

# Programm Triple Win

## Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland





---

# Inhalt

<b>1. Triple Win – ein Gewinn für alle drei Seiten</b>	<b>4</b>
<b>2. Kooperation mit starken, verlässlichen Partnern: ZAV und GIZ</b>	<b>5</b>
<b>3. Rechtliche Grundlagen</b>	<b>5</b>
<b>4. Bewerberqualifikationen</b>	<b>6</b>
Ausbildung und Anerkennung	6
Sprachkompetenz	6
<b>5. Prozessablauf</b>	<b>7</b>
Wie werden die Bewerber:innen für eine Programmteilnahme ausgewählt?	7
Wie sieht die fachliche und sprachliche Vorbereitung der Pflegekräfte aus?	8
Sprachliche Vorbereitung	8
Fachliche Vorbereitung	8
Orientierungstraining	8
Wie erfolgt die Vermittlung an Sie als Arbeitgeber:in?	8
Wie erfolgt die Arbeitsmarktzulassung?	8
Wie wird das Visum beantragt?	9
Wie wird die Integration in Deutschland begleitet?	10
Wie verläuft das Anerkennungsverfahren?	11
Antragstellung	11
Erstellung eines Bescheides	11
Ausgleich der festgestellten Unterschiede	11
<b>6. Programmkosten und Ihre Verantwortung als Arbeitgeber:in</b>	<b>12</b>
Dienstleistungsgebühr	12
Reisekosten vom Heimatland zum Beschäftigungsort	12
B2 – Sprachkurs in Deutschland	12
Vorbereitungskurs auf die Kenntnisprüfung	12
Entlohnung	13
Wohnraum	13
<b>7. Bisherige Erfahrungen</b>	<b>14</b>
<b>8. Kontakt</b>	<b>14</b>



## 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 gemein-

sames 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 bzw. als deutsche Arbeitgeberin, die ausländischen Pflegekräfte und das Herkunftsland profitieren und gewinnen.

Aktuell vermitteln wir Pflegefachkräfte aus Bosnien-Herzegowina, den Philippinen, Tunesien, Indonesien, Kerala (Indien) und Jordanien.

Sie als Arbeitgeber:in 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:in 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 Vermittlungsabreden 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 bedarfsgerechte 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 Mitarbeiter:innen der ZAV sind für Sie als Arbeitgeber:in 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 Vermittlungsabreden zwischen den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer und der Bundesagentur für Arbeit.

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

Die Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis ist nach 16d (4) Aufenthaltsgesetz in Verbindung mit §2(1) Beschäftigungsverordnung 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 Pflegefachfrau/-mann vorliegt, muss die Pflegefachkraft seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin entsprechend ihres anerkannten Abschlusses eingesetzt und tariflich eingruppiert werden.

## 4. Bewerberqualifikationen

### AUSBILDUNG UND ANERKENNUNG

Alle Bewerber:innen haben in ihrem Heimatland eine Ausbildung zur Pflegekraft abgeschlossen und in der Regel bereits Berufserfahrung gesammelt. Die bosnisch-herzegowinischen Bewerber:innen absolvieren eine vierjährige medizinische Mittelschule mit einem sechsmonatigen Fachpraktikum im Gesundheitsbereich, während Pflegekräfte von den Philippinen, aus Kerala und Jordanien über den Hochschulabschluss „Bachelor of Science in Nursing“ (vierjähriges Studium) verfügen. Die tunesischen Pflegekräfte absolvieren ein berufsorientiertes dreijähriges Bachelorstudium in Pflegewissenschaften (Sciences Infirmières). In Indonesien gibt es drei Abschlüsse der grundständigen Krankenpflegeausbildung: ein dreijähriger Diplomabschluss und zwei vierjährige Bachelorabschlüsse.

Da es Unterschiede zwischen der ausländischen und deutschen Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/-mann 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.).

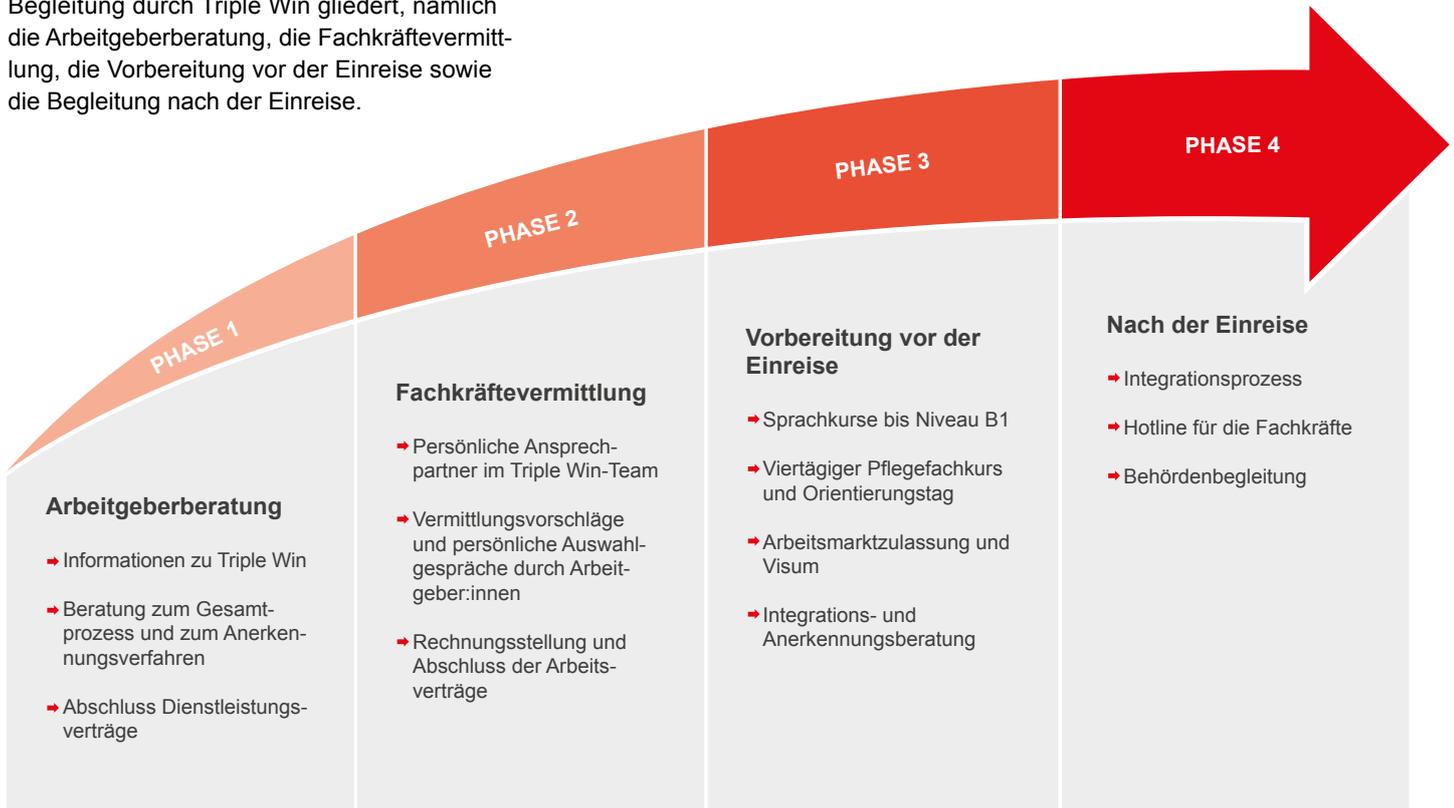
### SPRACHKOMPETENZ

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

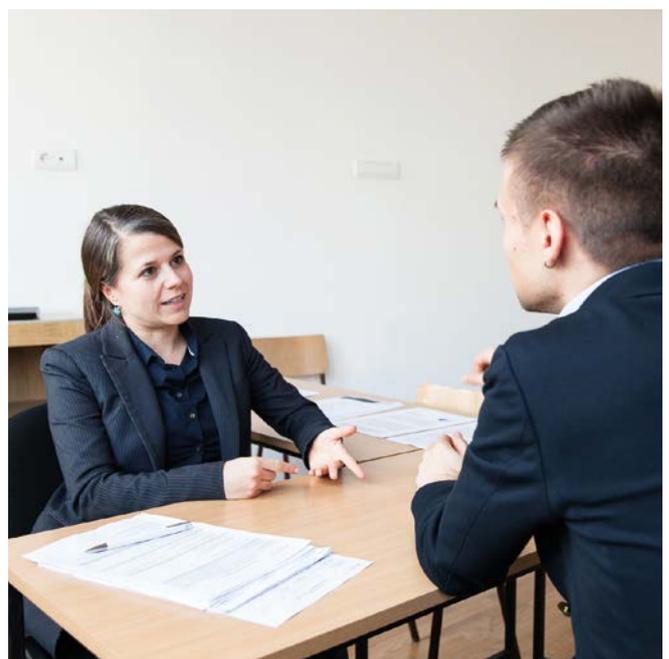
Es ergeben sich vier Phasen, in die sich die Begleitung durch Triple Win gliedert, nämlich die Arbeitgeberberatung, die Fachkräftevermittlung, die Vorbereitung vor der Einreise sowie die Begleitung nach der Einreise.



### WIE WERDEN DIE BEWERBER:INNEN FÜR EINE PROGRAMMTEILNAHME AUSGEWÄHLT?

Mehrmals jährlich organisieren wir, die Mitarbeiter:innen 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 Bewerber:innen (einschließlich der Echtheit der Zeugnisse) und organisieren gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen der GIZ-Länderbüros die Auswahlgespräche für die Bewerber:innen.

Anschließend finden persönliche Auswahlgespräche vor Ort mit Mitarbeiter:innen der ZAV statt, um die Eignung der Bewerber:innen festzustellen. Nach erfolgreicher Teilnahme am Auswahlgespräch werden die Bewerber:innen fachlich und sprachlich vorbereitet und bei dem Ausreiseprozess und der Integration begleitet. Die Bewerber:innen 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 Pflegefachfrau/-mann 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:IN?

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:in 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 MS Teams, 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 in Vollzeit liegt vor der Anerkennung mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestentgelts für Pflegekräfte mit einer mindestens einjährigen Ausbildung entsprechend der jeweils geltenden Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AentG).

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 Bewerber:innen 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:in gebunden.

Das Visum kann je nach Herkunftsland sechs bis zwölf Monate gültig sein. 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:in als auch die Pflegekräfte beim Integrationsprozess durch unsere Integrationsberaterinnen und -berater. Sie erhalten eine individuelle Beratung zum Integrations- und Anerkennungsprozess (B2-Deutschkurs, Organisation des Anerkennungs-

prozesses, Einarbeitung, interkulturelle Fragestellungen etc.). In einem halbtägigen Integrationsworkshop bei Ihnen in der Einrichtung besprechen wir diese Themen mit Ihnen und Ihren Mitarbeiter:innen 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?

Der Beruf Pflegefachfrau/-mann 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 als Pflegefachfrau/-mann für Ausbildungen aus einem Drittstaat ist in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe der Krankenpflege in § 43 geregelt.

Folgende Schritte sind zu durchlaufen:

### Antragstellung

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 Programms 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 als Pflegefachfrau/-mann, da diese den Referenzberuf der im Ausland erworbenen Ausbildung darstellt. Eine Anerkennung in der Altenpflege ist nicht aussichtsreich.

Bewerber:innen 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:in

### DIENSTLEISTUNGSGEBÜHR

Im Sinne eines entwicklungssensiblen und fairen Ansatzes sind die Vermittlung und Teilnahme an den vorbereitenden und integrationsbegleitenden Maßnahmen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gebührenfrei. Sie als Arbeitgeber:in zahlen für die Dienstleistungen der GIZ auf Grundlage eines Dienstleistungsvertrages eine Vergütung in Höhe von 6.638,66 Euro netto (7.900,00 Euro brutto inklusive 19 % Umsatzsteuer) pro vermittelter Pflegekraft (Stand September 2021). Die Dienstleistungsgebühr für Pflegefachkräfte aus Kerala (Indien) beträgt 7.138,66 Euro zzgl. 19 % Umsatzsteuer, insgesamt 8.495,00 Euro (Stand Mai 2022). Der Grund für den Preisunterschied bei den indischen Bewerbern ist eine zusätzliche Pauschale, welche die Arbeitsverwaltung in Kerala für jede vermittelte Person verlangt. 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. 200 Euro für ein Bus- oder Flugticket. Das Flugticket für tunesische Pflegekräfte kostet ca. 300 Euro, während man bei jordanischen Pflegekräften mit ca. 500 Euro rechnen muss. Die Flugkosten für philippinische, indonesische und indische 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. Je nach Anbieter können die Kosten für den Sprachkurs 600 Euro pro Person oder mehr betragen.

### 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

Das monatliche Bruttogehalt in Vollzeit liegt vor der Anerkennung mindestens in Höhe des gesetzlichen Mindestentgelts für Pflegekräfte mit einer mindestens einjährigen Ausbildung entsprechend der jeweils geltenden Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (PflegeArbbV) auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AentG).

## 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.



## FOLGENDE KOSTEN ÜBERNEHMEN WIR FÜR DIE PFLEGEKRÄFTE

- Sprachkurs (A1–B1)
- Bonuszahlung in Höhe von 500 Euro
- Übersetzungen und Beglaubigungen (ca. 500–650 Euro)
- Obligatorische medizinische Untersuchung vor Ausreise
- Bei Bedarf Übernahme der Kosten für Masernimpfung

## 7. Bisherige Erfahrungen

Seit Beginn des Programms im Jahr 2013 wurden bis Mitte 2022 über 5.000 Pflegekräfte an deutsche Arbeitgeber:innen vermittelt.

Unter den über 200 kooperierenden Arbeitgeber:innen 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 2021 durchgeführte Befragung unter vermittelten Triple Win-Pflegekräften, die bereits mindestens sechs Monate in Deutschland arbeiten, ergab, dass über 84 Prozent noch bei ihrem ersten Arbeitgeber bzw. der ersten Arbeitgeberin beschäftigt waren. Die Dauer der bisherigen Tätigkeit beim ersten Arbeitgeber, der ersten Arbeitgeberin betrug zum Zeitpunkt der Befragung durchschnittlich 22 Monate. In der gleichen Befragung konnten darüber hinaus eine durchschnittliche Dauer von 13 Monaten bis zur vollen beruflichen Anerkennung und eine hohe Gesamtzufriedenheit unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern festgestellt werden.<sup>1</sup>

## 8. Kontakt

Sie als Arbeitgeber:in interessieren sich nach den vorliegenden Informationen für eine Programmteilnahme? Dann melden 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](mailto:triplewin@cimonline.de)

### **Website:**

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

---

<sup>1</sup> 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

Juli 2022

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

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



Einfach QR-Code mit  
Smartphone scannen.