



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Energie



# Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten

Chancen zur Gewinnung künftiger Fachkräfte für die Pflegewirtschaft

## Impressum

### Herausgeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)  
Öffentlichkeitsarbeit  
11019 Berlin  
[www.bmwi.de](http://www.bmwi.de)

### Redaktion

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)

### Gestaltung und Produktion

PRpetuum GmbH, München

### Stand

August 2014

### Druck

schöne drucksachen GmbH, Berlin

### Bildnachweis

Alle Fotos Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit (GIZ)

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Nicht zulässig ist die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben von Informationen oder Werbemitteln.



Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ist mit dem audit berufundfamilie® für seine familienfreundliche Personalpolitik ausgezeichnet worden. Das Zertifikat wird von der berufundfamilie gGmbH, einer Initiative der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, verliehen.



**Diese und weitere Broschüren erhalten Sie bei:**  
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)  
[www.bmwi.de](http://www.bmwi.de)

**Zentraler Bestellservice:**  
Telefon: 030 182722721  
Bestellfax: 030 1810272271

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	<b>3</b>
<b>Einleitung</b> .....	<b>5</b>
<b>Fachkräftesicherung: Breites Maßnahmenpaket der Bundesregierung</b> .....	<b>7</b>
<b>Mehr Pflegebedürftige, weniger Personal</b> .....	<b>10</b>
<b>Ausbildung – eine Chance</b> .....	<b>12</b>
<b>Mit „triple win“ gewinnen alle</b> .....	<b>15</b>
<b>FairMittlung – Partnerschaftliche Kooperation</b> .....	<b>17</b>
<b>Herausforderungen und Stärken: Der Standort Deutschland im Fachkräftewettbewerb</b> .....	<b>18</b>
<b>Vietnam: Partnerland für Ausbildungspilotprojekt in der Altenpflege</b> .....	<b>19</b>
<b>Pflegeausbildung und gesellschaftliche Integration für junge Vietnamesinnen und Vietnamesen</b> .....	<b>20</b>
<b>Checkliste für Ausbildungsbetriebe</b> .....	<b>25</b>
<b>Ausblick: In die Zukunft mit Kooperationen und festen Partnerschaften</b> .....	<b>26</b>

# Vorwort



Nach Expertenschätzung wird im Zuge des demografischen Wandels die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland von derzeit ca. 2,3 Millionen bis 2030 auf rund 3,4 Millionen steigen. Bereits jetzt konstatieren die Wohlfahrtsverbände und die Bundesagentur für Arbeit einen gravierenden Mangel an examinierten Altenpflegern und warnen vor einem akuten Pflegenotstand.

Dieser Mangel kann mittel- und langfristig weder durch einheimische Kräfte noch durch Arbeitskräfte aus EU-Mitgliedstaaten gedeckt werden. Die Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten wird nicht nur für Deutschland, sondern für viele Länder mit ähnlicher demografischer Entwicklung in naher Zukunft unumgänglich sein.

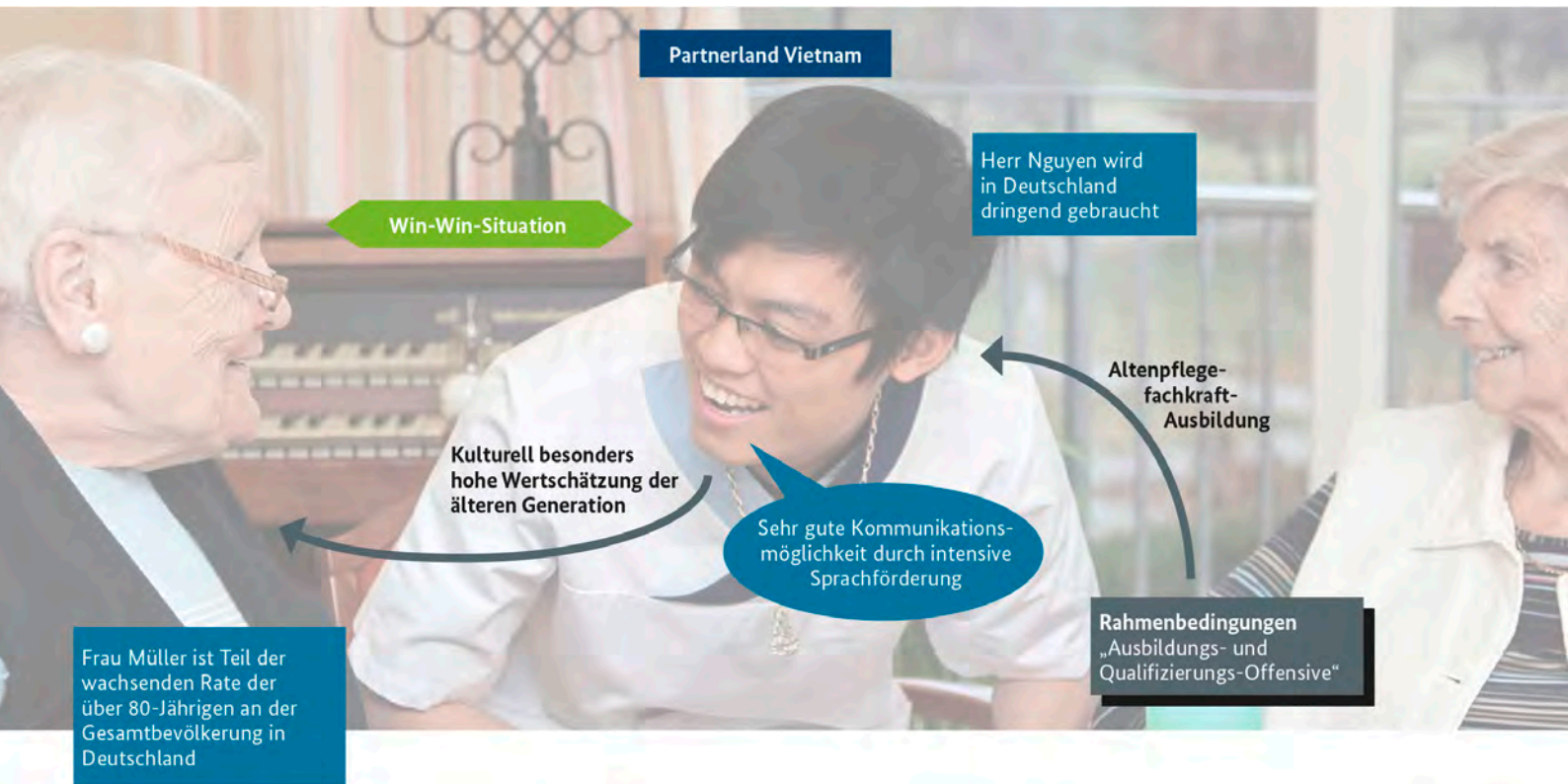
Vor diesem Hintergrund fördert das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie ein Modellvorhaben, welches wir Ihnen in dieser Broschüre vorstellen: Seit Ende 2013 durchlaufen rund 100 junge Menschen aus Vietnam eine Altenpflegeausbildung in Deutschland.

Durch ein umfassendes Angebot zur Begleitung der Teilnehmenden (u. a. durch Regionalkoordinatoren, vietnamesische Mentoren, interkulturelles Training) wird sichergestellt, dass die Pflegekräfte optimal integriert werden und sie die deutschen Pflegestandards von Grund auf erlernen.

Die Erkenntnisse aus dem Pilotvorhaben sollen der Pflegewirtschaft als Modell zur Anwerbung ausländischer Auszubildender dienen. Auch für andere Branchen gibt es einen Überblick über Chancen und Hemmnisse von Personalrekrutierung aus Drittstaaten für eine Ausbildung in Deutschland.

**Sigmar Gabriel**

Bundesminister für Wirtschaft und Energie



# Einleitung

Tung Nguyen ist 25 Jahre alt und stammt aus einem kleinen Ort in der Nähe der vietnamesischen Hauptstadt Hanoi. Seit 2013 lebt der junge Mann in Stuttgart. Der akute Fachkräftemangel, der besonders den Pflegesektor in Deutschland betrifft, hat ihm die Tür zu einer pflegerischen Ausbildung in Deutschland geöffnet. Für Fachkräfte wie Herrn Nguyen, die in ihrem Heimatland bereits einen Beruf erlernt haben, gibt es zwei Möglichkeiten: Sie absolvieren eine Ausbildung nach deutschem Standard oder sie lassen sich ihre im Ausland erworbene Qualifikation in Deutschland anerkennen.

„Für mich war die erneute Ausbildung der bessere Weg“, sagt Herr Nguyen. „Ich werde gut betreut und kann mich Schritt für Schritt in die deutsche Gesellschaft integrieren. Deutschland ist ein hoch entwickeltes Land mit guten beruflichen Perspektiven und einer interessanten Kultur und Geschichte. Als ich von Kollegen von der Ausbildungsmöglichkeit in Deutschland hörte, stand für mich schnell fest, dass ich mich hier bewerben würde.“

Das Projekt „Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegefachkräften“ wird im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie durch die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH in Kooperation mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) umgesetzt. Es ist ab Seite 20 beschrieben und geht auf die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ der Bundesregierung zurück.

Vietnam, das Heimatland von Tung Nguyen, ist aus verschiedenen Gründen als Partnerland ausgewählt worden (Seite 19). Vor allem sollen dort durch die Abwanderung von Fachkräften wie Herrn Nguyen keine Probleme verursacht werden: Faire Vermittlungsbedingungen für alle beteiligten Länder und Menschen stehen im besonderen Fokus des Vorhabens. Das erfahren auch die vietnamesischen Auszubildenden: „Ich werde genauso bezahlt und finde die gleichen Arbeitsbedingungen vor wie meine deutschen Kollegen“, erzählt Herr Nguyen.

Doch er hätte sich auch für ein anderes westliches Land entscheiden können, denn Deutschland steht bei der Anwerbung migrationswilliger Arbeitskräfte auch in einem Wettbewerb, der für Deutschland Vor-, aber auch Nachteile in sich birgt (Seite 18). Eine Herausforderung und gleichzeitig der wichtigste Schlüssel für Integration und beruflichen Erfolg ist die Beherrschung der deutschen Sprache,

weiß auch der junge Vietnamese: „Pflege ist vor allem Kommunikation. Ich werde meine Deutschkenntnisse stetig verbessern. So kann ich mein soziales Umfeld aufbauen und die mir anvertrauten alten Menschen bestmöglich pflegen und betreuen.“

Damit schließt sich der Kreis. Eine gesteuerte, gut vorbereitete und durchgeführte Zuwanderung ist für alle Seiten ein Gewinn (vergleiche Seite 15 [triple win]): Junge Menschen wie Tung Nguyen bekommen langfristige berufliche Perspektiven in Deutschland. Vietnam kann seinen Arbeitskräfteüberschuss durch gezielte Abwanderung verringern und der deutsche Pflegesektor gewinnt neue, qualifizierte Arbeitskräfte. Vietnam profitiert zusätzlich durch den Know-how-Transfer. Schließlich profitieren ältere Menschen wie Frau Müller von engagierten ausländischen Pflegefachkräften. Derzeit sind die jungen Auszubildenden in Pflegeeinrichtungen in Bayern, Berlin, Baden-Württemberg und Niedersachsen beschäftigt. Sie kümmern sich um die körperlichen, aber auch seelischen Belange und behalten das individuelle Wohlergehen der Heimbewohner im Blick. „Für mich war die Entscheidung richtig, ich habe sie nicht bereut“, meint Herr Nguyen. „Mein Beruf macht mir Freude, weil ich ältere Leute mit all ihrer Lebenserfahrung schätze, ihnen täglich helfen kann und gern mit ihnen umgehe.“

Das in dieser Broschüre vorgestellte Projekt ist ein Modellvorhaben, das in der deutschen Pflegelandschaft – und vielleicht auch einmal darüber hinaus – ausgeweitet werden kann und soll. Interessierte Einrichtungen sind eingeladen, sich umfassend zu informieren. Alle praktischen Anforderungen und Schritte für die Ausbildung einer jungen, motivierten Fachkraft wie Herrn Nguyen und die spätere Einstellung als fertige Pflegefachkraft sind darum auf Seite 25 in einer „Checkliste“ übersichtlich zusammengestellt.



**150.000**

Pflegefachkräfte die 2025 in Deutschland fehlen werden.

**93.100**

Fachkräfte aus dem Ausland arbeiteten 2011 im deutschen Gesundheitssektor, dies entspricht sechs Prozent.

**2012–2015**

„Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“

**2,3 Mio.**

pflegebedürftige Menschen leben derzeit in Deutschland.

**3,4 Mio.**

werden es im Jahr 2030 sein.

# Fachkräftesicherung: Ein breites Maßnahmenpaket der Bundesregierung

## Aktive Unterstützung von Unternehmen und Arbeitnehmern

### Der Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung nimmt beständig ab

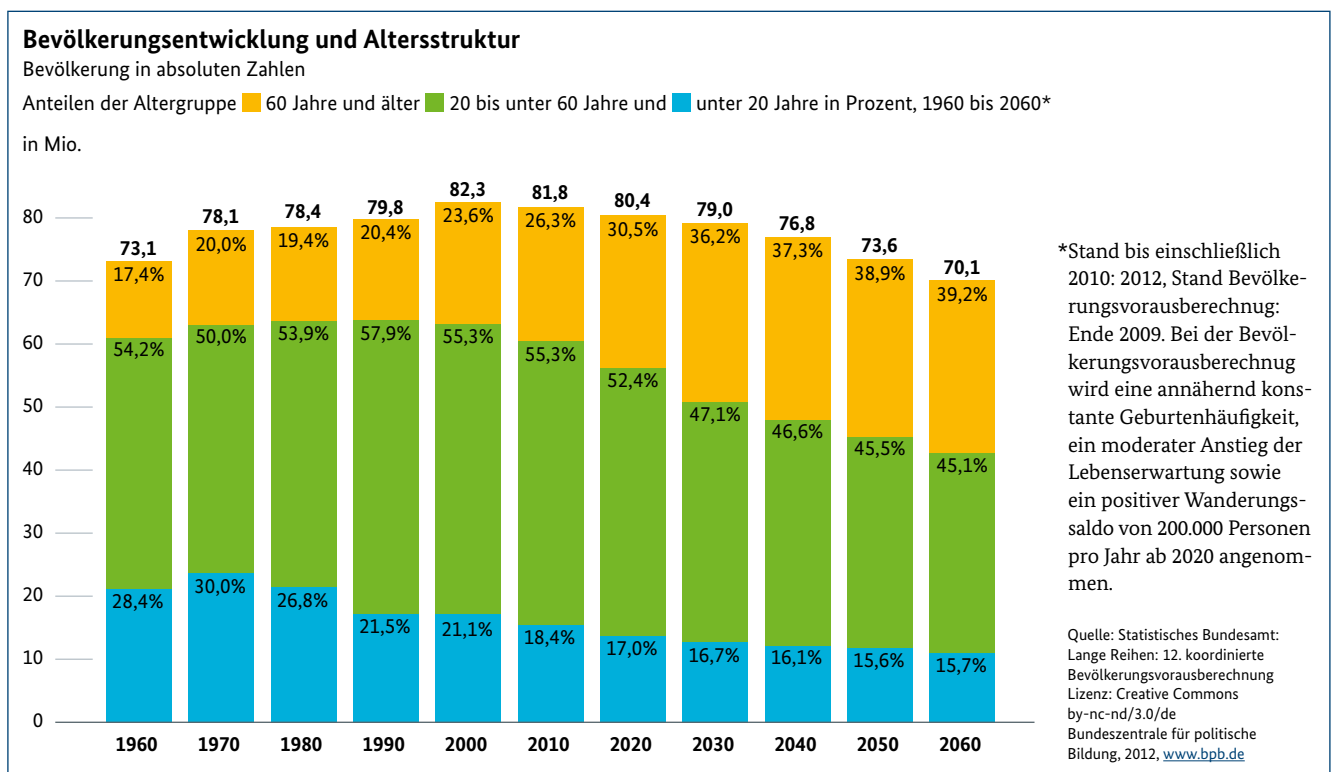
Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes wird die Einwohnerzahl Deutschlands bis zum Jahr 2060 von derzeit rund 80 Millionen auf 70 Millionen zurückgehen. Gleichzeitig verändert sich das Verhältnis von jüngeren zu älteren Menschen signifikant: Während die Zahl der Erwerbstätigen in der Bevölkerungsgruppe zwischen 20 und 60 Jahren um mehr als 20 Prozent abnehmen wird, steigt der Anteil der über 60-Jährigen an der Gesamtbevölkerung von heute knapp über 25 auf dann 39 Prozent (siehe Grafik). Die Gruppe der über 80-Jährigen wird sich von heute rund vier Millionen auf zehn Millionen Menschen im Jahr 2050 nahezu verdreifachen. Nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) würde unser Erwerbspersonenpotenzial bis 2025 um rund sechs Millionen Menschen abnehmen, wenn keine zusätzlichen Potenziale erschlossen werden.<sup>1</sup>

### Fachkräftesicherung – ein wichtiger Aspekt der Demografiestrategie

Die Bundesregierung hat bereits 2011 ein Konzept zur Fachkräftesicherung vorgelegt. Das Konzept zeigt Möglichkeiten auf, wie zusätzliche Fachkräftepotenziale genutzt werden können. Im Inland richtet sich der Blick insbesondere auf Frauen, Ältere, Langzeitarbeitslose, Menschen mit Migrationshintergrund und Jugendliche ohne Ausbildung sowie Menschen mit Behinderung.

### Engpässe durch Fachkräfte aus dem Ausland schließen

Ergänzend dazu steht die Gewinnung internationaler Fachkräfte im Fokus. Denn schon heute ist klar: Um den Fachkräftebedarf in Deutschland mittel- und langfristig zu sichern, reichen die hiesigen Arbeitskräfte nicht aus. Deutschland braucht auch gut ausgebildete Fachkräfte aus dem Ausland, um die Nachfrage auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu decken.



<sup>1</sup> Brücker, Herbert (2010): Zuwanderungsbedarf und politische Optionen für die Reform des Zuwanderungsrechts, Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB



## Die Fachkräfte-Offensive

Die gemeinsame Fachkräfte-Offensive des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit unterstützt das Fachkräftekonzept der Bundesregierung.

Zwei Internetportale sind zentraler Teil der Offensive:

- ▶ Das Portal zur Fachkräfte-Offensive ([www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de)) bündelt nützliche Informationsangebote und Tipps für inländische Fachkräfte und Unternehmen.
- ▶ „Make it in Germany“ ([www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com)) ist das mehrsprachige Willkommensportal für internationale Fachkräfte. Es wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie umgesetzt. Mit dem Portal sollen Fachkräfte aus der ganzen Welt für eine berufliche Laufbahn in Deutschland begeistert werden. „Make it in Germany“ informiert zuwanderungsinteressierte Fachkräfte über ihre Karrierechancen und zeigt, wie sie erfolgreich ihren Weg nach Deutschland gestalten können – und warum es sich lohnt, hier zu leben und zu arbeiten. Das Portal enthält aktuelle Jobangebote in Engpassberufen und Informationen darüber, in welchen Branchen Fachkräfte gesucht werden. Zudem stellen sich internationale Fachkräfte vor, die bereits erfolgreich in Deutschland Karriere machen. Arbeitgeber in Deutschland erhalten Tipps bei der Rekrutierung internationaler Fachkräfte.

Zuwanderungsinteressierten Fachkräften aus Indien, Indonesien und Vietnam bietet „Make it in Germany“ im Rahmen von Pilotprojekten vor Ort seit Anfang 2013 ein umfangreiches Beratungs- und Informationsangebot. Im Rahmen dessen gibt es für kleine und mittlere Unternehmen in Deutschland ein kostenloses Rekrutierungs- und Vermittlungsangebot.

## Besondere Unterstützung für kleine und mittelgroße Unternehmen

Zentrales Anliegen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) ist die Sensibilisierung kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Sie sollen die bisher ungenutzten Potenziale im In- und Ausland stärker als bisher ins Blickfeld nehmen.

Doch den KMU fehlen vielfach die Ressourcen, um sich intensiv um die Rekrutierung der benötigten Fachkräfte zu kümmern. Zu ihrer Unterstützung hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) das Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung ([www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de](http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)) eingerichtet. Es bietet praxisnahe Handlungsempfehlungen an, stellt Beispiele guter Praxis anderer KMU vor und bereitet relevante Informationen rund um das Thema Fachkräftesicherung KMU-gerecht auf.

Um KMU anzuregen, vermehrt auch Fachkräfte aus dem Ausland für ihr Unternehmen zu gewinnen, schreibt das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie einen Unternehmenspreis für eine erfolgreiche Willkommenskultur in KMU aus. So werden erfolgreiche Beispiele aus der deutschen Wirtschaft öffentlich gemacht und erhalten eine Vorbildwirkung für andere Unternehmen. Zu den ersten Preisträgern zählte auch ein Unternehmen aus der Pflegewirtschaft.

## „Jedes Alter zählt“ – Den demografischen Wandel aktiv gestalten

Die Demografiestrategie „Jedes Alter zählt“ ist die Grundlage für den von der Bundesregierung eingeleiteten übergreifenden Dialog-Prozess zur Gestaltung des demografischen Wandels. Daran beteiligen sich Vertreter der Länder und Kommunen, der Sozialpartner und Verbände, der Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft sowie Bürgerinnen und Bürger.

Ein wichtiger Aspekt der Demografiestrategie der Bundesregierung ist die Fachkräftesicherung. Im Rahmen des darin vorgesehenen Dialogprozesses setzen sich drei Arbeitsgruppen explizit damit auseinander. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) leitet gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) die Arbeitsgruppe „Ausländisches



Arbeitskräftepotenzial erschließen und Willkommenskultur schaffen“. Ziel ist es, die Bereitschaft von KMU, internationale Fachkräfte zu gewinnen und zu integrieren, zu steigern, die Willkommenskultur in Verwaltung, Unternehmen und Gesellschaft zu fördern und ausländische Studierende bzw. Auszubildende für Deutschland zu gewinnen.

### **Verbesserte Rahmenbedingungen für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse**

Auch die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse dient der Arbeitsmarktintegration ausländischer Fachkräfte und der Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland. Zahlreiche Unternehmen, Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen sind schon heute auf ausländisches Personal angewiesen – mit steigender Tendenz. Aus diesem Grund hat die Bundesregierung das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ geschaffen. Es trat zum 1. April 2012 in Kraft und regelt die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen im Zuständigkeitsbereich des Bundes. Für Menschen, die ihre beruflichen Qualifikationen im Ausland erworben haben, verbessern die neuen Rahmenbedingungen die Chancen, um in Deutschland in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten.

### **Informationsportale im Internet**

Das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ ([www.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de)) bietet außerdem aktuelle Informationen über rechtliche Grundlagen und Verfahren der beruflichen Anerkennung und hilft bei der Suche nach der zuständigen Stelle.

Als komplementäre Maßnahme zum Anerkennungsgesetz fördert das BMWi das BQ-Portal – das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen ([www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de)). Damit erhalten die zuständigen Stellen ein Arbeitsinstrument, das durch länder- und berufsübergreifende Informationen ausländische Berufsabschlüsse transparenter und Bewertungsverfahren einheitlicher sowie schneller macht. Das Portal bietet Hintergrundinformationen zur Bewertungspraxis in Deutschland, vielfältige Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten und fundierte Arbeitshilfen.

# Mehr Pflegebedürftige, weniger Personal

In der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive begegnen sich die Bedarfe der Pflegewirtschaft

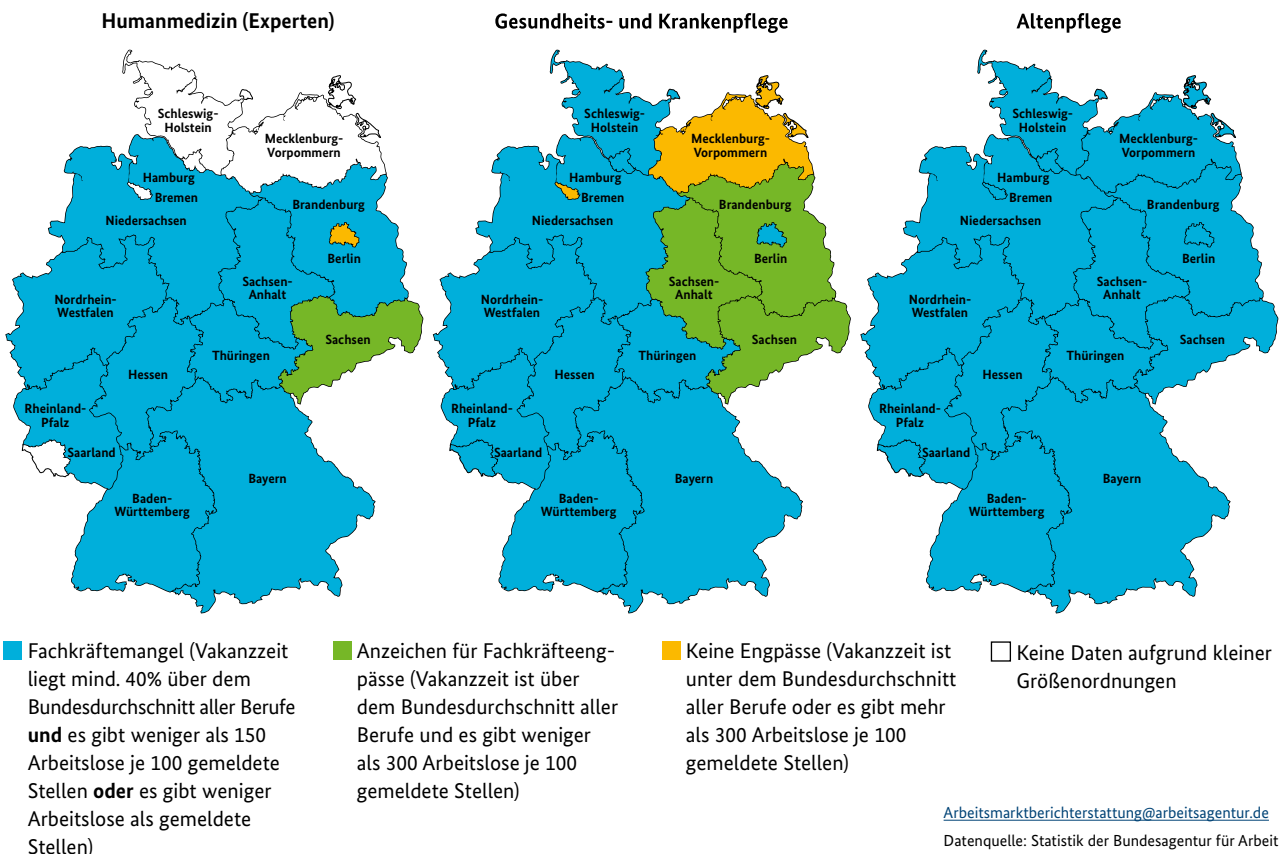
## Wachsender Pflegebedarf

Die Auswirkungen dieser demografischen Entwicklung sind schon heute in der Wirtschaft und insbesondere in den sozialen Systemen spürbar: Beispielsweise stehen immer mehr Renteneempfängern immer weniger Beitragszahler gegenüber. Durch die steigende Zahl älterer Menschen wird naturgemäß auch der Anteil der Pflegebedürftigen deutlich zunehmen. Derzeit leben in Deutschland etwa 2,5 Millionen Pflegebedürftige, von denen etwa ein Drittel in Pflegeheimen betreut wird; die anderen können in ihrer gewohnten häuslichen Umgebung – vielfach durch Angehörige – versorgt werden.<sup>2</sup> Geht man von einer konstanten altersspezifischen Pflegewahrscheinlichkeit aus, werden 3,3 Millionen Menschen im Jahr 2030 und 4,4 Millionen im Jahr 2050 Pflegeleistungen über die sozialen Sicherungssysteme benötigen.<sup>3</sup>

Kaspar Pfister ist der alleinige geschäftsführende Gesellschafter der BeneVit-Gruppe, die deutschlandweit 20 Pflegeheime mit insgesamt 1359 Pflegeplätzen betreibt. Mit ambulanten, teil- und vollstationären Diensten sowie Wohnformen und anderen Dienstleistungen erhalten zurzeit ca. 2.000 Menschen Leistungen, die von rund 1.250 Mitarbeitern erbracht werden. BeneVit setzt im stationären Bereich konsequent auf das Hausgemeinschaftskonzept, indem die Pflegeheime in mehrere, jeweils autarke, Wohnungen aufgeteilt sind. Pfister weiß, dass Angehörige oder Ehrenamtliche die immensen künftigen Pflegeleistungen allein nicht erbringen können: „Das Gegenteil ist der Fall“, so Pfister. „Die Veränderungen innerhalb der familiären Strukturen erfordern mehr denn je professionelle Pflegedienstleistungen. Damit verbunden ist der notwendige Ausbau von altersgerechten Wohnformen und natürlich die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze.“

## Fachkräftemangel in Gesundheits- und Pflegeberufen

Fachkräfte, Spezialisten bzw. Experten, Deutschland nach Ländern, Dezember 2013



<sup>2</sup> Statistisches Bundesamt (2013): Pflegestatistik 2011. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung Deutschlandergebnisse

<sup>3</sup> Bundesministerium für Gesundheit (BMG): Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung (Stand: 13.05.2013)

## Spürbarer Mangel bei Pflegefachkräften

Schon heute ist der Mangel an Fachkräften im Pflegebereich signifikant. Für das Jahr 2025 erwartet die Bundesagentur für Arbeit, dass rund 150.000 Pflegefachkräfte fehlen werden.<sup>4</sup> Derzeit kommen nach einer Studie des Statistischen Bundesamtes auf 100 als offen gemeldete Stellen nur 37 Altenpflegefachkräfte, die als Arbeit suchend gemeldet sind (siehe dazu auch Grafik auf Seite 10).<sup>5</sup>

Allein die BeneVit-Gruppe hat in den letzten zehn Jahren über 1.200 Mitarbeiter eingestellt. Damit liegt im Pflegebereich auch enormes volkswirtschaftliches Potenzial, wie Herr Pfister erläutert: „Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeuten auch zusätzliche Steuereinnahmen und Sozialabgaben. Und beim Bau und Betrieb jeder Pflegeeinrichtung fließen Steuern und Gebühren in kommunale und staatliche Kassen.“

## Strukturelle, qualitative und quantitative Veränderungen in der Pflegebranche

Inhaltlich wandelt sich das Spektrum der Krankheiten und damit die Anforderungen an den Beruf: Ältere Menschen sind häufiger oder chronisch krank, viele haben mehrere Krankheiten gleichzeitig. Psychisch bedingte oder hirnorganische Erkrankungen wie Demenz nehmen zu.

So steht die Pflegebranche vor enormen Herausforderungen, weil sie sich strukturell, quantitativ und qualitativ verändert hat. Neue, geeignete Strategien müssen nun – mit Blick auf das immer kleiner werdende Arbeitskräfteangebot in Deutschland – entwickelt und umgesetzt werden, um diesen Trends sinnvoll entgegenzusteuern. Kaspar



**Kaspar Pfister,**  
alleiniger  
geschäftsführender  
Gesellschafter  
der BeneVit-Gruppe

Pfister bringt es auf den Punkt: „Der weiter ansteigende Bedarf an Pflegekräften wird aus dem Arbeitskräftepotential in Deutschland nicht gedeckt werden können. Wir sind ohne Zweifel darauf angewiesen, zusätzliche Mitarbeiter aus dem Ausland zu gewinnen.“



**Die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive fördert inländisches und ausländisches Potenzial**

## Den Herausforderungen begegnen: Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive

Seit Ende 2012 sind jedenfalls wichtige politische Weichen für mehr Fachpersonal in den Pflegeberufen gestellt: Seitdem sind etwa 30 Partner aus Bund, Ländern und Verbänden im ersten bundesweiten Ausbildungspakt für den Altenpflegebereich zusammengeschlossen. Unter der Federführung des zuständigen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie unter Beteiligung der Bundesministerien für Arbeit und Soziales, Gesundheit, Bildung und Forschung soll die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ bis Ende 2015 einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Zu den vereinbarten Zielen gehören u. a. eine deutliche Steigerung der Ausbildungszahlen, die Wiedereinführung der dreijährigen Umschulungsförderung (bei gleichzeitiger Möglichkeit zur Ausbildungsverkürzung bei entsprechenden Vorkenntnissen) und die verbesserte Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Außerdem geplant sind die Nachqualifizierung von bis zu 4.000 Pflegehelfern zur Altenpflegefachkraft und die Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes (z. B. durch leistungsgerechte Vergütung) sowie eine öffentliche Kampagne, die eine bessere öffentliche Wertschätzung der Altenpflege erreichen soll.

<sup>4</sup> Modellrechnungen des Statistischen Bundesamtes (Destatis) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

<sup>5</sup> Bundesagentur für Arbeit BA (2012): Fachkräfteengpässe in Deutschland – Analyse, Dezember 2012.

# Ausbildung – eine Chance

**Faire politische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Pflegekräfte aus Drittländern schaffen**

## Bessere Integration durch Ausbildung mit Praxisbezug

Der Fachkräftemangel in Deutschland beginnt bereits in der Phase der beruflichen Ausbildung. Das gibt jungen Ausländerinnen und Ausländern generell die Chance auf eine Berufsausbildung in Deutschland. Dazu müssen sie zunächst einen geeigneten Arbeitsplatz finden. Die deutsche Arbeitsverwaltung prüft (und kann im Vorfeld angefragt werden), ob es inländische Bewerber für eine offene Stelle gibt und ob die übliche Vergütung gezahlt wird. Bewirbt sich kein Deutscher und kein EU-Bürger, ist der Weg für die Ausbildung von Staatsbürgern außerhalb der EU frei.

Die Ausbildung selbst sollte so praxisnah wie möglich sein, meint Brigitte Döcker, Diplom-Erziehungswissenschaftlerin und Vorstandsmitglied des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt (AWO) e. V.: „Wir vermitteln das fachliche Wissen für das ganze Spektrum der Pflege-Tätigkeit.



**Brigitte Döcker,**  
Vorstandsmitglied AWO e. V.

Pflegen heißt, immer nah am Menschen zu sein – darum kann die Ausbildung nicht nur theoretisch stattfinden.“ Darüber hinaus ist die Förderung des Verständnisses für kulturelle Besonderheiten vor Ort für die ausländischen Auszubildenden entscheidend, glaubt Frau Döcker: „Neben rein körperlicher Unterstützung soll der Pflegenden die persönlichen Biografien in die Arbeit einbeziehen und soziale Betreuung vermitteln. Bei der AWO bekommen alle Auszubildenden einen festen Praxisplatz, um Erlerntes anzuwenden und alle Anforderungen möglichst früh kennen zu lernen. So vereinen sich Schule und Praxis zu betreuten Orten der Integration für junge Menschen aus Drittstaaten. Ausbildung und Eingliederung gehen Hand in Hand.“

Die Ausbildungszeit kann im Übrigen verkürzt werden, wenn eine fachliche Vorbildung im Herkunftsland nachgewiesen wird. Dabei vergeht bis zum ersten richtigen Arbeitseinsatz kaum mehr Zeit als bei einem Anerkennungsprozess für den ausländischen Abschluss. Doch die Einrichtungen der Altenpflege können sich auch bei der verkürzten inländischen Ausbildung auf eine standardisierte Qualifizierung auf einem hohen inhaltlichen Niveau verlassen. Nach absolvierter Ausbildung kann die Pflegefachkraft in ihrem Beruf weiterhin in Deutschland arbeiten, sofern die Beschäftigungsbedingungen denen vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer entsprechen.





Stärken der Ausbildung von internationalen Fachkräften in Deutschland – Vorteile für die Fachkraft, das Heimatland und den hiesigen Arbeitgeber



## Interview



Herr Kai Friedrich, zuständiger  
Oberamtsrat für das Thema  
schulische Ausbildung im  
Landesamt für Gesundheit  
und Soziales, Berlin.

### „Die Ausbildung kann helfen, eine Art Kulturschock zu vermeiden.“

**Herr Friedrich, welchen Vorteil bietet die Ausbildung von Fachkräften in Deutschland im Vergleich zur Anerkennung des heimatlichen Abschlusses?**

Bei erfolgreichem Abschluss einer Ausbildung in Deutschland sind die zur Ausübung des Berufs erforderlichen sprachlichen Fähigkeiten und kulturellen Kompetenzen vorhanden. Im Gegensatz dazu kommt es nach unserer Erfahrung bei einreisenden Fachkräften, deren ausländischer Abschluss zwar anerkannt wurde, die aber nur unzureichend auf Deutschland vorbereitet wurden, oft zu einer Art Kulturschock. Das erschwert den vollwertigen Einsatz in den unterschiedlichen Bereichen des Pflegeberufs. Darum ist die fundierte Ausbildung in meinen Augen die bessere Alternative.

**Wie würden Sie auf lange Sicht die Chancen einer Ausbildung von Angehörigen aus Nicht-EU-Ländern einschätzen?**

Im Prinzip immer positiv. Das Niveau in der deutschen Alten- und Krankenpflege ist zwar vergleichsweise hoch; andererseits ist der Transfer von Arbeitskräften keine Einbahnstraße: Schließlich profitieren wir immer wieder von den Erfahrungen und Kenntnissen anderer Kulturkreise.

**Gab es für Sie im Verlauf des Projektes auch Überraschungen oder neue Erkenntnisse?**

Ja. Einige Entwicklungen konnten wir vorher nicht einschätzen oder vorhersagen. Beispielsweise unterscheiden sich manche Aufgaben, die von einer Pflegekraft in Vietnam erwartet werden, von denen ihrer deutschen Kolleginnen und Kollegen. Die Praxis hat auch gezeigt, dass man künftig nach einem einheitlichen schulischen Modell verfahren sollte: Entweder lernen alle Schüler und Schülerinnen mit ausländischer Erfahrung in einer einzigen Klasse oder man verteilt sie auf mehrere. Beide Modelle sind zwischenzeitlich erprobt und mit Erfahrungen hinterlegt. Schließlich gibt es Unterschiede zwischen den verschiedenen Nationen: Sie können Erfahrungen, die sie mit Pflegekräften aus Vietnam gemacht haben, nicht unbedingt auf afrikanische Fachkräfte übertragen. Die sozialen und kulturellen Umfelder sind einfach zu unterschiedlich.

**Vielen Dank für diese Einschätzungen!**

## Berufsanerkennung – eine Alternative

Um parallel zu den Bemühungen für eine fundierte Ausbildung die gesetzlichen Rahmenbedingungen im Bereich der Anerkennung zu verbessern, trat im Frühjahr 2012 das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ in Kraft. In den Anerkennungsverfahren wird seitdem die Berufserfahrung der Antragsteller stärker als bisher berücksichtigt. Werden fehlende Qualifikationen festgestellt, kann der Antragsteller Ausgleichsmaßnahmen (z. B. Eignungsprüfungen, Anpassungslehrgänge) absolvieren. Mit dem Gesetz wird die Grundlage geschaffen, um das Anerkennungsverfahren insgesamt einheitlicher, transparenter und einfacher zu gestalten.

# Mit „triple win“ gewinnen alle!

## GIZ bietet breites Leistungsangebot für neue Modellprojekte zur Fachkräftesicherung

Der akute Mangel an Fachkräften ist auch für die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) ein wichtiges Handlungsfeld. Um wirksam gegenzusteuern, um Wachstum und Wohlstand auch in Zeiten des demografischen Wandels zu sichern, leistet die GIZ wichtige Beiträge für die Gewinnung qualifizierter ausländischer Arbeitnehmer für den deutschen Arbeitsmarkt.

### Langjährige Erfahrung, Kompetenz und Know-how

Besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind die Gesundheitsbranche und die so genannten MINT-Berufe (Technik- und Naturwissenschaften). Darum hat die GIZ in enger Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit in der Vergangenheit verschiedene Pilotprojekte auf den Weg gebracht, um den Erfolg innovativer Konzepte zu erproben und damit Grundlagen für die künftige Fachkräftesicherung zu legen. Im Bereich des Migrations-Managements von qualifizierten Arbeitskräften verfügt die GIZ über ein breites Portfolio. Es basiert auf Erfahrung, Kompetenz und Know-how. Ebenso wichtig sind die weltweit bestehenden Kontakte zu Verantwortlichen für Arbeitsmärkte und Bildung sowie zu Vertretern lokal etablierter Netzwerke aus Unternehmen, Lehreinrichtungen, Goethe-Institutionen und anderen Partnern.

### Wie alle Beteiligten profitieren

Die GIZ-Programme zur Fachkräftesicherung bieten allen Beteiligten gute Chancen: Die Unternehmen gewinnen Fachkräfte, die sie auch auf internationaler Ebene beim Ausbau ihrer Wettbewerbs- und Kooperationsfähigkeit unterstützen. Die Herkunftsländer der migrierenden Fachkräfte profitieren ebenfalls: Der Technologie- und Wissenstransfer wird gezielt gefördert, Geldüberweisungen werden erleichtert und das Diaspora-Engagement erfährt aktive Unterstützung. Schließlich können die Migranten selbst neue persönliche und berufliche Erfahrungen erschließen. Sie erwerben zusätzliche fachliche, kulturelle und sprachliche Kompetenzen und damit neue berufliche Optionen und Perspektiven (siehe Grafik). Die Programme von GIZ und ZAV bringen auf diese Weise entwicklungs- und arbeitsmarktpolitische Interessen in Einklang. Diese Projekte werden entweder für die Bundesregierung oder im direkten Auftrag der Privatwirtschaft durchgeführt.

### „Triple Win“ in Pflegeberufen – Berufsqualifikationen anerkennen

Im Pilotprojekt „Triple Win“ entwickeln die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit und die GIZ neue, nachhaltig wirksame Ansätze, um ausländische Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Seit Anfang 2013 wurden in den Partnerländern Serbien, Bosnien-Herzegowina und den Philippinen bereits rund 500 Pflegefachkräfte sprachlich, fachlich und interkulturell auf ihre Tätigkeit vorbereitet. Die ersten 300 Stellen werden aktuell mit qualifizierten Fachkräften besetzt. In Deutschland werden Fachkräfte und Arbeitgeber im Integrations- und Anerkennungsprozess unterstützt.

### Das Ausbildungsprojekt – Die praktische Umsetzung

Wie sieht das ganz konkret aus? Als modellhaften Ansatz erprobt das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie in einem von der GIZ und ZAV umgesetzten Pilotvorhaben seit Herbst 2013 erstmals die Ausbildung junger vietnamesischer Fachkräfte in Deutschland (alle Projektdetails ab Seite 20).

Ein Integrationsprogramm, das auf den konkreten Berufsalltag der Altenpflege abgestimmt ist, erleichtert nach der Ankunft den Einstieg in das neue Arbeits- und Lebensumfeld. Die Vorteile einer Ausbildung in Deutschland als Alternative zu der Anerkennung eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses wurden bereits im vorhergehenden Kapitel näher erläutert.



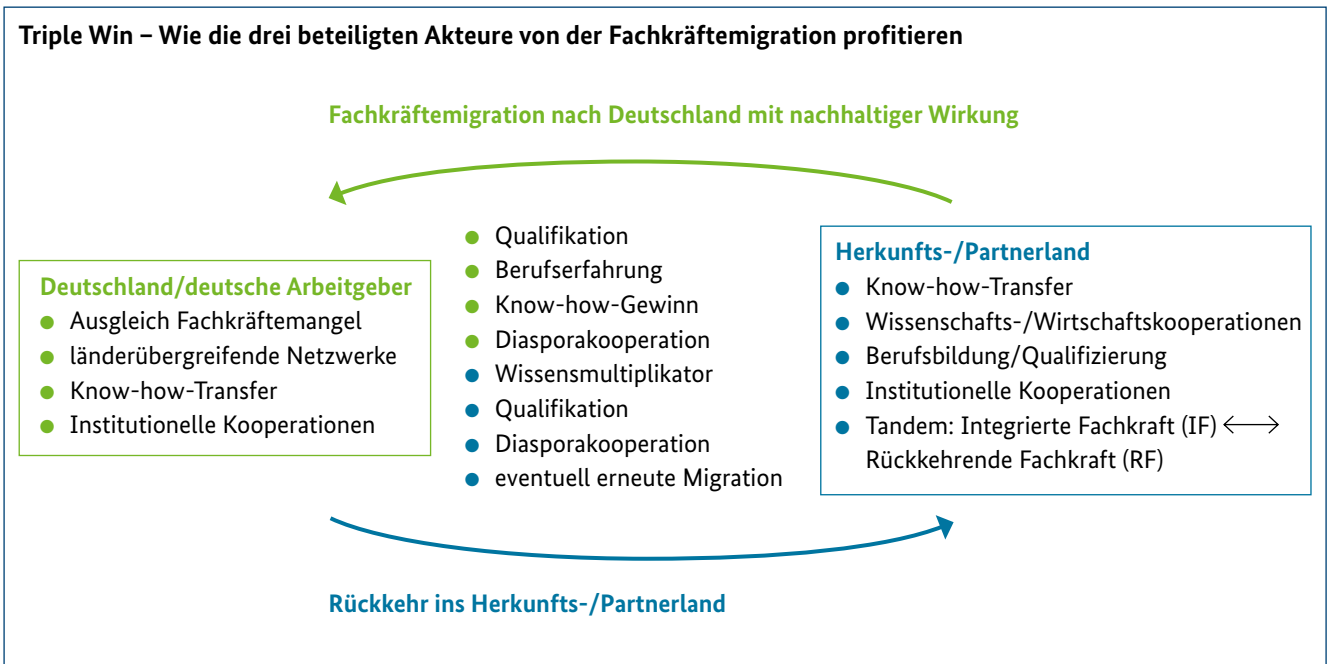




### Der Schlüssel: Intensive sprachliche und kulturelle Vorbereitung und Betreuung

Eine gesteuerte Zuwanderung kann aber nur erfolgreich sein, wenn beides gelingt: die Integration in den Arbeitsmarkt und in das gesellschaftliche Umfeld. Eine gute Begleitung der Fachkräfte in allen Phasen trägt entscheidend dazu bei, dass der Anteil migrationswilliger ausländischer Fachkräfte, die sich für den Standort Deutschland entscheiden, steigt.

**Fazit:** Jeder Einzelne, der in einem fremden Land einen Neuanfang wagt, um eine Fachkraft zu ersetzen, die dem deutschen Arbeitsmarkt fehlt, hat umfassende und individuelle Unterstützung verdient. Die deutschen Programme zur Fachkräfteausbildung und -sicherung fördern die Integration ausländischer Arbeitskräfte in die deutsche Gesellschaft – bei gleichzeitiger Wahrung der Interessen ihrer Herkunftsländer.



# FairMittlung – Partnerschaftliche Kooperation

## Fachkräfte fair vermitteln: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Ob Ausbildung oder Anerkennung: Bei der Aus- und Fortbildung, bei der Entlohnung und den Arbeitsbedingungen gilt der Gleichbehandlungsgrundsatz. „Hier darf es keine Unterschiede geben“, fordert Brigitte Döcker in ihrer Funktion als Vorstandsmitglied des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt. „Doch zur gewünschten Verbesserung der Attraktivität des Berufsbildes gehören auch eine bessere Bezahlung der Pflegekräfte, angemessene Aufstiegsmöglichkeiten sowie optimierte Arbeitsbedingungen für in- und ausländische Pflegekräfte“, ergänzt Frau Döcker. Und sie warnt vor den Gefahren eines Preiskampfes auf dem Rücken der Pflegenden: „Auf keinen Fall darf durch die vermehrte Anwerbung ausländischen Personals Druck ausgeübt werden, um in Deutschland die Lohnkosten in der Pflege flächendeckend zu senken.“

Parallel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Auszubildende und Fachkräfte bedarf es eines entwicklungsverträglichen Vorgehens bei der Fachkräftegewinnung. Konkret sollen Fachkräfte nur aus jenen Branchen und Ländern rekrutiert werden, die durch Abwanderung von Erwerbsfähigen entlastet werden, weil es hier bereits ein Überangebot an Arbeitskräften gibt. Ein enger, partnerschaftlicher Dialog mit den Verantwortlichen in den Herkunftsländern vermeidet so genannte Brain-Drain-Effekte in den Drittländern (unerwünschter Talentschwund durch Abwanderung der „guten“ Köpfe). Auch internationale Kodizes sind zu beachten, etwa der Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation zur Anwerbung von Gesundheitsfachkräften. Er enthält ethische Grundsätze, die bei der Rekrutierung von Gesundheitspersonal angewendet werden sollen. Hier sind Rechte und Pflichten der Beteiligten in den Herkunfts- und Zielländern konkretisiert, und auch den besonderen Bedürfnissen und Interessen der abwandernden Gesundheitsfachkräfte wird Rechnung getragen.



Herr Nguyen Ngoc Quynh ist Generaldirektor des vietnamesischen Departments of Overseas Labor (DOLAB). DOLAB ist eine Abteilung des vietnamesischen Ministeriums für Arbeit, Kriegsveterane und Soziales (MOLISA) und für das Altenpflegeprojekt erster Ansprechpartner in der deutsch-vietnamesischen Zusammenarbeit.

„Durch das Pilotvorhaben zur Ausbildung in der Pflegewirtschaft haben wir einen neuen Weg der vietnamesisch-deutschen Zusammenarbeit beschritten. Im Vordergrund stehen nicht die bloße Arbeitskraft, sondern die Ausbildung und die Chance der späteren Berufstätigkeit in Deutschland.“

Das Pilotvorhaben ist von beiderseitigem Interesse, da es sowohl dem deutschen Interesse nach künftigen Fachkräften als auch unserem vietnamesischen Interesse nach Wissensvermittlung im Gesundheitswesen gerecht wird.

Zugleich wird durch das Pilotprojekt die Chance aufgezeigt, wie eine langfristig angelegte Zusammenarbeit zwischen vietnamesischen und deutschen Einrichtungen im Gesundheitswesen gestaltet werden kann. Und dies ist in unserem Sinne einer guten Partnerschaft. Wir wünschen uns einen beiderseitigen Nutzen der Zusammenarbeit, welche die Ausbildung in Deutschland umfasst, aber auch den Austausch von Lehrinhalten und Lehrkräften.

Ein besonderes Anliegen ist uns auch der Aspekt der Fairness. Wir wollen keine Vermittler, die nur des schnellen Profits wegen Fachkräfte aus Vietnam anwerben. Deshalb werden wir die bestehenden rechtlichen Regelungen zur Arbeitsvermittlung ins Ausland streng anwenden. Die durch die Regierungen unserer Länder vereinbarten Pilotvorhaben sowie die langfristig angelegten Kooperationen sind der sichere und erfolgreiche Weg.“

# Herausforderungen und Stärken: Der Standort Deutschland im Fachkräftewettbewerb

## Willkommenskultur in Deutschland fördern

Wer andere Länder, Kulturen und ihre Menschen auf diese Weise kennenlernen und von ihrem Fachkräfteüberschuss profitieren möchte, wird sich nach außen öffnen müssen. Doch die Erkenntnis, dass eine gesteuerte Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittländern angesichts der demografischen Struktur unerlässlich ist, hat sich hierzulande noch nicht überall durchgesetzt. So gelten die Deutschen im Ausland oft als „geschlossene Gesellschaft“ und im gleichen Atemzug wird den Deutschen häufig eine mangelnde Willkommenskultur vorgeworfen, in der die Zuwanderung eher skeptisch bis ablehnend wahrgenommen wird. Bei der Verbesserung der Aufnahmebereitschaft ausländischer Fachkräfte in die Gesellschaft hat Deutschland Nachholbedarf.

Dieses Problem ist gravierend, denn Deutschland steht mit seiner hohen Nachfrage nach Fachkräften keineswegs allein: International gibt es eine Konkurrenzsituation mit praktisch allen anderen Industrienationen, in der Deutschland teilweise im Nachteil ist: Länder, in denen vorwiegend Englisch gesprochen wird, erfreuen sich bei vielen Zuwanderern größerer Beliebtheit. Zudem verfügt Deutschland im Vergleich zu anderen klassischen Einwanderungsländern über wenig ausgebaute Migrationsnetzwerke.



## Attraktive Arbeitsplätze schaffen

Der Abbau bestehender formaler Arbeitsmarkt-Zugangsbeschränkungen ist bei den Bemühungen um kluge Köpfe bei weitem nicht ausreichend. Programme zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt müssen nicht nur durchdacht und innovativ, sondern für migrationswillige Arbeitskräfte vor allem attraktiv sein. Das manifestiert sich auch in den Wahlmöglichkeiten, die junge Fachkräfte im Anschluss an ihre Ausbildung haben, weiß AWO-Vorstandsfrau Brigitte Döcker: „Anwerbung darf keine Einbahnstraße sein. Die spätere Rückkehr in ihr Heimatland muss für die Angeworbenen immer eine Option sein. Denn die hier gesammelten Erfahrungen und das Wissen um die Spezifika der Altenpflege in Deutschland können in den Herkunftsländern angewendet und landesgerecht weiterentwickelt werden – vorausgesetzt, die deutsche Ausbildung wird im jeweiligen Heimatland auch anerkannt.“



# Vietnam: Partnerland für Ausbildungspilotprojekt in der Altenpflege

## Gewachsene Verbindungen zwischen Deutschland und Vietnam

Dass ausgerechnet Vietnam das Partnerland für das gemeinsame Ausbildungspilotprojekt in der Altenpflege wurde, ist kein Zufall. Schon zu DDR-Zeiten verbanden die beiden Länder enge diplomatische Beziehungen. Zahlreiche Vietnamesen arbeiteten oder studierten damals im deutschen Osten. Auch heutzutage gelten die in Deutschland lebenden Vietnamesen gesellschaftlich als gut integriert. Dazu kommt eine gute Grundbildung und eine hohe Alphabetisierungsquote von 94 Prozent (2009). In einer heute vergleichsweise jungen vietnamesischen Gesellschaft sind 60 Prozent der Menschen nach 1975 geboren. Dem hohen Bedarf an Bildungsmaßnahmen steht ein Überangebot an potenziellen Arbeitskräften gegenüber, weshalb die vietnamesische Regierung die Mobilität der Erwerbsfähigen und Ausreisewilligen nach Kräften unterstützt. Denn das Ausbildungsniveau im Land ist niedrig: Über 80 Prozent aller Erwerbstätigen verfügen nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Für eine positive Entwicklung der vietnamesischen Volkswirtschaft wird eine besser ausgebildete, flexible und mobile Bevölkerung ein entscheidender Faktor sein.

Ihre kulturell geprägten Eigenschaften – die den Vietnamesinnen und Vietnamesen eigene Motivation, ihr Pflichtbewusstsein und ihr Ehrgeiz – sind gute Voraussetzungen für die angestrebte Tätigkeit im Pflegesektor. Auch genießen ältere Menschen in Vietnam – als Bewahrer von Tradition und Wissen – eine hohe Wertschätzung, die sich beispielsweise in einem respektvoll-freundschaftlichen Umgang innerhalb ihrer Familien und damit auch der Pflegekräfte gegenüber ihren Patienten widerspiegelt.

Gleichzeitig hat die pflegerische Arbeit in Fernost durchaus andere Schwerpunkte als in Deutschland (siehe Infokasten). So gilt es, die ausländischen Fachkräfte nicht nur sorgsam auf die deutsche Mentalität vorzubereiten, sondern auch die fachlichen Unterschiede und Erwartungen frühzeitig zu kommunizieren. Für Brigitte Döcker, Vorstandsmitglied des Bundesverbandes der Arbeiterwohlfahrt (AWO) e. V.,

ist jeglicher Zeit- und Kostendruck während der wichtigen Phase der Vorbereitung und Eingliederung kontraproduktiv: „Entscheidend ist, dass sowohl die Auszubildenden aus den Drittstaaten als auch die hier tätigen Mitarbeitenden bestmöglich auf die neue Situation vorbereitet werden. Das bedeutet, dass wir uns gegenseitig mit unseren jeweiligen kulturellen Hintergründen auseinandersetzen, um die anderen Traditionen und Lebensformen kennenzulernen. Weiterhin gilt es, die verschiedenen zwischenmenschlichen Kommunikationsmuster richtig einzuordnen: Gerade in der Pflege ist die Kommunikation mit den zu pflegenden Menschen, mit den Kollegen, aber auch mit Angehörigen oder Ärzten ein wichtiger Aspekt. Je besser uns dies gelingt, umso erfolgreicher wird sich die Zusammenarbeit gestalten.“

## Altenpflege in Vietnam: Krankheiten behandeln statt Grundversorgung leisten

Es gibt grundlegende Unterschiede zwischen den Pflegesystemen in Vietnam und Deutschland. Derzeit arbeiten vietnamesische Pflegefachkräfte vorwiegend in der Behandlungspflege, weil Hygiene und körperliche Versorgung traditionell zu den Aufgaben der Familienangehörigen gehört. Zwar werden die Kapazitäten zur Versorgung älterer Familienangehöriger im eigenen Haushalt auf längere Sicht auch in Vietnam abnehmen, aber noch steht für die Pflegekräfte überwiegend die Therapie von Erkrankungen im Fokus. Es ist hier an der Tagesordnung, dass Pflegekräfte Blut abnehmen, Zugänge oder Sonden legen und sich um die komplette postoperative Versorgung älterer Patienten kümmern. So ist der medizinisch-gesundheitliche Bereich auch in der Ausbildung ein wesentlicher Schwerpunkt. Allerdings fehlt es in Vietnam an einem einheitlichen Ausbildungsprogramm für den Beruf des Altenpflegers. Die einzelnen Ausbildungsmöglichkeiten variieren stark und erreichen auch nicht immer internationale Standards.

# Pflegeausbildung und gesellschaftliche Integration für junge Vietnamesinnen und Vietnamesen

Das Projekt „Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegefachkräften“ beruht auf der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ der Bundesrepublik. Es wird von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) durchgeführt.

## Projekt mit Modellcharakter für künftige Vorhaben

Durch dieses Modellvorhaben sollen die Chancen einer fundierten Pflegefachausbildung für junge Menschen aus Schwellen- und Entwicklungsländern ausgelotet und beispielhaft erprobt werden. Gleichzeitig gewinnt der deutsche Pflegebereich Mitarbeiter, die nach inländischen Standards ausgebildet wurden. Nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Berufsausbildung können die vietnamesischen Pflegekräfte eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Diejenigen unter ihnen, die in ihr Heimatland zurückkehren möchten, werden mit den neu erworbenen Kompetenzen wiederum einen wertvollen Beitrag zum Aufbau des dortigen Pflegesektors leisten.

## Für gute Berufsaussichten: Ausbildung nach deutschen Standards und Integration

Im September 2013 haben insgesamt 100 junge Menschen aus Vietnam in Bayern, Berlin, Baden-Württemberg und Niedersachsen eine verkürzte zweijährige Ausbildung in der Altenpflege begonnen. Sie wurden durch einen Intensiv-Sprachkurs vorbereitet und verfügten bereits über praktische Vorkenntnisse in einem Gesundheitsberuf. Nach der Ausbildung sollen sie zunächst drei Jahre lang ihren Beruf ausüben, bevor sie ihre persönliche Entscheidung treffen, wo sie sich dauerhaft niederlassen wollen.

## Wichtige Projektphasen

Diese Phasen kennzeichnen den Projektverlauf:

### Vorbereitung und Auswahl der Teilnehmer

Nach den nötigen Vorbereitungen erfolgten die Stellenausschreibung sowie die anschließende Auswahl 120 möglicher Teilnehmerinnen und Teilnehmer durch die ZAV und dem vietnamesischen Department of Overseas Labor (DOLAB).

## Pilotprojekt zur Ausbildung von Fachkräften aus Vietnam in der Pflegewirtschaft



**Anbahnungsphase**  
Oktober 2012 bis  
Mitte Februar 2013

- Vorstudie
- Gespräche und Vertragsabschluss mit Kooperationspartnern (ZAV, GIZ, DOLAB)
- Gespräche mit BMWi und Partnern auf deutscher Seite



**Teilnehmerauswahl**  
Mitte Februar bis  
Mitte März 2013

- Vorbereitung (Stellenausschreibung, Festlegung der Auswahlkriterien mit ZAV/DOLAB; Vorauswahl durch DOLAB)
- Durchführung der Auswahltag (Intensive Vorbereitung durch DOLAB GIZ/ZAV vor Ort, Auswahl der Teilnehmer TN)



**Qualifizierungsphase**  
Mitte März bis  
Ende August 2013

- Sprachkurse inkl. Fachsprachmodul
- Hospitation Altenpflegeheim



**Vorbereitungen**  
in Deutschland und  
Vietnam  
Mai bis August 2013

- Visa-/Passbeantragung
- Gesundheitscheck
- Übersetzungen/ Beglaubigungen der Zeugnisse etc.
- Aufteilung der TN auf Arbeitgeber (AG)
- Koordination der Verträge (AG/TN)
- Flugbuchungen



**Einführungswochen**  
September  
bis Oktober 2013

- Interkulturelle Trainings TN + AG
- Aufenthaltsgenehmigungen/ Einwohnermeldeamt
- Mietverträge, Kontoeröffnungen, Internet (Alltagstraining)
- Besuch der Einrichtungen
- Einführung der Regionalkoordinatoren und Mentoren
- Ausflüge

2014  
bis  
2016

- Aufrechterhaltung der Ansprechstruktur (Projektmanagement der GIZ, Mentoren, Koordinatoren)
- Regionalkonferenzen mit Partnerinstitutionen und Auftraggeber
- Unterstützung der TN
- ggf. Organisation von Rückflügen

Partnerakquise

Kontinuierliche Teilnehmer- und Partnerbetreuung



Auftaktveranstaltung des Pilotprojekts in Hanoi

### Sprachkurs und Vorbereitung auf den Aufenthalt in Deutschland

Vor und während der Ausbildung soll sichergestellt sein, dass den ausländischen Pflegekräften nicht allein die deutschen Pflegestandards umfassend vermittelt werden, so dass sie fachlich gut gerüstet in ihre berufliche Zukunft starten können. Mit einem Intensivsprachkurs und, darauf aufbauend, einer vierwöchigen berufsfachspezifischen sprachlichen Ausbildung wurden die jungen vietnamesischen Auszubildenden vorab für ihren Aufenthalt in Deutschland fit gemacht. In einem Gemeinschaftshaus am Rande von Hanoi lernten sie sich gegenseitig kennen. Hier wurden sie in der Vorbereitungsphase nicht nur verpflegt, sondern in ihrer Freizeit durch deutsche Filmabende, Fußballturniere und ähnliche Veranstaltungen unterhaltsam auf die deutsche Lebensart und die kulturellen Besonderheiten vorbereitet. Der Gruppenzusammenhalt wirkte sich auf die Lernbereitschaft positiv aus. Die besten 100 Absolventinnen und Absolventen reisten schließlich nach Deutschland aus.

### Integration während der zweijährigen Berufsausbildung, Ausblick

Ein spezielles Programm zur Integration in Deutschland, das auf den beruflichen Pflegealltag abgestimmt wurde, soll den jungen Vietnamesinnen und Vietnamesen den Einstieg in das neue Lebens- und Arbeitsumfeld erleichtern. Die laufende Berufsausbildung geht mit diesen Integrationsmaßnahmen und der Fortführung des Sprachunterrichtes Hand in Hand. Zum Einführungsprogramm gehören etwa Behördengänge, Einkäufe oder die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Auf diese Weise eröffnen sich Perspektiven für eine längerfristige Beschäftigung in Deutschland.

Die Erkenntnisse aus diesem wissenschaftlich begleiteten Pilotvorhaben sollen der Pflegebranche in Deutschland schon bald als Modell zur Anwerbung weiterer Fachkräfte aus dem Ausland dienen.

### Mentoren und regionale Koordinatoren für gute Integration und Kommunikation

Während ihrer Ausbildung sind sie nicht auf sich allein gestellt. Ihre Betreuer (Mentoren), die teilweise selbst einen vietnamesischen Hintergrund haben, sind wichtige Bezugspersonen für die jungen Vietnamesinnen und Vietnamesen. Sie helfen ihnen, sich mit der deutschen Kultur und Lebensweise vertraut zu machen, sprachliche oder kulturelle Barrieren zu überwinden und ihren Weg in die Gesellschaft zu finden. Sie organisieren gemeinsame Freizeitprogramme sowie kulturelle Veranstaltungen für die Teilnehmer und begleiten sie bei Exkursionen.

Regionale Koordinatoren sind als Schnittstelle zur GIZ die Ansprechpartner für die beteiligten Praxispartner vor Ort, also für die Vertreter von Pflegeeinrichtungen und Berufsfachschulen. Die Regionalkoordinatoren organisieren die umfassende, kontinuierliche Betreuung der Auszubildenden während des ersten Jahres. Für alle Fragen rund um Ausbildung und Organisation sowie für persönliche Anliegen sind sie kompetenter Ansprechpartner. Sie berichten regelmäßig an die GIZ und stimmen sich mit ihr bei unklaren Entscheidungssituationen ab. Darüber hinaus stehen sie in ständigem Austausch mit den Mentoren, um Probleme gemeinsam zu lösen oder offene Fragen aus der Teilnehmerbetreuung zu besprechen. Auch mit den Arbeitgebern stehen die Koordinatoren regelmäßig im Kontakt, um Bericht zu erstatten oder die Durchführung regionaler Veranstaltungen zu unterstützen.



Das Ankommen im neuen Zuhause wird intensiv begleitet, so entstehen Räume zum Leben und Lernen.

## Interview



Frau Thu Thuy Nguyen,  
Mentorin

### „Als Mentorin trage ich dazu bei, dass ein guter Start gelingt.“

**Erzählen Sie uns etwas über die Erfahrungen, die Sie als vietnamesische Mitarbeiterin in Deutschland gesammelt haben. Wie haben Sie Deutschland und die Deutschen erlebt, wie wurden Sie hier aufgenommen?**

Ich bin jetzt gut in Deutschland angekommen, beruflich wie privat. Deutschland hat eine multikulturelle Gesellschaft und ist in meinen Augen ein attraktives Land zum Leben und Arbeiten. Anfänglich hatte ich natürlich erhebliche Probleme mit der Sprache und den kulturellen Unterschieden. Mit der Beherrschung der Sprache geht das Verständnis für die Deutschen unmittelbar einher – und das Verständnis der Deutschen für meine persönliche Situation wächst in gleichem Maß. Was mir anfangs Probleme machte, war die deutsche Direktheit. Probleme werden ohne Umschweife genannt und auch mit Kritik wird vielfach nicht gespart. Ich habe aber mittlerweile verstanden, dass niemand die Gefühle anderer verletzen möchte – es geht einfach um zielgerichtetes Arbeiten und um Problemlösungen.

**Wie sieht ihre Begleitung als Mentorin in der Praxis aus?**

Ich kenne die Bereiche, in denen sich die jungen vietnamesischen Kollegen unsicher fühlen, aus eigener Erfahrung und verstehe sie gut. Darum kann ich als ihre Mentorin ein Stück dazu beitragen, dass ein guter Start gelingt. Denn die positiven Eigenschaften meiner Landsleute – Lernwille, Motivation und Fleiß – müssen mit der deutschen Sprache und Gesellschaft zuerst einmal zusammengebracht werden. Besondere Herausforderungen sind die aktive Integration und die Fähigkeit, sich selbst in einem fremden Land zu organisieren. Der Schlüssel dazu ist die Verbesserung der Sprache.

**Wie wichtig ist die vietnamesische Diaspora gerade in Bezug auf die Integration in Deutschland?**

Die Generation meiner Eltern wurde überwiegend mit einfachen Tätigkeiten in deutschen Firmen beschäftigt. Wir, als nächste Generation, fühlen uns einerseits besser integriert und haben andererseits durch unsere Ausbildung mehr Chancen für qualifizierte Tätigkeiten.



## Interview



Ihre Ausbildung absolviert Frau Nhung Nguyen Thi (links) im Berliner Vivantes-Haus Jungfernheide und Frau Thih Nguyen Thin (rechts) im AWO Wohn- und Pflegeheim Querumund in Braunschweig.

## „Ganz wichtig sind Zuwendung, Empathie und gute Fachkenntnisse“

**Erzählen Sie uns etwas über die Gründe, warum Sie sich für eine Ausbildung im Bereich Pflege in Deutschland entschieden haben.**

**Tinh:** Schon früh habe ich mich für den Pflegeberuf interessiert. Ich möchte zum Beispiel meine Mutter später selbst versorgen und mich fachlich um sie kümmern können. Außerdem ist Deutschland ein fortschrittliches Land in der Medizin und in der Wirtschaft.

**Nhung:** In Vietnam habe ich schon eine Ausbildung als Krankenschwester gemacht. Ich habe Informationen über das Projekt „Ausbildung im deutschen Pflegebereich“ im Internet gefunden. Meine Mutter sagte, dass ich zuerst gut nachdenken und dann entscheiden soll. Weil ich in einem anderen Land lebe, muss ich vieles neu lernen. Ich habe mich dann für die weitere Ausbildung in Deutschland entschieden, weil ich ältere Menschen sehr mag. Von ihrer Lebenserfahrung und individuellen Lebensgeschichte kann ich viel lernen. Die Ausbildung gibt mir die Möglichkeit, meine Fachkenntnisse zu entwickeln und Neues zu lernen – nicht nur in Bezug auf den Beruf: Ich entdecke auch eine andere Kultur, ein anderes Land mit seinen Sehenswürdigkeiten und seiner Geschichte und lerne neue Freunde kennen.

**Ist der Kontakt zu den Mentoren/Regionalkoordinatoren für Sie eine Hilfe?**

**Nhung:** Als ich in Berlin angekommen bin, war für meine Kollegen und mich ja alles neu und anders. Wir haben viel Hilfe von allen uns betreuenden Personen bekommen.

**Tinh:** Die Hilfe von den Mentoren und Regionalkoordinatoren ist für mich sehr wichtig. Unsere Mentorin ist immer sehr nett und ansprechbar für unsere Anliegen. Sie hilft besonders, die Herausforderungen der Sprache und des neuen Lebens in Deutschland zu meistern.

**Welche Aspekte spielen für Sie eine wichtige Rolle im Umgang mit den älteren Bewohnern?**

**Nhung:** Für einen guten Umgang mit den Bewohnern ist persönliche Zuwendung, Empathie und gute Fachkenntnis wichtig, damit die Bewohner Vertrauen zu mir aufbauen.

**Tinh:** Ja, genau, viele Aspekte spielen im Umgang mit den älteren Bewohnern eine wichtige Rolle. Meine Meinung ist, dass das Wichtigste eine umfassende Pflege ist. Dabei kümmere ich mich auch um das seelische Wohl der alten Menschen. Pflege bedeutet für mich, einer Pflicht nachzukommen und gleichzeitig die Verantwortung dafür zu tragen, dass der mir anvertraute Mensch in seiner krankheitsbedingten Unselbständigkeit seine Würde und den Raum zum Mensch-Sein bewahren kann. Darum ist es für mich wichtig, die Biografie der Menschen zu kennen. Wenn ich ihr früheres Leben besser verstehe, kann ich mich auf sie einstellen und ihre Bedürfnisse schneller erahnen. Dafür reichen meine Deutschkenntnisse noch nicht aus, und daran arbeite ich weiter.

**Wie sehen Sie Ihre Zukunft in Deutschland nach Ihrer Ausbildung?**

**Nhung:** Auch ich möchte mein Deutsch weiter verbessern und meine beruflichen Kenntnisse weiter ausbauen. Ich möchte mich so schnell und so gut wie möglich in das neue Leben und die Arbeit im Seniorenheim einleben.

**Tinh:** Nach meiner Ausbildung plane ich, in Deutschland zu arbeiten. Wenn ich meine Ausbildung gut schaffe, kann ich hier möglichst lange bleiben und alles schaffen, was ich mir vornehme. Ich weiß noch nicht, wann ich in meine Heimat zurückkehre. Für mich ist dieses Projekt eine Chance, viel Neues kennenzulernen. Jetzt bin ich in der Ausbildung – später kann ich als eine Altenpflegerin arbeiten und Geld für meinen Lebensunterhalt verdienen. Wenn es möglich ist, will ich gern weiter lernen!



## Interview



**Herr Kurt Greschner leitet den Bereich Altenhilfe bei der Caritas Stuttgart.**

### Eine gute Perspektive für die deutsche Pflegebranch.

*Herr Greschner, welche Erfahrungen haben Sie mit dem Projekt und den ausländischen jungen Menschen denn bereits gemacht?*

Eine ganze Reihe! Allgemein kann ich sagen, dass das Projekt sehr gut geeignet ist, um zusätzliches Personal zu gewinnen. Unsere Personalverantwortlichen berichten über zuverlässige, hoch motivierte und sehr lernbereite Kollegen. Unsere deutsche Belegschaft erweitert eigene Erfahrungen und Kenntnisse durch den direkten Austausch mit Kollegen aus einem anderen Kulturkreis – das ist für beide Seiten sehr bereichernd.



**Frau Ribanna Jäger (links) und Frau Huong Ngo Nga**

*Stellen Sie auch Unterschiede zwischen deutschen und vietnamesischen Pflegefachkräften fest?*

Ja, die gibt es natürlich auch. Auffällig sind die unterschiedliche Sozialisation und das damit verbundene Verhalten der Gruppe und gegenüber den Vorgesetzten. Die berufliche Ausbildung, aber auch die Rolle der Pfleger im Alltag unterscheiden sich ganz erheblich. So ist der Anteil an den unmittelbaren pflegerischen und bewohnernahen Aufgaben bei deutschen Pflegefachkräften ausgeprägter.

*Wie überwinden Sie in der Praxis sprachliche oder kulturelle Barrieren?*

Dazu tragen Sprachschulungen, praxisnahe Anleitung, freundliche Begleitung, Motivation und Ermutigung zum Reden entscheidend bei. Wir werben in den bestehenden Teams und beim Leitungspersonal aber auch um Akzeptanz und Verständnis für die Kollegen aus dem Ausland.

*Welches Potenzial sehen Sie denn für die Zukunft? Wie schätzen Sie den Anteil ausländischer Pflegefachkräfte in Ihrer Einrichtung in zehn Jahren? Wie hoch ist er derzeit?*

Ich sehe für Menschen aus Ländern, in denen Arbeitsmigration ein wichtiges Lebensmodell ist, eine Perspektive für den Pflegebereich in Deutschland. Aktuell beträgt der Anteil von Pflegefachkräften mit Migrationshintergrund im Caritasverband für Stuttgart 39,3 Prozent, im Pflegehelferbereich liegt er bei 42,7 Prozent. Ich gehe davon aus, dass er mittel- und langfristig auf 50 Prozent steigen wird. Wir müssen aber unsere Gesellschaft insgesamt dafür sensibilisieren, dass eine gezielte und entwicklungspolitisch relevante Zuwanderung ein unerlässlicher Mosaikstein ist. Nur so können wir eine leistungsfähige und dauerhaft belastbare Personalstruktur im Pflegebereich aufbauen.

# Checkliste für Ausbildungsbetriebe

Für Arbeitgeber in der Pflege, die ausländische Auszubildende gewinnen möchten, haben wir einige wichtige formale Aspekte zusammengestellt, die zu beachten sind:

Prüfung, ob eine Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Arbeit besteht	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bürger aus der <b>Europäischen Union</b> (einschl. Bulgarien, Rumänien, Kroatien sowie Liechtenstein, Island, Norwegen und Schweiz) benötigen keine Arbeitsgenehmigung, wenn sie in Deutschland eine staatlich anerkannte Berufsausbildung beginnen möchten.</li> <li>● Bei Bürgern aus Nicht-EU-Ländern muss die Bundesagentur für Arbeit ihre Zustimmung erteilen, bevor eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden kann.</li> </ul>
Ermittlung der von den Kandidaten zu erfüllenden Zugangsvoraussetzungen zur Pflegeausbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Abgeschlossene <b>zehnjährige Schulbildung</b> (mittlere Reife oder als gleichwertig anerkannter Abschluss, gegebenenfalls mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung).</li> <li>● <b>Gesundheitliche Eignung</b> für den Pflegeberuf (Gesundheitszeugnis, nicht älter als drei Monate).</li> <li>● <b>Deutsche Sprachkenntnisse</b> (gut bis sehr gut, formale Anforderungen bestehen nicht). Erste Orientierung bietet ein Selbsttest auf der Website des Goethe-Institutes unter <a href="http://www.goethe.de/cgi-bin/einstufungstest/einstufungstest.pl">http://www.goethe.de/cgi-bin/einstufungstest/einstufungstest.pl</a>.</li> </ul>
Zusammenstellung der Dokumente zur Erfüllung der arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bürger aus der <b>Europäischen Union</b> (sowie aus Liechtenstein, Island, Norwegen und Schweiz) benötigen kein Visum zur Einreise nach Deutschland.</li> <li>● Angehörige von <b>Drittstaaten</b> brauchen dagegen ein <b>Visum</b> (Aufenthaltsgesetz § 6 Absatz 3, Visum für längerfristige Aufenthalte ist drei Monate gültig). Es ist in der deutschen Botschaft des jeweiligen Landes zu beantragen.</li> <li>● Bei der Beantragung ist ein <b>Ausbildungsvertrag</b> vorzulegen. Die Vergütung sollte nicht unter der von inländischen Azubis liegen; mit ihr sollen alle Lebenshaltungskosten bestritten werden können. Gegebenenfalls bietet sich die Bereitstellung kostengünstigen Wohnraums durch den Arbeitgeber an.</li> <li>● Noch im Heimatland muss für die erste Zeit in Deutschland (bis zum Beginn der Ausbildung) eine <b>Krankenversicherung</b> abgeschlossen werden.</li> </ul>
(Melde)Pflichten nach der Einreise in Deutschland	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Unabhängig vom Herkunftsland muss eine Anmeldung beim <b>Einwohnermeldeamt</b> erfolgen (spätestens eine Woche nach Umzug).</li> <li>● Eröffnung eines <b>Bankkontos</b> (Girokonto) bei einer Bank in Deutschland.</li> <li>● Innerhalb von drei Monaten nach Einreise müssen <b>Drittstaatsangehörige</b> bei der Ausländerbehörde des Wohnortes einen <b>Aufenthaltstitel</b> beantragen (Aufenthaltsgesetz § 17 – Sonstige Ausbildungszwecke).</li> <li>● Mit Beginn der Ausbildung ist ein Wechsel in die deutsche gesetzliche <b>Krankenversicherung</b> möglich.</li> </ul>
Maßnahmen zur Integration	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Unterstützung bei Behördengängen, Wohnungssuche etc.</li> <li>● Organisation berufsbegleitender Sprach- und Integrationskurse (Fördermöglichkeiten über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge BAMF <a href="http://www.bamf.de">www.bamf.de</a>). Bürger aus Drittstaaten erhalten bei der Ausländerbehörde einen Berechtigungsschein zur Teilnahme an einem Integrationskurs. EU-Bürger können die Zulassung direkt beim BAMF beantragen.</li> <li>● Einsatz von Mentoren für ausländische Azubis im Unternehmen, die auch bei privaten Angelegenheiten Unterstützung leisten können.</li> </ul>
Arbeitsaufnahme nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Bürger der <b>Europäischen Union</b> können nach einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung ohne formalen Antrag als Fachkraft tätig werden.</li> <li>● Liegt Angehörigen von <b>Drittstaaten</b> ein Arbeitsplatzangebot vor, kann ein neuer Aufenthaltstitel beantragt werden. Andernfalls haben die Absolventen 12 Monate Zeit für die Arbeitssuche. Den entsprechenden Aufenthaltstitel erteilt die zuständige Ausländerbehörde.</li> </ul>

Weitere, ausführlichere Handlungsempfehlungen zur Rekrutierung und Integration ausländischer Auszubildender in der Pflege werden derzeit noch erarbeitet und spätestens Ende 2014 veröffentlicht. Ein branchenübergreifender Ratgeber „Ausbildung in Deutschland“ findet sich unter [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com).

# Ausblick: In die Zukunft mit Kooperationen und festen Partnerschaften

## Eigenständige Durchführung der Fachkräfteentsendung durch vietnamesische Pflegeeinrichtungen wünschenswert

### Anpassungen für den neuen Ausbildungsgang 2015

Bei aller verständlichen Begeisterung über den gelungenen Start des Modellvorhabens darf nicht vergessen werden: Die Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten ist nur ein Baustein für mehr Fachpersonal in der Pflegewirtschaft. Die Erfahrung hat ebenso gezeigt, dass das Engagement der Teilnehmer allein nicht ausreicht. Eine fundierte sprachliche Ausbildung ist der Schlüssel für Integration und beruflichen Erfolg. Das gilt besonders für die Pflege, wo die intensive Kommunikation zwischen Menschen eine entscheidende Rolle spielt. Die Auszubildenden sollen die Kurse darum mit dem so genannten B2-Level abschließen. Im abschließenden zweiten Durchgang sollen darum 125 Vietnamesen durch einen Intensivsprachkurs auf dieses Niveau gebracht werden, bevor die Ausbildung im Herbst 2015 beginnen wird. Die Wichtigkeit der sprachlichen Kompetenz bestätigt auch Dr. Gerhard Timm, Geschäftsführer der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW): „Soweit eine Ausbildung in Deutschland vorgesehen ist, setzt dies ein angemessenes Sprachniveau voraus. Sie muss entweder im Heimatland oder in Deutschland erworben werden; letzteres setzt natürlich eine entsprechende Finanzierung voraus.“

### Erfahrungen aus Deutschland partnerschaftlich in vietnamesische Ausbildungskonzepte überführen

Darüber hinaus verhandeln deutsche Pflegeeinrichtungen bereits über die Durchführung von Kooperationen mit vietnamesischen Partnereinrichtungen. Diese sollen in die Lage versetzt werden, den im Modellvorhaben aufgezeigten Weg möglichst autonom zu gehen. Durch die Einbeziehung der Einrichtungen im Partnerland können die in Deutschland gewonnenen Kenntnisse und Erfahrungen parallel in vietnamesische Ausbildungsgänge integriert werden:

Die Fachkräftesicherung wird somit um den Wissenstransfer erweitert. Feste Partnerschaften zwischen deutschen und vietnamesischen Pflegeeinrichtungen sollen als Garant für faire Vermittlungen fungieren und darüber hinaus sicherstellen, dass die künftigen Auszubildenden keine erheblichen finanziellen Verpflichtungen eingehen müssen, um eine Berufsausbildung zu durchlaufen.

### Die Qualität der bisherigen Projektarbeit fortführen

Die Anforderungen, Bedarfe und wechselseitigen Interessen sind also komplex. Um alle Aspekte zu würdigen und zu einer gemeinsamen Position zu kommen, arbeitet die BAGFW derzeit an einer gemeinsamen Position zur Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten, in der sie ihre politischen Anforderungen formulieren wird. Ganz allgemein ist Dr. Timm von der Qualität des Projekts überzeugt und zieht sein Fazit: „Nach unserem Eindruck gibt es kein anderes öffentlich gefördertes Projekt zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte, das gleichermaßen sensibel ist im Hinblick auf die angeworbenen Menschen und den Umgang mit ihnen. Vietnam ist zudem ein Land, das durch die Anwerbung offensichtlich nicht geschädigt wird, sondern davon profitiert. Hier ist eine „Triple-Win-Situation“ entstanden, von der alle etwas haben: Die angeworbenen Menschen, das Land Vietnam und die Pflege in Deutschland.“

## Interview



Herr Dr. René Herrmann  
Geschäftsführer Vivantes –  
Forum für Senioren GmbH

### „Ein bedeutender Beitrag zur globalen Vernetzung“

#### **Herr Herrmann, was ist das besondere Herausstellungsmerkmal dieses Projektes für Ihre Einrichtung?**

Unser Forum für Senioren (FfS) hatte bislang keine ziel-führenden Erfahrungen mit der Fachkräfte-Akquise gemacht. Einen überzeugenden Win-Win-Ansatz bot sich über dieses Modellprojekt mit der GIZ als einem verlässlichen Partner. Da wir ein multikulturelles Pflegekonzept in Berlin anbieten, erleichtern wir den Auszubildenden gleichzeitig die Integration. Wir beteiligen sie an zahlreichen kulturellen Aktivitäten in den Einrichtungen, wir haben sie intern gut vorbereitet und begleiten sie engmaschig durch Praxisanleiter und benannte Paten, die wir ihnen zur Seite gestellt haben.

#### **Also findet Integration in der Praxis wirklich statt?**

Für unsere Einrichtung kann ich das bejahen. Dazu tragen auch so genannte Praxisaufträge bei, die sie vom Ausbildungsinstitut oder von den Praxisbegleitern bekommen. Wenn es ein Problem gibt, dann sind es mangelnde Sprachkenntnisse. Das kann beispielsweise Fachklausuren betreffen, die schon nach kurzer Zeit geschrieben werden. Wir müssen auch immer daran denken, dass das Verständnis von Pflege in Vietnam ein anderes ist. (Vgl. dazu auch Info-Kasten auf Seite 19).

#### **Welche Schlussfolgerungen sind für Ihr Unternehmen wichtig, wenn Sie an künftige Kooperationen denken?**

Sprachlich ist für mich der B2-Level ein Muss. Die Auszubildenden sollten zwingend fachliche Vorkenntnisse aus Vietnam mitbringen und ihre Sprachkenntnisse, falls möglich, schon mit den Inhalten ihrer vietnamesischen Pflegeausbildung entwickeln. Ein mögliches Szenario für die Zukunft wäre, das erste Ausbildungsjahr über eine Kooperation zwischen den Ausbildungsinstituten nach

einem abgestimmten Curriculum (Schwerpunkt Theorie und Sprache) in Vietnam zu absolvieren. In den beiden folgenden Jahren würden sich die Auszubildenden dann in Deutschland auf praktische Ausbildung, Vertiefung der Sprachkenntnisse und kulturelle Integration konzentrieren.

#### **Sie hätten an einer Weiterentwicklung des Modells also Interesse?**

Ja, ganz sicher. Wenn die Finanzierungsmodelle und Projektplanungsschritte zwischen den Projektpartnern intensiv erörtert und gemeinsam abgestimmt werden, sind wir an einer Ausweitung interessiert, um den Personalbedarf im Unternehmen und gegebenenfalls auch darüber hinaus zu bedienen.

#### **Geben Sie uns noch eine übergeordnete, politische Einschätzung des Projektes**

Wir reden über einen bedeutenden Beitrag zur globalen Vernetzung. Vor allem im Pflegemanagement, in der Gesundheitsprävention und hinsichtlich der allgemeinen Einstellung zu Gesundheit, Krankheit und Alter können Asien und Europa viel voneinander lernen: In Asien kann man von Struktur und Ausbildung innerhalb der deutschen Altenpflege sowie von der guten Führung stationärer Pflegeeinrichtungen profitieren. Dagegen lernt Europa von einem anderen gruppenorientierten Pflegeverständnis und von der fernöstlichen Einstellung zu Krankheit oder Alter.

Insgesamt ist das Projekt ein wichtiger Beitrag innerhalb der umfangreichen wissenschaftlichen und praxisnahen Ansätze und Konzepte zum Thema Fachkräftesicherung in der Pflege.



## Interessante Links

Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit  
(GIZ) GmbH

Projektbeschreibung:

<http://www.giz.de/de/weltweit/18715.html>

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV):  
[www.zav.de](http://www.zav.de)

Informationsportal zur Fachkräfte-Offensive  
für inländische Fachkräfte und Unternehmen:  
[www.fachkraefte-offensive.de](http://www.fachkraefte-offensive.de)

Informationsportal für Unternehmen zur  
Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland:  
[www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de](http://www.kompetenzzentrum-fachkraeftesicherung.de)

Informationsportal über rechtliche Grundlagen  
und Verfahren der beruflichen Anerkennung  
ausländischer Qualifikationen:  
[www.erkennung-in-deutschland.de](http://www.erkennung-in-deutschland.de)

BQ-Portal - Das Informationsportal über ausländische  
Berufsqualifikationen:  
[www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de)

Mehrsprachiges Willkommensportal für  
internationale Fachkräfte:  
[www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com)

## Kontakt

Deutsche Gesellschaft für  
Internationale Zusammenarbeit  
(GIZ) GmbH

Dr. Reinhild Renée Ernst

Friedrich-Ebert-Allee 40

53113 Bonn

E-Mail: [reinhild.ernst@giz.de](mailto:reinhild.ernst@giz.de)

Tel.: +49 228 44 60-0

Fax: +49 228 44 60-17 66

E-Mail: [info@giz.de](mailto:info@giz.de)

[www.giz.de](http://www.giz.de)

