

Projekt Triple Win

# Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland – unser nachhaltiger Ansatz



**Bundesagentur für Arbeit**  
Zentrale Auslands-  
und Fachvermittlung (ZAV)



Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

**AUSGANGSSITUATION:**

## **Viele offene Stellen – zu wenig qualifiziertes Personal**

Der Fachkräftemangel in der Kranken- und Altenpflege ist in Deutschland fast flächendeckend sichtbar. Bereits heute sind rund 30.000 offene Stellen zu verzeichnen, denen lediglich gut 21.000 arbeitslose Fachkräfte gegenüberstehen. In einer immer älter werdenden Gesellschaft und dem damit einhergehenden ansteigenden Personalbedarf in der Pflege wird sich dieser Fachkräftemangel weiter verschärfen. Experten rechnen damit, dass bis 2025 rund 150.000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt werden. Vor diesem Hintergrund haben die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH als komplementäre Strategie zu Maßnahmen im Inland ein gemeinsames Projekt ins Leben gerufen, in dem Pflegekräfte aus geeigneten Herkunftsländern für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen, vorqualifiziert und bei ihrer Integration begleitet werden.

**TRANSPARENT UND FAIR:**

## **Potentiale nutzen – Bedarfe sichern**

Faire und transparente Vermittlungsverfahren stellen sicher, dass die Interessen aller Beteiligten gewahrt werden. Unerwünschte Nebeneffekte von Arbeitsmigration wie Lohndumping oder eine Verschuldung der Fachkräfte werden konsequent vermieden. Projektbeteiligte Arbeitgeber und Fachkräfte können sich auf einen eingespielten Prozess aus einer Hand mit transparenten Abläufen verlassen. Damit fördert das Projekt arbeitsmarkt- und entwicklungspolitische Ziele und setzt zugleich die Idee einer Willkommens- und Anerkennungskultur konkret um.

## TRIPLE WIN –

# Drei Gewinner

- **Deutschland und seine Arbeitgeber der Pflege:** Das Projekt Triple Win leistet durch die Besetzung freier Arbeitsstellen in Deutschland einen gesellschaftlichen Beitrag. Damit eine schnelle Einarbeitung der Fachkräfte bei deutschen Arbeitgebern sowie eine spätere Anerkennung der ausländischen Qualifikationen erfolgen kann, wurde sichergestellt, dass die fachliche Ausbildung in den Partnerländern qualitativ hoch und mit der deutschen Ausbildung vergleichbar ist. Vor diesem Hintergrund bestehen Kooperationen mit den Partnerländern Serbien und Bosnien-Herzegowina sowie mit den Philippinen und Tunesien.
- **Herkunftsländer:** Im Projekt Triple Win werden die Interessen der Herkunftsländer gewahrt. Bei der Auswahl der Partnerländer orientierten wir uns an dem Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und verzichteten auf eine Anwerbung von Fachkräften aus Ländern, die selbst eine Mangelsituation im Bereich Pflege aufweisen. So soll gesichert werden, dass kein Brain Drain erzeugt wird, das heißt, dass durch die Vermittlung nach Deutschland kein Pflegenotstand in den Herkunftsländern hervorgerufen wird. Darüber hinaus verbindet die GIZ das Management dieses Projekts mit Elementen aus ihren entwicklungspolitischen Programmen und fördert den Transfer von Know-how, das entwicklungspolitische Diasporaengagement und Remittances. Ein gemeinsames Monitoring des Projektes mit den lokalen Partnerverwaltungen wird vorgenommen.
- **Fachkräfte:** Das Projekt Triple Win bietet ausländischen Fachkräften, die aufgrund mangelnder Perspektiven auf dem heimischen Arbeitsmarkt nach einer Beschäftigung im Ausland streben, eine Erweiterung ihres beruflichen und persönlichen Horizonts. Die Zuwanderung der Fachkräfte ist dann erfolgreich, wenn die berufliche und gesellschaftliche Integration gelingt. Im Projekt Triple Win wird die Integration phasenübergreifend, das heißt bereits im Herkunftsland, unterstützt und begleitet. Eine gezielte Integrationsbegleitung führt diesen Prozess in Deutschland fort und wird schließlich durch den Abschluss des Berufsanzerkennungsverfahrens für die Fachkräfte nachhaltig gesichert.



### **PHASE 1:**

#### **Arbeitgeberberatung**

- Informationen zur Einstellung von Fachkräften aus Drittstaaten
- Beratung zu Gesamtprozess und Anerkennung



### **PHASE 2:**

#### **Fachkräftevermittlung**

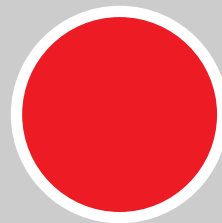
- Transparentes Auswahlverfahren vor Ort (gleiche Basisqualifikationen der Teilnehmer)
- Auswahl der Projektteilnehmer
- Auswahl durch Arbeitgeber vor Ort oder Telefon/Skype



### **PHASE 3:**

#### **Vorbereitung vor Einreise**

- Sprachkurse bis Niveau B1 GER
- 4-tägiger Pflegefachkurs und Orientierungstag
- Vorbereitungsworkshop für Arbeitgeber zu Integration und Anerkennung



### **PHASE 4:**

#### **Nach der Einreise**

- Eintägige Behörden- oder Freizeitbegleitung
- Hotline für die Fachkräfte
- Zusätzliche Angebote auf Anfrage (z. B. Vorbereitungskurse zur Anerkennung)





## PROZESSE UND LEISTUNGEN DES PROJEKTES

# Ablauf des Projekts

Grundlage des Projekts sind Vermittlungsabsprachen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer. Dies gewährleistet ein partnerschaftliches Management der Fachkräftegewinnung.

### Phase 1: Arbeitgeberberatung

Arbeitgeber werden beraten zu den zentralen Themen:

- Einstellung von Fachkräften aus Drittstaaten
- Ablauf und Planung des Triple Win-Gesamtprozesses
- Beratung zu Anerkennungsverfahren, Curricula und best practice

### Phase 2: Fachkräfteauswahl und -gewinnung

- Die Partnerverwaltung des Herkunftslandes gestaltet das Bewerbungsverfahren vor Ort in Absprache mit der ZAV und prüft die Bewerbungen nach formalen Kriterien. Die GIZ unterstützt die Verfahren.
- Die ZAV stellt die persönliche, fachliche und sprachliche Qualifikation des Bewerbers durch persönliche Auswahlgespräche fest.
- Die ZAV schlägt Arbeitgebern passgenaue Kandidaten vor, die diese in persönlichen Interviews auswählen.
- Fachkräfte sowie Arbeitgeber werden während des Vermittlungsprozesses von der ZAV beraten und unterstützt.



### **Phase 3: Vorbereitung vor der Einreise**

- Mit ihren internationalen Büros begleitet die GIZ Fachkräfte bei Qualifizierung, Ausreise und Integration.
- Vor Einreise nach Deutschland werden im Herkunftsland Sprachkurse bis zum Niveau B1, ein 4-tätiger Pflegefachkurs sowie ein 1-tägiger Orientierungskurs (Leben in Deutschland) organisiert.
- Für den Arbeitgeber erfolgen eine individuelle Beratung zum Integrationsprozess (u.a. weiterführender Deutschkurs, Einarbeitung, interkulturelle Fragestellungen) sowie die Koordination des Anerkennungsprozesses.
- In einem halbtägigen Integrationsworkshop beim Arbeitgeber wird eine individuell zugeschnittene Planung des Integrationsprozesses aufgestellt.

### **Phase 4: Nach der Einreise**

- Nach erfolgter Einreise der Fachkräfte begleitet die GIZ die Fachkräfte an einem Tag bei Behördengängen oder führt eintägige Freizeitbegleitung durch.
- Im ersten Jahr in Deutschland steht für die Fachkräfte und Arbeitgeber bis zur Anerkennung eine durch die ZAV betreute Hotline zur Verfügung, an die sie sich bei offenen Fragen oder Problemen wenden können.
- Zusätzliche Leistungen: Auf Anfrage bieten wir auch zusätzliche Angebote an, wie die Koordinierung und Durchführung von Kursen zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung zur Anerkennung.

Nach der Anerkennung ihres ausländischen Abschlusses liegen die Voraussetzungen für einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland vor.

### **Finanzierung:**

Die Teilnahme für Arbeitgeber kostet 4.000 Euro pro Fachkraft. Dieser Betrag enthält die Leistungen der GIZ inklusive Umsatzsteuer (Koordination, sprachliche und fachliche Vorbereitung, Integrationsbegleitung in Deutschland). Vom Arbeitgeber werden darüber hinaus die Reisekosten zum Beschäftigungsort für die Fachkraft getragen. Zu weiteren Kosten im Rahmen der Anerkennung in Deutschland berät das Projekt Triple Win Sie gerne.

## Kontakt:

### Projekt Triple Win

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5

65760 Eschborn

T +49 6196 79 - 3588

F +49 6196 79 - 808013

E-Mail: [triplewin@cimonline.de](mailto:triplewin@cimonline.de)

[www.triple-win-pflegekraefte.de](http://www.triple-win-pflegekraefte.de)





## Kranke und Unfallverletzte nach Altersgruppen und Geschlecht

Insgesamt

Frauen

Männer

### Ergebnisse des Mikrozensus 2013

Alter von ... bis unter ... Jahren	Bevölkerung <sup>1</sup>		Auskunfts- quote	Kranke und Unfallverletzte		
	insgesamt	mit Angaben zur Gesundheit		insgesamt	hiervon	
					Kranke	Unfallverletzte
	in 1 000		% <sup>2</sup>			
unter 5	3 359	2 623	78,1	14,8	14,3	0,5
5 bis 10	3 499	2 755	78,7	10,2	9,5	0,7
10 bis 15	3 757	2 977	79,2	8,8	7,8	1,0
15 bis 20	3 991	3 151	79,0	9,0	7,9	1,1
20 bis 25	4 600	3 581	77,9	11,2	10,0	1,3
25 bis 30	4 851	3 738	77,0	13,2	12,1	1,1
30 bis 35	4 976	3 879	78,0	13,6	12,5	1,1
35 bis 40	4 690	3 666	78,2	13,9	12,9	1,0
40 bis 45	5 843	4 571	78,2	14,1	13,1	1,0
45 bis 50	6 780	5 337	78,7	14,6	13,5	1,0
50 bis 55	6 431	5 146	80,0	16,1	15,0	1,1
55 bis 60	5 583	4 580	82,0	18,8	17,6	1,2
60 bis 65	5 104	4 332	84,9	18,1	17,1	1,0
65 bis 70	3 995	3 457	86,5	17,6	16,6	0,9
70 bis 75	4 896	4 327	88,4	21,1	20,0	1,1
75 und mehr	8 257	7 099	86,0	28,2	26,8	1,4
Insgesamt	80 611	65 219	80,9	16,2	15,1	1,1

<sup>1</sup> Hochrechnung anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis Zensus 2011.

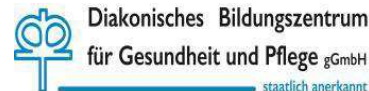
<sup>2</sup> Bezogen auf die Bevölkerung mit Angaben über die Gesundheit.

/ = Keine Angaben da Zahlenwert nicht sicher genug.

Die Tabelle zum Thema "Kranke und Unfallverletzte nach Altersgruppen Ergebnisse des Mikrozensus 2013" mit weiteren Informationen findet sich auch im Informationssystem der Gesundheitsberichterstattung.

## Informationen zu den gewonnenen Azubis (Stand: 19.09.2017)

### Verbundprojekt diakonischer Einrichtungen im Raum Freiburg: “Geflüchtete *für die Ausbildung in der Altenpflege gewinnen*“

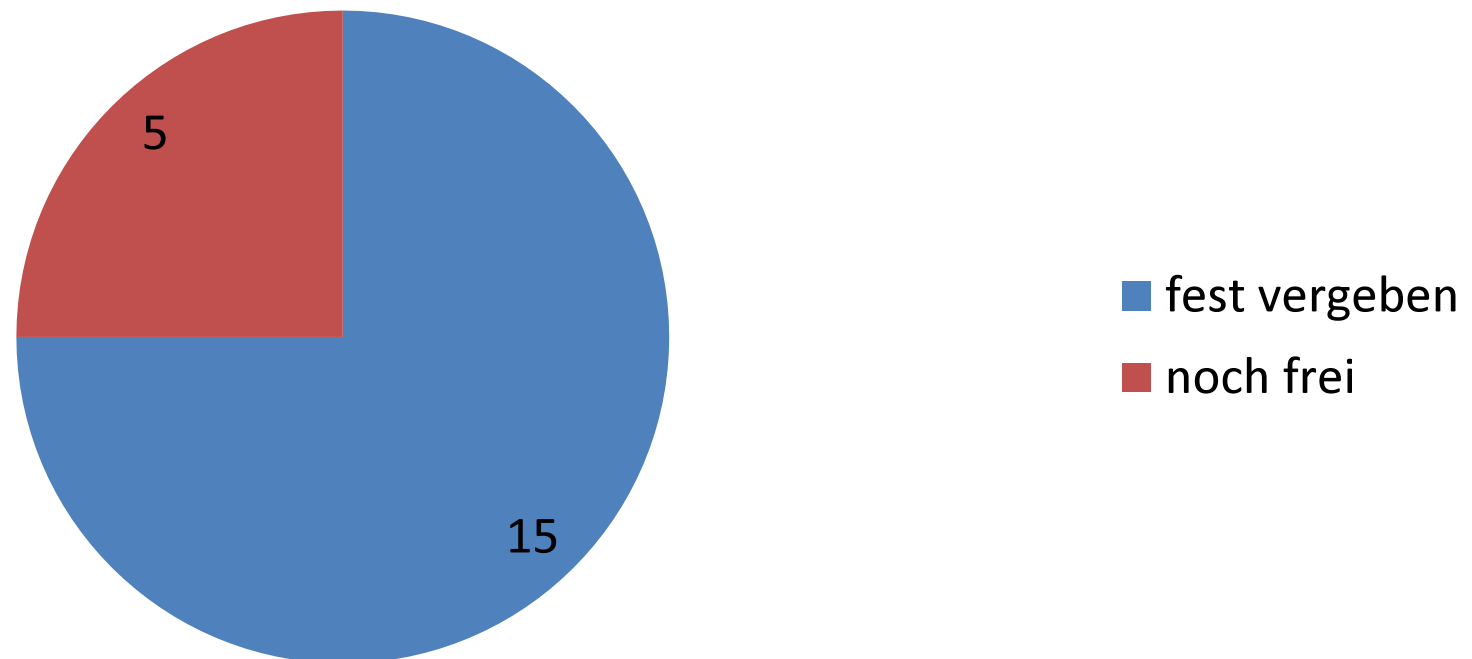


Unterstützt durch das Ministerium für  
Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau



## (1) Verbundprojekt diakonischer Einrichtungen im Raum Freiburg: *“Geflüchtete für die Ausbildung in der Altenpflege gewinnen“*

20 verfügbare Ausbildungsplätze (gesamt)



**Hinweis:** Die nachfolgenden Tabellen gehen von der Grundgesamtheit von 15 Personen aus, d.h. die 5 vakanten Plätze werden in die Angaben nicht einbezogen!

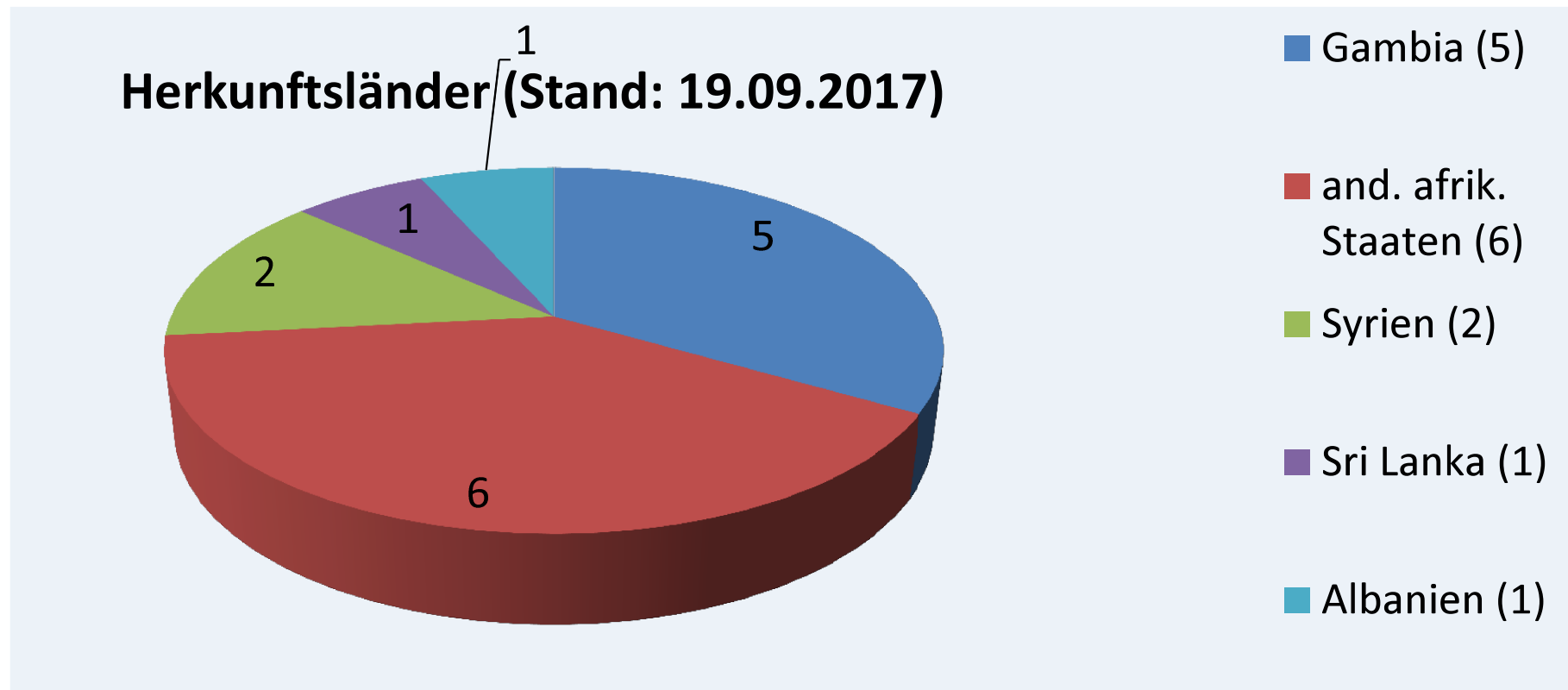
---

**(2) Verbundprojekt diakonischer Einrichtungen im Raum Freiburg:  
“Geflüchtete für die Ausbildung in der Altenpflege gewinnen”  
- Allgemeine Informationen zu den gewonnenen Azubis -**

**Durchschnittsalter**  
31,5 Jahre

**Geschlecht:**  
80 % Männer  
(entspricht 12 Personen)  
  
20 % Frauen  
(entspricht 3 Personen)

### (3) Verbundprojekt diakonischer Einrichtungen im Raum Freiburg: “Geflüchtete für die Ausbildung in der Altenpflege gewinnen“

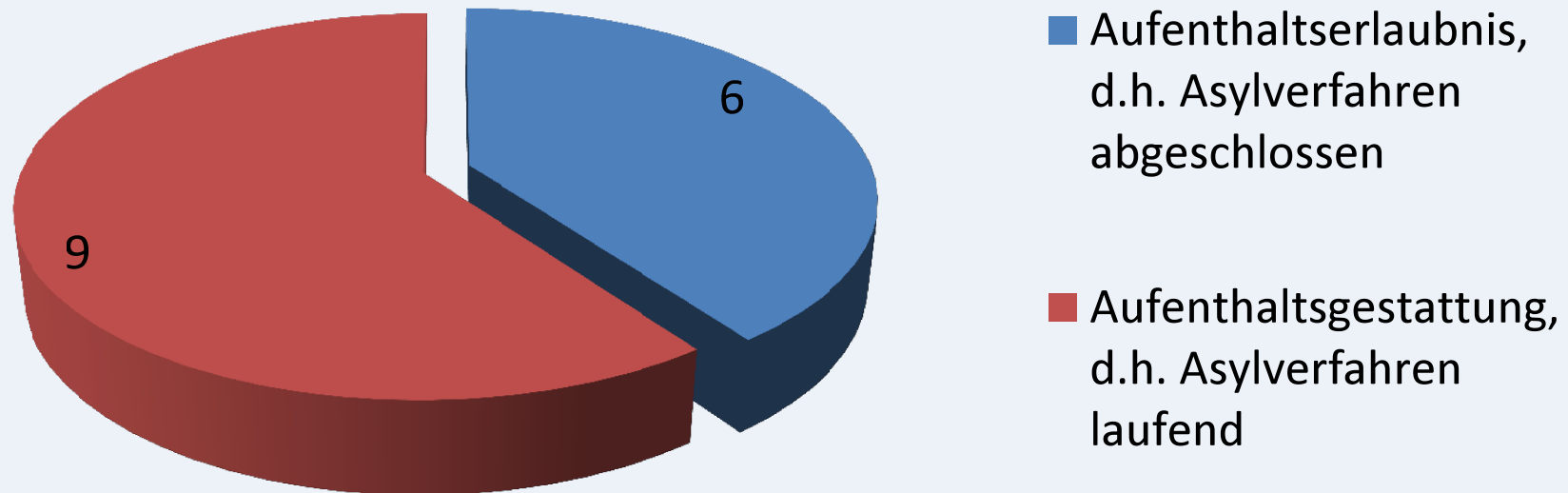


Fazit: 73 % der (bisher feststehenden) Azubis sind aus afrikanischen Herkunftstaaten (fast die Hälfte davon aus Gambia); nur zwei Azubis stammen aus Syrien.



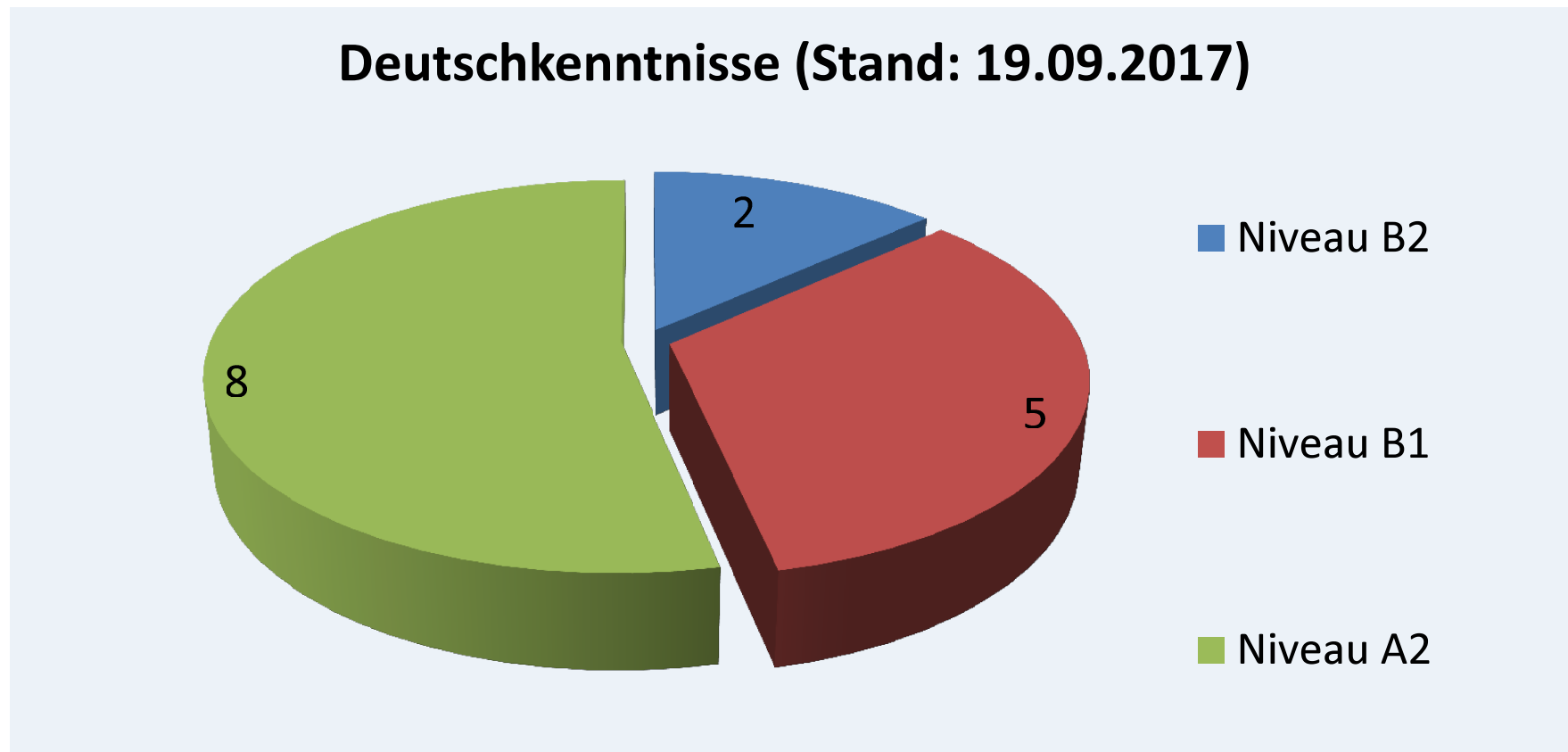
#### (4) Verbundprojekt diakonischer Einrichtungen im Raum Freiburg: “Geflüchtete für die Ausbildung in der Altenpflege gewinnen“

##### Aufenthaltsstatus (Stand: 19.09.2017)



Fazit: 60 % (9 Personen) der feststehenden Azubis befinden sich noch im laufenden Asylverfahren; 20 % (3 Personen) haben gegen negative BAMF-Bescheide Klage vor dem Verwaltungsgericht Freiburg eingelegt

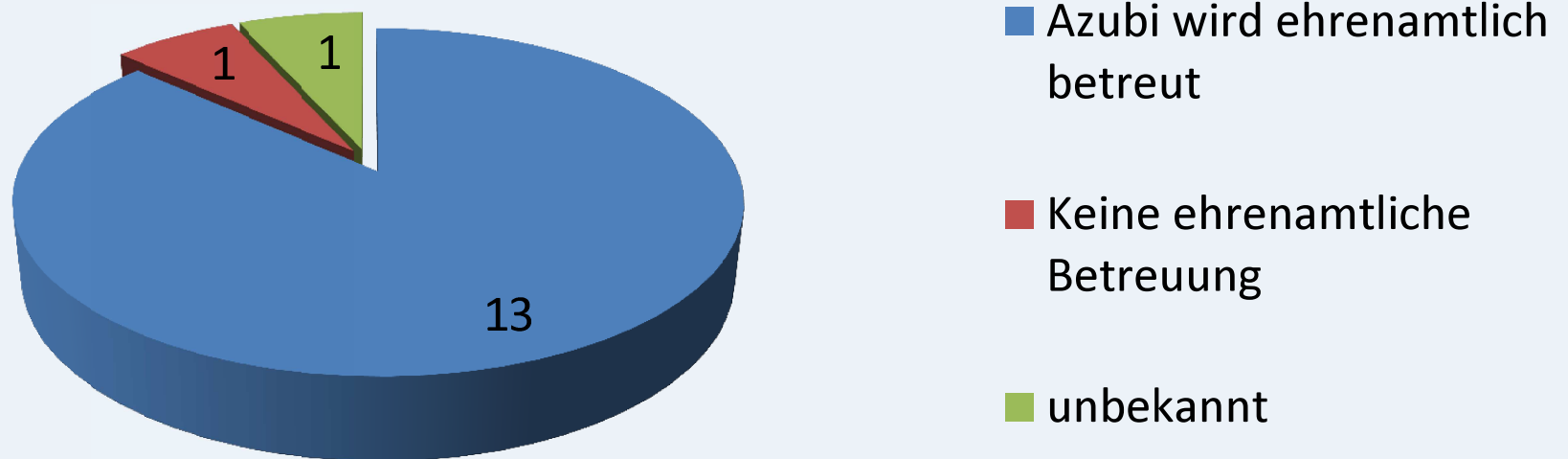
## (5) Verbundprojekt diakonischer Einrichtungen im Raum Freiburg: “Geflüchtete für die Ausbildung in der Altenpflege gewinnen“



Sind Deutschkenntnisse der Azubis für die Aufnahme einer Ausbildung (noch) nicht ausreichend, kann der Beginn ohne Weiteres auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

## (6) Verbundprojekt diakonischer Einrichtungen im Raum Freiburg: *“Geflüchtete für die Ausbildung in der Altenpflege gewinnen“*

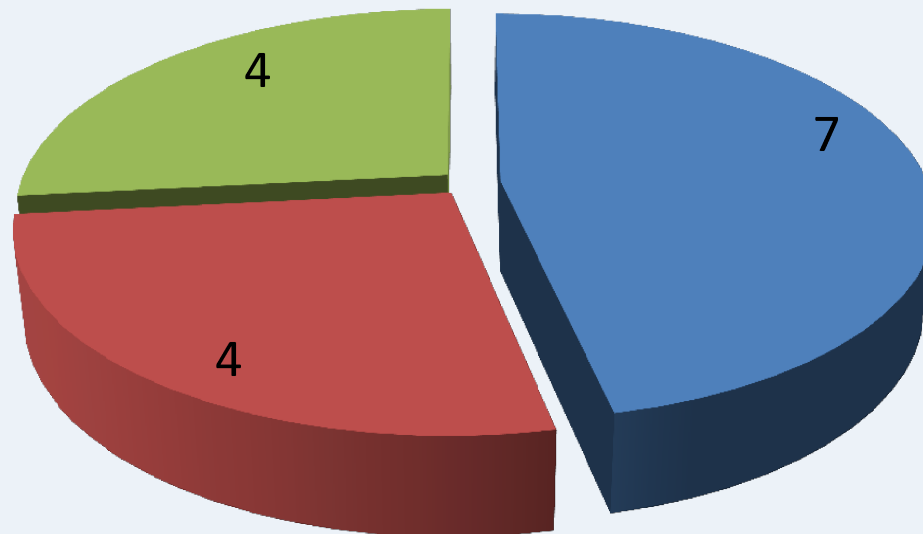
Ehrenamtliche Betreuung (Stand: 19.09.2017)



Fazit: Ehrenamtliche Betreuung hat einen unschätzbaren Wert!

## (7) Verbundprojekt diakonischer Einrichtungen im Raum Freiburg: “Flüchtlinge für die Ausbildung in der Altenpflege gewinnen“

### Bundesfreiwilligendienst (BFD, Stand: 19.09.2017)

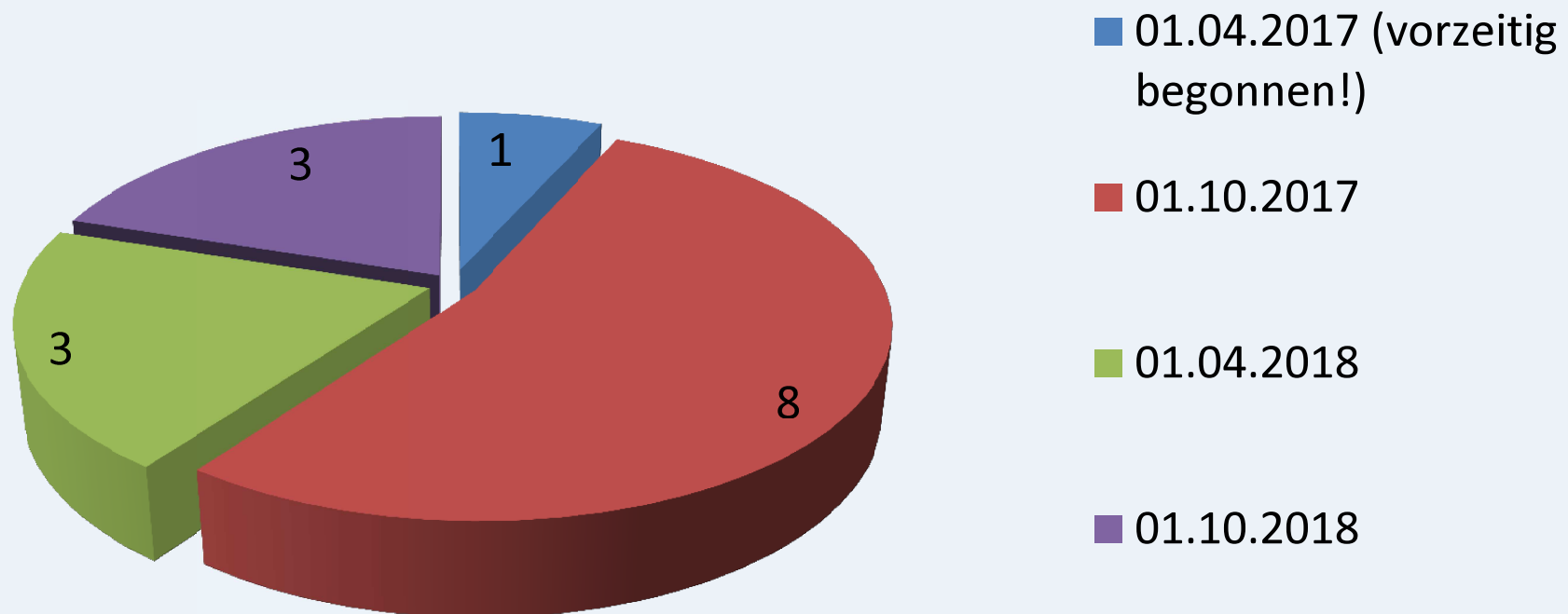


- BFD wird als Brücke in die Ausbildung genutzt/geplant
- Andere Brücke in die Ausbildung wird genutzt, z.B. Praktikum
- keine oder unbekannt

Fazit: BFD im „Sonderprogramm Flüchtlingsbezug“ stellt eine sehr gute Brücke in die Ausbildung dar und wird von beinahe 50 % der Azubis genutzt.

## (8) Verbundprojekt diakonischer Einrichtungen im Raum Freiburg: “Geflüchtete für die Ausbildung in der Altenpflege gewinnen“

### Ausbildungsbeginn (Stand: 19.09.2017)



Fazit: Mehr als die Hälfte der Azubis beginnen die Ausbildung im Oktober 2017.



## Nutzung von Cookies

## Gesundheits- und Krankenpfleger/in

te werden Cookies gespeichert. Die Cookies dieser Webseite beinhalten keinerlei persönliche Daten über Sie. Sie können die Verwendung zeit über die Einstellungen Ihres Browsers deaktivieren. Cookies werden auf dieser Webseite zur verbesserten Benutzerführung, zur

Ausbildung Berufstachschnle  
 kliste und zur anonymen, statistischen Auswertung eingesetzt. Näheres dazu finden Sie auf der Seite Datenschutz.

STARTSEITE	KURZBESCHREIBUNG	ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN ▾	<b>AUSBILDUNG</b> ▾	TÄTIGKEIT ▾	PERSPEKTIVEN ▾
------------	------------------	--------------------------	---------------------	-------------	----------------

Startseite > Kurzbeschreibung > Finanzielle Aspekte

## Finanzielle Aspekte

### Ausbildungsvergütung

An Einrichtungen des öffentlichen Dienstes oder an Einrichtungen von Trägern, die sich an die tariflichen Vereinbarungen des öffentlichen Dienstes anlehnen, erhalten Auszubildende beispielsweise folgende Entgelte (monatlich brutto):

1. Ausbildungsjahr: € 1.041
2. Ausbildungsjahr: € 1.102
3. Ausbildungsjahr: € 1.203

#### Quelle:

Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)

Hinweis: Diese Angaben dienen der Orientierung. Ansprüche können daraus nicht abgeleitet werden.

### Ausbildungskosten

Die Ausbildung an **öffentlichen Schulen** ist für die Schüler/innen in der Regel **kostenfrei**, jedoch fallen ggf. Aufnahme- und Prüfungsgebühren an. **Private Schulen** erheben dagegen meist **Lehrgangsgebühren**.

Ggf. entstehen weitere Kosten, z.B. für Lernmittel, Berufskleidung, Fahrten zur Ausbildungsstätte oder für auswärtige Unterbringung.

### Förderungsmöglichkeiten

Unter bestimmten Bedingungen können Schüler/innen, die an einer berufsbildenden Ausbildung teilnehmen, eine Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) erhalten.

Weitere Informationen: [☐ Informationen zum BAföG \(http://www.bafög.de\)](#)

#### Weiteres zum Beruf

- > Aktuelles zum Beruf
- > Trends
- > Entwicklung
- > Rechtliche Regelungen
- > Informationsquellen
- ↓ Steckbrief zum Beruf (PDF)  
(../bkb/27354.pdf)

#### Merkliste

SEITE MERKEN

© BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

IMPRESSUM ([HTTPS://WWW.ARBEITSAGENTUR.DE/IMPRESSUM](https://www.arbeitsagentur.de/impresum))

INFORMATION & HILFE ([HTTPS://WWW.ARBEITSAGENTUR.DE/HILFE](https://www.arbeitsagentur.de/hilfe))

DATENSCHUTZ ([HTTPS://WWW.ARBEITSAGENTUR.DE/DATENSCHUTZ](https://www.arbeitsagentur.de/datenschutz))

RECHTLICHE HINWEISE ([HTTPS://WWW.ARBEITSAGENTUR.DE/RECHTLICHE-HINWEISE](https://www.arbeitsagentur.de/rechtliche-hinweise))