

## "Nueva migración laboral a Alemania": ¿una posibilidad de satisfacer la demanda también en el ámbito médico?

Desde hace algunos años los sectores políticos reconocen que la República Federal de Alemania se ha convertido en una tierra de inmigrantes. Es un hecho conocido que en la actualidad, lamentamos en Alemania una demanda por empleados cualificados en el sector de la salud, que según una fuente, es de al menos 12.000 médicos en los hospitales y que para 2019 puede subir a 37.000 vacantes si es que no se enfrenta con recursos adecuados. Esta carencia ha surgido a mediados de la última década por una serie de factores:

- la implementación de las leyes de protección laboral de Bruselas y Berlín
- la reducción de las cifras de inscritos en la carrera de medicina
- la reorientación de graduados de medicina que no trabajan como médicos
- la introducción de contratos a tiempo parcial
- la emigración de médicos alemanes al extranjero
- la implementación legal del permiso por paternidad tras el nacimiento de un hijo y
- el cambio en la distribución por género. Según esto, en la actualidad 2 de cada 3 estudiantes que inician la carrera de medicina son mujeres.

La libre circulación dentro de la Unión Europea rige también en el sistema de salud y para los médicos. La profesión médica en Alemania es reglamentada, definida en especial a través del proceso de certificación (Approbationsordnung) para médicos. En el pasado ha habido siempre períodos de carencia médica, la que se mitigaba mediante el otorgamiento de permisos de trabajo para colegas extranjeros. La gente conoce a los médicos extranjeros y reconoce su alta cualificación. La condición básica es la lengua alemana (al menos hasta el nivel B2).

Mediante el marco confiable y transparente de un convenio colectivo en prácticamente todos los hospitales de Alemania, se impide el intento de *dumping* salarial para colegas nuevos y del extranjero y se lograría contrarrestar todo intento realizado del empleador en la contratación de médicos. Asimismo, no hay garantía alguna de que la integración sea siempre exitosa. Los contactos personales y las redes sociales ofrecen el más alto grado de seguridad para un proceso satisfactorio de integración de los empleados extranjeros. Tener conocimientos del lugar de trabajo y de desempeño esperado ayuda a prevenir malentendidos.

Todas las partes interesadas deben estar al tanto de las diferencias interculturales, en especial en la comunicación. De igual manera se necesita también en este aspecto un nivel de tolerancia adecuado de ambas partes. El campo profesional se diferencia fuertemente entre algunos países y Alemania. De no haber con antelación una descripción adecuada y precisa, esto puede causar problemas que puedan ser evitables. Por esto, en el caso de colegas médicos extranjeros debe aclararse qué tareas quizás no se hayan aprendido y cómo puede realizarse una formación correspondiente.

En el último año hemos buscado colegas médicos especialmente en España, nos habíamos interesado en la misma, porque allí, al igual que en el resto de la sociedad española, la

calidad de la carrera médica es comparablemente alta. El contacto inicial con los solicitantes fue posible en su idioma materno.

Hubieron tres presentaciones sobre el sistema de salud alemán en la Facultad de Medicina de la Universidad de Granada, que sirvieron para profundizar el contacto con los colegas de Andalucía. Las presentaciones fueron en tema general sin tener como propósito el reclutamiento directo. Los temas presentados fueron las diferencias especiales existentes entre Alemania y España, problemas singulares para encontrar un puesto de trabajo, requisitos legales para trabajar como médico en Alemania, los reglamentos necesarios para la formación continua, el sistema de seguridad social alemán, las posibilidades de remuneración, los acuerdos de negociación colectiva, oportunidades de financiación y asistencia.

Se creó además un portal específico sobre este tema, dotado de información y consejos. Este portal trilingüe ([www.medicoenalemania.org](http://www.medicoenalemania.org)) ofrece un resumen de una serie de temas relativos al asunto de la migración de médicos a Alemania. Se ha incluido además una gran cantidad de enlaces a sitios oficiales, por ejemplo, ofrece la descarga de documentos para solicitudes necesarias en distintos ámbitos.

Debido a nuestras actividades, hemos conseguido mayor número de aspirantes a través del programa de becas de los cursos de idioma. Es importante resaltar, que en el transcurso de las clases, se requiere mantener un contacto más cercano con el estudiante (e-mail), ya que siempre existen preguntas o inseguridades. Una conexión a corto plazo con los mismos puede ser de gran ayuda. Actualmente, tenemos la suerte de contar en nuestro hospital con cinco médicos (la sexta llega en verano) que hablan español cerca de un 8% de todos los colegas, (en parte con doble nacionalidad). Esto permite la formación de una pequeña "comunidad", lo que le otorga un nivel de estabilidad mayor. Nuestra experiencia nos confirma también la importancia de contar con un mentor, padrino o guía. Como ayuda para los que estén interesados se remite a las tres páginas de la lista de verificación de 'buenas prácticas', diseñada a través de la colaboración de la embajada española en Berlín con asociaciones e instituciones alemanas. Resulta muy recomendable utilizarla.

Dado que hasta ahora los programas de promoción del idioma de "Mobi Pro/job of my life" exigen y fomentan una responsabilidad compartida de las empresas participantes, debe también pensarse en cómo se cubrirán los gastos del sustento durante este período. Nosotros, como hospital, hemos dispuesto actualmente un pago mensual como préstamo para los aspirantes y a través de esto, hemos logrado también un vínculo más sólido con nuestra institución. El apoyo a colegas inmigrantes a través de cursos de idioma pagados deja en claro el interés del empleador por ellos, posibilita una mejor competencia idiomática, asegura la calidad necesaria en el contacto con los pacientes (algo importante también desde el punto de vista legal) y promueve una mayor identificación con el empleador, lo que hace probable una estadía prolongada en el establecimiento.

El empleador debe por ello explorar la necesidad y la posibilidad de cursos complementarios para cursos de idioma. A través de la UE se dispone de recursos para apoyar precisamente esto. Para acceder a fondos FSE-BAMF, hay una serie de entidades regionales asociadas que cuentan con acreditación. En términos generales se espera una co-financiación de un 50%. Así, en el caso de la dispensación temporal de los médicos correspondientes puede considerarse como cofinanciación virtual el sueldo que se les deba seguir pagando, además de los costes reales, como alquiler y costes de cursos de idioma. Dos veces como hospital,

hemos dispensado completamente a colegas médicos dos semanas para que participen en un curso de idioma. Esto por sí solo permite ya la recuperación de más de 15 mil euros de fondos de FSE-BAMF sobre el pago del sueldo continuo como co-financiación.

**En resumen**, se cuenta con una serie de posibilidades para abordar de manera innovadora la demanda de trabajadores cualificados en Alemania. Los responsables políticos han logrado establecer los fundamentos para disponer de fondos de subvención. Lamentablemente ambos programas (‘job of my life’ desde el 28.02.2014 / FSE-BAMF-cursos desde el 01.4.2014) están cancelados. Programas como estos alientan a los aspirantes a pensar en una emigración hacia Alemania.

Tendrá éxito, aquel que además de tener competencia lingüística en la búsqueda de empleados extranjeros en su idioma materno, pueda presentar con competencia y confianza las vacantes laborales que dispone. Para esto es necesaria una descripción exhaustiva de las posibilidades reales de la formación y del perfeccionamiento profesional, apoyo de los contactos necesarios ante autoridades y servicios, apoyo en la búsqueda de un piso, proporcionar una cultura de bienvenida, preparar a otros empleados para la llegada de los nuevos colegas y no menos importante, el contacto cercano con estos a través de mentores o padrinos. Para los colegas recién llegados, el éxito de la integración y de la permanencia en el puesto de trabajo depende más de la presencia de un clima positivo en el ámbito laboral y social que de factores económicos.

Al postular médicos extranjeros debe considerarse un tiempo de 6-9 meses para cursos de idioma con la posterior solicitud de certificación ("Approbation"). Por lo tanto, de esta forma no es posible llenar vacantes en el equipo en corto plazo.

La "nueva migración laboral" muestra la realidad de la vida en Europa con su mezcla variopinta de habitantes. En nuestra interacción con Europa debemos tener en cuenta que nosotros, como alemanes, que en la actualidad gozamos de una sólida situación económica, no podemos terminar atrayendo a toda la élite intelectual de nuestros vecinos (lo que en inglés se denomina "brain drain"). Como resultado de la libre circulación ya no existen los mercados laborales nacionales, sino todo un continente de mercado laboral. Se debe exigir al mundo político que haya más formación y opciones de trabajar dentro de cada país europeo. Las condiciones laborales deben adaptarse a las exigencias de los colegas más jóvenes. Desde el mundo político y desde los hospitales, deben ofrecerse en especial más condiciones generales orientadas a las familias.

**Dr. med. J. Leifeld**

Jefe Médico de  
Urología y Urología Infantil  
Borromäus-Hospital Leer  
Kirchstrasse 61-67  
26789 Leer  
Tel.: 0491 - 85 76 200  
Joerg.Leifeld@hospital-leer.de

- <sup>1</sup> <http://www.bundesregierung.de/ContentArchiv/DE/Archiv17/Pressemitteilungen/BPA/2013/01/2013-01-30-boehmer-deutschland-einwanderungsland.html>
- <sup>1</sup> [http://www.kliniken.de/fileadmin/user\\_upload/downloads/Presse/2013/vergleich\\_bundeslaender.jpg](http://www.kliniken.de/fileadmin/user_upload/downloads/Presse/2013/vergleich_bundeslaender.jpg)
- <sup>1</sup> <http://www.kliniken.de/presse/presse-detailansicht/studie-akuter-aerztmangel-in-sechs-bundeslaendern/2.html>
- <sup>1</sup> [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](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)
- <sup>1</sup> Blum, Löffert, "Ärztmangel im Krankenhaus", Deutsches Krankenhausinstitut, 11.10.2010, Page 35
- <sup>1</sup> [http://europa.eu/legislation\\_summaries/other/c10405\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/other/c10405_de.htm)
- <sup>1</sup> [www.arbeitszeitberatung.de/...ArbZG-Novellierung\\_2004\\_Schlottfeldt.pdf](http://www.arbeitszeitberatung.de/...ArbZG-Novellierung_2004_Schlottfeldt.pdf)
- <sup>1</sup> <http://www.aerzteblatt.de/pdf.asp?id=74089>
- <sup>1</sup> <http://www.audimax.de/news-detail/article/berufsfelder-fuer-mediziner-01500/>
- <sup>1</sup> <http://www.aerzteblatt.de/pdf.asp?id=91442>
- <sup>1</sup> <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-05/mediziner-abwanderung>
- <sup>1</sup> <http://www.aerzteblatt.de/archiv/128438/Medizinstudium-4-8-Bewerber-pro-Studienplatz>
- <sup>1</sup> [http://www.gesetze-im-internet.de/appro\\_2002/BJNR240500002.html](http://www.gesetze-im-internet.de/appro_2002/BJNR240500002.html)
- <sup>1</sup> <http://www.marburger-bund.de/tarifpolitik/tarifvertraege>
- <sup>1</sup> Review article by Montero Lange in Pfeffer-Hoffmann, Hrsg. 2014 „Arbeitsmigration nach Deutschland“, minor-projekt-kontor
- <sup>1</sup> [http://sociedad.elpais.com/sociedad/2014/01/30/actualidad/1391113575\\_604573.html](http://sociedad.elpais.com/sociedad/2014/01/30/actualidad/1391113575_604573.html)
- <sup>1</sup> [http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/06/01/actualidad/1370110531\\_661956.html](http://sociedad.elpais.com/sociedad/2013/06/01/actualidad/1370110531_661956.html)
- <sup>1</sup> [http://www.medicoenalemania.org/crbst\\_12.html](http://www.medicoenalemania.org/crbst_12.html)
- <sup>1</sup> <http://www.granadahoy.com/article/granada/1538206/alemania/oasis/con/plazas/para/los/medicos/dispuestos/emigrar.html>
- <sup>1</sup> [http://www.youtube.com/watch?feature=player\\_embedded&v=l7Xc-cOkAAA](http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=l7Xc-cOkAAA)
- <sup>1</sup> <http://www.medicoenalemania.org/>
- <sup>1</sup> [http://www.medicoenalemania.org/wa\\_files/Handlungsempfehlung\\_20Gute\\_20Praxis\\_20in\\_20der\\_20Mobilit%C3%A4t.doc](http://www.medicoenalemania.org/wa_files/Handlungsempfehlung_20Gute_20Praxis_20in_20der_20Mobilit%C3%A4t.doc)
- <sup>1</sup> [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESF/01\\_Grundlagen/liste-berechtigte-traeger-pdf.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESF/01_Grundlagen/liste-berechtigte-traeger-pdf.pdf?__blob=publicationFile)
- <sup>1</sup> <http://de.wikipedia.org/wiki/Braindrain>
- <sup>1</sup> <http://www.hartmannbund.de/enews/1875/317/Junge-aerztegeneration-will-flexible-familienfreundliche-und-planungssichere-Weiterbildung/>