

**Praxisbericht
Rekrutierung und Integration von ausländischen
Pflegefachkräften für die Altenhilfe**

**Thomas Bouzanne
17. November 2023
Heidelberg F&U Fachforum**

- **Ausgangssituation**
- **Übersicht Personalgewinnung**
- **Praxisbeispiel Projekt TripleWin**
 - ❖ **Rahmenbedingungen**
 - ❖ **Erkenntnisse**
 - ❖ **Pro's**
 - ❖ **Con's**
- **Fazit und Ausblick**

Ausgangssituation



Ausgangssituation

Dies führt zu

- Belegungsstopp
- Freie Bewohnerplätze trotz Wartelisten
- bis hin zur Zahlungsunfähigkeit großer Träger:

Bericht aus der Badischen Zeitung

Wie es nach dem Insolvenzantrag des Caritasverbands Breisgau-Hochschwarzwald weitergeht

Von [Sebastian Krüger](#) & [Sebastian Heilemann](#)
Fr. 15. September 2023 um 06:50 Uhr
[Kreis Breisgau-Hochschwarzwald](#)



Übersicht Personalgewinnung

Homepage Printanzeigen Social-Media	Eigene Ausbildung – ev. auch Kooperation mit Ausland	Leiharbeit	Externe Infoveranstaltungen Vorträge
Jobmessen Marketing-Events	Wohnungen für Mitarbeitende	Interne Qualifizierung	Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland „TripleWin“
Poster, Litfaßsäulen CLP's, Straßenbahn Eigene Fahrzeuge	Vermittlungsprämien Unbefristete Arbeitsverträge	Netzwerk Rentner und Ehrenamtliche	Einstellung von Geflüchteten

Rahmenbedingungen Projekt TripleWin

- Vermittlung von Pflegefachkräften aus dem Ausland
- Sehr professionell organisiert mit ZAV und GIZ als Partner
- Es gibt viele kleine Anbieter – oft aufgrund persönlicher Kontakte
- Kooperation nur mit Ländern, in denen ein Überhang besteht - immer wieder andere Länder während der Projektlaufzeit – Philippinen, Indien, Tunesien, Bosnien, Serbien
- Komplexes Projekt mit administrativen Hürden

Rahmenbedingungen Projekt TripleWin

- Das Projekt ist **kosten- und zeitintensiv**
 - ❖ Zu Beginn 4000,-€, dann 5500,- €, jetzt 7900,- € netto pro Vermittlung
 - ❖ In Vermittlung inkludiert:
 - ✓ Auswahl vor Ort
 - ✓ Sprachkurs B1
 - ✓ Einführungskurs Altenhilfe in Deutschland
 - ✓ Organisation der Einreise mit Unterstützung bei Behördengängen
 - ✓ Infoveranstaltung beim Träger
 - ❖ Zusätzlich
 - ✓ Kosten für Flug und Anreise
 - ✓ Kosten Anerkennungs- und Sprachkurs B2
 - ❖ **In Summe ca. 10 – 15 T€ pro Person**
 - ❖ Wohnung (möbliert) muss organisiert werden – aber die Kosten werden von den Fachkräften getragen
 - ❖ Begleitung/Unterstützung im ersten Jahr erforderlich

Rahmenbedingungen Projekt TripleWin

- zunächst nur einjährige befristete Anstellung als Pflegehelfer_in möglich – Option Vertragsbindungsklausel
- innerhalb des ersten Jahres sind der Anerkennungs- und Sprachkurs erfolgreich zu absolvieren
- Beide Kurse müssen organisiert und terminlich mit den Dienstplänen abgestimmt werden
- Bezahlung Vollzeit, aber Sprach- und Anerkennungskurs in Arbeitszeit
- Es benötigt eine Projektstruktur
- Wichtig: eine Integrationsperson bestimmen/beschäftigen
- Vorlauf ca. 1,5 bis 2 Jahre

Rahmenbedingungen Projekt TripleWin

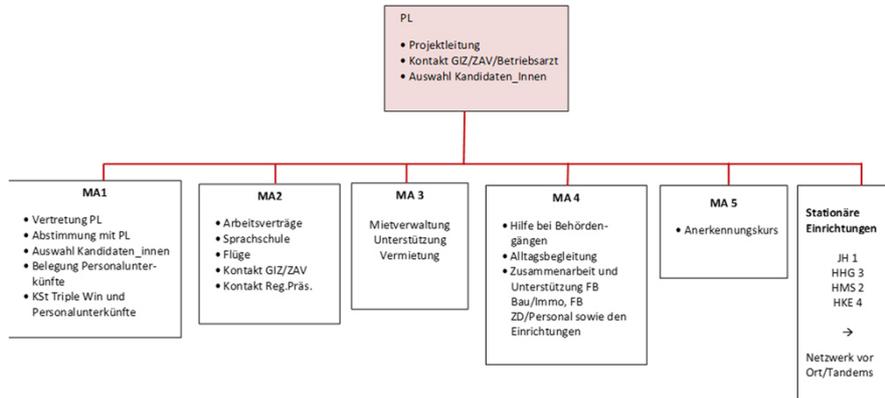
- Zwei Durchläufe mit jeweils 10 Personen
- Nur Fachkräfte von den Philippinen
- Zuvor Abfrage Erfahrungen bei anderen Trägern
- Erstes Projekt 2017 – 2019
 - ❖ Auswahl vor Ort
 - ❖ Einreise in zwei Gruppen
 - ❖ alle 10 Fachkräfte haben Anerkennungs- und Sprachkurs bestanden und sind geblieben
 - ❖ daher Entscheidung in 2019: nochmals Projekt Nr. 2 durchzuführen
 - ❖ heute sind aus der 1. Gruppe noch 3 Fachkräfte beschäftigt

Rahmenbedingungen Projekt TripleWin

- Zweites Projekt 2021 bis heute – Corona
 - ❖ Auswahl über Videogespräche – schwieriger
 - ❖ auch Einreise verzögert
 - ❖ Kündigung von 4 Personen innerhalb des ersten Jahres (Trägerwechsel) – TripleWin Kräfte sind sehr gut vernetzt
 - ❖ aktuell noch 6 beschäftigt
- Zusätzlich 3 Quervermittlungen kostenfrei bekommen
- Heute sind insgesamt noch 11 von 23 da – aus der zweiten Gruppe sind noch nicht alle mit den Prüfungen fertig

Rahmenbedingungen Projekt TripleWin

Organigramm Projekt



Erkenntnisse TripleWin

1. Das Projekt benötigt Vorlauf - **Planen Sie rechtzeitig!**

- Vom ersten Kontakt bis zum Einsatz als anerkannte Pflegefachkraft vergehen 2 bis 3 Jahre

Unser Zeitplan:

- ❖ Erster Kontakt mit der GIZ Oktober 2016
- ❖ Projektstart März 2017
- ❖ Auswahl vor Ort Juni 2017
- ❖ Verträge Juli 2017
- ❖ Einreise März und Mai 2018
- ❖ Pflegefachkräfte Frühjahr 2019

Erkenntnisse TripleWin

2. Wichtige Eckpunkte sind bereits im Vorfeld zu klären

- Referenzen im Vorfeld einholen
- Festlegung auf ein oder mehrere Länder
- Einstellungsverfahren festlegen
 - > **Empfehlung: Bewerbungsgespräche vor Ort führen**

Erkenntnisse TripleWin

3. Leisten Sie interne Überzeugungsarbeit und informieren Sie

- TripleWin ist ein Baustein der Personalgewinnung
- Die Fachkräfte haben eine Fachausbildung und kommen, um Sie zu unterstützen
- Es gibt ein Überangebot im Heimatland
- Gleiche Behandlung der neuen Mitarbeitenden – keine Bevorzugung und keine Benachteiligung
- Es ist eine Investition
- Es gibt auch Risiken: Prüfungen, Arbeitgeberwechsel, Heimreise

Erkenntnisse TripleWin

4. Halten Sie im Vorfeld der Einreise Kontakt mit Ihren zukünftigen Beschäftigten

- Videokonferenz
- Weihnachtskarten
- Email-Kontakt

Erkenntnisse TripleWin

5. Planen und organisieren Sie die Integration

- Integrationsworkshop der GIZ mit internen Multiplikatoren
- Eigene Struktur aufbauen
 - ❖ feste Ansprechpartner in der Verwaltung und im Fachbereich
 - ❖ Fachliche Mentoren
 - ❖ Alltagsbegleitung
- Hilfe bei der Wohnungssuche, Auswahl der Sprachschule, Organisation des Anerkennungskurses
- Festlegen der Einsatzorte
- Persönlicher Empfang: Abholung am Flughafen, Begleitung zur Wohnung, Willkommensprogramm in der ersten Woche, W-Lan/Internet,...
- TripleWin Kräfte müssen nach dem ersten Jahr Selbständigkeit lernen – ggf. Familienzusammenführung planen

Projekt TripleWin – Pro's

1. Gute Organisation des Projektes durch ZAV/GIZ
1. Hohe fachlich Kompetenz und Gewährleistung von Vertretung
2. Gute Vernetzung/Beziehungen
3. Die Fachkräfte sind qualifiziert (Studium und B1)
4. Altenhilfe Deutschland - Kurs als Vorbereitung im Heimatland
5. Sie sind sehr beliebt bei den Kollegen_innen und Bewohner_innen
6. Helfen, den Fachkräftemangel zu beheben

Projekt TripleWin – Con's

1. Kosten- und zeitintensiv
2. Sprachkenntnisse als große Barriere (B2-Prüfung schwierig)
3. Risiko: Anerkennungskurs kann nur einmal wiederholt werden (1 Fall > dann dreijährige Ausbildung, Heimreise od. Anerkennung 1-jährig)
4. Grundpflege und HW-Tätigkeiten werden von den TripleWin Fachkräften nicht gerne übernommen- im Heimatland unüblich
5. Risiko der Fluktuation wegen guter Vernetzung und Wechsel in Krankenhaus
6. Sonderbehandlung kann zu interne Diskussion führen (Ungleichbehandlung)

Projekt TripleWin – Fazit und Ausblick

- Wir sind derzeit auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen, da wir es bisher nicht geschafft haben, die Rahmenbedingungen in Deutschland so zu gestalten, dass genügend eigene Fachkräfte vorhanden sind.

- Der Beruf der Altenpflege ist aktuell nicht attraktiv genug und die gesetzlichen Rahmenbedingungen ungünstig
 - ❖ bspw. unterschiedliche Finanzierung der Krankenhäuser und der Altenhilfe
 - ❖ steuerliche Vergünstigungen für Leiharbeiter_innen)

Projekt TripleWin – Fazit und Ausblick

Folgende bereits umgesetzte oder geplante Maßnahmen sollen dem Personalmangel in der Altenpflege entgegen wirken:

- Die Einführung der Tarifpflicht
- Die Einrichtung von Pflegekammern
- Die Reform der Ausbildung – Generalistik
- Veränderung des Personalmixes (Fachkräfte und Hilfskräfte)
- Änderungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

- Die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland ist lediglich ein Steinchen im Mosaik der Personalgewinnung. Punctuell hilft es, Vakanzen zu besetzen, löst jedoch nicht das strukturelle Problem in der Branche.
- Dazu bedarf es neben den bereits getroffenen Maßnahmen weiterer Stellschrauben, wie etwa die Digitalisierung oder die Veränderung gesetzlicher Rahmenbedingungen, um nachhaltig die Branche der Pflege zukunftssicher aufzustellen.

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit**