

24.595

ausländische Ärzte arbeiten
in Deutschland.

93.100

ausländische Fachkräfte ar-
beiteten 2011 im deutschen
Gesundheitswesen. Das sind
6 Prozent aller Beschäftig-
ten in diesem Bereich.

16.000

Ärzte mit Migrations-
hintergrund stammen
aus Europa.

QUELLE: VERA ZYLKA-MENHORN, „MANGEL AN GESUND-
HEITSFACHKRÄFTEN: EIN GLOBALES PHÄNOMEN“,
ERSCHIENEN AM 19.10.2012 IM DEUTSCHEN ÄRZTEBLATT

EIN GEWINN FÜR ALLE SEITEN

Bei der Akquise von Fachkräften aus Ländern außerhalb der Europäischen Union stehen beim Pilotprojekt Triple Win die Interessen deutscher Unternehmen, der ausländischen Fachkräfte und der Herkunftsländer im Fokus. Alle drei profitieren.

Text Gabriele Rzepka **Fotos** Markus Kirchgessner

Dreizehn Uhr, Krankenhaus Nordwest in Frankfurt am Main: Die Spätschicht fängt an. Rasch gehen Almir Dedic, Emir Kurahovic und Belkisa Trakic mit dem stellvertretenden Leiter der Pflegedirektion, Klaus Engel, einige Patientendaten durch. Dann eilen die Krankenschwester und die beiden Krankenpfleger auf ihre Stationen. Infusionen vorbereiten, Blutdruck messen, die Tablets der Mittagsmahlzeit abräumen, Patienten lagern, Verbände wechseln – es gibt viel zu tun. Seit fünf Monaten arbeiten die drei Bosnier in dem Frankfurter Krankenhaus. In ihrem Herkunftsland haben alle eine vierjährige Ausbildung zum Krankenpfleger absolviert, inklusive eines sechsmonatigen Praktikums. Doch an eine anschließende Weiterbeschäftigung war nicht zu denken. „In Bosnien gibt es absolut keine Arbeit, weder für Jung noch Alt. Ich habe als Fliesenleger gejobbt, Almir in einem Warenlager“, erzählt Emir Kurahovic. Die Arbeitslosigkeit in Bosnien liegt bei über 40 Prozent, die drei Krankenpfleger waren häufig im örtlichen Arbeitsamt. Dort erfuhren sie von der Möglichkeit, in Deutschland zu arbeiten. „Diese Aussicht war eine einmalige Chance, denn ich habe während des Balkankrieges als Kind sechs Jahre hier gelebt“, sagt Emir Kurahovic. Auch Belkisa Trakic und Almir Dedic haben einen Teil ihrer Kindheit in Deutschland verbracht; Dedic ist sieben Jahre in Wetzlar zur Schule gegangen: „Frankfurt war für mich ein bisschen wie nach Hause kommen“, lacht er.

Das bosnische Arbeitsamt vermittelte den drei Krankenpflegekräften den Kontakt zum Programm Triple Win (siehe Kasten). Bei einem Auswahlgespräch reichten sie ihre Bewerbungsunterlagen ein. Später folgten Gespräche mit Mitarbeitern des Centrums für internationale Migration und Entwicklung (CIM). Die Personalvermittler fühlten den Kandidaten auf den Zahn: Ausbildung, Zeugnisse, Berufserfahrung, persönlicher Hintergrund, Deutschkenntnisse, Motivation – alles musste stimmen. „Uns wurden nur Kandidaten vorgeschlagen, die exzellent waren“, bestätigt Klaus Engel von der Pflegeleitung des Nordwestkrankenhauses. „In telefonischen Interviews haben wir uns selber noch mal ein Bild von den künftigen Kollegen gemacht und sie daraufhin eingestellt.“



Emir Kurahovic, Klaus Engel, Almir Dedic und Belkisa Trakic besprechen die Lage auf der Station.

Zunächst ist der Einsatz der Pflegekräfte in Deutschland aufgrund arbeitsrechtlicher Bestimmungen auf 18 Monate befristet. Damit ihre bosnische Ausbildung auch hier anerkannt wird, müssen die jungen Leute eine Prüfung ablegen

und zahlreiche Dokumente einreichen. Bei dieser Prozedur hilft das Krankenhaus tatkräftig mit. Um Urkunden, Zeugnisse, Übersetzungen, Beglaubigungen kümmert sich Klaus Engel und bewältigt dabei mit seinem Team viel Büro- »

> AUF EINEN BLICK

Dreifacher Nutzen

Im Pilotprojekt Triple Win entwickeln die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit und die GIZ gemeinsam neue und nachhaltig wirksame Ansätze, wie man ausländische Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt gewinnen kann. Hintergrund ist die demografische Entwicklung in Deutschland. Versuchsweise werden Bewerber aus dem nichteuropäischen Ausland in offene Stellen in deutschen Unternehmen vermittelt. Diese Form der Arbeitsmigration ergänzt inländische Maßnahmen wie bessere Qualifizierung, ein höheres Rentenalter und die Erhöhung der Frauenerwerbsquote. Hauptaufgabe des Pilotprojektes ist es, die unterschiedlichen Interessen des deutschen Arbeitsmarkts, des Herkunftslandes sowie der vermittelten Fachkräfte auszugleichen, so dass alle profitieren. Für die Fachkräfte ist die Arbeitsmigration eine Gelegenheit, sich beruflich und persönlich weiterzuentwickeln. Ihr neu erworbenes Know-how speisen sie nicht selten später wieder in ihre Herkunftsländer ein. Bei hoher Arbeitslosigkeit wird Druck von dem Arbeitsmärkten der Herkunftsländer genommen. In der Regel unterstützen migrierte Arbeitskräfte ihre Familien mit Geldüberweisungen. Deutsche Arbeitgeber gewinnen qualifizierte Mitarbeiter.

Transparente, am globalen WHO-Kodex für die internationale Rekrutierung von Gesundheitsfachpersonal orientierte Vermittlungs-, Auswahl- und Ausreiseprozesse sollen nicht nur diesen dreifachen Nutzen erreichen helfen. Die Abläufe, die mit Behörden und Verwaltungen der Herkunftsländer abgestimmt sind, sollen bei der Vermittlung Korruption, irreguläre Migration, Menschenhandel, Lohndumping und ein übermäßiges Abwandern von Talenten verhindern sowie die Integration erleichtern. Damit sollen auch die Rahmenbedingungen für eine verantwortungsvolle, langfristige Fachkräftemobilität über die Krankenpflege hinaus erprobt werden.



Almir Dedic, Emir Kurahovic und Belkisa Trakic im Pausenraum. Gleich geht es zurück zu den Patienten.



Dank ihrer Fach- und Sprachkompetenz ist Belkisa Trakic der Einstieg in Frankfurt leichtgefallen.



Essen austeilen ist für Emir Kurahovic eine neue Aufgabe, die er gern erfüllt.

kratie. Das Krankenhaus organisiert Anpassungskurse, in denen die Bosnier deutsche Pflegestandards kennenlernen und sich mit den Abläufen im Krankenhaus und den Anforderungen des Qualitätsmanagements vertraut machen. Aus Sicht von Emir Kurahovic ist das sehr sinnvoll: „In unserer Ausbildung lag der Schwerpunkt mehr auf medizinischen Gesichtspunkten. Pflegerische Anforderungen, wie sie in Deutschland gestellt werden, spielen in Bosnien eine geringere Rolle, denn in bosnischen Krankenhäusern pflegen die Angehörigen die Patienten.“ Das fehlende Wissen – etwa über die richtige Lagerung der Patienten, Körperpflege, die Organisation von Medikamentengabe und Therapie – eigneten sich die motivierten jungen Leuten rasch an. Klaus Engel bestätigt: „Innerhalb von zwei bis drei Monaten waren die drei Kollegen so weit, eigenverantwortlich einen eigenen Arbeitsbereich zu übernehmen und die Patienten dort selbstständig zu versorgen.“

Dass die Eingliederung so problemlos geklappt hat, liegt auch an den guten Arbeitsbedingungen im Krankenhaus Nordwest – und an den Kollegen, die die drei Bosnier herzlich

aufgenommen und in den ersten Wochen intensiv unterstützt haben. Privat sind Takic, Dedic und Kurahovic längst in Frankfurt „angekommen“: Alte Freunde aus der Schulzeit, zu denen der Kontakt nie abgebrochen war, warteten schon auf sie. Und im Wohnheim des Krankenhauses, wo sie leben, haben sie schnell Anschluss gefunden.

Fortbildung im Blick

Almir Dedic arbeitet auf der Überwachungsstation der Abteilung für Innere Medizin. Auf einem Monitor laufen die kardiologischen Daten der Patienten und die für die Sauerstoffsättigung des Blutes zusammen. Sorgfältig kontrolliert er bei Dienstantritt die Werte seiner Schutzbefohlenen. Auf dieser Station bleiben die Patienten nicht lange. Sobald es ihnen besser geht, verlegen die Ärzte sie vom Intensiv- in den normalen Betreuungsbereich. Dedic freut sich, wenn es den Kranken besser geht und sie ihn nicht mehr brauchen. Dafür will er auch in Zukunft sorgen, denn sein Interesse gilt der Intensivmedizin: „Ich möchte nach meiner Anerkennung gern eine

Fortbildung als Fachkraft für Notfall- und Intensivmedizin machen.“ Ehrenamtlich arbeitet er bereits beim Deutschen Roten Kreuz im Rettungsdienst, da käme ihm die Zusatzausbildung ebenfalls zugute.

Auch Emir Kurahovic setzt auf Weiterbildung: Er arbeitet in der Unfallchirurgie, einem Fachgebiet, das er erst in Deutschland kennengelernt und in das er sich schnell eingearbeitet hat. Nun möchte er sich zum Wundexperten spezialisieren. Wundmanager wäre er dann und Fachmann für Wundheilungsprozesse: „Normaler Krankenpfleger möchte ich nicht für immer bleiben“, so Kurahovic. „Ich möchte mich weiterentwickeln, sonst wird es in jedem Berufsleben irgendwann langweilig. Deutschland bietet mir da die besten Möglichkeiten.“ In die gleiche Kerbe schlägt auch Belkisa Trakic. Sie arbeitet in der neurologischen Abteilung des Nordwestkrankenhauses und will sich im Bereich neurologische Intensivmedizin weiterbilden. Mit ihrem Ehrgeiz und Engagement wollen die drei nicht nur ihre persönliche Karriere voranbringen. Vielmehr hegen sie alle den Wunsch, irgendwann nach Bosnien zurück-



Almir Dedic bildet sich gezielt weiter.



» INTERVIEW

„Die Interessen aller berücksichtigen“



Monika Varnhagen, Direktorin der Zentralen
Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der
Bundesagentur für Arbeit

zukehren und die Pflegesituation in den dortigen Krankenhäusern und Gesundheitsstationen zu verbessern. „Wir haben schon jetzt so viel dazugelernt und wollen uns noch weiter spezialisieren. Es wäre schön, wenn wir das irgendwann mal in Kursen oder Schulungen an die Krankenhäuser in Bosnien vermitteln könnten.“

Aktuell bieten der Arbeitsmarkt und die Verdienstmöglichkeiten in Bosnien aber keinen Anreiz für eine Heimkehr. Wer überhaupt einen Job ergattert, verdient zwischen 200 und 400 Euro im Monat. Die Lebensmittelpreise sind laut Almir Dedic, Belkisa Trakic und Emir Kurahovic jedoch nahezu so hoch wie in Deutschland. Deshalb hoffen die drei Pflegekräfte, dass ihre auf 18 Monate befristete Aufenthaltsgenehmigung verlängert wird – nicht zuletzt, weil sie Verwandte und Freunde in Bosnien mit ihrem Verdienst unterstützen und so auch dort eine Perspektive schaffen. ■

Welchen Nutzen bringt der Bundesagentur für Arbeit die Zusammenarbeit mit der GIZ unter dem Dach des Centrums für internationale Migration und Entwicklung (CIM)?

CIM – die Arbeitsgemeinschaft der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit mit der GIZ – ist seit drei Jahrzehnten der Personalvermittler der deutschen Entwicklungszusammenarbeit. CIM ergänzt das jeweilige Leistungsspektrum der beiden Partner durch die Vermittlung von Fach- und Führungskräften in Partnerländer der internationalen Zusammenarbeit der Bundesregierung. Dies geschieht bislang in den Programmen Integrierte Fachkräfte und Rückkehrende Fachkräfte. Auf Vorstandsebene wurde aber immer wieder diskutiert, ob die bereits bestehende Zusammenarbeit auch genutzt werden kann, um Arbeitsmigration nach Deutschland gemeinsam zu gestalten und so eine Kohärenz von Arbeitsmarkt- und Entwicklungspolitik zu schaffen. Ausgangspunkt ist der zu erwartende substantielle Rückgang der zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen in der EU und in Deutschland als Folge des demografischen Wandels. Als besonders sensibel ist hier der Gesundheitsbereich zu nennen. Aufgrund dessen haben wir ein Kooperationsprojekt vereinbart. Beispielhaft wurde für einzelne Mangelberufe ein Ansatz für temporäre Arbeitsmigration entwickelt, getestet und bewertet. Das Projekt endet in diesem Jahr und Absprachen für eine Fortsetzung laufen gerade.

Gegenüber der Vermittlung von Integrierten und Rückkehrenden Fachkräften durch CIM: Was ist das Neue am Konzept von Triple Win?

Allem voran natürlich die Richtung der Vermittlung: Statt in das Ausland vermitteln wir nach Deutschland. Steht bei der Vermittlung ins Ausland der Bedarf in den Entwicklungs- und Schwellenländern im Fokus, ist es in der umgekehrten Richtung der deutsche Arbeitsmarkt. Damit ändern sich auch die Rollen der beiden Partner in der Arbeitsgemeinschaft. Natürlich – und dies ist wiederum der Beitrag der GIZ – berücksichtigen wir dabei die Interessen der Herkunftsländer und natürlich die der Migranten selbst – deshalb Triple Win.

» ANSPRECHPARTNER

Björn Gruber > bjoern.gruber@giz.de

Interview: akzente