



POLICY BRIEF

DEUTSCHLAND: Anfängliche Unterstützung als Schlüssel zur erfolgreichen Arbeitsplatzintegration von zugewanderten Gesundheitsfachkräften

KERNAUSSAGEN

- Noch vor der Jobaufnahme setzt die Beschäftigung im deutschen Gesundheitssektor ein hohes Maß an Investitionen von zugewanderten Gesundheitsfachkräften hinsichtlich des Spracherwerbs und der Anerkennung beruflicher Qualifikationen voraus.
- Am Arbeitsplatz sehen sich zugewanderte Gesundheitsfachkräfte vornehmlich zu Beginn der Anstellung besonderen Herausforderungen bei der Integration gegenüber. Das Kennenlernen neuer Arbeitsprozesse und einer neuen Arbeitskultur sowie die hohen Anforderungen an fachsprachliche Kenntnisse sind herausfordernd, aber unabdingbar für den erfolgreichen Einsatz der Fachqualifikation. Die Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz wird durch unterstützende Maßnahmen und insbesondere durch berufsbegleitende fachsprachliche Kurse und Mentorenprogramme in den ersten Monaten der Anstellung gefördert.
- Zugewanderte Gesundheitsfachkräfte erfahren häufig Misstrauen von Seiten der Kollegen und Patienten gegen ihre fachliche Qualifikation. Das mindert ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz und wirkt sich negativ auf das Betriebsklima aus. Interkulturelles Training und öffentliche Kampagnen, die den Wert der ausländischen Qualifikationen hervorheben, können Vorurteile gegen im Ausland qualifizierte Fachkräfte abbauen.
- Wie es auch für nicht zugewanderte Arbeitnehmer angenommen werden kann, sind langfristig vor allem allgemeine Faktoren wie Arbeitsbedingungen und Karriereperspektiven für den Verbleib von zugewanderten Fachkräften am Arbeitsplatz ausschlaggebend. Ihr Verbleib kann daher durch das Schaffen von attraktiven Arbeitsplätzen im Sektor mit besseren Arbeitsbedingungen und mehr Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten erzielt werden.

WORK-INT ist ein europäisches Forschungs- und Advocacy-Projekt, das sich zum Ziel gesetzt hat, einen Beitrag zum tiefer gehenden Verständnis und zur Verbesserung der Arbeitsplatzintegration von zugewanderten Fachkräften im Gesundheitssektor durch Feldforschung in Dublin (Irland), Hamburg (Deutschland), Oxford (UK), Madrid (Spanien) und Turin (Italien) zu leisten.

WARUM IST DIE INTEGRATION AM ARBEITSPLATZ VON BEDEUTUNG?

Zugewanderte Gesundheitsfachkräfte tragen dazu bei, dem akuten Fachkräftemangel im Gesundheitssektor zu begegnen und den wachsenden Fachkräftebedarf in Zukunft zu decken. Ihre gelungene Integration am Arbeitsplatz leistet einen Beitrag zur interkulturellen Öffnung des Sektors, die von hoher Bedeutung für eine zunehmend kulturell diverse Gesellschaft ist.

Für Gesundheitseinrichtungen bedeutet eine gelungene Arbeitsplatzintegration die Aufwertung fachlicher Qualifikationen zugewanderter Gesundheitsfachkräfte, eine höhere Akzeptanz im Team sowie eine bessere Arbeitsatmosphäre – Faktoren, die mit einer verbesserten Patientenversorgung einhergehen.

DEUTSCHER KONTEXT

Der deutsche Gesundheitssektor ist stark vom Fachkräftemangel betroffen, insbesondere beim ärztlichen Personal und in der Gesundheits- und Krankenpflege. Die Bedarfe werden weiter steigen und Zuwanderung und Integration von im Ausland ausgebildeten Gesundheitsfachkräften ist einer der Hauptansätze, akuten und zukünftigen Bedarfen zu begegnen.

Während aktive Anwerbung von Ärzten und Krankenpflegern vermehrt in stark betroffenen Regionen stattfindet, kann nur von anfänglichen Rekrutierungsbemühungen in Großstädten wie Hamburg gesprochen werden, das weiter von einem Überangebot an Ärzten profitieren und erst in jüngster Zeit Anzeichen für Engpässe beim Gesundheits- und Krankenpflegepersonal erkennen lässt.

150.000 ausländische Arbeitskräfte waren im Jahr 2012 im deutschen Gesundheitssektor beschäftigt.

Dies entspricht 5,4 Prozent der gesamten Erwerbsbevölkerung des Sektors. Absolute Zahlen und der Anteil der ausländischen Arbeitskräfte steigen kontinuierlich, was die wachsende Bedeutung von Zuwanderern für den Sektor verdeutlicht.

Gute Beschäftigungsperspektiven machen den deutschen Gesundheitssektor international attraktiv. Jedoch ist der Sektor im internationalen Vergleich durch hohe Sprachanforderungen und spezifische Berufsprofile, wie z.B. die nichtakademische Ausbildung für Krankenpflege charakterisiert. Das bringt besondere Herausforderungen bei der Integration von zugewanderten Gesundheitsfachkräften am Arbeitsplatz hinsichtlich Zugangs zum und Zufriedenheit mit dem Job mit sich.

STUDIENERGEBNISSE

Um Integrationserfahrungen gezielt an Arbeitsplätzen zu untersuchen, wurden **Feldstudien** in zwei Krankenhäusern in der Großregion Hamburg durchgeführt. 48 Interviews zeigen die Perspektiven von zugewanderten Gesundheitsfachkräften, Krankenhausmanagern, Betriebsräten und externen Stakeholdern auf.

In beiden Krankenhäusern ist aktive Arbeitsplatzintegration noch ein junges Thema. **Aktive Rekrutierung im Ausland** wurde erst in jüngster Zeit in Rahmen von Pilotprojekten erprobt.

Besondere Unterstützungsmaßnahmen wie Sprachkurse oder Anpassungslehrgänge für Krankenpfleger werden neu angeboten.

Zugewanderte Gesundheitsfachkräfte werden in erster Linie aufgrund ihrer fachlichen Qualifikationen eingestellt. Das Einbringen von **kulturspezifischem Humankapital** wie Fremdsprachenkenntnisse oder interkulturelle Kompetenzen wird bei einer zunehmend internationalen Patientenschaft als positiver Nebeneffekt ihrer Beschäftigung bewertet.

In den befragten Krankenhäusern sind weit mehr Migranten präsent, die seit einem längeren Zeitraum in Deutschland leben, als Neuzuwanderer. Neuzugewanderte Fachkräfte sind häufig befristet am Krankenhaus beschäftigt, z.B. als Gastarzt oder Gastwissenschaftler. Viele Zugewanderte, insbesondere Krankenpfleger, haben ihren Beruf in Deutschland erlernt. Ihre Integration am Arbeitsplatz unterscheidet sich von **im Ausland ausgebildeten Fachkräften**, die in Bezug auf Spracherwerb, berufliche Anerkennung und Einarbeitung am Arbeitsplatz vor größeren Herausforderungen stehen.

Das **Herkunftsland** spielt vor allem beim Arbeitsmarktzugang und bei der beruflichen Anerkennung eine Rolle. Im Vergleich zu Migranten aus Drittstaaten profitieren Zuwanderer aus der EU von besseren Zuwanderungsbedingungen und weniger formalen Hürden ihren Beruf auszuüben. Sie genießen Freizügigkeit innerhalb der Union und eine automatische Anerkennung der Qualifikationen.

Die **Zuwanderungsmöglichkeiten** für Ärzte und Krankenpfleger aus Nicht-EU-Ländern wurden in den letzten Jahren durch die Blue Card, die Positivliste für Mangelberufe und durch Pilotprogramme für internationale Rekrutierung von Krankenpflegern wesentlich erweitert.

Die Möglichkeiten, die **beruflichen Qualifikationen anerkennen** zu lassen, haben sich mit dem Anerkennungsgesetz von 2012 verbessert. Die Anerkennungschancen von Nicht-EU-Bürgern werden aber weiter durch das Fehlen von standardisierten und transparenten Verfahren gemindert, die teils auf die föderale Struktur in Deutschland zurückzuführen sind.

Am Arbeitsplatz finden wesentliche **Einarbeitungsprozesse** hinsichtlich der sprachlichen Anforderungen, neuer Arbeitsprozesse und der Arbeitskultur in der Anfangsphase der Beschäftigung statt.

Sie werden jedoch nicht systematisch begleitet und unterstützt. Insbesondere berufsspezifische **Sprachkenntnisse** sind herausfordernd aber auch unabdingbar, um die fachlichen Qualifikationen erfolgreich einsetzen. **Unterstützung** am Arbeitsplatz hat häufig einen informellen Charakter, wobei strukturierteres Mentoring bevorzugt wird.

Im Allgemeinen arbeiten zugewanderte Gesundheitsfachkräfte unter den gleichen **Arbeitsbedingungen** wie nicht zugewanderten Kollegen. Sie scheinen keine systematische **Diskriminierung** am Arbeitsplatz zu erfahren. Ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz wird aber durch Misstrauen gegenüber ihrer ausländischen Qualifikation negativ beeinflusst.

Die Entscheidung **am Arbeitsplatz zu verbleiben**, steht – wie es auch für nichtzugewanderte Arbeitnehmer angenommen werden kann – im engen Bezug zu den allgemeinen Arbeitsbedingungen und den persönlichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Arbeitsplatzintegration von zugewanderten Gesundheitsfachkräften wurde durch einen erleichterten Zugang zum deutschen Gesundheitssektor wesentlich verbessert. Vereinfachte Zuwanderungsmöglichkeiten und Möglichkeiten für die Anerkennung beruflicher Qualifikationen haben wesentliche Hürden beim Zugang zum Sektor beseitigt. Herausforderungen bei der Jobaufnahme, der Einarbeitung und der Zufriedenheit am Arbeitsplatz bleiben weiterhin bestehen und können durch Maßnahmen auf betrieblicher, lokaler, nationaler und europäischer Ebene angegangen werden. Vier Handlungsfelder wurden in den Feldstudien in zwei Hamburger Krankenhäusern identifiziert und sind auf die Kontexte anderer Gesundheitseinrichtungen übertragbar:

Handlungsfeld 1: Berufsspezifische Sprachkenntnisse

Sprachkenntnisse sind eine wichtige Voraussetzung für die Integration am Arbeitsplatz und können durch ein breiteres Lernangebot verbessert werden. Eine, z.B. durch die EU geförderte, Online-Lernplattform für Gesundheitsfachkräfte kann das Erlernen der Fachsprache noch vor der Migration und begleitend zum Job ermöglichen. Auf Bundesebene kann das Angebot und die Förderung von berufsspezifischen Sprachkursen erhöht werden. Unternehmensintern können Sprachvermittler neue Gesundheitsfachkräfte zeitweise am Arbeitsplatz begleiten, um individuelle Lernstrategien während der ersten Monate der Anstellung zu unterstützen. Eine Teilzeitbeschäftigung als Sprachvermittler kann beispielsweise Gesundheitsfachkräften in Elternzeit oder im Vorruhestand angeboten werden, um diese am Arbeitsplatz zu halten.

Handlungsfeld 2: Einarbeitung am neuen Arbeitsplatz

Eine Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz in Bezug auf Arbeitsprozesse und -kultur ist eine wichtige Voraussetzung für den vollen Einsatz der Fachqualifikation zugewanderter Fachkräfte. Dieser Einarbeitungsprozess kann durch das Einsetzen von Mentoren gefördert werden, die den neuen Mitarbeiter in den ersten Monaten unterstützen. Für den Erfolg der Mentorenprogramme ist es von Bedeutung, dass beiden Seiten – Mentor und Mentee – zusätzliche Zeit und Ressourcen eingeräumt werden.

Handlungsfeld 3: Das Arbeiten in einer multikulturellen Umgebung

Zufriedenheit am Arbeitsplatz steht im engen Zusammenhang mit einer guten Arbeitsatmosphäre im Team. Eine Arbeitsatmosphäre ohne Vorurteile gegen ausländische Mitarbeiter und ihre Qualifikationen kann durch Initiativen des Arbeitgebers unterstützt werden, z.B. durch interkulturelle Trainings für Mitarbeiter und insbesondere für Ärzte und Krankenpfleger in leitenden Funktionen. Des Weiteren können öffentliche Kampagnen in Gesundheitseinrichtungen, die auf den Wert ausländischer Qualifikationen aufmerksam machen, Vorurteile gegen zugewanderte Fachkräfte abbauen und die Akzeptanz seitens der Kollegen und der Patienten erhöhen.



Co-funded by the European Fund for
Integration of Third-Country Nationals

Autoren:

Vesela Kovacheva, HWWI

Projektmanagerin, kovacheva@hwwi.org

Mareike Grewe, HWWI

Projektassistentin, grewe@hwwi.org

<http://www.work-int.eu>

Juni 2015