

## Projekt Triple Win

# Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland



**Bundesagentur für Arbeit**

Zentrale Auslands-  
und Fachvermittlung (ZAV)



Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Zu dem Projekt Triple Win der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

1. Triple Win – von der richtigen Zuwanderungsstrategie profitieren alle
2. Die Kooperationspartner
3. Vorerfahrungen
4. Grundlagen
5. Was kostet die Projektteilnahme für Arbeitgeber?
6. Über welche Qualifikation verfügen die Fachkräfte?
  - Die Ausbildung
  - Die Sprachkompetenz
  - Die Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpfleger in Deutschland
7. Wie werden die Fachkräfte für die Projektteilnahme ausgewählt?
8. Wie sieht die fachliche und sprachliche Vorbereitung aus?
9. Wie erfolgt die Vermittlung?
10. Welche Leistungen muss der Arbeitsvertrag enthalten?
11. Wie erfolgt die Arbeitsmarktzulassung?
12. Wie wird das Visum/Aufenthaltserteilnis beantragt?
13. Wie wird die Integration in Deutschland begleitet?
14. Wie kann ich als Arbeitgeber an dem Projekt teilnehmen?
15. Kontakt

#### **Anlagen**

Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen  
Lehrpläne (Bosnien-Herzegowina, Republik der Philippinen)  
Vergleich der Lehrpläne von Bosnien-Herzegowina und Republik Serbien  
Muster Vordruck Stellenangebot Triple Win  
Muster Vertrag GIZ/Arbeitgeber  
Muster Arbeitsvertrag





### **1. Triple Win – Von der richtigen Zuwanderungsstrategie profitieren alle**

Triple Win berücksichtigt Ihre Interessen als Arbeitgeber: Durch die individuelle sprachliche und fachliche Vorbereitung sowie die Integration der Pflegekräfte in die deutsche Gesellschaft profitieren in erster Linie Sie als Arbeitgeber – Sie erhalten eine gut vorbereitete und qualifizierte Arbeitskraft!

Triple Win berücksichtigt die persönliche Situation der Pflegekräfte: Zuwanderung ist dann erfolgreich, wenn nicht nur die Integration in den Arbeitsmarkt gelingt, sondern auch in das gesellschaftliche Umfeld. Fachkräfte verbessern ihre Kompetenzen und Karriereaussichten.

Triple Win berücksichtigt die Situation in den Herkunftsländern: Wir orientieren uns an dem Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO) und verzichten auf eine Anwerbung von Fachkräften aus Ländern, die selbst eine Mangelsituation im Bereich Pflege aufweisen. Darüber hinaus erreichen die Herkunftsländer langfristig einen Know-how-Transfer. Am Ende profitieren somit alle Beteiligten: Die Fachkraft, das Herkunftsland und natürlich Ihr Unternehmen – eine „Win-Win-Win-Situation“. Damit fördert das Projekt arbeitsmarkt- und entwicklungspolitische Ziele und setzt zugleich die Idee einer Willkommens- und Anerkennungskultur konkret um.

### **2. Die Kooperationspartner**

Ziel der Zusammenarbeit zwischen GIZ und BA ist die ausgewogene und bedarfsgerechte Gestaltung der Gewinnung von Krankenpflegekräften aus Drittstaaten. Um mit dem Projekt Triple Win einen nachhaltigen Integrationsprozess gewährleisten zu können, arbeiten die Bundesagentur für Arbeit (BA) mit ihrer Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH zusammen. Die Expertise der beiden Institutionen kann hier gewinnbringend zusammenwirken:

BA: Die Bundesagentur für Arbeit ist als Anbieterin arbeitsmarktbezogener Dienstleistungen auch dafür zuständig, ausländische Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen und zu vermitteln. Sie kann auf Zusammenarbeitsstrukturen mit ausländischen Arbeitsverwaltungen zurückgreifen. Darüber hinaus führt die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) als besondere Dienststelle der BA das Arbeitnehmererlaubnisverfahren durch.

GIZ: Die GIZ führt im Auftrag des Bundes und anderer Auftraggeber Projekte für nachhaltige Entwicklung durch und hat langjährige Erfahrungen in der internationalen Zusammenarbeit. Sie ist in über 130 Ländern vertreten und verfügt weltweit über starke Netzwerke zu Institutionen, Verbänden und Ministerien.



### 3. Vorerfahrungen

In einer zweijährigen Pilotmaßnahme haben die beiden Partner 2011/2012 unter anderem in Bosnien-Herzegowina ihr Zusammenspiel erfolgreich erprobt. Die Evaluierung der Pilotmaßnahme hat gezeigt, dass die Fachkräfte aufgrund ihrer Qualifikation innerhalb eines Jahres die deutsche Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpflegerin/Krankenpfleger erreichen können. Die deutschen Kliniken/Pflegeeinrichtungen bestätigten in der Evaluation ihre Zufriedenheit mit den vermittelten Fachkräften. In der Pilotmaßnahme wurden insgesamt 75 Bewerberinnen und Bewerber vermittelt, die alle die Anerkennung innerhalb eines Jahres wie vorgesehen erzielt haben.

Nach der Ausweitung des Projektes auf die Partnerländer Serbien und Philippinen im Jahr 2013 wurden bis Mitte 2016 über 800 Pflegekräfte an deutsche Arbeitgeber vermittelt. Unter den Arbeitgebern wächst die Zahl der wiederkehrenden Projektteilnehmer stetig.

Hierzu trägt wesentlich die hohe Anerkennungs- und Bleibequote der vermittelten Pflegekräfte bei. Nach über fünf Jahren Projektlaufzeit ist Triple Win bei Anerkennungsbehörden deutschlandweit bekannt und hat eine umfangreiche Infrastruktur zur Beratung zu Anerkennungsmaßnahmen aufgebaut.

Zwar haben die Pflegekräfte aus den Projektländern und den weiteren geplanten Ländern eine andere Ausbildung als in Deutschland ausgebildete Fachkräfte. Insbesondere der Praxisteil spielt meist eine untergeordnete Rolle und auch systemische Unterschiede sind vorhanden. Diese Ausbildungsunterschiede sind jedoch überbrückbar. Das Projekt Triple Win sieht deshalb vor, dass die Pflegekräfte innerhalb des ersten Jahres nach Tätigkeitsaufnahme in Deutschland die Prüfung zum Erlangen der deutschen Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpflegekraft mit Unterstützung ihrer Arbeitgeber erfolgreich ablegen. Bis dahin arbeiten sie überwiegend im Tätigkeitsprofil einer Pflegehelferin, eines Pflegehelfers. Es erfolgt eine unterstützende sprachliche und fachliche Vorbereitung vor Ort und eine Integrationsbegleitung nach Einreise in Deutschland.



#### 4. Grundlagen

Das Projekt wird auf der Grundlage einer Absprache zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Partnerverwaltung des jeweiligen Landes durchgeführt. Die Absprache regelt das Verfahren zur Auswahl und Vermittlung von Pflegekräften (§18 Aufenthaltsgesetz in Verbindung mit § 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Beschäftigungsverordnung).

Für die Auswahl und Vermittlung sind in der Bundesrepublik Deutschland die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) und in dem jeweiligen Partnerland die dortige Arbeitsverwaltung zuständig. Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH übernimmt im Rahmen der Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) die Unterstützung der Partnerverwaltungen, die fachliche und sprachliche Vorbereitung der Pflegekräfte sowie die Integrationsbegleitung in Deutschland. Die ZAV führt als besondere Dienststelle der BA zudem die Arbeitsmarktzulassung durch.

Länder sind zunächst die Republik Serbien, Bosnien-Herzegowina und die Republik der Philippinen. Weitere Länder wie zum Beispiel Tunesien sollen folgen.

#### 5. Was kostet die Projektteilnahme?

Für Bewerberinnen und Bewerber sind die Vermittlung und die vorbereitenden und integrationsbegleitenden Maßnahmen kostenfrei. Die Arbeitgeber zahlen für die Leistungen der GIZ (Unterstützung der Partnerverwaltung beim Bewerbungs- und Auswahlprozess, vorbereitende und begleitende Maßnahmen) auf Grundlage eines Dienstleistungsvertrages eine Vergütung in Höhe von 5.500,- € inklusive 19% Umsatzsteuer. Diese Kosten werden bei Abschluss des Arbeitsvertrags fällig. Zusätzlich ist bei Fachkräften aus den Philippinen folgendes zu beachten:

##### Für Arbeitgeber

Die Beschaffung des Flugtickets der Fachkraft von den Philippinen nach Deutschland wird vom Arbeitgeber getragen. Hier gibt es von Projektseite das Angebot, dass die GIZ die Ticketbeschaffung koordiniert und übernimmt. Die Kosten hierfür belaufen sich auf ca. 1.000,- US-Dollar für das Flugticket einschließlich 10 Euro Verwaltungsgebühren. Des Weiteren zahlen Arbeitgeber 50,- US-Dollar pro Fachkraft in einen sogenannten Foreign Employer Guarantee Fund („Ausländischer Arbeitgeber-Garantiefonds“) der philippinischen Partnerverwaltung Philippine Overseas Employment Administration (POEA) ein. Dieser Fonds kommt in Übereinstimmung mit dem philippinischen Gesetz bei Forderungen im Falle von Verletzung vertraglicher



Verpflichtungen zum Einsatz. Die Bewerberinnen und Bewerber entrichten an die POEA derzeit ca. 155,- US-Dollar Gebühren und tragen die Kosten für die notwendige medizinische Untersuchung, die durch eine vom Bewerber ausgewählte und vom philippinischen Gesundheitsministerium akkreditierte Klinik erfolgt.

##### Folgekosten:

Die vom Arbeitgeber übernommenen Reisekosten zum Beschäftigungsort betragen bei bosnischen und serbischen Pflegekräften ca. 100,- Euro für das Busticket. Der Flug philippinischer Pflegekräfte liegt bei ca. 1.000 US-Dollar. Als Teil des Anerkennungsprozesses in Deutschland ist ein B2-Sprachkurs erforderlich. Bei Interesse kann auch eine Beratung zu B2-Sprachkursen im Herkunftsland der von Ihnen ausgewählten Pflegekräfte erfolgen. Damit verbunden sind Kosten für den B2-Sprachkurs und eine Verpflegungspauschale pro Pflegekraft. Der Zeitraum bis zur Einreise verlängert sich um die entsprechende Kursdauer. Falls im Rahmen des Anerkennungsprozesses (siehe Punkt 6) in Deutschland die Kenntnisprüfung abgelegt wird, ist ebenso der Besuch eines Vorbereitungskurses notwendig.

Triple Win berät Sie zum regionalen Angebot von Sprach- und Vorbereitungskursen, den damit verbundenen Kosten sowie ggf. Fördermitteln.



## 6. Über welche Qualifikation verfügen die Bewerber?

### Die Ausbildung

Alle Bewerberinnen und Bewerber haben in ihrem Heimatland eine Ausbildung zur Krankenpflegekraft abgeschlossen und i.d.R. auch schon Berufserfahrung gesammelt. Im Falle der Philippinen verfügen alle Pflegekräfte über eine mindestens zweijährige Berufserfahrung. Die Ausbildung und Berufserfahrung sind durch beglaubigte und geprüfte Zeugnisse nachgewiesen.

### Die Sprachkompetenz

Voraussetzung für die Tätigkeitsaufnahme in Deutschland im Rahmen des Projekts ist das Sprachlevel B1 nach dem Europäischen Referenzrahmen für Sprachen. Das Projekt unterstützt bei dem Erreichen dieses Levels, das durch ein Goethe-Zertifikat nachgewiesen wird.

### Die Anerkennung des Berufsabschlusses in Deutschland

Es ist davon auszugehen, dass Unterschiede zwischen der ausländischen und der deutschen Referenzqualifikation bestehen, so dass eine Prüfung der Gleichwertigkeit erfolgen muss. In dieser Prüfung geht es darum, die Kenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber auf Gleichwertigkeit mit den Kenntnissen einer deutschen Ausbildung zu überprüfen. Festgestellte Unterschiede werden durch so genannte Ausgleichsmaßnahmen ausgeglichen.

Die Pflegekraft kann hierfür entweder an einem so genannten Anpassungslehrgang teilnehmen oder eine Kenntnisprüfung ablegen. Voraussetzung für die Anerkennung ist i.d.R. das Deutschsprachlevel B2 nach dem Europäischen Referenzrahmen für Sprachen. Die an dem Projekt teilnehmenden Pflegekräfte verpflichten sich, im ersten Jahr ihrer Beschäftigung in Deutschland das Verfahren zur Anerkennung der Gleichwertigkeit von in Drittstaaten erworbenen Ausbildungsabschlüssen in den Pflegeberufen zu betreiben. Bis zur staatlichen Anerkennung können die Pflegekräfte im Tätigkeitsprofil einer Pflegehelferin, eines Pflegehelfers in Deutschland arbeiten. Sollte die Anerkennung nach einem Jahr nicht vorliegen, kann die Aufenthaltserlaubnis mit Nachweis des laufenden Anerkennungsverfahrens um weitere drei Monate verlängert werden. Eine dauerhafte Beschäftigung im Tätigkeitsprofil einer Pflegehilfskraft ist jedoch nur in Ausnahmefällen möglich. Sobald die Anerkennung vorliegt, muss ein entsprechend qualifizierter beruflicher Ansatz des Bewerbers mit der tariflichen Eingruppierung als Fachkraft seitens des Arbeitgebers erfolgen.

Angehörige anderer Berufsgruppen, wie z. B. Krankenpflegehelferinnen- und helfer, Hebammen, Masseure, Krankengymnasten, können nicht teilnehmen. Eine Ausbildung als Altenpfleger wird in diesen Ländern nicht angeboten.

### **7. Wie werden die Fachkräfte für die Projektteilnahme ausgewählt?**

Das Projekt Triple Win sieht bis zu vier Bewerbungs- und Auswahlrunden jährlich in einem Partnerland vor. Die zuständige Partnerverwaltung veröffentlicht die Termine der Auswahlrunden durch eine Anzeige. Sie prüft die formalen Voraussetzungen (einschließlich Echtheit der Zeugnisse) und organisiert die Auswahlgespräche mit Unterstützung der GIZ. Zwischen der ZAV und der jeweiligen Partnerverwaltung besteht die Vereinbarung, dass alle Bewerberinnen und Bewerber, die in das Projekt Triple Win aufgenommen werden, an einem Auswahlgespräch teilnehmen müssen.

Auswahlgespräche finden mit Vertretern der ZAV statt. Die Interviews dauern i.d.R. 30 Minuten. Ziel ist die Feststellung der persönlichen, fachlichen und sprachlichen Qualifikation des Bewerbers durch persönliche Interviews vor Ort. Ein Sprachtest ist Teil des Auswahlverfahrens, der im Anschluss an das Bewerbungsgespräch stattfindet. Nach erfolgreicher Teilnahme am Auswahlgespräch werden die Bewerberinnen und Bewerber ausgehend von ihren Vorkenntnissen fachlich und sprachlich vorbereitet und bei dem Ausreiseprozess und der Integration begleitet. Damit verpflichten sich die Bewerberinnen und Bewerber zur Teilnahme am Projekt und zum Betreiben des Verfahrens zur Anerkennung ihres Berufsabschlusses in Deutschland bei erfolgreicher Vermittlung.

### **8. Wie sieht die fachliche und sprachliche Vorbereitung aus?**

#### **Sprachliche Vorbereitung**

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

Inhalt: Deutschsprachkurs inklusive praxisorientierter fachsprachlicher Elemente für Pflege, sofern die Sprachkenntnisse bei der Auswahl nicht mindestens B1 entsprechen

Dauer: abhängig von den Vorkenntnissen

Abschluss: Sprachzertifikat

#### **Fachliche Vorbereitung**

Ziel: Erleichterung der Einarbeitung und Vorbereitung auf die Pflege in Deutschland durch die Vermittlung von spezifischen fachpraktischen Kenntnissen

Inhalt:

- Pflegeplanung (Pflegeprozess, Methodik, Dokumentation),
- Informationen zum Berufsbild Gesundheits- und Krankenpflege (Aufgaben, Rolle, Durchführungs-/Anwendungsverantwortung/ Krankenpflegegesetz als Grundlage)
- Systemunterschiede der Ausbildung
- Pflegerische Grundlagen (Grundpflege, Prophylaxen)

Dauer: Vier Tage Vollzeitunterricht

Abschluss: Teilnahmezertifikat

#### **Orientierungstraining**

Ziel: Fachkräften die notwendigen Ansatzpunkte und Kenntnisse (Leben und Arbeiten in Deutschland) für eine eigenständige Orientierung in Deutschland vermitteln

Inhalt:

- Hintergrundinformationen zu Deutschland: Land, Leute und Kultur und administrative Anforderungen und Prozesse
- Überblick über Ausreiseprozess
- „Fahrplan“ zu ersten Schritten in Deutschland
- Übergabe „Infokit“

Dauer: 1 Tag Vollzeit

Abschluss: Teilnahmebestätigung





### 9. Wie erfolgt die Vermittlung?

Vor dem Einleiten der Vermittlung prüft die ZAV die im Stellenangebot genannten Beschäftigungsbedingungen.

Die Arbeitgeber erhalten mittels anonymisierter Lebensläufe passgenaue Bewerbervorschläge. Für die Vermittlung liegen der ZAV folgende Unterlagen vor:

- eine Zusammenfassung der Qualifikation (Bewerbungsbogen)
- die schriftliche Bewerbung
- Ausbildungs- und Arbeitszeugnisse
- die Verpflichtungserklärung zum Betreiben des Anerkennungsverfahrens als Gesundheits- und Krankenpflegerin- und Krankenpfleger.
- spätestens bis zur Ausreise das Zertifikat über die Teilnahme an der fachlichen Vorbereitung und über den Umfang der Deutschkenntnisse (mindestens B1 bei Ausreise)

Nach Zusendung der Kandidatenprofile organisiert Triple Win für Arbeitgeber Auswahlgespräche mit den vorgeschlagenen Bewerberinnen und Bewerbern (persönlich vor Ort, telefonisch oder per Skype/Videokonferenz), bei denen sie sich von der Eignung der Pflegekräfte für die zu besetzenden Stellen überzeugen können.

Nach der Einstellungszusage durch den Arbeitgeber werden die Arbeitsverträge abgeschlossen. Bei Vorliegen des B1-Zertifikats seitens der Bewerberinnen und Bewerber sowie beglichener Dienstleistungsgebühr durch den Arbeitgeber, erhält die Pflegekraft über die Partnerverwaltung den von der ZAV geprüften Arbeitsvertrag mit der Zustimmungsbcheinigung (siehe im Folgenden).

Arbeitgeber, die bereits in Kontakt mit Pflegekräften in den Partnerländern stehen, können diese mittels einer namentlichen Anfrage über Triple Win in ihrem Unternehmen einstellen. Die Dienstleistungsgebühr der GIZ kann im Falle bereits vorhandener Sprachkenntnisse angepasst werden.

### 10. Welche Leistungen muss der Arbeitsvertrag enthalten?

Für das Verfahren gibt es einen standardisierten, zweisprachigen Arbeitsvertrag (vgl. Anlage), der Grundlage der Vermittlungsabsprache zwischen den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer und der BA ist. Diesen erhalten Arbeitgeber über die unten angegebene Kontaktadresse. Andere Formate können nicht akzeptiert werden. Der Standardarbeitsvertrag enthält u.a.

- die Lohn- und Arbeitsbedingungen, die nicht ungünstiger als die vergleichbarer inländischer Arbeitnehmer sein dürfen (insbesondere ein Mindest-Brutto-Gehalt von 1.900,- Euro vor Anerkennung und mindestens 2.300,- Euro für eine anerkannte Fachkraft)
- eine Beschäftigungsdauer als Pflegehelferin/Pflegehelfer bis zur erfolgreichen Anerkennungsprüfung von höchstens einem Jahr
- die Verpflichtung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers, das Anerkennungsverfahren zu betreiben zur Führung der Berufsbezeichnung „Gesundheits- und Krankenpflegerin / Krankenpfleger“
- die Bestätigung des Arbeitgebers, dass eine angemessene Unterkunft zur Verfügung steht
- die Bestätigung des Arbeitgebers, die Reisekosten des Bewerbers zum Beschäftigungsort zu übernehmen.

Es gilt deutsches Arbeitsrecht. Das Pflegepersonal unterliegt der Sozialversicherungspflicht und ist vom Arbeitgeber entsprechend zu versichern.





### 11. Wie erfolgt die Arbeitsmarktzulassung?

Nach Eingang des Arbeitsvertrages prüft die ZAV abschließend die Beschäftigungsbedingungen. Das monatliche Bruttogehalt muss für eine Pflegekraft ohne deutsche Anerkennung mindestens 1.900 Euro betragen und 2.300 Euro nach erfolgter deutscher Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpflegekraft.

Die Unterkünfte müssen den Anforderungen der Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV) vom 12. August 2004 und der dazu bekannt gemachten Technischen Regel ASR A4.4 „Unterkünfte“ genügen.

Die ZAV bestätigt den zweisprachigen Arbeitsvertrag und bescheinigt die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung nach §18 Aufenthaltsgesetz in Verbindung mit § 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Beschäftigungsverordnung. Ein Rechtsanspruch auf die Beschäftigung von Pflegekräften bzw. eines bestimmten Bewerbers besteht nicht.

### 12. Wie wird das Visum/die Aufenthaltserlaubnis beantragt?

Arbeitnehmer aus Drittstaaten benötigen für die Einreise und den Aufenthalt einen Aufenthaltstitel, der die Ausübung der Beschäftigung im Bundesgebiet ausdrücklich erlaubt (Visum/Aufenthaltserlaubnis). Für die Erteilung des Aufenthaltstitels ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) zwecks Arbeitsmarktzulassung erforderlich.

Nach Erhalt des Arbeitsvertragsangebots und der Zustimmungsbescheinigung der ZAV über die Partnerverwaltung kann die Pflegekraft das Einreisevisum bei der deutschen Botschaft im Heimatland beantragen. Die GIZ begleitet den Prozess der Visaerteilung und Ausreise nach Deutschland.

Das Visum berechtigt nach der Einreise unmittelbar zur Aufnahme der im Visum vorgesehenen Beschäftigung. Der Arbeitnehmer muss sich grundsätzlich innerhalb einer Woche nach Einreise beim Einwohnermeldeamt seines Wohnortes in Deutschland melden. Vor Ablauf des Visums, das in der Regel für drei Monate erteilt wird, muss eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung als Pflegekraft beantragt werden. Zuständig für die Erteilung des Aufenthaltstitels sind die örtlichen Ausländerbehörden, die zugleich auch Ansprechpartner in Fragen zum Aufenthalt und zur Beschäftigungsaufnahme sind. In der Regel gilt die bereits erteilte Zustimmung der ZAV zum Visum für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis fort.



Visum/Aufenthaltserlaubnis sind an den konkreten Arbeitgeber gebunden. Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel ist durch die ZAV zunächst auf ein Jahr befristet. Eine Verlängerung um jeweils weitere zwei Jahre ist möglich, wenn zwischenzeitlich das Anerkennungsverfahren positiv abgeschlossen wurde und ein entsprechend qualifizierter beruflicher Ansatz mit der tariflichen Eingruppierung als Fachkraft erfolgt.

Nach einem rechtmäßigen Aufenthalt von fünf Jahren kann ein Antrag auf einen dauerhaften Aufenthaltstitel (Niederlassungserlaubnis) in Deutschland gestellt werden.

### 13. Wie wird die Integration in Deutschland begleitet?

Die GIZ unterstützt und begleitet Fachkräfte und Arbeitgeber beim Integrationsprozess durch Integrationsberaterinnen und Integrationsberater. Es erfolgt für den Arbeitgeber eine individuelle Beratung zum Integrations- und Anerkennungsprozess (Deutschkurs, Organisation des Anerkennungsprozesses, Einarbeitung, interkulturelle Fragestellungen etc.). In einem halbtägigen Integrationsworkshop beim Arbeitgeber wird eine individuell zugeschnittene Planung des Integrationsprozesses aufgestellt. Nach erfolgter Einreise der Fachkräfte begleitet die GIZ die Fachkräfte an einem Tag bei Behördengängen oder führt eine eintägige Freizeitbegleitung durch.

Für besondere Fragestellungen können sich Fachkräfte und Arbeitgeber bis zur Verlängerung der Zulassung nach dem ersten Jahr der Tätigkeit an die Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV) wenden, die durch ein Beratungs- und Verweisangebot unterstützt.

#### **14. Wie kann ich als Arbeitgeber an dem Projekt teilnehmen?**

Sofern Sie sich als Arbeitgeber nach den vorliegenden Informationen für eine Projektteilnahme interessieren, wenden Sie sich bitte an die unten angegebene Kontaktadresse. Sie erhalten dann umgehend eine Rückmeldung für ein ausführliches Beratungsgespräch. Darauf folgt die Zusendung des Vordrucks für Ihr Stellenangebot und der Dienstleistungsverträge mit der GLZ. Beides senden Sie uns bitte anschließend ausgefüllt und unterschrieben zurück, sodass der Vermittlungsprozess anlaufen kann.

#### **Als Altenpflegeeinrichtung oder ambulanter Pflegedienst beachten Sie bitte:**

Eine Teilnahme von Altenpflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten an dem Projekt ist möglich. Auch bei einer Tätigkeit in der Altenpflege erfolgt die Anerkennung der beruflichen Qualifikation in der Gesundheits- und Krankenpflege, da die über Triple Win vermittelten Pflegekräfte eine Ausbildung als Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/ Krankenpfleger in ihrem Herkunftsland abgeschlossen haben. Eine Anerkennung in der Altenpflege wäre daher nicht aussichtsreich.

Bei der Anerkennung der ausländischen Qualifikation müssen voraussichtlich Ausgleichsmaßnahmen ergriffen werden, um die Unterschiede der Ausbildungen zu kompensieren. Die Pflegekräfte haben grundsätzlich die Wahl, entweder eine Kenntnisprüfung abzulegen oder einen Anpassungslehrgang, d.h. ein Praktikum in der allgemeinen Krankenpflege abzuleisten. Der Anpassungslehrgang kann in der Regel nur in einem Krankenhaus erfolgen. Für diese ggf. notwendigen Praktikumsphasen bei einem anderen Arbeitgeber ist ein entsprechender Aufenthaltstitel notwendig.

Alternativ zum Absolvieren eines Anpassungslehrgangs kann die Anerkennung über das Ablegen einer Kenntnisprüfung erlangt werden. Es bestehen je nach Region in Deutschland Angebote eines Vorbereitungskurses auf die Kenntnisprüfung. Das Projekt Triple Win berät Sie zu geeigneten Ausgleichsmaßnahmen und entsprechenden Kosten (siehe Punkt 5).



## **15. Kontakt**

Projekt 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: Telefon: 06196-79-3588

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

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

## Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen

<b>Elementare Sprachverwendung</b>	<b>Selbständige Sprachverwendung</b>	<b>Kompetente Sprachverwendung</b>
<p><b>A1</b> Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Kann sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen - z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben - und kann auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen.</p>	<p><b>B1</b> Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.</p>	<p><b>C1</b> Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Kann sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.</p>
<p><b>A2</b> Kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.</p>	<p><b>B2</b> Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.</p>	<p><b>C2</b> Kann praktisch alles, was er / sie liest oder hört, mühelos verstehen. Kann Informationen aus verschiedenen schriftlichen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wiedergeben. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen.</p>



## Curriculumanalyse

Bosnien		Deutschland/ Hessen
<b>Berufsbezeichnung</b>	Krankenschwester-Techniker Krankenpfleger-Techniker	Gesundheits- und Krankenpflegerin Gesundheits- und Krankenpfleger
<b>Lehrplan</b>	Lehrplan- und Programm für die Bildung der Gesundheits-, Medizinarbeiter	Hessischer Rahmenlehrplan für die Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege
<b>Ausbildungsdauer</b>	4 Jahre	3 Jahre
<b>Zulassungsvoraussetzung</b>	Hauptschule ab 9. Klasse Beginn der Ausbildung mittlerer Bildungsweg	Hauptschulabschluss und z.B. KPH Ausbildung oder Realschulabschluss oder Abitur
<b>Berufliche Weiterqualifikationen</b>	Matura Abschluss befähigt auch fachfremd zum Hochschulstudium	-Zusätzliche Qualifizierung in verwandten Berufen -Fachweiterbildung -Fachbezogene Studiengänge im Bereich Pflege, Management, Betriebswirtschaft
<b>Ausbildungsort</b>	Mittlere Medizinschule	am Krankenhaus angegliederte Krankenpflegeschule

	<b>Bosnien</b>	<b>Deutschland/ Hessen</b>
<b>Aufbau</b>	Fächerbezogenes Detailwissen 27 Fächer, davon 14 berufsspezifisch	Lernbereiche / berufsbezogen, berufsübergreifend 12 Themenbereiche mit Zielformulierung
<b>Besonderheit Theorie</b>	Allgemeinbildende Fächer berufsspezifische Fächer praktischer Unterricht	2 Lernbereiche nach Struktur von Pflegephänomenen (Pflegesituation, Pflegemaßnahmen) (nach ICNP), 10 Lernbereiche Struktur nach Pflegehandeln
<b>Theoretischer Lehrinhalt</b>	<u>Berufsspezifisch:</u> -Anatomie/Physiologie -Hygiene/Gesundheitsvorsorge -Mikrobiologie -Sozialmedizin -Innere Medizin -Chirurgie -Neurologie -HNO und Augen -Pädiatrie -Gynäkologie -Infektionskrankheiten -Psychatrie Pathologie -Pharmakologie -Ernährungslehre -Psychologie/Pädagogik -Notfallmedizin -Gesundheitspflege	-Pflegesituation bei Menschen aller Altersgruppen erkennen, erfassen, bewerten (Pflegephänomene) -Pflegemaßnahmen auswählen, durchführen, auswerten (Pflegephänomene) -Unterstützung, Beratung und Anleitung -Entwicklung und Umsetzung von Rehabilitationskonzepten -Pflegehandeln personenbezogen ausrichten -Pflegehandeln an pflegewissenschaftlichen Kenntnissen ausrichten -Pflegehandeln an Qualitätskriterien, rechtlichen Rahmenbestimmungen sowie wirtschaftlichen und ökologischen Prinzipien ausrichten -bei medizinischen Diagnostik und Therapie mitwirken -lebenserhaltende Maßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin einleiten -berufliches Selbstverständnis entwickeln, lernen -auf Entwicklung des Pflegeberufes Einfluss nehmen -in Gruppen und Teams zusammen arbeiten

## Curriculumanalyse

Ausbildung bosnischer Krankenpflegekräfte  
vs. Hessischer Rahmenlehrplan für die Ausbildung Gesundheits- und Krankenpflege /Deutschland



<b>Bosnien</b>		<b>Deutschland/Hessen</b>
<b>Schwerpunkt</b>	Pflegerische und medizinische Handlung	Liegt auf pflegerische Handlung
<b>Stundenverteilung</b>	Zuordnung der Stunden auf 4 Jahre vorgegeben	Keine Zuordnung auf die einzelnen Ausbildungsjahre
<b>Theoriestunden Gesamt</b>	berufsspezifisch: 1243 Stunden praktischer Unterricht: 891 Stunden <b>Gesamt: 2134 Stunden</b>	<b>2100 Stunden</b>
<b>Praxisstunden gesamt</b>	Ferienpraxis: 70 Stunden Volontärarbeit: 6 Monate/ 960 Stunden, davon in der Krankenpflege: 920 Stunden <b>Gesamt: 990 Stunden</b>	<b>2500 Stunden</b>

<p><b>Praktische Einsätze</b></p>	<p><u>Je 2 Wochen im stationären Krankenpflegebereich:</u>                  -Innere Medizin                  -Chirurgie                  -Gynäkologie                  -Pädiatrie                  -ambulante Pflege                  -Ambulanz</p> <p><u>Je 1 Woche im stationären Krankenpflegebereich:</u>                  -Infektionsbereich                  -Neurologie                  -Psychiatrie                  -Onkologie</p>	<p><u>allgemeiner Bereich/ 1.und 2. Ausbildungsjahr:</u>                  Gesundheits- und Krankenpflege von Menschen aller Altersgruppen                  - Chirurgie,                  -Orthopädie                  -Innere Medizin                  -Geriatric                  -Gynäkologie                  -Neurologie                  -Pädiatrie                  -Psychiatrie                  -Entbindungs- und Neugeborenenpflege                  -ambulanten Versorgung</p> <p><u>Differenzierungsbereich/ 3.Ausbildungsjahr:</u>                  Gesundheits- und Krankenpflege oder der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege in entsprechenden spezifischen stationären Einrichtungen                  -beispielsweise in Chirurgie                  -Psychiatrie oder                  -Pädiatrie und Kinderchirurgie</p>
-----------------------------------	--	--



## Curriculumanalyse

Philippinen		Deutschland/ Hessen
<b>Berufs- bezeichnung</b>	Bachelor of Sciences in Nursing B.S.N.	Gesundheits- und Krankenpflegerin Gesundheits- und Krankenpfleger
<b>Lehrplan</b>	Revitalized General Education Program (RGEP)	Hessischer Rahmenlehrplan für die Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege
<b>Ausbildungs- dauer</b>	4 Jahre	3 Jahre
<b>Zulassungs- voraussetzung</b>	Höhere Bildungsstufe Alter zwischen 16 und 18 Jahre Erfolgreiches Bestehen des Philippinischen Collegue Assesment Tests (UPCAT) Aufnahmegespräch in der Krankenpflegeschule	Hauptschulabschluss und z.B. KPH Ausbildung oder Realschulabschluss oder Abitur
<b>Berufliche Weiter- qualifikationen</b>	-Master of Arts in Nursing (M.A. in Nursing) -Doctor of Philosophy in Nursing (Ph in Nursing)	-Zusätzliche Qualifizierung in verwandten Berufen -Fachweiterbildung -Fachbezogene Studiengänge im Bereich Pflege, Management, Betriebswirtschaft
<b>Ausbildungsort</b>	an Universität angegliederte Krankenpflegeschule (College of Nursing)	am Krankenhaus angegliederte Krankenpflegeschule

Philippinen		Deutschland/ Hessen
<b>Aufbau</b>	<p><u>3 Phasen:</u> Wissensvermittlung Labor (Erlernen technischer Fähigkeiten. Simulation) Klinischer Teil (Einsatz im Hospital oder Community)</p> <p><u>Beinhaltet 156 Einheiten, davon:</u></p> <p>67 Einheiten allgemeinbildende Inhalte, 89 Einheiten krankenflegespezifische Inhalte, 8 Einheiten Praktikum, 6 Einheiten persönliche, moralische und soziale Entwicklung</p>	Lernbereiche / berufsbezogen, berufsübergreifend 12 Themenbereiche mit Zielformulierung
<b>Besonderheit Theorie</b>	Themenschwerpunkte nach Versorgungsbereichen	2 Lernbereiche nach Struktur von Pflegephänomenen (Pflegesituation, Pflegemaßnahmen) (nach ICNP), 10 Lernbereiche Struktur nach Pflegehandeln

	Philippinen	Deutschland/ Hessen
<b>Theoretischer Lehrinhalt</b>	<p><u>krankenpflegespezifisch:* (89 Einheiten)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Anatomie Physiologie</li> <li>-Grundlagen Krankenpflege</li> <li>-Forschung Krankenpflege</li> <li>-NCM 100: Grundlagen der Krankenpflegepraxis</li> <li>-NCM 101: Versorgung von Müttern, Kindern und Familien</li> <li>-NCM 102: Versorgung von Müttern, Kindern, Familien, gefährdeter Bevölkerungsgruppen oder Menschen mit Problemen</li> <li>-NCM 103: Versorgung von Klienten mit Problemen bei der Sauerstoffversorgung, Flüssigkeits- und Elektrolytgleichgewicht und Stoffwechsel</li> <li>-NCM 104: Versorgung von Klienten mit Problemen aufgrund von entzündlichen und immunologischen Reaktionen, bei der Wahrnehmung und Koordination</li> <li>-NCM 105: Versorgung von Klienten mit Problemen aufgrund von unpassenden Verhaltensmustern</li> <li>- NCM 106: Versorgung von Klienten mit Problemen aufgrund von zellulären Abweichungen, akuten biologischen Krisen, einschließlich Krankenpflege in Notfällen und Katastrophen</li> <li>-NCM 107: Krankenpflege, Leadership &amp; Management</li> <li>-Community Health Krankenpflege</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pflugesituation bei Menschen aller Altersgruppen erkennen, erfassen, bewerten (Pflegephänomene)</li> <li>-Pflegemaßnahmen auswählen, durchführen, auswerten (Pflegephänomene)</li> <li>-Unterstützung, Beratung und Anleitung</li> <li>-Entwicklung und Umsetzung von Rehabilitationskonzepten</li> <li>-Pflegehandeln personenbezogen ausrichten</li> <li>-Pflegehandeln an pflegewissenschaftlichen Kenntnissen ausrichten</li> <li>-Pflegehandeln an Qualitätskriterien, rechtlichen Rahmenbestimmungen sowie wirtschaftlichen und ökologischen Prinzipien ausrichten</li> <li>-bei medizinischen Diagnostik und Therapie mitwirken</li> <li>-lebenserhaltende Maßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin einleiten</li> <li>-berufliches Selbstverständnis entwickeln, lernen</li> <li>-auf Entwicklung des Pflegeberufes Einfluss nehmen</li> <li>-in Gruppen und Teams zusammen arbeiten</li> </ul>

Curriculumanalyse

Bachelor of Science in Nursing / Philippinen nach der Makati Medical Center - Curriculum  
vs. Hessischer Rahmenlehrplan für die Ausbildung Gesundheits- und Krankenpflege /Deutschland



	<b>Philippinen</b>	<b>Deutschland/ Hessen</b>
<b>Schwerpunkt</b>	Pflegerische und teilweise medizinische Handlung	Liegt auf pflegerischer Handlung
<b>Stunden- verteilung</b>	Zuordnung nach Einheiten auf 4 Jahre je Semester vorgegeben, Student muss 17-20 Einheiten pro Semester absolvieren	Keine Zuordnung auf die einzelnen Ausbildungsjahre
<b>Theoriestunden Gesamt</b>	<u>Wissensvermittlung: (Einheiten lt. UP)</u> 1 Einheit = 3 Stunden pro Woche 1 Semester = 16 Wochen= 48h pro Semester <u>Labor: (Lt. Makati Medical Center)</u> 1 Einheit = 54 Stunden <u>krankenschwefespezifische* Wissensvermittlung incl.</u> <u>Labor: (nach Curriculum Makati Medical Center)</u> <b>gesamt: 2106 Stunden</b>	<b>2100 Stunden</b>
<b>Praxisstunden gesamt</b>	<u>Klinischer Teil:</u> 1 Einheit = 64 Stunden  Incl. Praktikum : Intensivpflege 8 Einheiten = 512 Stunden  1 Semester = max. 3 Einheiten zu absolvieren 3 Einheiten pro Semester = 196 Stunden 196 Stunden x 8 Semester : <b>gesamt: 1578 Stunden</b>	<b>2500 Stunden</b>



	<b>Philippinen</b>	<b>Deutschland/ Hessen</b>
<b>Praktische Einsätze</b>	<p>wechselnde Einsatzgebiete: (keine Benennung der Fachgebiete angegeben)</p> <p>3.Ausbildungsjahr 5h am Tag 4.Ausbildungsjahr 8h am Tag</p>	<p><u>allgemeiner Bereich/ 1.und 2. Ausbildungsjahr:</u> Gesundheits- und Krankenpflege von Menschen aller Altersgruppen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Chirurgie,</li> <li>-Orthopädie</li> <li>-Innere Medizin</li> <li>-Geriatric</li> <li>-Gynäkologie</li> <li>-Neurologie</li> <li>-Pädiatrie</li> <li>-Psychiatrie</li> <li>-Entbindungs- und Neugeborenenpflege</li> <li>-ambulanten Versorgung</li> </ul> <p><u>Differenzierungsbereich/ 3.Ausbildungsjahr:</u> Gesundheits- und Krankenpflege oder der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege in entsprechenden spezifischen stationären Einrichtungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-beispielsweise in Chirurgie</li> <li>-Psychiatrie oder</li> <li>-Pädiatrie und Kinderchirurgie</li> </ul>

## Vergleich der Lehrpläne für Krankenschwestern/-pfleger (opsti smjer) in Bosnien-Herzegowina und Serbien

### Theoretischer Unterricht

Fach	Wochen-				insgesa mt
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	
1. Allgemeinbildende Fächer					
Bosnisch	2	2	2	2	8
Fremdsprache	2	2	2	2	8
Geschichte	2	2			4
Soziologie				2	2
Sport	2	2	2	2	8
militärische Ausbildung		2	2		4
Mathematik	3	3			6
Informatik	2				2
Physik	2	2	2	1	7
Biologie	2	2	2	1	7
Chemie	2	2	2	1	7
Latein	2	2			4
<b>GESAMT:</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>67</b>

Fach	Wochen-				insgesa mt
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	
1. Allgemeinbildende Fächer					
Serbisch	3	3	3	3	12
Fremdsprache	2	2	2	2	8
Geschichte	2	2			4
Soziologie				2	2
Sport	2	2	2	2	8
Mathematik	3	3			6
Informatik	2				2
Physik	2	2	2	2	8
Biologie	2	2	2		6
Chemie	2	2	2		6
Latein	2				2
Philosophie				2	2
Musik	1				1
Kunst	1				1
Geographie	2				2
Verfassungswesen				1	1
<b>GESAMT:</b>	<b>26</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>71</b>

### Berufsspezifische Fächer

Fach	Wochenstunden				insgesamt
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	
Anatomie/Physiologie	2	2			4
Hygiene/Gesundheitspflege	2	1			3
Mikrobiologie		2			2
Sozialmedizin				1	1
Innere Krankheiten			2	2	4
Pathologie			2		2
Chirurgie			2		2
Pharmakologie			2		2
Infektionskrankheiten			2		2
Gynäkologie/Geburtshilfe				2	2
Pädiatrie				2	2
Psychologie/Pädagogik			1	1	2
Neuropsychiatrie				2	2
Notfallmedizin				2	2
<b>GESAMT:</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>32</b>

Fach	Wochenstunden				insgesamt
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	
Anatomie/Physiologie	4				4
Hygiene/Gesundheitspflege	2				2
Mikrobiologie		2			2
Innere Krankheiten			2	2	4
Pathologie		2			2
Chirurgie			2	2	4
Pharmakologie		2			2
Infektionskrankheiten			2		2
Gynäkologie/Geburtshilfe				2	2
Pädiatrie			2		2
Psychologie		2			2
Neuropsychiatrie			2		2
					0
Medizinische Biochemie				2	2
Gesundheitspflege	1	2	1	2	6
<b>GESAMT:</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>38</b>

**Praktischer Unterricht**

Fach	Wochenstunden				insgesamt
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	
Krankenpflege	4	3			7
Hygiene/Gesundheitspflege	2				2
Mikrobiologie		2			2
Chirurgie			3		3
Innere Krankheiten			2	2	4
Notfallmedizin				2	2
Infektionskrankheiten				2	2
Gynäkologie/Geburtshilfe				2	2
Pädiatrie				1	1
<b>GESAMT:</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>25</b>

Fach	Wochenstunden				insgesamt
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	
Gesundheitspflege	1	2			3
Hygiene/Gesundheitspflege					0
Mikrobiologie					0
Chirurgie			4	2	6
Innere Krankheiten			3	2	5
Notfallmedizin	2				2
Infektionskrankheiten			2		2
Gynäkologie/Geburtshilfe				1	1
Pädiatrie				1	1
Neuropsychiatrie			1		1
<b>GESAMT:</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>21</b>

**ZUSAMMENFASSUNG:**

	Wochenstunden				
	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	insgesamt
allgemeinbildende Fächer BiH	21	21	14	11	67
allgemeinbildende Fächer Serbien	26	18	13	14	71
berufsspezifische Fächer BiH	4	5	11	12	32
berufsspezifische Fächer Serbien	7	10	11	10	38
praktischer Unterricht BiH	6	5	5	9	25
praktischer Unterricht Serbien	3	2	10	6	21

BiH insgesamt: 124 Wochenstunden in vier Schuljahren  
 Serbien insgesamt: 130 Wochenstunden in vier Schuljahren

Berufsspezifische Fächer und Praxis:

BiH insgesamt: 57 Wochenstunden in vier Schuljahren  
 Serbien insgesamt: 59 Wochenstunden in vier Schuljahren

Anmerkung zur serbischen und bosnischen Ausbildung: Das Ausbildungszeugnis ist das Abschlusszeugnis der 4-klassigen medizinischen Mittelschule, die Fachprüfung erfolgt nach dem sechsmonatigen Praktikum und ist die staatliche Anerkennung (Zulassung zur Berufstätigkeit). Das Praktikum erfolgt in der Regel nach Abschluss der medizinischen Mittelschule.





## Stellenangebot für Krankenpflegekräfte im Rahmen des Projekts TRIPLE WIN

Name des Arbeitgebers:	<input type="text"/>
Adresse:	<input type="text"/>
Telefon/Fax:	<input type="text"/>
E-Mail:	<input type="text"/>
Art des Unternehmens (Branche):	<input type="text"/>
Ausbildungsberechtigung für (Beruf) :	<input type="text"/>
Anzahl der Mitarbeiter:	<input type="text"/>
Ansprechpartner/in:	<input type="text"/>

### Stellenangebot

Berufs- und Tätigkeitsbeschreibung/Angaben zur Qualifikation des gesuchten Arbeitnehmers/Einsatzbereich:	<input type="text"/>
Anzahl der zu besetzenden Stellen:	<input type="text"/>
Bezahlung (brutto):	<input type="text"/>
ohne deutsche Anerkennung: (mind. 1.900,00 Euro):	<input type="text"/>
mit deutscher Anerkennung: (mind. 2.300,00 Euro):	<input type="text"/>
sonstige Leistungen des Arbeitgebers:	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Unterkunft und Verpflegung werden kostenlos zur Verfügung gestellt.	
<input type="radio"/> Unterkunft und Verpflegung wird zu den Sachbezugswerten zur Verfügung gestellt.	
Unterkunft wird für den Preis von <input type="text"/> Euro zur Verfügung gestellt.	

### Projekt TRIPLE WIN

Kooperation der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH  
Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5  
65760 Eschborn  
Telefon: +49 6196 79-3588  
E-Mail: triplewin@cimonline.de  
Internet: www.triple-win-pflegekraefte.de

**Dienstleistungsvertrag  
Projekt „Triple Win“**

Nummer: XXX

Zwischen

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH  
Dag-Hammarskjöld-Weg 1 – 5  
65760 Eschborn

- Auftragnehmerin -

Im Folgenden „AN“

Und

Name  
und  
Adresse

- Auftraggeber –

Im Folgenden „AG“

**Präambel**

Das Projekt Triple Win ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ – im Folgenden AN) GmbH.

Im Rahmen von Triple Win werden Pflegekräfte aus den Ländern Bosnien-Herzegowina, Serbien, den Philippinen und Tunesien für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen.

Grundlage hierfür sind bilaterale Vermittlungsabsprachen zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Arbeitsverwaltungen in den genannten vier Ländern.

Der AG hat die Bundessagentur für Arbeit / ZAV mit der Vermittlung von Pflegekräften beauftragt. Auf Grundlage dieser Beauftragung schließen AG und AN nun folgende Vereinbarung:

**§ 1 Leistung der AN**

Gegenstand des Dienstleistungsvertrages sind Maßnahmen zur Begleitung und Vorbereitung einer Pflegekraft aus einem der genannten Länder: Bosnien-Herzegowina, Serbien, den Philippinen oder Tunesien. Die Tätigkeiten der AN sind im Leistungsverzeichnis (Anlage zum Dienstleistungsvertrag) im Einzelnen und abschließend beschrieben.

## **§ 2 Leistung des AG**

Für die in der Anlage beschriebenen Leistungen der AN zahlt der AG der AN eine Vergütung in Höhe von

4.621 € zzgl. 19 % Umsatzsteuer, insgesamt 5.500 €

Die Vergütung wird mit der Auswahlentscheidung des AG für eine bestimmte Pflegekraft und nach Zusage der Pflegekraft für die Stelle bei dem Arbeitgeber fällig. Der AG teilt seine Auswahlentscheidung für die Pflegekraft der zuständigen Person der Bundesagentur für Arbeit / ZAV schriftlich mit, die Bundesagentur für Arbeit / ZAV informiert sodann die AN über die Entscheidung. Anschließend nimmt die AN die Rechnungstellung vor.

## **§ 3 Rechnungsstellung**

Die Rechnung der AN wird dem AG übermittelt. Der AG zahlt den Rechnungsbetrag innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Rechnung auf das folgende Konto der GIZ:

Kontonummer 58 58 600-01  
Bankleitzahl 500 400 00  
Commerzbank AG, Kaiserstr. 30-31, 60311 Frankfurt

unter Angabe der Vertrags- und Rechnungsnummer.

Sofern der AG mehrere Dienstleistungsverträge mit der AN abgeschlossen hat, kann die AN die Rechnungen für mehrere Dienstleistungsverträge im selben Zeitraum unter Nennung der jeweiligen Vertragsnummern in einer Rechnung zusammenfassen.

## **§ 4 Gerichtsstand**

Gerichtsstand ist Frankfurt am Main.

## **§ 5 Vertragsbestandteil, keine Nebenabreden**

Das Leistungsverzeichnis ist wesentlicher Bestandteil dieses Vertrages. Schriftliche oder mündliche Nebenabreden bestehen nicht.

Datum, Unterschriften AN

Datum, Unterschrift AG

## Anlage zu Dienstleistungsvertrag: Leistungsverzeichnis

Gemäß § 1 des Dienstleistungsvertrages erbringt die AN die folgenden Leistungen:

1. Etablierung und Weiterentwicklung der Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern (z.B. Arbeitsverwaltung, Deutsche Botschaft, Sprachinstitute, etc.) in den genannten vier Ländern im Hinblick auf Maßnahmen zur Gestaltung entwicklungspolitisch förderlicher Rahmenbedingungen für Arbeitsmigration und die Bewerber-Rekrutierung aus dem Ausland:
  - Die GIZ führt gemeinsam mit der jeweiligen Arbeitsverwaltung in jedem Land und der Bundesagentur für Arbeit / ZAV die Projektplanung und -umsetzung durch.
  - Die GIZ hält den Dialog mit relevanten Zielgruppen und Partnern, um negative Wirkungen frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden. Entsprechend werden mit den beteiligten Projektpartnern ggf. Maßnahmen durchgeführt werden (z. B. gezielte fachliche Beratung; Datenmanagement).
  - Die GIZ unterstützt entwicklungspolitisch förderliche Aktivitäten im Kontext der Arbeitsmigration (z. B.: Herstellung von Ausbildungspartnerschaften, Vernetzung lokaler Bildungsträger zu deutschen Partnern zur Optimierung lokaler Ausbildung).
2. Netzwerkaufbau in Deutschland mit für das Thema Arbeitsmigration und entsprechend für das Projekt Triple Win wichtigen Akteuren und Institutionen (z.B. Anerkennungsbehörden der Bundesländer, Bildungs- und Sprachkursinstitute, Beratungsinstitutionen)
3. Unterstützung und Monitoring der Ausschreibung, der Bewerbervorauswahl und der Vorbereitung der Auswahlgespräche in den genannten vier Ländern:

Die GIZ unterstützt die jeweilige Arbeitsverwaltung in jedem der genannten Länder bei

  - der Etablierung eines transparenten und standardisierten Vorauswahlprozesses und prüft fortdauernd die Effizienz und Qualität der Prozesse
  - bei der zielorientierten Ausschreibung sowie bei der Beratung der Bewerber
  - bei Prüfung der Bewerbungsunterlagen und der Vorauswahl (Korruptionsprävention; Zeugnisprüfung; formale Kriterien)
  - bei der Organisation, der Terminabstimmung der Bewerberauswahlgespräche mit der Bundesagentur für Arbeit/ ZAV und bei Bedarf bei der Durchführung der Auswahlgespräche
4. Sprachkompetenzfeststellung im Herkunftsland und ggf. sprachliche Vorbereitung in jedem der vier Länder für jede Pflegekraft:
  - Die GIZ ermöglicht bei Bedarf eine Eingangs-Sprachkompetenzfeststellung bei Aufnahme in das Projekt in Kooperation mit den ansässigen Sprachschulen
  - Die GIZ organisiert und ermöglicht die Teilnahme an Sprachkursen (. bis zu 1,5 Kursschritte entsprechend dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen), sofern deren sprachliche Qualifikationen nicht den Voraussetzungen für die Aufnahme ihrer Beschäftigung genügen. Die Pflegekraft weist durch ein Zertifikat vor Arbeitsaufnahme Deutschkenntnisse zumindest der Stufe B1 vor. Die GIZ überprüft das Vorliegen des B1- Zertifikates vor Ausreise.

5. Orientierungstraining:

Die GIZ führt vor Ausreise aus dem jeweiligen Land für die Pflegekraft ein eintägiges Training zum Thema „Arbeiten und Leben in Deutschland“ durch.

6. Fachliche Vorbereitung:

Die GIZ führt vor Ausreise einen Vorbereitungskurs in dem jeweiligen Herkunftsland (ca. 4 Tage) für die Pflegekraft durch. In dem Kurs werden relevante fachpraktische Themen für den Einsatz erarbeitet (Überblick zu den Unterschieden der Ausbildungssysteme; Grundpflege; Hygiene; Anerkennungsprozess).

7. Begleitung der Pflegekraft und Koordination beim Ausreiseprozess:

- Die GIZ informiert und unterstützt die Pflegekraft bei der Versendung der Einstellungszusage/Bestätigung an die Bundesagentur für Arbeit / ZAV um die Arbeitsmarktzulassung zu beantragen sowie bei der Visabeantragung bei der Deutschen Botschaft. Die GIZ berät und unterstützt die Pflegekraft bei der Antragstellung für die Prüfung der Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses in Deutschland (Kontakt zu Übersetzern, Beratung zu den bundeslandspezifischen Dokumenten).
- Die GIZ unterstützt die Koordination zwischen Pflegekraft, der Bundesagentur für Arbeit/ZAV und AG für die Einreise nach Deutschland.
- Die GIZ unterstützt die bosnischen und serbischen Pflegekräfte bei der Buchung eines Bus- oder Flugtickets, welches direkt durch den AG den Pflegekräften bei Einreise erstattet wird. Für die philippinischen und tunesischen Pflegekräfte bucht die GIZ einen Flug. Dafür erhält der AG Flugoptionen vor Einreise seitens der Bundesagentur für Arbeit/ZAV zugesendet. Sofern der AG über die GIZ den Flug buchen lässt, erfolgt die Rechnungstellung in Form einer halbjährlichen Sammelrechnung.

8. Integrationsbegleitung in Deutschland (Begleitung und Beratung der Pflegekraft und des AG):

- **Beratung** zum Integrations- und Anerkennungsprozess (Themen: Anerkennungsverfahren und Umsetzung, Sprachkurse, interkulturelle Fragen, Einarbeitung etc.)
- **Infokit:** AG und Pflegekraft erhalten eine Informationsbroschüre mit wesentlichen Informationen zum Integrationsprozess
- **Integrationsworkshop:** In einem drei- bis vierstündigen Integrationsworkshop mit dem AG werden die Themen zur Integration, Anerkennung und Einarbeitung für die vom AG ausgewählte Gruppe von Pflegekräften besprochen und geplant
- **Unterstützungsbesuch nach Einreise der Pflegekraft:** Nach Absprache mit dem Arbeitgeber wird nach der Einreise der Pflegekraft bzw. einer Gruppe von Pflegekräften ein einmaliger eintägiger Unterstützungsbesuch angeboten, um entweder Behördengänge zu begleiten (Einwohnermeldeamt, Finanzamt, Bankkontoeröffnung oder Beantragung der Aufenthaltserlaubnis bei der lokalen Ausländerbehörde) oder die Durchführung einer eintägigen Freizeitbegleitung mit den Fachkräften zu übernehmen (ohne Kostenübernahme von Eintritten o.ä.)



## UGOVOR O RADU za srpske radnike *ARBEITSVERTRAG für Arbeitnehmer aus Serbien*

U ugovoru o radu je navedena BRUTO ZARADA. Ta zarada se ne isplaćuje u punom iznosu, jer se po osnovu nemačkih zakona odbijaju porezi i doprinosi za socijalno osiguranje.

*Im Arbeitsvertrag ist der BRUTTOLOHN angegeben. Dieser Lohn wird nicht in voller Höhe ausgezahlt, da auf Grund der deutschen Gesetze Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung abgezogen werden.*

**Ugovara se sledeći ugovor o radu:**  
*folgender Arbeitsvertrag wird vereinbart:*

### Ugovororadu / Arbeitsvertrag

Između poslodavca <i>zwischen dem Arbeitgeber</i>			
sa sedištem u <i>mit Sitz in</i>			
zastupljen od strane <i>vertreten durch</i>			
i zaposlenog <i>und dem Arbeitnehmer</i>			
rođen dana <i>geboren am</i>		sa stanom u <i>wohnhaft in</i>	
bračno stanje: <i>Familienstand:</i>	<input type="checkbox"/> neoženjen/neudata <i>nicht verheiratet</i>	<input type="checkbox"/> oženjen/udata <i>verheiratet</i>	

Poslodavac se obavezuje da će zaposliti zaposlenog  
*Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Arbeitnehmer*

kao <i>als</i>		(naziv posla) <i>(Bezeichnung der Tätigkeit)</i>
u <i>in</i>		(mesto zaposlenja) <i>(Ort der Beschäftigung)</i>
od <i>vom</i>		

najranije od dana dolaska zaposlenog u mesto zaposlenja  
*frühestens vom Tage des Eintreffens des Arbeitnehmers am Beschäftigungsort ab*

do dana <i>bis zum</i>		zu beschäftigen.
---------------------------	--	------------------

Zaposleni se obavezuje da će u toku navedenog vremenskog perioda kod poslodavca obavljati posao takve vrste.  
*Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, während der genannten Zeit bei dem Arbeitgeber eine Tätigkeit dieser Art auszuüben.*

Poslodavac i zaposleni će prema nemačkom zakonu o bolesničkoj nezi pokrenuti neophodni postupak za priznavanje profesionalnog zanimanja „zdravstveni/a i bolesnički/a negovatelj/ica“.  
*Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden das nach dem deutschen Krankenpflegegesetz erforderliche Anerkennungsverfahren zur Führung der Berufsbezeichnung „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in“ betreiben.*

## II

U pogledu naknade zarade, ostalih uslova rada i zaštite na radu zaposleni ni u kom slučaju neće imati nepovoljniji tretman od uporedivih nemačkih zaposlenih na tom radnom mestu.

*Der Arbeitnehmer erhält hinsichtlich des Arbeitsentgelts, der sonstigen Arbeitsbedingungen und des Arbeitsschutzes keinesfalls eine ungünstigere Behandlung als die vergleichbaren deutschen Arbeitnehmer des Betriebes.*

## III

Pojedinačno se primenjuju odredbe Tarifnog ugovora  
*Im Einzelnen finden die Bestimmungen des Tarifvertrages*

zaključenog između  
*zwischen*

i  
*und*

od dana  
*vom*

ili novog Tarifnog ugovora koji će stupiti na mesto prethodnog Tarifnog ugovora.  
*oder des neuen Tarifvertrages, der etwa an die Stelle des früheren Tarifvertrages treten wird, Anwendung.*

Zaposleni će za svoj rad dobijati istu zaradu kao i uporedivi nemački radnik na takvom radnom mestu.  
*Der Arbeitnehmer erhält für seine Arbeit denselben Lohn wie ein vergleichbarer deutscher Arbeiter des Betriebes.*

Njegova bruto zarada trenutno iznosi \_\_\_\_\_ €  
*Sein Bruttolohn beträgt zurzeit*

Pored toga će se, kao i kod uporedivog nemačkog zaposlenog na takvom radnom mestu, nadoknaditi i sledeće:  
*Ferner werden wie bei einem vergleichbaren deutschen Arbeitnehmer des Betriebes vergütet:*

- |   |                                      |         |   |
|---|--------------------------------------|---------|---|
| a) Prekovremeni sati<br><i>Überstunden</i>        | za svaki sat<br><i>je Stunde mit</i> | _____ € | (satnica uklj. dodatak)<br><i>(Stundenlohn einschl. Zuschlag)</i> |
| b) Rad noću<br><i>Nachtarbeit</i>                 | za svaki sat<br><i>je Stunde mit</i> | _____ € | (satnica uklj. dodatak)<br><i>(Stundenlohn einschl. Zuschlag)</i> |
| c) Rad nedeljom<br><i>Sonntagsarbeit</i>          | za svaki sat<br><i>je Stunde mit</i> | _____ € | (satnica uklj. dodatak)<br><i>(Stundenlohn einschl. Zuschlag)</i> |
| d) Rad na dane praznika<br><i>Feiertagsarbeit</i> | za svaki sat<br><i>je Stunde mit</i> | _____ € | (satnica uklj. dodatak)<br><i>(Stundenlohn einschl. Zuschlag)</i> |

## IV

Radno vreme se upravlja prema odredbama koje važe za to radno mesto.  
*Die Arbeitszeit richtet sich nach den für den Betrieb geltenden Bestimmungen.*

Redovno radno vreme trenutno iznosi \_\_\_\_\_ sati nedeljno.  
*Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt zurzeit* \_\_\_\_\_ *Stunden / wöchentlich.*

## V

- a)  Poslodavac će zaposlenom samoinicijativno staviti na raspolaganje smeštaj, koji nadležna agencija za zapošljavanje smatra primerenim.  
*Der Arbeitgeber stellt von sich aus dem Arbeitnehmer eine von der zuständigen Agentur für Arbeit für angemessen befundene Unterkunft zur Verfügung.*
- Poslodavac se obavezuje da će se starati o pronalaženju smeštaja za zaposlenog, koji nadležna agencija za zapošljavanje smatra primerenim.  
*Der Arbeitgeber verpflichtet sich, für eine von der zuständigen Agentur für Arbeit für angemessen befundene Unterkunft des Arbeitnehmers Sorge zu tragen.*
- b) Kao smeštaj je predviđeno:  jednokrevetna soba  zajednički smeštaj  
*Als Unterkunft ist vorgesehen: ein Einzelzimmer eine Gemeinschaftsunterkunft*  
sa  kreveta  
mit  Betten
- c) Zaposleni je obavezan da za smeštaj plati naknadu u iznosu od  .  
*Für die Unterkunft hat der Arbeitnehmer* € *Entgelt zu zahlen*
- Za grejanje  rasvetu  vodu  pranje posteljine  čišćenje itd.  
*Für Heizung Beleuchtung Wasser Bettwäsche Reinigung usw.*
- zaposleni će  nedeljno  mesečno plaćati iznos  €  od ili neće plaćati naknadu.  
*hat der Arbeitnehmer wöchentlich monatlich oder kein Entgelt zu zahlen.*
- d) Poslodavac će zaposlenom samoinicijativno obezbediti primerenu ishranu, koja se sastoji iz  
*Der Arbeitgeber stellt von sich aus dem Arbeitnehmer eine angemessene Verpflegung zur Verfügung, bestehend aus*
- doručka  ručka  večere  
*Frühstück Mittagessen Abendessen*
- e) Za ishranu navedenu pod tačkom d) zaposleni će plaćati  dnevni  mesečni iznos.  
*Für die unter d) genannte Verpflegung hat der Arbeitnehmer täglich monatlich zu zahlen.*
- f)  O ishrani će se zaposleni brinuti sâm i o svom trošku.  
*Die Verpflegung des Arbeitnehmers ist ihm durch Selbstversorgung auf eigene Kosten überlassen.*

## VI

Zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor prema važećim odredbama.  
*Der Arbeitnehmer hat das Recht auf bezahlten Urlaub nach den geltenden Bestimmungen.*

Nakon neprekidnog zaposlenja u trajanju od  meseci u firmi  
*Nach einer ununterbrochenen Beschäftigungsdauer von Monaten in dem Betrieb des*

poslodavca godišnji odmor iznosi  radnih dana po  započetom  navršenom mesecu zaposlenja.  
*Arbeitgebers beträgt der Urlaub Werktage für jeden angefangenen vollendeten Beschäftigungsmonat.*

## VII

- a) Poslodavac  snosi iznos od  €  ne snosi  
*Der Arbeitgeber  übernimmt / einschließlich einer Reiseverpflegung von  €  übernimmt nicht*

na ime putnih troškova (uključujući ishranu u toku puta) za povratak zaposlenog od mesta zaposlenja do  
*die Kosten der Rückreise des Arbeitnehmers von dem Beschäftigungsort bis nach*

kada je zaposleni ispunio obaveze po osnovu ugovora o radu.  
*wenn der Arbeitnehmer die Pflichten aus dem Arbeitsvertrag erfüllt hat.*

- b) Kada ugovor o radu ne može biti ispunjen iz razloga za koje je odgovoran zaposleni, a drugo angažovanje zaposlenog za preostalo vreme važenja ugovora nije moguće, onda će poslodavac snositi putne troškove za povratak zaposlenog.

*Wenn der Arbeitsvertrag aus Gründen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, nicht erfüllt werden kann und eine anderweitige Vermittlung des Arbeitnehmers für den Rest der Vertragszeit nicht möglich ist, so trägt der Arbeitgeber die Rückreisekosten des Arbeitnehmers.*

## VIII

Na radni odnos koji se zasniva ovim ugovorom se primenjuje nemačko pravo. Prava po osnovu ovog ugovora mogu da se ostvare samo prema sâmom poslodavcu. Za sve sporove koji proističu iz ovog ugovora nadležni su nemački sudovi za radne sporove.

*Für das durch diesen Vertrag begründete Arbeitsverhältnis gilt das deutsche Recht. Ansprüche aus diesem Vertrag können nur gegen den Arbeitgeber selbst geltend gemacht werden. Für alle sich aus diesem Vertrag ergebenden Streitigkeiten sind die deutschen Gerichte für Arbeitssachen zuständig.*

Poslodavac će, uz dostavljene dokaze, zaposlenom nadoknaditi neophodne putne troškove do mesta zaposlenja.  
*Der Arbeitgeber erstattet dem Arbeitnehmer die nachgewiesenen notwendigen Reisekosten zum Beschäftigungsort.*

Mesto i datum  
*Ort und Datum*

Mesto i datum  
*Ort und Datum*

Potpis poslodavca  
*Unterschrift des Arbeitgebers*

Potpis zaposlenog  
*Unterschrift des Arbeitnehmers*

Datum, potpis ZAV  
*Datum, Unterschrift der ZAV*

Datum, potpis NSZ  
*Datum, Unterschrift der NSZ*





**Herausgeberin:**  
Bundesagentur für Arbeit  
Zentrale Auslands-  
und Fachvermittlung (ZAV)  
Villemombler Str. 76  
53123 Bonn

Dezember 2016

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