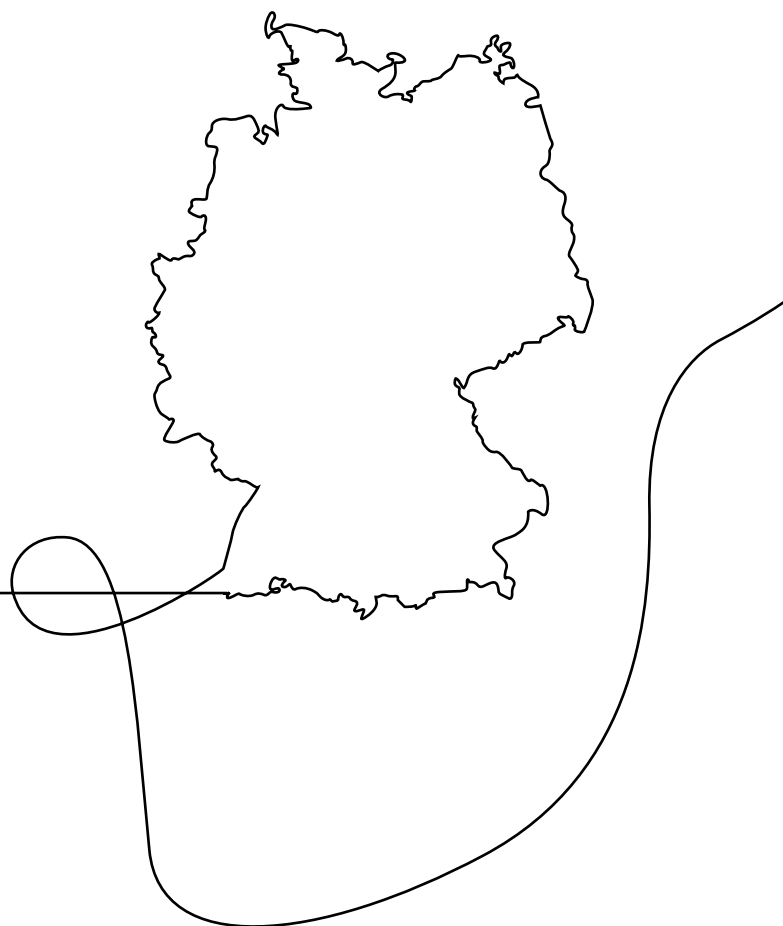


# Mitarbeiterakquise: **Die neue Herausforderung**

Der leer gefegte Mitarbeitermarkt zwingt uns neue Wege für unseren Berufsstand zu entwickeln. Erste Praxen in Niederbayern reduzieren ihre Praxiszeiten bereits auf eine 4-Tage-Woche, weil sie ihre Praxen personell nicht mehr 40 Stunden besetzen können.

Die angespannte Personalsituation belastet zunehmend unsere Praxen. Patienten haben wir genug, aber die Mitarbeiter werden immer rarer.

Seit der Neubesetzung von BLZK und ZBV Niederbayern vor einem Jahr arbeitet man an zahlreichen Ideen, wie man das Image der ZFA wieder attraktiver machen kann. Man entwickelte Imagefilme, Flyer, diskutiert über Nutzung der neuen Medien, Umschüler, Crash-Kurse für unsere Berufsschüler, HelferIn „light“, etc. Derzeit befinden wir uns noch im Stadium der Stoffsammlung und stehen kurz vor der Gliederung.



Die Steigerung der Gehälter ist ein möglicher Weg, limitiert aber auch durch die Einnahmesituation der jeweiligen Praxis. Hier ist die BLZK bereits mit „GOZ on Tour“ unterwegs, um die Praxen fit für Abrechnungen über dem 3,5-fach-Satz zu machen.

Aber wie erreicht man die 16 bis 20-Jährigen, die man für eine Ausbildung begeistern möchte? Grundproblem ist nicht nur die altersdemographische Struktur in Deutschland und den Mangel an potentiellen Auszubildenden.

Auch die Einstellung der „Generation Z“, mit der Forderung einen sinnvollen Job mit einer gerechten Bezahlung und einer gesunden „Work-Life-Balance“ zu verbinden, prallt auf die Realität in unserem Berufsstand.

Wir sind in einem Zeitalter, in dem wir aufgrund immer höherer Technisierung und Digitalisierung der Praxen eigentlich immer besser ausgebildete Fachkräfte brauchen.

Wie sollen wir mit dem sinkenden Bildungsniveau und der hohen Abbrecherquote an den Berufsschulen zukunftsfähig bleiben?

Als Ihr ZBV Niederbayern arbeiten wir derzeit an der Idee, künftig Auszubildende und Fachkräfte aus dem Ausland zu akquirieren. Da dieser Gedanke noch ganz neu ist, brauchen wir hier dringend Ihre Hilfe. Umfragen auf Obmannsversammlungen zeigten, dass grundsätzlich großes Interesse bestünde und bis zu 50% der Kollegen ausländische Mitarbeiter anstellen bzw. ausbilden würden.

## Wie sollen wir mit dem sinkenden Bildungsniveau und hoher Abbrecherquote zukunftsfähig bleiben?



Wenn diese Nachfrage sich nun für ganz Niederbayern bestätigen würde, macht es auch Sinn, diesen neuen Weg weiter zu recherchieren und nach Möglichkeiten zu suchen, Kräfte aus dem Nicht-EU- und EU-Ausland gezielt nach Bayern zu holen.

An welche Länder denke ich dabei? Natürlich war das europäische Ausland der erste Gedanke. Leider stellte sich hier bei meiner Recherche sehr schnell heraus, dass Deutschland für die Europäer längst nicht mehr Zielland ist. Die hohen Lohnnebenkosten und das wenige Netto schrecken europäische Arbeitswillige zunehmend ab.

International bin ich auf Asien und Südamerika gestoßen. Honduras zeichnet auf Grund der dort zahlreichen Goetheinstitute eine Deutschlandbegeisterung aus und weist potentielle Mitarbeiter mit deutschen Sprachkenntnisse auf. Derzeit gilt aber all meine Energie China. China ist ein Land mit mehr als 1 Milliarden an Menschen. Bekannt für ihren Fleiß, hohen Integrationswillen und starkem Interesse an Europa und vor allem Bayern.

## Rechtliche Vorgaben

Folgende Voraussetzungen müssen für die Einreise von Nicht-EU-Bürgern gegeben sein oder vom Arbeitgeber / Arbeitnehmer geschaffen werden:

- 1 Der Bewerber muss monatlich 964€ brutto zur Verfügung haben. Dies muss entweder durch das Gehalt oder ein vom Bewerber angelegtes Sperrkonto gegeben sein.
- 2 Deutschkenntnisse: In aller Regel B2 oder (B1?) gefordert.
- 3 Vertrag über Anstellung oder Ausbildungsvertrag.
- 4 Bestätigung der Berufsschulanmeldung (Azubi).
- 5 Nachweis einer Wohnung (Bestätigung oder Mietvertrag).
- 6 Anmeldung zur Krankenversicherung ab Vertragsbeginn.
- 7 Übergangsweise Auslandskrankenversicherung ab Ankunft in Deutschland, gültig bis zum Versicherungsbeginn der gesetzlichen Krankenversicherung.
- 8 Sobald ein Visum erteilt ist, Meldung beim Ausländeramt.



# Erfahrungen & Empfehlungen

Wer sich von den Praxisinhaber /innen jetzt schon mit dem Gedanken „Auslandskräfte“ beschäftigt, hier einige wichtige persönliche Erfahrungswerte:

Auszubildende aus dem Ausland sind meist motivierter, da diese bereits deutliche Karrierevorstellungen mitbringen, wenn sie z. B. aus dem maritimen Nordafrika in's kalte Bayern auswandern. In der Regel kommen diese Bewerber/innen aus gutem Hause und bringen als Bildungsabschlüsse Abitur oder sogar Studium mit. Vom Alter her sind sie meist über 20 Jahre und damit etwas reifer und insgesamt auch noch natürlicher aufgewachsen, als die aktuell doch sehr überbehütete neue deutsche Z-Generation.

Bevor sich die Praxis für einen Bewerber entscheidet, empfehle ich ein ausführliches Video-meeting zum gegenseitigen Kennenlernen und Überprüfung der Sprachkenntnisse.

Schaffung einer Willkommenskultur in der Praxis: Immer daran denken, die Bewerberinnen kommen meist aus klimatisch angenehmeren Ländern als Deutschland. Wie schaffe ich es, dass sich diese Bewerber bei uns auch wohl fühlen. Die gute Vorbereitung des bestehenden Praxisteams halte ich da für sehr zielführend und wichtig.

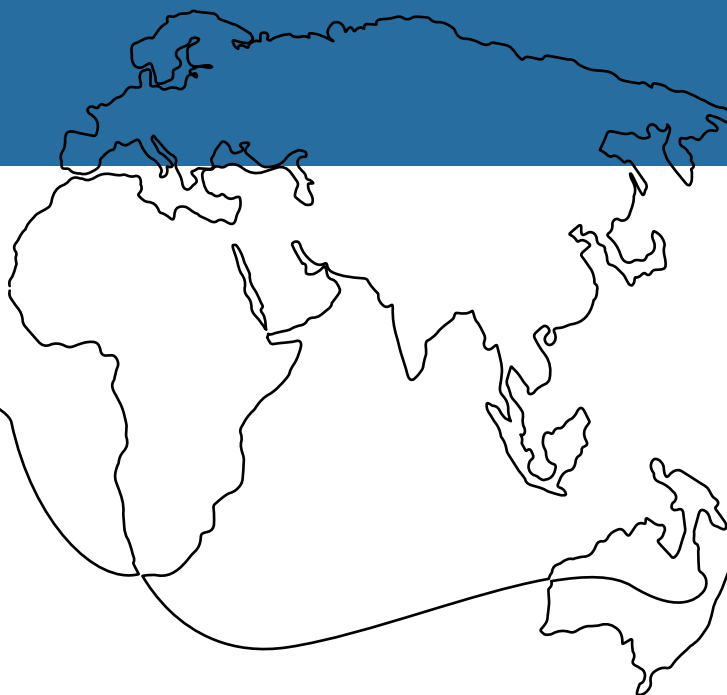
Wenn es eilt, lohnt der Versand der Verträge und Dokumente mit UPS. UPS ist sehr sicher und schnell. Per Post kann der Versand auch mal drei Wochen dauern.

Ihr  
Roman Bernreiter MSc.; MSc.  
*Referent für ZNN und Öffentlichkeitsarbeit*



**Welche Erfahrungen haben Sie? Schreiben Sie uns zum Thema „Mitarbeiterakquise aus dem Ausland“:**

**info@zbv-niederbayern.de**



Von rechtlicher Seite her sind also einige Herausforderungen zu meistern. Damit sich Auszubildende und Fachkräfte aus dem Ausland schnell einleben und sich im Team integrieren können, ist eine Willkommenskultur in der Praxis wichtig. Wie schaffen wir es, dass sich der neue Mitarbeitende bei uns wohlfühlt? Eine gute Vorbereitung des bestehenden Praxisteams halte ich für sehr zielführend.

Um die Mitarbeiterakquise aus dem Ausland zielführend weiterzuentwickeln, möchten wir Sie bitten an unserer Umfrage teilzunehmen. Das Formular finden Sie ausfüllbereit als Einle-

geblatt im Magazin. Wegen der großen Bedeutung für uns als ZBV wird Ihnen der Fragebogen auch zusätzlich postalisch zugeschickt und wir bitten Sie diesen zeitnah zu beantworten und zurückzusenden. Wir sind hier sehr auf Ihre Mitarbeit angewiesen.

Bei Rückfragen und Anregungen stehe ich Ihnen gerne unter 09922 / 6674 zur Verfügung.

Ihr  
Roman Bernreiter MSc.; MSc.  
*Referent für ZNN und Öffentlichkeitsarbeit*