

Informationsbroschüre für Arbeitgeber

Programm Triple Win

Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland



Bundesagentur für Arbeit
Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)



Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Inhalt

1. Triple Win – ein Gewinn für alle drei Seiten	4
2. Kooperation mit starken, verlässlichen Partnern: ZAV und GIZ	5
3. Rechtliche Grundlagen	5
4. Bewerberqualifikationen	6
Ausbildung und Anerkennung	6
Sprachkompetenz	6
5. Prozessablauf	7
Wie werden die Bewerberinnen und Bewerber für eine Programmeilnahme ausgewählt?	7
Wie sieht die fachliche und sprachliche Vorbereitung der Pflegekräfte aus? Sprachliche Vorbereitung	8
Fachliche Vorbereitung	8
Orientierungstraining	8
Wie erfolgt die Vermittlung an Sie als Arbeitgeber?	8
Wie erfolgt die Arbeitsmarktzulassung?	8
Wie wird das Visum beantragt?	8
Wie wird die Integration in Deutschland begleitet?	10
Wie verläuft das Anerkennungsverfahren?	11
Antragstellung	11
Erstellung eines Bescheides	11
Ausgleich der festgestellten Unterschiede	11
6. Programmkosten und Ihre Verantwortung als Arbeitgeber	12
Dienstleistungsgebühr	12
Reisekosten vom Heimatland zum Beschäftigungsort	12
B2 – Sprachkurs in Deutschland	12
Vorbereitungskurs auf die Kenntnisprüfung	12
Entlohnung	13
Wohnraum	13
7. Bisherige Erfahrungen	14
8. Kontakt	14



1. Triple Win – ein Gewinn für alle drei Seiten

Der Fachkräftemangel in der Kranken- und Altenpflege ist in Deutschland flächendeckend sichtbar. Bereits heute gibt es viel mehr offene Stellen als arbeitslose Fachkräfte. 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 (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH ein gemeinsames Programm ins Leben gerufen, in dem Pflegekräfte aus geeigneten Herkunftsländern für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen, vorqualifiziert und bei ihrer Integration begleitet werden: Triple Win.

Mit Triple Win gewinnen wir bereits seit 2013 Pflegekräfte aus Drittstaaten, bereiten sie sprachlich und fachlich vor und vermitteln sie an Kliniken und Pflegeeinrichtungen in Deutschland. Dadurch entsteht eine „Win-Win-Win-Situation“: Sie als deutscher Arbeitgeber, die ausländischen Pflegekräfte und das Herkunftsland profitieren und gewinnen.

Sie als Arbeitgeber gewinnen sprachlich und fachlich gut vorbereitete Pflegekräfte. Dank der Vorbereitung und der Unterstützung bei der Anerkennung ihrer Fachabschlüsse können sich die Pflegekräfte längerfristig in die deutsche Gesellschaft integrieren. In Deutschland stehen wir Ihnen bei der Auswahl und Integration der Pflegekräfte zur Seite. Dadurch profitieren Sie als Arbeitgeber und können offene Stellen mit gut qualifiziertem Personal besetzen.

Die ausländischen Pflegekräfte gewinnen eine berufliche und persönliche Perspektive. Durch faire und transparente Vermittlungsverfahren werden unerwünschte Nebeneffekte wie Lohndumping oder Verschuldung der Pflegekräfte vermieden. Das bedeutet auch, dass die Pflegekräfte aus dem Ausland die gleichen Rechte und Pflichten wie deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben.

Die Herkunftsländer profitieren von legalen, fairen und transparenten Migrationsprozessen durch bilaterale Vermittlungsab-sprachen zwischen der BA und den Arbeitsverwaltungen unserer Partnerländer. Der lokale Arbeitsmarkt wird entlastet und Geldsendungen der Migranten und Migrantinnen unterstützen die Familien und stoßen entwicklungspolitische Impulse in den Herkunftsländern an.

2. Kooperation mit starken, verlässlichen Partnern: ZAV und GIZ

Das Ziel der Kooperation von GIZ und ZAV ist es, durch ihre Expertise gemeinsam für eine abgestimmte und bedarfsge-rechte Gewinnung von Krankenpflegekräften aus Drittstaaten zu sorgen und einen nachhaltigen Integrationsprozess zu gewährleisten.

ZAV: Die Bundesagentur für Arbeit ist Anbieterin verschiedener arbeitsmarktbezogener Dienstleistungen und gewinnt und vermittelt in ausgewählten Branchen und Berufsgruppen auch ausländische Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt. Hierbei kann sie auf Netzwerkstrukturen mit ausländischen Arbeitsverwaltungen zurückgreifen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ZAV sind für Sie als Arbeitgeber die erste Kontakt- und Informationsstelle.

GIZ: Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) führt im Auftrag des Bundes und anderer Auftraggeber weltweit Projekte für nachhaltige Entwicklung durch und hat langjährige Erfahrungen in der internationalen



Zusammenarbeit. Sie ist in über 130 Ländern vertreten und verfügt über starke Netzwerke zu Institutionen, Verbänden und Ministerien. Im Rahmen des Programms ist die GIZ für die sprachliche und fachliche Vorbereitung der Pflegekräfte im Herkunftsland zuständig sowie für die Anerkennungs- und Integrationsberatung bzw. -begleitung.

3. Rechtliche Grundlagen

Triple Win rekrutiert auf der Grundlage von Vermittlungsab-sprachen zwischen den Arbeitsverwaltungen der Partnerlän-der und der Bundesagentur für Arbeit.

Die an dem Programm teilnehmenden Pflegekräfte und Arbeit-geber verpflichten sich über unseren Formarbeitsvertrag, im ersten Jahr der Beschäftigung in Deutschland das Verfahren zur Anerkennung der Gleichwertigkeit von in Drittstaaten er-worbenen Ausbildungsabschlüssen in der Gesundheits- und Krankenpflege zu betreiben.

Die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis ist nach 16d (4) Aufenthaltsgesetz in Verbindung mit §2(1) Beschäftigungs-verordnung zunächst auf zwölf Monate begrenzt. Bis zur staatlichen Anerkennung arbeiten die Pflegekräfte im Tätigkeitsprofil einer „Pflegekraft in Anerkennung“ nach §43 Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege (KrPflAPrV).

Sobald die Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpfle-gerin bzw. Krankenpfleger vorliegt, muss die Pflegefachkraft seitens des Arbeitgebers entsprechend ihres anerkannten Abschlusses eingesetzt und tariflich eingruppiert werden.

4. Bewerberqualifikationen

AUSBILDUNG UND ANERKENNUNG

Alle Bewerberinnen und Bewerber haben in ihrem Heimatland eine Ausbildung zur Pflegekraft abgeschlossen und in der Regel bereits Berufserfahrung gesammelt. Die bosnisch-herzegowinischen Bewerberinnen und Bewerber absolvieren eine vierjährige medizinische Mittelschule mit einem sechsmonatigen Fachpraktikum im Gesundheitsbereich, während Pflegekräfte von den Philippinen über den Hochschulabschluss „Bachelor of Science in Nursing“ (vierjähriges Studium) verfügen. Im Falle der Philippinen haben alle Pflegekräfte eine mindestens zweijährige Berufserfahrung. Die tunesischen Pflegekräfte absolvieren ein berufsorientiertes dreijähriges Bachelorstudium in Pflegewissenschaften (Sciences Infirmières).

Da es Unterschiede zwischen der ausländischen und deutschen Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger gibt, müssen Pflegekräfte, die ihre Qualifikation im Ausland erworben haben, in Deutschland ein Verfahren zur Überprüfung der Gleichwertigkeit durchlaufen (siehe hierzu Punkt 3. und 5..

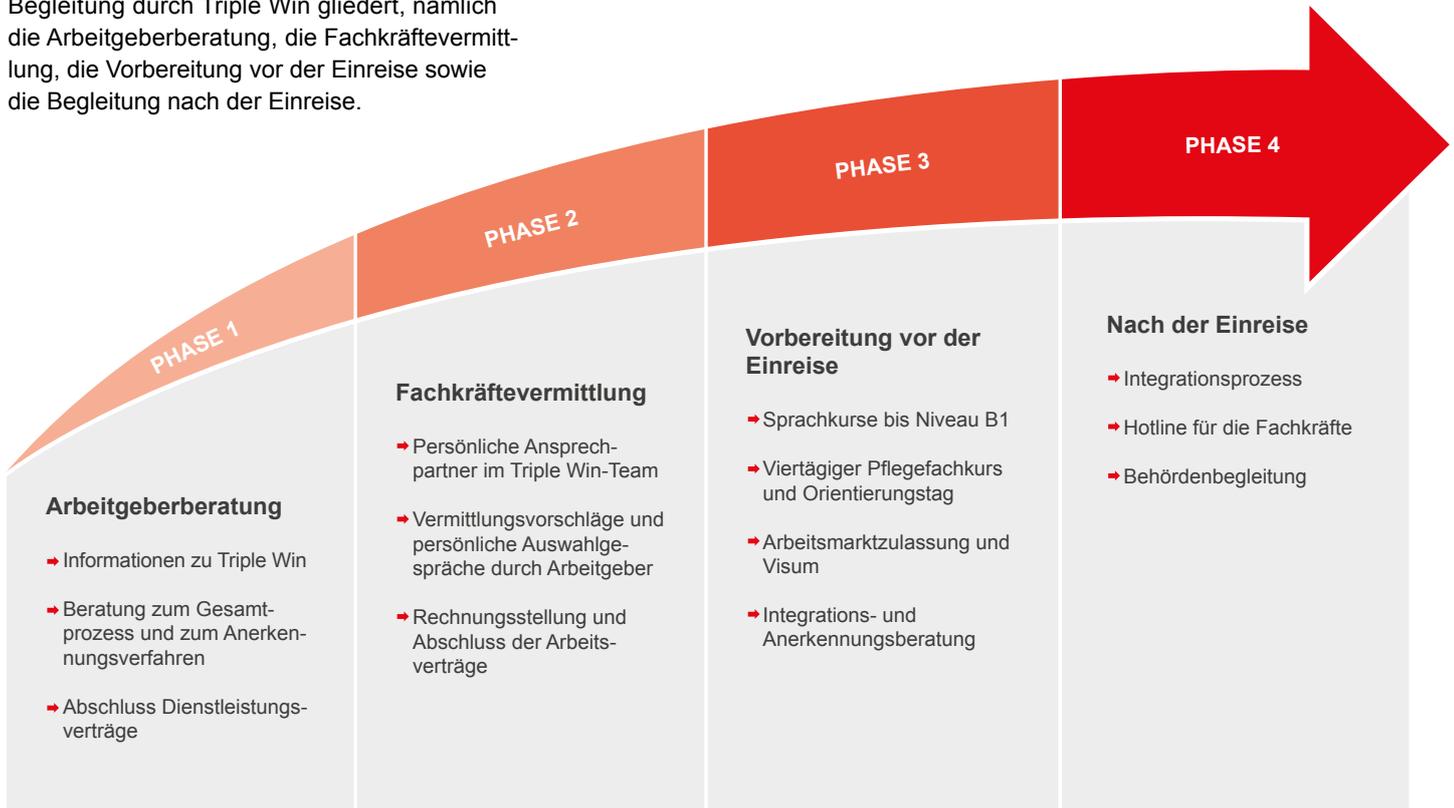
SPRACHKOMPETENZ

Voraussetzung für die Tätigkeitsaufnahme in Deutschland im Rahmen des Programms ist das Sprachzertifikat B1 nach dem gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen. Das Programm unterstützt beim Erreichen dieses Levels durch die Organisation und Finanzierung der Sprachkurse. Das B1 Sprachniveau wird durch ein Goethe- oder ein Telc-Zertifikat nachgewiesen.



5. Prozessablauf

Es ergeben sich vier Phasen, in die sich die Begleitung durch Triple Win gliedert, nämlich die Arbeitgeberberatung, die Fachkräftevermittlung, die Vorbereitung vor der Einreise sowie die Begleitung nach der Einreise.



WIE WERDEN DIE BEWERBERINNEN UND BEWERBER FÜR EINE PROGRAMMTEILNAHME AUSGEWÄHLT?

Mehrmals jährlich organisieren wir, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Programms Triple Win, Bewerbungs- und Auswahlrunden in den Partnerländern. Die zuständigen Arbeitsverwaltungen in den Ländern veröffentlichen die Termine der Auswahlrunden durch eine Ausschreibung auf ihren Internetseiten. Sie prüfen die formalen Voraussetzungen der Bewerberinnen und Bewerber (einschließlich der Echtheit der Zeugnisse) und organisieren gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der GIZ-Länderbüros die Auswahlgespräche für die Bewerberinnen und Bewerber.

Anschließend finden persönliche Auswahlgespräche vor Ort mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ZAV statt, um die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber festzustellen. Nach erfolgreicher Teilnahme am Auswahlgespräch werden die Bewerberinnen und Bewerber fachlich und sprachlich

vorbereitet und bei dem Ausreiseprozess und der Integration begleitet. Die Bewerberinnen und Bewerber verpflichten sich mit der Teilnahme am Programm, das Verfahren zur Anerkennung ihres Berufsabschlusses in Deutschland zu betreiben.



WIE SIEHT DIE FACHLICHE UND SPRACHLICHE VORBEREITUNG DER PFLEGEKRÄFTE AUS?

Sprachliche Vorbereitung



Ziel:
Deutschkenntnisse (auf dem Niveau B1 nach dem europäischen Referenzrahmen für Sprachen)



Inhalt:
Deutschsprachkurs zur Vorbereitung auf den Aufenthalt in Deutschland



Dauer:
abhängig von den Vorkenntnissen der deutschen Sprache (von A1 bis B1 kann der Spracherwerb bis zu 12 Monate dauern)

Fachliche Vorbereitung



Ziel:
Sensibilisierung für und Vorbereitung auf den deutschen Pflegekontext



Inhalte:

- Informationen zum Berufsbild Gesundheits- und Krankenpflege in Deutschland (Aufgaben, Rolle)
- Systemunterschiede der Ausbildung
- Pflegerische Grundlagen (u. a. Grundpflege, Prophylaxen)
- Pflegeplanung und Pflegedokumentation



Dauer:
Vier Tage

Orientierungstraining



Ziel:
Vermittlung von Informationen für eine eigenständige Orientierung in Deutschland



Inhalt:

- Deutschland: Land, Leute und Kultur
- Administrative Anforderungen und Prozesse für z. B. die Ausreise und die ersten Schritte in Deutschland
- Übergabe des „Infokits“ (Handbuch mit Checkliste für die ersten Tage und für die Integration).



Dauer:
Ein Tag

WIE ERFOLGT DIE VERMITTLUNG AN SIE ALS ARBEITGEBER?

Sobald Sie sich für die Gewinnung von Pflegekräften über Triple Win entschieden haben, senden wir Ihnen Dienstleistungsverträge zu – je einen Dienstleistungsvertrag pro Pflegekraft. Den Dienstleistungsvertrag schließen Sie als Arbeitgeber mit der GIZ ab. Wenn Sie die Verträge unterschrieben und gemeinsam mit dem Stellenangebotsformular an uns zurückgesendet haben, prüfen wir, ob die im Stellenangebot genannten Beschäftigungsbedingungen unseren Rahmenbedingungen (Mindestanzahl der Pflegekräfte, Gehalt, etc.) entsprechen.

Daraufhin organisieren wir für Sie die Auswahlgespräche (persönlich vor Ort, per Skype, in Ausnahmen auch per Telefon). Zur Vorbereitung erhalten Sie mittels anonymisierter Lebensläufe geeignete Bewerbervorschläge. Die Auswahlgespräche ermöglichen sowohl Ihnen, sich von der Eignung der Pflegekräfte für die zu besetzenden Stellen zu überzeugen, als auch den Pflegekräften, sich ein Bild von Ihnen und Ihrem Unternehmen zu machen. Im Hinblick auf eine möglichst erfolgreiche Integration werden mindestens drei Pflegekräfte pro Einrichtung vermittelt.

Nach Ihrer Einstellungszusage und der Annahme des Arbeitsangebots durch die Pflegekraft wird ein zweisprachiger Formarbeitsvertrag abgeschlossen und Sie bekommen durch die GIZ die Rechnung für die Dienstleistungsgebühr gestellt.

WIE ERFOLGT DIE ARBEITSMARKTZULASSUNG?

Nach Eingang des Arbeitsvertrages prüft die BA abschließend die Beschäftigungsbedingungen (vgl. Punkt 6). Das monatliche Bruttogehalt muss für eine Pflegekraft ohne deutsche Anerkennung mindestens 2.300 Euro betragen und 2.800 Euro nach erfolgter deutscher Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpfleger.

Wir schicken nach bestandener B1-Prüfung den Arbeitsvertrag zur Arbeitsmarktzulassungsstelle der BA. Die Arbeitsmarktzulassungsstelle bestätigt den zweisprachigen Arbeitsvertrag und bescheinigt die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung nach §16d (4) Aufenthaltsgesetz in Verbindung mit §2(1) Beschäftigungsverordnung.

WIE WIRD DAS VISUM BEANTRAGT?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus Drittstaaten benötigen für die Einreise zum Zwecke der Arbeitstätigkeit ein Visum. Im Herkunftsland erhalten die Bewerberinnen und Bewerber über die jeweilige Arbeitsverwaltung den von uns



vorgeprüften Arbeitsvertrag mit der Arbeitsmarktzulassung und beantragen damit vor Ort das Visum bei der Deutschen Botschaft.

Das Visum berechtigt nach der Einreise zur Aufnahme der im Visum vorgesehenen Beschäftigung und ist an Sie als Arbeitgeber gebunden.

Das Visum ist für Personen aus Bosnien und Herzegowina sechs Monate und für Personen aus den Philippinen und Tunesien für ein Jahr gültig. Es muss vor Ablauf in eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung umgeschrieben werden. Zuständig für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist Ihre Ausländerbehörde vor Ort, die Ansprechpartnerin bei Fragen zum Aufenthalt und zur Beschäftigung ist.

Die Arbeitsmarktzulassung ist zunächst für den Aufenthalt von einem Jahr befristet. Ein langfristiger bzw. unbefristeter Aufenthalt ist möglich. Grundlage für die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis ist das zwischenzeitlich positiv abgeschlossene Anerkennungsverfahren und ein gültiger Arbeitsvertrag mit entsprechender tariflicher Eingruppierung als Fachkraft.



B1-Zertifikat



**Arbeitsmarkt-
zulassung**



Visumsantrag



Aufenthaltstitel

WIE WIRD DIE INTEGRATION IN DEUTSCHLAND BEGLEITET?

Wir unterstützen und begleiten sowohl Sie als Arbeitgeber als auch die Pflegekräfte beim Integrationsprozess durch unsere Integrationsberaterinnen und -berater. Sie erhalten eine individuelle Beratung zum Integrations- und Anerkennungsprozess (B2-Deutschkurs, Organisation des Anerkennungsprozesses,

Einarbeitung, interkulturelle Fragestellungen etc.). In einem halbtägigen Integrationsworkshop bei Ihnen in der Einrichtung besprechen wir diese Themen mit Ihnen und Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erarbeiten eine individuell zugeschnittene Planung des Integrationsprozesses der ausländischen Pflegekräfte. Weiterhin erhalten Sie vor der Einreise der Pflegekräfte ein Infokit (Handbuch mit Checkliste für die ersten Tage).



Zusätzlich begleiten wir nach erfolgter Einreise die Pflegekräfte an einem Tag bei Behördengängen.

Nach der Einreise sind wir weiterhin für Sie und die Pflegekräfte erreichbar. Melden Sie sich einfach bei Ihrer Triple-Win-Ansprechpartnerin bzw. Ihrem -Ansprechpartner. Darüber hinaus steht Ihnen auch unsere Hotline zur Verfügung:

 +49 (0)6196-793588

WIE VERLÄUFT DAS ANERKENNUNGSVERFAHREN?

Die Gesundheits- und Krankenpflege gehört in Deutschland zu den reglementierten Berufen. Um entsprechend eine Zulassung für die Ausübung des Berufes zu erhalten, müssen sich Personen mit einem im Ausland absolvierten Abschluss einer Gleichwertigkeitsprüfung unterziehen. Wenn Ausbildungsunterschiede festgestellt werden, durchlaufen diese Personen ein Verfahren zur Anerkennung ihres Abschlusses mit möglichen Anpassungsmaßnahmen ihrer Kenntnisse.

Zwar haben die Pflegekräfte aus den jetzigen Projektländern eine systemisch unterschiedliche Ausbildung als in Deutschland ausgebildete Fachkräfte, diese Unterschiede sind jedoch mit Ausgleichsmaßnahmen zu überbrücken.

Das Anerkennungsverfahren in der Gesundheits- und Krankenpflege für Ausbildungen aus einem Drittstaat ist in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe der Krankenpflege in §43 geregelt.

Folgende Schritte sind zu durchlaufen:

Antragsstellung

Die Pflegekraft stellt im ersten Schritt einen Antrag auf die Gleichwertigkeitsprüfung bei der für sie zuständigen Regierungsbehörde. Die Zuständigkeit wird durch den Arbeitsort in Deutschland bestimmt. Den Antrag stellen wir seitens des Projektes Triple Win gemeinsam mit den Pflegekräften bereits aus dem Heimatland heraus.

Erstellung eines Bescheides

Die zuständige Regierungsbehörde hat nach Eingang der Unterlagen und Versand einer Eingangsbestätigung vier Monate Bearbeitungszeit, um die im Ausland erworbene Ausbildung mit der deutschen Ausbildung zu vergleichen. Vorhandene Berufserfahrung kann die Unterschiede verringern. Nach

der Überprüfung erfolgt ein Bescheid durch die Regierungsbehörde, in welchem die festgestellten Unterschiede der Ausbildungen aufgeschlüsselt sind.

Ausgleich der festgestellten Unterschiede

Festgestellte Unterschiede werden durch Anpassungsmaßnahmen ausgeglichen. Die Pflegekraft kann hierfür entweder an einem Anpassungslehrgang teilnehmen oder eine Kenntnisprüfung ablegen, für die eine Vorbereitung empfohlen wird.

Der Anpassungslehrgang besteht aus einer praktischen Ausbildung mit theoretischer Unterweisung.

Die Kenntnisprüfung setzt sich zusammen aus einer theoretischen und einer praktischen Prüfung, auf die sich die Pflegekräfte durch einen Lehrgang vorbereiten sollten.

Sprechen Sie uns an, wir beraten Sie gerne individuell zu Angeboten in Ihrer Umgebung und dem bestmöglichen Weg für Sie und Ihre Pflegekräfte.

Damit eine Anerkennungsurkunde ausgestellt werden kann, muss die Pflegekraft das Sprachlevel B2 Deutsch nach dem gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen nachweisen. Das heißt, wenn sowohl die B2-Deutschsprachprüfung als auch der Anpassungslehrgang bzw. die Kenntnisprüfung erfolgreich absolviert wurden, wird die Urkunde durch die zuständige Regierungsbehörde ausgestellt.

ALS ALTENPFLEEGEEINRICHTUNG ODER AMBULANTER PFLEGEDIENST BEACHTEN SIE BITTE:

Eine Teilnahme von Altenpflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten am Programm ist grundsätzlich möglich. Auch bei einer Tätigkeit in der Altenpflege erfolgt die Anerkennung der beruflichen Qualifikation ausschließlich in der Gesundheits- und Krankenpflege, da diese den Referenzberuf der im Ausland erworbenen Ausbildung darstellt. Eine Anerkennung in der Altenpflege ist nicht aussichtsreich.

Bewerberinnen und Bewerber anderer Berufsgruppen, wie z. B. Hebammen, Masseurinnen und Masseur, Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten können derzeit nicht am Programm Triple Win teilnehmen.



6. Programmkosten und Ihre Verantwortung als Arbeitgeber

DIENSTLEISTUNGSGEBÜHR

Im Sinne eines entwicklungs-sensiblen und fairen Ansatzes sind die Vermittlung und Teilnahme an den vorbereitenden und integrationsbegleitenden Maßnahmen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kostenfrei. Sie als Arbeitgeber zahlen für die Dienstleistungen der GIZ auf Grundlage eines Dienstleistungsvertrages eine Vergütung in Höhe von € 6.638,66 netto (€ 7.900,- brutto inklusive 19% Umsatzsteuer) pro vermittelter Pflegekraft (Stand September 2021). Diese Kosten decken auch die Sprachkurskosten bis zum Niveau B1 vor Ausreise und werden nach Ihrer Auswahl der Pflegekräfte, d. h. nach den Auswahlgesprächen, in Rechnung gestellt.

REISEKOSTEN VOM HEIMATLAND ZUM BESCHÄFTIGUNGORT

Die von Ihnen übernommenen Anreisekosten zum Beschäftigungsort betragen bei bosnisch-herzegowinischen Pflegekräften ca. 150 Euro für ein Bus- oder Flugticket. Das Flugticket für tunesische Pflegekräfte kostet ca. 300 Euro. Die Flugkosten für philippinische Pflegekräfte liegen bei ca. 1.000 Euro.

B2 – SPRACHKURS IN DEUTSCHLAND

Für die erfolgreiche Absolvierung des Anerkennungsverfahrens in Deutschland ist der Besuch eines B2 Sprachkurses notwendig. Hierfür fallen für Sie ca. 600–1.000 Euro pro Person an.

VORBEREITUNGSKURS AUF DIE KENNTNISPRÜFUNG

Wird ein Kurs zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung besucht, müssen Sie mit Kursgebühren von 1.500–2.500 Euro rechnen.



ENTLOHNUNG

Zwischen den Partnerarbeitsverwaltungen der Herkunftsländer und Triple Win wurden Mindestgehälter festgelegt, zu denen die Pflegekräfte angestellt werden. Vor der Anerkennung sind dies mindestens 2.300 Euro und nach der Anerkennung mindestens 2.800 Euro.

WOHNRAUM

Zu einer Ihrer Aufgaben gehört es, einen ersten Wohnraum für die Pflegekräfte zu organisieren. Dies kann bspw. durch Wohnheime, angemietete Wohnungen oder Wohngemeinschaften realisiert werden. Die Pflegekräfte bezahlen den organisierten Wohnraum durch reguläre Mietzahlungen. Die Warmmiete sollte nicht mehr als ein Drittel des Nettolohns betragen.



AUFWENDUNGEN DER PFLEGEKRÄFTE

Auch wenn die Pflegekräfte keine Kosten für Sprachkurse und Reisekosten zu tragen haben, finanzieren sie oftmals neben dem Spracherwerb im Herkunftsland ihren Lebensunterhalt und meist auch den ihrer Familien. Des Weiteren fallen Kosten für die Zusammenstellung der Unterlagen (Übersetzungen und Beglaubigungen) für den Antrag auf Gleichwertigkeitsprüfung bei der zuständigen Regierungsbehörde an sowie ebenfalls für die Bearbeitung durch die Behörde. Die philippinischen Pflegekräfte entrichten an die philippinische Arbeitsverwaltung derzeit ca. 155 US-Dollar Gebühren und tragen die Kosten für die notwendige medizinische Untersuchung, die durch eine durch die Bewerberin bzw. den Bewerber ausgewählte und durch das philippinische Gesundheitsministerium akkreditierte Klinik erfolgt.

7. Bisherige Erfahrungen

Seit Beginn des Programms im Jahr 2013 wurden bis Mitte 2021 bereits über 4.500 Pflegekräfte an deutsche Arbeitgeber vermittelt.

Unter den über 200 kooperierenden Arbeitgebern wächst die Anzahl derer, die mehrfach über das Programm Triple Win Pflegekräfte rekrutieren.

Nach langjähriger Erfahrung sind wir mit dem Programm Triple Win bei Anerkennungsbehörden deutschlandweit bekannt und haben eine umfangreiche Infrastruktur zur Beratung zu Anerkennungsmaßnahmen aufgebaut.

Hierzu trägt wesentlich die hohe Anerkennungs- und Bleibequote der vermittelten Pflegekräfte bei. Eine Ende 2017 durchgeführte Befragung unter vermittelten Triple Win-Pflegekräften, die bereits mindestens sechs Monate in Deutschland arbeiten, ergab, dass über 80 Prozent noch bei ihrem ersten Arbeitgeber beschäftigt waren. Die Dauer der bisherigen Tätigkeit beim ersten Arbeitgeber betrug zum Zeitpunkt der Befragung durchschnittlich 22 Monate. In der gleichen Befragung konnten darüber hinaus eine durchschnittliche Dauer von 9,84 Monaten bis zur vollen beruflichen Anerkennung und eine hohe Gesamtzufriedenheit unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern festgestellt werden.¹

8. Kontakt

Sie als Arbeitgeber interessieren sich nach den vorliegenden Informationen für eine Programmteilnahme? Dann wenden Sie sich bitte an die unten angegebene Kontaktadresse. Wir melden uns umgehend bei Ihnen für eine ausführliche und individuelle Beratung.

Wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit.

Programm TRIPLE WIN

Kooperation der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Centrum für internationale Migration und Entwicklung (CIM)
Dag-Hammarskjöld-Weg 1–5
65760 Eschborn

Telefon:

06196-79-3588

E-Mail:

triplewin@cimonline.de

Website:

www.triple-win-pflegekraefte.de

¹ Von Freeden, Julia (2018): Evaluation des Kooperationsprojektes Triple Win, S.4.

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit
TRIPLE WIN – Kooperation der Bundesagentur
für Arbeit (BA) mit der Deutschen Gesellschaft
für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Centrum für internationale Migration und
Entwicklung (CIM)

Dag-Hammarskjöld-Weg 1–5

65760 Eschborn

September 2021

www.triple-win-pflegekraefte.de

Druck: Bonifatius GmbH Druck
Karl-Schurz-Str. 26, 33100 Paderborn



Einfach QR-Code mit
Smartphone scannen.