

KATALOG MIT BEISPIELEN GUTER PRAXIS



REKRUTIERUNG UND BINDUNG VON PERSONAL IN SOZIALEN DIENSTEN



Co-funded by
the European Union

Autorenteam

Dieser Katalog ist ein Ergebnis des internationalen Projekts „Anwerbung und Bindung von Personal in sozialen Diensten“ (Recruiting and retaining staff in social services) unter der Reg.-Nr. 2022-1-CZ01-KA220-VET-000085721. Das Projekt wurde von der Europäischen Union kofinanziert.



**Co-funded by
the European Union**

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Der Text dieser Publikation wurde von Mitarbeitern des Verbandes der Anbieter sozialer Dienstleistungen in der Tschechischen Republik (APSS ČR) auf der Grundlage von Materialien, die von den Projektpartnern während der Besuche zur Verfügung gestellt wurden, und der Notizen der Autoren erstellt.

Die verwendeten Fotos stammen aus den Archiven der Partnerorganisationen oder wurden von den Teilnehmern während der Besuche aufgenommen.

Zu den Organisationen, die Materialien für die Erstellung des Katalogs zur Verfügung gestellt haben, gehören:
Verband der Anbieter sozialer Dienstleistungen in der Tschechische Republik (Projektkoordinator)

Akmi Anonimi Ekpaideftiki Etairia

Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz

Istituto Regionale Rittmeyer Per I Ciechi

Lares Asociación: Unión de Residencias y Servicios del Sector Solidario

Soltun Hjúkrunarheimili

Domov U Biříčky



Herausgegeben vom Verband der Anbieter sozialer Dienstleistungen in der Tschechische Republik

Vančurova 2904, 390 01 Tábor

ID.-Nr.: 60445831 www.apsscr.cz

1. Ausgabe, Tábor 2024

Herausgeber: Pavel Jirek

Inhalt

1. Einleitung	7
2. Besuch in der Tschechischen Republik (15./16. November 2022)	9
Beispiele für gute Praxis	9
Millennien (Gen Y, Gen Z) im Sozial- und Gesundheitssektor und ihre Anforderungen - eine Präsentation vom Partner BIRIČKA	9
Internes Rekrutierungszentrum - eine vom Partner BIRIČKA vorbereitete Präsentation	10
Menschliche Ressourcen bei SeneCura - eine Präsentation initiiert vom Projektkoordinator APSS ČR	11
3. Besuch in Österreich (21./22. März 2023)	13
Beispiele für gute Praxis	13
GGZ als Arbeitgeber	13
Personalmanagement	14
Mentoring in der Krankenpflege	14
ilvi – Minimierung des Verwaltungsaufwands	15
Schulungszentrum für informelle Pflegekräfte (Präsentation und Exkursion)	16
Peter Rosegger Pflegeheim (Präsentation und Besichtigung)	17
4. Besuch in Griechenland (29. / 30. Mai 2023)	19
Beispiele für gute Praxis - Rekrutierung	19
Employer Branding und soziale Rekrutierung	19
Psychometrische Instrumente	19
Beispiele für gute Praxis- Mitarbeiterbindung	19
Belohnungssystem für Mitarbeiter	19
Förderung der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmern	20
5. Besuch in Island	22
Beispiele für gute Praxis	22
Iðunn - eine Softwarelösung für Pflegeheime	22
Breaking the Waves - Pionierprojekt	22
Personalmanagement bei SOLTUN	24
6. Schlussfolgerung - 10 Forderungen auf der Grundlage der RES-Projektbesuche	26

7. Anhang	28
Die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer in die Sozialdienste - Stand der Dinge	28
Die Tschechische Republik	28
Grundlegende Fakten, die Tschechische Republik	28
Der Zugang ausländischer Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt in der Tschechischen Republik im Allgemeinen	28
Ausländische Staatsangehörige im Sozialdienst in der Tschechischen Republik - Arbeitnehmererhebung	29
Warum suchen Menschen Arbeit im Ausland?	29
Einarbeitungsbedingungen	30
Berufe und Qualifikationen der Befragten	31
Ausländische Staatsangehörige im Sozialdienst in der Tschechischen Republik – Umfrage unter den Arbeitgebern	31
Zusammenfassung	32
Interessante Erkenntnisse aus der Umfrage	32
Empfehlungen für die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt im Bereich der sozialen Dienste (gemäß der fragebogengestützten Umfrage)	33
Griechenland	33
Auswirkungen der Wirtschaftskrise	33
Aktuelle Bedingungen	33
Die wichtigsten Anbieter von Langzeitpflegeleistungen, insbesondere für ältere Menschen, in Griechenland	34
Ausländische Staatsangehörige im Sozialdienst in Griechenland	34
Interessante Feststellungen	35
Schlussfolgerungen	35
Strategische Empfehlungen	35
Politikempfehlungen für die Projektzielgruppen	36
Österreich	36
Der Zugang ausländischer Arbeitskräfte zum Arbeitsmarkt in Österreich im Allgemeinen	36
Ausländische Staatsangehörige im Sozialwesen in Österreich	37
Integration in Graz 37 Projekt zur Integration von ausländischen Arbeitnehmern bei GGZ	38
Die Italienische Republik (Schwerpunkt: Region Friaul-Julisch Venetien)	38
Der Zugang ausländischer Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt in der Italienischen Republik im Allgemeinen	38
Ausländische Arbeitnehmer im Sozialdienst in der Italienischen Republik	39
Die besondere Situation der Krankenschwestern in der Region Friaul-Julisch Venetien	39
Die besondere Situation von Sozialarbeitern in Italien	40
Island	40
Grundlegende Fakten, Island	40
Der Zugang ausländischer Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt in Island im Allgemeinen	40

Spanien	41
Grundlegende Fakten, Spanien	41
Ein Überblick über die Situation der ausländischen Arbeitnehmer in Spanien	41
Der Pflegesektor in Spanien und die Auswirkungen der COVID-19-Krise	42
Diagnose der aktuellen Situation	43
Der Zugang ausländischer Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt in Spanien	45
Empfehlungen der LARES-Sozialgruppe	45
8. Quellen	47
Die Tschechische Republik	47
Griechenland	47
Österreich	47
Die Italienische Republik (Schwerpunkt: Region Friaul-Julisch-Venetien)	48
Island	48
Spanien	49

1. Einleitung

Haben Sie eine Behinderung oder gibt es jemanden in Ihrer Familie, der eine hat? Pflegen Sie eine ältere Person in Ihrem Haushalt? Möchten Sie Ihren Altersruhestand genießen?

Wenn Sie mindestens einmal mit „Ja“ geantwortet haben, bedeutet dies, dass Sie bereits Sozialdienstleistungen in Anspruch nehmen oder in Anspruch nehmen werden. Die Sozialdienste sind heute einer der größten Arbeitsplatzbeschaffer in Europa und tragen dazu bei, dass jeder eine aktive Rolle in der Gesellschaft spielen kann. Dennoch berichten viele Arbeitgeber im Bereich der Sozialdienstleistungen von Schwierigkeiten bei der Einstellung und Bindung von Personal, was zu Personalengpässen führt. Dies liegt unter anderem an der Unterbesetzung, den psychisch und physisch anspruchsvollen Arbeitsbedingungen und der im Vergleich zum nationalen Durchschnitt niedrigeren Bezahlung.

Aus diesem Grund wurde ein internationales Konsortium von Partnern gegründet, um gemeinsam an einem Projekt mit der Bezeichnung Rekrutierung und Bindung von Personal in sozialen Diensten zu arbeiten. Der vorliegende Katalog ist eines der Ergebnisse dieses Projekts, das vom 1. September 2022 bis zum 31. Dezember 2024 durchgeführt worden ist. Es wurde eine Partnerschaft zwischen Sozialdienstleistungsorganisationen und Dienstleistern mit ähnlichen Zielen und Aktivitäten aus der Tschechischen Republik, Griechenland, Österreich, Italien, Spanien und Island gegründet.

Alle Partnerorganisationen konzentrieren ihre Aktivitäten auf die Verbesserung der Qualität der Bereitstellung von Sozialdienstleistungen und sind daran interessiert, qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte in diesem Sektor zu beschäftigen. Dies war ihre Motivation für die Teilnahme an dem Projekt, das darauf abzielt, Beispiele für gute Praxis bei der Einstellung und Pflege zu ermitteln.

Partnerorganisationen:

- **Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky:** ein unabhängiger Dachverband von juristischen und natürlichen Personen und registrierten Anbietern sozialer Dienstleistungen. (APSS CR)
- **AKMI ANONIMI EKPAIDEFTIKI ETAIRIA:** der größte Anbieter von beruflicher Aus- und Weiterbildung in Griechenland. (AKMI)
- **Geriatrische Gesundheitszentren der Stadt Graz:** eine Non-Profit-Organisation und ein Kompetenzzentrum für Altersmedizin und Altenpflege. (GGZ)
- **ISTITUTO REGIONALE RITTMAYER PER I CIECHI:** eine regionale öffentliche Einrichtung, die Dienstleistungen für Menschen mit Sehbehinderung und Mehrfachbehinderung anbietet. (IRRPIC)

- **Lares Asociación Unión de Residencias y Servicios del Sector Solidario:** eine gemeinnützige private Organisation, die im Bereich der Unterstützung älterer, pflegebedürftiger, behinderter und von sozialer Ausgrenzung bedrohter Menschen tätig ist. (LARES)
- **Soltun Hjúkrunarheimili:** ein führender isländischer Anbieter von sozialen Wohndiensten. (SOLTUN)
- **Domov U Biříčky:** ein großer Anbieter von Sozialdiensten in Heimen mit 300 Mitarbeitern. (BIRICKA)

Das Projekt Recruiting and Retaining Staff in Social Services zielt darauf ab, Beispiele für die gute Praxis bei der Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern im Sozialdienstleistungssektor zu sammeln, Instrumente zu entwickeln, die Personalfachleuten, Managern und Heimleitern bei der Auswahl geeigneter Bewerber helfen, und den Sektor durch die Bindung erfahrener Mitarbeiter zu stabilisieren. Das Projekt ist in vier Arbeitspakete mit Aktivitäten unterteilt. Gegenseitige Besuche mit den teilnehmenden Ländern fanden im Rahmen des Arbeitspakets Nr. 2 statt. Die Ergebnisse und Beispiele für die gute Praxis, die bei diesen Besuchen ermittelt wurden, werden im Folgenden vorgestellt.

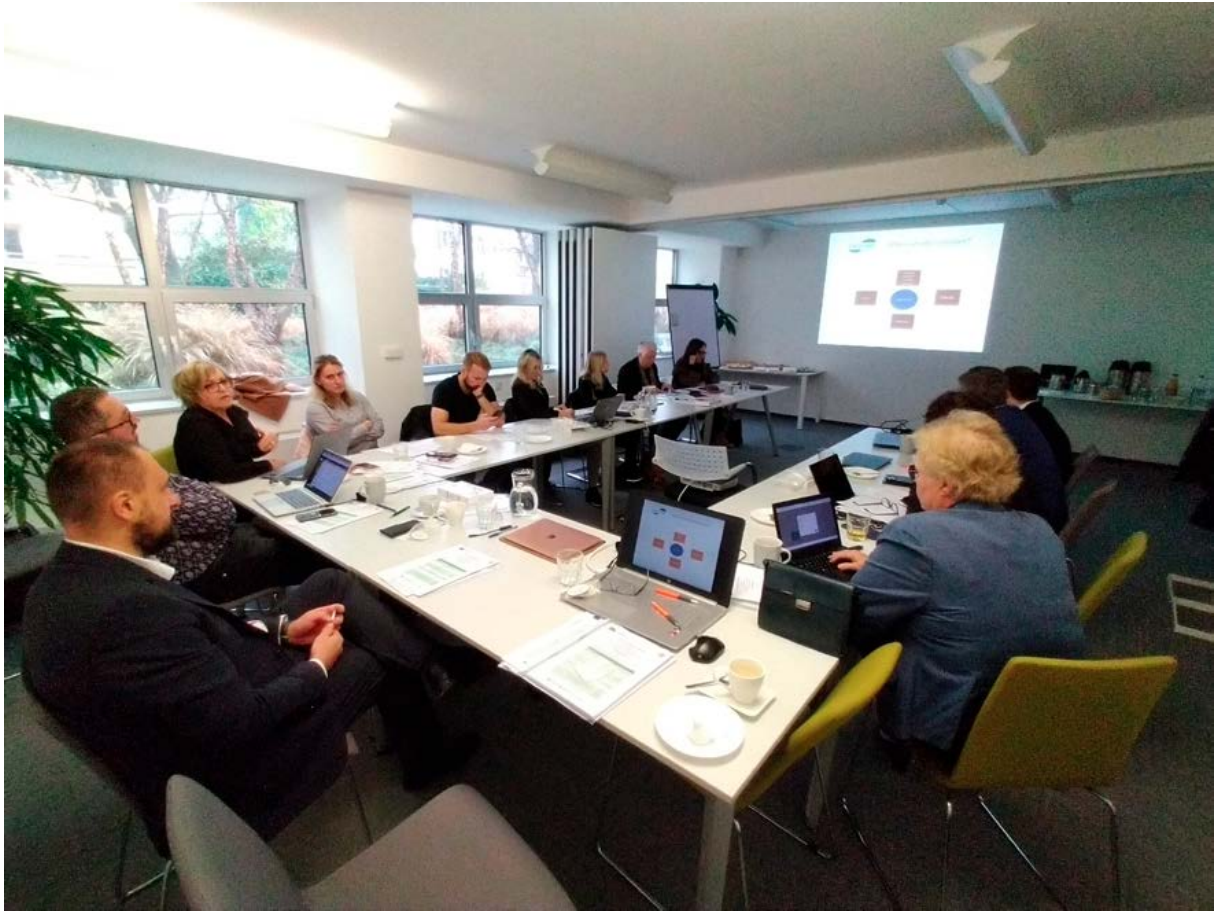
2. Besuch in der Tschechischen Republik (15./16. November 2022)

Der erste Besuch im Rahmen des Projekts wurde von Projektkoordinator APSS ČR und Partner BIRIČKA in Prag organisiert und fand im November 2022 statt.

Beispiele für gute Praxis

Millennien (Gen Y, Gen Z) im Sozial- und Gesundheitssektor und ihre Anforderungen - eine Präsentation vom Partner BIRIČKA

- Der gesamte Arbeitsmarkt (nicht nur im Bereich der sozialen Dienstleistungen) verändert sich im Zusammenhang mit dem Aufkommen einer neuen Generation und dem technologischen Fortschritt rasch, und alles wurde durch die COVID-19-Pandemie beschleunigt. Die Ansprüche der Arbeitnehmer der verschiedenen Generationen müssen mit den Anforderungen der Arbeitgeber in Einklang gebracht werden.
- Eine besondere Situation, insbesondere für kleine und mittlere Sozialdienstleister, ergibt sich aus dem Konflikt zwischen den derzeitigen Führungskräften, die die Generation X (1965 - 1980) vertreten, und den neuen Mitarbeitern, die die Generationen Y (1980 - 1995) und Z (1995 - 2010) repräsentieren. Die Erwartungen der derzeitigen Führungskräfte der Generation X sind in der Regel nicht die gleichen wie die der Führungskräfte der Generationen Y und Z.
- Tipps, wie man die Erwartungen der Generationen X, Y und Z in Einklang bringen kann:
 - Die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter erkennen.
 - Überstunden abbauen.
 - 12-Stunden-Schichten streichen.
 - Möglichst flexible Arbeitszeiten bevorzugen.
 - Jobsharing und Krankheitstage.
 - Möglichst 14 oder mehr aufeinanderfolgende Urlaubstage gewähren.
 - Anpassen der Organisationsstruktur, um den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen.
 - Die Teamgröße reduzieren - ein Leiter auf 10 Mitarbeiter.
- Anmerkungen der Partner:
 - „Die Bevölkerungsstruktur verändert sich hin zu verhältnismäßig weniger jungen Menschen und verhältnismäßig mehr älteren Menschen. Daher werden die Arbeitgeber bald härter um Arbeitnehmer konkurrieren müssen. Das macht es zu einer noch wichtigeren Herausforderung zu versuchen, die Sichtweise der jüngeren Bevölkerung zu verstehen und was für sie ein „guter Platz zum Arbeiten“ ist, oder wofür dies steht.“ (SOLTUN)



Präsentation unter Leitung des Partners BIRICKA

Internes Rekrutierungszentrum - eine vom Partner BIRICKA vorbereitete Präsentation

- Jeden Herbst organisiert BIRICKA einen „Rekrutierungstag“. Potenzielle Arbeitnehmer sehen eine Präsentation über das Pflegeheim und machen einen Rundgang, um sich über die Arbeitsbedingungen in der Einrichtung zu informieren. Im Anschluss an die Präsentation finden Gespräche mit dem Personal statt. Bei diesen Besuchen sind immer 10 bis 15 Kandidaten anwesend, und die Erfolgsquote liegt bei etwa 10 % - d. h. 10 % der Besucher/potentiellen Mitarbeiter beginnen eine Tätigkeit bei BIRICKA.
- BIRICKA bietet Unterkünfte für ausländische Arbeitnehmer und Tschechischkurse für ausländische Staatsangehörige an. Jeder ausländische Arbeitnehmer kann für einen längeren Zeitraum in seiner Unterkunft bleiben. Diese Vorteile sind sehr attraktiv: Etwa 70 % der neuen ausländischen Arbeitskräfte nutzen die Unterbringungsmöglichkeiten und etwa 90 % besuchen die Tschechischkurse.
- Zu den weiteren Vorteilen gehören Parkplätze, ermäßigte Mahlzeiten, kostenlose Getränke am Arbeitsplatz, finanzielle Beiträge zu Sport und Kultur, Teambuilding und vieles mehr.
- BIRICKA bietet allen neuen Stellenbewerbern ohne Vorerfahrung im Sozialwesen die Möglichkeit, ein 12-stündiges Praktikum in der Einrichtung zu absolvieren. Dieses Praktikum wird nach einem erfolgreichen Auswahlverfahren, aber vor der endgültigen Entscheidung zur Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags empfohlen. Während dieses Praktikums erhält der Bewerber einen näheren Einblick in die Realität der Altenpflege und kann dann die endgültige Entscheidung treffen, ob er einen Vertrag unterzeichnet oder nicht.

Menschliche Ressourcen bei SeneCura - eine Präsentation initiiert vom Projektkoordinator APSS CR

- Aktive Instrumente, die bei SeneCura in der Tschechischen Republik zur Rekrutierung neuer Mitarbeiter eingesetzt werden:
 - Aktive Zusammenarbeit mit Schulen: ein akkreditierter Arbeitsplatz für Praktika, Teilzeitjobs und freiwillige Schüler.
 - Rekrutierungstag und Rekrutierungsveranstaltungen.
 - Mitarbeitermotivation - es gibt einen Bonus für die Empfehlung eines neuen Kollegen, der in zwei Teile aufgeteilt ist: der erste Teil wird während der Einarbeitungszeit ausgezahlt, der zweite Teil, nachdem der neue Kollege ein Jahr lang für SeneCura gearbeitet hat.
- Passive Instrumente, die bei SeneCura in der Tschechischen Republik für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter eingesetzt werden:
 - Rekrutierungswebseiten/externe Online-Plattformen (jobs.cz, work.cz).
 - Lokale Medien, je nach Erfahrung in der Region, Zeitschriften.
 - Arbeitsamt.
 - Website der Einrichtung.
 - Soziale Medien - Facebook, LinkedIn.
 - Personalvermittlungsagenturen.
- Voraussetzungen für eine erfolgreiche Rekrutierung:
 - Unverzögliche Antwort an den Bewerber (E-Mail, Telefonanruf, persönliches Gespräch).
 - Das Gespräch wird immer von einem potenziellen Vorgesetzten geführt.
 - Der Bewerber trifft sich immer mit mindestens zwei Mitarbeitern des Unternehmens.
 - Das Bewerberauswahlverfahren umfasst eine Besichtigung der Einrichtung und der einzelnen Arbeitsplätze sowie ein Treffen mit den künftigen Kollegen.



Präsentation unter der Leitung von Vera Husakova, Country Manager bei SeneCura die Tschechische Republik

- Bei Bewerbern ohne Berufserfahrung ist ein Beispiel für die tatsächliche Arbeit eines potenziellen Kollegen Teil des Gesprächs.
 - Der Bewerber muss an einer Probeschicht teilnehmen (obligatorisch für nicht leitende Positionen).
 - Nach der Probeschicht empfiehlt der Schichtarbeiter die Annahme oder Nichtannahme des Bewerbers.
- Personalbindung bei SeneCura in der Tschechischen Republik - Beispielhafte Instrumente:
 - Regelmäßige Treffen und Feedbackgespräche mit Vorgesetzten.
 - Geburtstage der Mitarbeiter werden gefeiert.
 - Sorge um die psychische Gesundheit der Mitarbeiter - sie können kostenlos Psychologen aufsuchen.
 - Der Einsatz moderner digitaler Werkzeuge und Geräte erleichtert die Arbeit der Betreuer und trägt zur Stabilisierung des Teams bei.
 - Vorgesetzte verstehen die persönlichen Motivationsfaktoren ihrer Untergebenen.
- *Anmerkungen von Partnern:*
 - *„Ich schätze es, dass SeneCura in regelmäßigen Abständen einen externen Partner einsetzt, um das Feedback aller Mitarbeiter zu erfassen. Dies trägt dazu bei, dass die Mitarbeiter weniger Angst haben, ein Feedback zu äußern und „offener“ sind, als wenn sie ihre Gefühle einem direkten Vorgesetzten mitteilen müssten.“ (GGZ)*



Besuch und Exkursion im Pflegeheim SeneCura SeniorCentrum Slivenec

3. Besuch in Österreich (21./22. März 2023)

Der zweite Besuch im Rahmen des Projekts wurde vom Partner GGZ in Graz organisiert und fand im März 2023 statt.

Beispiele für gute Praxis

GGZ als Arbeitgeber

- Betonung der Vernetzung: GGZ arbeitet aktiv mit Universitäten, Forschungsinstituten und staatlichen Organisationen zusammen und holt regelmäßig Feedback zu den Aktivitäten ein.

▪ Anmerkungen der Partner:

- „Sie betreiben einen Kindergarten für die Kinder ihrer Mitarbeiter. Das ist eine Idee, die wir in Island schon oft diskutiert haben, die wir aber noch nicht für lohnenswert hielten.“ (SOLTUN)
- „GGZ hat einen guten Slogan: Unsere Kunden sind unsere Chefs. Sie entscheiden, welche Art von Behandlung und Lebensstil sie wollen.“ (SOLTUN)



Präsentation unter Leitung des Partners GGZ

Personalmanagement

- Wenn wir einen neuen Mitarbeiter einstellen müssen, sind alle Abteilungen beteiligt, also nicht nur die Personalabteilung, sondern auch die anderen. Sie suchen aktiv nach geeigneten Kolleginnen und Kollegen, denn jeder Einzelne zählt, und GGZ achtet genau auf ihre spezifischen Bedürfnisse.
- Die systematische Arbeit mit Studierenden hat sich sehr bewährt, denn bis zur Hälfte der neuen Mitarbeiter rekrutiert sich aus denjenigen, die während ihres Studiums bei GGZ waren. Das bedeutet, dass GGZ aktiv an den Hochschulen als guter Ort für Pflichtpraktika angeboten wird.
- Für die Mitarbeiterrekrutierung nutzt die GGZ ein eigenes Stellenportal, das ebenfalls viele Vorteile bietet. Ein Arbeitssuchender kann einfach seine E-Mail-Adresse/Telefonnummer auf dem Portal hinterlassen und die Personalabteilung wird sich mit ihm in Verbindung setzen, um zu sehen, ob es eine passende Stelle für ihn gibt.
- Ein ungewöhnliches Angebot der GGZ, das sich großer Beliebtheit erfreut, ist die „Finnische Kaffeepause“, bei der sich die Mitarbeiter jeden Freitag um 9.00 Uhr treffen und die Erfahrungen der vergangenen vier Tage austauschen können.
- Die GGZ übernimmt die Kosten für die Vorsorgeuntersuchungen und die medizinische Versorgung ihrer Mitarbeiter und beteiligt sich mit 300 Euro am „KlimaTicket“, so dass diese das ganze Jahr über fast kostenlos mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren können.
- Die Einstellungsprämie von 1.000 Euro ist sicherlich ein positiver Anreiz. Dieser Beitrag wird an einen bestehenden Mitarbeiter gezahlt, der einen neuen Mitarbeiter empfiehlt, der mindestens ein Jahr lang bei GGZ arbeitet.
- Die GGZ verfügt über ein System zur aktiven Wiedereingliederung von Mitarbeitern, die aus Langzeitkrankständen, Elternzeit usw. zurückkehren. So werden z.B. Gespräche mit Vorgesetzten und verkürzte Arbeitszeiten als Wiedereingliederungsinstrumente eingesetzt.

▪ Anmerkungen der Partner:

- „Ein interessantes Bonussystem. Ein neuer Mitarbeiter erhält einen Bonus von 2.100 bis 6.000 EUR, je nach Loyalität (ein bis drei Jahre) und beruflichem Hintergrund.“ (SOLTUN)
- „Es ist interessant, dass es einfach ist, sich mit nur einer Handynummer oder E-Mail-Adresse zu bewerben. Kein Lebenslauf oder eine lange Liste von Informationen, die ausgefüllt werden müssen.“ (SOLTUN)
- „Es ist eine gute Idee, eine Liste mit allen Vorteilen zu erstellen, die die Mitarbeiter in Anspruch nehmen können. Sie können auch mit den bestehenden Mitarbeitern sprechen, um zu entscheiden, welche Vorteile wertvoll sind!“ (SOLTUN)
- „Jobrotation/ Versetzungen innerhalb des Unternehmens sind sehr sinnvoll. Es ist immer besser, den Mitarbeitern neue Rollen und neue Aufgaben zu geben, als sie in der gleichen Position zu halten, da letzteres oft dazu führt, dass sie sich entscheiden, das Unternehmen zu verlassen, weil sie keine berufliche Weiterentwicklung haben.“ (SOLTUN)
- „Altersgerechte Arbeitsplätze waren eine interessante Diskussion und etwas, das wir in unserem Unternehmen in Betracht ziehen werden.“ (SOLTUN)

Mentoring in der Krankenpflege

- GGZ ist zu Recht sehr stolz auf sein Mentorensystem für neue Mitarbeiter. Es hat sich gezeigt, dass die Art und Weise und die Qualität der Einarbeitung sowie die Art der Unterstützung durch die bisherigen Mitarbeiter einen Einfluss darauf haben, ob neue Mitarbeiter im Unternehmen bleiben oder sich entscheiden, es zu verlassen.
- Ein Betreuungsmentor ist eine berufserfahrene Person, die eine weniger erfahrene Person (= Mentee) unterstützt, zum Beispiel einen neuen Mitarbeiter, der aus der Elternzeit zurückkehrt. Der Mentor begleitet den Mentee bei allen Tätigkeiten in der Abteilung, und sie arbeiten mindestens in den ersten zwei Monaten in denselben Schichten zusammen. Sollte aus irgendeinem Grund ein Wechsel des Mentors erforderlich sein, steht dem Mentee ein vorher festgelegter Ersatz zur Verfügung.

- Das Mentoring basiert jedoch auf einem gegenseitigen Geben und Nehmen, und auch der Mentor kann von dieser Beziehung profitieren. So erhält er neue Impulse und Ideen von seinem Mentee und wird ermutigt, seine Arbeit bewusst zu überdenken und seine eigenen sozialen und kommunikativen Fähigkeiten zu entwickeln.
- *Anmerkungen der Partner:*
 - „Der Mentoring-Ansatz war insgesamt sehr interessant und schien sehr gut strukturiert und organisiert.“ (SOLTUN)
 - „Der Mentor und der Mentee haben einen Monat lang den gleichen Zeitplan! Das hilft dem neuen Mitarbeiter, die Arbeit zu erlernen und unabhängiger zu werden, so dass er sich bei seiner Arbeit wohler fühlt.“ (SOLTUN)
 - „Die Mentoren brauchen auch ein Mentoring!“ (SOLTUN)
 - „Die Ankunft eines neuen Mitarbeiters wird vier bis acht Wochen im Voraus geplant! Das ist bewundernswert :-!“ (SOLTUN)
 - „Die Präsentation war interessant und hat uns sehr gut gefallen. Wir haben Methoden kennengelernt, die den Einstieg in die Arbeit in den Zentren er-

leichtern. Wir denken, dass es in unseren Zentren anwendbar sein könnte, also werden wir in diese Richtung arbeiten.“ (LARES)

ilvi – Minimierung des Verwaltungsaufwands

- ilvi ist ein Sammelbegriff für intelligente Gesundheitslösungen, die Arbeits- und Dokumentationsprozesse im Gesundheitswesen optimieren, die Prozesssicherheit erhöhen und Kosten senken. Es hilft medizinischen Fachkräften, ihre täglichen Routineaufgaben zu vereinfachen, damit sie sich besser auf die fachliche Betreuung ihrer Patienten konzentrieren können.
- *Anmerkungen der Partner:*
 - „Das ist absolut der richtige Weg. Wir haben ähnliche Lösungen gesehen.“ (SOLTUN)
 - „Es war ein Novum, eine Anwendung kennenzulernen, die den Verwaltungsaufwand für das Pflegepersonal durch ein Armband mit Barcode minimiert. Es handelt sich um ein schnelles und effizientes System zum Scannen von Bewohnerdaten und zur Verknüpfung aller Diagnose- und Überwachungselemente. Unserer Meinung nach ist dieses System jedoch ein



Präsentation von ilvi-Lösungen durch den Partner GGZ

wenig entpersonalisiert und lässt den menschlichen Aspekt des Bewohners und die kleinen Details, die sein Leben emotional und physisch ausmachen, außer Acht.“ (LARES)

- „Die Präsentation des ILVI-Geräts war sehr interessant. Es kann verwendet werden, um die Pflegeaufzeichnungen der Klienten/Patienten zu digitalisieren, und bedeutet, dass ein einziges Gerät für viele Aufgaben verwendet werden kann, wie z. B. die Messung von Blutdruck, Temperatur und Sauerstoffsättigung des Blutes sowie die Aufzeichnung von Gewicht, Schmerzen, Zuckerwerten und gegessenen Speisen.“ (BIRICKA)

Schulungszentrum für informelle Pflegekräfte (Präsentation und Exkursion)

- Das GGZ, genauer gesagt das Albert-Schweitzer-Institut für Geriatrie und Gerontologie, betreibt in Graz ein Schulungszentrum für informelle Pflegekräfte. Dieses Zentrum ist ein Ort, an dem informell Pflegende in einer kleinen Gruppe Pflegepraktiken erlernen können. Sie üben pflegerische

Tätigkeiten in einer Schulungswohnung, die wie ein typischer Haushalt eingerichtet ist, aber über verschiedene Werkzeuge und Hilfsmittel verfügt, die die Pflege erleichtern. Die Trainingseinheiten sind also sehr praxisorientiert. Der Besuch einer solchen Schulungswohnung kann informellen Pflegekräften helfen, Ideen für die Anpassung von Wohnungen an die Bedürfnisse älterer Menschen zu bekommen. In Österreich ist es so, dass acht von zehn hilfe- und unterstützungsbedürftigen Menschen von Angehörigen zu Hause gepflegt werden, und die Mehrheit der Pflegenden ist zwischen 55 und 69 Jahre alt. Die Ausbildung im Zentrum wird ihnen sicherlich helfen, ihr Wohlbefinden zu verbessern und die psychische Belastung zu verringern.

- **Anmerkungen der Partner:**

- „Das war der Höhepunkt des Tages. Uns haben die sehr realistischen Schulungsräume gefallen. Als Beispiel für gute Praxis haben wir verstanden, wie wichtig es ist, auch informellen Pflegekräften Schulungen anzubieten. Wir bieten Schulungen an und



Exkursion zum Zentrum für informell Pflegende in Graz



Vortrag von Robert Zoglmeier und Christoph Kocher, Leiter des Peter-Rosegger-Pflegeheims

simulieren Wohnumgebungen, aber es ist wichtig, auch die Dimension der angepassten Wohnungen abzudecken und die Lebens- und Arbeitsbedingungen dort zu reproduzieren. Dies ist zweifellos eine gute Praxis, die wir versuchen werden, in unserer Einrichtung und in unseren Zentren zu reproduzieren und anzuwenden.“ (LARES)

Peter Rosegger Pflegeheim (Präsentation und Besichtigung)

- Das Peter-Rosegger-Pflegeheim nahm am Projekt „Digibegleiter für Seniorinnen und Senioren“ teil. Dabei handelte es sich um eine Reihe von Schulungsmodulen, die älteren Menschen die Digitalisierung erklären und näher bringen (Smartphones,

Internet, virtuelle Realität und die mit der Nutzung des Internets verbundenen Risiken). Das Ergebnis des Projekts waren neun Mitarbeiter, die als „Digibegleiter für Seniorinnen und Senioren“ zertifiziert wurden. Der Leiter des Peter Rosegger Pflegeheims erwähnte ein konkretes Beispiel, bei dem ein Digibegleiter geholfen hat: Es handelte sich um eine gefälschte Kontaktanzeige. Eine Klientin des Pflegeheims korrespondierte seit einiger Zeit mit einem vermeintlichen Kriegsgefangenen, der sie um Geld bat. Sie hatte es ihm noch nicht geschickt, aber die Kundin war überzeugt, dass alles in Ordnung war und es nur eine Frage der Zeit war, bis sie das Geld schicken würde.

▪ *Anmerkungen der Partner:*

- *„Digibegleiter für Seniorinnen und Senioren: „Ein sehr kluger Weg, um Mitarbeiter in die Lage zu versetzen, den Senioren bei komplizierten oder schwer zu erlernenden Themen besser helfen zu können.“ (SOLTUN)*
- *„Ein sehr interessanter und wichtiger Vortrag darüber, wie man ältere Menschen in Fragen der Digitalisierung schulen und unterstützen kann, wie man mit ihnen über ihre Zweifel sprechen kann, wie man ihnen Geräte zur Verfügung stellen kann, damit sie nicht auf der Strecke bleiben, und wie man sie in die neue Dynamik der Gesellschaft einbinden kann.“ (LARES)*
- *„Wir haben diesen Besuch sehr genossen. Der Raum mit seinen Außenbereichen war sehr schön, und die Aktivität war sehr gut organisiert. Als Beispiel für bewährte Verfahren möchten wir die Koexistenzeinheiten hervorheben, ein Aspekt, den wir auch in Spanien umsetzen. Es war interessant zu sehen, wie die Koexistenzeinheiten umgesetzt werden, welche Dynamik sie erzeugen und welche Fachleute in anderen Ländern benötigt werden.“ (LARES)*

4. Besuch in Griechenland (29./30. Mai 2023)

Der dritte Besuch im Rahmen des Projekts wurde vom Partner AKMI in Athen organisiert und fand im Mai 2023 statt.

Beispiele für gute Praxis – Rekrutierung

Employer Branding und soziale Rekrutierung

Strategische Personalbeschaffung ist ein Weg, um eine Stelle mit der richtigen Person mit den richtigen Fähigkeiten zu besetzen und die Bedürfnisse des Unternehmens zu erfüllen, wenn sie entstehen. Eine der zielgerichtetsten und langfristigen Rekrutierungsmaßnahmen ist das Employer Branding. Durch solche Aktivitäten gehen Arbeitgeber auf die Bedürfnisse der Bewerber ein, machen die Bewerbung zu einem angenehmen und interaktiven Prozess und motivieren Talente, unter Bedingungen zu arbeiten, die ihre Fähigkeiten fördern. Auf der Grundlage einer sorgfältig geplanten Employer-Branding-Politik und dem Wunsch, die angebotenen Beschäftigungsmöglichkeiten hervorzuheben, werden zunehmend zeitgemäße und ansprechende Personalinstrumente eingesetzt, wobei die sozialen Medien jedes Jahr zur Stärkung der Beziehung zu den Bewerbern genutzt werden. Im Rahmen des vorherrschenden Trends der sozialen Rekrutierung ist eine Anpassung an die Bedürfnisse junger Menschen zu beobachten, die Ver-

trauen in ihr Potenzial aufbauen und auf eine einfache, direkte und herzliche Art und Weise auf sie zugehen. Keine Frage bleibt unbeantwortet, und jeder Kandidat wird mit persönlicher Aufmerksamkeit behandelt.

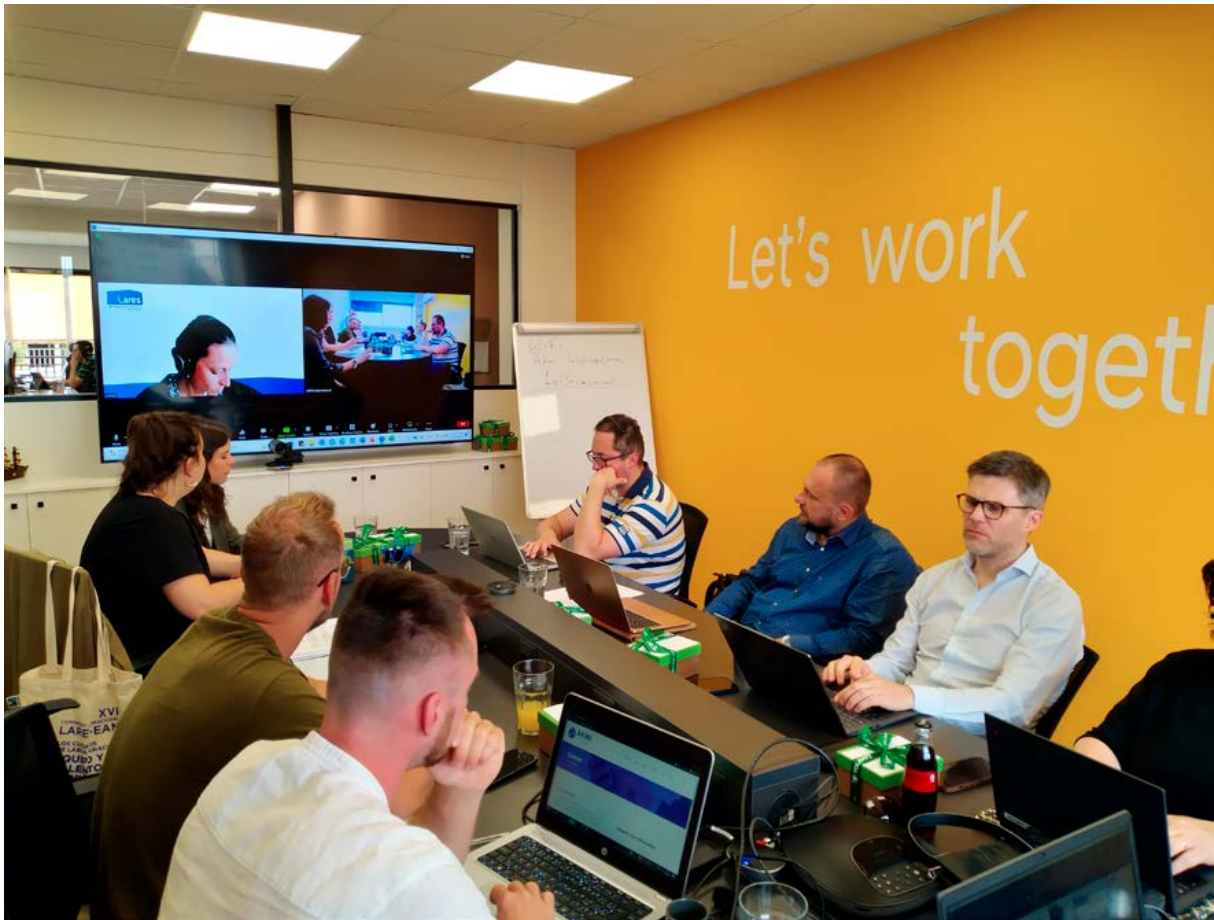
Psychometrische Instrumente

Psychometrische Beurteilungen sind Messinstrumente, mit denen die Persönlichkeitsmerkmale, die kognitiven Fähigkeiten und die Verhaltenstendenzen einer Person gründlich gemessen werden können. Psychometrische Tests werden im Bildungsbereich und am Arbeitsplatz eingesetzt, um wichtige Entscheidungen in Bezug auf Karriereplanung, Einstellung, Anpassung an eine Rolle, Arbeitsstil usw. zu treffen. Psychometrische Tests helfen dabei, Aspekte der kognitiven Fähigkeiten und des Verhaltensstils eines potenziellen Bewerbers zu verstehen, die Unternehmen bei einem Vorstellungsgespräch nicht „messen“ können, und liefern wichtige Informationen darüber, ob sich die Person in einer bestimmten Rolle wohlfühlen wird.

Beispiele für gute Praxis – Mitarbeiterbindung

Belohnungssystem für Mitarbeiter

Die Anerkennung und Belohnung von Mitarbeitern bezieht sich auf komplexe Programme und Ini-



Präsentation unter Leitung des Partners AKMI

tiativen, die von Organisationen und Unternehmen durchgeführt werden, um die Bemühungen und Beiträge ihrer Mitarbeiter zu den Unternehmenszielen anzuerkennen und zu belohnen. Ein „Belohnungssystem“ bezieht sich auf alle monetären, nicht-monetären und „psychologischen“ Belohnungen, die eine Organisation ihren Mitarbeitern als Gegenleistung für ihre Arbeit gewährt. Diese Systeme zielen darauf ab, ein positives und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Loyalität der Mitarbeiter fördert. Wirksame Anerkennungs- und Belohnungsprogramme können zu höherer Produktivität, höherer Mitarbeiterbindung und größerer Arbeitszufriedenheit führen. Sie können auch dazu beitragen, ein Gefühl der Kollegialität zu schaffen und den Teamgeist zu fördern - Elemente, die sich als vorteilhaft für den Gesamterfolg des Unternehmens erweisen.

Förderung der psychischen Gesundheit von Arbeitnehmern

Ein griechisches Unternehmen führte einen neuen Rahmen zur Förderung der psychischen Gesundheit seiner Mitarbeiter ein. Das Programm besteht aus vier Achsen und zielt darauf ab, die Mitarbeiter zu ermutigen, sich neue Gewohnheiten anzueignen, die ihnen helfen, ihre körperliche Verfassung zu verbessern (Für meinen Körper), neue persönliche Fähigkeiten zu entwickeln, die ihre emotionale Widerstandsfähigkeit stärken (Für meine Seele), sich stark zu fühlen und ihre Bindungen zu ihrem sozialen Umfeld zu stärken und einen Beitrag zum Ganzen zu leisten (Für meine Gemeinschaft). Und schließlich sollen sie sich bei der Verwaltung ihrer finanziellen Zukunft sicherer fühlen (Für meine Zukunft). Das Unternehmen hat eine Telefon-Helpline eingerich-



Vortrag von Philippe-Richard Domeyer, akademischer Tutor an der Hellenic Open University

tet, über welche spezialisierte Berater die Mitarbeiter bei einer besseren Stressbewältigung und Work-Life-Balance, bei freiwilligen Initiativen zur Verringerung ihres ökologischen Fußabdrucks sowie bei sportli-

chen Aktivitäten wie der Teilnahme an großen Läufen wie Halbmarathons und Marathons führen und unterstützen können.

5. Besuch in Island

(30./31. August 2023)

Der vierte und letzte Besuch im Rahmen des Projekts wurde vom Partner SOLTUN in Reykjavik organisiert und fand im August 2023 statt.

Beispiele für gute Praxis

Iðunn – eine Softwarelösung für Pflegeheime

Iðunn ist der Name einer Softwarelösung für Pflegeheime. Sie wird bereits in Pflegeheimen in Island eingesetzt und hat derzeit einen Marktanteil von 35 %. Die Entwickler (Origo) streben für 2026 einen Anteil von 100 % in Island an. Bei Iðunn geht es um die Verbesserung des Sicherheits- und Pflegestandards in Sozial- und Gesundheitsdiensten. Die Schlüsselfunktion dieser Lösung ist die Echtzeitregistrierung. Iðunn definiert die individuelle Pflege für jeden Bewohner, ermöglicht einen Überblick und eine Aktualisierung der Pflege in Echtzeit über eine Anwendung für Smartphones und erleichtert die Kommunikation zwischen dem Personal in Pflegeeinrichtungen. Wir können es in einem Satz wie folgt beschreiben: Iðunn verbessert die Sicherheit, was die Arbeitszufriedenheit steigert, und dank dessen erhöht Iðunn die Kontinuität in der Pflege.

▪ Anmerkungen der Partner:

- „In Spanien gibt es Anwendungen und Software mit ähnlichen Funktionen, die bereits in einigen Pflegeheimen in Lares eingesetzt werden. Das Interessante an dieser Anwendung ist die Integration der verschiedenen Pflegebereiche für die Bewohner und das Personal in der Einrichtung sowie die Interoperabilität der Daten und medizinischen Aufzeichnungen.“ (LARES)

Breaking the Waves – Pionierprojekt

In Island wurde im Einklang mit der Einwanderungspolitik der isländischen Regierung zwischen 2007 und 2008 ein Pionierprojekt zur Anwerbung neuer Mitarbeiter für zwei Pflegeheime durchgeführt. Ziel des Projekts war es, in Island lebenden Zuwanderern einen bezahlten zweimonatigen Ausbildungskurs anzubieten, wenn sie im Gegenzug zwei Jahre lang in ausgewählten Pflegeheimen arbeiten. Der Grund für die Durchführung dieses Projekts war natürlich der Mangel an Pflegern und Pflegehelfern. Aus mehr als 100 Bewerbern wurden 17 Studenten für das Projekt ausgewählt, allesamt Frauen und überwiegend aus Polen, aber auch aus Russland, Deutschland, Kenia, Namibia, den Philippinen, Tansania, Schweden und Bulgarien. Zunächst lernten sie die Grundlagen der isländischen



Präsentation des Partners SOLTUN

Personalmanagement bei SOLTUN

Der anhaltende Mangel an Arbeitskräften im Gesundheitswesen und an Pflegekräften ist besorgniserregend, zumal die Zahl der älteren Menschen weiter zunimmt. Die Nachfrage nach Pflegeheimen und Gesundheitsdienstleistungen ist nach wie vor hoch, so dass SOLTUN eine gemeinsame Lösung finden muss, um Arbeitskräfte zu gewinnen.

Es gab einen Unterschied zwischen dem SOLTUN-Pflegeheim und dem Sólvangur-Pflegeheim, und aufgrund des neuen einheitlichen Ansatzes und der Integration unter einer gemeinsamen Leitung war es notwendig, eine gemeinsame Struktur für das Personalmanagement zu schaffen. Die zweite Erkenntnis war, dass viele HR-Prozesse und -Projekte nach der COVID-19-Pandemie auf Eis gelegt wurden und seitdem nur operativ und nicht strategisch umgesetzt werden.

Instrumente für das Personalmanagement bei SOLTUN:

- Google Workplace: Alle Nachrichten, Veranstaltungen, Schichtinformationen usw. werden auf Google Workplace veröffentlicht, das mit den 400 Mitarbeitern geteilt wird, wobei 270 Mitarbeiter dieses Instrument täglich aktiv nutzen.
- MyTimePlan: Ein Instrument zur Schichtplanung, das den Managern Zeit spart, da sie keine Schichten manuell erstellen und die individuellen Wünsche und Präferenzen der Mitarbeiter durchgehen müssen. Der Planungszeitplan ist übersichtlich und sieht wie folgt aus:
 - Neun Wochen im Voraus können Mitarbeiter bestimmte Schichten beantragen, ohne zu wissen, was andere beantragen.



Projektteam bei SOLTUN Altenpflegeheim in Reykjavik

- Acht Wochen im Voraus können die Mitarbeiter sehen, wie viele Anfragen für die einzelnen Schichten vorliegen, und ihre Anfragen ändern, wenn sie dies wünschen.
 - Sieben Wochen im Voraus findet ein Algorithmus die „beste Lösung“.
 - Sechseinhalb Wochen im Voraus kann das Management die notwendigen Änderungen am Plan vornehmen.
 - Sechs Wochen im Voraus wird die Schicht veröffentlicht.
- Zusatzleistungen:
 - Kantinenangebot mit gesundem und subventioniertem Essen.
 - Sportzuschuss.
 - Weihnachtsgeschenke und Ostereier.
 - Ermäßigungen bei der „Schwesterfirma“ von Útilíf.
- *Anmerkungen der Partner:*
 - *„Der anhaltende Mangel an Fachkräften im Gesundheitswesen und an Pflegepersonal ist besorgniserregend, zumal die ältere Bevölkerung weiterwächst. Die Nachfrage nach Pflegeheimen und Gesundheitsdienstleistungen ist nach wie vor hoch, so dass diese Art von Ansatz als Lösung für die Gewinnung von Personal von großer Bedeutung zu sein scheint.“ (BIRICKA)*

6. Schlussfolgerung

10 Forderungen auf der Grundlage der RES-Projektbesuche

Die RES-Projektpartner einigten sich auf die folgenden Forderungen, die mit den identifizierten Beispielen für gute Praxis verknüpft sind.

Im Rahmen des RES-Projekts haben wir uns mit zwei zentralen Fragen beschäftigt:

- Wie können wir Personal für soziale Dienste rekrutieren?
- Wie können wir (qualifiziertes) Personal im Sozialwesen halten?

Wir können diese jedoch zu einer Frage zusammenfassen: **Wie können wir einen Arbeitsplatz schaffen, an dem die Menschen gerne zur Arbeit kommen und dann auch gerne bleiben und weiterarbeiten?** Im Folgenden finden Sie 10 Forderungen, die von den RES-Projektpartnern vereinbart und bestätigt wurden:

1. Ein Arbeitsplatz, der Arbeitnehmer dazu bringt, gerne zu kommen und zu bleiben, ist eine Kombination von Faktoren, die ein unterstützendes, positives, motivierendes und kreatives Umfeld fördern.
2. Das Wohlbefinden der Mitarbeiter ist ein Schlüsselbereich, der angesprochen werden muss, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter nicht abwandern, sondern dem Unternehmen treu bleiben. Dies kann sowohl monetäre als auch nicht-monetäre Belohnungen umfassen, z. B. Wellness-Programme, flexible Arbeitsbedingungen, Schulungen, Seminare und Mentoring-Programme für die persönliche und berufliche Entwicklung und mehr.
3. Eine kooperative und offene Kultur und die Festlegung klarer Ziele und Erwartungen helfen den Mitarbeitern, ihre Aufgaben zu verstehen und motivieren sie, Ideen zu teilen und zusammenzuarbeiten.
4. Es ist sehr wichtig, die Work-Life-Balance der Mitarbeiter zu unterstützen, indem angemessene Arbeitszeiten gefördert werden, von übermäßigen Überstunden abgeraten wird und die persönliche Zeit der Mitarbeiter respektiert wird.
5. Die Organisation von gesellschaftlichen Veranstaltungen, Teambuilding-Aktivitäten und Ausflügen, um den Mitarbeitern zu helfen, positive Beziehungen außerhalb der Arbeit aufzubauen und zu pflegen.
6. Den Mitarbeitern helfen, ihre Arbeit mit dem Auftrag des Unternehmens zu verbinden. Wenn die Mitarbeiter das Gefühl haben, dass ihre Arbeit sinnvoll ist, sind sie motivierter, ihren Beitrag zu leisten.

7. Ein starkes Führungs- und Kommunikationsumfeld aufbauen, denn effektive Führungskräfte schaffen Vertrauen und geben die Richtung klar vor. Sie kommunizieren offen, haben ein offenes Ohr für die Anliegen der Mitarbeiter und sind ansprechbar.
8. Anwendung des Grundsatzes „Führen durch Vorbild“, d. h. die Führungskräfte sollten die Eigenschaften und Verhaltensweisen vorleben, die sie von ihren Mitarbeitern erwarten. Ein positives und engagiertes Führungsteam gibt den Ton für die gesamte Organisation an.
9. Konflikte und Probleme unverzüglich und fair ansprechen. Eine gesunde Konfliktlösung kann verhindern, dass negative Emotionen hochkommen und sich auf andere Kollegen auswirken.
10. Daran denken, dass die Schaffung eines großartigen Arbeitsplatzes ein ständiges Unterfangen ist, das kontinuierliches Feedback, Anpassung und Verbesserung erfordert. Holen Sie regelmäßig die Meinung der Mitarbeiter in Umfragen, Fokusgruppen und persönlichen Gesprächen ein, um sicherzustellen, dass Sie ihre Bedürfnisse erfüllen und auf alle Bedenken eingehen.

7. Anhang

Die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer in die Sozialdienste - Stand der Dinge

Auf den folgenden Seiten finden Sie Berichte über den Stand der Dinge bei der Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer in die sozialen Dienste in fünf Ländern. Diese sind:

- Die Tschechische Republik
- Griechenland
- Österreich
- Italienische Republik (Schwerpunkt auf die Region Friaul-Julisch-Venetien)
- Island
- Spanien

Die Berichte wurden im Rahmen des Projekts „Rekrutierung und Bindung von Personal in sozialen Diensten (RES)“ entwickelt. Das Projekt wird mit EU-Mitteln auf gesamteuropäischer Ebene durchgeführt und trägt die Registrierungsnummer 2022-1-CZ01-KA220-VET-000085721. Hauptziel des Projekts ist es, zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes im Bereich der sozialen Dienstleistungen beizutragen. In Europa werden bis zu drei Millionen zusätzliche Pflegekräfte, Krankenschwestern und -pfleger und andere Fachkräfte benötigt. Gleichzeitig nimmt die Alterung der Bevölkerung in den EU-Ländern zu, was zu einem steigenden Bedarf an sozialen Dienstleistungen, insbesondere im Bereich der Langzeitpflege, führen wird. Die Situation ist in allen europäischen Ländern

sehr ähnlich, aber in einigen fehlen Arbeitskräfte, weil sie das Land verlassen, während in anderen Ländern die Nachfrage nach Langzeitpflegedienstleistungen gestiegen ist, was ebenfalls zu einem Personalmangel führt. Die Frage, wie man Personal für den Langzeitpflegesektor rekrutieren und halten kann, ist zu einer zentralen Frage und Herausforderung geworden.

Die Tschechische Republik

Grundlegende Fakten, die Tschechische Republik

- 10,7 Millionen Einwohner
- 60.000 Betten in Pflegeheimen
- 36.000 Wohnungen für betreutes Wohnen
- 106.000 Klienten in der häuslichen Pflege
- 110.000 Beschäftigte im Bereich der Langzeitpflege (in allen sozialen Diensten)
- 500 bis 1.000 zusätzliche Krankenschwestern und Pfleger benötigt

Der Zugang ausländischer Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt in der Tschechischen Republik im Allgemeinen

Der Aufenthaltsstatus von Ausländern hängt von ihrer Staatsangehörigkeit ab:

- Staatsangehörige von Drittländern (außerhalb der EU) mit Visumpflicht.
- Staatsangehörige von Drittstaaten ohne Visumpflicht.

- Staatsangehörige der EU, Islands, Lichtensteins, Norwegens und der Schweiz

Visumpflichtige Drittstaatsangehörige können Kurzzeitvisa (bis zu 90 Tagen), Langzeitvisa (über 90 Tage) oder langfristige Aufenthaltsgenehmigungen erhalten. Wenn ein ausländischer Staatsangehöriger in einer Position arbeiten möchte, die im Zentralen Register der offenen Stellen aufgeführt ist, die von Inhabern einer Arbeitnehmerkarte besetzt werden können, muss er eine solche Arbeitnehmerkarte erwerben. Ein ausländischer Arbeitnehmer mit einer Arbeitnehmerkarte ist berechtigt, sich im Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik aufzuhalten und gleichzeitig in der Position zu arbeiten, für die die Arbeitnehmerkarte ausgestellt wurde, oder für die ihm aufgrund früherer Rechtsvorschriften die Zustimmung erteilt wurde, oder in der Position, die der ausländische Staatsangehörige ordnungsgemäß gemeldet hat.

Staatsangehörige aus Drittländern ohne Visumpflicht können sich alle 180 Tage für maximal 90 Tage in der Tschechischen Republik aufhalten. Wenn sie dort arbeiten oder ein Unternehmen gründen wollen, müssen sie ein entsprechendes Visum oder eine Aufenthaltsgenehmigung beantragen. Ein visumfreier Aufenthalt begründet nicht das Recht, im Hoheitsgebiet der Tschechischen Republik zu arbeiten, so dass jede Arbeit illegal wäre.

Staatsangehörige der EU, Islands, Lichtensteins, Norwegens und der Schweiz können sich vorübergehend ohne besondere Erlaubnis in der Tschechischen Republik aufhalten, und zwar ausschließlich auf der Grundlage eines Reisedokuments oder Personalausweises. Wenn sie beabsichtigen, länger als drei Monate in der Tschechischen Republik zu bleiben, können sie eine Anmeldebescheinigung beantragen.

Ausländische Staatsangehörige im Sozialdienst in der Tschechischen Republik - Arbeitnehmererhebung

Im April und Mai 2022 führte der Verband der Anbieter sozialer Dienstleistungen in der Tschechischen Republik eine breit angelegte, auf Fragebögen basierende Umfrage unter den Arbeitnehmern durch und ergänzte die gewonnenen Ergebnisse anschließend durch Interviews mit den Vertretern ausgewählter Einrichtungen. Insgesamt nahmen 79 ausländische Arbeitnehmer an dieser Umfrage teil, 10 davon nahmen an den Folgegesprächen teil. Eine wichtige Tatsache ist, dass 75 % aller Befragten ukrainische Staatsbürger waren. Diese Tatsache spiegelt nicht nur die Gesamtstruktur der beschäftigten Ausländer auf dem Arbeitsmarkt in der Tschechischen Republik im Allgemeinen wider, sondern auch den Angriff auf die Ukraine im Februar 2022 und die Abwanderung ihrer Bewohner in die Sicherheit. Die zweitwichtigste Tatsache, die sich in der Umfrage widerspiegelt, ist die Beteiligung einer Gruppe von Bürgern aus der Slowakischen Republik (14 %). Diese Gruppe von Arbeitnehmern hat dank der engen Verwandtschaft und der gegenseitigen Verständlichkeit der tschechischen und der slowakischen Sprache praktisch keine Sprachbarrieren. Darüber hinaus spielten auch 75 Jahre Zusammenleben in einem gemeinsamen Staat eine Rolle - die Tschechische und die Slowakische Republik wurden erst am 1. Januar 1993 unabhängige Staaten.

Warum suchen Menschen Arbeit im Ausland??

Für die Zwecke dieses Zustandsberichts dokumentiert dies die wichtigste und interessanteste Tatsache, warum die Bürgerinnen und Bürger im Ausland nach Arbeit suchen. Hier sind die Ergebnisse der fragebogengestützten Umfrage im April und Mai 2022:

Gründe, warum Menschen Arbeit im Ausland suchen

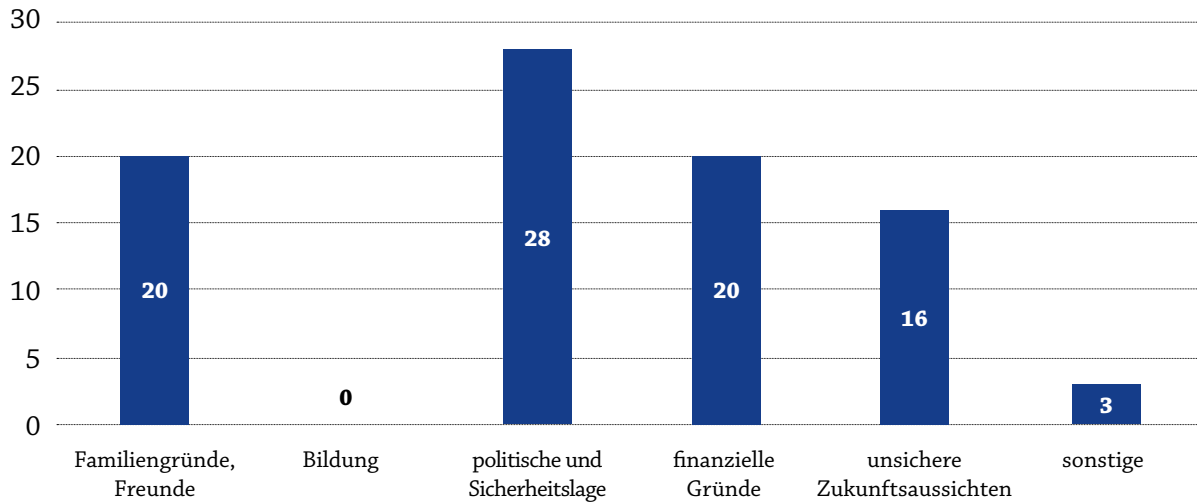


Diagramm 1: Gründe, warum Menschen Arbeit im Ausland suchen

Die Umfrage ergab, dass der Hauptgrund für die Arbeitssuche im Ausland die „**politische und sicherheitspolitische Lage**“ war. Es ist zu betonen, dass die Ergebnisse durch den Angriff auf die Ukraine im Februar 2022 beeinflusst wurden. „**Familiengründe** (Studium der Kinder oder Umzug zur Familie) **und Freunde**“ waren für 25 % der Befragten der Grund für die Suche nach einem Arbeitsplatz im Ausland. Der gleiche Anteil der Befragten nannte „**finanzielle Gründe**“, die sie zu einem Umzug ins Ausland bewegen.

Wir interessierten uns auch für die Gründe, warum die Befragten in der Tschechischen Republik arbeiten wollten. 33 Befragte nannten das Interesse am Leben in der Tschechischen Republik (ein attraktives Land) als Grund, während 31 Befragte bei ihrer Familie oder in der Nähe ihrer Freunde leben wollten. Wir fragten die Befragten auch nach ihren früheren Erfahrungen mit der Arbeit im Sozialdienstleistungssektor, bevor sie in die Tschechische Republik kamen. **Es stellte sich heraus, dass nur 30 % der Befragten bereits in ihrem Heimatland Erfahrungen mit sozialen Diensten gemacht hatten.**

Einarbeitungsbedingungen

In Anbetracht der Tatsache, dass die Aufnahme einer Beschäftigung in einem fremden Land ein sehr anspruchsvoller Prozess ist, waren wir sehr an den Bedingungen interessiert, die ausländische Staatsangehörige bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit erfüllen müssen. Diese Frage warf einige Bedenken hinsichtlich der Konsequenzen der Antworten auf, da ein Fünftel der Befragten die Frage nicht beantwortete. Die folgende Tabelle zeigt die Antworten derjenigen, die geantwortet haben.

Die Daten zeigten, dass **54 der Befragten einen Mentor oder Kollegen hatten, der ihnen bei der Anpassung half, und 47 erhielten eine gewisse berufliche Schulung.** Aus den zusätzlichen Kommentaren der Befragten geht hervor, dass es sich dabei meist um eine „normale“ Einweisung für jeden neuen Mitarbeiter handelte und nicht um eine spezielle oder individuelle Schulung. Bei dieser Frage **muss jedoch darauf hingewiesen werden**, dass zum Zeitpunkt der fragebogengestützten Erhebung mehrere Personen die in der Tabelle aufgeführten Aktivitäten noch nicht abschließen oder an ihnen teilnehmen konnten. Wie zu Beginn dieses Kapitels erwähnt, waren 75 % der Befragten aufgrund des Angriffs auf die Ukraine erst vor kurzem aus dem Land gekommen.

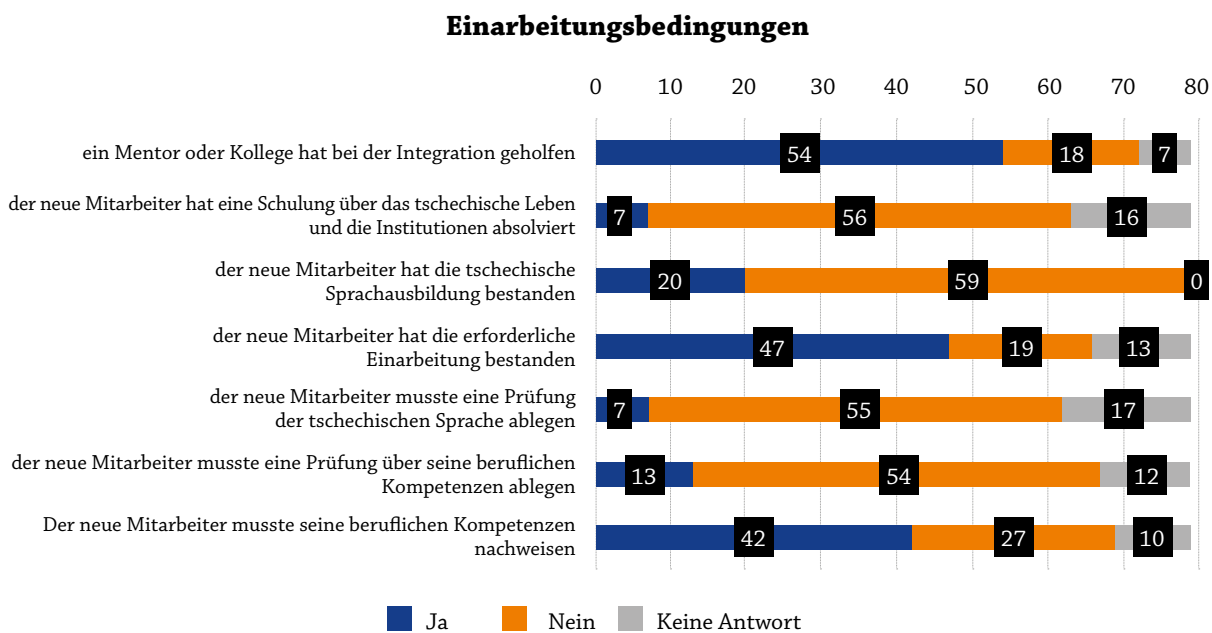


Diagramm 2: Gründe, warum Menschen Arbeit im Ausland suchen

Berufe und Qualifikationen der Befragten

Unsere Umfrage konzentrierte sich auch auf die Berufe, die die Befragten ausüben. Die Daten zeigen, dass **sieben von 10 befragten ausländischen Arbeitnehmern Sozialarbeiter oder Beschäftigte in sozialen Diensten sind**. Die anderen arbeiteten in technisch-wirtschaftlichen Positionen, während 10 % der Befragten medizinisches Personal waren. **Fast die Hälfte der Befragten (49 %) brachte ihre Qualifikationen aus dem Bereich der sozialen Dienste ein. Beim medizinischen Personal lag der Anteil natürlich bei 100 %.**

Für Arbeitssuchende aus dem Ausland mag es interessant sein, dass die tschechischen Sozialdienstleister für die Stelle eines „Pfleger“ keinen Nachweis der beruflichen Qualifikation verlangen. Diejenigen, die diese Qualifikation nicht haben, müssen sie innerhalb von 18 Monaten nach ihrer Einstellung erwerben, können aber während dieses Zeitraums weiterhin für den Anbieter arbeiten. Die Qualifikation „Pfleger“ kann durch den Abschluss eines anerkannten Lehrgangs mit 150 Unterrichtseinheiten erworben werden.

Ausländische Staatsangehörige im Sozialdienst in der Tschechischen Republik – Umfrage unter den Arbeitgebern

Die auf einem Fragebogen basierende Umfrage, deren Ergebnisse in Kapitel 3 vorgestellt werden, hatte einen zweiten Teil, der sich auch an die Arbeitgeber richtete. Insgesamt nahmen **72 Anbieter von Sozialdienstleistungen** teil, wobei 10 Arbeitgeber (Führungskräfte) an den Folgegesprächen teilnahmen. **Mehr als die Hälfte der Befragten (nämlich 39) gaben an, dass ausländische Staatsangehörige in ihrer Organisation arbeiten**. Es ist jedoch zu beachten, dass es sich hierbei nicht um eine repräsentative Stichprobe handelt. Aufgrund der aktuellen Situation auf dem Arbeitsmarkt wurde die fragebogengestützte Umfrage hauptsächlich von denjenigen ausgefüllt, die ausländische Arbeitnehmer beschäftigen, die sich für dieses Thema interessieren und die erwägen, in Zukunft ausländische Arbeitnehmer zu beschäftigen. Dennoch haben wir diese Befragten gebeten, die Art und Weise der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer anzugeben. Acht von 10 Organisationen stellten mindestens einen ausländischen Arbeitnehmer ein, der sich selbst um eine Stelle

beworben hatte. Mehr als 25 % der Befragten verwendeten die Schneeballsystem-Methode. Bei dieser Methode wird dem Arbeitgeber ein potenzieller ausländischer Arbeitnehmer von einem bestehenden Mitarbeiter empfohlen. Fünf Unternehmen nutzten eine Arbeitsvermittlung, wobei sich zwei selbst an eine Arbeitsvermittlung wandten, während drei von einer Agentur angesprochen wurden. Die Nachbefragung der Befragten ergab jedoch, dass die Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen in den meisten Fällen nicht nützlich war. Die von den Agenturen empfohlenen Mitarbeiter hatten oft andere Erwartungen und kündigten die Stelle nach kurzer Zeit wieder. Dies bedeutete, dass die Zeit, die der Anbieter für ihre Ausbildung aufgewendet hatte, umsonst war.

Im Allgemeinen erfolgt die Einstellung neuer Mitarbeiter in den Sozialdiensten in der Tschechischen Republik nach einem Standardverfahren, ohne dass gezielt ausländische Arbeitnehmer angesprochen werden. Das wichtigste Kriterium ist seit jeher die Bewertung der Fähigkeiten des Bewerbers, einschließlich der Kenntnis der tschechischen Sprache. Die tschechischen Personalleiter wählen die Bewerber hauptsächlich auf der Grundlage von Referenzen und Empfehlungen von derzeitigen oder ehemaligen Mitarbeitern und Kollegen aus dem Sozial- oder Gesundheitsbereich aus.

Zusammenfassung

Die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Sozialwesen ist in der Tschechischen Republik nicht sehr verbreitet. Dafür gibt es zwei Hauptgründe und einen „versteckten“ Grund.

- Pflegekräfte stehen täglich in Kontakt mit den Kunden und müssen genau verstehen, was die Kunden wollen und brauchen. Bei der Kommunikation können Missverständnisse aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse nicht toleriert werden. Die Situation in den Sozialdiensten wird auch dadurch erschwert, dass es sich bei den Kunden hauptsächlich um ältere und behinderte Menschen handelt.
- Tätigkeiten im Sozialwesen, die Ausländer auch mit schlechteren Sprachkenntnissen ausüben könnten (Hilfskräfte in der Küche oder in der Reinigung), sind für sie wegen der niedrigen Löhne nicht attraktiv.

- Die Anbieter haben Angst oder Bedenken wegen der anspruchsvollen Verwaltungsverfahren, die mit ausländischen Arbeitnehmern, insbesondere aus Nicht-EU-Ländern, verbunden sind.

Es kann festgehalten werden, dass die gezielte Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte für die tschechischen Sozialdienste nicht üblich ist, aber wenn, dann vor allem dort, wo auf dem regionalen (lokalen) Arbeitsmarkt ein Mangel an geeigneten Arbeitskräften herrscht. Dies ist in der Regel in größeren oder großen Städten der Fall. Die Anbieter von Sozialdienstleistungen lehnen die Beschäftigung von Ausländern jedoch im Allgemeinen nicht ab. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens wird stets die Fähigkeit des Einzelnen zur Ausübung der Tätigkeit geprüft, einschließlich der Kenntnisse der tschechischen Sprache.

Interessante Erkenntnisse aus der Umfrage

- Ausländische Arbeitnehmer sind an einer Integration in die tschechische Gesellschaft interessiert (29/35 Befragte).
- Ausländische Arbeitnehmer werden von Kollegen und Kunden ohne größere Probleme akzeptiert (28/39 Befragte).
- Ausländische Arbeitskräfte sind daran interessiert, die tschechische Sprache zu lernen (26/35 Befragte).
- Es kann nicht explizit gesagt werden, dass ausländische Arbeitnehmer eine geringe Abwesenheitsrate am Arbeitsplatz haben (nur 19/36 Befragte stimmten zu).
- Es kann nicht ausdrücklich gesagt werden, dass ausländische Arbeitnehmer eine niedrige Fluktuationsrate haben (nur 20/35 Befragte stimmten zu).
- Es kann nicht explizit gesagt werden, dass ausländische Arbeitnehmer ihren Arbeitsplatz und ihre Arbeit schätzen (nur 20/36 Befragte stimmten zu).
- Es kann nicht gesagt werden, dass ausländische Arbeitnehmer geringere Lohnforderungen haben (nur 3/36 Befragte stimmten zu).

Empfehlungen für die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt im Bereich der sozialen Dienste (gemäß der Fragebogengestützten Umfrage)

- Den Anbietern von Sozialdienstleistungen durch den Austausch von Beispielen für gute Praxis die Möglichkeit geben, ihr Wissen über die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer zu vertiefen.
- Angesichts des Fachkräftemangels im Gesundheitswesen auf dem Arbeitsmarkt sollten geeignete Instrumente und Maßnahmen eingesetzt werden, um ausländische Fachkräfte gezielt in die Strukturen der Sozialdienste zu integrieren.
- Gewährleistung rechtzeitiger und intensiver Sprachkurse in Tschechisch, die sich in erster Linie auf die Kommunikation bei der Erbringung von Pflegeleistungen konzentrieren.
- Aufnahme von allgemeinem Unterricht über die tschechische Kultur, die Kultur der Menschenpflege, Ethik usw. sowie über das System der sozialen Dienste in der Tschechischen Republik in die Ausbildung. Diese Informationen sollten auch online zur Verfügung gestellt werden.
- Bereitstellung von Beratern für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.
- Schulungen für tschechische Mitarbeiter zum besseren Verständnis der Kultur ausländischer Mitarbeiter/Kollegen. Diese Informationen sollten auch online zur Verfügung gestellt werden.

Griechenland

In diesem Bericht werden die derzeitige Situation der Sozialdienste in Griechenland (insbesondere der Sozialhilfedienste), die Faktoren, die diesen Sektor beeinflussen, und der Status der ausländischen Arbeitnehmer dargestellt. Darüber hinaus werden Schlussfolgerungen zur bestehenden Regelung gezogen und Handlungsempfehlungen gegeben. Die Recherchen für diesen Bericht stützten sich auf offene Primär- und Sekundärquellen.

Auswirkungen der Wirtschaftskrise

Die Wirtschaftskrise hatte erhebliche negative Auswirkungen auf fast alle Bereiche in Griechenland, einschließlich der Langzeitpflege. Die Kürzung der öffentlichen Mittel und die wirtschaftlichen Schocks für die überwiegende Mehrheit der Gesellschaft haben sich auch auf die Sozialdienste ausgewirkt. Gleichzeitig hat die wirtschaftliche Depression zu einem großen Bedarf an Sozialhilfe und Pflege geführt.

Ein Beispiel für die Auswirkungen der Wirtschaftskrise ist, dass im Jahr 2011 (zu Beginn der Krise) 95 Sozialstationen in Betrieb waren, die 13.377 Patienten versorgten. Vier Jahre später (2015) gab es nur noch 44 solcher Einrichtungen, die 9 472 Patienten betreuten. Dies wirkte sich auch auf die Zahl der Mitarbeiter in diesen Einrichtungen aus: Im Jahr 2011 gab es 3.361, im Jahr 2015 nur noch 2.446. Auch die realen öffentlichen Sozialausgaben sind zwischen 2007-2008 und 2012-2013 um etwa 18 % gesunken.

Aktuelle Bedingungen

Die Langzeitpflege in Griechenland hat ernsthafte Probleme mit der Organisation, der staatlichen Unterstützung und dem Know-how. Darüber hinaus kommen Fortschritt und Entwicklung dieses Sektors nur sehr langsam voran und stoßen auf zahlreiche Hindernisse. Es gibt kein institutionalisiertes Angebot an Dienstleistungen für schutzbedürftige Gruppen, insbesondere für ältere Menschen. Darüber hinaus gibt es auf lokaler Ebene keine systematische Erfassung des Bedarfs an Langzeitpflege nach Geschlecht, Alter, Gesundheit, Nationalität, Zugang zu Dienstleistungen usw. Die öffentlichen Mittel für die Langzeitpflege sind ebenfalls unbedeutend, und die Ausgaben für die allgemeine Gesundheitsversorgung sind nach wie vor sehr gering.

Es sollte auch darauf hingewiesen werden, dass die griechische Gesellschaft die Ansicht vertritt, dass andere Familienmitglieder die Pflicht haben, sich um ihre älteren und pflegebedürftigen Familienmitglieder zu kümmern. Es besteht die gesellschaftliche Auffassung, dass Pflege ein grundlegendes Merkmal einer Familie und eine Pflicht gegenüber den pflegebedürftigen Mitgliedern ist. Daher spielt die informelle Pflege innerhalb der Familie, die entweder von Verwandten oder von bezahlten Pflegekräften

(hauptsächlich ausländischen Arbeitskräften) geleistet wird, eine wichtige Rolle bei der Deckung dieses Bedarfs.

Der Übergang Griechenlands von einer Agrarwirtschaft zu einer teilweise industrialisierten Wirtschaft und in jüngster Zeit zu einer Wirtschaft, die sich hauptsächlich auf den tertiären Sektor stützt, hat die Entwicklung von Formen der sozialen Solidarität verhindert und Individualismus und eine familienzentrierte Sichtweise gefördert. Infolgedessen sind die Strukturen für die soziale Betreuung nicht gut entwickelt, und diese Rolle wird von der Familie übernommen.

Die griechische Gesellschaft hat eine stark patriarchalische Struktur. Ein Aspekt dieses Phänomens ist das soziale Narrativ, dass einige Berufe nur für Männer und andere nur für Frauen sind. Ein Bereich, der als „weiblich“ gilt, ist die Langzeitpflege. Das Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern ist daher sehr unterschiedlich.

Die wichtigsten Anbieter von Langzeitpflegeleistungen, insbesondere für ältere Menschen, in Griechenland

- Sozialversicherungsfonds (hauptsächlich Pflege in privaten Kliniken für chronisch kranke ältere Menschen). Das Spektrum und der Umfang der Leistungen unterscheiden sich erheblich zwischen diesen Fonds.
- Öffentliche Gesundheits- und Pflegestrukturen.
- Programme für die Altenpflege. Diese sind für hilfsbedürftige ältere Menschen gedacht, die sich nicht selbst versorgen können, allein leben oder nicht über ausreichende Mittel verfügen, um sich und ihre Familien in ihrem natürlichen und sozialen Umfeld zu halten.
- Die Familie (bezahlte oder unbezahlte informelle Pflege).
- Nichtregierungsorganisationen (NGOs), hauptsächlich kirchliche Pflegeheime.

Ausländische Staatsangehörige im Sozialdienst in Griechenland

Ausländische Arbeitnehmer können in Griechenland arbeiten, wenn sie über die erforderlichen Dokumente verfügen. Wird ihrem Antrag stattgegeben, erhalten sie eine Aufenthaltserlaubnis für bis zu zwei

Jahre mit der Möglichkeit einer Verlängerung um weitere drei Jahre (diese muss beantragt werden).

In den 1990er Jahren gab es einen Zustrom ausländischer Staatsangehöriger nach Griechenland, vor allem aus Osteuropa, wobei vor allem Frauen in der Langzeitpflege stark in Anspruch genommen wurden. Diese Situation hält bis heute an. Genaue Prozentzahlen liegen nicht vor, da sie hauptsächlich in der informellen Pflege eingesetzt wurden. Der Prozentsatz ausländischer Staatsangehöriger, die Dienstleistungen für Haushalte erbringen, ist in Griechenland sehr hoch (20,5 %) - im Vereinigten Königreich beträgt er beispielsweise 2 % und in den USA nur 1,2 % (2008).

Seit 2015 hat die Flüchtlingskrise dazu geführt, dass viele ausländische Arbeitskräfte in den sozialen Diensten eingesetzt wurden (als Beitrag zur Bewältigung der Flüchtlingskrise). Bei diesen ausländischen Arbeitnehmern handelt es sich meist um junge Menschen unter 45 Jahren aus europäischen Ländern mit Hochschulbildung. Die meisten von ihnen waren mit anstrengenden Arbeitszeiten, schlechten Arbeitsbedingungen und fehlender Ausbildung konfrontiert.

In den letzten Jahren kommt der Großteil der nach Griechenland strömenden Migranten und Flüchtlinge aus den Ländern des Nahen und Mittleren Ostens. Die überwiegende Mehrheit dieser Menschen hat bestimmte religiöse und soziale Überzeugungen, die ihre Eingliederung in den Pflegesektor erschweren können. Daher könnte es eine spezielle Aufgabenzuweisung geben, die von solchen Überzeugungen abhängt, z. B. sollten sich Pflegekräfte nur um Personen des gleichen Geschlechts kümmern.

Die Anwerbung und Bindung ausländischer Arbeitskräfte ist eine viel schwierigere und anspruchsvollere Aufgabe als bei einheimischen Arbeitnehmern. Dies gilt für alle Bereiche von Wirtschaft und Gesellschaft. Die Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer kann nicht allein von der Privatwirtschaft oder dem Verwaltungspersonal von Organisationen und Unternehmen abhängen. Sie muss eine gemeinsame Anstrengung von Staat und Gesellschaft sein.

In Griechenland ist die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in den sozialen Diensten weit verbreitet und von langer Dauer. Dies ist auf die fehlende staatliche Organisation zurückzuführen, ohne institutionellen oder rechtlichen Schutz für die Arbeitnehmer. Infolgedessen haben sich die Löhne und die Arbeitsbedingungen verschlechtert.

Interessante Feststellungen

Ein Vergleich von griechischen und EU-Daten

- Im Jahr 2014 wendete Griechenland nur 2 % der gesamten Gesundheitsausgaben für die Langzeitpflege auf, weit weniger als der EU-27-Durchschnitt von 15 %.
- In 2018 wendete Griechenland weniger als 0,5 % des BIP für die Langzeitpflege auf. Die einzigen Länder mit niedrigeren Ausgaben sind Bulgarien und die Slowakei.
- Griechenland ist das Schlusslicht in der EU bei den öffentlichen Ausgaben für die Langzeitpflege in Prozent des BIP, sowohl aktuell als auch prognostiziert.
- Was den Anteil der Ausgaben der staatlichen Systeme für die Gesundheitskomponente der Langzeitpflege angeht, liegt Griechenland an 21. Stelle.
- Griechenland steht an zweiter Stelle in der EU, was die entgangenen Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen aufgrund der informellen Pflegebeschäftigung in % des BIP betrifft (Frauen im Alter von 45 bis 64 Jahren).
- In Griechenland liegt der Anteil der informellen Pflegekräfte bei 34 %, während der EU-Durchschnitt bei 17 % liegt.
- In Griechenland sind 63,6 % der Frauen in der informellen Pflege tätig (Platz 4 in der EU), während der EU-Durchschnitt bei 58,8 % liegt.
- Nach den Projektionen der Europäischen Kommission (Basisszenario) werden die öffentlichen Ausgaben für die Langzeitpflege im Verhältnis zum BIP in Griechenland um 0,4 Prozentpunkte steigen, von 0,5 % des BIP im Jahr 2013 auf 0,9 % im Jahr 2060.

Schlussfolgerungen

In diesem Bericht wurde der Versuch unternommen, den Stand der Dinge in Griechenland in Bezug auf die Sozialdienstleistungen (vor allem im Bereich der Langzeitpflege) und das Verhalten der ausländischen Arbeitnehmer darzustellen und zu analysieren. Die

Situation in Griechenland ist mit Problemen und Herausforderungen verbunden. Erstens hat die griechische Gesellschaft keinen Sinn für soziale Solidarität entwickelt, da diese Rolle von der Familie eingenommen wird. Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und die Wirtschaftskrise haben zusätzliche Probleme in diesem Bereich geschaffen. Darüber hinaus sind die Organisation und die Registrierung von Sozialarbeitern besonders schwierig, da es an staatlichen Mitteln mangelt und die informelle Betreuung sehr weit verbreitet ist.

Was die Einbeziehung ausländischer Arbeitskräfte in den Langzeitpflegesektor betrifft, so hat Griechenland Flexibilität und ein relativ hohes Beschäftigungsniveau gezeigt. Dies ist in erster Linie auf die oben genannten Gründe zurückzuführen und hat zu einem Anstieg der informellen Pflege und zu einer Verschlechterung der Löhne und Arbeitsbedingungen geführt.

Aus dem Vergleich der quantitativen Daten geht hervor, dass Griechenland in Bezug auf die Sozialdienstleistungen eine der schlechtesten Positionen einnimmt.

Strategische Empfehlungen

Was die Zielgruppen des Projekts betrifft, so könnten sie die **folgenden guten Praktiken anwenden, um die Einbeziehung ausländischer Staatsangehöriger in die Langzeitpflege zu erreichen:**

- Das erste und größte Hindernis ist die Sprache. Es sollte eine Reihe von Unterrichtsstunden in der Landessprache oder in einer allgemein verständlichen Sprache (z. B. Englisch) durchgeführt werden (um ein ausreichendes Niveau des Verstehens und Sprechens zu erreichen).
- Ein weiteres Hindernis sind Fragen im Zusammenhang mit dem Lebensunterhalt (z. B. Wohnung, Eingewöhnung in einem neuen Land usw.). In dieser Hinsicht könnten die Anwerber durch die Erstellung von Leitfäden zu diesen Themen helfen, während es auch notwendig ist, den Menschen bei der Wohnungssuche zu helfen.
- Registrierung der Arbeitnehmer und ihrer Bedürfnisse sowie rechtlicher und institutioneller Schutz.
- Angemessene Löhne und gute Arbeitsbedingungen.

Politikempfehlungen für die Projektzielgruppen

Rekrutierung

- Hohes Einkommen (abhängig von der freien Stelle).
- Verbindung mit akademischer und beruflicher Bildung.
- Gezielte Anwerbungskampagnen.
- Verbesserung der Qualität und Präsentation von Rekrutierungsmaterialien und Entwicklung von Literatur über Karrieremöglichkeiten.
- Verbesserung der Sichtbarkeit.

Mitarbeiterbindung

- Anhebung des Gehalts entsprechend den angebotenen Dienstleistungen.
- Schulung des Personals in allen erforderlichen Fertigkeiten.
- Spezielle Schulungen für den Einsatz neuer Technologien und digitaler Medien.
- Angebot psychologischer Unterstützung für Arbeitnehmer.
- Förderung der emotionalen Widerstandsfähigkeit.
- Anerkennung ihres Beitrags.
- Flexible Arbeitsformen.
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, Ausrüstung usw.).
- Förderung der Empathie mit den Zielgruppen.
- Arbeitszeit- und Produktivitätserhöhungen sind langfristig nicht hilfreich.

Österreich

Der Zugang ausländischer Arbeitskräfte zum Arbeitsmarkt in Österreich im Allgemeinen

Formen der Einwanderung

- **EWR-Bürger und Schweizer Bürger:** Die Bedingungen für das Aufenthaltsrecht von EWR-Bürgern, Schweizer Staatsangehörigen und ihren Familienangehörigen innerhalb der EU sind unionsweit einheitlich geregelt. EWR-Bürger und Schweizer Staatsangehörige sind von der Visumpflicht befreit und haben das Recht, sich drei Monate in Deutschland aufzuhalten. EWR-Bürger und

Schweizer Staatsangehörige sind nach EU-Recht berechtigt, sich länger als drei Monate aufzuhalten, wenn sie in Österreich arbeiten oder eine Ausbildung absolvieren und/oder über ausreichende Mittel zur Bestreitung des Lebensunterhalts und einen Krankenversicherungsschutz verfügen.

- **Dauerhafte Zuwanderung:** Drittstaatsangehörige, d.h. Personen, die weder EWR-Bürger noch Schweizer sind, benötigen einen Aufenthaltstitel für Österreich, wenn sie sich länger als sechs Monate aufhalten wollen. Für Aufenthalte bis zu sechs Monaten müssen Drittstaatsangehörige keinen Aufenthaltstitel beantragen, sondern ein Visum. Aufenthalte von bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen sind für bestimmte Drittstaatsangehörige auch ohne Visum möglich.
- Darüber hinaus existiert die Möglichkeit des befristeten Aufenthalts in Österreich mit einem Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige ohne Niederlassungsabsicht und **der befristeten Beschäftigung für Personen**, die für einen bestimmten Zeitraum in Österreich arbeiten wollen (z.B. Saisonarbeitskräfte oder Projektarbeiter).

Rot-Weiß-Rot-Karte: Wenn eine Person aus einem Drittstaat kommt und in Österreich leben und arbeiten möchte, braucht sie eine Rot-Weiß-Rot-Karte, um die sich qualifizierte Arbeitnehmer aus Drittstaaten bewerben können. Die Rot-Weiß-Rot-Karte wird für 24 Monate ausgestellt. Sie berechtigt den Inhaber, sich für einen begrenzten Zeitraum niederzulassen und für einen bestimmten Arbeitgeber zu arbeiten. Die folgenden Personengruppen können unter bestimmten Voraussetzungen eine Rot-Weiß-Rot-Karte erhalten:

- Sie sind besonders hoch qualifiziert.
- Sie sind eine Fachkraft in einem Beruf mit Arbeitskräftemangel.
- Sonstige Schlüsselkräfte.
- Sie haben ein Studium an einer österreichischen Universität abgeschlossen.
- Sie sind ein regulärer Arbeitnehmer.
- Selbstständige Schlüsselpersonen.
- Start-up-Gründer.

Formen der Beschäftigung in Österreich

In Österreich kann man in der Regel ab dem 15. Lebensjahr anfangen zu arbeiten. Der klassische

Arbeitsvertrag im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit all seinen Rechten (Urlaubsanspruch, Kündigungsschutz, Sozialversicherungsschutz usw.) und Pflichten ist die am weitesten verbreitete und im Gesundheits- und Sozialbereich relevanteste Form des Arbeitsvertrags.

Ausländische Staatsangehörige im Sozialwesen in Österreich

Viele Berufe im Gesundheits- und Sozialbereich gelten in Österreich als Mangelberufe:

Auszug aus der Liste der 68 Berufe mit bundesweitem Arbeitskräftemangel im Jahr 2022:

- 15. Ärztinnen und Ärzte.
- 18. qualifiziertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal.
- 61. medizinisch-technische Fachkräfte (Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Logopäden usw.).
- 65. spezialisierte Pflegehelfer (PFA).
- 66. Pflegehelfer (PA).

Drittstaatsangehörige können eine Rot-Weiß-Rot-Karte als Fachkräfte für 24 Monate beantragen, wenn sie z.B. eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem Beruf mit Fachkräftemangel nachweisen können. Die Gesamtbeschäftigungsquote lag in Österreich im Jahr 2020 bei 72,4 %, wobei 74 % der Österreicher und 65,1 % der Nicht-Österreicher beschäftigt waren. Im Jahr 2020 haben 24,2 % der Erwerbstätigen (1.038.000 Personen) einen Migrationshintergrund (2010: 18,0 %). **Beschäftigte mit Migrationshintergrund** arbeiteten im Jahr 2020 am häufigsten im produzierenden Gewerbe (16 %) und im Handel (15 %) sowie im Baugewerbe, im **Gesundheits- und Sozialwesen** und im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (Tourismus) mit jeweils 10 %. 9,9 % der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund waren im Jahr 2020 im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt (erste Generation: 10,4 %, zweite Generation: 7,4 %). 19,9 % der Männer und 22,7 % der Frauen mit Migrationshintergrund waren im Jahr 2020 im Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt. Im Jahr 2020 gab es in Österreich insgesamt 50.558 vollzeitäquivalente Beschäftigte in der Betreuung und Pflege (Steiermark: 8.145). Die Gesundheitsberufe unterliegen in Österreich beson-

deren Berufsgesetzen, wie dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz. In einem dieser Berufe kann man nur arbeiten, wenn man seine Ausbildung in Österreich absolviert hat oder eine Anerkennung bzw. Nostrifizierung einer im Ausland erworbenen Ausbildung hat. Der Großteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Pflegebereich kommt aus Ungarn, der Slowakei, Slowenien und Rumänien. Ende 2020 waren in Österreich mehr als 60.000 aktive, selbstständige PersonenbetreuerInnen registriert, die als 24-Stunden-BetreuerInnen in Privathaushalten tätig sind. Dabei handelt es sich fast ausschließlich um Pendelmigranten, vor allem aus Rumänien und der Slowakei. Sie pendeln in der Regel alle zwei bis vier Wochen zwischen Österreich und ihrem Herkunftsland. Sie konzentrieren sich nach wie vor auf ihr Herkunftsland, und eine dauerhafte Migration ist in der Regel nicht geplant oder angestrebt.

Integration in Graz

Fakten, Zahlen und Daten zur Integration in Graz

- 295.424 Menschen aus fast 160 Ländern lebten am 1. Januar 2022 in Graz (Hauptwohnsitz). 77.411 Grazerinnen und Grazer hatten eine andere als die österreichische Staatsbürgerschaft, 38.978 hatten die Staatsbürgerschaft eines anderen EU-Mitgliedsstaates.
- Die 10 häufigsten Herkunftsländer waren Kroatien (9.076), Rumänien (8.827), Bosnien und Herzegowina (7.160), Deutschland (7.068), Türkei (5.577), Ungarn (3.494), Syrien (3.121), Afghanistan (3.112), Slowenien (2.513) und Russland (2.325).
- Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Zuwanderer bei GGZ

Geschlecht	Anzahl der Einwanderer
männlich	31
weiblich	157
Insgesamt	188

Bei GGZ arbeiten Menschen aus 48 Ländern. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über diese Länder und die Anzahl der Zuwanderer aus jedem Land.

Herkunftsland	Anzahl der Einwanderer	Herkunftsland	Anzahl der Einwanderer
Rumänien	30	Ruanda	4
Bosnien	20	Ungarn	4
Deutschland	16	Dominikanische Republik	3
Slowenien	14	China	3
Kroatien	12	Italien	3
Slowakei	8	Kongo	3
Österreich	8	Polen	3
Iran	5	Tschetschenien	2
Serbien	5	Irak	2
Nigeria	5	Türkei	2
Ghana	4	Russland	2
Kosovo	4	Äthiopien	2

Außerdem gab es je einen Mitarbeiter aus den folgenden Ländern: Syrien, Simbabwe, USA, Niederlande, Bangladesch, Armenien, Ukraine, Kanada, Nicaragua, Peru, Mexiko, Ägypten, Somalia, Ecuador, die Tschechische Republik, Kenia, Tunesien, Mazedonien, Uganda, Saudi-Arabien, Indien, Montenegro, Afghanistan und Nepal.

Projekt zur Integration von ausländischen Arbeitnehmern bei GGZ

Bei GGZ wird ein Projekt zur Integration von kolumbianischem Pflegepersonal durchgeführt. Gründe für die Durchführung dieses Projekts sind der Mangel an Pflegekräften, fehlende Ausbildungsplätze, der demografische Wandel sowie berufliche Veränderungen oder Abgänge. Im Rahmen des Projekts werden ab März 2023 17 Personen aus Kolumbien als neue Mitarbeiter in den GGZ-Pflegeheimen arbeiten. In einem ersten Schritt wurden Workshops mit der EMG-Akademie (Schule für Gesundheits- und Krankenpflege, Sozialpflegeberufe, Weiterbildung und Akademie für Pflegemanagement) durchgeführt. Nach der Ankunft der kolumbianischen diplomierten Pflegekräfte (DGKP) in Österreich absolvieren sie ein zweiwöchiges Einarbeitungsprogramm sowie eine Ausbildung am GGZ. Danach beginnen sie ihr Berufsleben im jeweiligen Pflegeheim als Pflegehilfskräfte und be-

suchen einen Deutsch-/Medizinischen Sprachkurs. Nach einem Jahr erfolgt die Nostrifizierung sowie die Einstellung als DGKP und ggf. ein Familiennachzug. Ziel des Projekts ist die Integration von langjährigen und fachlich kompetenten Mitarbeitern.

Die Italienische Republik (Schwerpunkt: Region Friaul-Julisch Venetien)

Der Zugang ausländischer Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt in der Italienischen Republik im Allgemeinen

Der Aufenthaltsstatus von Ausländern hängt von ihrer Staatsangehörigkeit ab:

- Staatsangehörige von Drittländern (außerhalb der EU) mit Visumspflicht.
- Staatsangehörige von Drittstaaten ohne Visumspflicht.
- Staatsangehörige der EU, Islands, Lichtensteins, Norwegens und der Schweiz.

Bürger aus Drittländern mit Visumspflicht

Bürger aus Drittländern (außerhalb der EU) haben Zugang zum italienischen Arbeitsmarkt, wenn sie in

Italien wohnhaft sind oder wenn sie, sofern sie aus dem Ausland kommen, in einer besonderen Genehmigung (Decreto Flussi) aufgeführt sind. Jedes Jahr legt die Italienische Republik vor dem 30. November die Höchstzahl („Quote“) der Personen aus Nicht-EU-Ländern fest, die auf italienischem Gebiet zugelassen werden können. In einigen Sonderfällen gibt es Möglichkeiten, die über diese „Quoten“ hinausgehen, wie z. B. Praktika, berufliche (nicht berufssportliche) Aktivitäten oder Freiwilligenarbeit.

Staatsangehörige der EU, Islands, Lichtensteins, Norwegens und der Schweiz können sich zu Arbeitszwecken (und generell) ohne Sondergenehmigung in Italien lediglich auf der Grundlage eines Reisedokuments oder eines Personalausweises aufhalten. Wenn sie beabsichtigen, länger als drei Monate in Italien zu bleiben, müssen sie eine Anmeldebescheinigung (certificato di residenza) beantragen.

Ausländische Arbeitnehmer im Sozialdienst in der Italienischen Republik

Im Juli 2020 veröffentlichte das nationale italienische Statistikamt (ISTAT) seinen Bericht 2020 über ausländische Staatsangehörige auf dem Arbeitsmarkt in Italien. Er enthielt einen Vergleich der Daten für den vorangegangenen Zweijahreszeitraum 2019-2018. Daraus geht hervor, dass die Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger nicht in allen Sektoren zunimmt. Einerseits gab es Rückgänge in den Sektoren Informations- und Kommunikationsdienstleistungen (-6,2 %, ein Rückgang, der ausschließlich auf den Rückgang der EU-Beschäftigten zurückzuführen ist), im Baugewerbe (-2,9 %, was wiederum auf die negative Wachstumsrate der EU-Beschäftigten zurückzuführen ist) und bei den sonstigen kollektiven und persönlichen Dienstleistungen (insgesamt -2,7 %, was einem Rückgang der EU-Komponente um 3,1 % entspricht). Andererseits nahm die Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger vor allem in den Bereichen Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (+8,1 %), Verkehr und Lagerhaltung (+7,9 %), Landwirtschaft (+6,4 %), Industrie im engeren Sinne (+6,3 %) sowie Grundstücks- und Wohnungswesen und Dienstleistungen für Unternehmen (+6,1 %) zu.

Die besondere Situation der Krankenschwestern in der Region Friaul-Julisch Venetien

Aufgrund des Mangels an Krankenschwestern und Krankenpflegern in unserem Gebiet hat unsere Region beschlossen, eine Ausnahme von der „Quotenregelung“ zu genehmigen. Konkret können diese Sonderregelungen für die Beschäftigung von Krankenschwestern und Krankenpflegern aus Nicht-EU-Ländern gelten, die im Ausland ansässig sind und für öffentliche oder private Gesundheitseinrichtungen oder Sozialunternehmen arbeiten, wenn sie die gesamte Gesundheitseinrichtung (oder eine Abteilung oder einen Dienst) direkt leiten.

Voraussetzung für die Erteilung der Arbeitsgenehmigung ist, dass die Krankenschwestern und Krankenpfleger über eine vom Gesundheitsministerium anerkannte Qualifikation verfügen und in das entsprechende Berufsregister eingetragen sind. Ein Arbeitgeber, der eine Krankenschwester oder einen Krankenpfleger mit Nicht-EU-Staatsbürgerschaft einstellen möchte, muss eine Vorabgenehmigung für die Beschäftigung beantragen, indem er über das Portal des Innenministeriums einen Antrag an die Einwanderungsabteilung sendet.

Die Arbeitszeit darf nicht weniger als 20 Stunden pro Woche betragen. Die Einwanderungsbehörde übermittelt die Vorabgenehmigung elektronisch an die diplomatische konsularische Vertretung im Ausland, bei der der Arbeitnehmer ein Einreisevisum für Italien beantragen muss. Um dem gravierenden Personalmangel im Gesundheits- und Sozialwesen in Italien aufgrund des derzeitigen COVID-19-Notstands entgegenzuwirken, ist die befristete Anwendung von Qualifikationen im Gesundheitsbereich und von Qualifikationen im Sozialwesen erlaubt. Dabei handelt es sich um besondere Vorschriften für die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Es wird unterschieden zwischen Ausländern, die sich bereits mit einer gültigen Aufenthaltserlaubnis in Italien aufhalten, und solchen, die erst noch einreisen müssen. Für Ausländer, die sich bereits in Italien aufhalten, sind öffentliche, private und beim Regionalen Gesundheitsdienst (SSR) zugelassene Gesundheitseinrichtungen sowie

beim SSR zugelassene und angeschlossene sozialmedizinische Einrichtungen berechtigt, vorübergehend Fachkräfte des Gesundheitswesens einzustellen, wenn sie eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, die ihnen die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlaubt, und außerdem a) über eine in einem Land der Europäischen Union erworbene Qualifikation verfügen und b) in ihrem Herkunftsland bei einem Berufsverband oder einem Register eingetragen sind; oder a) über eine in einem Nicht-EU-Land erworbene Qualifikation mit einer beglaubigten Übersetzung ins Italienische, b) die Eintragung in einen Berufsverband oder ein Register im Herkunftsland mit einer beglaubigten Übersetzung ins Italienische und c) eine von der italienischen diplomatischen oder konsularischen Behörde in dem Staat, in dem die Qualifikation erworben wurde, ausgestellte Erklärung verfügen, in der bestätigt wird, dass die Qualifikation den EU-Richtlinien entspricht. Für Nicht-EU-Bürger, die nach Italien einreisen möchten, muss eine ähnliche Überprüfung vor dem Antrag auf Vorabgenehmigung durchgeführt werden, wenn die Einrichtungen beabsichtigen, ein Arbeitsverhältnis mit einem Nicht-EU-Bürger mit Wohnsitz im Ausland einzugehen; in diesem Fall müssen sie den für die Einwanderung zuständigen regionalen Ämtern eine Erklärung über die Überprüfung vorlegen. Die Einreise von Krankenschwestern und Krankenpflegern aus Nicht-EU-Ländern, die noch keine Aufenthaltsgenehmigung haben, kann vorübergehend genehmigt werden, auch wenn die ausländische Qualifikation nicht gleichwertig ist, wenn eine Erklärung über den Wert der ausländischen Qualifikation sowie die Eintragung in das Register für Krankenschwestern und Krankenpfleger im Herkunftsland vorgelegt wird und erklärt wird, dass sie für Zwecke im Zusammenhang mit dem COVID-19-Notfall beschäftigt werden.

Die besondere Situation von Sozialarbeitern in Italien

Um dem wachsenden Bedarf an Gesundheitsleistungen in öffentlichen und privaten Gesundheits- und Sozialeinrichtungen gerecht zu werden, können die Regionen und die autonomen Provinzen Trient und Bozen ergänzende Ausbildungsmodulare im Gesundheitsbereich mit einem Umfang von mindestens 300

Stunden organisieren, wovon die Hälfte auf Praktika entfällt, die den Sozialarbeitern vorbehalten sind, die bereits im Besitz des Befähigungsnachweises für Sozialarbeiter (operatore socio sanitario) sind. Für die Identifizierung und das damit verbundene Berufsprofil von Sozialarbeitern mit einer Ausbildung im Gesundheitswesen werden spezifische Ausbildungskurse eingerichtet.

Island

Grundlegende Fakten, Island

- 372.899 Einwohner.
- 86.000 Menschen im Alter von 67 Jahren und älter im Jahr 2050 (Schätzung) - 220 % mehr als im Jahr 2016.
- 33.000 Menschen im Alter von 80 Jahren und mehr im Jahr 2050 (Schätzung) - 300 % mehr als 2016.
- Die Lebenserwartung in Island ist seit 1998 für Männer um sechs Jahre und für Frauen um vier Jahre gestiegen. Die aktuelle Lebenserwartung liegt daher bei 80,9 Jahren für Männer und 84,1 Jahren für Frauen.
- 2.737 Betten in Pflegeheimen.
- 20.600 Beschäftigte in allen Gesundheits- und Sozialdiensten.
- Es fehlen 300 examinierte Krankenschwestern und mehr als 200 examinierte Krankenpfleger.

Der Zugang ausländischer Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt in Island im Allgemeinen

Auf dem gesamten Arbeitsmarkt gibt es 61.000 ausländische Arbeitskräfte, die meisten von ihnen aus osteuropäischen Ländern. Schätzungen zufolge wird Island bald mehr als 29.000 Arbeitskräfte in den Bereichen Bauwesen, Reisedienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialfürsorge benötigen. Das Recht ausländischer Staatsangehöriger, in Island zu arbeiten, wird durch das Gesetz Nr. 97/2002 über das Recht ausländischer Staatsangehöriger auf Arbeit und die Verordnung Nr. 339/2005 geregelt. Das Recht ausländischer Staatsangehöriger, sich in Island aufzuhalten, wird durch das Gesetz Nr. 80/2016 über ausländische Staatsangehörige geregelt.

Ein Arbeitgeber, der einen ausländischen Staatsangehörigen aus einem Land außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Europäischen Freihandelsassoziation einzustellen beabsichtigt, muss eine Arbeitserlaubnis beantragen und bereits erhalten haben, bevor der ausländische Staatsangehörige seine Arbeit aufnehmen kann. Es ist wichtig zu erwähnen, dass eine Arbeitserlaubnis allein nicht das Recht beinhaltet, sich in Island aufzuhalten. In den meisten Fällen muss auch eine separate Aufenthaltsgenehmigung bei der Einwanderungsbehörde beantragt werden. Wenn ein ausländischer Staatsangehöriger aus einem Land des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Europäischen Freihandelsassoziation kommt, ist es nicht erforderlich, eine Arbeitserlaubnis zu beantragen. Je nach Dauer des Aufenthalts in Island kann es jedoch erforderlich sein, den Aufenthalt bei Registers Iceland anzumelden und eine nationale Identifikationsnummer zu beantragen, was ebenfalls über Registers Iceland erfolgt. Beachten Sie, dass die Regeln für die Registrierung Ihres Aufenthalts für nordische Staatsangehörige und andere Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Europäischen Freihandelsassoziation unterschiedlich sind.

Spanien

Grundlegende Fakten, Spanien

- Spanische Bevölkerung: 47,3 Millionen (2022).
- BIP: 1.328,922 Mrd. EUR. Die spanische Wirtschaft ist die viertgrößte in der EU.
- Sozialausgaben: 28,1 % des BIP.
- Ältere Menschen: 9.310.828 - 19,5 % der Gesamtbevölkerung.
- Abhängige Personen insgesamt: 1.356.473 - 3,6 % der Gesamtbevölkerung.
- Anteil der ausländischen Staatsangehörigen an der spanischen Bevölkerung (2022): 11,68 %.
- Ausländische Staatsangehörige aus Nicht-EU-Ländern: 70,81 %.
- Ausländer aus EU-Ländern: 29,19 %.
- Gesamtarbeitslosenquote bei Ausländern (EU und Nicht-EU): 12,66 %

- (4,09 % der Ausländer sind arbeitslose Arbeitssuchende aus EU-Ländern und 8,58 % aus Nicht-EU-Ländern).
- Prozentualer Anteil der Ausländer, die im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten: 5 %.

Ein Überblick über die Situation der ausländischen Arbeitnehmer in Spanien

Längerfristig sind die wichtigsten **wirtschaftlichen Herausforderungen** Spaniens wie folgt:

- Eine alternde Bevölkerung.
- Hohe Langzeitarbeitslosigkeit.

Der gesamte **Anstieg der Erwerbsbevölkerung** in Spanien in den letzten fünf Jahren ist auf die Eingliederung ausländischer Staatsangehöriger in die Erwerbsbevölkerung zurückzuführen. Seit 2002 ist die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Spanien um mehr als eine Million Menschen zurückgegangen, während die im Ausland geborene Bevölkerung um fast 4,2 Millionen zugenommen hat. **Die Integration der ausländischen Bevölkerung in die Arbeitswelt ist in verschiedenen Bereichen sehr unzureichend:** Erwerbstätigkeit, Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, Arbeitslosigkeit und Löhne. Die **niedrigeren Erwerbsquoten** ausländischer Staatsangehöriger in den meisten der potenziell erwerbstätigen Altersgruppen sollten als Indikator für die mangelnde Arbeitsmarktintegration dieser Bevölkerungsgruppe gewertet werden.

Eine geschlechtsspezifische Analyse zeigt einen **zusätzlichen Integrationsnachteil für im Ausland** geborene Frauen, sowohl im Vergleich zu ausländischen Staatsangehörigen als auch wenn man ihre Beschäftigungssituation mit der von spanischen Frauen vergleicht.

- Die geschlechtsspezifische Aufschlüsselung zeigt, dass ausländische Frauen wie Spanier eine niedrigere Gesamterwerbsquote (65 %) haben als Männer (71 %).
- Bei den ausländischen Arbeitnehmerinnen gibt es einen doppelten Unterschied bei der Arbeitsintegration von Frauen. Erstens sind die Unterschiede bei der Beschäftigung von ausländischen Staatsangehörigen nach Geschlecht in allen Altersgruppen

pen sehr groß, und zwar zum Nachteil der Frauen. Zweitens sind die Unterschiede bei der Beschäftigung ausländischer Frauen im Vergleich zu spanischen Frauen ebenfalls eindeutig.

Einer der Gründe für das Defizit bei der Arbeitsmarktintegration der ausländischen Bevölkerung ist der **fehlende legale Aufenthalt** eines beträchtlichen Teils der ausländischen Staatsangehörigen, der aus offensichtlichen Gründen ihren Zugang zum Arbeitsmarkt behindert. Eine einfache Berechnung zeigt, dass die Zahl der Menschen, die sich irregulär in unserem Land aufhalten, bei mindestens 150.000 liegt. Ein Teil dieser irregulär aufhaltigen Personen mag tatsächlich informell arbeiten, aber in jedem Fall stellt dies ein erhebliches Hindernis für die vollständige Integration in den Arbeitsmarkt dar. Eine Analyse des **Qualifikationsniveaus** zeigt große Unterschiede zwischen Spaniern und Ausländern. Die relative Präsenz von Ausländern ist bei Arbeitsplätzen, die weniger Qualifikationen erfordern, stärker ausgeprägt. Ebenso ist das Defizit bei der Arbeitsmarktintegration von Ausländern mit Hochschulbildung sehr deutlich. Die Unterschiede bei den **Arbeitsbedingungen** verdeutlichen die mangelhafte Integration ausländischer Arbeitnehmer in den spanischen Arbeitsmarkt. Der Prozentsatz der befristeten Arbeitsverträge liegt bei Ausländern bei fast 36 % gegenüber 23,4 % bei Spaniern. Was das Einkommen betrifft, so beträgt das Lohngefälle nach Nationalität (Spanier/Ausländer) 34 %. Dieser Brutunterschied ist bei ausländischen Frauen (37 %) etwas höher als bei ausländischen Männern (35 %).

Der Pflegesektor in Spanien und die Auswirkungen der COVID-19-Krise

Die COVID-19-Pandemie war ein Wendepunkt im Erholungstrend der Sozialdienste in Spanien. Das beträchtliche BIP-Wachstum der vorangegangenen Jahre wurde durch COVID-19 gebremst, die Arbeitslosigkeit stieg bis 2020 um 22 %, und die Zahl der der Sozialversicherung angeschlossenen Unternehmen ging um 2 % zurück. Allerdings wurde bereits im Jahr 2020 ein Mangel an Gesundheitspersonal, Fachärzten und Pflegepersonal festgestellt. Im Jahr 2021 erholte sich die Wirtschaft mit einem Anstieg

des BIP um 5 %, auch wenn sich das Wachstum Anfang 2022 verlangsamte. Trotz einer leichten Verbesserung der staatlichen und regionalen Finanzierung im Zeitraum 2016-2021 weisen die Struktur und die Erbringung dieser Dienstleistungen weiterhin dieselben strukturellen Mängel auf, die sogar noch zugenommen haben.

So kam beispielsweise im Jahr 2021 bei den Sozialdiensten der Grundversorgung nur eine Fachkraft auf 2 064 Einwohner, die Zahl der Heimplätze für ältere Menschen war mit 2,7 Plätzen pro 100 Personen über 65 Jahren sehr gering, und der Heimhilfedienst umfasste nur 4,9 Personen pro 100 Personen über 65 Jahren und eine durchschnittliche monatliche Intensität von 17,8 Stunden. Jahrelange Sparmaßnahmen, Kürzungen, fehlende Investitionen und Privatisierungen haben die Situation verschlimmert und eine düstere Zukunft vorausgesagt. Das Phänomen betrifft den gesamten Staat mit einer kumulierten Kürzung der staatlichen Finanzierung des Systems für Autonomie und Pflege bei Pflegebedürftigkeit (SAAD) in Höhe von 6.321 Mio. EUR durch die staatliche Verwaltung und 4.070 Mio. EUR durch die autonomen Gemeinschaften (CCAA).

Neben dem offensichtlichen Fachkräftemangel ist dieser Sektor durch ein hohes Maß an Unsicherheit, mangelnde soziale Anerkennung, Zeitarbeit und niedrige Qualifikationen gekennzeichnet. Die Situation ist dramatisch, umso mehr, wenn man die kommenden Jahre betrachtet, in denen die wirtschaftlichen Probleme unter dem Einfluss der internationalen Geopolitik und der fortschreitenden Überalterung der Bevölkerung weiter zunehmen werden. Die Tatsache, dass sich andere europäische Länder in einer ähnlichen Situation befinden, schmälert nicht die Bedeutung und den Ernst des Problems. Betrachtet man die Situation in Spanien, so scheint es, dass einige Regierungen und öffentliche Verwaltungen die Bedeutung der sozialen Dienste und der SAAD aufgegeben haben oder sich immer noch weigern, diese anzuerkennen, und im besten Fall beschlossen haben, den Trend beizubehalten, die Reaktion auf die am meisten gefährdeten Situationen auf gemeinnützige Organisationen zu übertragen. Die Lares Social Group ist der Meinung, dass einige Vorschläge und

Alternativen die Situation in den kommenden Jahren verbessern könnten. Es bedarf lediglich des Engagements und des Mutes der politisch Verantwortlichen und der öffentlichen Bediensteten, sich des Problems anzunehmen und Lösungen vorzuschlagen.

Diagnose der aktuellen Situation

Die offizielle Anerkennung des **Status von Pflegekräften** ist in Spanien recht neu. Sie wurde erst 2006 zusammen mit der Verabschiedung der Gesetzgebung zur Pflegebedürftigkeit formalisiert, mit der das Recht aller Menschen auf Pflege bis zum Ende ihres Lebens eingeführt wurde.

In Spanien gibt es zwei **Hauptpflegeprogramme**:

1. **Das System für Autonomie und Pflege (SAAD)** beschäftigt 603.900 Personen, von denen 339.600 in Pflegeheimen und 264.300 in anderen Einrichtungen tätig sind. Viele arbeiten in Teilzeit, fast ein Drittel ist befristet und 20 % der Beschäftigten sind Ausländer. Obwohl sich die Regierung im Jahr 2020 verpflichtet hat, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, bleibt diese Verpflichtung unerfüllt.
2. **Der Plan Corresponsables** ist eine neue Initiative des Staatssekretärs für Gleichstellung und gegen geschlechtsspezifische Gewalt, der darauf abzielt, die Pflege als universelles Recht zu garantieren, unabhängig vom Beschäftigungsstatus der Begünstigten, und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Dieser Plan zielt darauf ab, umfassende Pflegesysteme zu entwickeln, die die gemeinsame Verantwortung von Frauen und Männern, dem Staat, dem Markt, den Familien und der Gemeinschaft fördern, um den unterschiedlichen Pflegebedürfnissen der Bevölkerung gerecht zu werden.

Obwohl die familiäre Pflege in Spanien seit langem eine starke Tradition hat, sind in den letzten Jahren mehr als **600.000 Menschen in den professionellen Pflegesektor eingestiegen**, von denen etwa 274.000 ältere Menschen in ihren eigenen vier Wänden und 346.000 in Pflegeheimen betreuen. **Von allen Hausangestellten in der EU arbeiten 28 % in Spanien.**

Der Pflegesektor in Spanien war von Anfang an schwach - er wurde nie ausreichend **finanziert** (nur 0,7 % des BIP) - und unkoordiniert, da die 17 autonomen Gemeinschaften ihn jeweils auf ihre Weise verwalteten. Dies bedeutete, dass die Pflege viele Jahre lang in den Händen von Familien und informellen Pflegekräften lag. Im Laufe der Zeit wurde der Sektor professionalisiert, weist aber eine Besonderheit auf: Obwohl es sich - wie das Gesundheits- und das Bildungswesen - um einen öffentlichen Dienst handelt, wird er größtenteils von privaten Unternehmen verwaltet. Im Gesundheitssektor sind fast 80 % der Verwaltung öffentlich und 20 % privat. Bei der Pflege von Pflegebedürftigen ist es umgekehrt: 77 % werden privat verwaltet und 23 % sind öffentlich, so die FSS, ein der CCOO angeschlossener Verband, der die Beschäftigten im Sozial- und Gesundheitsdienst vertritt.

Auch heute noch ist der Pflegesektor **stark weiblich geprägt**. Von den 1,8 Millionen Menschen, die im Bereich der Pflege und der sozialen Dienste arbeiten, sind 74,5 % Frauen.

Jüngsten Schätzungen zufolge sind etwa 300.000 Zuwanderer irregulär beschäftigt, davon 70.000 Frauen, die als Haushälterinnen und Pflegerinnen in Familienhäusern arbeiten. Das bedeutet, dass bis zu **23 % der irregulär beschäftigten ausländischen Arbeitskräfte** Hausangestellte sind, die häufigste Arbeitsgruppe unter den irregulär beschäftigten ausländischen Arbeitskräften, die bei weitem die Männer übertrifft, die als Saisonarbeiter (6 %) oder im Baugewerbe (9 %) arbeiten. Diese Tatsache ist nicht nur auf die Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften zurückzuführen, sondern auch auf die mangelnde Kontrolle des Sektors und das traditionelle Gewicht der Schattenwirtschaft in diesem Bereich.

Nach verschiedenen Studien, die in verschiedenen Gemeinden und vom Landesverband der Direktoren und Manager von Sozialdiensten durchgeführt wurden, besteht ein **Personalmangel von etwa 20 %**. Im Gesundheitssektor wird das Defizit an Fachkräften auf 300.000 geschätzt. Für die Sozialdienste liegen keine konkreten Schätzungen vor, doch dürfte die Zahl höher liegen.

Im Jahr 2020 waren in der SAAD 400.000 Personen beschäftigt, 73 % im Heimbereich und 27 % im Nicht-Heimbereich. Etwa 20 % der Beschäftigten (rund 80 000) im Pflegesektor waren ausländische Staatsangehörige, die hauptsächlich im Dienstleistungsbereich außerhalb von Heimen tätig waren.

Zwischen 2009 und 2018 wurden in diesem Sektor durchschnittlich 82 900 Arbeitsplätze geschaffen, aber in 2021 - zum ersten Mal überhaupt - hat das SAAD **die Schaffung von Arbeitsplätzen gestoppt** und etwa 7 000 Arbeitsplätze gingen verloren.

Insgesamt gibt es 283.694 direkte Arbeitsplätze im Zusammenhang mit der Pflege nach dem Betreuungsgesetz (LAPAD), und es wird geschätzt, dass in den letzten sieben Jahren 19.500 Arbeitsplätze in diesem Sektor nicht mehr aufrechterhalten wurden.

Die Daten zeigen, dass es sich nicht um ein einmaliges Problem handelt, das erst jetzt auftritt. Vielmehr handelt es sich um eine Situation, die schon seit mehreren Jahrzehnten andauert und die Arbeit in den Sozialdiensten behindert. **Dieser Mangel an Humanressourcen** ist keineswegs nur vorübergehend, sondern entwickelt sich zu einem strukturellen Problem.

Die Erklärung für dieses Problem ist nicht einfach. Viele Faktoren, die dazu beitragen, sollten nicht vergessen werden, wenn wir eine genaue Diagnose stellen wollen - was für jeden Vorschlag für Maßnahmen notwendig ist.

Unzureichende Haushaltszuweisungen sind das Haupthindernis für eine Verbesserung der Situation, aber nicht das einzige. Die öffentlichen Verwaltungen betrachten die Pflegeaktivitäten nicht als Priorität, so dass die Haushaltsmittel weiterhin unter dem tatsächlichen Bedarf des Sektors liegen. Weitere Aspekte, die zu einem Mangel an Pflegekräften führen, sind unzureichende Gehälter, Unsicherheit, Zeitmangel, fehlende soziale Anerkennung, fehlende Anreize, rotierende Arbeitszeiten, fehlende berufliche Laufbahnen und Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. All diese Faktoren bilden

einen Cocktail, der die unzureichende Personalausstattung der Sozialdienste aufrechterhält.

Das Problem besteht nicht nur darin, dass die Sozialdienste **unterbesetzt** sind, sondern auch darin, dass das vorhandene Personal den Sektor auf der Suche nach **besseren Bedingungen** verlässt.

Der Ausbruch der Pandemie hat viele der bestehenden Mängel im Gesundheits- und Sozialwesen deutlich gemacht. Der Mangel an Arbeitskräften, insbesondere an hochqualifiziertem Personal, ist einer dieser Mängel und **beeinträchtigt die Qualität der Pflege**.

Nach Angaben der Weltgesundheitsorganisation (WHO) werden bis 2030 weltweit 18 Millionen Arbeitskräfte im Gesundheitswesen fehlen. Laut einer von der Gesellschaft für Personalmanagement durchgeführten Umfrage gaben vor dem Ausbruch der Pandemie 46 % der Personalverantwortlichen an, dass es sehr schwierig sei, freie Stellen für qualifizierte Ärzte, Krankenschwestern und Fachärzte zu besetzen. Diese Situation betrifft sowohl das Gesundheits- als auch das Pflegewesen, einschließlich der Sozialdienste.

Bei den Sozialdiensten ist der Mangel an qualifiziertem Personal allgemein und betrifft verschiedene Positionen: Ärzte, Krankenschwestern, Sozialarbeiter, Pflegehelfer, Gerontologen, Sozialpädagogen, aber auch Verwaltungs- und Reinigungspersonal. Vor Jahren gab es die größten Probleme in Positionen, die nur eine geringere Qualifikation erforderten, aber mit der Konkurrenz des öffentlichen Sektors betrifft der Fachkräftemangel alle Stellen.

Wir leben in einer Welt der Unsicherheit, in der die Menschen großen Wert auf die Stabilität des Arbeitsplatzes legen und die Sozialdienste nicht das bieten, was gefragt ist. Die Befristung ist immer noch sehr hoch. Diese Situation ist für die Arbeitssuchenden nicht attraktiv. In den letzten Jahren ist das öffentliche Gesundheitswesen zu einem Konkurrenten bei der Anwerbung qualifizierter Fachkräfte geworden und bietet ihnen bessere Arbeitsbedingungen. Die Abwanderung von Fachkräften in das öffentliche Gesundheitssystem ist daher eine Konstante.

Lares ist der Ansicht, dass es jetzt an der Zeit ist, mutige und kühne politische Maßnahmen vorzuschlagen, die es nach einer leichten Anpassung ermöglichen, auf diese Engpässe zu reagieren.

Der Zugang ausländischer Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt in Spanien

Spanien ist eines der **wichtigsten Einwanderungsländer** der Welt und steht in der Klassifizierung der Internationalen Organisation für Migration an zehnter Stelle. Die ausländische Bevölkerung in Spanien beläuft sich auf ca. 4,7 Millionen Menschen, was etwa 11 % der Bevölkerung entspricht, von denen 70 % aus der EU und 30 % aus Nicht-EU-Ländern stammen. Sie machen 13 % der Erwerbsbevölkerung aus. Abgesehen von den Gesundheitsdiensten stellt die **Einwanderungsbevölkerung** 21 % der Erwerbstätigen im **Pflegebereich** innerhalb des institutionalisierten Systems der sozialen Dienste (einschließlich SAAD) dar, und die Zuwanderinnen stellen fast 20 % der Erwerbstätigen in der ersten Linie der Pflege. In Spanien gelten, wie in anderen Ländern auch, weiterhin **Gesetze** und **Vorschriften**, die den **Zugang zum Arbeitsmarkt für Menschen aus anderen Ländern extrem erschweren**. Diese Vorschriften erschweren den Zugang zum Arbeitsmarkt, verhindern ihn aber nicht. Vielmehr machen sie diesen Zugang sehr unsicher, vergeuden das Potenzial dieser Menschen und zwingen sie zu völlig inakzeptablen Arbeitsbedingungen. Es ist daher nicht verwunderlich, dass ein gewisses Maß an Arbeitslosigkeit zu beobachten ist, sobald sie einen anderen Arbeitsplatz mit besseren Bedingungen finden können.

Die Änderung des Ausländergesetzes (in Kraft seit dem 16. August 2022) bedeutet, dass ausländische Studenten nach zwei Jahren Studium Anspruch auf eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis sowie auf eine kollektive Arbeitseinstellung in den Herkunftsländern haben, eine Situation, die eine Chance für die Deckung der Nachfrage nach Arbeitskräften im SAAD-Sektor darstellt. Es ist an der Zeit, dass die Regierung diese **Regeln an die tatsächlichen Bedürfnisse des Landes anpasst**. Wir brauchen diese Arbeitskräfte, also sollten wir die Bedingungen schaffen, die ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt unter normalen Bedingungen ermöglichen. Das bedeutet ein besseres Betreuungsmodell, aber die Vor-

teile werden viel umfassender sein: Schaffung von Arbeitsplätzen, Verringerung der Unsicherheit und der befristeten Beschäftigung, höhere Steuereinnahmen und sozialer Zusammenhalt. Menschen aus anderen Ländern sind bereits ein **wesentlicher Bestandteil des derzeitigen Wohlfahrtsmodells** in Spanien und den Nachbarländern. Wenn sie eines Tages beschließen würden, ihre Arbeit aufzugeben, würden wir die Zerbrechlichkeit unseres Systems und unsere enorme Abhängigkeit von ihnen entdecken. Es ist nur fair, dass sie in gleichem Maße wie wir an den Vorteilen des Wohlfahrtsstaates teilhaben.

Empfehlungen der LARES-Sozialgruppe

- **Aufstockung des Budgets für soziale Dienste.** Damit dies funktioniert, müssen die Politiker verstehen, dass Sozialausgaben eine Investition sind. Für jeden Euro, der in soziale Dienstleistungen investiert wird, spart die Gesellschaft mindestens doppelt so viel an zukünftigen Zwangsinvestitionen, um die dramatischsten Situationen sozialer Verwundbarkeit zu lindern.
- **Schaffung einer angemessenen Gesetzgebung,** die die Betreuung aller Menschen, insbesondere der Schwächsten, in den Mittelpunkt stellt und das Wohlergehen der Bürger als oberste Priorität betrachtet.
- **Erhöhung des Verhältnisses von Fachkräften** zur Zahl der Nutzer.
- **Verstehen, dass die öffentliche Politik im Bereich der sozialen Dienstleistungen eine Politik des Staates** und nicht der Regierung ist, und dass sie in größtmöglichem Konsens entwickelt und umgesetzt werden sollte.
- **Erleichterung und Begünstigung des Zugangs von Einwanderern zum Arbeitsmarkt für soziale Dienstleistungen,** da sie eine optimale Professionalität im Bereich der Pflege bieten können.
- **Organisation der massiven, aber gefilterten Zuwanderung von Menschen, die in anderen Ländern geboren wurden** und welche die Fähigkeit und den Wunsch haben, im Bereich der sozialen Dienstleistungen zu arbeiten.
- Flexibilisierung der Vorschriften, die die Validierung von Studien im Zusammenhang mit der Pflege in anderen Ländern ermöglichen. Bürokratie darf den Sozialstaat nicht ausbremsen.

- Stärkung der Ausbildung in der professionellen Pflege, die den Erwerb von praktischen Kenntnissen ermöglicht, auch wenn diese Ausbildung nicht den traditionellen Regelungswegen folgt.
- Alle Verbesserungen, die die Informations- und Kommunikationstechnologien und die beschleunigte technologische Entwicklung mit sich bringen können, ausbauen und erweitern.
- Entwicklung von Kampagnen zur Sensibilisierung und zur Förderung des sozialen Ansehens der Beschäftigten im Sozialwesen im Allgemeinen und der Pflegekräfte im Besonderen.
- **Verringerung von befristeten Arbeitsverhältnissen und unsicheren Arbeitsplätzen.**
- Förderung der Zahlung von existenzsichernden Löhnen im gesamten Sektor.
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
- **Förderung von Ausbildungswegen**, um den Einstieg neuer Arbeitnehmer zu erleichtern.
- Aktualisierung des Pools von Pflegekräften, um die Zugangszeiten für Pflegepositionen zu verkürzen.
- Die spanischen Regionen sollten für Notfälle wie während der Pandemie **dringende Ausbildungsprogramme** für direktes Pflegepersonal ohne berufliche Qualifikation durchführen.
- Die spanischen Regionen müssen die **Koordination verbessern**, insbesondere zwischen den Ministerien für Arbeit, Bildung, Soziales und Gesundheit, um Lösungen für den Mangel an Fachkräften im Sozial- und Gesundheitswesen zu finden.

Mit der Umsetzung dieser Maßnahmen wird eine Lösung für den Mangel an Humanressourcen für soziale Dienste gefunden, was wiederum zu einer Verbesserung der Entwicklung des Wohlfahrtsstaates, des sozialen Zusammenhalts und des sozialen Selbstwertgefühls führt. Wir dürfen nicht vergessen, dass der Entwicklungsstand einer Gesellschaft daran gemessen wird, wie sie ihre schwächsten Bürgern behandelt.

Wir sind uns der Schwierigkeiten bei der Umsetzung einiger dieser Maßnahmen durchaus bewusst. In einigen Fällen aufgrund von Haushaltsproblemen, in anderen aufgrund eines feigen Politikkonzeptes, bei dem es wichtiger ist, keine riskanten Maßnahmen zu ergreifen, weil man Gefahr läuft, von den Medien und Populisten angegriffen zu werden, als Maßnahmen zu ergreifen, die wirklich breite Bevölkerungsschichten begünstigen. Es ist an der Zeit, dass die Spitzenpolitiker klar und deutlich sagen, dass wir zugewanderte Arbeitnehmer brauchen, wenn wir den derzeitigen Wohlfahrtsstaat aufrechterhalten wollen. Angesichts demagogischer, rassistischer und fremdenfeindlicher Positionen ist es an der Zeit, der Realität ins Auge zu sehen und zu sagen, dass diese Einwanderer uns nicht nur nicht die Arbeitsplätze wegnehmen, sondern auch die Aufrechterhaltung unseres Wohlfahrtsmodells ermöglichen und für die Entwicklung eines Modells der Qualitätsversorgung, das alle erreicht, unerlässlich sind.

8. Quellen

Die Tschechische Republik

Verband der Anbieter sozialer Dienstleistungen in der Tschechischen Republik. (2022). Fragebogengestützte Umfrage bei Dienstleistern und ausländischen Arbeitnehmern, April-Mai 2022.

Innenministerium der Tschechischen Republik. (2023). Arbeitnehmerkarte. <<https://www.mvcr.cz/docDetail.aspx?docid=21849989&doctype=ART>>

Griechenland

Langzeitpflegebericht Trends, Herausforderungen und Chancen in einer alternden Gesellschaft, Band I. (2021).

Brenda, Georgia, und Periklis Rompolas. (2019). LANGZEITPFLEGE: GRIECHISCHE REALITÄT. Zenodo, Oktober 1, 2019. doi:10.5281/ZENODO.3692433.

ESPN Thematischer Bericht über Herausforderungen in der Langzeitpflege, Griechenland. (2018).

Lyberaki, Antigone. (2021). "Migrantinnen, Pflegearbeit und Frauenbeschäftigung in Griechenland." Feminist Economics. Informa UK Limited, Juli 2011. doi:10.1080/13545701.2011.583201.

Teloni, Dimitra-Dora, Dedotsi, Sofia und Telonis, Aristeidis G. (2020). Die Flüchtlings"krise" und die sozialen Dienste in Griechenland: Profil und Arbeitsbedingungen von Sozialarbeitern. European Journal of Social Work, 23 (6). Seiten. 1005-1018. ISSN 1369-1457.

Österreich

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft & Bundesministerium für Inneres. (2022). <<https://www.migration.gv.at/de/service-und-links/impressum.html>>; <<https://www.migration.gv.at/de/formender-zuwanderung>>; <<https://www.migration.gv.at/de/leben-und-arbeiten-in-oesterreich/arbeiten/beschaeftigungsformen/>>

Expertenrat für Integration. (2022). Integrationsbericht Wien.

Stadt Graz (2022). Zahlen, Daten und Fakten zur Integration in Graz. <https://www.graz.at/cms/beitrag/10237914/7906961/Zahlen_Daten_und_Fakten_zur_Integration.html>

FORBA. (2021). Transnationale Betreuungs- und Pflegekräfte in europäischen Privathaushalten. <https://wien.arbeiterkammer.at/service/studienundzeitschriften/studien/gesundheitundpflege/Transnationale_Betreuungskraefte_20210420.pdf>

Statistik Austria. (2021). Betreuungs- und Pflegedienste. <<https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/sozialeleistungen/betreuungs-und-pflegedienste>>

Statistik Austria. (2021). Statistisches Jahrbuch. Migration & Integration. Zahlen Daten Indikatoren.

Die Italienische Republik (Schwerpunkt: Region Friaul-Julisch-Venetien)

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). Ingresso e soggiorno per lavoro in Italia. <<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/immigrazione/focus-on/ingresso-e-soggiorno-per-lavoro-in-italia/Pagine/Ingresso-e-soggiorno-per-lavoro-in-Italia.aspx>>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2023). Assunzione del lavoratore cittadino UE in Italia. Assunzione del lavoratore cittadino UE in Italia. <<https://urponline.lavoro.gov.it/s/article/SDG-Assunzione-del-lavoratore-cittadino-UE-in-Italia?language=it>>

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. (2020). X Rapporto annual. <<https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Documents/Decimo%20Rapporto%20Annuale%20-%20Gli%20stranieri%20nel%20mercato%20del%20lavoro%20in%20Italia%202020/X-Rapporto-Annuale-stranieri-nel-mercato-del-lavoro-in-Italia.pdf>>

Ministero dell'Interno. (2023). Trasferimento temporaneo/permanente in un altro Stato membro | Single Digital Gateway. <[https://sdg.interno.gov.it/it/d1-trasferimento-temporaneo-o-permanente-in-altro-stato-membro#:~:text=191\)-,Trasferimento%20temporaneo%20in%20un%20altro%20Stato%20membro%20%2D%20Soggiorni%20di%20durata,identit%C3%A0%20valido%20per%20l'espatrio](https://sdg.interno.gov.it/it/d1-trasferimento-temporaneo-o-permanente-in-altro-stato-membro#:~:text=191)-,Trasferimento%20temporaneo%20in%20un%20altro%20Stato%20membro%20%2D%20Soggiorni%20di%20durata,identit%C3%A0%20valido%20per%20l'espatrio)>

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia – Infermieri. (2020). <<https://www.regione.fvg.it/rafvfg/cms/RAFVG/formazione-lavoro/servizi-lavoratori/FOGLIA99/FOGLIA13/#:~:text=Il%20datore%20di%20lavoro%20interessato,portale%20del%20Ministero%20dell'Interno>>

Island

Direktion für Einwanderung Island. (2023). <<https://island.is/en/o/directorate-of-immigration>>

Spanien

Bericht über den ausländischen Arbeitsmarkt 2023. (Data 2022). <<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-extranjeros.html>>

Bericht über die Eingliederung der ausländischen Bevölkerung in den spanischen Arbeitsmarkt. (2022). <<https://inclusion.seg-social.es/oberaxe/ficheros/documentos/Integraciondelapoblacion.pdf>>

Bericht des Internationalen Gewerkschaftsbundes (IGB) zum Thema Pflege – Einführung der Pflegewirtschaft. Gewerkschaften in Aktion rund um die Welt. (2022). <<https://www.ituc-csi.org/ituc-report-on-care-2022-en?lang=en>>

Bericht über die Zuwanderung in Spanien: Auswirkungen und Chancen. (2019). <<https://www.ces.es/documents/10180/5209150/Inf0219.pdf/eae2d5b3-dc20-5683-2763-1b24bb5c0173>>

Unentbehrlich und ohne Rechte oder Wie man das IAO-Übereinkommen für Hausangestellte umsetzt. (2021). <<https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/esenciales-sin-derechos-informe-completo.pdf>>

