

‘Neue Arbeitsmigration nach Deutschland’ - auch im Ärztebereich eine Möglichkeit zur Lösung des Bedarfs?

Seit einigen Jahren wird von politischer Seite zugegeben, dass die Bundesrepublik Deutschland inzwischen ein Einwanderungsland ist. Bekanntermaßen beklagen wir in Deutschland einen Bedarf von mindestens 12.000 Medizinerinnen in Kliniken, der bis 2019 auf 37.000 Vakanzen ansteigen kann, wenn nicht mit adäquaten Mitteln gegengesteuert werden wird. Dieser Mangel ist durch eine Vielzahl von Faktoren seit Mitte der letzten Dekade entstanden:

- durch die Umsetzung der Arbeitszeitschutzgesetze aus Brüssel und Berlin,
- durch eine Umorientierung von Medizinstudien-Absolventen, die nicht als Ärzte arbeiten,
- durch die Einführung von Teilzeitverträgen,
- durch Abwanderung deutscher Ärzte ins Ausland,
- durch die gesetzliche Umsetzung von Elternzeit nach der Geburt eines Kindes, und
- durch eine Verschiebung in der Geschlechterverteilung. So sind heute 2/3 aller Medizinstudienanfänger Frauen.

Die volle Freizügigkeit innerhalb der EU gilt auch im Gesundheitssystem. Bei dem Beruf des Arztes handelt es sich in Deutschland um einen reglementierten Beruf, der durch die Approbationsordnung für Ärzte beschrieben wird. Unabdingbare Voraussetzung für die Erteilung der Approbation ist ein Sprachniveau von mindestens B2.

Durch den transparenten Rahmen eines Tarifvertrages in praktisch allen Krankenhäusern Deutschlands verbietet sich ein Versuch des Lohndumpings für neue und ausländische Kollegen. Es gibt keine Garantie, daß die Integration immer gelingt. Persönliche Kontakte und soziale Netzwerke bieten den höchsten Grad an Sicherheit für ein erfolgreiches Durchführen der Integration von ausländischen Arbeitnehmern. Kenntnisse des Arbeitsplatzes und der erwarteten Arbeitsleistung helfen Missverständnissen vorzubeugen. Interkulturelle Unterschiede -besonders in der Kommunikation- sollten allen Beteiligten bekannt sein. Bei ausländischen, ärztlichen Kollegen sollte deshalb auch abgeklärt werden, welche Tätigkeiten im Herkunftsland möglicherweise nicht erlernt wurden und wie eine entsprechende Nachschulung aussehen kann.

Wir haben im letzten Jahr besonders in Spanien nach ärztlichen Kollegen gesucht. Spanien war deshalb in unseren Blickpunkt gekommen, weil dort unter Ärzten die Arbeitslosigkeit -wie in der übrigen spanischen Gesellschaft- ansteigend ist, wobei die Qualität des Medizinstudiums vergleichbar hoch ist.

Es konnten in den letzten drei Semestern Vorträge über das deutsche Gesundheitssystem an der Medizinischen Fakultät der Universität von Granada den kollegialen Kontakt nach Andalusien vertiefen. Die Vorträge hatten allgemeinen Charakter und dienten nicht der direkten Akquise. Themen waren spezifische Unterschiede zwischen Deutschland und Spanien, spezielle Probleme bei der Arbeitsplatzsuche, rechtliche Voraussetzungen um in Deutschland als Arzt zu arbeiten, die Weiterbildungsordnung, das deutsche Sozialversicherungssystem, Verdienstmöglichkeiten, Tarifverträge, Fördermöglichkeiten und Hilfestellungen.

Es wurde eine spezifische Homepage zu diesem Thema eingerichtet, die beratend und informierend ausgerichtet ist. Diese dreisprachige Homepage (www.medicoenalemania.org) bietet eine Zusammenfassung einer Vielzahl von Themen im Problembereich der ärztlichen Migration nach Deutschland. So wurde auch eine große Zahl von Verlinkungen zu offiziellen Seiten hinterlegt, um beispielsweise Dokumente für Anträge zum Download anzubieten.

Durch unsere Aktivitäten konnten wir mehrere Aspiranten über Förderprogramme für Sprachkurse für uns gewinnen. Auffällig ist, dass in der Phase des Sprachunterrichts eine engmaschige Betreuung nötig ist. Es kommt immer wieder zu Fragen und Unsicherheiten bei den Aspiranten. Zur Zeit sind in unserer Klinik mit fünf Ärzten (eine sechste folgt im Sommer nach) knapp 8 % aller Kollegen spanisch sprechend. Dies ermöglicht die Bildung einer kleinen 'community', die eine höhere Stabilität nach sich zieht. Auch die Bedeutung eines Mentors oder Paten ergibt sich aus unseren Erfahrungen. Als Hilfestellung für Interessierte sei auf die Checkliste zur 'guten Praxis' verwiesen, die zwischen der Spanischen Botschaft in Berlin und deutschen Verbänden und Institutionen entworfen wurde.

Da die Sprach-Förderprogramme eine Mitverantwortung der beteiligten Kliniken vorsehen, muss man auch für die Zeit der Sprachkurse überlegen, wie der Lebensunterhalt in dieser Zeit bestritten wird. Wir, als Krankenhaus, haben eine monatliche Zahlung als Darlehn an die Aspiranten vertraglich geregelt und somit auch eine stärkere Bindung an unser Haus erzielt.

Die weitere Förderung von Kollegen mit Migrationshintergrund, die bereits berufstätig sind, durch bezahlte Sprachkurse verdeutlicht das Interesse des Arbeitgebers an diesen, ermöglicht eine höhere sprachliche Kompetenz, sichert die notwendige Qualität im Patientenkontakt (auch rechtlich bedeutsam) und fördert eine höhere Identifikation mit dem Arbeitgeber und damit auch die Betriebsbindung.

Es sollte vom Arbeitgeber daher die Notwendigkeit und Möglichkeit einer entsprechenden sprachlichen Nachschulung geprüft werden. Durch die EU werden Fördermittel bereitgestellt, um genau dies zu unterstützen. Um ESF-BAMF-Mittel abrufen zu können, gibt es eine Reihe von regionalen Partnern, die akkreditiert sind. Allgemein wird eine Ko-Finanzierung von 50% erwartet. Dabei können bei einer zeitweisen Freistellung der betreffenden Ärzte das weitere zu zahlende Gehalt als

virtuelle Ko-Finanzierung neben tatsächlichen Kosten wie Raummiete und Kosten der Sprachfachkraft berücksichtigt werden.

Wir haben bereits zum zweiten Male ärztliche Kollegen zwei Wochen für eine Sprachkursteilnahme freigestellt. Dies allein ermöglicht über die fortgesetzte Gehaltszahlung als Ko-Finanzierung bereits das Abrufen von mehr als 15.000 Euro aus EU-Mitteln.

Zusammenfassend gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten dem Fachkräftebedarf in Deutschland innovativ entgegen zu wirken. Politisch Verantwortliche haben durch die Bereitstellung von Fördergeldern Grundlagen geschaffen. Leider sind sowohl Gelder des mobi pro – Programmes (‘job of my life’ seit dem 28.02.2014) als auch ESF-BAMF-Sprachkurse (seit dem 01.4.2014) eingefroren. Förderprogramme dieser Art ermöglichen es aber Aspiranten erst, sich gedanklich mit einer möglichen Emigration nach Deutschland zu beschäftigen.

Bei der Gewinnung von ausländischen Ärzten ist durch die Sprachausbildung mit dem anschließenden Beantragen der Approbation eine Zeit von 6 - 9 Monaten zu überbrücken. Somit können auf diese Weise keine Lücken im Team kurzfristig geschlossen werden.

Es wird derjenige am Markt erfolgreich agieren, der neben einer sprachlichen Kompetenz bei der Akquise von ausländischen Mitarbeitern in deren Muttersprache, hochkompetent und zuverlässig seine Stellenausschreibung platzieren kann. Dazu gehören eine umfassende Beschreibung der tatsächlichen Möglichkeiten der fachlichen Aus- und Weiterbildung, Unterstützung bei den notwendigen Kontakten mit Ämtern und Behörden, Unterstützung bei der Wohnungssuche, aktives Leben einer Willkommenskultur, Vorbereiten der bereits Arbeitenden auf die neuen Kollegen, und nicht zuletzt der enge Kontakt zu diesen über Mentoren oder Paten. Bei den neu zureisenden Kollegen hängt der Erfolg der Integration und des Verbleibens am Arbeitsplatz mehr von dem Bieten eines positiven Klimas im Arbeitsbereich und sozialen Umfeld als von ökonomischen Faktoren ab.

Die ‘Neue Arbeitsmigration’ bildet die Lebenswirklichkeit mit seiner bunten, multikulturellen Durchmischung von Bevölkerung in Europa ab. Im europäischen Miteinander muss berücksichtigt werden, dass wir als Deutsche, die gerade wirtschaftlich in einer starken Position sind, nicht die Eliten unserer Nachbarn abwerben dürfen („brain drain“). Durch die Freizügigkeit ist kein nationaler Arbeitsmarkt mehr verblieben, sondern der Kontinent als Ganzer wird als Arbeitsmarkt gesehen. Trotzdem muss jedes Land für die Versorgung seiner Bevölkerung genügend Ärzte ausbilden, Arbeitsplätze bereitstellen und die Arbeitsbedingungen müssen den Forderungen der jungen Kollegen durch familienfreundliche Rahmenbedingungen angepasst werden.

Dr. med. Jörg Leifeld

Chefarzt Urologie und Kinderurologie
Borromäus-Hospital Leer
Kirchstrasse 61-67
26789 Leer
Tel.: 0491 - 85 76 200
leifeld@borro-leer.de

¹ <http://www.bundesregierung.de/ContentArchiv/DE/Archiv17/Pressemitteilungen/BPA/2013/01/2013-01-30-boehmer-deutschland-einwanderungsland.html>

¹ http://www.kliniken.de/fileadmin/user_upload/downloads/Presse/2013/vergleich_bundeslaender.jpg

¹ <http://www.kliniken.de/presse/presse-detailansicht/studie-akuter-aerztmangel-in-sechs-bundeslaendern/2.html>

¹ http://www.dkgev.de/dkg.php/cat/38/aid/7497/start/10/title/Kliniken_befuerchten_weitere_Verschaerfung_des_AErztmangels_-_2019_koennten_mehr_als_37.000_AErzte_fehlen

¹ Blum, Löffert, "Ärztmangel im Krankenhaus", Deutsches Krankenhausinstitut, 11.10.2010, Page 35

¹ http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10405_de.htm

¹ www.arbeitszeitberatung.de/...ArbZG-Novellierung_2004_Schlottfeldt.pdf

¹ <http://www.aerzteblatt.de/pdf.asp?id=74089>

¹ <http://www.audimax.de/news-detail/article/berufsfelder-fuer-mediziner-01500/>

¹ <http://www.aerzteblatt.de/pdf.asp?id=91442>

¹ <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-05/mediziner-abwanderung>

¹ <http://www.aerzteblatt.de/archiv/128438/Medizinstudium-4-8-Bewerber-pro-Studienplatz>

¹ http://www.gesetze-im-internet.de/_appro_2002/BJNR240500002.html

¹ <http://www.marburger-bund.de/tarifpolitik/tarifvertraege>

¹ Review article by Montero Lange in Pfeffer-Hoffmann, Hrsg. 2014 „Arbeitsmigration nach Deutschland“, minor-projektkontor

¹ http://sociedad.elpais.com/sociedad/2014/01/30/actualidad/1391113575_604573.html

¹ http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/06/01/actualidad/1370110531_661956.html

¹ http://www.medicoenalemania.org/crbst_12.html

¹ <http://www.granadahoy.com/article/granada/1538206/alemania/oasis/con/plazas/para/los/medicos/dispuestos/emigrar.html>

¹ http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=l7Xc-cOkAAA

¹ <http://www.medicoenalemania.org/>

¹ http://www.medicoenalemania.org/wa_files/Handlungsempfehlung_20Gute_20Praxis_20in_20der_20Mobilit_C3_A4t.doc

¹ http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESF/01_Grundlagen/liste-berechtigte-traeger-pdf.pdf?__blob=publicationFile

¹ <http://de.wikipedia.org/wiki/Braindrain>

¹ <http://www.hartmannbund.de/enews/1875/317/Junge-aerztegeneration-will-flexible-familienfreundliche-und-planungssichere-Weiterbildung/>