikationen wie folgt angeben:

1. *„Kenntnisse zum Errichten, Ändern und dem Abbau von Aufbauten und Gerüsten.*
2. *Erfahrungen zum Errichten, Ändern und dem Abbau von Aufbauten und Gerüsten“ (vgl. BM 2011, § 1, Bilag 1, Ziff. 6.27).*

Diese ganz schlicht geforderten Berufsqualifikationen sind hier als „Prüferqualifikation“ sicher nur sehr unzureichend vorgegeben. Wie schon vermutet, sollte die obige Gerüstbauausbildung bzw. Berufsqualifikation neben den hier genannten ebenso als eine Voraussetzung bzw. Anforderung der „Prüferqualifikation“ betrachtet werden.

Sind somit in Dänemark letztlich alle „Gerüstbauarbeiten“ an den Besitz bestimmter Qualifikationen gebunden, so konnte jetzt im Ansatz und sehr umfassend gezeigt werden, für welche reglementierten Tätigkeitsgruppen und Tätigkeiten hierzu jeweils welche Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau differenziert gefordert sind.

4.4.3 Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau

Zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten im Gerüstbau ist im Wesentlichen von den Anforderungen auszugehen, die für die vier Tätigkeitsgruppen entsprechend den Vorschriften jeweils vorgegeben sind. Werden somit zunächst im einfachsten Fall die je geforderten Berufsqualifikationen genau in der Form der entsprechend geforderten Ausbildung, Unterweisung oder Sachkunde nachgewiesen, so ist die Anerkennung der Berufsqualifikationen wohl eher einfach und unproblematisch. Wo und wie nun diese Anerkennung erfolgt und wer hier die Verantwortung trägt, wurde bereits teils oben mit Hinweis auf die Arbeitgeber angesprochen und kommt anhand der Vorschriften nachfolgend nochmals wie folgt zum Ausdruck:

„Der Arbeitgeber oder der Selbstständige muss nach Aufforderung gegenüber Arbejdstilsynet dokumentieren können, dass Personen, die Arbeiten ausführen, welche nach diesem Erlass eine durchgeführte Ausbildung oder eine abgelegte Prüfung erfordern, auch diese Ausbildung oder Prüfung abgelegt haben“ (vgl. AT a 2011, § 18).

Insofern erfolgt auch für alle Beschäftigten im Gerüstbau die Anerkennung und Akzeptanz der Berufsqualifikationen zunächst in erster Linie in der Verantwortung und durch den Arbeitgeber.

43544	Enkeltstøjlet stilladser, facade og fritstående	3 dage
43603	Hængestilladser ophængt i kæder, stål og aluminium	2 dage
43592	Industristillads	5 dage
43692	Koordinering af stilladsmontage	5 dage
43602	Planlægning stilladsarbejde	3 dage
43605	Praktisk stilladsstabilitet	2 dage
43543	Rammestilladser med drager, tårne og rullestillads	3 dage
43600	Rør og kobling, hængestillads	5 dage
43591	Skibsværftstilladser	5 dage
43604	Skorstens- og rygningsstilladser, stål og alu	3 dage
40164	Stillads - Evakuering og redning i højde	2 dage
43606	Stilladsstabilitet	2 dage
45623	Systemstilladser - opstilling mv.	15 dage
43502	Systemstilladser offshore	4 dage
43607	Totalinddækning med skinnede systemer	8 dage
43609	Trykterte med stilladskonstruktioner	3 dage

Abb. 17: Aus- und Fortbildungsangebot (Ausschnitt) zum Gerüstbau von Byggeriets Uddannelser⁶⁸

Mit der Verantwortung der Arbeitgeber für die Anerkennung der Berufsqualifikationen ist zugleich deren Kompetenz zur Bewertung der nachzuweisenden und der je nachgewiesenen Berufsqualifikationen oder Ausbildungsnachweise gefordert. Wie für den ersten einfachsten Fall, wenn also Anforderung und Nachweis einer Ausbildung direkt übereinstimmen, ist dies entsprechend einfach. Wird z.B. für die Tätigkeiten im Bereich der Gerüste über 3 Meter Höhe eine Ausbildung gefordert (vgl. BM 2011, § 1, Bilag 1, Ziff. 6.24), und wird diese dann z.B. durch eine entsprechende Gerüstbau-Berufsausbildung mit Gesellenbrief nachgewiesen (vgl. AT a 2011, § 17 und § 19, Anlage 11), so kann und ist hierzu die Bewertung und Anerkennung auch für einen Arbeitgeber relativ unproblematisch. Etwas schwieriger wird es dagegen, wenn wie für die Tätigkeiten im Bereich der Gerüste unter 3 Meter Höhe nur „eine hinlängliche Unterwei-

⁶⁸ Vgl. <http://www.bygud.dk/voksen-efteruddannelser/efteruddannelseskurser/stillads.aspx> (19.05.2012)

sung“ gefordert ist (vgl. BM 2011, § 1, Bilag 1, Ziff. 6.26). Denn was „eine hinlängliche Unterweisung“ ist, wird eher nur unscharf und ohne konkrete Beschreibung der geforderten Qualifikationen mit z.B. Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen angegeben. So könnte eine „hinlängliche Unterweisung“ über eine zum Arbeitsfeld Gerüstbau entsprechende „Aus- und Fortbildung“ kleineren Umfangs abgedeckt und nachgewiesen werden, wie dies in Dänemark z.B. von „Byggeriets Uddannelser“ im Rahmen vielfältiger „Gerüstbau-Lehrgänge“ (siehe Beispiele Abb. 17) möglicherweise angeboten wird. Ob allerdings mit z.B. solchen Lehrgängen jeweils genau die geforderte „hinlängliche Unterweisung“ akzeptiert und letztlich „anerkannt“ werden kann, ist im Grundsatz eigentlich deswegen zunächst immer ergebnisoffen, weil für den Ab- und Vergleich der vermittelten und geforderten Qualifikationen diese ja selbst nicht klar definiert und beschrieben vorliegen.

Noch deutlich schwieriger wird für einen Arbeitgeber aber die Bewertung und Anerkennung von Berufsqualifikationen oder Ausbildungsnachweisen hinsichtlich der Anforderungen bei den Tätigkeitsgruppen der reglementierten Leitungs- und Prüfertätigkeiten im Gerüstbau. Denn bereits diese Anforderungen waren und sind ja in Form von Berufsqualifikationen nur sehr undeutlich vorgegeben, so dass schon in Dänemark keine direkt darauf bezogenen Qualifikations- oder auch Ausbildungsnachweise so einfach mittels einer entsprechenden „Aus- und Fortbildung“ mit Prüfung zu erwerben sind. Es sei denn man folgt der Vermutung, dass hierzu die gemeine „Gerüstbauausbildung“ zumindest eine der Anforderungen neben evtl. weiteren vertiefenden Berufsqualifikationen bzw. Fortbildungen ist. Aber welche Fortbildungen wären dies? Wie durch obigen Hinweis auf die zum Arbeitsfeld Gerüstbau angebotenen „Aus- und Fortbildungen“ bereits erfolgt, gibt es in Dänemark dazu jedoch eine große Vielfalt und allein z.B. von „Byggeriets Uddannelser“ werden ganz allgemein gut 36 verschiedene Aus- und Fortbildungen oder Lehrgänge angeboten (siehe Beispiele Abb. 17). Und für den Arbeitgeber wäre zu solchen Ausbildungsangeboten mit Qualifikationsnachweisen dann zunächst auch die generelle Frage, ob und für welche Tätigkeiten solche Ausbildungen bzw. Qualifikationen wo und wie jeweils gefordert sind und/oder für welche der reglementierten Tätigkeiten und Tätigkeitsgruppen die entsprechenden Qualifikations- und Ausbildungsnachweise eigentlich überhaupt oder auch nur teilweise anerkannt werden könnten. Betrachtet man dazu beispielsweise mal das Angebot „Schornstein- und Firstgerüste“ (siehe Abb. 17 Nr. 43604) mit entsprechendem Qualifikationsnachweis, so würde damit etwa folgende Berufsqualifikation gemäß Ausbildungs- bzw. Lehrgangsziel bescheinigt:

„Ausführung und Mitarbeit beim Erstellen und Abbauen von Schornstein- und Firstgerüsten nach Auftrag und Zeichnung unter Verwendung von Stahl und Alu und der Beachtung von Qualitäts- und Sicherheitsanforderungen.“⁶⁹

Hiermit wird beispielsweise eine vertiefte oder spezielle Gerüstbau-Qualifikation deutlich, zu der die „erweiterte“ Anerkennungs- und Bewertungsfrage entsprechend schwer zu beantworten ist. Denn für den Arbeitgeber wäre einerseits zwar klar erkennbar, dass er Mitarbeiter mit diesem Nachweis für entsprechende Tätigkeiten des Auf- bzw. Abbaus von Schornstein- und Firstgerüsten gut einsetzen kann. Andererseits ist hier aber offen, ob diese Tätigkeiten nicht auch von Mitarbeitern z.B. mit der normal geforderten Gerüstbauausbildung ebenso ausgeübt werden dürfen. Oder ist dies nicht doch auch einer von den Nachweisen, den Leitungspersonen als „beson-

⁶⁹ Vgl. <http://www.bygud.dk/voksen-efteruddannelser/efteruddannelseskurser/systemstilladser-opstilling.aspx> (19.05.2012)

ders sachkundige Personen“ im Gerüstbau zur Anerkennung neben weiteren Qualifikationsnachweisen brauchen.

Sind nun gerade solche Anerkennungs- und Bewertungsfragen bereits allein bei inländischen Nachweisen schwierig und nicht immer einfach und zufriedenstellend zu beantworten, so ist dies evident weit komplizierter, wenn die Qualifikations- und Ausbildungsnachweise noch im Ausland erworben wurden. Hierbei ist außerdem zu beachten, dass durch und über den „Erlass zur Anerkennung von im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen“ (vgl. AT 2008) neben den nationalen ebenfalls die europäischen Verfahren und Anerkennungs-Regeln „irgendwie“ eine Bedeutung haben und nun in Dänemark insbesondere „Arbejdstilsynet“ noch auch hierzu z.B. die ausländischen „Gerüstbau-Berufsqualifikation“ mit anzuerkennen bzw. zu kontrollieren hat. So heißt es im Erlass nochmals generell wie konkret und speziell:

„Dieser Erlass umfasst alle Arbeiten, die aufgrund ihres erheblichen Unfall- oder Gesundheitsrisikos nur von Personen ausgeführt werden dürfen, die eine besondere Ausbildung oder den Nachweis über eine Prüfung gemäß § 42 Arbeitsmilieugesetz haben“ (vgl. AT 2008, § 1).

„Personen, die eine der Ausbildung entsprechende Berufsqualifikation im EU-Ausland erworben haben und („fast“) dauerhaft in Dänemark arbeiten wollen, dürfen solche Arbeiten nur ausüben, wenn ihnen die Ausbildung bzw. Qualifikation von Arbejdstilsynet anerkannt wurde“ (vgl. ebenda, § 3). „Und bei Personen, die nur vorübergehend oder gelegentlich in Dänemark arbeiten, muss deren Ausbildung bzw. Qualifikation vorab durch Arbejdstilsynet kontrolliert werden“ (vgl. ebenda, § 4). „Dies ist mit der Ausnahme nicht erforderlich, wenn sich die Gerüstbauarbeiten nur auf Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Handhabung von Rollen- oder Bockgerüsten beziehen“ (vgl. ebenda, § 4, Abs. 1 sowie ebenso AT 2011, Anlage 2).

Auf dieser Grundlage müssen in Dänemark somit schlicht zum einen im Prinzip fast für alle Gerüstbauarbeiten auch von EU-Personen entsprechende Qualifikations- und Ausbildungsnachweise vorhanden sein und vom Arbeitgeber wie auch insbesondere von „Arbejdstilsynet“ kontrolliert und anerkannt werden. Und dazu ist zum anderen auf der Basis der nicht immer ganz eindeutig zu den verschiedenen Tätigkeiten und Tätigkeitsgruppen je geforderten „Gerüstbau-Berufsqualifikation“ die jeweils im Ausland erworbene Berufsqualifikation zum Gerüstbau einer Prüfung und Bewertung zur Gleichwertigkeit zu unterziehen. Nach den vorliegenden Erfahrungen ist dies in einigen Fällen wegen der unterschiedlichen und komplizierten Reglementierungs- wie Anerkennungsverfahren und ebenso Nachweismöglichkeiten nicht immer ganz einfach. So stimmen im Ausland erworbene Gerüstbau-Qualifikationen nach Inhalt und Niveau und in der Form der Nachweise nach Vergleich oft nicht mit den zu bestimmten reglementierten Tätigkeitsstrukturen geforderten Berufsqualifikationen überein. Wird jedoch z.B. für eher klar definierte Gerüstbauarbeiten in Dänemark eine „Gerüstbau-Berufsqualifikation“ in Form einer entsprechenden Gerüstbauausbildung gefordert und kann wie z.B. die in Deutschland in der Form einer Gerüstbauausbildung erworbene vergleichbare „Gerüstbau-Berufsqualifikation“ nachgewiesen werden, so ist die Gleichwertigkeit nach Ver- und Abgleich hier meist das ganz unproblematische Ergebnis.

4.5 Die Reglementierung und Ausübung von Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen in Deutschland

4.5.1 Geltungsbereich und Reglementierung der Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen

Wer in Deutschland z.B. in Kfz-Werkstätten im Beruf „Kraftfahrzeug-Mechatroniker“ arbeitet sollte und muss wissen, dass die speziellen Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen zu den reglementierten Tätigkeiten gehören. Wegen dem Umfang der Tätigkeiten ist hierbei nun insbesondere kein Beruf reglementiert, sondern es sind einzelne berufliche Erwerbstätigkeiten. Und weil dies so ist, wurden diese reglementierten Tätigkeiten wahrscheinlich auch nicht in der EU Datenbank der reglementierten Berufe aufgenommen. Dennoch handelt es sich hier um eine reglementierte Tätigkeitsgruppe, die nach den Vorschriften bzw. konkret der BG-Information BGI 550 im Einzelnen aus folgenden Tätigkeiten besteht:

- *Umgang und Verkehr mit Airbag- und Gurtstraffersystemen*
- *Arbeiten an den Systemen im Reparaturfall*
- *Ausbauen und Vernichten (Zünden, Verschrotten) der Systeme (vgl. VMBG 2005, BGI 550, S. 84f).*

Damit ist der Geltungsbereich der Reglementierung klar auf diese Tätigkeitsgruppe ein- und abgegrenzt, auch weil sich genau hierauf die Begründungen beziehen. So gilt bei diesen Systemen wegen der besonderen Verwendung eines Treibsatzes, in der Regel dem Explosivstoff pelletiertes Natriumazid, vor allem das Sprengstoffgesetz (SprengG 2011). Hierdurch und konkret laut § 14 des Sprengstoffgesetzes ist bereits der Umgang oder Verkehr mit diesen Systemen der zuständigen Behörde anzuzeigen. Und gemäß § 5 Sprengstoffgesetz werden die Systeme z.B. durch die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) nur zugelassen, wenn u. a. der Umgang mit diesen Einheiten ausschließlich durch *geschultes Personal* erfolgt. Im Weiteren darf auch speziell das Vernichten (Zünden) der pyrotechnischen Einheiten nur im Rahmen einer nach § 7 Sprengstoffgesetz erlaubten Tätigkeit vorgenommen werden. Und im Zusammenhang mit der Unfallverhütungsvorschrift „Sprengkörper und Hohlkörper im Schrott“ (DGUV 1982, BGV D 23) ist zudem noch festgelegt, dass Airbag- und Gurtstraffereinheiten nur durch sachkundiges Personal ausgebaut werden dürfen (vgl. VMBG 2005, BGI 550, S. 84ff).

4.5.2 Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen

Durch den klaren Geltungsbereich der Reglementierung könnten und sollten fast ebenso die geforderten Berufsqualifikationen für die im Einzelnen reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten an den Airbag- und Gurtstraffersystemen klar zu benennen sein. Doch werden und sind diese laut der Vorschriften zunächst nur eher allgemein als

- *geschultes und sachkundiges Personal*

genannt und gefordert. Berufliche Einzelqualifikationen nach Inhalt und Niveau und auf die reglementierten Tätigkeiten bezogen sind dadurch auch als Anerkennungsbasis nicht erkennbar. Einzig die ergänzenden Angaben zu Art und Umfang einer speziell empfohlenen Schulung von

mindestens sechs Stunden lassen an den folgenden zu vermittelnden Inhalten die Qualifikationsanforderungen erahnen:

- *Aufbau und Funktionsweise von Gasgeneratoren, Airbag- und Gurtstraffereinheiten,*
- *Charakterisierung der verwendeten Explosivstoffe,*
- *sprengstoffrechtliche Anforderungen für den Umgang,*
- *Handhabung, Gefahrenmerkmale,*
- *Lagerung, Beförderung,*
- *Entsorgung und*
- *praktischer Teil (vgl. VMBG 2005, BGI 550, S. 85).*

Im Ergebnis bestehen hiernach somit die geforderten Berufsqualifikationen für die reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten an den Airbag- und Gurtstraffersystemen im Kern und in der Form dieser Schulungsinhalte.

4.5.3 Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen

Vorschriften und ein spezifisches Verfahren für die Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Tätigkeiten an den Airbag- und Gurtstraffersystemen sind nur indirekt durch die BG-Information BGI 550 vermittelt bekannt. Und da nach diesen Vorschriften keine konkreten Berufsqualifikationen als Anforderungs- und Anerkennungsbasis vorgegeben sind, bedeutet dies hier, dass für die Qualifikationsanerkennung nur der Nachweis genau der vorgegebenen Schulung nach Art und Umfang erforderlich ist. Im Prinzip wäre von daher genau dieser Schulungsnachweis von z.B. Personen aus Deutschland wie aus Dänemark zu erbringen, wobei dies allein wegen möglicher Sprachprobleme auch immer zu Benachteiligungen führen könnte.

Klärungsbedürftig sind zu dieser einfachen bis schwierigen „Qualifikationsanerkennung“ hier aber generell noch viele solcher Fälle, wenn die „speziell“ vorgegebenen Schulungsinhalte für die reglementierten Tätigkeiten an den Airbag- und Gurtstraffersystemen bereits durch gleichwertige Ausbildungsinhalte z.B. im Rahmen einer in- oder ausländischen Kfz-Ausbildung mit abgedeckt sind. Denn für solche Fälle sollte eigentlich mit der Ausbildung dann zugleich auch die „spezielle“ Schulung mit anerkannt werden. Dies sollte zumindest immer unter der Voraussetzung möglich sein, wenn die Frage der „Gleichwertigkeit“ durch einen qualifikationsbezogenen Ver- und Abgleich nach Inhalt und Niveau eine entsprechend klare Bewertung zum Ergebnis hat. Bei und für ein derartiges Anerkennungsverfahren sollte dennoch die didaktisch begründete Entscheidung immer noch gut rechtlich abgesichert werden, allein wegen der Verantwortung und mit Blick auf die Ursachensuche bei möglichen schweren Unfällen. Denn Unfälle sollten und dürfen keinesfalls unzureichende und mangelhafte Berufsqualifikationen als Ursache haben.

4.6 Die Reglementierung und Ausübung von Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen in Dänemark

4.6.1 Geltungsbereich und Reglementierung der Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen

In Dänemark gehören die speziellen Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen im Prinzip nur indirekt zu den reglementierten Tätigkeiten. So sind dieser Tätigkeiten auch in der EU Datenbank der reglementierten Berufe für Dänemark nicht als reglementierte Tätigkeitsgruppe enthalten. Dennoch gibt es zu diesen Tätigkeiten eine „Airbags og selestrammere - Branchevejledning og Checkliste“, also einen speziellen „Branchen-Leitfaden“ mit Arbeits-Checkliste, mit dem speziell für diese Arbeiten und Tätigkeiten eine gewisse Praxisnorm als Standard (niveau og den standard og praksis) vorgegeben ist (vgl. i-bar 2003). Und dies insbesondere auch aus den generellen Gründen zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz (sikkerheds- og sundhedsarbejde) sowie speziell ebenso wegen den Vorschriften und Gefahrenpotentialen bei der Anwendung und dem Umgang mit „pyrotechnischen Gegenständen“ in Fahrzeugen (vgl. u.a. KEG 2004, Richtlinie 2004/57/EG, Anhang I; SIK 2009, § 9). Hat insofern zunächst allgemein der Betrieb den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu beachten, so trägt er natürlich auch für die speziellen Arbeiten mit Airbag- und Gurtstraffersystemen und insbesondere für deren Ausführung gemäß Branchen-Standard die volle Verantwortung.⁷⁰ Somit müssen die Betriebe in Dänemark im Prinzip zugleich selbst darauf achten, dass diese Arbeiten und Tätigkeiten entsprechend den Anweisungen und Instruktionen im „Branchen-Leitfaden“ und der Arbeits-Checkliste qualifiziert ausgeführt werden, also in diesem Sinne an den Standard und Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden und von daher quasi reglementiert sind.

Damit wird letztlich auch im „Branchen-Leitfaden“ vor allem durch die Arbeits-Checkliste der Geltungsbereich der „reglementierten“ Tätigkeiten mit „Airbags und Gurtstraffer“ ein- und abgegrenzt. Im Einzelnen sind dies danach folgende Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsgruppen:

- *Planung und Organisation der Arbeit mit Airbags und Gurtstraffer*
- *Tätigkeiten zur Montage, Prüfung und Auslösung der Airbags*
- *Tätigkeiten zum Sicherheitssystem und der Personen- und Schutzrüstung*
- *Maßnahmen für den Umgang mit der Gefahr der Arbeit*
- *Lagerung und Entsorgung von Airbags mit Pyrotechnik und Gurtstraffer*
- *Tätigkeiten zur Ersten Hilfe und Brandbekämpfung (Besonderheiten bei Pyrotechnik) (vgl. i-bar 2003, S. 4ff).*

Der Geltungsbereich dieser „Reglementierung“ ist hier eigentlich sehr umfangreich, weil im Grund- und Ansatz auch davon ausgegangen wird, dass es sich bei allen Tätigkeitsgruppen mit „Airbags und Gurtstraffer“ um hochsensible und gefährvolle Arbeiten und Tätigkeiten handelt.

⁷⁰ So heißt es zur Verantwortung der Arbeitgeber im „Branchen-Leitfaden“ u.a.: ”Inden et arbejde påbegyndes, skal arbejdsgiveren sørge for, at de ansatte oplyses om de ulykkes- og sundhedsfarer, der kan være forbundet med arbejdet med airbags og selestrammere” (i-bar 2003, S. 7).

4.6.2 Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen

Allein dadurch, dass eigentlich alle „reglementierten“ Tätigkeiten mit „Airbags und Gurtstraffer“ entsprechend den Anweisungen und Instruktionen im „Branchen-Leitfaden“ auszuführen sind, sind im Prinzip mit und aus diesen Anweisungen und Instruktionen zugleich die geforderten Berufsqualifikationen abzuleiten. Und letztlich sind sie mit diesen insofern fast identisch, da in der Arbeits-Checkliste immer zu den Tätigkeiten bzw. Tätigkeitsgruppen auch die entsprechend erforderlichen Qualifikationen in Form der Anweisungen und Instruktionen oder auch Kenntnisse, Fertigkeiten und Ausbildungen angegeben sind. Allerdings bleiben diese oft auf einer sehr allgemeinen Ebene, da es z.B. heißt:

- *„Airbagarbeiten mit Pyrotechnik erfordern spezielle Kenntnisse. Dies gilt auch für das Abwracken und Entsorgen. Fahrzeughersteller und Technische Schulen bieten dazu Ausbildungen an“ (vgl. i-bar 2003, S. 7, 3.1.10).*

Geforderte berufliche Einzelqualifikationen und diese noch beschrieben nach Inhalt und Niveau und auf die reglementierten Tätigkeiten bezogen werden dadurch auch mit Blick auf eine solide Anerkennungsbasis nicht erkennbar. Einzig die auf die Tätigkeitsgruppen bezogenen „Anweisungs- und Instruktionseinhalte“ lassen sich so didaktisch wie folgt als Qualifikationsanforderungen interpretieren:

- *Kenntnisse zur Planung und Organisation der Arbeit mit Airbags und Gurtstraffer*
- *Kenntnisse und Fertigkeiten zur Montage, Prüfung und Auslösung der Airbags*
- *Kenntnisse zur Sicherheitssystem und der Personen- und Schutzrüstung*
- *Kenntnisse und Fertigkeiten zum Umgang mit der Gefahr der Arbeit*
- *Kenntnisse zur Entsorgung von Airbags mit Pyrotechnik und Gurtstraffer*
- *Kenntnisse und Fertigkeiten zur Ersten Hilfe und Brandbekämpfung (Besonderheiten bei Pyrotechnik) (vgl. i-bar 2003, S. 4ff).*

Im Ergebnis bestehen hiernach somit die geforderten Berufsqualifikationen für die „reglementierten“ Arbeiten und Tätigkeiten mit Airbags und Gurtstraffer im Kern in der genauen Kenntnis des speziellen „Branchen-Leitfadens“ mit Arbeits-Checkliste. So heißt es hierin auch explizit: „Dieses Handbuch ist Bestandteil der (geforderten) Unterweisung (Denne vejledning indgår i instruktionen)“ (i-bar 2003, S. 7, 3.2.2).

4.6.3 Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen

Vorschriften und ein richtiges Verfahren für die Anerkennung der Berufsqualifikationen für die „reglementierten“ Arbeiten und Tätigkeiten mit Airbags und Gurtstraffer sind nicht bekannt. Nur indirekt kann wiederum aus dem vorhandenen „Branchen-Leitfaden“ mit Arbeits-Checkliste entnommen werden, dass es sogar „feste Routinen für die Überprüfung der Arbeitserlaubnis gibt (rutiner for revision af arbejdsanvisninger)“. Doch gibt es keinerlei Hinweise darauf, wie und durch wen diese Überprüfung der Arbeitserlaubnis erfolgt. Die berechnete Vermutung deutet hierzu aber auf den Arbeitgeber mit seiner generellen Verantwortung für die Arbeiten hin, da dieser ja auch für die Arbeiten und Tätigkeiten mit Airbags und Gurtstraffer nur Personen mit den entsprechenden Berufsqualifikationen einsetzen darf. Insofern wird wohl der Arbeitgeber im

eigenen Interesse die Berufsqualifikationen dieser Personen auf der obigen Anforderungs- und Anerkennungsbasis entsprechend prüfen und bewerten und ggf. anerkennen.

Da wie oben dargestellt mittels des „Branchen-Leitfadens“ aber als Anforderungs- und Anerkennungsbasis keine konkreten Berufsqualifikationen vorgegeben sind, bedeutet dies hier für die Bewertung durch den Arbeitgeber, dass zum Ver- und Abgleich für eine Qualifikationsanerkennung und in der Referenz eigentlich nur die genaue Kenntnis des speziellen „Branchen-Leitfadens“ mit Arbeits-Checkliste möglich und zu fordern ist. Insofern kann und ist für eine Anerkennung auch immer nur der Nachweis genau der im „Branchen-Leitfaden“ vorgegebenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erbringen. So wäre genau dieser Nachweis z.B. auch von Personen aus Dänemark wie aus Deutschland in gleicher Weise gefordert, wobei dies meist allein schon wegen möglicher Sprachprobleme letztlich immer Benachteiligungen beinhaltet. Denn ob hier grundsätzlich andere Nachweise mit gleichwertigen Berufsqualifikationen zur Akzeptanz und einer Anerkennung führen⁷¹, bleibt offen und bedarf der Klärung.

4.7 Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern mit Flurförderzeugen bzw. Gabelstaplern in Deutschland

4.7.1 Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten mit Flurförderzeugen insbesondere Gabelstaplern

Relativ bekannt ist, dass man in Deutschland z.B. als Gabelstaplerfahrer/in einen speziellen „Führerschein“ braucht und somit dieser „Beruf“ oder die Tätigkeit an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden und daher reglementiert ist. Bei dieser allgemeinen Kenntnis bleiben aber die vielfältigen Vorschriften im Unklaren und insbesondere hier, ob es sich dabei um einen reglementierten Beruf handelt und ob und wie und vor allem welche Tätigkeiten z.B. zum Gabelstaplerfahrer im Einzelnen reglementiert sind.

Nutzt man zunächst die europäische „Reglementierte Berufe Datenbank“, so lautet für Deutschland zum Beruf Gabelstaplerfahrer/in das Ergebnis: „Dieser Beruf ist in Deutschland nicht reglementiert“.⁷² Hierzu nebenbei und nur im Vergleich für Dänemark ist das Datenbank-Ergebnis: „Drei reglementierte Gabelstaplerfahrer-Berufe“ (vgl. ebenda und nachfolgende Kapitel). Für Deutschland ist nun danach zwar kein entsprechender „Beruf“, dennoch sind aber vielfältige Tätigkeiten z.B. mit Gabelstaplern reglementiert. So ist vor allem durch und nach den allgemeinen Unfallverhütungsvorschriften (vgl. DGUV 1997, 2007) sowie den speziellen Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften und Grundsätzen (vgl. BGV D27 §7 (vorherige VBG 36); DGUV 2007, BGG 925) zunächst allgemein das Führung von Flurförderzeugen und hierzu dann insbesondere die „Berufsausübung“ als Gabelstaplerfahrer/in reglementiert. Denn generell heißt es: „Jeder Betrieb, der Flurförderzeuge betreibt, muss über Fahrer verfügen, die mit diesen Flur-

⁷¹ So gehört z.B. zur Ausbildung zum „Personenwagenmechaniker“ in Dänemark die Qualifikation zur „Ausführung der Fehlerdiagnose, Reparatur und Instandhaltung an Komfort- und Sicherheitsausstattungen des Personenwagens, hierunter Airbaganlagen (udføre fejlfinding, reparation og vedligeholdelse på personvognes komfort- og sikkerhedsudstyr, herunder airbag-anlæg)“ (vgl. BUM 2012, Erlass über die Ausbildung ..., BEK Nr. 383 vom 26/04/2012, Anlage 7, 4.1. Ziffer 17). Somit wäre die Frage, ob diese Ausbildung als Nachweis hier ebenso zur Akzeptanz und einer Anerkennung führt.

⁷² Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm (13.04.2012)

förderzeugen sicher, wirtschaftlich und zweckentsprechend umgehen können. Dies trifft insbesondere bei Gabelstaplern zu“ (GroLa BG 2002/07, BGG 925, S. 3).

Der Geltungsbereich dieser Reglementierung wurde im Oktober 1996 formal vom „Gabelstaplerfahren“ auf das „Fahren von Flurförderzeugen mit Fahrersitz und Fahrerstand einschließlich ihrer Anhänger“ ausgeweitet. Des Weiteren wird dazu zwischen dem „Innerbetrieblichen Einsatz“ und dem „Fahren von Flurförderzeugen im öffentlichen Straßenverkehr“ differenziert. Ebenso wird z.B. noch zwischen Flurförderzeugen, Flurförderzeugen mit Hubeinrichtung, Flurförderzeugen mit Hubeinrichtung, die die Last oder das Lastaufnahmemittel höher als bodenfrei heben können, Mitgänger-Flurförderzeugen, Regalstaplern, Kommissionierstaplern usw. unterschieden. Bezogen auf die Arbeit und Tätigkeiten, lassen sich folgende zum Geltungsbereich der Reglementierung gehörenden „Fahrer-Einzeltätigkeiten“ aus den Vorschriften ableiten:

- *Selbständiges Steuern der Flurförderzeuge mit Fahrersitz oder Fahrerstand*
- *Selbständiges Steuern von Mitgänger-Flurförderzeugen*
- *Selbständiges Betreiben der Flurförderzeuge unter Beachtung der Betriebsanweisung*
- *Flurförderzeuge täglich vor Einsatzbeginn auf erkennbare Mängel hin prüfen und während des Betriebes auf Mängel hin beobachten*
- *Fahren, Standsicherheit und Beladung der Flurförderzeuge*
- *Aufnehmen, Absetzen und Stapeln von Lasten*
- *Befördern von Flurförderzeugen in Aufzügen*
- *Verhalten während des Betriebes und Verlassen des Flurförderzeuges*
- *Be- und Entladen von Fahrzeugen und Wechselaufbauten*
- *Einsatz in feuer- und explosionsgefährdeten Bereichen*
- *Fahren von Flurförderzeugen mit hebbarem Fahrer- oder Bedienplatz, mit Anbaugeräten*
- *Verfahren von Anhängern mit Flurförderzeugen*
- *Einsatz von Flurförderzeugen mit Arbeitsbühnen*
- *Transport hängender Lasten*
- *Arbeiten mit Regal- und Kommissionierstaplern (vgl. DGUV 1997, BGV D27 Flurförderzeuge).*

Mit diesen zur Reglementierung irgendwie gehörenden „Fahrer-Einzeltätigkeiten“ ist im Prinzip nur übergreifend das „Selbständige Steuern und Fahren von Flurförderzeugen mit Fahrersitz oder Fahrerstand“ reglementiert. Verbunden ist damit letztlich der Versuch, möglichst alle Arbeiten und Tätigkeiten mit Flurförderzeugen der verschiedensten Art und damit insbesondere auch mit Gabelstaplern zum Geltungsbereich vollständig zu erfassen.

4.7.2 Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten mit Flurförderzeugen insbesondere Gabelstaplern

Ist im Überblick die reglementierte Gesamttätigkeit im Wesentlichen das „Selbständige Steuern und Fahren von Flurförderzeugen mit Fahrersitz und Fahrerstand“, so darf nach den Vorschriften z.B. diese Tätigkeit zunächst nur ausüben, wer vom Arbeitgeber dazu „schriftlich beauftragt“ ist. Und im Einzelnen heißt es dann allgemein zum entsprechenden „Auftrag zum Steuern von Flurförderzeugen“:

„(1) Der Unternehmer darf mit dem selbständigen Steuern von Flurförderzeugen mit Fahrersitz oder Fahrerstand Personen nur beauftragen, die

1. mindestens 18 Jahre alt sind,
2. für diese Tätigkeit geeignet und ausgebildet sind und
3. ihre Befähigung nachgewiesen haben.

Der Auftrag muss schriftlich erteilt werden.

(2) Der Unternehmer darf mit dem Steuern von Mitgänger-Flurförderzeugen nur Personen beauftragen, die geeignet und in der Handhabung unterwiesen sind“ (DGUV 1997, § 7).

Damit werden hier sehr pauschal für zwei Flurförderzeugtypen unterschiedliche Berufsqualifikationen gefordert, die nach Typ einerseits in Form einer Ausbildung und andererseits als Unterweisung zum Ausdruck kommen sollen. Die Berufsqualifikationen sind so aber auch nicht sehr konkret oder gar nach Inhalt und Niveau differenziert gefordert und beschrieben.

Statt der Berufsqualifikationen wird in den „Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen“ der BGG 925 nun jedoch eine „Ausbildung und Beauftragung der Fahrer von Flurförderzeugen mit Fahrersitz und Fahrerstand“ vorgegeben und inhaltlich weiter konkretisiert. Und dies auf über 30 Seiten curricular und didaktisch sehr umfassend und detailliert, so dass über die Ausbildungsvorgaben wiederum die geforderten Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau zumindest „erahnt“ werden können. So kommt der didaktische Ansatz der Anforderungen insbesondere durch folgende Bereiche auch in den Detailstrukturen zum Ausdruck:

- *Gliederung und Umfang der Ausbildung*
- *Ausbildungsstufen,*
- *Zusatzausbildung, Betriebliche Ausbildung*
- *Dauer der Ausbildung*
- *Lehrinhalte, Theoretische Ausbildung, Praktische Ausbildung*
- *Qualifikation der Ausbilder, Anzahl der Ausbilder und Teilnehmer*
- *Ausbildungsstätten, Räumlichkeiten, Technische Ausstattung, Medien*
- *Abschlussprüfung*
- *Abschluss wird bescheinigt, der Teilnehmer erhält ein Zertifikat (vgl. DGUV 2007).*

Von spezieller Bedeutung sind hier die festgelegten „Ausbildungsstufen“ mit „Zusatzausbildung“ und „Betrieblicher Ausbildung“, mit denen im Prinzip eine tätigkeitsbezogene Differenzierung zu den geforderten Berufsqualifikationen zumindest als Versuch verbunden ist. So wird zu den insgesamt drei „Ausbildungsstufen“ auf der Stufe 1 eine „Allgemeine Ausbildung“ festgelegt. Nun ist aber nicht explizit definiert, für welche „Tätigkeiten“ diese erste allgemeine Ausbildung eigentlich qualifiziert. Da der indirekt formulierte übergreifende Ausbildungsansatz aber „vorrangig für die Ausbildung von Gabelstaplerfahrern konzipiert“ ist (ebenda, S. 3), wird hier entsprechendes für die erste Ausbildungsstufe vermutet. Die mit „Zusatzausbildung“ bezeichnete Stufe 2 qualifiziert dagegen etwas eindeutiger für „Tätigkeiten“, die im „Umgang mit speziellen Flurförderzeugen, z.B. Containerstapler, Regalflurförderzeuge, Quergabelstapler, Teleskopstapler, mit Gabelzinken ausgerüstete Erdbaumaschinen ... (sowie) in der Handhabung besonderer Anbaugeräte“ ausgeübt werden können (ebenda, S. 5). Die letzte Stufe 3 „Betriebliche Ausbildung“ ist wiederum ganz anders angelegt, da mittels eines „gerätebezogenen und verhaltensbe-

zogenen Ausbildungsteils nun wieder die Arbeiten und Tätigkeiten zu den jeweils konkret im Betrieb vorhandenen Flurförderzeugen und Anbaugeräten vor allem auch entsprechend den eigenbetrieblichen Betriebsanweisungen“ durchgeführt werden können.

Über die Inhalte und Strukturen dieser Ausbildungsvorgaben kommen somit die geforderten Berufsqualifikationen zwar generell und teils didaktisch gestuft und inhaltlich zum Ausdruck, doch lassen sich diese nach Inhalt und Niveau hier nicht eindeutig auf die verschiedenen Tätigkeiten zum „Selbständigen Steuern und Fahren von Flurförderzeugen“ und z.B. von Gabelstaplern beziehen und beschreiben. Dies stellt aber auch allgemein eine große didaktische Herausforderung dar. So sind ja nicht nur die Typen der Flurförderzeuge wie die der dazugehörigen Tätigkeiten sehr vielfältig und sehr verschieden, sondern natürlich ebenso die darauf jeweils bezogenen Qualifikationsanforderungen. Insofern ist hier eine eindeutige Interdependenz nach Inhalt, Umfang und Niveau generell schwierig.

4.7.3 Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Tätigkeiten mit Flurförderzeugen insbesondere Gabelstaplern

Ausgehend von den obigen Anforderungen zum (1) „selbständigen Steuern von Flurförderzeugen mit Fahrersitz oder Fahrerstand“ und (2) „von Mitgänger-Flurförderzeugen“ können diese im Überblick für solche Personen als erfüllt und anerkannt gelten,

„(1) ..., die

1. *mindestens 18 Jahre alt sind,*
2. *für diese Tätigkeit geeignet und ausgebildet sind und*
3. *ihre Befähigung nachgewiesen haben. ...*

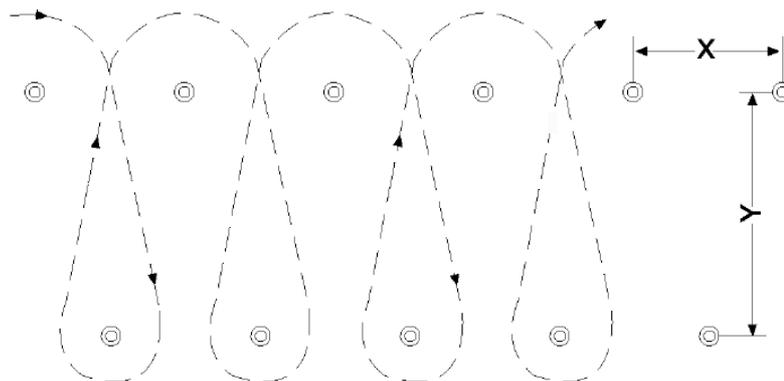
(2) ..., die *geeignet und in der Handhabung unterwiesen sind*“ (DGUV 1997, § 7).

Zur „Anerkennung“ als „Fahrer/in“ ist hiernach somit neben dem „Mindestalter 18 Jahre“ zunächst auch eine „Eignung“ für diese Tätigkeit nachzuweisen.

Zum Nachweis der Tätigkeitseignung ist nach den „Berufsgenossenschaftlichen Grundsätzen“ zwischen der „*körperlichen und geistig und charakterlichen Eignung*“ zu unterscheiden, wobei die „körperliche Eignung zweckmäßigerweise durch eine entsprechende ärztliche Untersuchung und Beurteilung festgestellt“ wird. Und allein zur körperlichen Beurteilung gibt wiederum der „Berufsgenossenschaftliche Grundsatz für *arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen G 25 - Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten*“ wichtige Kriterien und Anhaltspunkte vor (vgl. ebenda; DGUV 2007, S. 4f). Für die „geistige und charakterliche Eignung“ wird demgegenüber von den Personen folgende Qualifikation als Voraussetzung erwartet:

- *Verständnis für technische und physikalische Zusammenhänge,*
- *Fähigkeit, Signale erlernen, umsetzen und anwenden zu können,*
- *Eigenschaft, zuverlässig, verantwortungsbewusst und umsichtig zu handeln (vgl. ebenda).*

Wie nun allerdings diese Eignung und Qualifikation im Einzelnen nachzuweisen und entsprechend vorher auch als allgemeine Befähigung „und von wem“ zu bestätigen ist, ist den gesamten Vorschriften jedoch nicht zu entnehmen.



Beschreibung:

Die aufgestellten Hindernisse mit Last in kleinen und großen Kurven vor- und rückwärts umfahren.

Maße:	X: 3,0 m	Fahrzeiten:	vorwärts: 50 s
	Y: 4,0 m		rückwärts: 70 s

Abb. 18: Anforderungsbeispiel zu einer Gabelstapler Übungs- und Prüfungsfahrt (DGUV 2007, S. 23)

Des Weiteren bedarf es aber vor allem noch der Anerkennung des oben hauptsächlich geforderten Ausbildungsnachweises. Diese sollte aber immer dann relativ unproblematisch sein, wenn der Nachweis genau die in den Vorschriften als Anforderung vorgegebene Ausbildung bescheinigt. Denn zur Ausbildung einschließlich der den Ausbildungsstufen zugeordneten Prüfungen heißt es ja selbst: „Die Teilnehmer erhalten ein Zertifikat über die Teilnahme und über das Ergebnis der Abschlussprüfung“. Ist insofern im Rahmen der Ausbildung selbst auch immer Ausbildung und Prüfung eng und teils sehr detailliert aufeinander bezogen und abgestimmt (siehe z.B. Abb. 18), so kann im Verfahren das Zertifikat als entsprechender Nachweis im Prinzip direkt und fast schon automatisch anerkannt werden. Dies trifft insbesondere auf alle Ausbildungsnachweise und Prüfungsanforderungen der drei verschiedenen Ausbildungsstufen zu, die allein schon wegen den qualifikationsbezogenen Unklarheiten automatisch anzuerkennen sind.

Völlig anders sind im Verfahren dagegen Ausbildungs- und Befähigungsnachweise einer Bewertung zu unterziehen, die nun nicht direkt auf den detaillierten obigen Ausbildungsvorgaben basieren. Denn für die vorzunehmende Prüfung der Gleichwertigkeit gibt es ja außer den sehr detaillierten im Prinzip keine klar definierten Qualifikationsanforderungen, wodurch hier ein Ver- und Abgleich mit anderen Qualifikationsnachweisen nicht nur mit Blick auf ein positives Anerkennungsergebnis schwierig ist. Und dies gilt wie immer im besonderen Maße für all die Fälle, in denen die Befähigungs- oder Qualifikationsnachweise z.B. Dänemark oder generell im Ausland erworben wurden.

4.8 Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern mit „Gabelstaplere“ und „Gabeltrucks“ in Dänemark

4.8.1 Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten mit „Gabelstablere“ und „Gabeltrucks“

Wie in Deutschland ist auch in Dänemark weithin bekannt, dass man als Gabelstaplerfahrer/in eine spezielle Ausbildung bzw. ein „Zertifikat“ braucht und dieser „Beruf“ oder die Tätigkeit

somit rechtlich an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden und daher reglementiert ist. Neben dieser allgemeinen Kenntnis zum „Gabelstaplerfahrer“ ist eine weitere Information, dass hierbei nicht wie in Deutschland zu den Tätigkeiten bzw. zum Fahren zwischen verschiedenen „Flurförderzeug-Typen“ unterschieden wird, sondern sehr speziell zwischen „Gaffelstablere“ und „Gaffeltrucks“ (siehe Anhang A 2). Was hier zunächst nur mit anderen noch zu klärenden Begriffen bezeichnet ist, deutet jedoch im Vergleich schon unmittelbar auf mögliche unterschiedliche Geltungsbereiche der Reglementierungen hin. Insofern sind die zum Beruf „Gabelstapler“ erfolgten Reglementierungen in Dänemark auch entsprechend anders differenziert, was wiederum noch im Überblick wie folgt aus der europäischen „Reglementierte Berufe Datenbank“ - mit jeweils teils eigenen Übersetzungen - zu entnehmen ist (siehe z.B. Abb. 19):

- *Fører af gaffelstabler* bzw. *Gaffelstablertifikat (certifikat kategori A) (Qualification level : ATT - Attestation of competence , Art. 11 a)*
= *Gabelstaplerfahrer*
= *Fork lift truck operator* bzw. *Fork Stacker (certificate category A)*
- *Gaffeltruckfører* bzw. *Gaffeltruckfører (certifikat kategori B) (Qualification level : SEC - Certificate attesting the completion of a secondary course , Art. 11 b)*
= *Gabelstaplerfahrer; Flurförderzeugführer*
= *Fork Lifter/Stacker (certificate category B)*
- *Arbejde som gaffeltruckfører samt fører af gaffelstabler på offshoreanlæg (Qualification level : SEC - Certificate attesting the completion of a secondary course , Art. 11 b)*
= *Gabelstaplerfahrer; Flurförderzeugführer - Offshoranlagen.*⁷³

Im Einzelnen gibt es danach in Dänemark auch zwei relativ klar unterscheidbare Geltungsbereiche der reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten mit „Gabelstaplern“, zumindest wenn man hier die Spezialisierung der „*gaffeltruckfører ... offshoreanlæg*“ als Sonderfall zu einem der Geltungsbereiche vorerst nicht mit einbezieht. Von daher lassen sich allerdings noch sehr allgemein die Geltungsbereiche zu den „Gabelstaplerfahrer-Tätigkeiten“ aus diesen Reglementierungen wie folgt ableiten:

- *Fahren und Bedienen verschiedener „Gaffelstablere“ („føre og betjene forskellige typer gaffelstablere“)*
- *Fahren und Bedienen verschiedener „Gaffeltrucks“ („føre og betjene minimum fem forskellige typer gaffeltrucks, og en selvkørende gaffelstabler“).*

⁷³ Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?action=profession&idprofession=7020 (20.08.2010)

Wegweiser | EUROPA-Suche | Zu dieser Website | Kontakt | Wichtiger rechtlicher Hinweis | Deutsch (de)

Europäische Kommission
Reglementierte Berufe Datenbank

Europäische Kommission > Binnenmarkt > Berufsqualifikationen > Reglementierte Berufe Datenbank

Startseite

Berufe (Oberbegriff)

Reglementierte Berufe länderspezifisch

Index nach Bezeichnung

Index nach Land

Liste nach Land

Suchen

Richtlinie

Statistiken zur Niederlassung

Statistiken für Dienstleistungen

Gaffeltruckfører (certifikat kategori B) (DK)

Allgemein | Niederlassung | Dienstleistungserbringung | Zuständige Behörde

Entscheidungen | Statistiken | Schriftliche Erklärungen | Statistiken

Beruf

Berufsbezeichnung : Gabelstaplerfahrer

Identifizierung

Berufsbezeichnung : Gaffeltruckfører (certifikat kategori B)
Übersetzung : Fork Lifter/Stacker (certificate category B) (EN)
Staat : Dänemark
Region : Alle Regionen

Daten

Anerkennung unter der Richtlinie 2005/36/EG :
Nationale Gesetzgebung : Section 1 of Executive Order No 136 of 28 March 1978 on Fork Lift Truck Driver Certificate, as amended by Executive Order No 168 of 7 May 1980 and Executive Order No 96 of 11 March 1982
Ausbildungsniveau : SEC - Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird , Art. 11 b
Nützliche Link : <http://le.iu.dk/DetailEN.aspx?aIdErhverv=22>

Abb. 19: Der „Gaffeltruckfører“ in der EU Datenbank als „reglementierter Beruf“ in Dänemark⁷⁴

Nun sind diese beiden Geltungsbereiche der reglementierten „Gabelstaplerfahrer-Tätigkeiten“ sehr pauschal, so dass noch genauer zu klären ist, welche Arbeiten und Tätigkeiten hiermit eigentlich jeweils konkret reglementiert sind. Und dies ist generell und nicht nur zur Ein- und Abgrenzung zwischen den beiden „reglementierten Berufen“ erforderlich. Für diese Klärung liefern im Weiteren die für die Reglementierung jeweils zuständigen Behörden mit den entsprechenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften die Grundlagen. In Dänemark sind dies vor allem grundlegende Rechtsverordnungen (z.B. BM 2010, letzte Änderung LOV nr 597 af 14/06/2011), die Arbeitssicherheitsvorschriften und Rechtsinformationen der dänischen „Arbejdstilsynet“ (Arbeitsschutzbehörde; vgl. www.at.dk; The Danish Working Environment Authority bzw. Arbejdstilsynet 2010; BEK nr 1088 af 28/11/2011 Gældende; AT 2011a) sowie der dänischen Transportbranche (www.tur.dk). Trotz oder auch wegen dieser vielfältig vorhandenen Vorschriften ist nun aber diesen eine „berufliche“ Differenzierung und Konkretisierung der zu beiden Geltungsbereichen reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten nicht so leicht zu entnehmen. Eher indirekt sind jedoch aus dem ab 01. Januar 2012 gültigen „Erlass über berufsfachliche Ausbildungen“ (Bekendtgørelse om arbejdsmiljøfaglige uddannelser: AT 2011a) entsprechende Angaben dazu abzuleiten.

In diesem ganz aktuellen „Ausbildungs-Erlass“ wird so zunächst übergreifend zwischen der Ausbildung für die „arbejde med kraner, gaffeltrucks, gaffelstablere og teleskoplæssere“ differenziert. Und speziell für die Arbeiten und Tätigkeiten mit „gaffelstablere og gaffeltrucks“ ist aus dem Erlass im § 5 dann wie folgt zu entnehmen, für welche Arbeit mit welchen „Teknisk hjælpemiddel“ hier die Notwendigkeit für ein „Gaffeltruckførercertifikat“ besteht und ebenso für welche eben nicht:

”§ 5. Gaffeltrucks og gaffelstablere, som har mekanisk løft af byrden langs den ene side af en lodret mast og har mekanisk kørsel, må kun føres af en person, der er i besiddelse af gaffeltruck-

⁷⁴ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regprof.show&RPID=7771 (20.08.2010)

førercertifikat. Det fremgår af bilag 2, afsnit 2.1 og 2.2, hvilke kvalifikationer man skal være i besiddelse af, før der kan udstedes et gaffeltruckførercertifikat.

Stk. 2. Der stilles ikke krav om gaffeltruckførercertifikat til:

- 1) Gaffeltrucks og gaffelstablere med en løftehøjde på højst 1 meter.
- 2) Gaffeltrucks og gaffelstablere, som altid under kørslen er styret af skinner eller lignende, fx sporbundne plukketrucks og reolstablere.
- 3) Gaffeltrucks og gaffelstablere, der tilhører et skib og føres af dets besætning” (AT 2011a, § 5 Abs. 1 und 2).

Hiermit ist nun vor allem sehr auf das „Teknisk hjælpemiddel“ bezogen festgelegt, für welche Typen von Arbeitsmittel hier eher eindeutig kein Zertifikat erforderlich ist und damit auch welche Arbeiten hiermit nicht reglementiert sind. Gleichzeitig werden aber die durch das „Gaffeltruckførercertifikat“ reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten auch nicht im Detail genannt und ebenso erst recht nicht die, die durch das hier nicht mal erwähnte „Gaffelstablerførercertifikat“ reglementiert sind. Diese werden mit ihren Zertifikats- und Arbeits-Unterschieden erst plötzlich im Erlass-Anhang entsprechend obigen „Berufsbezeichnungen“ mit Typ A und Typ B aufgenommen und benannt und wie Abb. 20 zeigt inhaltlich nur etwas anders erläutert.

Certifikattype	Teknisk hjælpemiddel
A	Gaffelstabler, der kan betjenes gående (førerstangsgaffeltruck, evt. med ståplade).
B	Gaffeltruck, som føreren skal stå eller sidde på. Traktorer med gaffellofteraggregat eller med lignende udstyr, der løfter byrden langs en lodret mast. Teleskoplæsser som har mekanisk løft af byrden placeret på gaffler for enden af en udskydelig arm med udskud over 1,5 meter. Teleskoplæsser monteret med løfteåg til containere, og som anvendes i terminalområder.

Abb. 20: Das dänische Gaffelstablerførercertifikat Typ A und Gaffeltruckførercertifikat Typ B⁷⁵

Aber auch aus diesen Zertifikats-Unterschieden lassen sich im Detail die dadurch reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten noch nicht wirklich erkennen. Sie werden im Prinzip und Detail erst im „Umkehrschluss“ durch die eigentlich dazu jeweils typspezifisch geforderten Berufsqualifikationen indirekt genannt und daher wie im nachfolgenden Kapitel im Einzelnen dargestellt beschrieben.

4.8.2 Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten mit „Gaffelstablere“ und „Gaffeltrucks“

Ausgehend von den bisher nur im Überblick bekannten reglementierten Berufen und Tätigkeiten mit „Gaffelstablere“ und „Gaffeltrucks“ können dazu dennoch den Rechts- und Verwaltungsvorschriften entsprechend differenziert und teils sehr im Detail die folgenden Qualifikationsanforderungen entnommen werden:

”2.1. Kvalifikationskrav for personer der fører gaffelstabler

Efter endt uddannelse skal føreren

- 1) kende til risici forbundet med arbejde med gaffelstablere,

⁷⁵ AT 2011a, Anhang 2a

- 2) kende til gaffelstablerens opbygning og sikkerhedsanordninger,
- 3) kende til gaffelstablerens beregnede anvendelse, herunder anvendelsesbegrænsninger,
- 4) kende til korrekt køreteknik, herunder afpasning af hastighed, valg af forlæns/baglæns kørsel, kørsel i snævre rum,
- 5) kunne betjene gaffelstableren sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt,
- 6) kende til forskellige stablingsteknikker i forhold til byrdens beskaffenhed,
- 7) kunne afsætte og optage byrden sikkerhedsmæssigt forsvarligt i reoler og blokstabler med varierende højde,
- 8) kunne stuve gods på lastbil og i container,
- 9) kunne vurdere byrdens vægt og tyngdepunktets placering, og vide om byrden ligger stabilt, inden der løftes,
- 10) kunne vælge egnet palle/løftetilbehør,
- 11) vide, hvor ofte gaffelstableren skal efterses og vedligeholdes,
- 12) kunne gennemføre de eftersyn, som gaffelstablerføreren er ansvarlig for,
- 13) kunne foretage elementær brandbekæmpelse og førstehjælp, og
- 14) kende til den konkrete maskine, der skal anvendes, med udgangspunkt i leverandørens brugsanvisning.

2.2. Kvalifikationskrav for personer der fører gaffeltruck

Efter endt uddannelse skal føreren

- 1) kende til risici forbundet med arbejde med gaffeltrucken,
- 2) kende til gaffeltruckens opbygning og sikkerhedsanordninger,
- 3) kende til gaffeltruckens beregnede anvendelse, herunder anvendelsesbegrænsninger,
- 4) kende til korrekt køreteknik, herunder afpasning af hastighed, valg af forlæns/baglæns kørsel, kørsel i snævre rum,
- 5) kunne betjene gaffeltrucken sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt,
- 6) kende til forskellige stablingsteknikker i forhold til byrdens beskaffenhed,
- 7) kunne afsætte og optage byrden sikkerhedsmæssigt forsvarligt i reoler og blokstabler med varierende højde,
- 8) kunne stuve gods på lastbil og i container,
- 9) kunne vurdere byrdens vægt og tyngdepunktets placering, og vide om byrden ligger stabilt, inden der løftes,
- 10) kunne vælge egnet palle/løftetilbehør,
- 11) vide, hvor ofte gaffeltrucken skal efterses og vedligeholdes,
- 12) kunne gennemføre de eftersyn, som gaffeltruckføreren er ansvarlig for,
- 13) kende reglerne om personløft med gaffeltruck,
- 14) kunne foretage elementær brandbekæmpelse og førstehjælp, og
- 15) kende til den konkrete maskine, der skal anvendes, med udgangspunkt i leverandørens brugsanvisning” (AT 2011a, Anhang 2).

Die hier bewusst etwas umfangreicher zitierten Berufsqualifikationen sind im Einzelnen jeweils die Qualifikationen, die im Ausbildungsergebnis die Personen besitzen müssen, die im Prinzip die damit jeweils „reglementierte Tätigkeit“ ausüben wollen. Das heißt indirekt und im Nachhinein werden hiermit auch durchaus detailliert alle reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten sowohl zum „Gaffelstablerführer“ wie zum „Gaffeltruckführer“ deutlich.

Zu den Unterschieden bei den Qualifikationsanforderungen ist hier noch zum Inhalt und Niveau festzuhalten, dass sich diese fast ausschließlich nur auf den Bezug zum „Gaffelstabler“ und „Gaffeltruck“ unterscheiden. Einzig beim „Gaffeltruckführer“ werden in einer zusätzlichen Quali-

fikationsposition auch noch die Regelkenntnisse „om personløft med gaffeltruck“ gefordert. Bei der qualifikationsbezogenen Bewertung und Einordnung haben diese eher marginalen Unterschiede dennoch zu zwei grundlegend verschiedenen Qualifikationsniveaus geführt. So hat laut dem dänischen Eintrag in die europäische „Reglementierte Berufe Datenbank“ die Anforderung für den „Gaffeltruckfører“ (certifikat kategori B) das Qualifikationsniveau: SEC - Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird, Art. 11 b (siehe Abb. 19). Und die Anforderung für den „Gaffelstablerfører“ (certifikat kategori A) hat demgegenüber nur das Qualifikationsniveau: ATT - Befähigungsnachweis, Art. 11 a.⁷⁶ Da dies im Folgenden eigentlich für den Nachweis und eine Qualifikationsanerkennung doch von erheblicher Bedeutung ist, kann bereits hier der Hinweis nicht unterbleiben, dass in der Regel ein „Gaffeltruck certifikatkursus B, 7 dage“ und ein „Gaffelstabler certifikatkursus A, 5 dage“ umfasst (vgl. u.a. <http://www.tur.dk/media/>). Ob sich daher dieser Qualifikationsunterschied von einer Niveaustufe hierdurch oder eigentlich besser durch die Tätigkeitsanforderungen rechtfertigen lässt, bedarf im Prinzip einer berufswissenschaftlichen wie didaktischen Klärung.

4.8.3 Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten mit „Gaffelstablere“ und „Gaffeltrucks“

In Dänemark sind zu den reglementierten Arbeiten und Tätigkeiten sowohl zum „Gaffelstablerfører“ wie zum „Gaffeltruckfører“ die Voraussetzungen im Grundsatz relativ klar geregelt:

- A. *Gaffelstabler ... dürfen nur von einer Person, die im Besitz eines „Gaffelstablerførcertifikats“ ist, geführt werden.*
- B. *Gaffeltrucks ... dürfen nur von einer Person, die im Besitz eines „Gaffeltruckførcertifikats“ ist, geführt werden (vgl. BEK nr 1088 af 28/11/2011 § 5 Abs. 1 und Anlage 2).*

Und zur Anerkennung bzw. Kontrolle ist weiterhin geregelt:

„Der Arbeitgeber oder der Selbstständige muss nach Aufforderung gegenüber dem „Arbejdstilsynet“ dokumentieren können, dass Personen, die bei ihm Arbeiten ausführen, die nach diesem Erlass eine vorgegebene Ausbildung und Prüfung erfordern, die entsprechende Ausbildung und Prüfung erfolgreich abgelegt haben müssen“ (ebenda, § 18).

Insofern wäre hier die Anerkennung der geforderten Berufsqualifikationen im Verfahren zunächst einfach nur dadurch geregelt, dass eigentlich nicht die konkreten Berufsqualifikationen, sondern nur das entsprechende Ausbildungs-Zertifikat nachzuweisen ist. Das heißt zugleich, es muss Ausbildungsinstitutionen geben, die damit genau dem „Ausbildungs-Erlass“ entsprechend z.B. „Gaffeltruck certifikatkurse Typ B“ einschließlich Prüfung⁷⁷ anbieten (vgl. u.a. <http://www.tur.dk/media/>) und somit für Personen die Möglichkeit besteht, durch diese Kurse solche Ausbildungs-Zertifikate zu erwerben.

⁷⁶ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?action=regprof&id_regprof=7569&id_profession=7020-&tab=countries&qid=2&mode=asc&pagenum=1 (29.04.2012)

⁷⁷ Zu den Zertifikats-Prüfungen wird im Erlass speziell ausgeführt, dass „der Direktor der „Arbejdstilsynet“ für die Prüfung die Anforderungen nach Umfang und Dauer der einzelnen Zertifikatstypen festsetzt und dies auch in der Zusammenarbeit mit dem zuständigen Weiterbildungsausschuss erfolgt“ (vgl. AT 2011a, § 23 und 24).

Dieses Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen über die entsprechenden Ausbildungs-Zertifikate ist in und für Dänemark recht einfach und praktikabel. Fragen und Probleme werden dazu aber immer dann virulent, wenn eben nicht genau die Zertifikate der dänischen Ausbildungsinstitutionen, sondern die eigentlich geforderten Berufsqualifikation in anderen Zusammenhängen oder Ländern erworben und zertifiziert wurden. Von daher sieht der Erlass durchaus entsprechend weitere Möglichkeiten zur Anerkennung von Ausbildungsnachweisen wie z.B. wie folgt vor:

„Personen ... können nach diesem Erlass ... (die Anforderungen) ... außer durch die Ausbildungs-Zertifikate auch durch einen Gesellenbrief oder ein anderes generelles Ausbildungs-Zeugnis nachweisen, sofern die betreffend geforderte Ausbildung ein Teil der „arbeitsmilieufachlichen“ Lehrlings- oder Berufsausbildung zum Zeitpunkt deren Durchführung war“ (vgl. ebenda, § 19).

Hiernach kann eine Anerkennung im Prinzip auf der Bewertungsbasis eines „gleichwertigen Teils“ einer Ausbildung erfolgen, was immer auch eine nicht ganz einfache Gleichwertigkeitsprüfung zur Ausbildung und den Qualifikationen (Lernergebnissen) bedeutet. Ebenso besteht laut Erlass noch im Weiteren die Möglichkeit, dass die betreffend geforderte Ausbildung auch direkt ein curricularer Teil einer Ausbildung sein kann:

„Geforderte Ausbildungen nach diesem Erlass können auch als Bestandteil einer fachlichen Berufsausbildung oder einer Spezialausbildung⁷⁸ durchgeführt werden“ (vgl. ebenda, § 20).

Darüber hinaus gibt es zum Verfahren nun noch ebenso die Möglichkeit der speziellen Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Im Detail wird hierzu letztlich aber nur auf den dazu allgemeingültigen - die europäische Richtlinie 2005/36/EG zur Anerkennung von Berufsqualifikationen berücksichtigenden - Erlass verwiesen:

„Für im Ausland erworbene Qualifikationen gilt der Erlass: ”Bekendtgørelse om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer erhvervet i udlandet“ (AT 2008, Erlass über die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen) (vgl. ebenda, § 27).

Laut europäischer Richtlinie und diesem dänischen „Anerkennungs-Erlass“ können somit im Prinzip auf der Basis einer Prüfung und Bewertung zur Gleichwertigkeit z.B. einer in Deutschland erworbenen Qualifikation bzw. einem Ausbildungsnachweis oder Zertifikat entsprechende Qualifikationsanerkennungen vorgenommen werden. Von großer didaktischer Bedeutung ist dabei, dass einerseits die geforderten Berufsqualifikationen vorher klar benannt und wie hier z.B. oben zu „2.1. Kvalifikationskrav for personer der fører gaffelstaber“ erfolgt auch im Einzelnen recht detailliert aufgeführt sind. Andererseits müssen bzw. sollten zum didaktischen Ver- und Abgleich die nachgewiesenen Berufsqualifikationen in den vorgelegten Ausbildungsnachweisen ebenso entsprechend klar benannt und beschrieben sein. Insofern kommt es im Verfahren der Anerkennung auch immer darauf an, ob und wie z.B. in einem deutschen „Flurförderzeugfahrer-Zertifikat“ oder den zugrundeliegenden Ausbildungsvorschriften die damit nachgewiesenen Berufsqualifikationen benannt und beschrieben sind.

⁷⁸ Als Beispiel wird hierzu u.a. genannt: Lager- und terminalausbildung (Bekendtgørelse om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang transport og logistik) (vgl. UM 2011a, Anlage 2).

4.9 Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern der Feuerwehr in Deutschland

4.9.1 Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr

Wer in den Arbeitsfeldern der Feuerwehr in Deutschland Dienstleistungen anbietet und Berufstätigkeiten ausüben will, hat zunächst ganz allgemein als ein „Träger“ der Feuerwehr die bundes- und je landesrechtlichen Vorschriften zu beachten. Und danach sind z.B. nach dem „Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistungen der Feuerwehren (Brandschutzgesetz - BrSchG)“ von Schleswig-Holstein „Feuerwehren im Sinne dieses Gesetzes die öffentlichen Feuerwehren (Berufsfeuerwehren, freiwillige Feuerwehren, Pflichtfeuerwehren) und die Werkfeuerwehren“ (BrSchG 2010, § 5 Abs. 1). Für all diese Feuerwehren wird dann bundesweit ebenso ganz allgemein der „Feuerwehrdienst“ im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften als „dienstliche Tätigkeiten der Feuerwehrangehörigen (z. Zt. ca. 1,4 Mio.), insbesondere bei Ausbildung, Übung und Einsatz,“ bestimmt und definiert.

Unabhängig von den Tätigkeiten der Ausbildung und Übung ist vor allem zu den so genannten dienstlichen „Einsatz-Tätigkeiten“ der Feuerwehrangehörigen der Geltungsbereich einer möglichen Reglementierung von Tätigkeiten bei der Feuerwehr in ihrer Gesamtheit zu klären. Nutzt man zunächst dazu wiederum die „Reglementierte Berufe Datenbank“ der Europäischen Kommission, so zeigt diese Datenbank für Deutschland immer das schlichte Ergebnis: „Dieser Beruf (als möglicher Beruf oder Tätigkeit bei der Feuerwehr) ist in diesem Land nicht reglementiert“.⁷⁹ Dazu vorab und bereits im Vergleich ergibt sich für Dänemark demgegenüber ein Ergebnis aus der EU- Datenbank mit insgesamt „sechs reglementierten dänischen Feuerwehr-Berufen“ (vgl. ebenda und nachfolgende Kapitel). Ist allein von daher das vom jeweiligen Land selbst zu verantwortende EU Datenbank-Ergebnis für Deutschland zu überprüfen, so sind dafür auch wieder die für alle Tätigkeiten bei der Feuerwehr relevanten Rechts- und Verwaltungsvorschriften im Rahmen einer notwendigen Recherche entsprechend auszuwerten. Im Überblick wäre mit bundes- und teils landesrechtlichem Blick hierzu insbesondere von Bedeutung:

- *GUV Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): GUV-V C 53 (bisher GUV 7.13) Unfallverhütungsvorschrift Feuerwehren vom Mai 1989, in der Fassung vom Januar 1997 mit Durchführungsanweisungen vom Juli 2003. Aktualisierte Ausgabe 2005. Köln: Juni 2005*
- *GUV-VA 4 Unfallverhütungsvorschrift „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (GUV-VA 4, bisher GUV 0.6) (GUV 1997)*
- *Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistung der Feuerwehren (Brandschutzgesetz – BrSchG) vom 10. Februar 1996 (GVBl Schl.-H. S. 200) zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. 12. 2010 (GVBl Schl.-H. S 789) (BrSchG 2010)*
- *Vorschrift für die Ausbildung und Prüfung der hauptamtlichen Einsatz- und Führungskräfte in den Werkfeuerwehren in Schleswig-Holstein. Aufgrund § 42 Absatz 2 des Gesetzes über den Brandschutz und die Hilfeleistung der Feuerwehren (Brandschutzgesetz – BrSchG) vom 10. Februar 1996 (GVBl Schl.-H. S. 200) zuletzt geändert durch Gesetz vom*

⁷⁹ Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm (17.05.2012)

17. 12. 2010 (GVBl Schl.-H. S 789) wird folgende Ausbildungs- und Prüfungsvorschrift erlassen (Stand 20. Oktober 2011) (MISH 2011)

- AFKzV⁸⁰ Feuerwehr-Dienstvorschriften 1 (FwDV 1): Grundtätigkeiten im Lösch- und Hilfeleistungseinsatz (AFKzV 2006)
- AFKzV Feuerwehr-Dienstvorschriften 2 (FwDV 2): Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren⁸¹ (AFKzV 2012)
- AFKzV Feuerwehr-Dienstvorschriften 3 (FwDV 3): Einheiten im Lösch- und Hilfeleistungseinsatz (AFKzV 2008)
- AFKzV Feuerwehr-Dienstvorschriften 3 TH (FwDV 3 TH): Technische Hilfeleistungen (AFKzV TH 2008)
- AFKzV Feuerwehr-Dienstvorschriften ... FwDV 7 (Atemschutz) ... FwDV 8 (Tauchen) ... FwDV 500 (Einheiten im ABC-Einsatz) ... (AFKzV 2004, 2005, 2012)
- GUV-Information „Sicherer Feuerwehr-Dienst“ (GUV-I 8558, bisher GUV 50.0.10)
- Prüfgrundsätze für Ausrüstung und Geräte der Feuerwehr (GUV-G 9102, bisher GUV 67.13) (GUV 2009)
- u.a. DIN VDE 0132 „Brandbekämpfung im Bereich elektrischer Anlagen“
- u.a. DIN 14 961 Boote für die Feuerwehr
- u.a. DIN 14 584 Feuerwehrfahrzeuge; Zugeinrichtungen mit maschinellem Antrieb, Anforderungen, Prüfung ...



Abb. 21: Unfallverhütungsvorschrift Feuerwehren GUV-V C53 (FUK, Juni 2005)

⁸⁰ AFKzV vom „Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung“ verabschiedete Feuerwehr-Dienstvorschriften. Mitwirkende sind u.a. ebenso: Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK), Deutscher Feuerwehrverband (DFV).

⁸¹ Diese Dienstvorschrift wurde vom AFKzV (Ausschuss ...) auf der 30. Sitzung am 29.02.2012 und 01.03.2012 in Lübeck genehmigt und den Bundes-Ländern zur Einführung empfohlen.

Waren somit bereits im obigen Sinne der Unfallverhütungsvorschrift „dienstliche Tätigkeiten der Feuerwehrangehörigen, insbesondere bei Ausbildung, Übung und Einsatz“, auch ganz allgemein und zunächst unabhängig für öffentliche Feuerwehren (Berufsfeuerwehren, freiwillige Feuerwehren, Pflichtfeuerwehren) und die Werkfeuerwehren definiert, so heißt es zu diesen entsprechend übergreifend laut der aktuellen Unfallverhütungsvorschrift für Feuerwehren relativ einfach und klar:

„Für den Feuerwehrdienst dürfen nur körperlich und fachlich geeignete Feuerwehrangehörige eingesetzt werden“ (GUV 2005, C 53 § 14).

Damit ist eigentlich sehr eindeutig für Deutschland der gesamte Feuerwehrdienst mit all seinen Tätigkeiten bei Ausbildung, Übung und Einsatz, und damit auch ganz entgegen dem EU Datenbank-Ergebnis, als reglementiert zu betrachten. Der Geltungsbereich dieser Reglementierung erstreckt sich von daher sogar letztlich auf alle vorhandenen „Berufe“ und Tätigkeiten bei der Feuerwehr und dies somit u.a. bei Berufsfeuerwehren, freiwillige Feuerwehren, Pflichtfeuerwehren und bei Werkfeuerwehren.

Um den Geltungsbereich dieser Reglementierung für alle „Berufe“ und Tätigkeiten bei der Feuerwehr etwas mehr zu konkretisieren, müssten im Prinzip alle Geschäfts- und Arbeitsfelder der Feuerwehr - z.B. ebenso auf Flughäfen, Schiffen usw. - in Deutschland berufswissenschaftlich analysiert und dargestellt werden. Für einen ersten Überblick hilfreich sind dazu zum einen eher allgemeine „Berufs- und Aufgabenbeschreibungen“ wie z.B. die folgende:

„Bergen, retten, löschen und schützen, mit diesen Begriffen lässt sich grob der Aufgabenbereich der Feuerwehr umschreiben. Nur bei einem geringen Teil der Einsätze werden aber Brände gelöscht. Als Feuerwehrmann/Feuerwehfrau ist man überwiegend bei Einsätzen im Rettungsdienst tätig. Auch technische Hilfeleistungen gehören zum Berufsbild: Einklemmte Personen zu befreien, Keller nach Hochwasser auszupumpen und beschädigte Bäume nach Stürmen zu fällen sind hier typische Aufgaben. ...

Letztlich kann der Beruf Feuerwehrmann/-frau auch auf sehr unterschiedliche Tätigkeiten ausgerichtet sein bzw. diese beinhalten: Brandmeisteranwärter, Brandmeister, Drehleitermaschinist, Truppführer, Rettungssanitäter und Rettungsassistent, Notfallsanitäter, Motorkettensägenführer, Taucher, Löschbootführer oder Brandschutzsachverständiger sind nur einige der möglichen Berufsbildinhalte, die hier genannt werden können.“⁸²

Kommt hiermit bereits ein breites und ja reglementiertes Berufs- und Tätigkeitsspektrum zum Ausdruck, so wird und kann dies zum anderen natürlich durch die teils öffentlich zuständigen Stellen, Bund-Länder-Ausschüsse, Berufsverbände usw. weiter präzisiert werden. Von übergreifender Bedeutung sind hierzu vor allem die vom „Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung“ (AFKzV) herausgegebenen „Feuerwehr-Dienstvorschriften“ (FwDV), weil hieran nicht nur u.a. das „Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe“ (BBK) oder der „Deutsche Feuerwehrverband“ (DFV) mitgewirkt haben. Weil vielmehr für die Reglementierung der Tätigkeiten im Einzelnen vielfältig ebenso landesrechtliche Bestimmungen gelten, sind diese „FwDV Feuerwehr-Dienstvorschriften“ auch meist direkt oder indirekt dazu die Grundlage. So werden z.B. gleich in der ersten FwDV 1 im Prinzip bundesweit zunächst nur die „Grundtätigkeiten im Lösch- und Hilfeleistungseinsatz“ auf gut 160 Seiten definiert (vgl. AFKzV FwDV 1 2006). Und werden dann u.a. Tätigkeiten daraus in der zweiten Dienstvorschrift FwDV 2 teils aufgenommen, so steht in dieser FwDV 2 doch deutlich

⁸² Vgl. <http://www.berufe-lexikon.de/berufsbild-beruf-feuerwehrmann.htm> (16.05.2012)

im Kern die auch bundesweit empfohlene „Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren“ im Mittelpunkt. Zur Verbindlichkeit und Reichweite heißt es hierin insbesondere:

„Diese Dienstvorschrift wurde vom Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (AFKzV) auf der 30. Sitzung am 29.02.2012 und 01.03.2012 in Lübeck genehmigt und den Ländern zur Einführung empfohlen. ...

Diese Feuerwehr-Dienstvorschrift regelt die Aus- und Fortbildung sowie die jeweils erforderlichen ausbildungsbezogenen Voraussetzungen für Angehörige von Freiwilligen Feuerwehren. Weitergehende Ausbildungs- und Lehrgangsvoraussetzungen, laufbahnrechtliche Regelungen und ähnliches sind nicht Gegenstand dieser Vorschrift.

Die Vorschrift ist in gleicher Weise für Angehörige von Pflichtfeuerwehren und von Werkfeuerwehren anzuwenden, für die eine der Leistungsfähigkeit der Freiwilligen Feuerwehren vergleichbare Ausbildung gefordert ist.

Die Vorschrift gilt auch für Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes, sofern in landesrechtlichen Regelungen darüber keine Vorgaben enthalten sind“ (AFKzV FwDV 2 2012, S. 2ff).

Hiernach geht der Anspruch auch weit über das Spektrum der Grund- und Einsatz-Tätigkeiten zum Feuerwehrdienst nur bei den Freiwilligen Feuerwehren hinaus. Und dadurch, dass in dieser FwDV 2 speziell alle „Inhalte der Aus- und Fortbildung funktionsbezogen auf die Tätigkeiten ausgerichtet sind“, lassen sich wiederum aus diesen folgende relevante „Feuerwehr-Tätigkeiten“ ableiten:

- 1) *Rettung von Menschen und Tieren*
- 2) *Erste Hilfe, Lebensrettende Sofortmaßnahmen*
- 3) *Bekämpfung von Bränden, abwehrender Brandschutz*
- 4) *Löscheinsatztätigkeiten, Maschinisten Tätigkeiten*
- 5) *Bedienen von auf Löschfahrzeugen mitgeführten Geräten*
- 6) *Wartung, Instandsetzung, Pflege und Prüfung der Beladung von Feuerwehrfahrzeugen*
- 7) *Durchführung einfacher Wartungs- und Pflegearbeiten an Feuerwehrfahrzeugen*
- 8) *Durchführung von Einsatzfahrten unter Inanspruchnahme von Sonderrechten*
- 9) *Einsatzstellen im öffentlichen Verkehrsraum absichern und ausleuchten*
- 10) *Bergung von Sachen*
- 11) *Zivil- und Katastrophenschutzbezogene Arbeiten und Tätigkeiten*
- 12) *Leisten technischer Hilfe bei Not- und Unglücksfällen*
- 13) *Sprechfunken: Übermitteln von Nachrichten mit Sprechfunkgeräten im Feuerwehrdienst*
- 14) *Atemschutzgeräteträger: Einsatz-Tätigkeiten unter Atemschutz*
- 15) *Wartung, Instandsetzung, Pflege und Prüfung der Atemschutzgeräte*
- 16) *ABC-Einsatz, ABC-Erkundung, ABC-Dekontamination P/G*
- 17) *Bekämpfung von Gefahren durch atomare, biologische und chemische Stoffe*
- 18) *Handhabung von Sonderausrüstung einschließlich Schutzkleidung*
- 19) *Durchführung des Brandsicherheitswachdienstes*
- 20) *Trupp-, Gruppen-, Zug- und Verbandsführungsaufgaben*
- 21) *Führen im ABC-Einsatz*
- 22) *Stabsarbeit: Führung eines Sachgebietes in einer stabsmäßig arbeitenden Einsatzleitung*

- 23) Durchführung der auf Gemeinde- oder Kreisebene stattfindenden Feuerwehr-Lehrgänge
- 24) Brandschutzerziehung und Brandschutzaufklärung
- 25) Führungs- und Leitungsaufgaben, Leitung einer Feuerwehr in organisatorischer und verwaltungsmäßiger Hinsicht. (Vgl. AFKzV FwDV 2 2012).

Im Sinne der Reglementierung dieser funktionsbezogenen Tätigkeiten wird in dieser Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 auch nochmals zum Zusammenhang der für diese Tätigkeiten „streng“ vorgegebenen „Ausbildungs-Lehrgänge“ betont:

„1.4 Die Feuerwehrangehörigen, die eine Funktion ausüben, müssen die entsprechende Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Die Vertreter von Führungskräften müssen die für die betreffende Funktion erforderliche Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben.“

1.5 Die befristete Wahrnehmung einer Führungsfunktion soll nur Angehörigen der Freiwilligen Feuerwehr übertragen werden, die mindestens die Ausbildung für die vorhergehende Führungsfunktion erfolgreich abgeschlossen haben.“

Die befristete Wahrnehmung einer Funktion ohne erfolgreichen Abschluss der hierfür erforderlichen Ausbildung soll auf zwei Jahre begrenzt werden, in denen die erforderliche Ausbildung zu erwerben ist“ (ebenda, S. 6).

Kann damit der wesentliche Geltungsbereich der reglementierten „Feuerwehr-Tätigkeiten“ auch insgesamt und über die der Freiwilligen Feuerwehren hinaus als im Kern beschrieben gelten, so ist hier dennoch mit Bezug auf die Berufs- und Werkfeuerwehren ein zumindest exemplarischer Blick auf die nach Landesrecht reglementierten möglichen „Feuerwehr-Berufe“ zu werfen. So können zunächst z.B. nach dem Brandschutzgesetz (BrSchG) von Schleswig-Holstein Feuerwehren generell nur anerkannt werden, wenn als Voraussetzung eine

„ausreichende persönliche und sächliche Leistungsfähigkeit der Feuerwehr sowie die persönliche und fachliche Eignung der Wehrführung“

nachgewiesen ist (BrSchG 2010, § 6 Abs. 3). Von daher müssen z.B. die bei den jeweiligen Gemeinden meist als Beamte eingestellte Berufsfeuerwehrmänner/-frauen ganz allgemein eine je nach Landesrecht erfolgte „Laufbahnausbildung für den feuerwehrtechnischen Dienst“ nachweisen. Diese ist nach Dienstrecht für insbesondere nach dem Qualifikationsniveau differenzierte „Dienste“ in der Regel wie folgt strukturiert bzw. gestuft:

- *mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst*
- *gehobener feuerwehrtechnischer Dienst*
- *höherer feuerwehrtechnischer Dienst (vgl. LAPOFeu 2010, § 1).*

Für beispielsweise den mittleren Dienst kann es hierzu allein u.a. weitere „Funktionsstellen“ wie Brandmeisteranwärter, Brandmeister, Oberbrandmeister oder auch Hauptbrandmeister geben (ebenda, Abs. 3). Dabei sind alle gestuften Dienste mit den jeweiligen Funktionen und Tätigkeiten hier wieder insgesamt auch als reglementierte Berufstätigkeiten zu betrachten. Ganz konkret und im Einzelnen könnten die jeweiligen Funktionen und Tätigkeiten aber wiederum nur aus den entsprechenden „Laufbahnausbildungen“ abgeleitet werden, die sich wie oben ausgeführt stark inhaltlich jedoch an denen in der Feuerwehr-Dienstvorschrift 2⁸³ orientieren. Im Ansatz vergleichbar gilt dies nun fast ebenso für die „Feuerwehr-Berufe“ der Werkfeuerwehren, zu denen

⁸³ So heißt es speziell: „Die Vorschrift gilt auch für Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes, sofern in landesrechtlichen Regelungen darüber keine Vorgaben enthalten sind. Die in der vorliegenden Dienstvorschrift beschriebene Ausbildung stellt die Mindestforderung dar“ (AFKzV FwDV 2 2012, S. 5).

z.B. die „Vorschrift für die Ausbildung und Prüfung der hauptamtlichen Einsatz- und Führungskräfte in den Werkfeuerwehren in Schleswig-Holstein“ (MISH 2011, APV-WFeu) in § 4 das folgende allgemeine Ziel der Ausbildung vorgibt:

„Ziel der Ausbildung ist die fachtheoretische und fachpraktische Qualifikation zur hauptberuflich tätigen Einsatz- und Führungskraft in Werkfeuerwehren, die aufgrund ihrer persönlichen Fähigkeiten und fachlichen Kenntnisse geeignet sind, Einsatz- und Führungsaufgaben zu erfüllen“ (MISH APV-WFeu 2011, § 4 Abs. 1; vgl. ebenso LAPOFeu 2010, § 7).

Wie das Ziel ist auch die Aussage sehr allgemein, da hiernach ja nur eine „mit persönlichen Fähigkeiten und fachlichen Kenntnissen geeignete Einsatz- und Führungskraft auch Einsatz- und Führungsaufgaben erfüllen“ kann und darf. Abgesichert wird damit aber die „geforderte und zu jederzeit überprüfbare ausreichende persönliche und sächliche Leistungsfähigkeit“ der Werkfeuerwehr und hier vor allem durch entsprechend ausgebildete Personen, die u.a. ja „die erforderlichen fachlichen Qualifikationen besitzen müssen“ (vgl. BrSchG 2010, § 6 Abs. 3, § 17 Abs. 5). Kommt hiermit auch nochmals speziell für die Einsatz- und Führungskräfte in den Werkfeuerwehren in Schleswig-Holstein die Reglementierung aller „Einsatz- und Führungsaufgaben“ nach Landesrecht zum Ausdruck, so ist und bleibt unverständlich und unklar, warum dies z.B. für Niedersachsen zumindest für den vergleichbaren Beruf „Werkfeuerwehrmann/frau“ ganz explizit zugleich nicht gelten soll (siehe Abb. 22). Nicht nur vermutlich, sondern auch nach obigen übergreifenden Vorschriften liegt hier wohl ganz offensichtlich mal wieder ein „Datenbank-Fehler“ im Wirrwarr landesrechtlicher Reglementierungen vor.

Beruf:	Werkfeuerwehrmann/frau
Bundesland:	Niedersachsen
Informationen zum Beruf	
Reglementierung	Der Beruf ist in Deutschland nicht reglementiert
Zuständige Stelle	
Name	Industrie- und Handelskammer Hannover
Anschrift	Schiffgraben 49 30175 Hannover
Telefon	0511 310-7247
Fax	0511 310-7440
E-Mail	berufsbildung@hannover.ihk.de <URL:>

Abb. 22: Der „Werkfeuerwehrmann/frau“ als nicht-reglementierter Beruf in Deutschland (anabin Datenbank)⁸⁴

Versucht man abschließend die Tätigkeiten der Einsatz- und Führungskräfte in den Werkfeuerwehren in Verbindung mit den dazu speziell vorliegenden „Vorschriften für die Ausbildung und Prüfung APV-WFeu“ noch etwas weitergehend zu präzisieren, so gelingt dies nur sehr bedingt. Zum einen deshalb, weil in der Ausbildungs-Vorschrift für die Werkfeuerwehren auch ein Zusammenhang mit der schon genannten nach Landesrecht erfolgten „Laufbahnausbildung für

⁸⁴ http://anabin.kmk.org/no_cache/filter/erkennung-und-beratungsstellen-in-deutschland.html (17.05.2012)

den feuerwehrtechnischen Dienst“ hergestellt wird. So wird die Werkfeuerwehren-Ausbildung im Prinzip genau und entsprechend nach den drei folgenden Prüfungsstufen strukturiert:

- Laufbahnprüfung Fachrichtung Feuerwehr der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt
- Laufbahnprüfung Fachrichtung Feuerwehr der Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt
- Laufbahnprüfung Fachrichtung Feuerwehr der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt (vgl. MISH 2011, APV-WFeu, § 2 Abs. 2, 3, 4).

Zum anderen wird in der APV-WFeu u.a. zur Grundlagenausbildung noch bestimmt: „Die Ausbildungsinhalte der einzelnen Fächer und sonstigen Lehrveranstaltungen legt die Landesfeuerweherschule Schleswig-Holstein in Ausbildungsplänen fest“ (ebenda, § 14 Abs. 2). Und wird dann insgesamt in den Inhaltsstrukturen der Ausbildungs- und Prüfungsvorgaben zudem ein direkter Zusammenhang mit den verschiedenen Feuerwehr-Dienstvorschriften (FwDV) der AFKzV curricular sehr deutlich, so können gegenüber den obigen aufgelisteten 25 funktionsbezogenen „Feuerwehr-Tätigkeiten“ entsprechend der FwDV 2 (AFKzV 2012) hierzu kaum noch Unterschiede und wesentliche Ergänzungen abgeleitet werden. Einzig ist über die Ausbildungsstruktur nun eine Differenzierung zwischen den Tätigkeiten der Einsatz- und den der Führungskräfte in den Werkfeuerwehren in der Weise zu erkennen, dass in der Ausbildung für die „höheren“ Laufbahnprüfungen und Laufbahngruppen natürlich auch mehr die „Führungstätigkeiten“ im Mittelpunkt stehen. Letztlich folgt man hierzu auch einer in der Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 (AFKzV 2012, FwDV 2) vorgegebenen „Anerkennungsregel“⁸⁵ zu den Ausbildungsstrukturen und „Feuerwehr-Tätigkeiten“ (siehe Abb. 23).

Feuerwehrtechnischer Dienst:	Freiwillige Feuerwehr
Grundausbildungslehrgang	Truppmannausbildung nach Ziffer 2.1
Laufbahnausbildung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst ohne Gruppenführerqualifikation	Truppführer nach Ziffer 2.2
Laufbahnausbildung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst mit Gruppenführerqualifikation oder Führungsausbildung für den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst	Gruppenführer nach Ziffer 4.1
Laufbahnausbildung für den gehobenen oder höheren feuerwehrtechnischen Dienst	Zugführer nach Ziffer 4.2 Verbandsführer nach Ziffer 4.3 *) Leiter einer Feuerwehr nach Ziffer 4.6 *) Ausbilder in der Feuerwehr nach Ziffer 4.7

Abb. 23: Ausbildungszusammenhang von Laufbahnausbildung und Freiwilliger Feuerwehr (AFKzV 2012, S. 7)

⁸⁵ Interessant ist hier die „Anerkennungsrichtung“, da es explizit zur Abb. 23 heißt: „Die erfolgreich abgeschlossene Laufbahnausbildung für den feuerwehrtechnischen Dienst wird bei der Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehr wie folgt anerkannt“ (AFKzV 2012, FwDV 2, S. 7).

Des Weiteren ist noch ein Unterschied durch die volle Integration der Ausbildung zum/r Rettungssanitäter/in einschließlich staatlicher Prüfung⁸⁶ in die Ausbildung der Werkfeuerwehren gegeben. Diese Ausbildungserweiterung erhöht somit das Tätigkeits- und Qualifikationsniveau in den Berufs- und Werkfeuerwehren zur „Ersten Hilfe“ gegenüber bzw. im Rahmen der sonstigen „Feuerwehr-Tätigkeiten“. Im Detail ist hier abschließend noch auf einige weitere „kleine“ Unterschiede zu den Ausbildungsinhalten hinzuweisen, die das Tätigkeits- und Qualifikationsniveau in den Werkfeuerwehren durchaus teils entsprechend erweitern bzw. erhöhen. Im Einzelnen sind dies vor allem Ausbildungsinhalte mit speziell auf die Industriebetriebe bezogene Themengebiete wie z.B.: Industriebrandbekämpfung und vorbeugender Brandschutz, Baukunde, Brandmelde- und Löschanlagen in Industriebetrieben usw.

4.9.2 Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr

Zunächst umfasst der Geltungsbereich der Reglementierung zu den „Feuerwehr-Tätigkeiten“ im Prinzip alle bei den öffentlichen Feuerwehren (Berufsfeuerwehren, freiwillige Feuerwehren, Pflichtfeuerwehren) und den Werkfeuerwehren möglichen Berufe und Tätigkeiten. Denn rechtlich übergreifend wurde ja wie oben festgestellt bestimmt, dass „für den Feuerwehrdienst nur körperlich und fachlich geeignete Feuerwehrangehörige eingesetzt werden dürfen“ (vgl. GUV 2005, C53, § 14). Insofern bestehen die geforderten Berufsqualifikationen für den gesamten Feuerwehrdienst eigentlich nur in folgendem:

- *körperliche Eignung*
- *fachliche Eignung.*

Diese ganz allgemeinen Qualifikationsanforderungen bedürfen natürlich der Konkretisierung, zu der es wegen dem Föderalismus in Deutschland aber auch zum Bereich der Feuerwehren und Rettungsdienste heißt: „Maßgebend für die Forderung sind die landesrechtlichen Bestimmungen“. War und ist dies somit bereits grundlegend bei der Reglementierung zu beachten, so gibt es durch die schon oben genannten bundesweiten Arbeitskreise und -gruppen, Bund-Länder-Ausschüsse, Bundesverbände usw. dennoch auch hierzu übergreifende Abstimmungen und teils gemeinsame Vorschriften.

Ganz generell ist somit zuerst für die *körperliche Eignung* der Gesundheitszustand, Alter und die Leistungsfähigkeit entscheidend. Im Einzelnen sollten diese Anforderungen für Feuerwehrangehörige auch mit Blick auf die psychische Belastbarkeit möglichst durch einen mit den Aufgaben der Feuerwehr vertrauten Arzt festgelegt werden. Teils ganz besondere körperliche Anforderungen werden an die Feuerwehrangehörige gestellt, wenn diese als Atemschutzgeräteträger, als Taucher oder als Ausbilder in Übungsanlagen zur Brandbekämpfung Dienst tun. Die körperliche Eignung für diese Diensttätigkeiten ist dann auch nach den speziellen Anforderungs-

⁸⁶ Normalerweise sind generell neben Notärzten auch Rettungsassistenten und Rettungssanitäter für die Versorgung von Notfallpatienten verantwortlich. Für Rettungssanitäter dauert die Ausbildung in der Regel etwa 3,5 Monate und erfolgt nach den Grundsätzen des 520-Stunden-Programms des Bund-Länder-Ausschusses "Rettungswesen". Durch die staatliche Abschlußprüfung gilt sie damit auch als bundesweit anerkannte Einstiegsqualifikation für den Rettungsdienst (vgl. Rettungssanitäterausbildungsverordnung - RettSanAPrV 2010). In der Ausbildung werden dabei neben der rettungsdienstlichen Organisation und Einsatztaktik in kompakter Form die notfallmedizinischen Diagnostik- und Behandlungsmethoden vermittelt und trainiert. Als eine Grundlage hierfür wird ebenso ein Überblick über die menschliche Anatomie und Physiologie geschaffen. Als Ausblick kann im Anschluss mit einer verkürzten Ausbildung (sonst zwölf Monate) zum Rettungsassistenten nach dem Rettungsassistentengesetz (RettAssG 2007) begonnen werden.

kriterien der folgenden berufsgenossenschaftlichen Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen festzustellen und zu überwachen (vgl. FUK 2005, S. 14; GUV 2005):

„Für Atemschutzgeräteträger nach G 26 „Atemschutzgeräte“, für Taucher nach G 31 „Überdruck“ und für Ausbilder in Übungsanlagen zur Brandbekämpfung nach G 26 „Atemschutzgeräte“ und G 30 „Hitzearbeiten“. Siehe auch UVV „Arbeitsmedizinische Vorsorge“ (GUV-V A4, bisher GUV 0.6)“ (GUV 2005, C53, § 14).

Zur fachlichen Eignung werden nun selbst generell keine Berufsqualifikationen als Voraussetzungen zur Ausübung der reglementierten „Feuerwehr-Tätigkeiten“ vorgegeben, sondern wie bereits oben festgestellt, letztlich immer „nur“ funktionsbezogene Ausbildungen. So erfüllen ganz allgemein auch die Voraussetzungen,

„wer für die jeweiligen Aufgaben ausgebildet ist und seine Kenntnisse durch regelmäßige Übungen und erforderlichenfalls durch zusätzliche Aus- und Fortbildung erweitert. Dies gilt insbesondere für Atemschutzgeräteträger, Taucher, Maschinisten, Drehleitermaschinisten, Motorkettensägenführer. Zur fachlichen Voraussetzung gehört auch die Kenntnis der Unfallverhütungsvorschriften und der Gefahren des Feuerwehrdienstes“ (ebenda, zu § 14).

Ganz entsprechend sind im Prinzip zum gesamten Geltungsbereich diesen reglementierten „Feuerwehr-Tätigkeiten“ jeweils die funktions- oder tätigkeits- oder auch laufbahnbezogenen Ausbildungen, Lehrgänge, Grundlagenausbildungen, Kurse, Ausbildungsmodule, Führungslehrgänge, Fortbildungsseminare usw. als Voraussetzungen und Anforderungen in großer Vielfalt definiert vorgegeben.

Nur exemplarisch soll und kann daher hier zur Art der geforderten Berufsqualifikationen aufgezeigt werden, wie diese in den meist sehr detailliert vorgegebenen Ausbildungen zum Ausdruck kommen.

Beispiel: Tätigkeit der ABC-Erkundung mittels ABC-Erkundungskraftwagen

Für diese Tätigkeit wie insbesondere zur Bedienung und Nutzung des Erkundungskraftwagens wird eine Berufsqualifikation gefordert, die in einer 35 Stunden umfassenden zivilschutzbezogenen Ausbildung zu erwerben sind. Der vorgegebene Lehrgang „ABC-Erkundung“ beinhaltet dazu im Einzelnen folgende Ausbildungseinheiten:

- *Einsatzlehre*
- *Fahrzeugkunde*
- *Radiologisches Messsystem*
- *Chemisches Messsystem*
- *Probenahmen von radioaktiven, biologischen und chemischen Agenzien*
- *ABC-Erkundung. (Vgl. AFKzV 2012, FwDV 2, S. 36f)*

Zu diesen Ausbildungseinheiten werden nun wiederum sehr detailliert Richt- und Grobziele, Inhalte sowie Methoden vorgegeben, die sich in der Form der vielfältigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten interpretieren und somit auch als eine Vielfalt der zur „Tätigkeit der ABC-Erkundung“ im Einzelnen geforderten Teilqualifikationen verstehen lassen.

Ein weiteres Beispiel nimmt die Tätigkeiten der Einsatz- und Führungskräfte in den Werkfeuerwehren auf, zu denen sich die Qualifikationsanforderungen ebenso nur aus den jeweiligen Ausbildungen und Ausbildungseinheiten bestimmen lassen. So werden aus der Übersicht zur Ausbildung für den Werkfeuerwehrdienst in Schleswig-Holstein zunächst in Form der Ab-

schlussqualifikationen die je geforderte berufliche Gesamtqualifikationen deutlich (siehe Abb. 24). Dies sind z.B. die beiden folgenden „Führungsqualifikationen“:

- *Qualifikationsanforderung: Führen einer taktischen Einheit bis zur Stärke einer Trupps*
- *Qualifikationsanforderung: Führen einer taktischen Einheit bis zur Stärke einer Gruppe.*

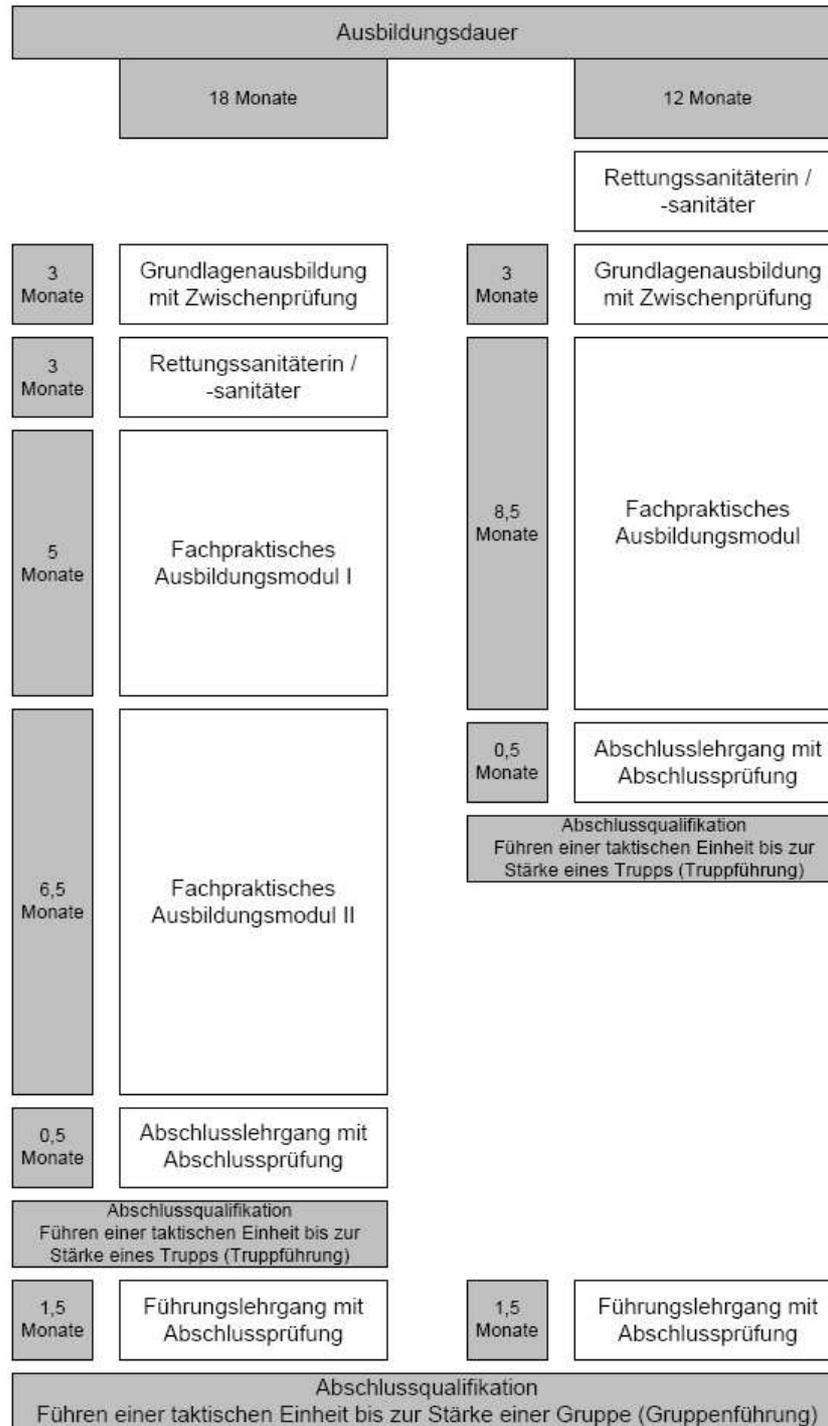


Abb. 24: Übersicht zur Ausbildung für den Werkfeuerwehrdienst (MISH 2011, APV-WFeu, Anlage 1, § 9 Abs. 3)

Welche Teilqualifikationen zu diesen geforderten „Werkfeuerwehr-Führungsqualifikationen“ im Einzelnen als Qualifikationsanforderung zu benennen sind, ist - wie oben zum Lehrgang „ABC-Erkundung“ beispielhaft gezeigt - nur in Verbindung mit den einzelnen Ausbildungsinhalten der

jeweiligen Ausbildungsmodule oder Führungslehrgänge möglich. So gehören hier z.B. allein zur „Grundlagenausbildung“ u.a. die folgenden Ausbildungseinheiten (mit Stundenangabe):

- *Rechtsgrundlagen und Organisation (10)*
- *Allgemein taktisches Wissen (35)*
- *Abwehrender Brandschutz (85)*
- *Taktische Grundlagen – Einsatzlehre (60)*
- *Technische Hilfe – Grundlagen (85)*
- *Maschinisten – Grundlagen (15)*
- *ABC – Einsatz (80)*
- *Sport (24)*
- *Atemschutz – Grundlagen (30)*
- *Industriebrandbekämpfung (15) usw. (Vgl. ebenda, Anlage 2, zu § 9 Abs. 1)*

Zu diesen Ausbildungseinheiten könnten nun anhand der detaillierten Ziele und Inhalte zu jeder Einheit wiederum auch die dadurch vorgegebenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten als die zu vermittelnden wie ebenso als die zu den vielfältigen „Werkfeuerwehr-Grundtätigkeiten“ im Einzelnen geforderten Teilqualifikationen interpretiert werden. Neben diesen auch unmittelbar tätigkeitsbezogenen Qualifikationsanforderungen werden eher übergreifend zudem logisches Denken, die Befähigung zum Zuhören und ständigem Lernen⁸⁷ sowie gute Sprachkompetenz und dies generell bei extremer Belastung und oft hohem Feuerwehr-Arbeitstempo.

4.9.3 Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr

Da die Reglementierung zu den „Feuerwehr-Tätigkeiten“ ja im Prinzip den gesamten Feuerwehrdienst bei den Feuerwehren jeglicher Art umfasst, ist entsprechend vor jeglicher Tätigkeitsausübung die jeweils geforderte Berufsqualifikation nachzuweisen und anzuerkennen. Das generelle Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen ist daher für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr in Deutschland auch recht klar und wie nachfolgend erläutert eigentlich ganz einfach.

Dadurch, dass letztlich schon beginnend bei der Freiwilligen Feuerwehr prinzipiell für jede der sehr vielfältigen „Feuerwehr-Tätigkeiten“ eine funktions- oder tätigkeits- oder auch laufbahnbezogene Qualifizierung in Form einer Ausbildung, eines Lehrgangs oder Kurses oder auch eines Fortbildungsseminars vorgegeben und gefordert wird, braucht und muss immer nur der entsprechende Ausbildungsnachweis zur Anerkennung der Berufsqualifikation vorgelegt werden. Und da mit den Vorgaben zur Ausbildung, zum Lehrgang usw. auch immer verbindliche Leistungsnachweise und Prüfungen festgelegt werden, sind hier alle Ausbildungsnachweise zugleich immer als qualifizierte bzw. die Berufsqualifikation bestätigende Befähigungs- oder Prüfungsnachweise zu betrachten (siehe z.B. Abb. 25). So ist z.B. den speziellen Feuerwehr-Lehrgängen vorgegeben:

⁸⁷ So heißt es z.B. in der Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 (FwDV 2) explizit: „Jeder Feuerwehrangehörige soll nach Abschluss der Truppausbildung jährlich mindestens an 40 Stunden Fortbildung am Standort teilnehmen“ (AFKzV 2012, FwDV 2, S. 7).

„Die erfolgreiche Teilnahme an einem Lehrgang wird durch einen Leistungsnachweis festgestellt. Die praktischen Leistungsnachweise sind in den Übungsstunden nach landesrechtlichen Vorgaben durchzuführen. Die schriftlichen Leistungsnachweise sind in den Musterausbildungsplänen gesondert ausgewiesen“ (AFKzV 2012, FwDV 2, S. 7).

Dies bedeutet aber auch, dass hier im Prinzip nur immer genau dieser bestimmte „Leistungsnachweis“ als z.B. Ausbildungs- und Befähigungsnachweise für den Lehrgang „ABC-Erkundung“ und damit zur berechtigten Ausübung der „Tätigkeiten der ABC-Erkundung mittels ABC-Erkundungskraftwagen“ anerkannt wird. Für anderweitig erworbene Ausbildungs- oder Leistungsnachweise gibt es im Prinzip nur die bereits oben zur Abb. 23 angedeutete Regelung, nach der z.B. eine erfolgreich abgeschlossene Laufbahnausbildung für den feuerwehrtechnischen Dienst auf eine Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehr anerkannt werden kann (für Beispiele siehe ebenso Abb. 23).



Die Prüfungskommission
für die hauptamtlichen Einsatz- und Führungskräfte in den Werkfeuerwehren in
Schleswig-Holstein
beim Innenministerium des Landes Schleswig-Holstein
Landesfeuerwehrschule

Die Werkfeuerwehfrau / Der Werkfeuerwehrmann

.....
geboren amin

hat am

die in der Vorschrift für die Ausbildung und Prüfung der
hauptamtlichen Einsatz- und Führungskräfte in den Werkfeuerwehren
in Schleswig-Holstein
(Ausbildungs- und Prüfungsvorschrift Werkfeuerwehr - APV-WFeu)
vom XX. XX. XXXX vorgeschriebene Abschlussprüfung
mit der Note

..... (.....Punkte)

und der

Qualifikation zum Führen einer taktischen Einheit bis zur Stärke einer Gruppe
(Gruppenführung)

bestanden.

Abb. 25: Nachweis-Beispiel zur „Qualifikation zum Führen einer taktischen Einheit ...“⁸⁸

Vergleichbares gilt im Weiteren z.B. zur Anerkennung von Berufsqualifikationen bzw. Ausbildungen bei und zu den Einsatz- und Führungskräften in den Werkfeuerwehren in Schleswig-Holstein (vgl. MISH APV-WFeu 2011). So werden z.B. zunächst zur gesamten Ausbildung für diesen Werkfeuerwehrdienst in den Vorschriften ebenso relativ konkret und sehr umfassend

⁸⁸ Quelle: MISH 2011, APV-WFeu, Anlage 18, zu § 30

Leistungsnachweise (§§ 10, 11), Befähigungsberichte (§ 13), Pflichtklausuren, praktische und mündliche Zwischenprüfungen (§§ 16, 17) und Abschlussprüfungen (§§ 18 bis 33!) in einer Fülle von Prüfungsdetails vorgegeben und gefordert. Insofern werden die speziellen Ausbildungs- und Qualifikationsnachweise für den Werkfeuerwehrdienst natürlich nicht nur in Schleswig-Holstein als qualifizierte Befähigungsnachweise betrachtet und anerkannt (siehe z.B. Abb. 25). Sie gelten vielmehr zugleich generell wie auch in Einzelfällen als Referenz für die mögliche Anerkennung anderweitig erworbener Ausbildungs- oder sogar Tätigkeitsnachweise. So können u.a. solche Qualifikations-Anerkennungen auch direkt zu einer Verkürzung der Ausbildung führen, wie dies beispielsweise aus der Übersicht zur Ausbildung für den Werkfeuerwehrdienst in Abb. 24 zu erkennen ist. Die Grundlage dazu ist in § 7 wie folgt beschrieben:

„Eine hauptberufliche, nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit in einer Werkfeuerwehr oder einer öffentlichen Feuerwehr kann auf Antrag der Bewerberin oder des Bewerbers von der Leitung der Werkfeuerwehr nach Anhörung der Ausbildungsleitung auf die Ausbildungsdauer angerechnet werden, wenn die in dieser Tätigkeit erworbenen fachtheoretischen Kenntnisse und fachpraktischen Fertigkeiten dies rechtfertigen. ...“ (ebenda, § 7).

Besonders interessant ist hier, dass eigentlich statt einer direkten Ausbildungs- oder Qualifikationsanerkennung eine „Anrechnung“ bzw. Anerkennung einer Tätigkeit oder „Berufserfahrung“ ermöglicht und vorgegeben wird. Konkret wird allerdings auf dieser Grundlage dann doch meist vom Vorliegen einer abgeschlossenen Ausbildung wie z.B. der „Ausbildung zur Atemschutzgeräteträgerin“ oder der „Sprechfunkausbildung“ oder eine der „Truppmannausbildungen“ ausgegangen (vgl. ebenda, Anlage 19, zu § 7 Abs. 7). „Anerkennungen“ solcher Art wie ebenso die oben bereits als Beispiel genannte zeigen nun aber, dass sich diese eher insgesamt wechselseitig auf das vom AFKzV, also vom „Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung“, übergreifend mitentwickelte Ausbildungssystem der Feuerwehr-Dienstvorschriften (FwDV) beziehen. Ausbildungs- oder Qualifikationsanerkennungen innerhalb Deutschlands haben insofern neben den immer landesrechtlichen Vorschriften und Regelungen zumindest im Grundansatz auch immer irgendwie dieses Ausbildungs- und Qualifikationssystem der übergreifenden Feuerwehr-Dienstvorschriften als Referenz.

Legt man somit als Ausbildungsnachweis für eine Teil- oder Gesamt-Qualifikation ein diesen Vorschriften direkt entsprechendes Prüfungs- und Befähigungszertifikat vor, so findet wohl meist eine Anerkennung der Teil- oder Gesamt-Qualifikation ohne Probleme und in aller Regel ohne detaillierte inhaltliche Bewertung und Prüfung der Gleichwertigkeit statt. Aufwendiger und schwieriger wird dagegen eine Anerkennung von Teil- oder Gesamt-Qualifikationen bei solchen Fällen, wo diese z.B. im Ausland und damit meist in anderen beruflichen Ausbildungs- und Tätigkeitsstrukturen erworben werden. Zudem liegen ja als Referenz in Deutschland keine inhaltlich und im Detail beschriebenen Qualifikationsanforderungen für die Berufe und Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern der Feuerwehr vor, so dass nur eine eben aufwendige auf die jeweilige berufliche Ausbildung und Qualifikation bezogene individuelle Bewertung und Prüfung der Gleichwertigkeit nach Inhalt und Niveau bleibt.

4.10 Die Reglementierung und Ausübung von Berufen und Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern der Feuerwehr (Rettungsbereitschaft) in Dänemark

4.10.1 Geltungsbereich und Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr (Rettungsbereitschaft)

Wer in den Arbeitsfeldern der Feuerwehr in Dänemark Dienstleistungen anbieten und Tätigkeiten ausüben will, der muss wie z.B. in Deutschland sehr breit qualifiziert sein, da es auch in Dänemark nicht den nur zum Arbeitsfeld „Brandbekämpfung“ typischen „Feuerwehrmann“ (brandmand) gibt. So sind es zunächst eher allgemeine dänische „Rettungsbereitschaften“⁸⁹, die in verschiedenen Arbeitsfeldern eingesetzt werden und nach einer kommunalen Einsatzstatistik vor allem in vier „Rettungs-Bereichen“ mit jeweils einer großen Vielfalt von Aufgaben tätig sind (siehe Abb. 26).

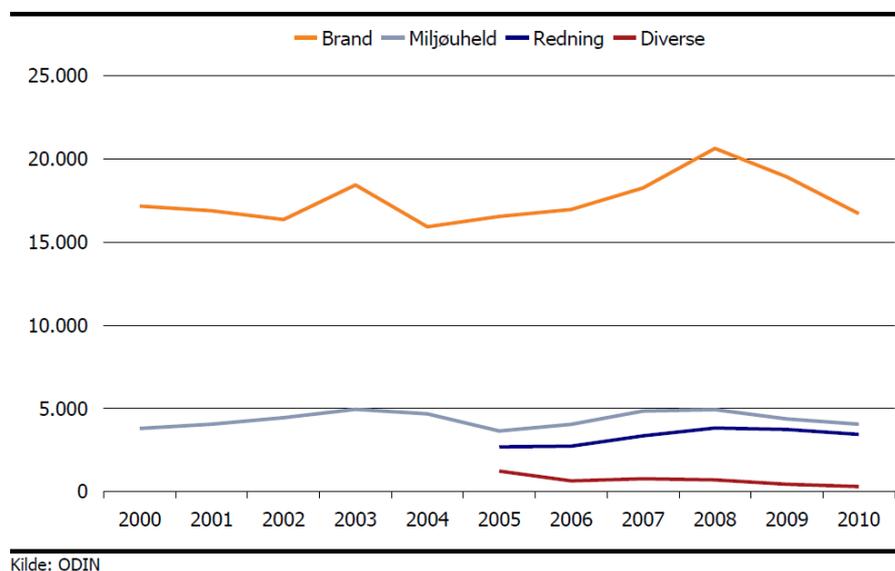


Abb. 26: Einsatzhäufigkeit kommunaler Rettungsbereitschaften nach Tätigkeits- und Aufgabenbereichen in Dänemark (Beredskabsstyrelsen 2011, S. 9)

Neben den Einsatzfähigkeiten zur Beseitigung der Folgen von Umweltunfällen (Miljøuheld) ist hiernach die Feuerbekämpfung (Brand) dennoch der weitaus häufigste Tätigkeitsbereich. Insgesamt weisen hier aber letztlich alle Einsatz- und Tätigkeitsbereiche ein breites Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum⁹⁰ auf, so dass die kommunalen Rettungsbereitschaften bei ihren Einsätzen u.a. in spezifischen Bedarfsfällen auch noch Unterstützung von weiteren kommunalen Stützpunkten und/oder staatlich-regionalen Bereitschaftszentren im Rahmen der sogenannten „niveauegeteilten Rettungsbereitschaft“ bekommen.

Für das hier nur angedeutete gesamte breite Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum der Rettungsbereitschaften und damit speziell der „Feuerwehr“ gibt es in Dänemark nun seit 1998 den spezifischen „Erlass über das Personal in der Rettungsbereitschaft“ (vgl. Forsvarsministeriet 1998: Bekendtgørelse om personel i redningsberedskabet). Und nach diesem Erlass ist mehr oder we-

⁸⁹ Dänisch: redningsberedskabet, nur ugs. brandvæsen = Feuerwehr

⁹⁰ So handelte es sich z.B. bei den Brandeinsätzen in letzten Jahren nur in ca. 40 % der Fälle um klassische Gebäudebrände bzw. Wohnungsbrände (vgl. Beredskabsstyrelsen 2011, S. 10).

niger eindeutig dann auch zum gesamten breiten Aufgaben- und Tätigkeitsspektrum vorgegeben, dass im Prinzip für die Ausübung all dieser Tätigkeiten jeweils eine Ausbildung mit Prüfung erforderlich ist und somit diese Tätigkeiten eigentlich klar reglementiert sind. So sind danach zunächst speziell für das Personal der „kommunalen Rettungsbereitschaft“ für folgende Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche folgende Ausbildungen und Prüfungen vorgeschrieben:

- *„Für alle Funktionen bzw. Tätigkeiten, die jeweils wahrgenommen werden, ist eine entsprechende Grundausbildung erforderlich.*
- *Für alle Funktionen bzw. Tätigkeiten, die jeweils wahrgenommen werden, ist im Bedarfsfall eine entsprechende ergänzende Ausbildung erforderlich.*
- *Für Tätigkeiten der speziellen Brandbekämpfung ist eine Funktionsausbildung und Abschlussprüfung (nach einem Dienstjahr) erforderlich.*
- *Für die Gruppenführung ist eine Gruppenführerausbildung und Abschlussprüfung erforderlich.*
- *Für Ausbildungs-Tätigkeiten ist für die jeweils betreffende Funktion eine entsprechende Ausbilder Ausbildung erforderlich.*
- *Für die Aufgabe und Funktion der technischen Leitung des Einsatzes am Schadensort ist eine „Einsatzleitungs-Ausbildung“ und Abschlussprüfung erforderlich.*
- *Für die Leitung eines Einsatzes zur Bekämpfung der Folgen von Kriegshandlungen ist eine ergänzende „Einsatzleitungs-Ausbildung“ erforderlich.*
- *Für die Tätigkeit als Brandschutzgutachter (brandtekniske sagsbehandling) oder Brandschutzbeauftragter (brandsyn af virksomheder) ist eine der folgenden von Beredskabsstyrelsen (Rettungsdienstbehörde) festgelegten Ausbildung und Prüfung erforderlich:*
 - *brandtechnische Grundausbildung mit Abschlussprüfung für brandschutzpflichtige Objekte der Kategorie A*
 - *brandtechnische Fortbildung mit Abschlussprüfung für brandschutzpflichtige Objekte der Kategorie B“ (vgl. Forsvarsministeriet 1998, §§ 21 – 25).*

Auch hiernach sind in Dänemark zunächst im Überblick grundsätzlich alle Tätigkeiten im Arbeitsfeld der „Feuerwehr“ durch eine je vorgegebene Ausbildung reglementiert. Doch bleibt dazu im Detail noch weitgehend unklar, welche Tätigkeitsbereiche und Tätigkeiten denn damit im Einzelnen und konkret zu den einzelnen Funktionen und Aufgaben der „kommunalen Rettungsbereitschaft“ nun wirklich reglementiert sind. Wegen dem generellen Erfordernis auch mit Blick auf konkretere Ausbildungsvorgaben wird so auf der Erlass-Grundlage im Weiteren noch die Rettungsdienstbehörde (Beredskabsstyrelsen) speziell ermächtigt, zu den eher allgemeinen Ausbildungs- und Tätigkeitsangaben die Ausbildungsinhalte spezifizierter und detaillierter festzulegen (vgl. ebenda, § 27). Durch diese Aufgabenzuweisung und Anforderung hat Beredskabsstyrelsen auch zum entsprechenden Ausbildungswesen und Tätigkeitsspektrum folgende didaktische Grundsätze formuliert:

„Ansatte og frivillige i redningsberedskabet udfører en lang række opgaver på forskellige niveauer og inden for meget specialiserede funktionsområder. For bedst muligt at kunne løse disse opgaver, skal personel i redningsberedskabet have en uddannelse, der svarer til det niveau og til den eller de funktioner, som den enkelte person varetager” (Beredskabsstyrelsen 2008, S. 2).

Gemäß den Grundsätzen hat Beredskabsstyrelsen zu den obigen allgemeinen Ausbildungs- und Tätigkeitsangaben sodann Differenzierungen vorgenommen und somit für die vielfältigen einzelnen Funktions- und Tätigkeitsbereiche der Rettungsbereitschaft entsprechende Lehrgänge auf verschiedenen Niveaus konzipiert und Ausbildungsanweisungen in Kraft gesetzt (siehe Abb. 27). Insofern gibt es heute im Ergebnis durch diese teils sehr differenzierten und meist nur wenige Tage umfassenden Lehrgänge der Rettungsdienstbehörde auf der Basis der oben per Erlass indirekt reglementierten allgemeinen Tätigkeitsbereiche auch eine entsprechende Vielzahl von im Detail reglementierten einzelnen Tätigkeiten.

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Holdedelse ▪ Holdleder Brand ▪ Holdleder Brand - vedligeholdelse ▪ Holdleder som teknisk leder ▪ Taktisk brandventilation ▪ Frigørelsesteknik og -taktik, let ▪ Frigørelsesteknik og -taktik, tung ▪ Holdleder Redning ▪ Holdleder Kommunikation ▪ Holdleder Indkvartering - Forplejning ▪ Indsatsledelse ▪ Indsatsledelse, Beredskabsfaglig del ▪ Indsatsledelse, Tværfaglig del ▪ Overgangsuddannelse i indsatsledelse ▪ Indsatsleder Fly ▪ Indsatsleder Fly - vedligeholdelse ▪ Forebyggelse ▪ Bygninger og brand ▪ Brandteknisk Grunduddannelse ▪ Brandteknisk Videreuddannelse ▪ Brandsyn ▪ Funktionsbaserede brandkrav - brandteknisk dimensionering ▪ Andre aktiviteter ▪ Redningshudemønstring ▪ Redningshundepøver 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intruktørvirke og pædagogik ▪ Voksenpædagogisk Grunduddannelse ▪ Voksenpædagogisk Videreuddannelse ▪ Røgdykkerinstruktør ▪ Brandforløb og overtænding ▪ Førstehjælpsinstruktør ▪ Førstehjælpsinstruktør - vedligeholdelse 2010 - 2014 ▪ Instruktør i håndtering af tilskadekomne ▪ Markeringsleder ▪ Redningshundinstruktør ▪ Elementær brandbekæmpelse - instruktør ▪ Generelle beredskabskurser ▪ Samfundets beredskab ▪ Krisestaben i samfundets beredskab ▪ Øvelsesplanlægning i samfundets beredskab ▪ Indberetning af udrykningsaktiviteter i ODIN ▪ Psykologi ▪ Kollegastøtte - RITS ▪ Kollegastøtte - vedligeholdelse ▪ Kurser for det statslige redningsberedskab ▪ Gå til den særlige kursusoversigt
---	--

Abb. 27: Kurskatalog zu den Funktionen und Tätigkeiten der „Rettungsbereitschaft“ von Beredskabsstyrelsen⁹¹

Zur Vielzahl dieser Kursangebote gibt es einige besonders „strukturierte Ausbildungsgänge“⁹² wie z.B. „Redning“, „Indsats“, „Indkvartering og forplejning“, „Redningshund“ usw., zu denen sich aufgrund der veröffentlichten detaillierten Ausbildungspläne (uddannelsesplaner) im Weiteren auch die im Detail reglementierten einzelnen Tätigkeiten konkreter erkennen lassen. Für den Bereich des Rettungsdienstes wird nachfolgend dazu zumindest exemplarisch aus dem Ausbildungsplan der Grundausbildung ein Auszug der Kompetenzziele (kompetencemål) dargestellt:

⁹¹ Vgl. Sidst opdateret 15-05-2012; <http://brs.dk/uddannelse/kurser/kursuskatalog/Pages/Kursuskatalog1.aspx> (24.05.2012)

⁹² Vgl. Sådan bliver du brandmand; <http://brs.dk/uddannelse/ikommunerne/saadanblivermanbrandmand/Pages/saadanblivermanbrandmand.aspx> (26.05.2012)

- ”Frigør tilskadekomne fra transportmidler gennem frigørelsens fire faser og ved hjælp af frigørelsesværktøj samt under forståelse af begrebet ”den gyldne time”.
- Udfrier fastklemte under byrder ved anvendelse af donkrafte, luftpuder og løftestænger og efterfølgende sikrer byrden for hver 10 centimeters løftehøjde.
- Virker på et bårehold ved at yde førstehjælp, klargøre den tilskadekomne til transport og transportere den tilskadekomne under hensyntagen til denne skader og almene tilstand.
- Under arbejde i højden og på skrå flader sikrer sig selv ved anvendelse og håndtering af faldsikringsudstyr.
- Udfrier tilskadekomne i bygninger, produktionsanlæg og lignende gennem en afsøgning af lokaliteten, sikring af lokaliteten, etablere adgang til den tilskadekomne, yde førstehjælp, transportsikre og transporteret den tilskadekomne ud af lokaliteten under hensyntagen til denne skader og almene tilstand.
- Ved redning fra etager/kældre etablerer redningskonstruktioner/-metoder til nedfiring eller ophaling af tilskadekomne.
- Ved færdsel i en skadet bygning sikrer denne med afstivninger.
- Udfrier tilskadekomne fra løse oplag og lignende gennem en sikring af oplaget, etablering af adgang til den tilskadekomne, yde førstehjælp, transportsikre og transporteret den tilskadekomne ud af oplaget under hensyntagen til denne skader og almene tilstand” (Beredskabsstyrelsen 2007, S. 1).

Werden hiermit grundlegende Tätigkeiten der „Funktion“ Rettungsdienst erkennbar, so ist hier ein ganz bestimmter Geltungsbereich der reglementierten Tätigkeiten zur Feuerwehr in Dänemark zumindest exemplarisch sehr konkret angegeben.

Wie im Allgemeinen und dem Prinzip nach werden die Geltungsbereiche der reglementierten Tätigkeiten nun auch zur Feuerwehr in Dänemark noch einfach über die reglementierten „Berufe“ angegeben. Von daher sind laut der „Reglementierte Berufe Datenbank“ der Europäischen Kommission auch für die Tätigkeiten bei der Feuerwehr in Dänemark die folgenden sechs Berufe reglementiert:

- „Brandslukningsleder på offshoreanlæg m.v. (Dänemark) ”QN Art. 11b” (Fire Fighting Leader on offshore installations, etc.)
- Brandmand på offshoreanlæg m.v. (Dänemark) ”QN Art. 11b” (Fire Fighter on offshore installations, etc.)
- Brandteknisk byggesagsbehandler (Dänemark) ”QN Art. 11b” (Fire Safety Inspector)
- Brandmand (Dänemark) ”QN Art. 11c” (Fire Fighter)
- Holdleder i redningsberedskabet (Brandvæsnet) (Dänemark) ”QN Art. 11c” (Team Leader in Emergency Services (Fire officer Chief))
- Indsatsleder i redningsberedskabet (Dänemark) ”QN Art. 11c” (On Site Commander in Emergency Services (Fire officer deputy)).”⁹³ (QN := Qualifikationsniveau)

⁹³ Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?action=regprof&id_regprof=16009 (17.05.2012)

Im Ergebnis sind durch diese sechs reglementierten Berufe auf unterschiedlichem Tätigkeits-Niveau sehr wahrscheinlich wie über die „Lehrgänge“ der „Beredskabsstyrelsen“ ebenso „fast“ alle Tätigkeiten bei der Feuerwehr in Dänemark reglementiert. Allerdings sind über diese Berufsangaben keinerlei direkte Aussagen zu den damit im Einzelnen reglementierten Berufstätigkeiten im Feuerwehr-Dienst vorhanden, was natürlich den nachfolgenden Ver- und Abgleich von Berufsqualifikation schon mit Blick auf eine mögliche Qualifikationsanerkennung hier deutlich erschwert.

4.10.2 Geforderte Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr (Rettungsbereitschaft)

War es eher schwierig den Geltungsbereich der Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr bzw. den Rettungsbereitschaften für einzelne Tätigkeitsbereiche klar zu erkennen und untereinander ein- und abzugrenzen, so gilt dies für das gesamte Tätigkeitsspektrum eher nicht, weil ja in Dänemark wie in Deutschland eigentlich alle Tätigkeiten bei der Feuerwehr bzw. den Rettungsbereitschaften reglementiert sind. Insofern werden zunächst auch relativ eindeutig für die Ausübung all dieser Tätigkeiten jeweils bestimmte Berufsqualifikationen gefordert, so dass damit in Dänemark eine hohe Arbeitsqualität in der Feuerwehr bzw. Rettungsbereitschaft gesichert ist. Wurden allerdings die einzelnen reglementierten Tätigkeitsbereiche nicht bereits selbst direkt vorgegeben und beschrieben, so werden nun dazu ebenso die jeweils geforderten Berufsqualifikationen nicht klar benannt. Vielmehr wird fast generell eine auf die reglementierten Tätigkeitsbereiche oder Berufe bezogene Ausbildung, Unterweisung, Kursus oder Lehrgang gefordert, über die dann die eigentlich zur Tätigkeitsausübung geforderten Berufsqualifikationen erreicht und meist noch per Prüfung bestätigt werden sollen.

Von daher werden im Prinzip für alle reglementierten Tätigkeitsbereiche in Dänemark anstatt direkt Berufsqualifikationen bestimmte Ausbildungen, strukturierte Ausbildungsgänge oder Lehrgänge gefordert, für die es z.B. von der Rettungsdienstbehörde (Beredskabsstyrelsen) speziell zur didaktischen Anlage und curricularen Ausgestaltung der Ausbildungspläne die folgende Richtlinie gibt:

”Uddannelsesplanen beskriver en række overordnede forhold vedrørende tilrettelæggelsen af uddannelsens gennemførelse og den indeholder elementer såsom uddannelsens formål, mål, indhold, tidsforbrug og kontrol. Formålsbeskrivelserne forklarer hvilke funktioner, de enkelte uddannelser er rettet imod. Målbeskrivelserne forklarer hvilke færdigheder, deltagerne skal opnå gennem uddannelserne. Indholdsbeskrivelserne forklarer hvilke emner, som gennemgås i uddannelserne. Tidsangivelserne forklarer varigheden af uddannelserne. Herudover kan der være beskrevet forskellige særlige bestemmelser om-kring eksempelvis deltagerforudsætninger, prøver og beviser” (Beredskabsstyrelsen 2008, S. 4).

Neben dieser Richtlinie sind für die einzelne Ausbildungsgestaltung nach Inhalt und Niveau für den Bereich der Feuerwehr bzw. Rettungsbereitschaft vorab noch Niveaustufen festgelegt, zu denen es explizit heißt *„Redningsberedskabets personel indeles traditionelt i 3 niveauer:*

- *Manuelt niveau.*
- *Mellemliderniveau.*
- *Lederniveau (inklusive chefniveauet)“ (ebenda, S. 2).*

Des Weiteren ist zur didaktischen Anlage der Ausbildungen wegen der damit geforderten Berufsqualifikationen noch von Bedeutung, dass sich diese zumindest ab 2011 im Ansatz an einem EQF nahen Qualifikationsmodell mit den Deskriptoren „Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen“ („*viden, færdigheder og holdninger kombineres*“) orientieren (vgl. Beredskabsstyrelsen a 2011, S. 10). So sollen danach auch bereits alle Kompetenzziele für die Ausbildungen klarer beschrieben und zumindest in allen neuen Ausbildungsplänen entsprechend dargestellt werden, da es hierzu u.a. neu heißt:

”I kompetencemålene er fokus på, hvordan viden, færdigheder og holdninger kombineres og omsættes til handlinger i relation til en brandmands arbejdsopgaver på manuelt niveau i redningsberedskabet“ (Beredskabsstyrelsen a 2011, S. 3).

Werden auf dieser Basis somit alle Ausbildungsgänge, Kurse oder Lehrgänge für die reglementierten Tätigkeitsbereiche bei der Feuerwehr bzw. Rettungsbereitschaft didaktisch und curricular entsprechend ausgestaltet, so können die dadurch indirekt geforderten Berufsqualifikationen auch relativ leicht und eher einfach erkannt und - wenn z.B. für einen späteren Abgleich zur Gleichwertigkeit notwendig - konkret bestimmt werden. Von daher sollen die nachfolgenden Beispiele im Prinzip auch nur einen kleinen Einblick in die je differenziert geforderten Ausbildungen bzw. Berufsqualifikationen geben, da auch die obige Kurs- oder Lehrgangsübersicht bereits das breite Spektrum der Qualifikationsanforderungen erkennen lässt (siehe Abb. 27).

So wird zunächst exemplarisch und ganz allgemein für den „Standard-Feuerwehrdienst“ zum Grund- und Funktions-Einsatz (funktionsuddannelse indsats) und die Brandbekämpfung (brandslukningsopgaver) die folgende sehr breit gedachte „Berufsqualifikation“ gefordert⁹⁴:

- *„Gesundheitliche, körperliche und psychische Eignung*
- *Absolvierung der Ersten Hilfe Ausbildung (12-stündig)*
- *Ausbildung bzw. Ausbildungsgänge*
 - *Grunduddannelse Indsats (2 x 37 Stunden)*
 - *Funktionsuddannelse Indsats (4 x 37 Stunden)*
 - *Lokal kompetenceudvikling i perioden (1 Jahr) mellem Grund- og Funktionsuddannelsen (Overgangsuddannelse Indsats 2011 til 2013)*
 - *Vedligeholdelsesuddannelsen (mind. 12 Øvelser pro Jahr)“ (vgl. Forsvarsministeriet 1998, § 26).*

Werden die geforderten Berufsqualifikationen hiermit auch bezogen auf die Ausbildung noch nur sehr oberflächlich deutlich, so kommen diese zu einem einzelnen Ausbildungsgang wie z.B. dem „Funktionsuddannelse Indsats“, der im Übrigen auch dem „manuelt niveau“ zugeordnet ist, anhand der Kompetenzziele wie folgt mehr im Detail zum Ausdruck:

1. *”Deltageren kan selvstændigt begå sig på et skadested, indgå i arbejdet, løse brandmandens opgaver og efterleve de sikkerhedsmæssige forskrifter i redningsberedskabet.*
2. *Deltageren kan i forskellige redningssituationer, selvstændigt og i samarbejde med andre gennembryde bygningsmaterialer, løfte tunge byrder og afstive bygninger for at redde personer sikkerhedsmæssigt forsvarligt.*
3. *Deltageren kan selvstændigt og i samarbejde med andre redde personer i højden og i dybden herunder konstruere løfte- og hejsekonstruktioner til forskellige opgaver.*

⁹⁴ Vgl. <http://brs.dk/uddannelse/ikommunerne/indsats/Pages/redningsberedskabetsindsatsudannelser.aspx> (25.05.2012)

4. *Deltageren kan selvstændigt varetage arbejdsfunktionerne ved indsats overfor alle typer uheld med forskellige transportmidler og i samarbejde med andre frigøre fastklemte personer.*
5. *Deltageren kan selvstændigt og i samarbejde med andre redde personer fra løst oplag, fra produktionsanlæg og ifm. oversvømmelser under anvendelse af de nødvendige tekniske og taktiske færdigheder.*
6. *Deltageren kan selvstændigt og i samarbejde med andre løse de forskellige CBRN opgaver på skadestedet under anvendelse af de nødvendige tekniske og taktiske færdigheder.*
7. *Deltageren kan virke som kemikaliedykker og i samarbejde med andre løse rednings-, opsamlings-, og tætningsopgaver i område med direkte kontakt.*
8. *Deltageren kan selvstændigt anvende pumperne og i samarbejde med andre sørge for vandforsyning til forskellige indsatser.*
9. *Deltageren kan i løsningen af de forskellige brandsluknings- og redningsopgaver på skadestedet anvende de nødvendige tekniske og taktiske færdigheder.*
10. *Deltageren kan selvstændigt og i samarbejde med andre løse forskellige brandslukningsog redningsopgaver.*
11. *Deltageren kan i sit arbejde som brandmand selvstændigt og under anvendelse af de nødvendige tekniske og taktiske færdigheder medinddrage de fysiske, psykiske og sikkerhedsmæssige aspekter i løsningen af forskellige røgdykkeropgaver.*
12. *Deltageren kan selvstændigt og i samarbejde med andre virke som røgdykker og på en sikkerhedsmæssig forsvarlig måde løse brandsluknings- og redningsopgaver i forskellige bygninger og andre konstruktioner” (Beredskabsstyrelsen a 2011, S. 7 f.).*

Anhand dieser Kompetenzziele und teils mittels der Deskriptoren „Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen“ („viden, færdigheder og holdninger kombineres“) lassen sich nun auch wesentlich klarer und im Einzelnen die geforderten Berufsqualifikationen erkennen. Weitergehend und noch mehr im Detail könnten diese Berufsqualifikationen nur durch die den einzelnen Kompetenzzielen zugeordneten Fachinhalten bestimmt werden, die zum Beispiel für das obige 10te Kompetenzziel wie folgt im Ausbildungsrahmenplan (uddannelsens rammeplan) angegeben sind:

- ”10. *Deltageren kan selvstændigt og i samarbejde med andre løse forskellige brandsluknings- og redningsopgaver.*
- *Redning og arbejde ved brug af stiger samt redning ved brug af springpude*
 - *Væskebrande, herunder også tankvognsbrande*
 - *Brand på landet*
 - *Skorstensbrande og udlægning til silotop*
 - *Uheld ved naturgas*
 - *Brand i transportmidler (biler, fly, skibe og toge)*
 - *Sporbevaring ift. opgaverne på skadestedet” (ebd., S. 9).*

Im Ergebnis werden hiermit für den zugleich im Detail erkennbaren reglementierten Tätigkeitsbereich zum „Standard-Feuerwehrdienst“ sowohl die geforderte Ausbildung wie die im Detail dazu geforderten Berufsqualifikationen sehr differenziert deutlich. Wollte man dies hier für die gesamten reglementierten Tätigkeitsbereiche bei der Feuerwehr bzw. Rettungsbereitschaft und damit auf der Basis aller dazu angebotenen Ausbildungsgänge, Kurse oder Lehrgänge vorneh-

men, so hätte man zumindest theoretisch im Gesamtergebnis auch all diejenigen geforderten Berufsqualifikationen miterfasst, die didaktisch und curricular auch für die oben genannten sechs reglementierten Feuerwehr-Berufe in Dänemark entsprechend gefordert sind. Zu berücksichtigen ist dabei jedoch immer, dass die reglementierten Tätigkeiten und Tätigkeitsbereiche sowie reglementierten Berufe in ihren jeweiligen Strukturen und „Funktions-Bündeln“ stark unterschiedlich sind und sich die geforderten Berufsqualifikationen aber doch immer auf ganz bestimmte reglementierte Tätigkeiten zu beziehen haben.

4.10.3 Verfahren zur Anerkennung der Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr (Rettungsbereitschaft)

Die Verfahren zur Anerkennung von Berufsqualifikationen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten bei der Feuerwehr bzw. Rettungsbereitschaft liegen wie z.B. im Gesundheitswesen zunächst grundsätzlich beim Arbeitgeber (vgl. Forsvarsministeriet 1998, §§ 20-25). Und da für die Ausübung all der reglementierten Tätigkeiten mehr oder weniger klar bestimmte (dänische) Ausbildungen, Kurse oder Lehrgänge mit Prüfung vorgeschrieben sind, ist vom Arbeitgeber vor der Autorisierung letztlich immer nur zu überprüfen, ob für den jeweiligen reglementierten Tätigkeitsbereich oder reglementierten Beruf auch genau der je geforderte Ausbildungs- und Befähigungsnachweis vorgelegt werden kann. Von daher ist die Qualifikationsanerkennung bei der Feuerwehr bzw. Rettungsbereitschaft innerhalb Dänemarks zunächst wohl immer dann kein Problem, wenn nach den eigenen Strukturen und „Funktions-Bündeln“ der reglementierten Berufe und Tätigkeiten in den Vorschriften genau die Ausbildungen entsprechend gefordert, angeboten und nachgewiesen werden.

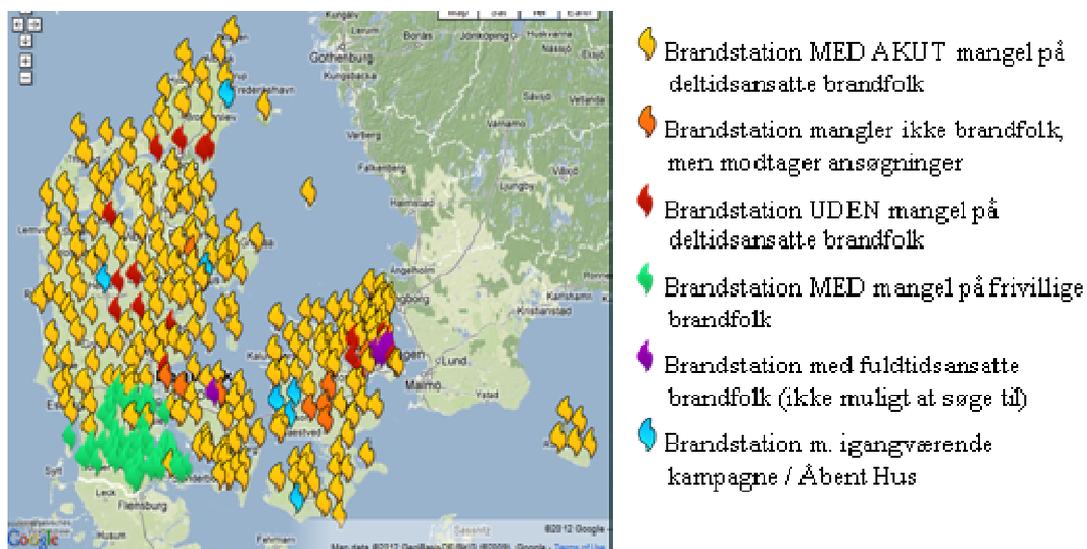


Abb. 28: Personalmangel bei der Feuerwehr bzw. Rettungsbereitschaft in Dänemark⁹⁵

Wie auch sonst und mit besonderem Blick auf den deutlichen Personalmangel bei der Feuerwehr bzw. Rettungsbereitschaft in Dänemark (siehe Abb. 28), kann es somit bei der Qualifikationsanerkennung für die hier reglementierten Berufe und Tätigkeiten eigentlich immer nur dann zu Problemen oder zumindest Nachfragen kommen, wenn die entsprechend geforderte Ausbildung eben nicht genau durch diese (dänische) Ausbildung selbst nachgewiesen werden kann.

⁹⁵ Vgl. Beredskabsforbundet „Verband der Bereitschaften“: <http://blivbrandmandnu.dk/find-brandstation-0> (27.05.2012)

Insofern bedurfte es sowohl im Zusammenhang der dänischen Umsetzung der europäischen Richtlinie 2005/36/EG wie ebenso der „Änderung des Erlasses zum Personal in der Rettungsberufschaft“ (vgl. Forsvarsministeriet 2008) auch einer generellen Öffnung, so dass vorab zum einen heute eine anderweitig aber dennoch in Dänemark erworbene „Feuerwehr-Qualifikation“ unter der Voraussetzung anerkannt werden kann, dass diese Qualifikation der geforderten „Feuerwehr-Ausbildung“ gleichwertig ist. Ist diese Voraussetzung erfüllt, so kann z.B. die „Kommunalbestyrelser“ (für das manuelle Niveau) und die „Beredskabsstyrelser“ (für alle Niveaus) einer betreffenden Person die Erlaubnis zur entsprechenden Tätigkeitsausübung (Funktion) erteilen (vgl. ebenda, 28 a, Abs. 1 und 2). Und zum anderen gilt dies nun ebenso für auch im Ausland erworbene „Feuerwehr-Qualifikationen“, so dass Beredskabsstyrelsen in gleicher Weise einer betreffenden Person die Erlaubnis zur entsprechenden Tätigkeitsausübung (Funktion) erteilen kann (vgl. ebenda, 28 a, Abs. 3).

Wollen somit beispielsweise in Deutschland qualifizierte Feuerwehrmänner in Dänemark „Feuerwehr-Dienstleistungen“ ausführen, so erfordert dies neben einer formalen Anmeldung in Dänemark noch vor allem einer „Kontrolle“ und Bewertung der Berufsqualifikation durch Beredskabsstyrelsen, um dann im Ver- und Abgleich auch deren Gleichwertigkeit mit den dänischen Anforderungen festzustellen bzw. zu bewerten (vgl. Forsvarsministeriet 2008, 28 a, Abs. 5). Zwar gibt es hierzu zwischen der vorübergehenden oder gelegentlichen und der dauerhaften oder niedergelassenen Ausübung von „Feuerwehr-Dienstleistungen“ auch kleinere Verfahrensunterschiede, doch ist je nach Fall und Ergebnis hierbei entweder noch eine Probezeit, Anpassungslehrgang oder eine Eignungsprüfung als Auflage vor der entsprechenden Tätigkeitsausübung möglich (vgl. ebenda, Abs. 7). Ausgehend von den teils sicher nicht ganz korrekt eingeordneten reglementierten Berufen wie z.B. dem „Brandteknisk byggesagsbehandler“ und dem „Brandslukningsleder på offshoreanlæg“ auf Qualifikationsniveau „Art. 11b“ oder dem „Brandmand“ auf Qualifikationsniveau „Art. 11c“⁹⁶, wäre hier im Einzelfall immer zu prüfen, welche der deutschen Ausbildungen bzw. Berufsqualifikationen jeweils entsprechend als die voll oder überwiegend gleichwertigen zu bewerten sind. Generell zeigen nun aber die insgesamt erfolgten und sicher noch zu vertiefenden Einblicke in die Anforderungen und Berufsqualifikationen zu den „Feuerwehr-Dienstleistungen“ in Deutschland und Dänemark, dass hierzu wohl weitgehend von einem hohen Maß der Gleichwertigkeit auszugehen ist. Dies bestätigen sogar erste Erfahrungsberichte aus der „Zusammenarbeit der Feuerwehren im deutschen Ellund und dänischen Frøslee“⁹⁷ sowie dem INTERREG 4 A-Projekt „Gefahrenabwehr ohne Grenzen“⁹⁸, wo Unterschiede zunächst neben vielen Gemeinsamkeiten eher beim einzelnen Technik- und Kommunikationsgeräte-Einsatz sowie dem Verstehen der jeweils anderen Sprache und Fachbegriffe bzw. der „Fremdsprachenkompetenz“ festgestellt wurden. Im Detail hätten so trotz vielfältiger Gleichwertigkeit vermutlich einzelne Auflagen in Form von Anpassungslehrgängen mit derartigen Inhalten und Kompetenzen zum Gegenstand.

Hier abschließend ist nur als weiterer Hinweis zu geben, dass besonders zum Arbeitsfeld der „Feuerwehr“ ja auch bereits seit längerem die „Richtlinie zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten für persönliche Schutzausrüstungen“ (89/686/EWG)⁹⁹ gilt und somit heu-

⁹⁶ Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm (26.05.2012)

⁹⁷ Vgl. http://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/s-h_magazin/media/shmag15307.html (25.05.2012)

⁹⁸ Vgl. <http://www.interreg4a.de/wm356043> (25.05.2012)

⁹⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0686:20031120:DE:HTML> (27.05.2012)

te hierzu viele einheitliche Vorschriften und Normen innerhalb der Europäischen Union zur Anwendung kommen. So gelten auf dieser Grundlage u.a. für die Persönliche Schutzausrüstung der „Feuerwehrleute“ inzwischen nicht nur einheitliche Regelungen für die konkrete Ausrüstung, wie z.B. Atemschutzgeräte, Augenschutz, Schutzhandschuhe, namentlich der Feuerwehrhelm etc., sondern sogar auch für die Benennungen der jeweiligen Einzelteile und für die entsprechenden Gebrauchsanleitungen. Ebenso existieren heute EU-einheitliche Bestimmungen für viele der „Feuerwehr-Geräte“ wie z.B. für Feuerwehrfahrzeuge, Feuerlöschschläuche, Feuerwehrleitern, ortsfeste Löschanlagen etc.¹⁰⁰ Und im Ergebnis und hier für die Fragen der Qualifikationsanerkennung bedeutet dies zugleich, dass zunächst rein „ausrüstungs- und gerätetechnisch“ betrachtet nicht nur in Deutschland und Dänemark zumindest sehr vergleichbare Qualifikationen gefordert und zu erwerben sind, was natürlich ebenso für die dazugehörigen Berufserfahrungen gilt. Insofern sind schon allein deshalb die hier für einen doch sehr umfassenden reglementierten „ausrüstungs- und gerätetechnischen“ Tätigkeitsbereich geforderten Berufsqualifikationen über die Ländergrenzen in der EU hinweg gut vergleichbar und sollten entsprechend als gleichwertig anerkannt werden.

¹⁰⁰ <http://www.beuth.de> (Suchbegriffe: EN Feuerwehr, 27.05.2012)

5 Zusammenfassung und abschließende Empfehlungen zur beruflichen Reglementierung und Qualifikationsanerkennung in Deutschland und Dänemark

In der Zusammenfassung mit abschließenden Empfehlungen sollen insgesamt drei auf die Gliederung und Struktur der dargestellten Beispiele zur Reglementierung und Qualifikationsanerkennung bezogenen Fragen im Mittelpunkt stehen:

- (1) Wie werden die Geltungsbereiche zu den Berufen und Tätigkeiten der Reglementierungen in Deutschland und Dänemark bestimmt und begründet?
- (2) Wie werden zu den Reglementierungen der Berufe und Tätigkeiten die geforderten Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark festgelegt und beschrieben?
- (3) Wie und nach welchen Verfahren erfolgt zu den Reglementierungen die Anerkennung der Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark?

5.1 Bestimmung und Begründung der Geltungsbereiche zur Reglementierung der Berufe und Tätigkeiten in Deutschland und Dänemark

Ausgangspunkt für jede zumindest formale und de jure notwendige Anerkennung von Berufsqualifikationen ist eine vorliegende rechtliche Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten. Das heißt, jeder Qualifikationsanerkennung muss zunächst immer eine mittels entsprechender Rechts- und Verwaltungsvorschriften erfolgte Reglementierung vorausgegangen sein. Und da durch diese Reglementierung im Kern der Zugang und die Ausübung von Berufen und Tätigkeiten formal rechtlich an den Besitz der dazu erforderlichen Berufsqualifikationen gebunden ist, bedarf es logischerweise zuallererst und vorher der genauen Bestimmung der jeweils zu reglementierenden Berufe und Tätigkeiten. Es bedarf also immer am Anfang einer klaren Festlegung des rechtlichen „Geltungsbereichs der Reglementierung“. Denn wenn man nicht eindeutig weiß, für welche Berufstätigkeiten die Reglementierung genau gilt, kann man eigentlich auch die dazu erforderlichen Berufsqualifikationen nicht solide bestimmen und als Anforderung in den Vorschriften vorgeben. Ebenso wäre eine dann später darauf bezogene Qualifikationsanerkennung zur Autorisierung der Tätigkeitsausübung ja im Prinzip nicht sinnvoll möglich. Insofern kommt dem Ausgangspunkt der Bestimmung der zu reglementierenden Berufe und Tätigkeiten eine relativ zentrale Bedeutung im gesamten Verfahrenszusammenhang von Reglementierung und Qualifikationsanerkennung zu.

Und dabei ist zudem noch insgesamt nicht unbedeutend, dass jede einzelne Reglementierung immer einer rechtlichen Begründung bedarf bzw. immer angebbbar sein muss, warum und weshalb nun ein Beruf oder eine Tätigkeit eigentlich und überhaupt zu reglementieren ist. Denn letztlich ist jeder rechtliche „Geltungsbereich einer Reglementierung“ generell auch nur aus rechtlich eindeutigen Gründen wie z.B. der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften festzulegen. Damit sollten sich auch die reglementier-

ten von den nichtreglementierten Berufen und Tätigkeiten rechtlich relativ klar unterscheiden und ein- und abgrenzen lassen.

Im Gutachten konnte teils allgemein wie an besonders ausgewählten Beispielen reglementierter Berufe und Tätigkeiten dazu gezeigt werden, dass in den Ländern der EU die Reglementierungen im Grundsatz rechtlich autonom und damit meist landesspezifisch und eher wenig harmonisiert vorgenommen werden. So zeigt ein kurzer Rück- und Einblick zum EU Binnenmarkt und den laut EU Datenbank hunderten von „Reglementierten Berufen“ nochmals relativ schnell, dass die in den Ländern je autonom und vermeintlich klar „Reglementierten Berufen“ - also unabhängig von deren tatsächlichen Vollständigkeit und Klarheit - allein in der jeweiligen Anzahl pro Land große und meist nicht nachvollziehbare Unterschiede aufweisen. Aber auch bei den nach Inhalt und Niveau je „Reglementierten Berufen“ zeigen sich konkret teils vielfältige Unterschiede, da zumindest laut EU Datenbank z.B. der „Gerüstbauer“ als Beruf oder Tätigkeit scheinbar nur in Dänemark, Deutschland und Polen ein reglementierter Beruf ist und dies - so die Landes-Angaben in der Datenbank - auf einem jeweils anderen Qualifikationsniveau.¹⁰¹ Vergleichbares wird z.B. zum Beruf der „Altenpfleger/in“ ebenso deutlich, der wiederum laut EU Datenbank scheinbar nur in Deutschland, Finnland, Schweiz und Österreich ein reglementierter Beruf ist und hier auch wieder noch auf verschiedenen Qualifikationsniveaus. Und allein danach ist dann fast schon selbstverständlich, dass bei diesen noch im Ansatz vergleichbar reglementierten Berufen die damit je im Einzelnen reglementierten beruflichen Tätigkeiten „natürlich“ eher nicht übereinstimmen und nur eine begrenzte Schnittmenge haben. Von daher gibt es bei den beruflichen Geltungsbereichen der Reglementierung mit den im Ergebnis und Detail dann wirklich reglementierten Berufstätigkeiten noch ebenfalls oft deutliche Unterschiede. So ist auch bei diesen immer landesspezifischen Reglementierungen unmittelbar evident, dass wegen der Unterschiede der vermeintlich klar „Reglementierten Berufe und Tätigkeiten“ die späteren Verfahren zur „Anerkennung von Berufsqualifikationen“ nun nicht unbedingt einfach sind. Greift man dies zusammengefasst im Sinne einer ersten wichtigen Erkenntnis auf, so ergibt sich kurz folgende Feststellung:

In Europa werden Berufe und Tätigkeiten durch jeweilige landesrechtliche Vorschriften wie z.B. zur öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit landesspezifisch reglementiert. Die „beruflichen“ Reglementierungen sind somit weder in ihren Begründungen noch in den Geltungsbereichen und Strukturen bezogen auf die „erwerbsmäßig“¹⁰² ausgeführten Arbeiten und Tätigkeiten sehr einheitlich. So gibt es auch keine europäische Richtlinie „über die Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten“, wogegen es aber eine europäische Richtlinie 2005/36/EG „über die Anerkennung von Berufsqualifikationen“ gibt. Im Ergebnis treffen somit auf dem EU-Binnenmarkt vielfältig landesspezifisch reglementierte Berufe und Tätigkeiten zwar auf ein in Europa einheitliches Verfahren für die Anerkennung von Berufsqualifikationen, doch können in diesen „europäischen“ Verfahren die Probleme bereits aufgrund der unterschiedlich landesspezifischen Reglementierungen oft nicht aufgehoben werden.

Zur „beruflichen“ Reglementierung ist auf dem Arbeitsmarkt in Europa auch insgesamt eher nicht ausreichend bekannt und transparent, welche der tausenden von Erwerbsberufen und vielfältigen Erwerbstätigkeiten in den Beschäftigungssystemen der Länder eigentlich nach Inhalt und Niveau (siehe Abb. 29) wo und wie wirklich reglementiert sind. Selbst die zum EU-Binnenmarkt europäisch wie zu den je nationalen Arbeitsmärkten jeweils veröffentlichten Be-

¹⁰¹ Vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?action=regprof&id_regprof=7763 (29.05.2012)

¹⁰² Ausgenommen ist damit bereits die Arbeit und Beschäftigung (Occupations) in der Freizeit, Familie, Kirche, Vereinen usw.

rufs-Listen und Berufs-Datenbanken sind immer „irgendwie“ allesamt in Entwicklung und unvollständig und liefern hier und da sogar Fehlinformationen zu den in einem Land je reglementierten Berufe und Tätigkeiten. Sie stellen damit gerade für Ratsuchende mit der doch zentralen Ausgangsfrage, ob und wie nun ein Beruf oder eine Tätigkeit nach Inhalt und Niveau reglementiert ist oder nicht, allenfalls eine erste lückenhafte Orientierung da.

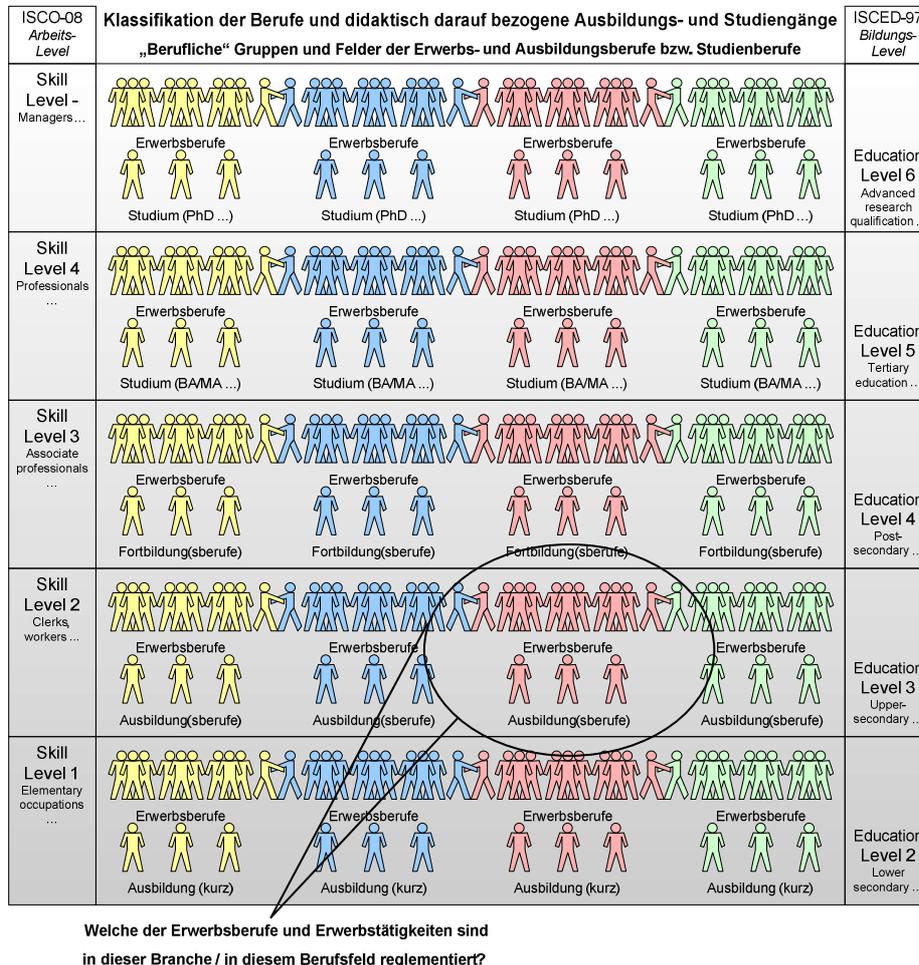


Abb. 29: Internationale Klassifikationen zum Beschäftigungs- und (Berufs-)Bildungssystem (Petersen 2010)

Zu den vielfältig landesspezifischen Reglementierungen auf dem EU Binnenmarkt bilden übergreifend die so genannten „sektoralen“ Berufe¹⁰³ nun eine gewisse Ausnahme. Diese sind wie z.B. die Architekten, Ärzte, Hebammen oder die Krankenschwestern und Krankenpfleger auch weithin meist nicht nur in den jeweiligen Sektoren als „immer schon“ spezielle und reglementierte Berufe bekannt. Und hierzu vielfach wissen nicht nur Berufsexperten, dass man z.B. für die Arbeit als Krankenpfleger ob in Portugal, Dänemark oder Griechenland eine bestimmte Qualifikation oder Ausbildung braucht. Denn ist man umgekehrt z.B. auf konkrete Krankenpflege in einem Krankenhaus angewiesen, so ist zumindest heute auch die Erwartung in Europa doch relativ klar: Die Krankenpflege ob nun in Portugal, Dänemark oder Griechenland sollte „bitte schön“ mit einer hohen und europäisch einheitlichen Arbeitsqualität bzw. von europäisch einheitlich gut qualifizierten Krankenschwestern und Krankenpflegern ausgeübt werden. Wie aufgezeigt, kann und sollte zwar diese Erwartungshaltung in Europa evtl. ebenso für die Berufstä-

¹⁰³ Dies sind Apotheker, Architekten, Ärzte, Hebammen, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Tierärzte, Zahnärzte (vgl. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/directive_in_practice/automatic_recognition_de.htm (12.01.2012))

tigkeiten z.B. der Altenpfleger oder Gerüstbauer gelten, doch gibt es hier nicht wie bei den speziellen „Sektor-Berufen“ eine europäisch einheitliche Reglementierung. So ist die Reglementierung z.B. bei den Krankenschwestern und Krankenpflegern ja auch nicht landesspezifisch wie z.B. bei den Altenpflegern in Deutschland, sondern eben europäisch, und zwar auf der Basis einer tatsächlich einheitlich „europäischen“ Berufsausbildung. Das heißt, dass es sich bei allen „Sektor-Berufen“ um im Prinzip über den Verfahrenszusammenhang von Reglementierung und Qualifikationsanerkennung auch harmonisierte und hier so genannte standardisierte „Europa-Berufe“ handelt. Denn nach der Richtlinie 2005/36/EG „über die Anerkennung von Berufsqualifikationen“ wurde für diese speziellen Berufe zwar zunächst nur das spezielle System der „*automatischen Anerkennung auf der Grundlage harmonisierter Mindestanforderungen an die Ausbildung*“ abgestimmt und vorgegeben, doch sind damit fast nebenbei (und unbemerkt) eigentlich zugleich europäisch harmonisierte Berufsbilder bzw. standardisierte Berufe oder „Professions“ mit „Mindestqualifikationen“ bestimmt und festgelegt worden. So gibt es eigens für z.B. die Zahnärzte oder die Krankenschwestern und Krankenpfleger direkt in der Richtlinie 2005/36/EG „über die Anerkennung von Berufsqualifikationen“, die ja eigentlich keine Ausbildungsordnung (!) ist, auch jeweils ganz konkrete europäische „Ausbildungsprogramme“ (vgl. EG 2005, Anhang V, V.2. und V.3.). Im Sinne der dazu bisher eher wenig reflektierten aber dennoch weithin bekannten Erkenntnis führt dies zur zweiten folgenden Feststellung:

Im Verfahrenszusammenhang der Reglementierung und Qualifikationsanerkennung werden bei den speziellen „Sektor-Berufen“ durch die europäische Richtlinie 2005/36/EG „über die Anerkennung von Berufsqualifikationen“ im Prinzip und Ergebnis harmonisierte „Europa-Berufe“ als quasi Standard (European Occupational Standards (EOS)) für alle Länder rechtlich „verordnet“. Ganz praktisch und faktisch bedeutet dies, dass in Europa z.B. Ärzte, Zahnärzte oder die Krankenschwestern und Krankenpfleger auf einer europäisch einheitlichen curricularen Grundlage gut vergleichbar ausgebildet werden und somit in Europa gleichwertige Berufsqualifikationen besitzen. Dadurch kann bei den „Sektor-Berufen“ die Berufszulassung und Autorisierung zur Berufsausübung, ob z.B. in Dänemark, Spanien oder Deutschland, auch „automatisch“ erfolgen.

Die zu den speziellen „Sektor-Berufen“ hier im Verfahrenszusammenhang von Reglementierung und Qualifikationsanerkennung benutzte Art und Weise der beruflichen Reglementierung ist in gewisser Weise auch den „allgemeinberuflichen“ Reglementierungsverfahren in den Ländern vergleichbar. Denn im Detail ist nochmals festzustellen, dass bei den „Sektoralen Berufen“ der Zugang und die Ausübung der Berufe zunächst formal rechtlich ja nicht an den Besitz der hierfür erforderlichen Berufsqualifikationen gebunden wird, sondern an ein berufliches „Ausbildungsprogramm“ bzw. genauer an ein in der Richtlinie vorgegebenes teils sehr detailliertes „europäisches“ Curriculum¹⁰⁴. Dazu wird allerdings selbst noch davon ausgegangen, dass mittels dieser Ausbildungsprogramme die „genannten Kenntnisse und Fähigkeiten in angemessener Weise erworben werden können“. Gemeint sind hier also die vermeintlich geforderten Berufsqualifikationen, wobei besonders Fähigkeiten oder gar umfassende Qualifikationen eben leider weder als Ziel und Inhalt noch als Ergebnis in den Curricula klar genannt und vorgegeben werden (vgl. EG 2005, z.B. Anhang V, 5.2.1.). Somit wird durch die eher klassischen „Stoffkataloge“

¹⁰⁴ Als Beispiel heißt es hierzu u.a.: „Das Programm der Ausbildung, die zum Ausbildungsnachweis für Krankenschwestern und Krankenpfleger führt, die für die allgemeine Pflege verantwortlich sind, umfasst die folgenden beiden Abschnitte und mindestens die dort aufgeführten Fachgebiete ... A. Theoretischer Unterricht ... B. Klinisch-praktische Ausbildung ... Der theoretische Unterricht muss mit der klinisch-praktischen Ausbildung so abgewogen und abgestimmt werden, dass die in diesem Anhang genannten Kenntnisse und Fähigkeiten in angemessener Weise erworben werden können“ (vgl. EG 2005, Anhang V, 5.2.1.).

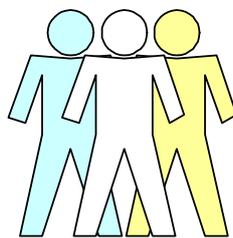
ge“ und Fachgebiete auch kein klares Ausbildungsberufsbild mit erkennbaren Berufstätigkeiten als festgelegter Geltungsbereich der jeweiligen Reglementierung der „Sektor-Berufe“ deutlich. Für z.B. die Krankenschwester und Krankenpfleger wird der eigentliche Beruf mit seinen Tätigkeiten in der Richtlinie und durch das Ausbildungsprogramm gerade noch auf das Berufsbild der „verantwortlichen allgemeinen Pflege“ ab- und eingegrenzt. Trotzdem bleibt hier im Unklaren, welches denn nun z.B. die konkreten reglementierten Berufstätigkeiten der Krankenschwester, die für die allgemeine Pflege verantwortlich ist, eigentlich genau sind. So verwundert es generell nicht, dass bei den „Sektor-Berufen“ mit den „harmonisierten Mindestanforderungen an die Ausbildung“ auch selbst die Berufs- und damit rechtlichen Geltungsbereiche der jeweiligen Reglementierung bezogen auf die einzelnen Tätigkeiten in den Ländern Europas unterschiedlich bestimmt werden. Im Weiteren wird dies wie bei den vielen Krankenpflege-Spezialisierungen aufgezeigt vor allem immer an den noch vielfältig länderspezifisch reglementierten „Sektor-Berufsspezialisierungen“ deutlich. Insofern ist bei den speziellen „Sektor-Berufen“ auch zum Verfahrenszusammenhang von Reglementierung und Qualifikationsanerkennung noch folgende weitere Erkenntnis festzuhalten:

Werden Berufe wie die „Sektor-Berufe“ über eine europäisch harmonisierte Mindestanforderung an die Ausbildung reglementiert, so wird die Ausübung dieser Berufe formal nicht direkt an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden, sondern an den Nachweis der geforderten europäisch einheitlichen Ausbildung. Damit werden die Berufe zwar europäisch harmonisiert reglementiert und auch sind die Berufsbezeichnungen europäisch eher abgestimmt und transparent, doch sind allein auf der curricularen Grundlage der Ausbildungsprogramme die damit im Einzelnen jeweils reglementierten Berufstätigkeiten, auch in deren Ein- und Abgrenzung zu den je angrenzenden auch nichtreglementierten Berufen und Tätigkeiten, nicht immer eindeutig erkennbar. Der berufliche Geltungsbereich der Reglementierung ist von daher bei den „Sektor-Berufen“ ebenso immer nur indirekt und pauschal über die Ausbildung bestimmbar.

Stellen nun die „Sektor-Berufe“ gegenüber der großen Mehrheit der anderen reglementierten Berufe und Tätigkeiten nur eine kleine Minderheit dar, so ist insgesamt dennoch ein Abgleich der Unterschiede bei den Reglementierungen mit Reflexion der jeweiligen Vor- und Nachteile nicht uninteressant. Von Bedeutung ist hier ferner auch die Frage, ob es angesichts der Anerkennungsprobleme in Europa nicht evtl. nur noch „Sektor-Berufe“ als harmonisierte „Europa-Berufe“ für alle Länder geben sollte.¹⁰⁵ Denn wenn im Prinzip eine „*automatische Anerkennung auf der Grundlage harmonisierter Mindestanforderungen an die Ausbildung*“ z.B. bei Ärzten und Architekten faktisch und praktisch gegeben ist, warum sollte dies dann nicht für den Feuerwehrdienst, die Gerüstbauer oder die Gabelstaplerfahrerinnen ebenso gelten und möglich sein. Allerdings setzt dies wohl ganz sicher ein Mammutprojekt voraus, da hierzu eine Grundlage und Voraussetzung wäre, dass in den Ländern der EU alle bisher erfolgten Reglementierungen zu den Berufen und Tätigkeiten deutlich besser aufbereitet und vor allem in den Begründungen transparenter und dann europäisch abgestimmt und harmonisiert werden müssten. Davon ist man jedoch selbst in einzelnen Ländern und erst recht in Europa noch weit entfernt, da wie an vielen Beispielen gezeigt, es in den Ländern ja bisher kaum gelingt, die jeweils landesspezifisch reglementierten Berufe und Tätigkeiten nur klar zu benennen und von den nichtreglementierten Beru-

¹⁰⁵ Hierzu gehört auch die bereits in der „Resolution of the European Parliament“ im Jahr 2009 verabschiedete Idee zu einem Europäischen Berufsausweis bzw. der „European professional card“ (EPC). Denn entsprechend dieser EPC Idee in Verbindung mit harmonisierten „Europa-Berufen“ sollte es „dem Inhaber des Berufsausweises ein Schnellanerkennungsverfahren ermöglichen“ (vgl. Resolution of the European Parliament of 19 February 2009 on the creation of a European professional card for service providers, IMCO report A6-0029/2009).

fen und Tätigkeiten abzugrenzen. Insofern soll hier realistisch und abschließend nur eine direkt darauf bezogene Empfehlung gegeben werden, wobei zum Begründungszusammenhang zunächst vorab deren Kern- und Detailproblematik auch nochmals in der Sicht der Länder etwas deutlicher darzustellen ist.



Altenpflege - Tätigkeiten?!

Abb. 30: Welches sind im Einzelnen die jeweils reglementierten und nichtreglementierten Berufstätigkeiten?

Erfolgte bei den „Sektor-Berufen“ die Reglementierung laut europäischer Richtlinie somit über eine spezielle *Mindestanforderung an die Ausbildung*, so wird diese Art und Weise als Reglementierungsverfahren ja vielfach ebenso bei vielen anderen Berufen und Tätigkeiten in den Ländern genutzt. Wird daher beispielsweise zu bestimmten Berufen und Tätigkeiten über deren Reglementierung aus Gründen der Sicherheit und Gesundheit in den Ländern rechtlich „nachgedacht“ und nach „eingehender“ Prüfung begründet beschlossen, so werden - vergleichbar zu den „Sektor-Berufen“ - zunächst jeweils nicht die im Einzelnen zu reglementierenden Berufstätigkeiten oder Tätigkeitsgruppen klar und konkret bestimmt und festgelegt. Wie dargestellt werden oft nur allgemein z.B. der „Feuerwehrdienst“, das „Gabelstaplerfahren“, die Tätigkeiten bei „Gerüsten“, die Arbeiten mit dem „Airbag“, die „Altenpflege“ oder die Tätigkeiten an „Elektroanlagen“ usw. als Geltungsbereich der Reglementierung pauschal genannt und angegeben. Damit sind wie gesagt im Einzelnen aber die zu reglementierenden beruflichen Tätigkeiten oder Tätigkeitsgruppen noch keineswegs tatsächlich bestimmt und wie zur Altenpflege z.B. aufgezeigt von den nichtreglementierten Tätigkeiten klar abgegrenzt. Besonders für Außenstehende wird daher der jeweilige Geltungsbereich einer Reglementierung meist nicht konkret erkennbar. Dieser lässt sich - wie bei den „Sektor-Berufen“ - dann erst im Weiteren teils dadurch bestimmen, dass zur Reglementierung der Berufstätigkeiten diesen zunächst eine Ausbildung, Unterweisung, Kurs oder Lehrgang oder auch Fach- oder Sachkundenachweis als Anforderung vorgegeben wird. Wie bei den „Sektor-Berufen“ erfolgt damit die Reglementierung in den Ländern letztlich auch über eine *Mindestanforderung an die Ausbildung*, da ja die Ausübung der Tätigkeiten hierdurch an den „Besitz“ bzw. Nachweis einer jeweils geforderten Ausbildung gebunden ist. So werden beispielsweise zum reglementierten Feuerwehrdienst allgemein Ausbildungen, Kurse oder Lehrgänge wie z.B. zur „Bergung von Sachen“, zum „ABC-Einsatz“, zur „Führung eines Rettungshundes“, zur „Brandbekämpfung“, zum „Löscheinsatz“ oder zum „Sprechfunk“ usw. als Mindestanforderung zur jeweils darauf bezogenen Einsatzfähigkeit gefordert. Und aus diesen curricularen teils sehr detailliert geforderten Ausbildungen kann inhaltlich und indirekt dann wiederum auf die mehr im Einzelnen reglementierten Einsatzfähigkeiten im Feuerwehr-Dienst geschlossen werden.

Wie bei den „Sektor-Berufen“ können somit auch bei den in den Ländern in ähnlicher Form reglementierten Berufen und Tätigkeiten jeweils über die geforderten Ausbildungen auch die

mehr im Einzelnen reglementierten Tätigkeiten erkannt und bestimmt werden. Allerdings gibt es nun trotz der vergleichbaren Reglementierungsverfahren doch einen ganz entscheidenden Unterschied. Dieser besteht vor allem darin, dass bei den „Sektor-Berufen“ zur Reglementierung ja immer eine **europäisch harmonisierte Mindestanforderung an die Ausbildung** vorgegeben wird. Dagegen ist es bei denen in den Ländern reglementierten Berufen und Tätigkeiten aber immer „nur“ eine je **landesspezifische Mindestanforderung an die Ausbildung**. Dieser „kleine“ Unterschied macht aber bei der Reglementierung genau den großen Unterschied bereits mit Blick auf die Systeme und „automatischen Verfahren“ der Anerkennung von Berufsqualifikationen aus. Denn in den Ländern kommt es selbst bei oft vergleichbar zu reglementierenden Berufen oder Tätigkeiten in der Regel zu nach Struktur, Inhalt und Niveau unterschiedlichen und damit eben sehr landesspezifisch geforderten Ausbildungen. Dies haben beispielsweise nicht nur die in Deutschland und Dänemark zum insgesamt eher vergleichbar reglementierten Feuerwehrdienst oder Gerüstbau doch teils sehr unterschiedlich geforderten und noch wenig europäisch harmonisierten Ausbildungen, Kurse oder Lehrgänge gezeigt. Von daher ist wegen der nur landesspezifischen *Mindestanforderungen an die Ausbildungen* auch in den Verfahren zu den hierdurch reglementierten Berufen und Tätigkeiten keine „automatische“ Qualifikationsanerkennung möglich, sondern immer nur über eine oft schwierige Detailprüfung zur Gleichwertigkeit der geforderten Ausbildungen bzw. Berufsqualifikationen. Vor diesem Hintergrund der europäischen wie landesspezifischen Verfahrenszusammenhänge zur beruflichen Reglementierung und Qualifikationsanerkennung kann somit folgende Erkenntnis festgehalten und die hierzu abschließende Empfehlung gegeben werden:

Berufe und Tätigkeiten werden in den Ländern meist nicht in der direkten Form, sondern überwiegend über eine je landesspezifische Mindestanforderung an die Ausbildung reglementiert. Daher wird die Ausübung dieser Berufe und Tätigkeiten auch formal nicht direkt an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden, sondern an den Nachweis einer jeweils nach Struktur, Inhalt und Niveau ganz landesspezifisch geforderten Ausbildung. Die im Einzelnen reglementierten Berufstätigkeiten wie auch die dazu je geforderten Berufsqualifikationen werden dadurch auch immer nur auf der Grundlage der jeweils landesspezifisch geforderten Ausbildungen bestimm- und erkennbar. Dies gilt in gleicher Weise zur Ein- und Abgrenzung der je angrenzenden nichtreglementierten Berufen und Tätigkeiten. Im Weiteren sind auch zur späteren Anerkennung der hier über eine Ausbildung geforderten Berufsqualifikationen im Prinzip immer nur genau die landesspezifisch geforderten Ausbildungen bzw. Nachweise die Grundlage. Ist dies für Inländer in der Regel eher kein Problem, so kann dies bei im Ausland erworbenen Ausbildungsnachweisen bzw. Berufsqualifikationen in den Verfahren zu oft schwierigen Detailprüfungen beim Ab- und Vergleich zu deren Gleichwertigkeit führen.

Zur Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten in den Ländern ist dementsprechend die Empfehlung zu geben, diese möglichst nicht wie meist bisher einfach über eine landesspezifische Mindestanforderung an die Ausbildung vorzunehmen. Vielmehr muss im ersten Schritt einer Reglementierung der Geltungsbereich in der Vorschrift mit den im Einzelnen zu reglementierenden Berufstätigkeiten relativ klar und präzise bestimmt und festgelegt werden. Denn erst wenn dies gelingt, ist auch die Erwartung zu erfüllen, dass die Länder statt einer wenig vollständigen und aussagekräftigen „Länderliste der reglementierten Berufe“¹⁰⁶ eine eher vollständige „Länderliste der reglementierten (Berufs)Tätigkeiten oder Tätigkeitsgruppen“

¹⁰⁶ Diese „Berufe-Liste“ ist ja auch deshalb sehr unvollständig, weil eben die zur Reglementierung oft nur geforderten vielen „kleinen“ Kurse, Unterweisungen, Fach- und Sachkundenachweise usw. meist in der „Liste der reglementierten Berufe“ fehlen.

erstellen und veröffentlichen. Auch werden erst auf der Basis der landesspezifisch je im Detail bestimmten reglementierten Berufstätigkeiten die Geltungsbereiche der Reglementierung für einen internationalen Ver- und Abgleich jeweils klarer erkennbar. Zudem lassen sich in den Vorschriften die im folgenden zweiten Schritt als Anforderung auf die ja im Einzelnen reglementierten Tätigkeiten bezogenen Berufsqualifikationen erst ebenso wirklich bestimmen und festlegen.

5.2 Festlegung und Beschreibung der zur beruflichen Reglementierung geforderten Berufsqualifikationen in Deutschland und Dänemark

Für Europa ist zunächst von der überwiegenden Praxis auszugehen, dass die reglementierten Berufe und Tätigkeiten in den Ländern nur eher pauschal benannt werden. Dies zeigen vor allem die jeweiligen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, in denen die reglementierten Berufstätigkeiten oder Tätigkeitsgruppen weitgehend nicht im Einzelnen angegeben und im Detail beschrieben sind. Vielmehr werden dort bestimmte Berufe oder Dienst- und Tätigkeitsbereiche oder auch Handwerke einfach nur allgemein benannt, so dass auch für deren Zugang oder Ausübung dann keine auf einzelne Berufstätigkeiten bezogenen Berufsqualifikationen gefordert werden können. Statt allgemeiner Berufe werden ebenso vielfach zunächst nur Arbeitsmittel wie Geräte, Fahrzeuge, Maschinen oder Gerüstbautypen bestimmt, die dann mit Blick auf die jeweiligen Arbeiten wie z.B. hinsichtlich Nutzung, Betrieb oder Auf- und Abbau usw. aus z.B. Gründen der Sicherheit und Gesundheit im Prinzip arbeitsmittelbezogen reglementiert werden. Aber auch z.B. das Führen eines Rettungshundes mit verschiedenen Such- und Bergungssituationen kann und wird so als Tätigkeitsgruppe wie zugleich „arbeitsmittelbezogen“ reglementiert. Insgesamt werden jedoch auch hier meist weder einzelne Tätigkeiten konkret angegeben noch zu deren Ausübung darauf bezogene Berufsqualifikationen bestimmt und gefordert. Werden daher zum Geltungsbereich einer Reglementierung meist nur pauschal Berufe oder Tätigkeitsbereiche zu Arbeitsmitteln genannt, so werden auch zu deren Ausübung in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften in der Regel meist keine auf die (ja nicht genannten) einzelnen Tätigkeiten bezogenen Berufsqualifikationen gefordert.

Bezieht man somit zur Reglementierung hier nochmals die in der Richtlinie 2005/36/EG erfolgte europäische Definition zu einem „Reglementierten Beruf“ mit ein, so ist danach für die Länder Europas der Zusammenhang zu den Berufsqualifikationen eigentlich übergreifend klar:

„Reglementierter Beruf“ ist eine berufliche Tätigkeit oder eine Gruppe beruflicher Tätigkeiten, bei der die Aufnahme oder Ausübung oder eine der Arten der Ausübung direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist ...“ (vgl. EG 2005, Titel 1 Artikel 3 Abs. 1 a).

In den Ländern wäre bei einer Reglementierung hiernach somit im Kern die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit immer „direkt oder indirekt“ an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden. Die Reglementierungspraxis zum Arbeitsmarkt der Länder zeigt nun aber ein relativ eindeutiges Bild, so dass für die meisten europäischen Länder auch generell folgende Feststellung gelten kann:

In Europa wird bei den meisten Reglementierungen der Länder die Aufnahme oder Ausübung der Berufe und Tätigkeiten nicht „direkt“ an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden. Dies auch vor allem deshalb, weil die zu reglementierenden Tätigkeiten meist ebenso

nicht direkt im Einzelnen bestimmt werden. Die Reglementierungen in den Ländern erfolgen daher vielmehr überwiegend „indirekt“ und zwar in der Form, dass zur Aufnahme oder Ausübung von reglementierten Berufen und Tätigkeiten in der Regel eine Ausbildung, Unterweisung, Kurs oder Lehrgang oder auch ein Fach- oder Sachkundenachweis als Anforderung vorgegeben wird.

Werden in den Ländern zumeist die Möglichkeiten der „indirekten“ Reglementierung genutzt, da der reglementierten Tätigkeitsausübung eben keine Berufsqualifikation direkt vorgegeben wird, so ergeben sich daraus sowohl in den Ländern „Vorteile“ wie zugleich „europäische“ Nachteile. Für die Länder besteht der Vorteil vor allem didaktisch darin, dass für die zu reglementierenden Berufe und Tätigkeitsbereiche zunächst einfach nur eine jeweilige Ausbildung, Unterweisung, Kurs oder Lehrgang festzulegen ist und damit als Anforderung keine einzelnen Berufsqualifikationen zu bestimmen und zu beschreiben sind. Der „europäische“ Nachteil dadurch aber ist, dass die damit je landesspezifisch geforderte Ausbildung oder Unterweisung mittels eines ausländischen Nachweises allerdings nur schwer direkt und/oder nur durch eine oft nicht einfache Gleichwertigkeitsbewertung nachgewiesen werden kann.

Dieser „europäische“ Nachteil ist mit Blick auf die Anerkennung und den Nachweis der Ausbildungs- und Qualifikationsanforderung aber nicht nur irgendwie ein „Nachteil“, sondern er ist und kann auch direkt einer der Gründe für die vielen Anerkennungsprobleme sein. Und zwar besonders insofern, da bei der „indirekten“ Reglementierung die je geforderten Ausbildungen oder Unterweisungen in ihrer didaktischen Art meist nicht nur landesspezifisch sehr unterschiedlich sind und insgesamt die damit ja eigentlich geforderten Berufsqualifikationen jeweils nach Inhalt und Niveau kaum „richtig“ zum Ausdruck kommen. So ist bei den geforderten Ausbildungen oder Unterweisungen meist kein didaktisch einheitliches Konzept und vor allem auch kaum ein Qualifikations- oder Kompetenzmodell erkennbar. Ausbildungen wie z.B. für den Altenpfleger, die Berufsfeuerwehrfrau, den Gerüstbauer oder die Gabelstapelfahrerin sind daher selbst innerhalb eines Landes didaktisch nicht sehr einheitlich vorgegeben und beschrieben und erst recht nicht im Vergleich von Ausbildungsvorgaben einzelner Länder. Somit weisen die jeweiligen landesspezifisch geforderten Ausbildungen oder Unterweisungen zumeist auch keineswegs einheitliche curriculare und didaktische Strukturen auf, wie dies aus einigen Beispielen wie folgt schnell zu erkennen ist:

- *Stoffkataloge mit groben Inhaltsangaben und Zeitvorgaben,*
- *Inhaltsübersichten zu einer Fach- oder Sachkunde,*
- *Lernziele und Lerninhalte teils mit und nach einem Taxonomiemodell,*
- *Kenntnisse und Fertigkeiten mit Angabe von Kurs- oder Unterweisungsstunden,*
- *Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten,*
- *„Tätigkeiten“ mit Kenntnissen und Fertigkeiten,*
- *Grund- und Fachbildungsinhalte mit Zeitangabe zur Ausbildungsdauer usw.*

Wird in dieser didaktisch variantenreichen Art daher eine Ausbildung, Unterweisung, Kurs oder Lehrgang als Anforderung zu einer reglementierten Berufs- oder Tätigkeitsausübung vorgegeben und beschrieben, so ist im Einzelnen daraus nicht immer direkt klar erkennbar, an welche bestimmten Berufsqualifikationen hier nun die Tätigkeitsausübung jeweils wirklich gebunden ist. Und wie gesagt, wäre und ist dies eigentlich immer dann nicht so wichtig und bedeutsam, wenn die je geforderte Ausbildung als Qualifikationsnachweis im eigenen Land mit z.B. genau den einfach genannten Fach- oder Sachkundeinhalten erbracht und entsprechend anerkannt wird. Für all die Fälle aber, wo es um Nachweise mit z.B. im Ausland erworbenen Qualifikationen geht,

wäre es allerdings besser und auch bedeutsam, wenn man die hier über bzw. mittels einer Ausbildung oder Sachkunde jeweils geforderten Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau klar erkennen könnte. Denn dies ist ja eigentlich die Voraussetzung, um die geforderten und nachgewiesenen Berufsqualifikationen dann zwecks Bewertung der Gleichwertigkeit vergleichen zu können. Im Grundsatz gilt dies hier aber ebenso generell schon umgekehrt, da z.B. solche geforderten Fach- oder Sachkundenachweise und die dazu ja auch je erworbenen Berufsqualifikationen u.a. genauso zum Zwecke des Nachweises im Ausland die jeweiligen Qualifikationen erkennbar ausweisen sollten.

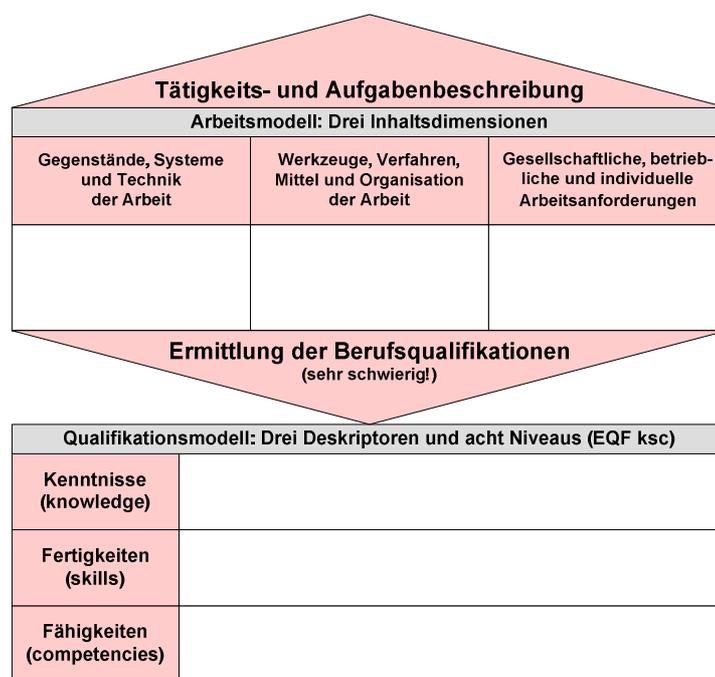


Abb. 31: Schwierige Bestimmung der zur Tätigkeitsausübung geforderten Berufsqualifikationen nach EQF

Vor diesem Hintergrund bereits erkennbarer Ursachen möglicher Anerkennungsproblem sollten und müssten alle landesspezifisch je geforderten Ausbildungen, Unterweisungen, Kurse oder Lehrgänge usw. nach einem möglichst einheitlichen curricular-didaktischen Konzept oder Modell entwickelt und vorgegeben werden. Und dies nicht nur in einem Land der EU, sondern möglichst in allen EU Ländern.¹⁰⁷ Allerdings ist die enorme Herausforderung an alle mit der Reglementierung befassten zuständigen Stellen in Europa hierzu deutlich hervorzuheben, die ja insbesondere darin besteht, die Festlegung und Beschreibung der zur beruflichen Reglementierung je geforderten Ausbildungen oder Unterweisungen in allen Ländern Europas nach einem einheitlichen curricularen und didaktischen Konzept vorzunehmen. Die Anforderungsbeschreibungen müssten somit bei Reglementierungen ob in der Baubranche, dem Gütertransport oder dem Gesundheits- oder Feuerwehrdienst sowohl in einem Land wie auch in Europa curricular-didaktisch einheitlich erfolgen. Und diese europäische Herausforderung kann und sollte hier noch dadurch gesteigert werden, dass dabei zudem z.B. die „Kompetenzorientierung“ (wie seit den letzten Jahren z.B. auch in Deutschland vom BiBB bei den „normalen“ Berufsausbildungen versucht) und/oder die „Outcome“ Orientierung mit der Vorgabe von Berufsqualifikationen als Lernergebnisse eine entscheidende curriculare Berücksichtigung findet. Hier im Gutachten wird

¹⁰⁷ Im Ansatz vergleichbar und teils bereits umgesetzt ist dies bei dem europäischen Konzept der Bachelor und Master Studiengänge, die heute weitgehend auf der Basis hochschuldidaktisch vergleichbarer Strukturen, Beschreibungen und Bewertungen (European Credit Transfer System - ECTS) von Studienmodulen entwickelt werden (sollten).

eindeutig letzteres favorisiert, da sich zur „Outcome“ Orientierung auch eine didaktische Verbindung zum „European Qualifications Framework“ (EQF; vgl. EK 2008) herstellen lässt und sich hierzu im Prinzip bereits alle Länder der EU auch auf ein europäisch einheitliches Qualifikationsmodell in einem mehrere Jahre dauernden schwierigen Prozess verständigt haben. Insofern soll auch hierauf bezogen die folgende generelle Empfehlung gegeben werden:

Zur Festlegung, Entwicklung und Beschreibung der zur beruflichen Reglementierung überwiegenen geforderten Ausbildungen, Unterweisungen, Kurse oder Lehrgänge usw. soll in den Ländern der EU statt der unstrukturierten Didaktik-Vielfalt ein möglichst europäisch einheitliches curricular-didaktisches Konzept genutzt werden. Dieses europäische Konzept sollte im didaktischen Kern statt z.B. der alten Vorgabe von Stoffkatalogen, Zielen oder Inhalten und Zeiten neu der „Outcome“ Orientierung mit der curricularen Vor- und Angabe von Berufsqualifikationen folgen. Und zur Beschreibung der Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau als zu erreichende Lernergebnisse sollte das mit dem EQF bereits europaweit akzeptierte einheitliche Qualifikationsmodell mit den drei Deskriptoren „knowledge, skills and competencies“ und den acht Niveaustufen zur Anwendung kommen (vgl. EK 2008).

Mit dieser Empfehlung wird trotz des „Umwegs“ der zur beruflichen Reglementierung „nur“ jeweils geforderten Ausbildung oder Unterweisung somit mittels der curricular-didaktischen „Outcome“ Orientierung dennoch der Versuch unternommen, dass die eigentlich geforderten Berufsqualifikationen hierbei als Anforderung zum Ausdruck kommen. Und da die neuen EQF Deskriptoren hier immer zugleich berücksichtigt werden sollen, werden die Berufsqualifikationen (zumindest zukünftig) zudem nach Inhalt und Niveau europäisch einheitlich und für alle Länder verständlich beschrieben. Gleichzeitig wird zu allen landesspezifischen Reglementierungen dann im Grundsatz besser als bisher der Zusammenhang zwischen den jeweils reglementierten einzelnen Tätigkeiten und den zur beruflichen Ausübung dieser Tätigkeiten entsprechend erforderlichen Berufsqualifikationen deutlich (siehe Abb. 31).

5.3 Verfahren der Anerkennung von Berufsqualifikationen bei reglementierten Berufen und Tätigkeiten in Deutschland und Dänemark

Die eigentlichen Problemfelder bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen sind nach allen Analysen und Beispielen eindeutig nur dort auszumachen, wo es zur Ausübung reglementierter Berufe und Tätigkeiten immer um den Nachweis und die Bewertung von jeweils im Ausland erworbener Berufsqualifikationen geht. Das heißt, alle Ergebnisse haben im Prinzip zu jeglichen reglementierten Berufen und Tätigkeiten ob in Deutschland und Dänemark zunächst gezeigt, dass der Nachweis und die Anerkennung von Berufsqualifikationen grundsätzlich immer dann kein Problem ist, wenn diese jeweils im „eigenen“ Land gefordert, erworben und dementsprechend genau danach nachgewiesen werden. Wird daher nach den Rechts- und Verwaltungsvorschriften einer landesspezifischen Reglementierung direkt oder indirekt als Berufsqualifikation z.B. eine Ausbildung, eine Meisterprüfung, ein Lehrgang, eine Unterweisung oder ein Fachkunde- oder Sachkunde-Nachweis gefordert, so ist auch deren didaktisch unterschiedliche Beschreibung nach Struktur, Inhalt und Niveau immer dann kein Problem, wenn entsprechend der Anforderung z.B. genau die Prüfung oder Unterweisung nachgewiesen wird und somit einfach anerkannt werden kann. Davon ausgehend liegt insofern auch immer dann eine völlig andere Situation zur Qualifikationsanerkennung vor, wenn z.B. in Deutschland eine Meisterprüfung gefordert wird und dazu eine in Dänemark erworbene Berufsqualifikation anerkannt werden soll. Entspre-

chendes gilt natürlich umgekehrt, wenn z.B. in Dänemark ein Lehrgang zu einem speziellen Gerüstbau gefordert wird und dazu eine in Deutschland erworbene Berufsqualifikation anerkannt werden soll.

Konkret angesprochen sind damit aber nochmals genau die Situationen, die zu den eigentlichen (Problem)Fällen der Anerkennung von Berufsqualifikationen gehören und zu denen im Prinzip die gesamte europäische Richtlinie 2005/36/EG „über die Anerkennung von Berufsqualifikationen“ letztlich allen Ländern der EU entsprechende Verfahren und „Systeme“ mit vielfältigen Hinweisen und Kriterien auf über 120 Seiten vorgegeben hat. Gibt es danach in Europa auch spätestens seit der Umsetzung der Richtlinie in den Ländern ab 2007 im Prinzip europäisch einheitliche Verfahren, nach denen für die reglementierten Berufe und Tätigkeiten die jeweils geforderten Berufsqualifikationen anzuerkennen sind, so war und ist dennoch in der Praxis der Anerkennungsverfahren von vielfältigen Problemen und Problemfeldern bis heute auszugehen. Und dies gilt hier nicht nur aber insbesondere auch in der Grenzregion Sønderjylland-Schleswig. Wie hierzu nun vertiefend und speziell das Gutachten mit all den Analysen und Beispielen gezeigt hat, haben diese Probleme und Problemfelder ihre Ursachen danach aber im Wesentlichen eher nicht in den europäisch ja inzwischen weitgehend einheitlichen Anerkennungsverfahren, sondern vielmehr in den überwiegend ganz landesspezifischen Verfahren und Konzepten zur Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten. Gibt es so auch z.B. in Deutschland oder Dänemark bei etlichen reglementierten Berufen und Tätigkeiten Probleme bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen, so liegt es eher nicht am jeweiligen Anerkennungsverfahren. Vielmehr liegt es zumeist daran, dass in Deutschland und Dänemark z.B. der Feuerwehrdienst zwar im Gesamtergebnis durchaus vergleichbar reglementiert ist, aber konkret und im Einzelnen in zumeist nicht völlig identischen Strukturen und Niveaustufen der Tätigkeiten und darauf bezogener Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen. Von daher passen oft die jeweils geforderten und nachgewiesenen Ausbildungen bzw. Berufsqualifikationen lediglich strukturell nicht ganz zusammen, so dass sich hier die Anerkennungsprobleme eher auf die unterschiedlichen Strukturen und Verfahren der je landesspezifischen Reglementierungen zurückführen lassen. Eine hierauf nochmals bezogene Erkenntnis ist daher:

Aufgrund der europäischen Richtlinie 2005/36/EG gibt es zwar in Europa zur Anerkennung von Berufsqualifikationen europäisch einheitliche Verfahren und „Systeme“, doch treffen diese auf die zumeist je landesspezifisch reglementierten Berufe und Tätigkeiten. Die hierdurch in den Anerkennungsverfahren entstehenden Probleme haben so auch ihre Ursachen eher nicht in diesen europäisch einheitlichen Verfahren, sondern in den unterschiedlichen Strukturen und Verfahren der Reglementierungen in den Ländern. Eine Empfehlung zur Veränderung und Revision der Richtlinie und damit der europäischen Anerkennungsverfahren in den Ländern ergibt sich daher auch hieraus keineswegs zwingend.

Eine weitgehende Vermeidung der Anerkennungsprobleme könnte hier aber zum einen durch die bei den so genannten „Sektor-Berufen“ genutzten Verfahren der „europäisch einheitlichen“ Reglementierung und damit der fast „automatischen“ Anerkennung von Berufsqualifikationen erfolgen. Eine darauf bezogene Empfehlung ist allerdings eher unrealistisch, so dass auch zum anderen hier auf die ja bereits oben zu den Strukturen und Verfahren der Reglementierungen in den Ländern dargestellten Erkenntnisse und gegebenen Empfehlungen zu verweisen ist.

Insofern ist hier abschließend zur Vermeidung der Anerkennungsprobleme einerseits nur nochmals kurz auf die Verbesserung der Verfahren und Konzepte zur Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten in den Ländern hinzuweisen. Denn eine Voraussetzung für ein Anerkennungsverfahren weitgehend ohne die vielfältig bekannten Probleme ist, dass die Anforderungs-

basis einer Reglementierung als Ausgangsgrundlage jeder Qualifikationsanerkennung in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften für alle transparent und damit möglichst europäisch einheitlich und verständlich ist. Das heißt, der berufliche Geltungsbereich einer Reglementierung muss zunächst im Einzelnen mit all den jeweils landesspezifisch reglementierten Tätigkeiten oder einzelnen beruflichen Tätigkeitsgruppen klar erkennbar und beschrieben sein. Nach den dazu bereits gegebenen Empfehlungen sollte zu dieser Berufs-, Tätigkeits- und Aufgabenbeschreibung einer Reglementierung ein möglichst einheitliches Konzept oder eine Tätigkeitstheorie Anwendung finden (siehe u.a. Abb. 31). Darauf bezogen müssen als konkrete Anforderungsbasis dann aber die dazu jeweils im Einzelnen geforderten Berufsqualifikationen oder Ausbildungen ebenso klar erkennbar und beschrieben sein. Nach den auch hierzu bereits gegebenen Empfehlungen sollten sich diese geforderten Berufsqualifikationen oder Ausbildungen curricular-didaktisch daher möglichst am europäisch abgestimmten Qualifikationsmodell zum EQF orientieren (siehe u.a. Abb. 31). Ist als Ausgangsgrundlage somit einerseits auch eine klare und verständliche Anforderungsbasis zu einer Reglementierung notwendig und erreichbar, so müssen andererseits als eine weitere Voraussetzung für ein eher unproblematisches Anerkennungsverfahren aber die Qualifikations- bzw. Ausbildungs- und Befähigungsnachweise ebenso für alle verständlich und damit möglichst europäisch einheitlich und in den Angaben transparent sein. Das heißt auch hier, dass die ja jeweils landes- und institutionsspezifischen Ausbildungs- und Befähigungsnachweise die damit im Einzelnen je erworbenen Berufsqualifikationen nach Inhalt und Niveau klar erkennbar und beschrieben ausweisen sollten. Denn wenn dies neben der notwendigen verständlichen Anforderungsbasis nicht als ebenso verständliche Nachweisbasis in den Anerkennungsverfahren als Ausgangs- und Bewertungsgrundlage gegeben ist, kann ja der vorzunehmende Ab- und Vergleich als Basis jeder positiven Anerkennung nicht wirklich sachgerecht bzw. qualifikationsbezogen erfolgen. Somit ist auch hierzu nochmals auf die oben bereits gegebenen Empfehlungen zu verweisen, dass sich curricular-didaktisch die landes- und institutionsspezifischen Ausbildungen wie die Qualifikations- bzw. Ausbildungs- und Befähigungsnachweise am Ansatz der Beschreibung von Lernergebnissen mit Berufsqualifikationen orientieren und dabei möglichst das europäisch abgestimmten Qualifikationsmodell zum EQF nutzen (siehe u.a. Abb. 31). Hier zusammengefasst führt dies nochmals zu folgender abschließenden Gesamtempfehlung:

Zur Vermeidung von Problemen bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen muss als eine zentrale Voraussetzung die Ausgangs- und Bewertungsgrundlage mit Blick auf die Anforderungs- wie auch Nachweisbasis verbessert werden. Zum einen müssen daher die zu den landesspezifisch reglementierten Berufen und Tätigkeiten geforderten Berufsqualifikationen oder Ausbildungen als Anforderungsbasis klar und verständlich nach Inhalt und Niveau beschrieben werden. Dabei sollten sie sich curricular-didaktisch möglichst am europäisch abgestimmten Qualifikationsmodell zum EQF orientieren. Zum anderen müssen auch in den landesspezifischen Qualifikations- bzw. Ausbildungs- und Befähigungsnachweisen die damit im Einzelnen je erworbenen Berufsqualifikationen als Nachweisbasis ebenso klar und verständlich nach Inhalt und Niveau beschrieben werden. Auch hierbei sollten sich die Länder curricular-didaktisch möglichst am europäisch abgestimmten Qualifikationsmodell zum EQF orientieren, da erst dadurch der Ab- und Vergleich als Anerkennungsbasis deutlich sachgerechter und direkt qualifikationsbezogen erfolgen kann. Diese wie die insgesamt gegebenen teils weitreichenden Empfehlungen sollten und könnten auch eine Grundlage für eine hier abschließend noch ebenso zu empfehlende neue europäische Richtlinie „über die Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten“ sein.

Literaturverzeichnis

AEUV - Europäische Union: Konsolidierte Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C 83 vom 30. März 2010, S. 47 - 200

AFKzV Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (Hrsg.): Feuerwehr-Dienstvorschrift 100 (FwDV 100) - Führung und Leitung im Einsatz. (02.06.2012)

AFKzV Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (Hrsg.): Feuerwehr-Dienstvorschrift 8 (FwDV 8) - Tauchen. überarbeitete Ausgabe 2004.

AFKzV Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (Hrsg.): Feuerwehr-Dienstvorschrift 7 (FwDV 7) - Atemschutz. Stand: 2002 mit Änderungen 2005. Heyrothsberge: 2005

AFKzV Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (Hrsg.): Feuerwehr-Dienstvorschrift 1 (FwDV 1) - Grundtätigkeiten Lösch- und Hilfeleistungseinsatz. Stand: September 2006 mit redaktionellen Änderungen bis März 2007. Bremen: 2006

AFKzV Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (Hrsg.): Feuerwehr-Dienstvorschrift 3 (FwDV 3) - Einheiten im Lösch- und Hilfeleistungseinsatz. Stand: Februar 2008. Kassel: 2008

AFKzV Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (Hrsg.): Feuerwehr-Dienstvorschrift 2 (FwDV 2) - Ausbildung der Freiwilligen Feuerwehren. Stand: Januar 2012. Lübeck: 2012

AFKzV Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (Hrsg.): Feuerwehr-Dienstvorschrift 500 (FwDV 500) - Einheiten im ABC – Einsatz. Lübeck: 2012

AFKzV Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (Hrsg.): Feuerwehr-Dienstvorschrift 10 (FwDV 10) - Die tragbaren Leitern. (02.06.2012)

AFKzV Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (Hrsg.): Feuerwehr-Dienstvorschrift 13/1 (FwDV 13/1) - Die Gruppe im technischen Hilfeleistungseinsatz. (02.06.2012)

AFKzV TH Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung (Hrsg.): Feuerwehr-Dienstvorschrift 3 (FwDV 3 TH) - Einheiten im Lösch- und Hilfeleistungseinsatz - Ergänzung. Stand: Februar 2008. Kassel: 2008

AltPflG Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz - AltPflG) vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1690), das zuletzt durch Artikel 29 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist.

APAG SH Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz Schleswig-Holstein (Hrsg.): Gesetz zur Durchführung des Altenpflegegesetzes und zur Ausbildung in der Altenpflegehilfe vom 24. Juni 2004. In: Gesetz- und Verordnungsblatt Schleswig-Holstein (GVObI. 2004, S. 152) verkündet am 12. Juni 2004

APOAPH SH Schleswig-Holstein (Hrsg.): Landesverordnung über die Ausbildung und Prüfung in der Altenpflegehilfe (APOAPH) vom 13.03.2012. In: Gesetz- und Verordnungsblatt Schleswig-Holstein (GVObI.) S. 355 verkündet am 29. März 2012

Arbeitsschutzbehörde; Arbejdstilsynet (Hrsg.): Sicherheit bei Gerüstarbeiten. URL: www.at.dk (31.05.2012)

Arbejdstilsynet - Arbeitsschutzbehörde (ed.): Wenn Sie in Dänemark arbeiten möchten. København: marts, 2010. URL: www.at.dk (10.08.2010)

AT - Arbejdstilsynet (Hrsg.): Bekendtgørelse om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer erhvervet i udlandet. BEK nr 647 af 26/06/2008, udgivet den 28. juni 2008 i Lovtidende A, zuletzt geändert durch BEK nr 1124 af 28/11/2011.

AT - Arbejdstilsynet (Hrsg.): Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer erhvervet i udlandet. BEK nr 1124 af 28/11/2011, udgivet den 7. dezember 2011 i Lovtidende A.

AT a - Beskæftigelsesministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om arbejdsmiljøfaglige uddannelser. BEK nr 1088 af 28/11/2011, udgivet den 1. december 2011 i Lovtidende A.

BA Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Methodenbericht. Klassifikation der Berufe 2010. Entwicklung und Ergebnis. Nürnberg: 28. September 2010

BA Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik. Beschäftigung nach Ländern in wirtschaftsfachlicher Gliederung (WZ 2008). 30. September 2011. Nürnberg: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, September 2011

BA Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010 - KLDB 2010 Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg: Bonifatius, März 2011

BA Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010 - KLDB 2010 Band 2: Definitivischer und beschreibender Teil. Nürnberg: Bonifatius, Mai 2011

BA Bundesagentur für Arbeit; IAB Institut für Arbeits- und Berufsforschung (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010 aktueller Entwicklungsstand 16. Juli 2010. Nürnberg: BA, 2010

Bayer Kühl, Ida: The Danish Qualification Framework for Lifelong Learning. Berlin: Danish Technological Institute, 22.10.2009

Benutzerleitfaden - Richtlinie 2005/36/EG: Alles, was Sie über die Anerkennung der Berufsqualifikationen wissen müssen. 66 FRAGEN 66 ANTWORTEN. URL: <http://ec.europa.eu> (02.06.2012)

Beredskabsstyrelsen (Hrsg.): Grunduddannelse Redning. (25.05.12)

Beredskabsstyrelsen (Hrsg.): Generelle bestemmelser for de kommunale redningsberedskabers uddannelsesvirksomhed. (24.05.12)

Beredskabsstyrelsen (Hrsg.): Redningsberedskabets Statistik 2011. URL: <http://brs.dk/viden/statistik/Documents/Redningsberedskabets%20Statistik%202011.pdf> (23.05.12)

Beredskabsstyrelsen a (Hrsg.): Funktionsuddannelse Indsats. (25.05.12)

BG BAU Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (Hrsg.): Baustein-Merkheft. Gerüstbauarbeiten (BG-Information BGI 5101). Berlin: BG BAU, überarbeitete Auflage 07/2010

BGF E Berufsgenossenschaft der Feinmechanik und Elektrotechnik (Hrsg.): BGG 944 (ZH1/175) Berufsgenossenschaftliche Grundsätze für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Ausbildungskriterien für festgelegte Tätigkeiten im Sinne der Durchführungsanweisungen zur BG-Vorschrift „Elektrische Anlagen und Betriebsmittel“ (BGV A2, bisherige VBG 4). Köln: Juli

BM - Beskæftigelsesministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler. BEK nr 1109 af 15/12/1992.

BM - Beskæftigelsesministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler. BEK nr 1109 af 15/12/1992.

BM - Beskæftigelsesministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om arbejde med stoffer og materialer. BEK nr 292 af 26/04/2001.

BM - Beskæftigelsesministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø. LBK nr 1072 af 07/09/2010, udgivet den 18. august 2010 i Lovtidende A.

BM - Beskæftigelsesministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om anvendelse af tekniske hjælpemidler. BEK nr 1095 af 28/11/2011, udgivet den 1. december 2011.

BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Verordnung zur Gleichstellung französischer Meisterprüfungszeugnisse mit Meisterprüfungszeugnissen im Handwerk vom 22. Dezember 1997 (BGBl. I S. 3324)

BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung; BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie; BMWA Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.): Liste der gleichwertigen Berufsbildungsabschlüsse. Deutschland - Österreich. Bonn, Berlin; Wien: BMBF, 2008

BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung; Bundeskanzlerin; Bundespräsident (Hrsg.): Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen. Vom 6. Dezember 2011. In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2011 Teil I Nr. 63, ausgegeben zu Bonn am 12. Dezember 2011, S. 2515ff

BMFSFJ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – AltPflAPrV). Vom 26. November 2002 In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2002 Teil I Nr. 81, ausgegeben zu Bonn am 29. November 2002, S. 4418ff

BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.): Verordnung über die für Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz geltenden Voraussetzungen für die Ausübung eines zulassungspflichtigen Handwerks. EU/EWR-Handwerk-Verordnung (EU/EWR HwV) vom 20. Dezember 2007 (BGBl. I S. 3075)

BMWi Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (Hrsg.): Dokumentation Anerkennung handwerklicher Berufsqualifikationen nach der EU-Anerkennungsrichtlinie. Berlin: Harzdruckerei Wernigerode GmbH, 2008 (Dokumentation Nr. 569)

BMWT Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie im Einvernehmen mit dem BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Verordnung über das Meisterprüfungsberufsbild und über die Prüfungsanforderungen in den Teilen I und II der Meisterprüfung im Gerüstbauer-Handwerk (Gerüstbauermeisterverordnung - GerüstbMstrV). Gerüstbauermeisterverordnung vom 12. Dezember 2000 (BGBl. I S. 1694), die durch Artikel 2 der Verordnung vom 17. November 2011 (BGBl. I S. 2234) geändert worden ist.

BrSchG SH Schleswig-Holstein (Hrsg.): Gesetz über den Brandschutz und die Hilfeleistungen der Feuerwehren (Brandschutzgesetz - BrSchG) Vom 10. Februar 1996 Kiel: letzte berücksichtigte Änderung: § 32 Abs. 5 geändert (Art. 9 Ges. v. 17.12.2010, GVObI. S. 789)

BUM Ministeriet for Børn og Undervisning (Hrsg.): Bekendtgørelse om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang bil, fly og andre transportmidler. BEK nr 383 af 26/04/2012, udgivet den 1. maj 2012 i Lovtidende A.

Bundesminister des Innern (Hrsg.): Erste Verordnung zum Sprengstoffgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 31. Januar 1991 (BGBl. I S. 169), die zuletzt durch Artikel 3 der Verordnung vom 26. November 2010 (BGBl. I S. 1643) geändert worden ist" Stand: Neugefasst durch Bek. v. 31.1.1991 I 169; zuletzt geändert durch Art. 3 V v. 26.11.2010 I 1643. Berlin: 26. November 2010

Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Gesetz über die Berufe in der Krankenpflege (Krankenpflegegesetz - KrPflG) vom 16. Juli 2003 (BGBl. I S. 1442), zuletzt geändert durch Artikel 12a des Gesetzes vom 17. Juli 2009 (BGBl. I S. 1990)

Clefsen, Lutz: Deutsch-dänische Berufsausbildungen - Probleme gegenseitiger Anerkennung. (Schreiben an das Regionskontor, Padborg) Kiel: Landesamt für soziale Dienste Schleswig-Holstein - Abt Gesundheitsschutz, 18.05.2010

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): BGV D23 Sprengkörper und Hohlkörper im Schrott (bisher VBG 111) vom 1. April 1978 in der Fassung vom 1. April 1982. Berufsgesellschaftliche Verordnung

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): BGV D27 Flurförderzeuge (bisher VBG 36) vom 1. Juli 1995, in der Fassung vom 1. Januar 1997. Berufsgesellschaftliche Verordnung

DGUV Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): BG-Grundsatz Ausbildung und Beauftragung der Fahrer von Flurförderzeugen mit Fahrersitz und Fahrerstand. BGG 925 September 2003 Aktualisierte Fassung November 2007

DIN Deutsches Institut für Normung e.V. (Hrsg.): DIN 14961:2001-03: Boote für die Feuerwehr. geändert durch DIN 14961/A1. Berlin: Beuth 2001

DIN Deutsches Institut für Normung e.V. (Hrsg.): DIN 14584:2002-12: Feuerwehrfahrzeuge - Zugeinrichtungen mit maschinellem Antrieb - Anforderungen, Prüfung. Berlin: Beuth 2002

DIN Deutsches Institut für Normung e.V. (Hrsg.): DIN 4420-3 Arbeits- und Schutzgerüste - Teil 3: Ausgewählte Gerüstbauarten und ihre Regelausführungen. Berlin: Beuth 2006

DIN Deutsches Institut für Normung e.V. (Hrsg.): DIN VDE 0132: Brandbekämpfung und Hilfeleistung im Bereich elektrischer Anlagen. Berlin: Beuth 2008

DS Danmarks Statistik (Udgifvet): DISCO-08 i lønstatistikken. København: Danmarks Statistik, Oktober 2009 (1. udgave)

EG - Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union: Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (Text von Bedeutung für den EWR). Amtsblatt Nr. L 255 vom 30/09/2005 S. 0022 - 0142

EG - Europäisches Parlament und der Rat: RICHTLINIE 2009/104/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 16. September 2009 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit. Amtsblatt Nr. L 260 vom 03/10/2009 S. 0005 - 0019

EK a Europäische Kommission (Hrsg.): Vorschlag für RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Verordnung [...] über die Verwaltungszusammenarbeit mithilfe des Binnenmarktinformationssystems. Brüssel: den 19.12.2011 KOM(2011) 883 endgültig 2011/0435 (COD)

EK b Europäische Kommission (Hrsg.): Modernisierung der Richtlinie über Berufsqualifikationen erleichtert qualifizierten Berufstätigen die Stellensuche in ganz Europa. Brüssel: PRESSEMITTEILUNG; 19.12.2011

EK c Europäische Kommission (Hrsg.): VERORDNUNG (EU) Nr. 213/2011 DER KOMMISSION vom 3. März 2011 zur Änderung der Anhänge II und V der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen . Amtsblatt Nr. L 059 vom 04/03/2011 S. 0004 - 0007

EK Europäische Kommission - GD Bildung und Kultur: Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR). Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008

EK Europäische Kommission (Hrsg.): COMMISSION STAFF WORKING PAPER IMPACT ASSESSMENT Accompanying the document Proposal for a DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL amending Directive 2005/36/EC on the recognition of professional qualifications and Regulation on administrative cooperation through the Internal Market Information System. Brüssel: XXX SEC(2011) 1558 Part II

EK Europäische Kommission (Hrsg.): GRÜNBUCH Überarbeitung der Richtlinie über Berufsqualifikationen (Text von Bedeutung für den EWR). Brüssel: KOM(2011) 367 endgültig; 22.6.2011

Engeström, Yrjö; Übersetzt und herausgegeben von Lisa Rosa: Entwickelnde Arbeitsforschung. Die Tätigkeitstheorie in der Praxis. Berlin: 2008 (International Cultural-historical Human Sciences hrsg. von Hartmut Giest und Georg Rückriem, Bd. 25)

Englmann, Bettina; Müller, Martina (Verfasserinnen); Tür an Tür - Integrationsprojekte GmbH (Hrsg.); : Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Augsburg: Pröll Druck, 2007

ESCO European Skills/Competences, qualifications and Occupations: Mandate Cross-sector Reference Group. (ESCO (2011) SEC 039 DRAFT) Creation Date: 03/10/2011

EU - Europäische Union: Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C 83 vom 30. März 2010, S. 389 - 403

EUV - Europäische Union: Konsolidierte Fassung des Vertrags über die Europäische Union. Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften C 83 vom 30. März 2010, S. 13 - 46

EWG - Der Rat der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.): Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit. (89/391/EWG), ABl. L 183 vom 29.6.1989, S. 1–8

EWG - Der Rat der Europäischen Gemeinschaften (Hrsg.): Richtlinie des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (konsolidierte Fassung 2008). 1989L0391 - 20081211

Forsvarsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om personel i redningsberedskabet. BEK nr 41 af 21/01/1998.

Forsvarsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om personel i redningsberedskabet. BEK nr 192 af 18/03/2008 udgivet den 18. marts 2008 i Lovtidende A.

GUV Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): Unfallverhütungsvorschrift Arbeitsmedizinische Vorsorge vom Januar 1993, in der Fassung vom Januar 1997. GUV-V A 4. München 1997

GUV Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): GUV-Informationen: Theorie und Praxis der Prävention - Sicherer Feuerwehrdienst. GUV-I 8558. München: 2000

GUV Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): GUV-V C 53 (bisher GUV 7.13) Unfallverhütungsvorschrift Feuerwehren vom Mai 1989, in der Fassung vom Januar 1997 mit Durchführungsanweisungen vom Juli 2003. Aktualisierte Ausgabe 2005. Köln: 2005

GUV Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): Prüfgrundsätze für Ausrüstung und Geräte der Feuerwehr. GUV-G 9102. Berlin: 2009

Hansen, Peter: Region Sønderjylland – Schleswig Pontifex. Brückenbauer - Brobygger für Region Syddanmark. Grenzpendlerzahlen. Padborg: Regionskontor & Infocenter, Präsentation 09.04.2010

HVBG Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften (Hrsg.): Arbeiten unter Spannung an elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln. BG-Regel BGR A3. Köln: Carl Heymanns Verlag, 2006

HwO Handwerksordnung: Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I S. 2095), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 17. Juli 2009 (BGBl. I S. 2091) geändert worden ist.

HwO Handwerksordnung: Handwerksordnung und ergänzende gesetzliche Vorschriften in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074; 2006 I 2095) zuletzt geändert durch Art.3 des Gesetzes zur Änderung gewerberechtlicher Vorschriften vom 11. Juli 2011 (BGBl. I S.1341). Stand: Juli, 2011

i-bar Industriens Branchearbejdsmiljøråd (ed.): Airbags og selestrammere - Branchevejledning og Checkliste. København: GCL, Februar 2003

ILO International Labour Office (Hrsg.): International Standard Classification of Occupations (ISCO-08). Group Definitions: Occupations in ICT. Geneva: 2008

ILO International Labour Office (Hrsg.): ISCO-08 Draft definitions. Geneva: Thursday, 9 July 2009

ISCED-97 UNESCO United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization: International Standard Classification of Education. ISCED 1997. Paris: November 1997

IU - Styrelsen for International Uddannelse (Hrsg.): Beretning for 2010 om vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelseskvalifikationer m.v. Kopenhagen: 2011

KEG - Kommission der Europäischen Gemeinschaften: RICHTLINIE 2004/57/EG DER KOMMISSION vom 23. April 2004 zur Definition pyrotechnischer Gegenstände und bestimmter Munition für die Zwecke der Richtlinie 93/15/EWG des Rates zur Harmonisierung der Bestimmungen über das Inverkehrbringen und die Kontrolle von Explosivstoffen für zivile Zwecke. Amtsblatt Nr. L 127 vom 29/04/2004 S. 0073 - 0080

KldB Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010 - alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Nürnberg: BA Statistik, Stand 15.03.2011

Klempert, Arne; Riesen, Ilona; Werner, Dirk; Zetzsche, Indre (Autoren): Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines berufs- und länderübergreifenden Informationsportals (Datenbank) zur Erschließung der Beschäftigungspotenziale von Migranten und Migrantinnen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi). Abschlussbericht – Zusammenfassung. Köln; Berlin; Bensheim: IDW, 31. Mai 2010

KMK ZENTRALSTELLE FÜR AUSLÄNDISCHES BILDUNGSWESEN (Hrsg.); Becker-Dittrich, Gerti (Verfasserin): Die Anerkennung beruflicher Qualifikationen in der EU, im EWR und in der Schweiz. Die Richtlinie 2005/36/EG zur Anerkennung von Berufsqualifikationen (i.d.F. der Richtlinie 2006/100/EG). Bonn: KMK, Oktober 2009

LAPOFeu SH Der Innenminister des Landes Schleswig-Holstein (Hrsg.): Landesverordnung über die Laufbahnen, Ausbildung und Prüfung der Fachrichtung Feuerwehr im Lande Schleswig-Holstein (LAPOFeu) Vom 30. November 2010. Kiel: 2010

Lembke, Julia (Autorin); Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. (Hrsg.): Anerkennung ausländischer Lehrerinnen- und Lehrerqualifikationen in Schleswig-Holstein - Bestandsaufnahme und Ratgeber. Kiel: Dezember 2010

MISH Innenministerium Schleswig-Holstein (Hrsg.): Vorschrift für die Ausbildung und Prüfung der hauptamtlichen Einsatz- und Führungskräfte in den Werkfeuerwehren in Schleswig-Holstein (APV-WFeu). Aufgrund § 42 Absatz 2 des Gesetzes über den Brandschutz und die Hilfeleistung der Feuerwehren (Brandschutzgesetz – BrSchG) vom 10. Februar 1996 (GVBl Schl.-H. S. 200) zuletzt geändert durch Gesetz vom 17. 12. 2010 (GVBl Schl.-H. S 789) wird folgende Ausbildungs- und Prüfungsvorschrift erlassen. Kiel: Stand 20. Oktober 2011

Pedersen, Allan Bruun; Danish Agency for International Education: Stellungnahme - Öffentliches Fachgespräch "Verbesserte Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufsqualifikationen" am 5. Juli 2010 - deutsche Übersetzung, englische Fassung (Original). Berlin: 5. Juli 2010

Petersen, A. Willi : Berufe und Berufsfelder: Systematisierungen aus internationaler und nationaler Sicht. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann, 2005, S. 68 - 76

Petersen, A. Willi, Clausen, Peter; Maschmann, Alexander: Identifizierung von Problemfeldern bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen und Vergleich der Systeme der beruflichen Erstausbildung in Deutschland und Dänemark - vor dem Hintergrund der Verbesserung der Mobilität von Fachkräften und Auszubildenden auf dem Arbeitsmarkt. Flensburg: biat - Universität Flensburg, November 2010

RetAssG Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Rettungsassistentengesetz vom 10. Juli 1989 (BGBl. I S. 1384), das zuletzt durch Artikel 19 des Gesetzes vom 2. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2686) geändert worden ist.

RetSanAPrV MV Der Sozialminister des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Hrsg.): Verordnung über die Ausbildung und Prüfung von Rettungssanitätern (Rettungssanitäterausbildungsverordnung - RetSanAPrV) Vom 19. Dezember 1995, letzte berücksichtigte Änderung: § 2 geändert durch Verordnung vom 19. Februar 2010 (GVObI. M-V S. 129)

Richtlinie 2006/123/EG - Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union: Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt. Amtsblatt Nr. L 376 vom 27/12/2006 S. 0036 - 0068

SbStG SH Ministerin für Soziales, Gesundheit, Familie, Jugend und Senioren (Hrsg.): Gesetz zur Stärkung von Selbstbestimmung und Schutz von Menschen mit Pflegebedarf oder Behinderung (Selbstbestimmungsstärkungsgesetz - SbStG) Pflegegesetzbuch Schleswig-Holstein - Zweites Buch Vom 17. Juli 2009, letzte berücksichtigte Änderung: § 9 geändert (Artikel 25 Ges. v. 17.12.2010, GVObI. S. 789)

SbStG-DVO Minister für Arbeit, Soziales und Gesundheit (Hrsg.): Landesverordnung über stationäre Einrichtungen nach dem Selbstbestimmungsstärkungsgesetz (SbStG-Durchführungsverordnung - SbStG-DVO) Vom 23. November 2011.

SGB XI Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Sozialgesetzbuch (SGB) - Elftes Buch (XI) - Soziale Pflegeversicherung (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014), das

zuletzt durch Artikel 13 Absatz 27 des Gesetzes vom 12. April 2012 (BGBl. I S. 579) geändert worden ist.

SIK - Sikkerhedsstyrelsen (Hrsg.): Bekendtgørelse om indførsel, fremstilling, opbevaring, overdragelse, erhvervelse og anvendelse af fyrværkeri og andre pyrotekniske artikler. BEK nr 1424 af 16/12/2009, udgivet den 23. december 2009 i Lovtidende A.

SM - Socialministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om kvalitetsstandarder og frit valg af leverandør af personlig og praktisk hjælp m.v. BEK nr 299 af 25/03/2010, udgivet den 30. marts 2010 i Lovtidende A.

SM - Socialministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse af lov om social service. LBK nr 904 af 18/08/2011, udgivet den 20. august 2011 i Lovtidende A.

Sønderborg Kommune a (Hrsg.): Personlig hjælp og pleje Kvalitetsstandard. URL: <http://www.sonderborgkommune.dk> (05.05.12)

Sønderborg Kommune b (Hrsg.): Psykisk pleje og omsorg Kvalitetsstandard. URL: <http://www.sonderborgkommune.dk> (05.05.12)

Sønderborg Kommune b (Hrsg.): Psykisk pleje og omsorg Kvalitetsstandard. URL: <http://www.sonderborgkommune.dk> (05.05.12)

Sonntag, Karlheinz (Hrsg.): Arbeitsanalyse und Technikentwicklung. Köln: Bachem, 1987

SprengG Bundesminister des Innern (Hrsg.): Sprengstoffgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. September 2002 (BGBl. I S. 3518), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 64 des Gesetzes vom 22. Dezember 2011 (BGBl. I S. 3044) geändert worden ist. Berlin: 22.12.2011

StBA Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Personensystematik. Klassifizierung der Berufe - Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen - (Alphabetisches Stichwortverzeichnis) Ausgabe 2010. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, 2010

Styrelsen for Social Service (Hrsg.): Kvalitetsstandarder på ældreområdet En redskabskasse til arbejdet. URL: www.servicestyrelsen.dk (09.05.12)

SUM - Sundhedsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse af lov om autorisation af sundhedspersoner og om sundhedsfaglig virksomhed. LBK nr 877 af 04/08/2011, udgivet den 9. august 2011 i Lovtidende A.

SUM a - Sundhedsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om EU- og EØS-statsborgeres adgang til udøvelse af virksomhed som autoriseret sundhedsperson. BEK nr 49 af 13/01/2010, udgivet den 19. januar 2010 i Lovtidende A.

SUM b - Sundhedsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om ikke-autoriserede persongrupper inden for sundhedsvæsenet, der er omfattet af Sundhedsvæsenets Disciplinærnævns virksomhed. BEK nr 1448 af 15/12/2010, udgivet den 17. december 2010 i Lovtidende A.

SUM c - Sundhedsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse af sundhedsloven. LBK nr 913 af 13/07/2010, udgivet den 15. juli 2010 i Lovtidende A.

UM - Undervisningsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om uddannelsen til professionsbachelor i sygepleje. BEK nr 29 af 24/01/2008, udgivet den 29. januar 2008 i Lovtidende A.

UM - Undervisningsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang sundhed, omsorg og pædagogik. BEK nr 149 af 25/02/2011, udgivet den 26. februar 2011 i Lovtidende A.

UM a Undervisningsministeriet (Hrsg.): Bekendtgørelse om uddannelserne i den erhvervsfaglige fællesindgang transport og logistik. BEK nr 202 af 09/03/2011, udgivet den 15. marts 2011 i Lovtidende A.

Undervisningsministeriet (Hrsg.): Den danske kvalifikationsramme for livslang læring (DKR). København: Undervisningsministeriet, 2009 (1. udgave, 2. oplag)

VMBG Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften (Hrsg.); Peiffer, Olaf: Fahrzeug-Instandhaltung. BG-Information BGI 550. Hannover: Vereinigung der Metall-Berufsgenossenschaften, 2005

Westdeutscher Handwerkskammertag, (V.i.S.d.P.); Nolten, Reiner (Hrsg.): Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise. Leitfaden für Beratungs- und Anerkennungsstellen. Lindlar: Siebel Druck & Grafik, 2008

Glossar

AT	Arbejdstilsynet
AFKzV	Ausschuss Feuerwehrangelegenheiten, Katastrophenschutz und zivile Verteidigung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BB	Berufsbildung, Berufsausbildung
BEK	Bekendtgørelse
BG	Berufsgenossenschaft
DE	Deutschland
DK	Dänemark (Danmark)
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DISCO-08	Dansk klassifikation over arbejdsfunktioner 2008
DKR	Danske kvalifikationsramme for livslang læring
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EQF	European Qualifications Framework
EG	Europäische Gemeinschaft
EOS	European Occupational Standards
EU	Europäische Union - European Union
EUR	Erhvervsuddannelsesrådet - Berufsbildungsbeirat
EUD	Erhvervsuddannelse - alternierende berufliche Erstausbildung
FwD	Feuerwehrdienstvorschrift
HwK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
IHK	Industrie- und Handelskammer
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupation
IU	International Uddannelse - Danish Agency for International Education (neu: UI Styrelsen for Universiteter og Internationalisering)
KldB 2010	Klassifikation der Berufe 2010
KMK	Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
LBK	Bekendtgørelse af lov
RLP	Rahmenlehrplan
StBA	Statistischen Bundesamt

SOSU	Social- og sundhedsuddannelserne - Ausbildung im Sozial und Gesundheitswesen
VET	Vocational Education and Training
VO	Verordnung

Anhang

A 1	Reglementierte Berufe und Qualifikationsanerkennung (DE/DK).....	154
A 2	Literatur zur Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten (DE/DK).....	164

A 1 Reglementierte Berufe und Qualifikationsanerkennung (DE/DK)

128 Reglementierte Berufe mit Link zur „zuständigen Stelle“ in Deutschland
Altenpflegehelfer/in
Altenpfleger/in
Apotheker/in - Erteilung der Approbation
Apotheker/in - Erteilung der Berufserlaubnis
Apotheker/in - Fachapothekerausbildung, Weiterbildung
Architekt/in
Arzt/Ärztin - Erteilung der Approbation
Arzt/Ärztin - Erteilung der Berufserlaubnis
Arzt/Ärztin - Facharztausbildung, Weiterbildung
Arzthelfer/in (seit 1.8.2006 medizinische/r Fachangestellte/r)
Augenoptiker - Meister/in
Bäcker - Meister/in
Bergführer/in
Boots- und Schiffbauer - Meister/in
Brunnenbauer - Meister/in
Buchprüfer/in, vereidigte/r
Büchsenmacher - Meister/in
Chirurgiemechaniker - Meister/in
Dachdecker - Meister/in
Diätassistent/in
Dolmetscher/in
Elektromaschinenbauer - Meister/in
Elektrotechniker - Meister/in
Ergotherapeut/in
Erzieher/in
Fahrlehrer/in
Feinwerkmechaniker - Meister/in
Fleischer - Meister/in
Forstwirtschaftliche Berufe
Frisör - Meister/in
Garten- und Landschaftsarchitekt/in
Gerüstbauer - Meister/in
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in
Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in
Gesundheits- und Krankenpfleger/in
Glasbläser und Glasapparatebauer - Meister/in
Glaser - Meister/in
Handwerksberufe, Fortbildungs- und Meisterqualifikationen im Handwerk
Haus- und Familienpfleger/in
Hebamme/Entbindungspfleger
Heilerziehungspfleger/in
Heilpädagoge/-pädagogin

128 Reglementierte Berufe mit Link zur „zuständigen Stelle“ in Deutschland
Heilpraktiker/in
Hörgeräteakustiker - Meister/in
Industrie-, Handels- und Dienstleistungsberufe / Fortbildungsqualifikationen
Informationstechniker - Meister/in
Ingenieur - Genehmigung zum Führen der Berufsbezeichnung Beratender Ingenieur/in
Ingenieur - Genehmigung zum Führen der Berufsbezeichnung Ingenieur / Ingenieurin
Innenarchitekt/in
Installateur und Heizungsbauer - Meister/in
Journalist/in
Kälteanlagenbauer - Meister/in
Karosserie- und Fahrzeugbauer - Meister/in
Kaufmännische Berufe und Fortbildungsqualifikationen
Kinderkrankenschwester/-pfleger (seit 1.1.2004 Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in)
Klempner - Meister/in
Konditor - Meister/in
Kraftfahrzeugmechaniker - Meister/in
Krankenpflegehelfer/in
Krankenschwester/-pfleger (seit 1.1.2004 Gesundheits- und Krankenpfleger/in)
Landmaschinenmechaniker - Meister/in
Landwirtschaftliche Berufe
Lebensmittelchemiker/in
Lehrer/in
Logopäde/Logopädin
Maler und Lackierer - Meister/in
Masseur/in und medizinische/r Bademeister/in
Maurer und Betonbauer - Meister/in
Medizinische/r Fachangestellte/r
Medizinisch-technische/r Assistent/in für Funktionsdiagnostik
Medizinisch-technische/r Laboratoriumsassistent/in
Medizinisch-technische/r Radiologieassistent/in
Metallbauer - Meister/in
Ofen- und Luftheizungsbauer - Meister/in
Orthopädieschuhmacher - Meister/in
Orthopädietechniker - Meister/in
Orthoptist/in
Osteopath/in
Patentanwalt/-anwältin
Patentanwaltsfachangestellte/r
Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r
Pharmazeutisch-technische/r Assistent/in
Physiotherapeut/in
Podologe/Podologin
Psychotherapeut/in, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut/in - Erteilung der Approbation
Psychotherapeut/in, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut/in - Erteilung der Berufserlaubnis
Psychotherapeut/in, Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeut/in - Weiterbildung

128 Reglementierte Berufe mit Link zur „zuständigen Stelle“ in Deutschland
Psychotherapeut/in, psychologische/r - Erteilung der Approbation
Psychotherapeut/in, psychologische/r - Erteilung der Berufserlaubnis
Psychotherapeut/in, psychologische/r - Weiterbildung
Pyrotechniker/in
Rechtsanwalt/-anwältin
Rechtsanwalt/-anwältin, europäische/r - Eignungsprüfung nach EuRAG
Rettungsassistent/in
Schornsteinfeger - Meister/in
Seiler - Meister/in
Skilehrer/in
Snowboardlehrer/in
Sozialarbeiter/Sozialarbeiterin
Sozialpädagoge/-pädagogin
Sprengmeister/in (Sprengberechtigter)
Stadtplaner/in
Steinmetz und Steinbildhauer - Meister/in
Steuerberater/in
Steuerfachangestellte/r
Straßenbauer - Meister/in
Stuckateur - Meister/in
Taucher/in
Techniker/in
Tierarzt/-ärztin - Erteilung der Approbation
Tierarzt/-ärztin - Erteilung der Berufserlaubnis
Tierarzt/-ärztin - Fachtierarztausbildung, Weiterbildung
Tierarzhelfer/in (seit 1.8.2006 Tiermedizinische/r Fachangestellte/r)
Tiermedizinische/r Fachangestellte/r
Tischler - Meister/in
Übersetzer/in
Vermessungstechniker/in
Veterinärmedizinisch-technische/r Assistent/in
Vulkaniseur und Reifenmechaniker - Meister/in
Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer - Meister/in
Wirtschaftsprüfer/in
Zahnarzt /-ärztin - Erteilung der Approbation
Zahnarzt/-ärztin - Erteilung der Berufserlaubnis
Zahnarzt/-ärztin - Fachzahnarztausbildung, Weiterbildung
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r
Zahntechniker - Meister/in
Zimmerer - Meister/in
Zweiradmechaniker - Meister/in

Abb. A- 1: 128 Reglementierte Berufe mit Link zur „zuständigen Stelle“ in Deutschland
(<http://www.anabin.de/default.htm> (20.11.2011))

Ca. 110 Lovregulerede erhverv under lov om adgang til udøvelse af visse erhverv	
Myndighed (Behörde)	Erhverv (Erwerbsberuf)
Arbejdstilsynet	Arbejde med asfaltmaterialer
	Arbejde med epoxy og isocyanater
	Arbejde med styren
	Arbejde med svejsning
	Arbejde på naturgasanlæg
	Asbestnedrivning
	Elevatormontør
	Fører af gaffelstabler
	Fører af gaffeltruck
	Fører af teleskoplæsser
	Kedelpasser
	Koordinator på byggepladser
	Kranfører
	Kølemontør
	Polyesterstøbning
Stilladsopstiller	
Beredskabsstyrelsen	Brandmand
	Brandteknisk byggesagsbehandler
	Holdleder i redningsberedskabet
	Indsatsleder i redningsberedskabet
Energistyrelsen	Ansvarlig for boreoperationer på offshoreanlæg m.v.
	Arbejde med asbest på offshoreanlæg
	Arbejde med biologiske agenser på offshoreanlæg
	Arbejde med opstilling af stilladser på offshoreanlæg
	Arbejde med styren på offshoreanlæg
	Arbejde med svejsning på offshoreanlæg
	Arbejde som elinstallatør på offshoreanlæg
	Arbejde som gaffeltruckfører samt fører af gaffelstabler på offshoreanlæg
	Arbejde som kranfører på offshoreanlæg m.v.
	Arbejdsleder for arbejde med epoxy og isocyanater på offshoreanlæg m.v.
	Brandmand på offshoreanlæg m.v.
	Brandslukningsleder på offshoreanlæg m.v.
	Energikonsulent
	Førstehjælper på offshoreanlæg m.v.
	Grundlæggende sikkerhedsuddannelse for alle ansatte på offshoreanlæg m.v.
	Helikopterdækleder på offshoreanlæg m.v.
Offshore Medic	
Operatørens repræsentant på offshoreanlæg m.v.	
Redningsbådsfører m.v. på offshoreanlæg m.v.	
Teknisk ekspert til eftersyn af kedel- og varmeanlæg	

Ca. 110 Lovregulerede erhverv under lov om adgang til udøvelse af visse erhverv	
Myndighed (Behörde)	Erhverv (Erwerbsberuf)
	Underviser i sikkerheds- og sundhedsarbejde på offshoreanlæg m.v.
Erhvervs- og Byggestyrelsen	Bygningssagkyndig
	Ejendomsmægler
	Skorstensfejer
Erhvervs- og Byggestyrelsen/IDA	Anerkendt statiker
Erhvervs- og Selskabsstyrelsen	Dispachør
	Registreret revisor
	Statsautoriseret revisor
	Translatør og tolk
Finanstilsynet	Aktuar
	Forsikringsformidler
Justitsministeriet, Civil- og Politiafdelingen	Advokat
	Autoriseret kontrollør ved bestemte idrætsbegivenheder
Kort- og Matrikelstyrelsen	Landinspektør
Lodstilsynet	Lods
Lægemiddelstyrelsen	Farmaceut
	Farmakonom
Miljøstyrelsen	Ansæt på deponeringsanlæg
	Erhvervsmæssig anvendelse af godkendelsespligtige kemiske bekæmpelsesmidler til beskyttelse, bekæmpelse og regulering af plantevækst
	Støjmålinger og -beregninger
Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration	Lærer i dansk for voksne udlændinge
Naturstyrelsen	Brøndborer
	Driftsleder på renseanlæg
	Rottebekæmpelse
Plantedirektoratet	Dyrker af genetisk modificerede afgrøder
Psykolognævnet	Autoriseret psykolog
	Psykolog - beskyttet titel
Rigspolitiet	Dørmand i virksomheder med alkoholbevilling
	Kørelærer
	Vagtvirksomhed
Sikkerhedsstyrelsen	Autoriseret elinstallatør
	Festfyrværker
	Gas-, vand- og sanitetsmester
	Kloakmester
	Vand- og sanitetsmester
Styrelsen for International Uddannelse	Lærer i de gymnasiale uddannelser (stx, hf, hhx og htx)
	Lærer i folkeskolen
Sundhedsstyrelsen	Ambulanceassistent

Ca. 110 Lovregulerede erhverv under lov om adgang til udøvelse af visse erhverv	
Myndighed (Behörde)	Erhverv (Erwerbsberuf)
	Ambulancebehandler
	Ambulancebehandler med særlig kompetence
	Bandagist
	Bioanalytiker
	Ergoterapeut
	Fodterapeut
	Fysioterapeut
	Jordemoder
	Kiropraktor
	Klinisk diætist
	Klinisk tandtekniker
	Kontaktlinseoptiker
	Læge
	Optiker
	Radiograf
	Social- og sundhedsassistent
	Speciallæge
	Specialsygeplejerske
	Specialtandlæge
	Sygeplejerske
	Tandlæge
	Tandplejer
Søfartsstyrelsen	Erhvervsdykker
	Fisker
	Fiskeskipper
	Maskinchef (på fiskeskibe)
	Maskinmester (på fiskeskibe)
	Skibsassistent/matros og motormand
	Skibskok
	Styrmand (i fiskeskibe)
	Øvrige erhverv, hvor der af Søfartsstyrelsen kræves et sikkerhedskursus af ca. 3 dages varighed

Abb. A- 2: „Zuständige Stellen“ mit ca. 110 reglementierten „Berufen“ in Dänemark
(IU 2011, S. 28)

Indhold

1. Resume.....	3
Om beretningen.....	5
2. Anerkendelse til ikke-lovregulerede erhverv og uddannelse.....	6
Vurdering af udenlandske uddannelseskvalifikationer.....	6
Almindelige vurderinger.....	7
Vurderinger til brug for greencardafgørelser.....	12
Sikring af dokumenters ægthed.....	16
Afgangsgivende eksaminer.....	17
Ph.d.-ansøgnelser.....	18
Afrika-konference.....	18
Internationalt samarbejde.....	19
Kvalifikationsnet.....	21
Transparens og sammenlignelighed.....	24
3. Anerkendelse til lovregulerede erhverv.....	27
Introduktion.....	27
Erhverv og myndigheder.....	28
De kompetente myndigheders afgørelser.....	30
Udråklingen inden for de enkelte erhverv.....	31
Sagsbehandlingsret.....	33
Pilgrimsrejse vurdering.....	34
Tjenesteydere fra EU/EØS-lande.....	35
Koordinatorfunktionen.....	36
Kontaktpunktfunktionen.....	37
Revision af anerkendelsesdirektivet.....	39
Det danske formandskab 2012.....	41

Beretning for 2010 om vurdering og anerkendelse af udenlandske uddannelseskvalifikationer m.v.

Abb. A-3: Bericht 2010 über die Bewertung und Anerkennung von ausländischen Ausbildungsqualifikationen in Dänemark

RICHTLINIE 2005/36/EG DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 7. September 2005

über die Anerkennung von Berufsqualifikationen

(Text von Bedeutung für den EWR)

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 40, Artikel 47 Absatz 1, Artikel 47 Absatz 2 Sätze 1 und 3 und Artikel 55,

auf Vorschlag der Kommission ⁽¹⁾,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ⁽²⁾,

gemäß dem Verfahren des Artikels 251 des Vertrags ⁽³⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c des Vertrages ist die Beseitigung der Hindernisse für den freien Personen- und Dienstleistungsverkehr zwischen den Mitgliedstaaten eines der Ziele der Gemeinschaft. Dies bedeutet für die Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten insbesondere die Möglichkeit, als Selbstständige oder abhängig Beschäftigte einen Beruf in einem anderen Mitgliedstaat als dem auszuüben, in dem sie ihre Berufsqualifikationen erworben haben. Ferner sieht Artikel 47 Absatz 1 des Vertrags vor, dass Richtlinien für die gegenseitige Anerkennung der Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstigen Befähigungsnachweise erlassen werden.

(2) Nach der Tagung des Europäischen Rates in Lissabon vom 23. und 24. März 2000 hat die Kommission eine Mitteilung „Eine Binnenmarktstrategie für den Dienstleistungssektor“ vorgelegt, die insbesondere darauf abzielt, die Erbringung von Dienstleistungen innerhalb der Gemeinschaft ebenso einfach zu machen wie innerhalb eines Mitgliedstaats. Nach Annahme der Mitteilung „Neue europäische Arbeitsmärkte — offen und zugänglich für alle“ durch die Kommission hat der Europäische Rat auf seiner Tagung vom 23. und 24. März 2001 in Stockholm die Kommission beauftragt, für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates im Jahr 2002 spezifische Vorschläge für ein einheitlicheres, transparenteres und flexibleres System der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen zu unterbreiten.

⁽¹⁾ ABL C 181 E vom 30.7.2002, S. 183.

⁽²⁾ ABL C 61 vom 14.3.2003, S. 67.

⁽³⁾ Stellungnahme des Europäischen Parlaments vom 11. Februar 2004 (ABL C 97 E vom 22.4.2004, S. 230), Gemeinsamer Standpunkt des Rates vom 21. Dezember 2004 (ABL C 58 E vom 8.3.2005, S. 1) und Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 11. Mai 2005 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht), Beschluss des Rates vom 6. Juni 2005.

(3) Diese Richtlinie gibt Personen, die ihre Berufsqualifikationen in einem Mitgliedstaat erworben haben, Garantien hinsichtlich des Zugangs zu demselben Beruf und seiner Ausübung in einem anderen Mitgliedstaat unter denselben Voraussetzungen wie Inländern; sie schließt jedoch nicht aus, dass der Migrant nicht diskriminierende Ausübungsvoraussetzungen, die dieser Mitgliedstaat vorschreibt, erfüllen muss, soweit diese objektiv gerechtfertigt und verhältnismäßig sind.

(4) Es ist angezeigt, zur Erleichterung des freien Dienstleistungsverkehrs besondere Vorschriften zu erlassen, durch die die Möglichkeiten zur Ausübung beruflicher Tätigkeiten unter der im Herkunftsmitgliedstaat erworbenen Berufsbezeichnung erweitert werden. Für Dienstleistungen der Informationsgesellschaft, die im Fernabsatz erbracht werden, gilt neben dieser Richtlinie noch die Richtlinie 2000/31/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2000 über bestimmte rechtliche Aspekte der Dienste der Informationsgesellschaft, insbesondere des elektronischen Geschäftsverkehrs, im Binnenmarkt ⁽⁴⁾.

(5) Da für die zeitweilige und gelegentliche grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen einerseits und für die Niederlassung andererseits jeweils unterschiedliche Regelungen gelten, sollten für den Fall, dass sich der Dienstleister in den Aufnahmemitgliedstaat begibt, die Kriterien für die Unterscheidung zwischen diesen beiden Konzepten genauer bestimmt werden.

(6) Im Rahmen der Erleichterung der Erbringung von Dienstleistungen ist der öffentlichen Gesundheit und Sicherheit sowie dem Verbraucherschutz unbedingt Rechnung zu tragen. Daher sollten spezifische Bestimmungen für reglementierte Berufe vorgesehen werden, die die öffentliche Gesundheit oder Sicherheit berühren und deren Angehörige vorübergehend oder gelegentlich grenzüberschreitende Dienstleistungen erbringen.

(7) Die Aufnahmemitgliedstaaten können erforderlichenfalls im Einklang mit dem Gemeinschaftsrecht Meldevorschriften erlassen. Diese Vorschriften sollten nicht zu einer unverhältnismäßig hohen Belastung der Dienstleister führen und die Ausübung des freien Dienstleistungsverkehrs nicht behindern oder weniger attraktiv machen. Die Notwendigkeit derartiger Vorschriften sollte regelmäßig unter Berücksichtigung der Fortschritte, die bei der Schaffung eines Gemeinschaftsrahmens für eine behördliche Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten erzielt worden sind, überprüft werden.

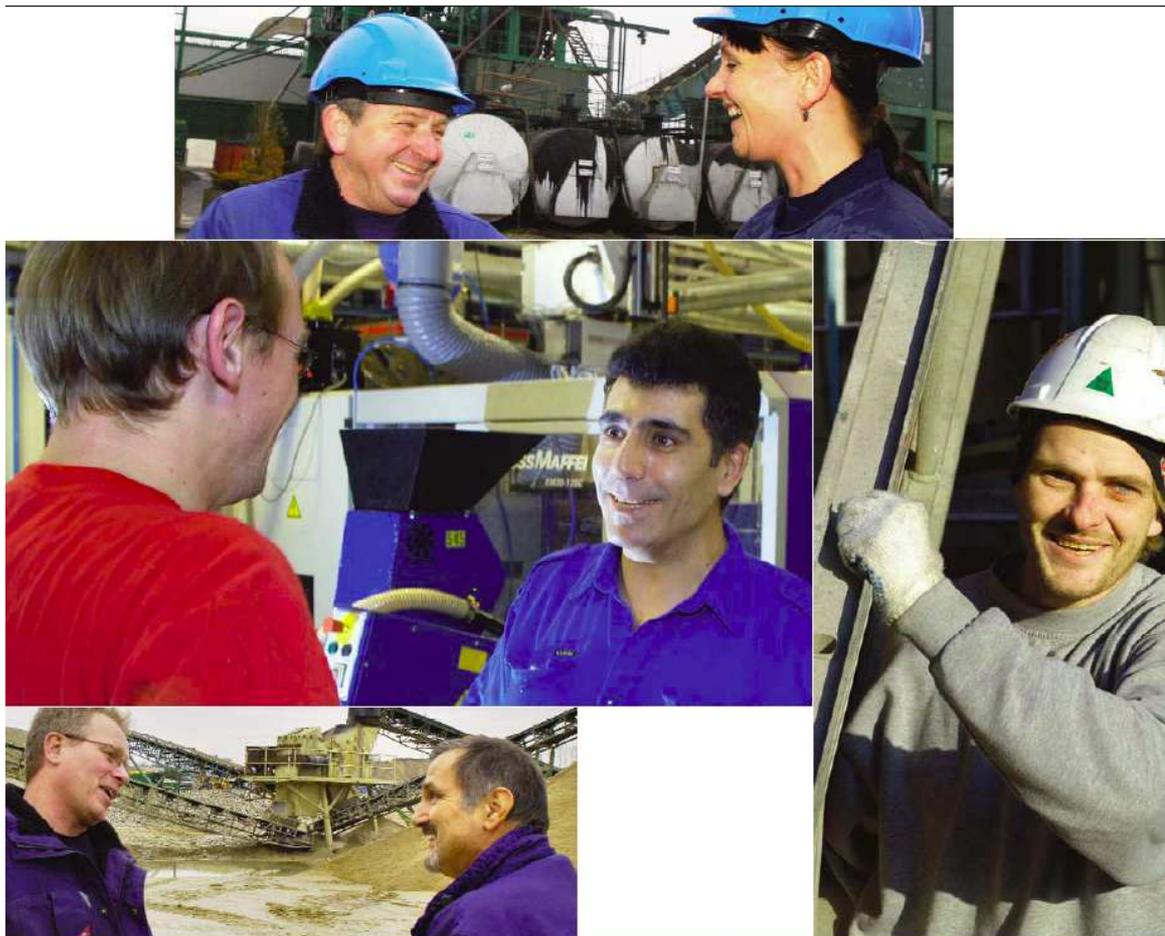
⁽⁴⁾ ABL L 178 vom 17.7.2000, S. 1.

Abb. A- 4: Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (121 Seiten)



Abb. A- 5: Dokumentation Anerkennung handwerklicher Berufsqualifikationen nach der EU-Anerkennungsrichtlinie (2008, 88 Seiten)

Wenn Sie in Dänemark arbeiten möchten



**Arbejds
sikkerheds
myndigheden**

Telefon 70 12 12 88
E-mail: at@at.dk
www.at.dk



Abb. A- 6: Wenn Sie in Dänemark arbeiten möchten (2010, 8 Seiten)

A 2 Literatur zur Reglementierung von Berufen und Tätigkeiten (DE/DK)



Impressum:

Herausgeber:
Berufsgenossenschaft
der Bauwirtschaft
Hildegardstraße 29-30
10715 Berlin
Internet: www.bgbau.de

Konzeption und Gestaltung:
COMMON
Gesellschaft für Kommunikation
und Öffentlichkeitsarbeit mbH,
60486 Frankfurt
Internet: www.common.de
E-Mail: info@common.de

Druck:

© Berufsgenossenschaft
der Bauwirtschaft

07/2008

Abruf-Nr. BGI 5101

Abb. A- 7: Baustein-Merkheft. Gerüstbauarbeiten - BG-Information BGI 5101 (2008, 34 Seiten)

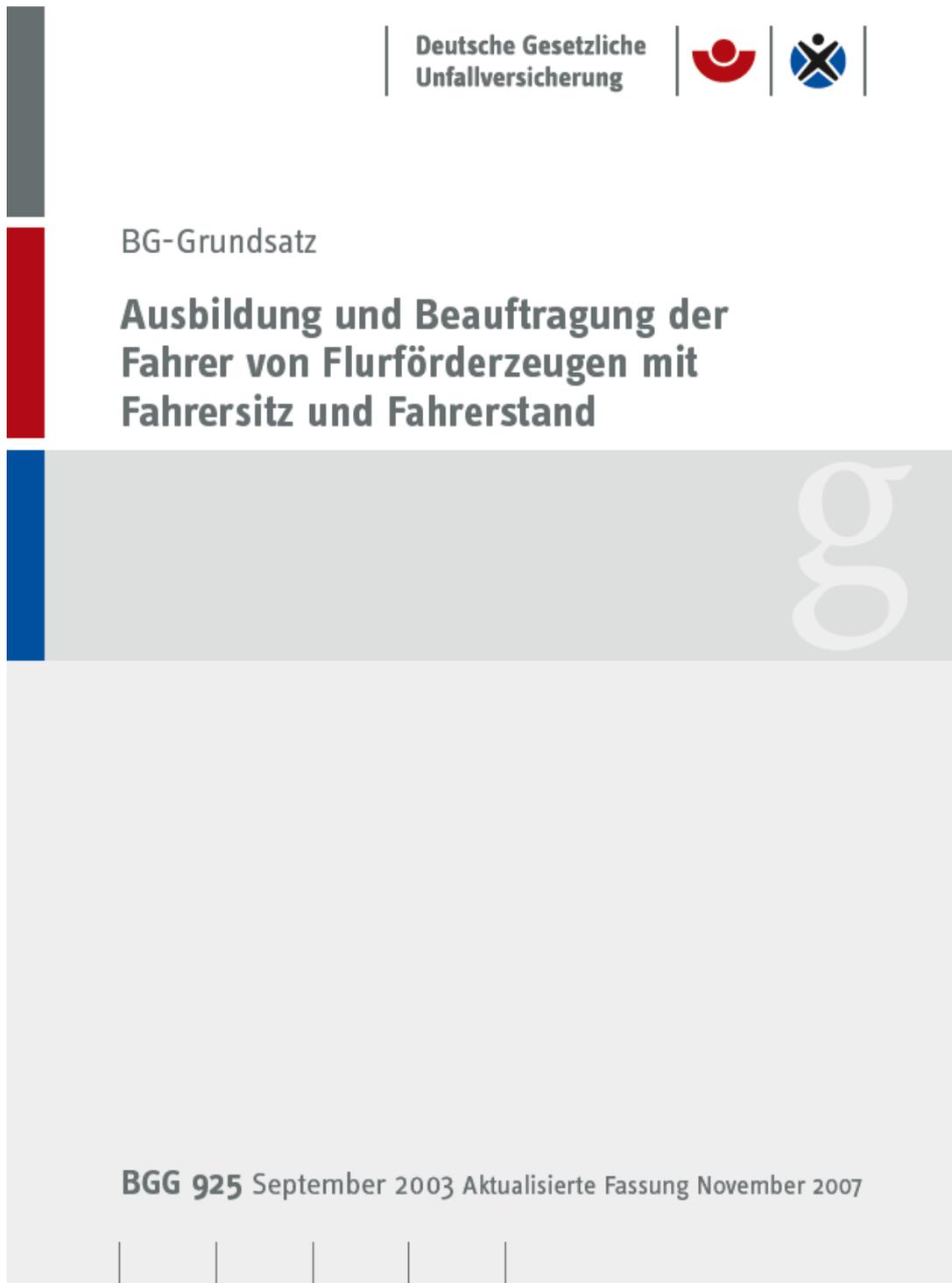


Abb. A- 8: Ausbildung und Beauftragung der Fahrer von Flurförderzeugen mit Fahrersitz und Fahrerstand BGG 925 (2003 aktualisierte Fassung 2007, 40 Seiten)



Abb. A- 9: Dänische "Gaffelstablere" ?



Abb. A- 10: Dänische "Gaffelstabler" ?



Abb. A- 11: Dänische "Gaffeltrucks" ?

18 Arbeiten an Airbag- und Gurtstraffersystemen

Aufgabe derartiger Systeme ist es, den Fahrer bzw. Beifahrer vor den bei einem Unfall entstehenden Energien weitgehend zu schützen. Dazu ist es erforderlich, dass der Airbag bzw. Gurtstraffer innerhalb von 30 Millisekunden wirksam wird. Erreicht wird dieses Ziel durch die Verwendung eines Treibsatzes, in der Regel pelletiertes Natriumazid. Dieser gilt als Explosivstoff im Sinne des Sprengstoffgesetzes (SprengG).

Nach § 14 des Sprengstoffgesetzes ist der Umgang oder Verkehr mit diesen Systemen der zuständigen Behörde – Gewerbeaufsichtsamt oder Amt für Arbeitsschutz – anzuzeigen.

Arbeiten an den Systemen im Reparaturfall dürfen nur von Personen mit qualifizierter Ausbildung durchgeführt werden, die dazu benannt und geschult sind.

Gemäß § 5 Sprengstoffgesetz sind die einbaufertigen Airbag- und Gurtstraffereinheiten der Unterklasse T1 zugeordnet und müssen von der Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) zugelassen werden. Zulassungsbedingungen sind u. a. der Umgang mit diesen Einheiten ausschließlich durch **geschultes Personal**.

Art und Umfang dieser Schulung ist offiziell nicht definiert. Von der BAM wird ein Zeitumfang von mindestens sechs Stunden empfohlen.

Bild 18-1: Airbag – Zündung im eingebauten Zustand

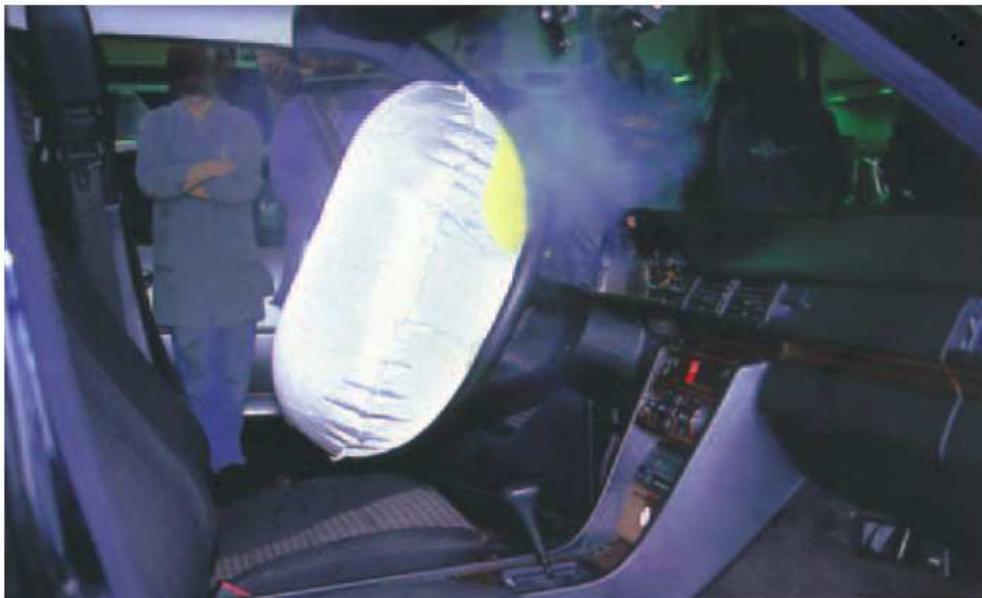


Abb. A- 12: Ausschnitt - Fahrzeug-Instandhaltung. BG-Information BGI 550 (2005, 99 Seiten)



Abb. A- 13: Airbags og selestrammere - Branchevejledning og Checkliste (2003, 12 Seiten)



Abb. A- 14: Arbeiten unter Spannung an elektrischen Anlagen und Betriebsmitteln. BG-Regel BGR A3 (2006, 36 Seiten)

Feuerwehrberufe: Brandmeisteranwärter/innen u.ä.

Das Personal der Feuerwehr wird für ein sehr vielfältiges Aufgabenfeld qualifiziert. Neben guter Sprachkompetenz sind vor allem logisches Denken, die Befähigung zum Zuhören und Lernen sowie Arbeitstempo und Belastbarkeit von Bedeutung.

Zu diesen Leistungsbereichen sind in der schriftlichen Prüfung verschiedene Aufgaben zusammengestellt. Sie werden von allen in festen, gleichen Zeiten - je nach Aufgabe zwischen drei und zwanzig Minuten - bearbeitet und nach gleichen Maßstäben ausgewertet. Dadurch schalten wir Zufallseinflüsse aus und sichern allen BewerberInnen die gleiche Chance.

Folgende Aufgabentypen gehören z.B. dazu:

- Rechtschreibung/Satzzeichen*
Sie müssen in einem Text Rechtschreibfehler finden und Satzzeichen an den richtigen Stellen eintragen.
- Merkfähigkeit*
Sie müssen etwas auswendig lernen und später das Gelernte wiedergeben.
- Definitionen*
Ein Begriff wird in einem Satz umschrieben. Sie müssen den Begriff finden.
- Sprachliche Gegensätze*
Sie suchen zu einem vorgegebenen Begriff den Gegensatz.
- Figurentest*
Aus fünf Figuren suchen sie die Figur aus, die nicht zu den übrigen vier Figuren passt.
- Überschlagsrechnen*
Beispiel: In welchem Zahlenbereich liegt das Ergebnis der Rechnung $2,3560384 \times 19,000000365$?
- Mathematik Grundkenntnisse*
Sie lösen Aufgaben aus den Bereichen Grundrechenarten, Dreisatz-, Prozent- und Zinsrechnung.
- Tempo und Sorgfalt*
Sie müssen unter Zeitdruck Namen und Zahlen auf ihre Übereinstimmung prüfen und dabei zeigen, dass Sie sich auch nach einer längeren Anstrengung noch gut konzentrieren können.
- Technische Bildaufgaben*
Technische Sachverhalte werden bildlich dargeboten. Dazu ist eine Frage formuliert, zu der die richtige Antwort zu finden ist.
- Chemisch-biologische Bildaufgaben (nur für technisch-praktische Berufe)*
Sachverhalte aus der Chemie und Biologie werden anschaulich dargestellt. Fragen zu Eigenschaften von Stoffen, Tieren und Pflanzen müssen beantwortet werden.

Abb. A- 15: Fachlicher Eignungstest für Feuerwehrberufe (3,5 Std.) - neben dem körperlichen und psychischen Belastbarkeitstest (Quelle: IfP Köln 2011, S. 2)



Abb. A- 16: Unfallverhütungsvorschrift Feuerwehren GUV-V C53 (2005, 30 Seiten)

GUV-I 8558 (bisher GUV 50.0.10)
GUV-Informationen
Theorie und Praxis der Prävention



Sicherer Feuerwehrdienst
Für Feuerwehrangehörige bei Übung und Einsatz



Abb. A- 17: Sicherer Feuerwehrdienst (Prävention) GUV-I 8558 (2000, 46 Seiten)