FÜR KLINIKEN UND PFLEGEHEIME AB 80 MITARBEITENDEN

HEINZ.

SIE REKRUTIEREN PFLEGEKRÄFTE. ABER BLEIBEN SIE AUCH?



92 %

der von uns begleiteten Fachkräfte bleiben länger als drei Jahre.

400+

vermittelte Pflegefachkräfte seit 2018.









Was uns acht Jahre internationale Vermittlung über Mitarbeiterbindung gelehrt haben und warum das Rekrutieren längst nicht der schwierige Teil ist.

Ein Report von Ivo Straßenburg, Geschäftsführer der Heinz Personnel Solutions GmbH, Berlin.

GEPRÜFT UND ZERTIFIZIERT

RAL GÜTEZEICHEN
Faire Anwerbung Pflege Deutschland
Fair Recruitment Healthcare Germany

GAPA
Gütegemeinschaft zur Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland

Bundesverband internationale Fachkräftegewinnung

FÜR SIE, WENN …

- Sie eine Klinik oder ein Pflegeheim mit mindestens 80 Mitarbeitenden führen, verantworten oder in der Pflegedienstleitung steuern.
- Sie seit mehr als sechs Monaten Stellen ausgeschrieben haben, die sich über den deutschen Arbeitsmarkt nicht mehr besetzen lassen.
- Sie noch keine Erfahrungen mit internationalen Fachkräften gemacht, aber offen für neue Wege sind.
- Sie schon einmal mit einer Vermittlungsagentur gearbeitet haben und das Ergebnis Sie nicht überzeugt hat, denn wir wissen wirklich, was wir machen.
- Sie eine Entscheidung treffen wollen, die in zwölf Monaten noch trägt, und nicht nur die nächste Dienstplanlücke stopfen.

☐ Wenn Sie einen ambulanten Dienst führen, ein MVZ, eine Reha-Einrichtung, ein Hospiz, eine Kindertagesstätte oder eine Einrichtung der Behindertenhilfe, dann ist dieser Report nicht für Sie geschrieben. Wir konzentrieren uns auf unser Kerngeschäft: die Begleitung und Integration von internationalen Fachkräften. Reichen Sie den Report gern weiter.

INHALT

1 Warum wir diesen Report geschrieben haben 3

2 Was sich gerade verändert 4

3 Die fünf teuersten Fehler 6
Woran Sie faire Anwerbung erkennen 9

4 Sie haben kein Fachkräfteproblem. Sie haben ein Bleibeproblem. 10

5 Die fünf Bausteine des HEINZ-Modells 12

6 So sieht das in der Praxis aus 15

7 Warum jetzt: der Vorlauf, den niemand verkürzen kann 22

8 Das Komplettsystem: für wen es passt und was realistisch drin ist 23

9 Was Sie uns sonst noch fragen 24

10 Ihr nächster Schritt 26

11 Wer hinter diesem Report steht 27

1 KAPITEL 1

WARUM WIR DIESEN REPORT GESCHRIEBEN HABEN

Wir sitzen seit 2018 in Besprechungsräumen von Kliniken und Pflegeheimen und hören in den ersten fünf Minuten fast immer denselben Satz: „Wir haben seit Monaten offene Stellen. Alle machen Überstunden. Wir finden einfach niemanden."



Ivo Straßenburg
Geschäftsführer der Heinz Personnel Solutions GmbH, Berlin

Manchmal sind es sechs, manchmal zwanzig offene Positionen. Die Zahl ändert sich, der Satz bleibt.

Was sich in diesen acht Jahren verändert hat, ist die Reaktion, sobald ich sage, dass wir Pflegefachkräfte aus dem Ausland vermitteln und uns um die Integration kümmern. Früher kam an dieser Stelle fast immer die Frage, ob wir denn überhaupt genug Kandidaten hätten. Heute kommt häufig ein Einwand, und er lautet meistens so: „Wir haben das schon mal gemacht, und es war schwierig" oder „Die meisten gehen doch eh wieder."

Auf dem Papier sind wir eine Vermittlungsagentur. In der Praxis fängt der größere Teil unserer Arbeit erst an, wenn der Arbeitsvertrag unterschrieben ist: Wohnung, Behörden, Anerkennung, die Vorbereitung Ihres Teams und die Begleitung vor Ort, bis die Fachkraft bei Ihnen wirklich angekommen ist. Deshalb verstehen wir uns als Integrationspartner. Das Ergebnis unserer Arbeit ist eine Fachkraft, die gern bei Ihnen arbeitet und bleibt.

Das ist der Grund für diesen Report. Wir haben aufgehört, Häusern zu erklären, dass es internationale Pflegefachkräfte gibt. Das weiß inzwischen jeder. Was ich stattdessen erkläre, ist, warum bei manchen Einrichtungen die Menschen bleiben und bei anderen nach vierzehn Monaten der Aufhebungsvertrag auf dem Tisch liegt. Der Unterschied liegt nicht bei den Fachkräften. Er liegt in dem, was in der Zeit vor der Einreise passiert oder eben nicht passiert.

Wir haben diesen Report geschrieben, weil wir es leid sind, dass eine gute Idee an schlechter Ausführung zugrunde geht. Jedes Haus, das schlechte Erfahrungen gemacht hat, ist für die nächsten drei Jahre für das Thema verloren. Und jede Fachkraft, die nach einem Jahr wieder abreist, erzählt zu Hause davon.

Als Integrationspartner zählt für uns weniger die Vermittlung. Es zählt, dass die Fachkräfte bleiben. Unsere Bleibequote liegt bei über 90 Prozent für die ersten drei Jahre. Wir kennen alle Herausforderungen und wissen, wie man sie nimmt.

DAS NEHMEN SIE MIT

Sie müssen danach nicht mit uns arbeiten. Aber Sie werden das nächste Angebot, das auf Ihrem Schreibtisch landet, anders lesen.

- Warum die Zahl der verfügbaren Kandidaten längst nicht mehr Ihr Engpass ist, und was stattdessen der Engpass ist.
- Die fünf Fehler, die in dieser Reihenfolge fast immer zum Abbruch führen, und was jeder davon Sie an Zeit und Geld kostet.
- Wie sich Bindung messbar vorbereiten lässt, bevor die erste Fachkraft überhaupt im Flugzeug sitzt.
- Woran Sie einen Integrationspartner von einem reinen Vermittler unterscheiden.
- Wie das in drei Häusern konkret aussieht, von der Klinik mit über 40 Platzierungen in gut einem Jahr bis zum Klinikverbund, den wir seit fast acht Jahren begleiten.

2 KAPITEL 2

WAS SICH GERADE VERÄNDERT

Bis vor wenigen Jahren war der Markt für internationale Pflegevermittlung ein Bewerbermarkt. Wer Kandidaten hatte, hatte ein Geschäft. Das ist vorbei.

2025 wurden in Deutschland 32.000 ausländische Berufsabschlüsse als Pflegefachfrau oder Pflegefachmann anerkannt. Das sind rund 37 Prozent aller anerkannten Abschlüsse in allen Berufen. Pflege ist damit mit Abstand der häufigste Anerkennungsberuf in Deutschland. Menschen kommen. Sie kommen in großer Zahl, und sie kommen schneller, seit die Verfahren digitalisiert werden.

Aber von über 700 Agenturen, die der Bundesverband internationale Fachkräftegewinnung (bvifg) schätzt, sind nur etwa 45 tatsächlich zertifiziert und im Bundesverband organisiert. Alle anderen arbeiten ohne geprüfte Struktur.

Für Sie als Einrichtung bedeutet diese Verschiebung zweierlei. Erstens werden Sie in den nächsten Jahren mehr Angebote bekommen, nicht weniger. Zweitens werden diese Angebote immer gleicher klingen. Fair. Geprüft. Schnell. Jeder schreibt dasselbe. Wir prägen hingegen die Kategorie des Integrationspartners und unterscheiden uns damit deutlich.

32.000

anerkannte ausländische Abschlüsse als Pflegefachfrau oder Pflegefachmann, 2025

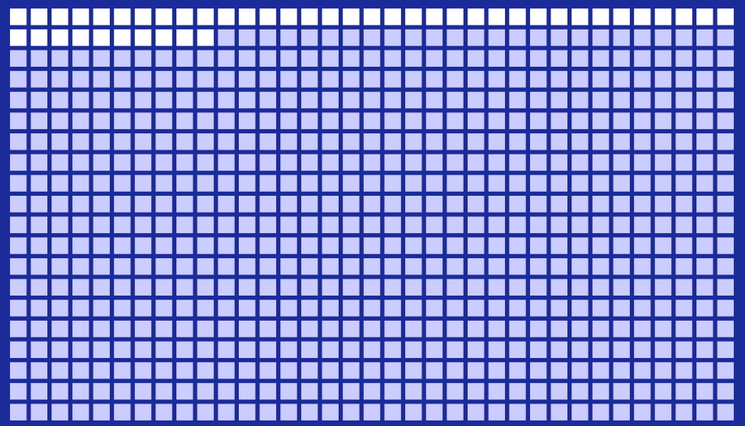
37 %

aller anerkannten Abschlüsse in allen Berufen

45

VON ÜBER 700

Agenturen sind zertifiziert und im Bundesverband organisiert. Jede Zelle steht für eine Agentur.



Was sich dagegen kaum verändert hat, ist die Erfahrung der Menschen, die tatsächlich hier ankommen. Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe hat 2025 über 3.000 Pflegende befragt, mit einem Schwerpunkt auf internationalen Fachkräften. 77 Prozent der im Ausland ausgebildeten Pflegefachpersonen gaben an, in Deutschland weniger zu dürfen als in ihrem Herkunftsland. 39 Prozent würden Kolleginnen und Kollegen zu Hause nicht empfehlen, nach Deutschland zu kommen.

Lesen Sie diese 39 Prozent bitte als Frühwarnung. Das ist keine Zufriedenheitsnote. Das ist die Wahrscheinlichkeit, mit der eine Fachkraft, die heute bei Ihnen anfängt, in zwei Jahren zu Hause abrät. Und wer abrät, bleibt selten.

77 %

der im Ausland ausgebildeten Pflegefachpersonen dürfen in Deutschland weniger als in ihrem Herkunftsland.

39 %

würden Kolleginnen und Kollegen zu Hause nicht empfehlen, nach Deutschland zu kommen.



Quelle: DBfK-Umfrage 2025, über 3.000 Pflegende. Jede Zelle steht für ein Prozent.

DIE BESCHAFFUNG IST EINFACHER GEWORDEN. DAS HALTEN NICHT.

DIE FINANZIERUNG WIRD AB 2027 ENGER

2027 2028 2029

Dazu kommt eine Veränderung, die Sie in Ihrer nächsten Pflegesatzverhandlung spüren werden oder bereits gespürt haben. Wir wissen, wie massiv dieser Druck viele Häuser gerade trifft. Am 10. Juli 2026 haben Bundestag und Bundesrat das GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz beschlossen. Für Krankenhäuser gilt ab 2027 eine Obergrenze für den Kostenanstieg, die Grundlohnrate minus einen Prozentpunkt, zunächst bis 2029. Das Pflegebudget wächst damit höchstens um diese Rate und nicht mehr mit dem tatsächlichen Bedarf. Tarifsteigerungen darüber werden nur zur Hälfte refinanziert, Mehrkosten gleicht niemand mehr nachträglich aus, Minderkosten werden weiter abgezogen. Ein Pflegeteam aufzubauen ist damit extrem erschwert. Es werden fast nur noch freiwerdende Stellen nachbesetzt.

Für Pflegeheime hat das Kabinett am 30. September 2026 das Pflegeneuordnungsgesetz beschlossen, der Bundestag muss noch zustimmen. Laut Kabinettsentwurf bleibt die Tariftreue Zulassungsvoraussetzung. Ab 2027 werden Personalkostensteigerungen aber nur noch bis zur Grundlohnrate refinanziert, für 2027 sind das 3,42 Prozent. Was darüber liegt, kommt nicht mehr voll über die Pflegesätze zurück. Bestehende Gehälter dürfen nicht abgesenkt werden.

Was daraus für die Personalgewinnung folgt, ist unabhängig vom Ausgang absehbar. Der Hebel Gehalt wird enger. Damit entscheidet sich der Wettbewerb um Pflegekräfte stärker über das, was kein Geld ist. Verlässliche Dienstpläne, ein Team, das trägt, und die schlichte Frage, ob eine offene Stelle besetzt ist oder nicht. Ihr Erfolg im Betrieb wird maßgeblich davon abhängen, ob Sie gute Arbeitsbedingungen anbieten oder nicht. Unruhe im Team wird Sie also umso härter treffen. Unterschätzt werden dabei oft die Fluktuation und die Zahl der Kolleginnen und Kollegen, die in den Ruhestand gehen. Im System fehlen weiter zehntausende Fachkräfte.

3 KAPITEL 3

DIE FÜNF TEUERSTEN FEHLER

Diese fünf Fehler sehen wir seit acht Jahren in fast derselben Reihenfolge. Keiner davon geschieht mit Vorsatz. Jeder einzelne ist die naheliegende Entscheidung unter Druck. Genau deshalb passieren sie so oft.

1. Zu denken, die Stellen bekommt man schon irgendwie besetzt
2. Eine einzelne internationale Fachkraft einstellen
3. B2 auf dem Papier für B2 im Dienstzimmer halten
4. Nur die Fachkraft vorbereiten, nicht die Station
5. Nach Preis und Tempo auswählen

FEHLER 1

1 ZU DENKEN, DIE STELLEN BEKOMMT MAN SCHON IRGENDWIE BESETZT

Wenn der Dienstplan für die nächsten acht bis zwölf Wochen steht, fühlt sich die Personalsituation gelöst an. Der Blick richtet sich auf das, was gerade läuft, nicht auf das, was in sechs Monaten ansteht. Das ist im Alltag einer Einrichtung fast zwangsläufig so, denn akute Dinge verdrängen zukünftige, noch unkonkrete Dinge fast immer. Genau das macht diesen Fehler so teuer.

Wenn zwei Kolleginnen in sechs Monaten in den Ruhestand gehen, ist das an dem Tag, an dem der Plan geschrieben wird, längst bekannt. Trotzdem beginnt die Suche oft erst, wenn die Stellen schon frei sind. Für die Besetzung der Stelle reicht die Zeit nicht mehr aus und es müssen „schnelle“, aber teure Lösungen gefunden werden. Oder, mindestens genauso schlimm, die Station arbeitet monatelang unterbesetzt, das verbleibende Team fängt die Lücke über Überstunden auf und brennt aus.

Deshalb fragen wir im Erstgespräch nicht nur, welche Stellen akut offen sind, sondern welche in den nächsten zwölf Monaten frei werden. Das ist keine Formalität, um früher ins Geschäft zu kommen. Es ist die Bedingung, unter der wir die Lücke tatsächlich schließen können, bevor sie entsteht.

WAS ES KOSTET

Eine Stelle, die erst bei Ausscheiden der Kollegin ausgeschrieben wird, bleibt real vier bis sieben Monate unbesetzt, während der Prozess läuft. In dieser Zeit trägt das verbleibende Team die Last, meist über Überstunden oder teure kurzfristige Aushilfen. Bei kurzfristiger Besetzung durch eine Zeitarbeitsfirma sind das schnell 30.000 Euro Mehrkosten. Und weil die Suche unter Druck begann, wirkt das Ergebnis hinterher wie ein Beleg dafür, dass internationale Vermittlung zu langsam für den eigenen Bedarf sei, obwohl die Verzögerung schon feststand, bevor überhaupt gesucht wurde.

FEHLER 2

2 EINE EINZELNE INTERNATIONALE FACHKRAFT EINSTELLEN

Obwohl mehrere Stellen offen sind, wird oft mit nur einer internationalen Fachkraft angefangen. Erst schauen, ob es klappt, dann nachlegen. Das klingt vorsichtig und ist in fast jeder anderen Beschaffungsfrage auch vernünftig. Hier ist es einer der teuersten Fehler von allen.

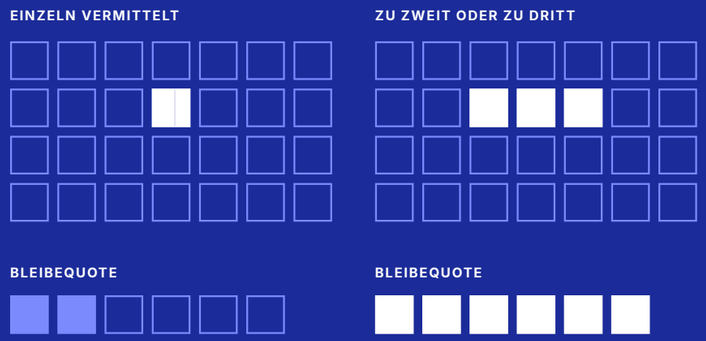
Für die Fachkraft bedeutet die Einzelvermittlung, dass sie nach der Ankunft in einer fremden Stadt, in einer fremden Sprache, in einer fremden Schicht die einzige ist, die diese Situation gerade erlebt. Es gibt niemanden, mit dem sie am Abend darüber reden kann, ohne sich vorher erklären zu müssen. Jede Irritation im Dienst, jeder Behördenbrief, jedes Missverständnis in der Übergabe trifft sie allein. Kommen zwei oder drei zusammen an, sortiert sich vieles davon abends untereinander, bevor es überhaupt zu einem Problem wird.

Das ist der deutlichste Zusammenhang, den wir in acht Jahren gemessen haben. Bei Fachkräften, die gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus demselben Herkunftsland in dasselbe Haus kommen, liegt die Bleibequote bei uns rund dreimal so hoch wie bei Einzelvermittlungen. Kaum ein anderer einzelner Faktor in unserem Verfahren hat einen ähnlich großen Effekt.

Deshalb vermitteln wir niemals einzeln, sondern immer mindestens zu zweit oder besser zu dritt. Das ist keine Verkaufsbedingung, um die Auftragsgröße zu erhöhen. Es ist die Bedingung, unter der wir für das Ergebnis geradestehen können.

3×

so hoch liegt die Bleibequote, wenn Fachkräfte gemeinsam ankommen.



Weiße Zellen: neu angekommene Fachkräfte im bestehenden Team. Bleibequote im Verhältnis, eigener Erfahrungswert aus über 400 Vermittlungen seit 2018.

WAS ES KOSTET

Eine Einzelvermittlung, die im ersten Jahr scheitert, kostet Sie nicht nur die interne Einarbeitung und die Zeit, die Ihre Mitarbeitenden und Ihr Personalbüro mit den Prozessen zu tun haben. Ein Scheitern „verbrennt“ auch das Vertrauen. Das kann kaum in Geld gemessen werden. Aber wenn Ihr Team erst einmal schlechte Erfahrung mit internationalen Fachkräften gemacht hat, wird es bei einem zweiten Versuch umso schwerer. Außerdem ist die Stelle danach so offen wie vorher, nur eben zwei Jahre später. Und weil das vorsichtige Vorgehen genau die Bedingung geschaffen hat, unter der es am wahrscheinlichsten schiefgeht, wirkt es hinterher wie ein Beleg dafür, dass internationale Vermittlung im eigenen Haus nicht funktioniert. Realistisch kostet Sie eine gescheiterte Einzelvermittlung im ersten Jahr 35.000 bis 60.000 Euro, gerechnet aus Gebühr, Einarbeitung und der erneuten Vakanz.

FEHLER 3

3 B2 AUF DEM PAPIER FÜR B2 IM DIENSTZIMMER HALTEN

30 %

des gesamten Zufriedenheitseffekts erklärt die Sprachkompetenz.

Ein B2-Zertifikat sagt aus, dass jemand eine Prüfung bestanden hat. Es sagt wenig darüber aus, ob dieser Mensch eine Schichtübergabe versteht, in der drei Leute gleichzeitig sprechen, jemand schwäbelt und die Hälfte der Begriffe Abkürzungen sind.

Sprache ist in der Pflege kein Nebenaspekt. In der Forschung, auf der unser Verfahren aufbaut, erklärt Sprachkompetenz rund 30 Prozent des gesamten Zufriedenheitseffekts. Wer nur bis zum Zertifikat trainiert, hat die Hälfte der Strecke gemacht.



Sprachunterricht auf den Philippinen. Bis zum B2-Zertifikat dauert es mindestens zwölf Monate.

WAS ES KOSTET

Fachkräfte, die sprachlich nicht ankommen, werden aus dem Team heraus in Hilfstätigkeiten gedrängt. Das passiert selten böswillig, meistens aus Zeitnot. Es ist der zuverlässigste Weg, eine hochqualifizierte Kraft innerhalb von zwölf Monaten zu demotivieren.

FEHLER 4

4 NUR DIE FACHKRAFT VORBEREITEN, NICHT DIE STATION

-0,43

Wer sich ungleich behandelt fühlt, ist deutlich unzufriedener im Arbeitsalltag.

Fast jedes Haus bereitet die ankommende Fachkraft vor. Fast kein Haus bereitet die Station vor, auf der sie anfängt. Und fast überall gilt der Rest als Privatsache. Wohnung suchen, Konto eröffnen, sich beim Bürgeramt anmelden, einen Hausarzt finden, die Anerkennung nachverfolgen.

Formal stimmt das. Praktisch bedeutet es, dass eine Person, die seit drei Wochen im Land ist, Behördenwege in einer Sprache erledigen soll, die sie im Alltag noch nicht sicher beherrscht. Danach kommt sie in eine Schicht, in der niemand weiß, wer sie ist, was sie kann und warum sie hier ist.

An dieser Stelle entscheidet sich, ob jemand bleibt. Die Studienlage dazu ist eindeutig: Wer sich ungleich behandelt fühlt, ist deutlich unzufriedener im Arbeitsalltag ($\rho = -0{,}43$). Ihre Stammbelegschaft muss nicht begeistert sein. Sie muss aber wissen, wer da kommt, was diese Person kann und warum sie kommt.

Was daraus wird, sieht man im Dienstplan. Fehlzeiten, Verspätungen, Erschöpfung. Und irgendwann der Satz, dass die Familie doch nachkommen soll oder sie selbst zurückgeht.

WAS ES KOSTET

Etwa sechs bis neun Monate, in denen die Fachkraft nicht die Leistung bringt, die sie bringen könnte, gefolgt von einer Kündigung, die niemand kommen sah. Dazu kommt ein zweiter Schaden, und er ist der teurere. Ihr Team verliert die Bereitschaft, es beim nächsten Mal noch einmal zu versuchen.

FEHLER 5

5 NACH PREIS UND TEMPO AUSWÄHLEN



Zehn Vermittlungen bezahlt, sechs Fachkräfte behalten.

Wenn drei Agenturen anbieten und eine ist günstiger und schneller, dann gewinnt sie. Das ist nachvollziehbar, gerade weil der Druck real ist. Nur wird an dieser Stelle die falsche Größe verglichen.

WER DIE DIFFERENZ BEZAHLT

Dazu kommt eine zweite Frage, die in kaum einem Angebot beantwortet wird. Eine Anwerbung kostet Geld, egal wer sie durchführt. Zwölf Monate Sprachausbildung, Übersetzungen, das Anerkennungsverfahren, Visum, Flug. Wenn ein Angebot für Sie deutlich günstiger ist als andere, verschwinden diese Kosten nicht. Oft landen sie bei der Fachkraft. Das ist nicht nur ethisch falsch, sondern illegal.

Das geschieht selten offen. Häufiger über versteckte Gebühren im Herkunftsland oder über Rückzahlungsklauseln, die erst greifen, wenn die Fachkraft kündigt. Der Rechercheverbund Correctiv hat 2020 Verträge öffentlich gemacht, nach denen Pflegekräfte bis zu 15.000 Euro zurückzahlen sollten, wenn sie vor Ablauf von bis zu fünf Jahren den Arbeitgeber wechseln.

Rechtlich sind die Grenzen eng. Nach § 296 SGB III darf ein Vermittler von einer Arbeitsuchenden höchstens 2.000 Euro verlangen, und das nur, wenn tatsächlich ein Arbeitsvertrag zustande kommt. Vorschüsse sind verboten. Rückzahlungsklauseln müssen wirksam vereinbart sein, und Arbeitsgerichte haben Forderungen aus solchen Vereinbarungen bereits abgewiesen.

Für Ihr Haus hat das zwei Folgen. Eine Fachkraft, die mit Schulden anfängt, bleibt nicht, weil sie will, sondern weil sie muss. An dem Tag, an dem die Bindungsfrist endet, ist sie weg. Und wenn Sie die Anwerbekosten in Ihre Pflegesatzverhandlung einbringen, kann die Anerkennung dieser Kosten seit dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz von 2023 davon abhängen, dass Sie eine faire und ethische Anwerbung nachweisen. Zusätzlich müssen Sie sich die Frage stellen, ob solche Anwerbungen mit Ihren ethischen und moralischen Vorstellungen vereinbar sind.

WORAN SIE FAIRE ANWERBUNG ERKENNEN

Den einfachsten Nachweis liefert das Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Es ist ein staatliches Siegel, Inhaber ist das Bundesministerium für Gesundheit. Vergeben wird es erst nach einer unabhängigen Prüfung, und es muss regelmäßig erneuert werden. Wer es trägt, verpflichtet sich auf das Employer-Pays-Prinzip. Die Kosten der Anwerbung trägt der Arbeitgeber, von der Vermittlung über den Sprachkurs bis zum Flug. Dazu kommen schriftliche Verträge in einer Sprache, die die Fachkraft versteht, und Transparenz über den gesamten Ablauf.

Von rund 700 Agenturen am Markt tragen dieses Zeichen nach unserer Kenntnis etwa 40 bis 50. Wir gehören seit 2025 dazu. Bei uns zahlt keine Fachkraft etwas, und keine schuldet uns etwas.

FRAGEN SIE DESHALB BEI JEDEM ANGEBOT NACH ZWEI DINGEN.

1. Wer bezahlt Sprachkurs, Flug und Vermittlung?
2. Und muss die Fachkraft etwas zurückzahlen, wenn sie geht?

WAS ES KOSTET

Rechnen Sie es einmal mit Ihren eigenen Zahlen durch. Nehmen Sie die Gebühr, die Ihnen angeboten wird, und teilen Sie sie durch die Bleibequote, die die Agentur nennen kann. Kann sie keine nennen, ist das die Antwort. Ein günstiges Angebot kann Sie dann zweimal Geld kosten. Einmal, wenn die gebundene Fachkraft nach Fristende geht. Und ein zweites Mal, wenn die Kostenträger Ihre Anwerbekosten nicht anerkennen.

Keiner dieser Fehler liegt bei der Fachkraft. Sie alle haben mit dem zu tun, was um die Person herum organisiert wird. Das führt zum wichtigsten Kapitel dieses Reports.

4 KAPITEL 4

SIE HABEN KEIN FACHKRÄFTEPROBLEM. SIE HABEN EIN BLEIBEPROBLEM.

Wir wissen, wie dieser Satz klingt, wenn bei Ihnen gerade Stellen offen sind. Bitte lesen Sie trotzdem weiter.

Fast jede Einrichtung, die wir besuchen, beschreibt ihre Lage als Beschaffungsproblem. Es gibt zu wenige Pflegekräfte, also müssen wir welche finden. Aus dieser Beschreibung folgt automatisch, wonach gesucht wird. Nach jemandem, der schnell liefert und wenig kostet.

Die Zahlen sagen etwas anderes. 32.000 Anerkennungen als Pflegefachfrau oder Pflegefachmann allein im Jahr 2025. Der Zufluss ist hoch. Was nicht wächst, ist der Bestand in Ihren Häusern. In Berlin ist die Zahl der Pflegebedürftigen zwischen 2013 und 2023 um 88 Prozent gestiegen. Das Pflegepersonal im selben Zeitraum um 12 Prozent. Zwischen 2021 und 2023 ist es sogar leicht gesunken.

BERLIN 2013 BIS 2023



+88 % Pflegebedürftige

+12 % Pflegepersonal. Jede Zelle steht für vier Prozentpunkte.

MENSCHEN KOMMEN ALSO AN. SIE BLEIBEN NUR NICHT.

WO DAS BLEIBEN TATSÄCHLICH ENTSCHIEDEN WIRD

Die Forschung, auf der unser Verfahren aufbaut, benennt die häufigste Abbruchursache sehr klar. Es ist die Lücke zwischen dem, was einer Fachkraft vor der Ausreise erzählt wurde, und dem, was sie in Schicht drei vorfindet. Expectations-Reality-Gap heißt das in den Studien. Im Alltag heißt es, dass jemand als examinierte Fachkraft mit Hochschulabschluss angeworben wurde und dann monatelang Betten schiebt, weil die Anerkennung noch läuft.

Diese Lücke entsteht nicht im deutschen Pflegeheim. Sie entsteht ein Jahr vorher, im Anwerbegespräch. Wer dort Erwartungen erzeugt, die das Haus nicht einlösen kann, hat den Abbruch bereits eingebaut. Repariert wird er dann in Deutschland, von Ihnen, unter Zeitdruck, mit Ihrem Personal.

Umgekehrt gilt dasselbe. Eine strukturierte Orientierung in den ersten Wochen senkt die Turnover-Rate um 36 Prozent. Das ist kein weicher Effekt, das ist mehr als ein Drittel.

Den stärksten Beleg dafür, dass Bindung eine Frage der Umstände und nicht der Person ist, liefert unsere eigene Erfahrung. Wer gemeinsam mit Landsleuten in dasselbe Haus kommt, bleibt bei uns rund dreimal so häufig wie jemand, der allein kommt. Die Menschen sind dieselben, die Auswahl ist dieselbe, die Sprachausbildung ist dieselbe. Verändert wird nur, ob jemand abends mit einer Person reden kann, die genau dasselbe gerade erlebt.

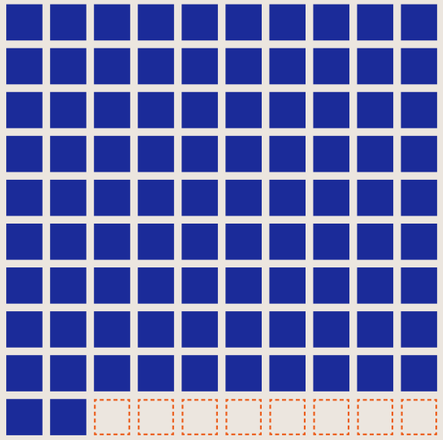
WAS DARAUS FOLGT

Bindung ist keine Eigenschaft der Person, die Sie einstellen. Bindung ist ein Ergebnis von Vorbereitung, und diese Vorbereitung findet größtenteils statt, bevor die Fachkraft überhaupt einreist. Wer das ernst nimmt, kauft keine Vermittlung mehr ein. Er kauft eine Wahrscheinlichkeit ein, dass jemand in drei Jahren noch da ist. Dafür braucht es jemanden, der nach der Ankunft zuständig bleibt. Genau das unterscheidet eine Vermittlung von einem Integrationspartner.

Bei uns liegt diese Wahrscheinlichkeit bei 92 Prozent. Über 400 vermittelte Pflegefachkräfte seit 2018, davon bleiben 92 Prozent länger als drei Jahre. Der Marktdurchschnitt liegt deutlich darunter, eine öffentliche, belastbare Erhebung dazu existiert aber leider nicht, und das ist selbst ein Befund.

92 %

der von uns begleiteten Fachkräfte bleiben länger als drei Jahre.



Über 400 vermittelte Pflegefachkräfte seit 2018. Jede Zelle steht für ein Prozent.

-36 % Turnover-Rate bei strukturierter Orientierung in den ersten Wochen.

3× so häufig bleibt, wer gemeinsam mit Landsleuten in dasselbe Haus kommt.

FRAGEN SIE BEIM NÄCHSTEN ANGEBOT DANACH. ES IST DIE EINZIGE KENNZAHL, DIE IHR PROBLEM TATSÄCHLICH BESCHREIBT.

5 KAPITEL 5

DIE FÜNF BAUSTEINE DES HEINZ-MODELLS

Unser Verfahren heißt HEINZ. Wir haben es mit der Leuphana Universität Lüneburg auf Grundlage der Forschung entwickelt. Jeder Buchstabe steht für eine Integrationsdimension. Zusammen bündeln sie alle Faktoren, die darüber entscheiden, ob eine Fachkraft bleibt. Der Prozess dauert für Sie vier bis sieben Monate, je nach Anforderungen und Bundesland.

H	E	I	N	Z
Handlungssicherheit	Erwartungen matchen	Inklusion und Respekt	Navigation ermöglichen	Zukunft und Verwurzelung

BAUSTEIN 1 · ORIENTIERUNG UND ONBOARDING

H HANDLUNGSSICHERHEIT

Die Fachkraft lernt Ihr Haus kennen, bevor sie einreist. Wir erstellen mit Ihnen einen strukturierten Einarbeitungsplan und bereiten die Fachkräfte vor der Abreise auf das vor, was sie im Alltag erwartet. Eine Fachkraft, die am ersten Tag weiß, wo sie hingehört, fängt nicht bei null an.

Was die Forschung zeigt: Eine gute Orientierung senkt die Turnover-Rate um 36 Prozent.

BAUSTEIN 2 · TRANSPARENZ UND PLACEMENT

E ERWARTUNGEN MATCHEN

Wir arbeiten mit Fachkräften aus den Philippinen und aus Indien, die eine universitäre Pflegeausbildung abgeschlossen haben und mindestens zwei Jahre fachspezifische Berufserfahrung mitbringen. Vor jeder Zusage beschreiben wir mit Ihnen die Stelle so, wie sie wirklich ist, mit Aufgaben, Schichtmodell und dem Stand der Anerkennung. Mit der Fachkraft klären wir, was sie realistisch erwarten darf. Dazu gehört ein Reality-Check über Wohnsituation und Arbeitsalltag, und sie hört von Kolleginnen und Kollegen, die den Weg schon gegangen sind, wie der Alltag in Deutschland aussieht. Versprochen wird nur, was Ihr Haus halten kann.

Zur Auswahl gehört auch, wer gemeinsam kommt. Wir stellen jede Vermittlung als Gruppe von mindestens zwei, besser drei Fachkräften aus demselben Herkunftsland zusammen, weil die Bleibequote dann bei uns rund dreimal so hoch liegt wie bei Einzelvermittlungen.

Was die Forschung zeigt: Die Lücke zwischen Erwartung und Realität ist die häufigste Ursache für Abbrüche.

BAUSTEIN 3 · EMPLOYER-COACHING

I INKLUSION UND RESPEKT

Die meisten Vermittler bereiten eine Seite vor, die Fachkraft. Als Integrationspartner bereiten wir beide Seiten vor. Dieser Teil richtet sich an Ihr Haus. Wir schulen die Station, auf der die Fachkräfte anfangen, beugen Ungleichbehandlung im Alltag vor und qualifizieren Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter für die Einarbeitung. Ihr Team muss nicht begeistert sein. Es muss wissen, wer kommt und was diese Person kann.

WAS DIE FORSCHUNG ZEIGT

-0,43

Wer sich ungleich behandelt fühlt, ist deutlich unzufriedener im Arbeitsalltag.

BAUSTEIN 4 · SPRACHE BIS B2 UND DARÜBER HINAUS

N NAVIGATION ERMÖGLICHEN

Die Sprachausbildung von A1 bis B2 dauert mindestens zwölf Monate und findet vollständig im Herkunftsland statt. Die Kosten trägt der Arbeitgeber, nie die Fachkraft. Das gilt bei uns auch für Übersetzungen und den Flug. Nach dem B2-Abschluss läuft ein Transit-Sprachkurs bis zur Einreise weiter, damit das Niveau nicht wieder absackt, während die Behördenverfahren laufen. Mit uns lernen kontinuierlich über 100 Fachkräfte Deutsch. Sie müssen also keine zwölf Monate warten, bis eine Fachkraft fertig ist. Wir stellen Ihnen nur Kandidaten vor, die bereits das B2-Zertifikat in der Tasche haben.

Nach der Einreise trainieren wir weiter, und zwar die Sprache, die auf Station gesprochen wird, in der Übergabe und in der Dokumentation. Wir erklären, wie das deutsche Gesundheitssystem funktioniert, und begleiten die Anerkennung bis zum Bescheid.

WAS DIE FORSCHUNG ZEIGT

30 %

des Zufriedenheitseffekts erklärt allein die Sprachkompetenz.

A1 A2 B1 B2 TRANSIT

Mindestens zwölf Monate im Herkunftsland, danach Transit-Sprachkurs bis zur Einreise.

BAUSTEIN 5 · SETTLEMENT UND KARRIERE

Z ZUKUNFT UND VERWURZELUNG

Wer Wurzeln schlägt, bleibt. Wir suchen die Wohnung mit, begleiten Behördengänge, helfen bei der Kontoeröffnung, organisieren Arztbesuche und vernetzen die Fachkraft vor Ort. Wenn die Familie nachkommen soll, unterstützen wir auch dabei. Gemeinsam mit Ihnen zeigen wir der Fachkraft, wie ihr Weg in Ihrem Haus weitergehen kann, mit Karrierepfad und Weiterbildung.

Das übernimmt unser Integrationsmanagement, mit echten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern, die Sie und die Fachkraft beim Namen kennen. Unser Team ist klein, rund fünf Personen im Kern. Sie erreichen bei uns keine Warteschleife. Der gesamte Prozess ist über die Plattform Ankaadia transparent und digital abgebildet. Sie sehen jederzeit, wo Ihr Verfahren steht.



WAS DIE FORSCHUNG ZEIGT

Die Anwesenheit der Familie ist einer der wichtigsten Gründe zu bleiben.

DAS FUNDAMENT

Ressourcenrealität und Host-Team-Readiness

Alle Dimensionen stehen auf derselben Grundlage. Wir schauen ehrlich hin, was Ihr Haus an Zeit, Wohnraum und Einarbeitung leisten kann, und richten unsere Begleitung danach aus. Und wir bereiten Ihr Team genauso gründlich vor wie die Fachkraft. Integration gelingt nur, wenn beide Seiten bereit sind.

NACH DIESEM MODELL BEGLEITEN WIR JEDE FACHKRAFT, VOM ERSTEN GESPRÄCH BIS SIE BEI IHNEN WIRKLICH ANGEKOMMEN IST.

UNSERE ZUSAGE

ABSICHERUNG

Zwei Zusagen sichern Sie ab: die kostenlose Nachbesetzung und eine Zahlung in zwei Schritten. Nach unserer Marktbeobachtung kommuniziert kein anderer geprüfter Anbieter beides offensiv. Wir tun es, weil wir sonst schlecht behaupten könnten, dass wir für Bindung geradestehen.

NACHBESETZUNGSZUSAGE

18 MONATE

Kündigt die Fachkraft in dieser Zeit selbst, besetzen wir kostenlos nach.

ZAHLUNG IN ZWEI SCHRITTEN

50 % bei Unterschrift des Arbeitsvertrags

50 % nach dem ersten Arbeitstag

Kein Retainer und keine Vorauszahlung für eine Leistung, die noch nicht erbracht ist.

ZUSÄTZLICH

FÖRDERBERATUNG

In einigen Bundesländern gibt es Förderprogramme für die Gewinnung internationaler Pflegefachkräfte. In Schleswig-Holstein sind das bis zu 12.500 Euro je Fachkraft, im Saarland bis zu 6.000 Euro. In Sachsen bis zu 8.000 Euro pro Auszubildenden. Wir prüfen mit Ihnen, ob und was für Ihr Haus in Frage kommt. Das ist kein Kernbestandteil unserer Leistung, aber es senkt Ihre Kosten spürbar, wenn es passt.

6 KAPITEL 6

SO SIEHT DAS IN DER PRAXIS AUS

Bis hierher haben wir beschrieben, was wir tun. Hier sehen Sie, was daraus in drei Häusern geworden ist: in einer Klinik, die wir seit Mitte 2025 begleiten, in einer Berliner Pflegeeinrichtung, in der inzwischen fünf Fachkräfte von uns arbeiten, und in einem Klinikverbund, den wir seit fast acht Jahren begleiten. Danach spielen wir Ihnen den Ablauf einer Vermittlung einmal vollständig durch.

1 REFERENZ 1

MAIN-KINZIG-KLINIKEN, GELNHAUSEN

Main-Kinzig-Kliniken



40+

Platzierungen (Fachkräfte und Auszubildende)

ÜBER 90 %

Bleibequote

MITTE 2025

Start der Zusammenarbeit



GESCHÄFTSFÜHRUNG

CHRISTIAN QUACK

Geschäftsführer, Main-Kinzig-Kliniken

AUSGANGSLAGE

Allein durch altersbedingte Fluktuation entsteht an den Main-Kinzig-Kliniken jedes Jahr ein zweistelliger Bedarf an neuen Pflegefachkräften.

UNSERE LÖSUNG

Seit Mitte 2025 begleiten wir die Klinik bei Suche, Rekrutierung und Integration, bei Pflegefachkräften ebenso wie bei Auszubildenden. Anfangs stand klinikeigener Wohnraum zur Verfügung. Da dieser inzwischen an Mitarbeitende vergeben ist, helfen wir bei der Wohnungssuche und kümmern uns vor Ort um das Ankommen.

ERGEBNIS

Über 40 Pflegefachkräfte und Auszubildende haben wir in gut einem Jahr platziert, die Bleibequote liegt bisher über 90 Prozent. Die Zusammenarbeit ist langfristig angelegt und wird in den kommenden Jahren fortgeführt.

REFERENZ 2

2 PFLEGEEINRICHTUNG IM BERLINER NORDEN

Teil eines Trägerverbunds, anonymisiert



5
Pflegefachkräfte (Philippinen)

WINTER 2025/26
Projektstart

WOHNRAUM
aus einer Hand

AUSGANGSLAGE

Eine Pflegeeinrichtung im Norden Berlins braucht dringend qualifizierte Fachkräfte. Zusätzlich ist bezahlbarer Wohnraum in Berlin kaum zu finden, und das ist oft das größte Hindernis beim Ankommen.

UNSERE LÖSUNG

Für den Winter 2025/26 haben wir fünf Pflegefachkräfte von den Philippinen gewonnen. Wir kümmern uns auch um die Wohnungen: Wir mieten sie an und stellen sie den Fachkräften zu fairen Konditionen zur Verfügung. So kommt niemand ohne Dach über dem Kopf an.

AKTUELLER STAND

Alle fünf Fachkräfte sind eingereist und arbeiten in der Einrichtung. Das Projekt zeigt, dass sich auch im angespannten Berliner Markt ein tragfähiges Wohnraummodell aufbauen lässt.

IHR NÄCHSTER SCHRITT

WOHNRAUM IST BEI IHNEN AUCH DAS NADELÖHR?

Im kostenlosen Erstgespräch schauen wir uns Ihre Lage an. 20 bis 30 Minuten, ohne Verpflichtung.

+49 30 797 805 43

Termin direkt buchen
QR-Code scannen

REFERENZ 3

3 SANA KLINIKEN BERLIN-BRANDENBURG

Sana Kliniken Berlin-Brandenburg



40+
Platzierungen

ÜBER 90 %
Bleibequote

FAST 8 JAHRE
Partnerschaft, Vermittlungen jedes Jahr



PFLEGEDIREKTION

CATHRIN STRANSKY
Pflegedirektorin, Sana Klinikum Lichtenberg

AUSGANGSLAGE

Als großer Klinikverbund braucht Sana Jahr für Jahr verlässlichen Nachschub an Pflegefachkräften, planbar und auf Dauer.

UNSERE LÖSUNG

Seit fast acht Jahren vermitteln wir jedes Jahr kontinuierlich Pflegefachkräfte und begleiten ihre Einreise. Die Fachkräfte wohnen in von uns angemieteten Wohnungen im Berliner Umland, rund 40 Minuten vom Arbeitsplatz entfernt. Das ist für die Fachkräfte völlig in Ordnung, denn die Mieten sind dort deutlich günstiger.

ERGEBNIS

Über 40 Pflegefachkräfte haben wir bei Sana platziert, jedes Jahr zwischen fünf und zehn, bei einer Bleibequote von über 90 Prozent. Aus den Vermittlungen ist eine echte Gemeinschaft entstanden. Wir treffen uns zu Sommerfesten und in Berlin immer wieder zwischendurch.

> „Seit fast 8 Jahren verbindet uns eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Heinz. Über die Jahre ist daraus eine vertrauensvolle Partnerschaft entstanden, auf die wir gerne zurückblicken.“
>
> Cathrin Stransky, Pflegedirektorin Sana Klinikum Lichtenberg

KOSTENLOSES ERSTGESPRÄCH

SPRECHEN WIR ÜBER IHRE OFFENEN STELLEN.

Sie haben gesehen, wie das in drei Häusern aussieht. Wie es bei Ihnen aussehen kann, klären wir in einem kostenlosen Erstgespräch von 20 bis 30 Minuten. Ohne Verpflichtung und ohne Angebot, das Sie nicht angefordert haben.

DAS NEHMEN SIE IN JEDEM FALL MIT.

- Wie viele Ihrer offenen Stellen sich mit internationalen Fachkräften besetzen lassen, und bis wann.
- Welche Fördermittel in Ihrem Bundesland für Sie erreichbar sind.
- Was Ihr Haus vorbereiten sollte, damit die Fachkräfte auch bleiben.

92 %
der von uns begleiteten Fachkräfte bleiben länger als drei Jahre.

400+
vermittelte Pflegefachkräfte seit 2018.

98 %
der begleiteten Berufsanerkennungen waren erfolgreich.

IHR GESPRÄCHSPARTNER

IVO STRASSENBURG

+49 30 797 805 43

i.strassenburg@hpstalent.de · pflegekraftvermittlung.com
Heinz Personnel Solutions GmbH, Berlin

Termin direkt buchen
QR-Code scannen und einen freien Termin wählen.

ANKUNFT IN DEUTSCHLAND

Eine neue Gruppe ist gelandet. Für uns beginnt hier die eigentliche Arbeit.

KAPITEL 6 · DER ABLAUF

SO LÄUFT EINE VERMITTLUNG AB

In allen drei Häusern war die Vermittlung selbst der kleinere Teil der Arbeit. Der größere kam davor und danach: Vorbereitung, Wohnraum, Ankommen, Begleitung vor Ort. Hier der vollständige Ablauf, so wie er bei einer Vermittlung tatsächlich läuft.

VOR DER EINREISE: MONAT 1 BIS 18 EINREISE →

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18

MONAT 1 BIS 12

BEVOR SIE ÜBERHAUPT BETEILIGT SIND

Kandidatinnen und Kandidaten auf den Philippinen und in Indien durchlaufen bei uns die Sprachausbildung von A1 aufwärts. Alle haben einen universitären Pflegeabschluss und mindestens zwei Jahre Berufserfahrung. Alle Kosten trägt später der Arbeitgeber, die Fachkräfte zahlen nichts und schulden uns nichts. Wir halten diesen Pool laufend gefüllt, damit die Wartezeit für Sie nicht bei null beginnt.

MONAT 13

VERTRAGSSCHLUSS UND KANDIDATENVORSTELLUNG

Wir klären mit Ihnen, welche Stellen Sie besetzen wollen, in welcher Fachrichtung, in welchem Schichtmodell und mit welchen Wohnmöglichkeiten. Dann stellen wir Ihnen Kandidaten vor, die dazu passen. Sie führen die Gespräche selbst, per Video. Sie entscheiden.

Ab hier läuft parallel die Vorbereitung Ihres Hauses an. Wir sprechen mit der Pflegedienstleitung über den Einarbeitungsplan und schulen die Station, auf der die Fachkräfte anfangen werden. Das ist der Termin, den Häuser am häufigsten verschieben wollen, und der, den wir am wenigsten verschieben lassen.

MONAT 14 BIS 18

BEHÖRDEN UND EINREISE

Registrierung bei den Behörden, Defizitbescheid, Arbeitsmarktzulassung, Visum. Diese Phase ist die, in der bei anderen Anbietern typischerweise die Kommunikation abreißt. Bei uns sehen Sie in Ankaadia jederzeit, welcher Schritt offen ist und woran es hängt. Die Fachkraft lernt in dieser Zeit weiter Sprache, damit das B2-Niveau nicht verfällt.

Realistisch vergehen zwischen Ihrer Entscheidung und dem ersten Arbeitstag vier bis sieben Monate. Wir sagen Ihnen im Erstgespräch, wo Sie in dieser Spanne landen, und woran das liegt.

4 BIS 7 MONATE

von Ihrer Entscheidung bis zum ersten Arbeitstag

DIE ERSTEN DREI JAHRE

Jede Zelle steht für einen Monat, von der Ankunft bis zum Ende des dritten Jahres in Ihrem Haus. Die Zeit bis zur Einreise sehen Sie links.

NACH DER EINREISE: MONAT 1 BIS 36

1 18 36

MONAT 1

DER ERSTE MONAT VOR ORT

Die Fachkräfte kommen mindestens zu zweit oder zu dritt an, nie allein. Wir holen sie ab. In den ersten Wochen laufen Wohnungsübergabe, Anmeldung, Konto, Krankenversicherung und die Einführung im Haus. Unser Integrationsmanagement ist in dieser Phase eng dran, weil hier statistisch die meisten Abbrüche vorbereitet werden. Eine strukturierte Orientierung in genau diesem Zeitraum senkt die Turnover-Rate um 36 Prozent.

NACHBESETZUNGSZUSAGE

MONAT 2 BIS 18

Anerkennungsbegleitung, klinisches Sprachtraining, regelmäßige Gespräche mit der Fachkraft und mit Ihrer Pflegedienstleitung. Wenn die Familie nachkommen soll, unterstützen wir dabei. Familienpräsenz ist einer der stärksten Faktoren dafür, ob jemand bleibt.

In diesem gesamten Zeitraum gilt unsere Nachbesetzungszusage. Kündigt die Fachkraft von sich aus, besetzen wir ohne zusätzliche Kosten nach.

BIS INS DRITTE JAHR

AB MONAT 19

Die Zahl, an der wir uns messen lassen, ist die nach drei Jahren. 92 Prozent der von uns begleiteten Fachkräfte sind dann noch da.

DER UNTERSCHIED

VERMITTLER ODER INTEGRATIONSPARTNER?

	KLASSISCHE VERMITTLUNG	HEINZ ALS INTEGRATIONSPARTNER
Wann endet die Arbeit?	Mit der Rechnung	**Wenn die Fachkraft angekommen ist und bleibt**
Wer wird vorbereitet?	Die Fachkraft	**Die Fachkraft und Ihr Team**
Wann zahlen Sie?	Oft im Voraus	**Die zweite Hälfte nach dem ersten Arbeitstag**
Wenn die Fachkraft geht?	Ihr Problem	**Kostenlose Nachbesetzung innerhalb von 18 Monaten**
Woran wird Erfolg gemessen?	An Platzierungen	**An der Bleibequote: 92 % länger als drei Jahre**

92 % BLEIBEN

länger als drei Jahre

7 KAPITEL 7

WARUM JETZT

Wir mögen keine künstlichen Fristen. Es gibt hier auch keine. Was es gibt, ist ein Vorlauf, den niemand verkürzen kann.

390.000
Pflegefachkräfte gehen bis 2035 in Rente.

350.000
Pflegekräfte fehlen ohne zusätzliche Maßnahmen bis 2034.

690.000
Pflegekräfte fehlen ohne zusätzliche Maßnahmen bis 2049.

Bis 2035 gehen nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit 390.000 Pflegefachkräfte in Rente. Ohne zusätzliche Maßnahmen entsteht bis 2034 eine Lücke von bis zu 350.000 Pflegekräften, bis 2049 von bis zu 690.000. Diese Zahlen kennen Sie vermutlich. Sie stehen in jedem zweiten Vortrag.

Die praktisch relevantere Zahl ist eine andere. Ein Klinikum mit 2.800 Mitarbeitenden und rund 700 Betten braucht etwa 100 neue Pflegekräfte pro Jahr, nur um die normale Fluktuation auszugleichen. Nicht für Wachstum. Nur um zu bleiben, wo es ist. Rechnen Sie das auf Ihre Größe herunter und Sie sehen, welchen Sockel Sie jedes Jahr neu füllen müssen, bevor überhaupt eine einzige zusätzliche Stelle besetzt ist.

Jetzt die Vorlaufrechnung. Zwischen Ihrer Entscheidung und dem ersten Arbeitstag liegen vier bis sieben Monate. Wer im Frühjahr besetzen will, entscheidet im Herbst. Wer im Herbst entscheidet, dass er noch abwartet, besetzt frühestens im Winter darauf.

Was kostet das Abwarten konkret? Eine unbesetzte Vollzeitstelle in der Pflege bedeutet über zwölf Monate hinweg entweder Leiharbeit, Überstunden der Stammbelegschaft oder reduzierte Belegung. Alle drei sind teuer, und die zweite Variante ist die teuerste, weil sie Ihnen mittelfristig die eigenen Leute kostet.

Dazu kommt ein Punkt, den wir Ihnen offen sagen, weil er auch unser Interesse berührt. Wir vermitteln und integrieren aktuell etwa 100 Fachkräfte im Jahr. Wir sind ein Team von fünf Leuten und wir nehmen bewusst nicht mehr an, weil unser Verfahren sonst nicht mehr das leistet, wofür wir mit der Nachbesetzungszusage geradestehen. Wenn wir für ein Halbjahr ausgebucht sind, dann sind wir es.

DIE VORLAUFRECHNUNG

OKT	NOV	DEZ	JAN	FEB	MRZ	APR	MAI

Ihre Entscheidung — Vorlauf: Behörden, Visum, Vorbereitung Ihres Hauses — Erster Arbeitstag nach vier bis sieben Monaten

8 KAPITEL 8

DAS KOMPLETTSYSTEM

FÜR WEN ES PASST

- ☑ Für Pflegeheime und Kliniken ab etwa 80 Mitarbeitenden.
- ☑ Für Häuser, die bereit sind, mindestens zwei Fachkräfte gleichzeitig aufzunehmen.
- ☑ Für Leitungen, die akzeptieren, dass ein halber Tag Vorbereitung im eigenen Team Teil des Verfahrens ist.

FÜR WEN ES NICHT PASST

- ☐ Für ambulante Dienste, MVZ, Reha-Einrichtungen, Hospize, Einrichtungen der Behindertenhilfe, Kinderheime und Kindertagesstätten.
- ☐ Für Häuser, die eine einzelne Person suchen.
- ☐ Für Häuser, die in acht Wochen jemanden im Dienstplan brauchen. Das können wir nicht, und wer es Ihnen verspricht, verspricht es zu Lasten der Qualität.

WAS REALISTISCH DRIN IST

Zwei bis zehn Fachkräfte, vier bis sieben Monate nach Ihrer Entscheidung im Dienst. Eine erwartbare Bleibequote von 92 Prozent über drei Jahre. Eine Anerkennungsquote von 98 Prozent, gemessen über mehrere hundert Verfahren seit 2018. Eine kostenlose Nachbesetzung, wenn eine Fachkraft innerhalb von 18 Monaten selbst kündigt. Zahlung in zwei Schritten, erst nach Erfolgen.

2 BIS 10
Fachkräfte

92 %
Bleibequote über drei Jahre

98 %
Anerkennungsquote

18
Monate Nachbesetzung

DER ERSTE SCHRITT: IHR KOSTENLOSES ERSTGESPRÄCH

Im Gespräch klären wir vier Dinge.

1. Wie viele Stellen Sie in welchen Bereichen tatsächlich besetzen müssen, und ob internationale Vermittlung für Ihre Situation überhaupt der richtige Weg ist.
2. Was das bei Ihrer Größenordnung kostet, vollständig und ohne Nebenkosten, damit Sie eine Zahl haben, mit der Sie in Ihr Gremium gehen können.
3. Welche Fördermöglichkeiten in Ihrem Bundesland bestehen und was davon für Sie erreichbar ist.
4. Wann Sie realistisch mit dem ersten Arbeitstag rechnen können, bezogen auf Ihre Fachrichtung und Ihre Wohnsituation.

9 KAPITEL 9

WAS SIE UNS SONST NOCH FRAGEN

„WIR HABEN DAS SCHON MAL GEMACHT, ES HAT ABER NICHT GUT FUNKTIONIERT.“

Unsere Antwort: Das hören wir oft, leider. Fragen Sie sich bitte, woran es genau lag. In den Fällen, die man uns schildert, ist es fast nie die Person gewesen. Es war die Sprache, die im Alltag nicht reichte. Es war das Team, das nicht vorbereitet war. Es war die Einzelvermittlung, bei der jemand allein in einer fremden Stadt saß. Das sind alles Punkte, die man vorher lösen kann, wenn man sie als Teil des Auftrags versteht und nicht als Ihre Sache nach der Rechnungsstellung. Wir laden Sie ein, uns im Gespräch die konkrete Geschichte zu erzählen. Wir sagen Ihnen dann ehrlich, ob wir das anders gemacht hätten oder ob wir dasselbe Problem gehabt hätten.

„DAS IST MIR ZU TEUER.“

Unsere Antwort: Die Zahl nennen wir im Gespräch, vollständig, mit allem, was dranhängt. Was wir Ihnen hier schon sagen, ist, welche Rechnung wir für die richtige halten. Nicht der Preis pro Vermittlung entscheidet, sondern der Preis pro Fachkraft, die in drei Jahren noch bei Ihnen arbeitet. Bei einer Bleibequote von 92 Prozent liegen diese beiden Zahlen nah beieinander. Bei einer Bleibequote von 60 Prozent nicht mehr. Vergleichen Sie unsere Angebote bitte auf dieser Basis, auch die der anderen. Und rechnen Sie ein, dass wir nichts verlangen, bevor Sie die Fachkraft ausgesucht haben und der Arbeitsvertrag unterschrieben ist.

„WIE SCHNELL GEHT DAS?“

Unsere Antwort: Vier bis sieben Monate von Ihrer Entscheidung bis zum ersten Arbeitstag. Das ist die ehrliche Spanne, und wir machen sie im Erstgespräch für Ihren Fall konkreter. Möglich ist dieser Zeitraum nur, weil wir dauerhaft über 100 Menschen in der Sprachausbildung haben. Die zwölf Monate Sprachausbildung sind bereits gelaufen, wenn Sie sich entscheiden. Wir haben damit Ihre Wartezeit auf die Zeit reduziert, die die deutschen Behörden für die Ausstellung des Visums benötigen.

„UNSER TEAM TRÄGT DAS NICHT MIT.“

Unsere Antwort: Dann ist Ihr Team ehrlich, und das ist ein guter Ausgangspunkt. Widerstand in der Stammbelegschaft kommt fast immer aus zwei Sorgen. Erstens, dass die Arbeit mehr wird, weil man alles doppelt erklären muss. Zweitens, dass fachlich Abstriche gemacht werden. Beides nehmen wir vorweg. Wir schulen die internationalen Fachkräfte und Ihre Station, bevor jemand ankommt. Die Forschung ist hier deutlich: Erlebte Ungleichbehandlung ist einer der stärksten Faktoren für Unzufriedenheit und Abbruch. Deshalb ist die Arbeit mit Ihrem Team bei uns Bestandteil des Verfahrens und keine Zusatzoption.

„WIR HABEN KEINE WOHNUNGEN.“

Unsere Antwort: Das ist in Berlin, Frankfurt, Potsdam und Kiel die häufigste harte Hürde, und wir beschönigen sie nicht. Wir suchen mit, wir kennen die Wege und wir haben in den Fokusregionen Kontakte. Im Notfall mieten wir als Agentur die Wohnungen an und vermieten diese an die Fachkräfte unter. Wenn Ihr Haus über Personalwohnungen verfügt oder bereit ist, Anfangs-Wohnraum zu stellen, wird der gesamte Prozess deutlich einfacher und schneller. Wie groß Ihr Engpass wirklich ist, klären wir im Erstgespräch, bevor wir irgendetwas anderes planen.

„REICHT DAS DEUTSCH FÜR DEN ARBEITSALLTAG?“

Unsere Antwort: Die Fachkräfte reisen mit B2 ein, das ist Voraussetzung. B2 reicht für den Alltag und für die meisten Gespräche, es reicht am Anfang nicht für jede Übergabe im Schichtwechsel. Deshalb lassen wir das Sprachtraining nach der Prüfung weiterlaufen, bis zur Einreise und danach mit klinischem Schwerpunkt. Wir sagen Ihnen offen, dass die ersten Wochen sprachlich anstrengend sind, für beide Seiten. Nach etwa drei Monaten ist das in der Regel kein Thema mehr, wenn das Team mitzieht.

„WOHER WEISS ICH, DASS DAS BEI MIR FUNKTIONIERT?“

Unsere Antwort: Das wissen Sie erst, wenn Sie angefangen haben, wie eigentlich immer. Was wir Ihnen anbieten können, ist dreierlei. Erstens Nachvollziehbarkeit: Unser Verfahren ist benannt, dokumentiert und in jedem Schritt digital einsehbar. Sie sehen jederzeit, wo Ihre Kandidaten stehen. Zweitens Prüfbarkeit von außen: Wir tragen das RAL-Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“, das eine unabhängige Prüfstelle 2025 bestätigt hat, und wir sind Mitglied im Bundesverband internationale Fachkräftegewinnung. Nur rund 5 Prozent der Agenturen am Markt sind so organisiert und folgen den offiziellen Prüfungen. Drittens Risikoteilung: Sie zahlen die Hälfte erst nach dem ersten Arbeitstag, und wenn die Fachkraft innerhalb von 18 Monaten selbst geht, besetzen wir kostenlos nach. Das Erstgespräch kostet Sie natürlich nichts und verpflichtet Sie zu nichts.

„ES GIBT NOCH KEINE ENTSCHEIDUNG.“

Unsere Antwort: Gehen Sie alles gern in Ruhe durch. Wir bitten Sie nur, das Abwarten mit einer Zahl zu versehen. Vier bis sieben Monate Vorlauf bedeuten, dass eine Entscheidung im Oktober frühestens im Februar zu einem Dienstplaneintrag führt. Wenn Sie im nächsten Sommer noch dieselben Stellen offen haben, hat das Abwarten Sie ein Jahr gekostet, plus Leiharbeit oder Überstunden in dieser Zeit. Manchmal ist das trotzdem die richtige Entscheidung, etwa wenn ein Trägerwechsel ansteht. Dann sagen Sie es uns, und wir sprechen im Frühjahr wieder.

„BEI DEN EINSPARUNGEN, DIE GERADE ANSTEHEN, BESETZEN WIR ERST MAL KEINE STELLEN.“

Unsere Antwort: Das verstehen wir, die Nachrichten aus Berlin klingen gerade nach Kürzung. Schauen Sie aber genau hin, wo gespart werden soll. Der aktuelle Entwurf zur Pflegeversicherung setzt vor allem bei Leistungen für Versicherte, bei Zuschüssen und bei Beiträgen an. Eine Stelle, die in Ihrem Stellenplan steht und über den Pflegesatz finanziert ist, spart unbesetzt kein Geld. Sie kostet es, über Leiharbeit, die seit 2023 nur noch begrenzt refinanziert wird, über Überstunden oder im schlimmsten Fall über einen Aufnahmestopp.

Die Kosten einer fairen Anwerbung können Sie mit dem Gütezeichen als Nachweis in Ihre Pflegesatzverhandlung einbringen, und die zweite Hälfte unserer Vergütung zahlen Sie erst nach dem ersten Arbeitstag. Wenn Ihr Träger den Stellenplan tatsächlich kürzt, raten wir Ihnen selbst davon ab. Dann sprechen wir wieder, wenn die Zahlen feststehen.

DIE RECHNUNG, DIE WIR FÜR DIE RICHTIGE HALTEN

NICHT DER PREIS PRO VERMITTLUNG ENTSCHEIDET, SONDERN DER PREIS PRO FACHKRAFT, DIE IN DREI JAHREN NOCH BEI IHNEN ARBEITET.

10 KAPITEL 10

RUFEN SIE DURCH.

Das Erstgespräch dauert 20 bis 30 Minuten und wird mit dem Geschäftsführer Ivo Straßenburg geführt. Es kostet nichts und es folgt kein Angebot hinterher, das Sie nicht angefordert haben.

SO LÄUFT ES AB.

Sie schildern uns Ihre Lage, wie viele Stellen offen sind, in welchen Bereichen, seit wann. Wir stellen Rückfragen zu Schichtmodell, Wohnsituation und Ihrem Team. Danach sagen wir Ihnen, ob und wie wir Ihnen helfen können, und was das kostet. Wenn wir denken, dass internationale Vermittlung bei Ihnen aktuell nicht der richtige Hebel ist, sagen wir Ihnen das ebenfalls. Das kommt vor.

WAS SIE IN JEDEM FALL MITNEHMEN.

- Eine belastbare Zeitschiene für Ihr Haus, statt einer Spanne aus einer Broschüre.
- Eine Einschätzung, welche Fördermittel in Ihrem Bundesland für Sie erreichbar sind.
- Und eine Liste der Fragen, die Sie jedem anderen Anbieter stellen sollten, mit dem Sie sprechen. Sie hilft Ihnen auch dann, wenn Sie sich am Ende gegen uns entscheiden.

IHR GESPRÄCHSPARTNER

IVO STRASSENBURG

+49 30 797 805 43

i.strassenburg@hpstalent.de · pflegekraftvermittlung.com
Heinz Personnel Solutions GmbH, Berlin

Termin direkt buchen
QR-Code scannen und einen freien Termin wählen.

11 KAPITEL 11

WER HINTER DIESEM REPORT STEHT

Hinter diesem Report steht die Heinz Personnel Solutions GmbH in Berlin.

Die Firma Heinz Personnel Solutions wurde 2018 von Celine und Sören Heinz gegründet. Celine ist selbst Filipina, Sören hat über 30 Jahre Erfahrung im Gesundheitswesen und ist mit unterschiedlichen Firmen im Markt aktiv.

Was beide dazu bewogen hat, beschreiben sie so: Der Fachkräftemangel in der Pflege wird nicht durch mehr Rekrutierung gelöst, sondern durch echte Integration. Mit dieser Haltung wird die Firma seit Gründung geführt. Deshalb verstehen wir uns als Integrationspartner unserer Kunden und nicht als Vermittler, der nach der Ankunft verschwindet.

Heute ist Ivo Straßenburg inhabender Geschäftsführer. Ivo Straßenburg hat Wirtschaftspsychologie an der Leuphana Universität Lüneburg und Entrepreneurship an der Peking-Universität studiert (M.Sc.). Direkt danach ist er in die Managementberatung gegangen. Mehrere Jahre davon hat er in Shanghai gelebt und dort internationale Projektteams geführt, zuletzt als Mitglied des Führungsgremiums von umlaut China (Part of Accenture).

Wir sind in acht Jahren auf über 400 vermittelte Pflegefachkräfte gekommen, bei aktuell etwa 100 Vermittlungen bzw. Integrationen im Jahr. Was wir dafür vorweisen können, sind drei Zahlen. 92 Prozent der von uns begleiteten Fachkräfte bleiben länger als drei Jahre. 98 Prozent der Berufsanerkennungen, die wir begleitet haben, waren erfolgreich, gemessen über mehrere hundert Verfahren. Und wir arbeiten seit 2018 unter dem Employer-Pays-Prinzip, das heißt, keine unserer Fachkräfte hat je für Sprachkurs, Übersetzung oder Flug bezahlt oder uns Geld geschuldet.

2025 hat eine unabhängige Prüfstelle bestätigt, dass wir alle Kriterien des RAL-Gütezeichens „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ erfüllen. Wir sind Mitglied im Bundesverband internationale Fachkräftegewinnung und im regionalen Netzwerk MATCH. Zu unseren Kunden gehören Häuser der Sana Kliniken, von Helios, der AWO, der Diakonie, des DRK und der Main-Kinzig-Kliniken.

Das HEINZ-Modell, auf dem unser Vorgehen beruht, haben wir mit der Leuphana Universität Lüneburg entwickelt, derselben Universität, an der Ivo studiert hat. Es ist kein Whitepaper, sondern die Arbeitsgrundlage, nach der wir jede Fachkraft begleiten.



Ivo Straßenburg
Geschäftsführer

92 %
der von uns begleiteten Fachkräfte bleiben länger als drei Jahre.

98 %
der begleiteten Berufsanerkennungen waren erfolgreich.

2018
Seitdem gilt das Employer-Pays-Prinzip. Keine Fachkraft hat je bezahlt oder uns Geld geschuldet.

RAL GÜTEZEICHEN Faire Anwerbung Pflege Deutschland Fair Recruitment Healthcare Germany

GAPA
Gütegemeinschaft zur Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland

Bundesverband internationale Fachkräftegewinnung

GEPRÜFT UND ZERTIFIZIERT

RAL-Gütezeichen „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“. Mitglied im Bundesverband internationale Fachkräftegewinnung und im regionalen Netzwerk MATCH.

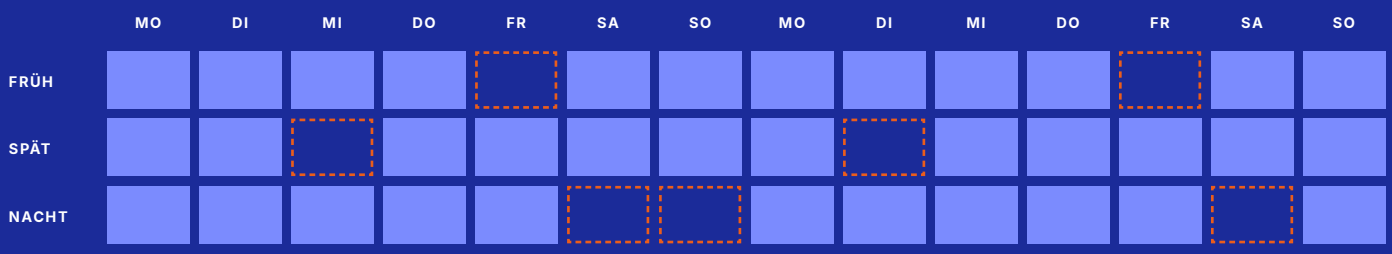
KUNDEN (AUSWAHL)

Sana Kliniken Berlin-Brandenburg · AWO · Diakonie · Deutsches Rotes Kreuz · MKK Main-Kinzig-Kliniken

HEINZ.

IHR INTEGRATIONSPARTNER FÜR INTERNATIONALE PFLEGEFACHKRÄFTE

WENN SIE BIS HIERHER GELESEN HABEN, DANN STEHT AUF IHREM DIENSTPLAN GERADE ZU WENIG PERSONAL.



RUFEN SIE DURCH.
+49 30 797 805 43

Bei uns nimmt jemand ab, der Ihnen sofort weiterhelfen kann.

Termin direkt buchen
Kostenloses Erstgespräch

Ivo Straßenburg, Geschäftsführer · i.strassenburg@hpstalent.de
Heinz Personnel Solutions GmbH, Berlin · pflegekraftvermittlung.com