



IntIP

Integration internationaler Pflegekräfte in
regionale Einrichtungen der Kranken-
und Altenpflege

Länderdossier

Bosnien und Herzegowina

Stand: Januar 2020



Inhaltsverzeichnis

1	Länderkurzinformation	1
2	Pflegeausbildung in Bosnien und Herzegowina	2
	2.1 Ausbildung.....	2
	2.2 Grundpflege.....	3
	2.3 Curricula	3
3	Besonderheiten bei der Anerkennung des Berufsabschlusses in Deutschland	3
4	Gesellschaftlicher Kontext	7
5	Anzahl der Gesundheitsfachkräfte in Bosnien und Herzegowina	8
6	Anwerbungs- und Kooperationsprogramme.....	9
	Literatur.....	11



1 Länderkurzinformation

In Bosnien und Herzegowina (BuH) leben rund 3,8 Millionen Menschen. Davon waren im Jahr 2017 18,4 % über 65 Jahre alt. Die Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Geburt liegt in BuH bei 77,1 Jahren. Die bosnisch-herzegowinischen Bevölkerung ist im Durchschnitt 42,5 Jahre alt (CIA 2019). Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) des Landes betrug 2016 14,58 Milliarden Euro, pro Kopf 4.145 Euro (Auswärtiges Amt 2018a). Die Alphabetisierungsrate in der Bevölkerung lag 2015 bei 98,5 % (CIA 2019).

BuH ist ein demokratischer Staat, der sich aus zwei autonomen Teilrepubliken zusammensetzt: die *Föderation BuH* (51 % des Territoriums) und die *Republik Srpska* (49 % des Territoriums). Auf gesamtstaatlicher Ebene existiert in BuH ein Zwei-Kammer-Parlament (Abgeordnetenhaus und Völkerkammer). Zudem gibt es ein dreiköpfiges Staatspräsidium, welches aus jeweils einem*r Vertreter*in der kroatischen, bosnischen und serbischen Volksgruppe besteht (Auswärtiges Amt 2018a; Fischer 2017).

Die Wirtschaft von BuH ist stark von Exporten, internationalen Hilfsgeldern und Rücküberweisungen abhängig. Sie erlebte durch die globale Finanzkrise 2008 und die Krise im Euroraum 2012 zwei tiefe Rezessionen (Auswärtiges Amt 2018b). Seit den beiden Wirtschaftskrisen steigt das BIP des Landes jedoch wieder langsam an und verzeichnete 2017 ein Wachstum von 3 % (CIA 2019).

Die Regierung in Sarajevo sieht sich mehreren Herausforderungen gegenübergestellt. 2017 lag die Arbeitslosenquote in BuH bei 20,5 %. Speziell die Situation der jungen Menschen in BuH stellt sich als äußerst prekär dar. Etwa 62,3 % von ihnen waren 2015 arbeitslos (CIA 2019). Auch das durchschnittliche Monatseinkommen in BuH ist mit umgerechnet 430 Euro äußerst gering (Auswärtiges Amt 2018b). Die hohe Arbeitslosenquote und das geringe Einkommen führten 2015 dazu, dass 17,9 % der Menschen in BuH unter der nationalen Armutsgrenze lebten (CIA 2019). Neben der Armut- und Arbeitslosenreduktion gehört die Bekämpfung der weitverbreiteten Korruption zu einer der größten Herausforderungen des Landes (Transparency International e.V. 2018).

Weiterführende Informationen zu Bosnien und Herzegowina:

<https://www.cia.gov/library/Publications/the-world-factbook/geos/bk.html>

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/aussenpolitik/laender/bosnienundherzegowina-node/bosnienundherzegowina/207680>

http://www.bamf.de/SharedDocs/MILo-DB/DE/Rueckkehrfoerderung/Laenderinformationen/Informationsblaetter/cfs_bosnien-herzegowina-dl_de.htm



2 Pflegeausbildung in Bosnien und Herzegowina

2.1 Ausbildung

Nach Abschluss der allgemeinen Schulbildung besteht in BuH die Möglichkeit an weiterführenden Medizinschulen (*Middle Level Medical Schools*) eine vierjährige Pflegeausbildung zu absolvieren (ZIP 2019; Hasanica et al. 2013: 170; Cain et al. 2002: 75). In dieser erhalten die Schüler*innen 1.243 Stunden allgemeinbildenden, 891 Stunden berufsspezifischen und 990 Stunden praktischen Unterricht. Der Schwerpunkt der Ausbildung in den *Middle Level Medical Schools* liegt auf pflegerischen und medizinischen Handlungen (BA 2013). Nach der vierjährigen Ausbildung an den medizinischen Mittelschulen müssen die Schüler*innen ein sechsmonatiges Praktikum absolvieren. Anschließend findet die Fachprüfung statt, die zur staatlichen Anerkennung als *Krankenschwester-Techniker* und *Krankenpfleger-Techniker* führt (BA 2013).

Nach Beendigung der *Middle Level Medical Schools* haben die ausgebildeten Pflegekräfte die Möglichkeit an den Universitäten in *Tuzla*, *Banja Luka* und *Sarajevo* ein vierjähriges Bachelorstudium mit 240 ECTS zu durchlaufen (Oruc et al. 2015: 75). An den Universitäten in *Zenica*, *Mostar*, *Bihac* und der *University of East Sarajevo* wird ein dreijähriges Bachelorstudium mit 180 ECTS angeboten (Oruc et al. 2015: 75).

Derzeit können bosnisch-herzegowinische Pflegefachkräfte keine Spezialisierungsausbildungen in ihrem Heimatland wahrnehmen (Oruc et al. 2015: 77; Hasanica et al. 2013: 172). Zudem existiert keine gesonderte Ausbildung zum*r Altenpfleger*in in BuH (ZIP 2019).

Der Großteil der ausgebildeten Pflegefachkräfte in BuH verfügt über einen *Middle Medical School* Abschluss. Nur etwa 1 % der Pfleger*innen haben einen universitären Bachelorabschluss (Oruc et al. 2015: 79). Der Grund hierfür könnte sein, dass es keine Unterscheidung in den Verantwortlichkeiten des Pflegepersonals mit *Middle Medical School* Abschluss und dem Bachelorabschluss gibt (Oruc et al. 2015: 80).

Nach Angaben der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) bewegt sich die bosnisch-herzegowinische Pflegeausbildung auf einem qualitativ hohen Niveau und ist mit der Ausbildung in Deutschland vergleichbar. Unterschiede zwischen den beiden Ausbildungen bestehen aber vor allem in der Höhe der theoretischen und praktischen Ausbildungsanteile. In BuH erfolgt hauptsächlich eine theoretische Ausbildung, während die praktischen Anteile in der Pflegeausbildung deutlich geringer ausfallen als in Deutschland (Brennan/Wittenborg 2015: 43; GIZ 2016: 3). Anders als in Deutschland existieren in BuH auf staatlicher Ebene keine einheitlichen Vorgaben, welche Kompetenzen Pflegekräfte in der Ausbildung



erlangen müssen. Aus diesem Grund sind die Curricula der einzelnen Pflegeschulen sehr unterschiedlich (Oruc et al. 2015: 78).

2.2 Grundpflege

Grundpflege ist kein Bestandteil der Pflegeausbildung in BuH und wird nicht von den ausgebildeten Gesundheits- und Krankenpflegefachkräften übernommen. Grundpflegerische Tätigkeiten werden in BuH von den Angehörigen geleistet (Körber 2018; Auer 2014a).

2.3 Curricula

Institution ¹	Curricula	Dauer in Jahren	Abschluss
University of East Sarajevo Faculty of Medicine	http://www.mef.ues.rs.ba/en/education/i-study-cycle/nursing/	3	Bachelor mit 240 ECTS

3 Besonderheiten bei der Anerkennung des Berufsabschlusses in Deutschland

Generell gilt für Pflegefachkräfte aus sog. Drittstaaten, dass sie das Anerkennungsverfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit ihrer Ausbildung mit der Ausbildung zum*zur Gesundheits- und Krankenpfleger*in in Deutschland einleiten müssen, bevor sie ein Visum für Deutschland beantragen können (Bonin et al. 2015: 31). Das Anerkennungsverfahren selbst wird von den einzelnen Bundesländern umgesetzt (Slotala 2019: 22). Entsprechen die bestehenden Qualifikationen bei der Vorabprüfung nicht vollständig den geforderten Kompetenzen in Deutschland, können Anpassungslehrgänge oder Kenntnisprüfungen absolviert werden. So lange das Anerkennungsverfahren nicht abgeschlossen ist, dürfen die Pflegefachkräfte in Deutschland nur als Hilfskräfte eingesetzt werden (Bonin et al. 2015: 31).

Neben der Feststellung der Gleichwertigkeit von ausländischen Berufsqualifikationen müssen die Antragsstellenden Nachweise über die gesundheitliche Eignung, die Zuverlässigkeit zur Ausübung des Berufes und die geforderten Deutschkenntnisse erbringen (Slotala 2019: 22).

¹ Für die Ausbildung an den *Middle Level Medical Schools* stehen keine deutsch- oder englischsprachigen Curricula zur Verfügung.



Das Verfahren zur Anerkennung der im Ausland abgeschlossenen Berufsausbildung muss innerhalb eines Jahr abgeschlossen sein; Ist das Verfahren bis dahin nicht beendet, erhält die antragsstellende Person keine Verlängerung des Aufenthaltstitels (Bonin et al. 2015: 31).

Für das Berufsanerkenntnisverfahren für Pflegefachkräfte aus BuH liegen die im Folgenden dargestellten Erfahrungen vor:

Entscheidung	Ausgang des Verfahrens
1. Automatische Anerkennung	<p>grundsätzlich nicht möglich</p> <p>Die Ausbildungsabschlüsse fallen nicht unter die EU-Harmonisierungsrichtlinie.</p>
2. Direkte Feststellung der Gleichwertigkeit	<p>außerordentlich unwahrscheinlich (Einzelfallentscheidung)</p> <p>Die Ausbildungsabschlüsse unterscheiden sich in der Regel erheblich von der deutschen Referenzausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege (sowohl in Theorie als auch Praxis).</p>
3. Direkte Feststellung der Gleichwertigkeit unter Berücksichtigung von Berufserfahrungszeiten oder weiteren Qualifikationen	<p>möglich (Einzelfallentscheidung)</p> <p>Sofern der*die Antragsteller*in nach Abschluss der Pflegeausbildung und nach Erhalt der Lizenz zur Ausübung des Pflegeberufes in Bosnien-Herzegowina über einschlägige und mehrjährige Berufserfahrungszeiten oder weitere einschlägige Qualifikationen verfügt, können sich diese positiv auf die Feststellung der Gleichwertigkeit auswirken. Die Chancen auf eine direkte Feststellung der Gleichwertigkeit sind insbesondere erhöht, wenn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Berufserfahrung relativ aktuell (nicht älter als 2 Jahre) ist, • mindestens 4 Jahre in Vollzeit ausgeübt wurde und • in der „allgemeinen Pflege“ angesiedelt war (z.B. Krankenhaus, Fachgebiete Innere Medizin, Chirurgie, Neurologie) <p>Besonderheiten: Der Zeitpunkt des Ausbildungsabschlusses und Erhalt der Lizenz zur Ausübung des Pflegeberufes in Bosnien-Herzegowina können sich unterscheiden; in diesen Fällen können die dazwischenliegenden Berufserfahrungszeiten nicht berücksichtigt werden. Außerdem zu beachten ist: Pflegefachkräfte in Bosnien-Herzegowina üben mitunter Tätigkeiten im Bereich der medi-</p>



	<p>zin-technischen Assistenz/OP-Assistenz/Bedienung von Röntgen-Geräten/Arbeit an Dialyse-Geräten oder in der Rettungsassistenz/Notfallversorgung aus. Diese Tätigkeiten genießen unter den Angehörigen der Pflegeberufe im Herkunftsland nicht selten hohen Ansehen und gelten als erstrebenswert. Jedoch werden derartige Berufserfahrungszeiten hierzulande häufig nicht bzw. nicht vollumfänglich der „allgemeinen Pflege“ zugeordnet und können deshalb nicht zum vollständigen Ausgleich führen. Hinweise auf derartige Fälle sind:</p> <ul style="list-style-type: none">• überwiegende Tätigkeit in speziellen Fachbereichen (z.B. Dialysezentrum, OP-Bereich, Röntgen-Abteilung, Notfallversorgung)• keine Tätigkeiten in der prä- und postoperativen Versorgung• keine/kaum nachgewiesenen pflegerischen Tätigkeiten (Verantwortung über die Pflegeplanung, Durchführung pflegerischer Maßnahmen, prä- und postoperativen Versorgung usw.) <p>Empfehlung: Lassen Sie sich die Bescheinigungen über die Berufserfahrungen vorlegen. Prüfen Sie die gelisteten Tätigkeiten auf die oben genannten Merkmale.</p>
<p>4. Feststellung wesentlicher Unterschiede</p>	<p>sehr wahrscheinlich (sofern Punkt 3. nicht bzw. nicht vollumfänglich gegeben ist)</p> <p>Antragsteller*innen, deren Ausbildungsabschlüsse als nicht gleichwertig eingestuft wurden, können einen gleichwertigen Kenntnisstand nachweisen. Die Antragsteller*in hat die Wahl zwischen:</p> <ul style="list-style-type: none">• der Teilnahme an einem Anpassungslehrgang (i.d.R. Praktikum in einem Krankenhaus) oder• der Teilnahme an einer Kenntnisprüfung (mündliche Prüfung vor Prüfungskommission und praktische Prüfung im Krankenhaus am Patienten). <p>Besonderheiten zum Anpassungslehrgang: die Dauer des Anpassungslehrgangs kann bei Ausbildungsabschlüssen aus Bosnien-Herzegowina außerordentlich stark variieren. Im Einzelfall kann die Dauer bis zu 18 Monate betragen (siehe 5) und neben praktischen Einsätzen auch theoretische Abschnitte beinhalten. Es kann mit zusätzlichen Schwierigkeiten verbunden sein, Anbieter</p>



	<p>zu finden, die bereit und in der Lage sind, derartige Anpassungslehrgänge durchzuführen.</p> <p>Besonderheiten zur Kenntnisprüfung: Im Einzelfall erteilt die Behörde als Auflage, dass bei der praktischen Kenntnisprüfung der Prüfling statt 2 bis zu 4 Patienten aus unterschiedlichen Fachgebieten versorgen muss (siehe 5).</p>
5. Grundsätzliche Besonderheiten	<p>I. Einige Pflegekräfte aus Bosnien-Herzegowina haben die Pflegeausbildung nicht als drei- bzw. vierjährige Regelausbildung, sondern als eine Art Umschulungsmaßnahme/außerordentliche Ausbildung absolviert. Die betroffenen waren vorher einen anderen Beruf tätig (bspw. Lkw-Fahrer) und haben dann eine stark verkürzte Pflegeausbildung durchlaufen. Z.B.:</p> <p><i>Der*die Antragsteller*in weist den Abschluss einer mittelschulischen Ausbildung mit einer Dauer von vier Jahren nach. Diese Ausbildung wurde im Schuljahr 2014/2015 begonnen und im Schuljahr 2015/2016 beendet.</i></p> <p>In solchen Fällen variiert die Ausbildungsdauer stark und kann lediglich ca. 1 Jahr betragen. Seitens der Anerkennungsbehörden können deshalb deutlich längere Anpassungslehrgänge bzw. sehr umfangreiche Kenntnisprüfungen auferlegt werden. Bei den Kenntnisprüfungen liegen die Durchfallquoten bei den Umschülern über dem Durchschnitt. Die Rückmeldungen aus der Praxis zu den Kompetenzen bei den Umschüler*innen sind teilweise sehr kritisch. Es liegen auch Erfahrungsberichte vor, denenzufolge vereinzelt Behörden in solchen Fällen die Anerkennungsmöglichkeit grundsätzlich verweigern.</p> <p>Um sich ein umfassendes Bild bei Pflegekräften aus dem Land zu verschaffen, ist es wichtig, nicht nur das Abschlusszertifikat über die bestandene Pflegeausbildung einzusehen, sondern darüber hinaus in jedem Einzelfall zu überprüfen, welchen Umfang die tatsächlich absolvierte Ausbildung hatte.</p> <p>II. Das Ausbildungssystem In Bosnien-Herzegowina ist unübersichtlich. Im Zuge der verstärkten Anwerbung aus Deutschland haben Pflegeschulen ihre Ausbildungskapazitäten ausgebaut bzw. es wurden neue Ausbildungsstätten privat gegründet.</p>



Bei den obigen Ausführungen handelt es sich nicht um amtliche Hinweise, sondern um das Ergebnis einer sozialwissenschaftlichen Erhebung von Aspekten des Berufsanerkenntungsverfahrens für Antragsteller*innen aus BuH im Bundesland Hessen mit dem Stichtag 17.5.2019.

Ziel der Ausführungen ist es, den Antragstellenden und ihren Beschäftigungseinrichtungen erste Hinweise zu liefern, welche Aspekte im Anerkennungsverfahren eine Rolle spielen können und welche Ergebnisse daraus resultieren können.

Das Projekt IntIP übernimmt keine Verantwortung für die Richtigkeit der Informationen, für ihre Aktualität und kann nicht garantieren, dass alle möglichen Varianten abgebildet sind, die in Anerkennungsverfahren eine Rolle spielen können. Dies gilt insbesondere auch für Anerkennungsverfahren in anderen Bundesländern als Hessen. Unabhängig von den fachbezogenen Voraussetzungen für die Berufsankennung sind natürlich die weiteren Bedingungen dafür zu berücksichtigen (Sprachniveau etc.).

4 Gesellschaftlicher Kontext

In BuH erfahren ältere Menschen ein hohes Maß an Wertschätzung und Anerkennung (Quebe 2016). Bedingt durch den hohen Respekt gegenüber älteren Menschen, aber auch durch bestehende strukturelle Mängel im formalen Pflegesektor, wird die Versorgung der älteren Bevölkerung hauptsächlich durch informelle Pflegekräfte erbracht (Malkić/Numanović 2016: 7). Darüber hinaus sind in BuH die Menschen gesetzlich verpflichtet nahe Angehörige – Eltern, Kinder und Ehepartner*innen – zu pflegen. Dadurch ist die Langzeitpflege vor allem eine Aufgabe der Familie (Malkić/Numanović 2016: 7). Aber auch in BuH haben sich die Familienstrukturen in den letzten Jahren verändert und die Anzahl der Ein-Personen-Haushalte ist stark angestiegen (Malkić/Numanović 2016: 1). Insbesondere in ländlichen Gebieten ist es für ältere Menschen ohne Angehörige äußerst schwierig einen Zugang zum Versorgungssystem zu bekommen (Malkić/Numanović 2016: 7). In BuH werden daher in Zukunft mehr Pflegefachkräfte benötigt, um die Versorgung der wachsenden Zahl älterer Menschen gewährleisten zu können (Kozina/Panic 2016).

In BuH sind viele der ausgebildeten Pflegefachkräfte auf Grund der fehlenden Stellen in der Pflege arbeitslos (ZIP 2019; Brennan/Wittenborg 2015: 42). Zudem leidet das Gesundheitssystem des Landes unter einer weitverbreiteten Korruption (Handlos et al. 2016: 8). Für die bosnisch-herzegowinischen Pflegefachkräfte – insbesondere für junge Absolvent*innen der Mittelschule – ist es ohne Beziehungen bzw. Bezahlungen fast unmöglich eine Anstellung in der Gesundheits- und Krankenpflege in ihrem Heimatland zu erlangen (Körper 2018; Kozina/Panic 2016; Auer 2014b). Die Pflegefachkräfte, die eine Anstellung erhalten haben, welche keineswegs gesichert ist, nennen weitere Faktoren, die für eine Tätigkeit im Ausland sprechen: In der Pflege in BuH findet keine angemessene Honorierung statt, es herrschen



schlechte Arbeitsbedingungen vor und die Weiterbildungsmöglichkeiten sind begrenzt bzw. müssen von den Pflegefachkräften selbst bezahlt werden (Kozina/Panic 2016; Auer 2014a). Folglich sind die Anreize für Kranken- und Gesundheitspfleger*innen aus BuH im Ausland zu arbeiten äußerst hoch. Außerdem sieht gerade die jüngere Generation der Bevölkerung Arbeitsmigration als etwas Selbstverständliches an (Brennan/Wittenborg 2015: 41).

Die Regierung des Landes steht der Arbeitsmigration positiv gegenüber und fördert durch Vermittlungsabreden, wie bspw. zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der bosnischen Arbeitsverwaltung *Agencuja za rad i zaposljavanje* (ARZ), ausdrücklich die Arbeitsmobilität seiner Pflegefachkräfte. Die Regierung in Sarajevo erhofft sich davon eine Reduzierung der Arbeitslosigkeit im eigenen Land, einen Know-How Transfer und Rücküberweisungen der Arbeitsmigrant*innen (GIZ 2019; Brennan/Wittenborg 2015: 40ff). Insbesondere die sog. Remittances können als bedeutender Faktor bezeichnet werden, denn sie machten im Jahr 2017 11 % des bosnischen BIPs aus (World Bank 2019).

Die Bundesrepublik Deutschland hat zudem am 28.10.2015 die gesetzlichen Vorschriften für Bürger*innen aus BuH zum Eintritt in den deutschen Arbeitsmarkt gelockert. Seit 01.01.2016 bis zum 31.12.2020 können Menschen aus BuH in Deutschland für jeden Beruf, jede Ausbildung und jede Hilfstätigkeit eine Aufenthaltsgenehmigung erlangen. Diese Regelung greift auch, wenn keine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt oder die Berufsqualifikation in Deutschland nicht anerkannt wird (BA 2016: 5). Die beschriebene Regelung könnte als eine Strategie der Bundesrepublik interpretiert werden, um Pflegefach- und Pflegehilfskräfte aus BuH anwerben zu können.

5 Anzahl der Gesundheitsfachkräfte in Bosnien und Herzegowina

Der WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel² legt fest, dass internationale Gesundheitsfachkräfte³ nur aus Ländern angeworben werden dürfen, in denen kein Mangel an ausgebildetem Gesundheitspersonal besteht. Um feststellen zu können in welchen Ländern eine akute Unterversorgung an Gesundheitsfachpersonal existiert, hat die WHO den Schwellenwert von 5,9 pro 1.000 Personen festgelegt. Wird von diesem Schwellenwert ausgegangen, haben nach Angaben der WHO von den untersuchten 186 Ländern, nur 68 keine kritische Unterversorgung (WHO 2013: 17).

BuH verfügte 2013⁴ über 29.263 ausgebildete Gesundheitsfachkräfte, von denen 20.903 Pflegekräfte waren (WHO 2018a; WHO 2018b). Damit lag die Dichte des Gesundheitspersonals in der Republik bei

² Der WHO Code of Practice ist verfügbar unter: https://www.who.int/hrh/migration/code/code_en.pdf?ua=1 (08.01.2020).

³ Zu Gesundheitsfachkräften zählt die WHO Ärzt*innen, Pflegefachkräfte und Geburtshelfer*innen (WHO 2013: 6).

⁴ Der aktuellste Datensatz, der von der WHO im Rahmen des Global Code of Practice zu BuH veröffentlicht wurde, bezieht sich auf das Jahr 2013.



7,7 Gesundheitsfachkräften pro 1.000 Personen und somit über dem von der WHO vorgegebenen Schwellenwert (WHO 2018c).

6 Anwerbungs- und Kooperationsprogramme

2013 wurde eine Vermittlungsabsprache zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der bosnischen Arbeitsverwaltung ARZ, im Zuge des Pilotprojekts „Triple Win“, abgeschlossen. Auf dessen Grundlage können Gesundheits- und Krankenpfleger*innen sowie Kinderkrankenpfleger*innen aus BuH angeworben und in Deutschland angestellt werden (BA 2019; GIZ 2018). Für die Anwerbung und die Vermittlung der Pflegekräfte sind die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA in Deutschland und die ARZ in BuH zuständig. Vorgesehen ist, dass bis zu drei Bewerbungsrunden im Jahr stattfinden. Die bosnisch-herzegowinische Arbeitsverwaltung hat die Aufgabe, die Termine für die Bewerbungsrunden zu veröffentlichen, die formalen Voraussetzungen⁵ der Bewerber*innen zu überprüfen und die Bewerbungsgespräche in Zusammenarbeit mit der GIZ zu organisieren (BA 2019). Alle Bewerber*innen aus BuH müssen einen Abschluss einer vierjährigen medizinischen Mittelschule nachweisen können und sollten bereits über Berufserfahrung verfügen (BA 2019; BA 2013).

Die am Projekt „Triple Win“ teilnehmenden Pflegefachkräfte erhalten einen kostenlosen Deutschkurs. Die Kandidat*innen müssen dabei das Sprachlevel B1 nach dem Europäischen Referenzrahmen für Fremdsprachen erreichen. Zudem findet ein fünftägiger Fachkurs statt, der bspw. Informationen über den Pflegeberuf, zur Pflegeausbildung und Pflegeplanung in Deutschland vermittelt. Durch den Fachkurs soll der Einstieg in den Arbeitsalltag an deutschen Krankenhäusern erleichtert werden (BA 2019).

Da es Unterschiede zwischen den Pflegeausbildungen in Deutschland und in BuH gibt, werden die Bewerber*innen aus BuH dazu verpflichtet, im ersten Jahr ihrer Tätigkeit in Deutschland an dem Verfahren zur Anerkennung der Gleichwertigkeit von in Drittstaaten erworbenen Ausbildungsabschlüssen in Pflegeberufen teilzunehmen. In diesem werden die Kenntnisse der Bewerber*innen auf die Gleichwertigkeit mit denen aus der deutschen Pflegeausbildung überprüft. Bis der Ausbildungsabschluss aus BuH in Deutschland staatlich anerkannt ist, arbeiten die angeworbenen Pflegekräfte als Krankenpflegehelfer*innen. Liegt die Anerkennung nach einem Jahr nicht vor, kommt es zu keiner Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis (BA 2019; BA 2016: 6).

Neben dem staatlich geförderten „Triple-Win-Projekt“ existiert zur Anwerbung von internationalem Pflegepersonal das Projekt „Expert Migration Health Care“ der *DEKRA Akademie GmbH*. Das Unternehmen hat dazu eigene Ausbildungsstätten in BuH, in denen die Pflegekräfte berufsbegleitend eine 15 bis 18-

⁵ bspw. Überprüfung der Zeugnisse auf ihre Echtheit



monatige Weiterqualifizierung erhalten. Diese soll das Pflegepersonal aus BuH auf die Anerkennungsprüfung zur Gesundheits- und Krankenpflegefachkraft in Deutschland vorbereiten und beinhaltet auch die Sprachausbildung, welche mit telc Deutsch B1 + B2 abschließt. Zudem kümmert sich die *DEKRA Akademie GmbH* um die nötigen VISA und die Arbeitsmarktzulassung der zukünftigen Pflegekräfte (DEKRA Akademie GmbH 2019).

Die *profco GmbH* vermittelt ebenfalls Pflegekräfte aus BuH an Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege in Deutschland. Die Personalvermittlungsagentur hat dazu ein eigenes Anwerbungsbüro, mit angeschlossener Sprachschule, in *Zenica* eröffnet. In der Sprachschule werden Deutschkurse angeboten, welche die Bewerber*innen bis zum Sprachniveau B2 des europäischen Referenzrahmens ausbilden sollen. Neben der Sprachausbildung werden die Kandidat*innen auch auf den Arbeitsalltag in Deutschland vorbereitet. Zudem steht die Agentur nach der erfolgreichen Vermittlung einer Pflegekraft aus BuH weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung (profco GmbH 2019).



Literatur

- Auer, D. (2014a): „Ich möchte meinem Sohn etwas Besseres bieten.“ Abrufbar unter: <https://www.caritas.de/magazin/kampagne/globalenachbarn/informieren/arbeit/pflegemigrantinnen/jasminka-bajric> (29.01.2019).
- Auer, D. (2014b): „Man braucht sehr viel Liebe für diese Arbeit“. Abrufbar unter: <https://www.caritas.de/magazin/kampagne/globalenachbarn/informieren/arbeit/pflegemigrantinnen/arnela-memic> (04.02.2019).
- Auswärtiges Amt (2018a): Bosnien und Herzegowina. Abrufbar unter: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aus-senpolitik/laender/bosnienundherzegowina-node/bosnienundherzegowina/207680> (25.01.2019).
- Auswärtiges Amt (2018b): Bosnien und Herzegowina. Wirtschaft. Abrufbar unter: <https://www.auswaertiges-amt.de/de/aus-senpolitik/laender/bosnienundherzegowina-node/wirtschaft/207696> (25.01.2019).
- BA – Bundesagentur für Arbeit (2019): Bosni i Hercegovini / Bosnien-Herzegowina. Informacije o projektu / Projektinformationen. Abrufbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533720150433> (24.04.2019).
- BA - Bundesagentur für Arbeit (2016): Arbeiten und Leben in Deutschland. Informationen zur Aufenthaltserlaubnis, zu Voraussetzungen und Verfahren für Staatsbürgerinnen und Staatsbürger aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien. Abrufbar unter: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=8&cad=rja&uact=8&ved=2ahU-KEwjdkarcgJfmAhXQhqQKHboNCE4QFjAHegQIBRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.arbeitsagentur.de%2Fvor-ort%2Fzav%2Fdownload%2F1533718163310.pdf&usg=AOvVaw1Leb8hYB-nstm7GIw5o6VMR> (29.11.2019).
- BA - Bundesagentur für Arbeit (2013): Informationen für Arbeitgeber. Projekt Triple Win. Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland. Abrufbar unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/Triple-Win-Pflegekraefte> (29.11.2019).
- Bonin, H.; Braeske, G.; Ganserer, A. (2015): Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen. Bertelsmann Stiftung. Abrufbar unter: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Internationale_Fachkraefterekrutierung_in_der_deutschen_Pflegebranche_2015.pdf (05.11.2019).
- Brennan, J.; Wittenborg, A. (2015): Gemeinsam zum Triple Win – Faire Gewinnung von Fachkräften aus Entwicklungs- und Schwellenländern. Bertelsmann Stiftung: Gütersloh. Abrufbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/gemeinsam-zum-triple-win-faire-gewinnung-von-fachkraefte-aus-entwicklungs-und-schwellenlaendern/> (30.01.2019).
- Cain, J.; Duran, A.; Fortis, A.; Jakubowski, E. (2002): Health Care Systems in Transition. Bosnia and Herzegovina. Abrufbar unter: <http://www.euro.who.int/en/about-us/partners/observatory/publications/health-system-reviews-hits/full-list-of-country-hits/bosnia-and-herzegovina-hit-2002> (29.01.2019).



- CIA - Central Intelligence Agency (2019): The World Factbook. Bosnia and Herzegovina. Abrufbar unter: <https://www.cia.gov/library/Publications/the-world-factbook/geos/bk.html> (25.01.2019).
- DEKRA Akademie GmbH (2019): HEALTHCARE – Ausländische Pflegefachkräfte für ihr Unternehmen. Verfügbar unter: <https://www.dekra-akademie.de/de/pflegefachkraefte-expert-migration/> (25.01.2019).
- Fischer, M. (2017): Bosnien-Herzegowina. Abrufbar unter: <http://www.bpb.de/internationales/weltweit/innerstaatliche-konflikte/54780/bosnien-herzegowina> (30.01.2019).
- GIZ - Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (2019): Nachhaltig ausgerichtete Gewinnung von Pflegekräften (Triple Win). Abrufbar unter: <https://www.giz.de/de/weltweit/41533.html> (29.01.2019).
- GIZ - Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (2018): Wirtschaft und Beschäftigung. Wenn alle gewinnen – internationale Pflegekräfte für Deutschland. Abrufbar unter: https://www.giz.de/de/mit_der_giz_arbeiten/11666.html (15.11.2018).
- GIZ - Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (2016): Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland – unser nachhaltiger Ansatz. Abrufbar unter: https://www.giz.de/de/downloads/TripleWin_Factsheet_2016.pdf (08.10.2018).
- Handlos, L. N.; Olwig, K. F.; Bybjerg, K. F.; Norredam M. (2016): Return Migrants' Experience of Access to Care in Corrupt Healthcare Systems: The Bosnian Example. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 13, 924: 1-12. Abrufbar unter: doi:10.3390/ijerph13090924 (20.04.2019).
- Hasanica, N.; Ibrahimagić-Šeper, L.; Gavran, L.; Huseinagić, S.; Selimović, E. (2013): Are there any differences in attitudes of nurses and physicians towards nursing education? In: SEEHSJ; 3(2):169-175. Abrufbar unter: <https://docplayer.net/8463415-Are-there-any-differences-in-attitudes-of-nurses-and-physicians-towards-nursing-education.html> (29.01.2019).
- Kliniken des Main-Taunus-Kreises GmbH (2015): Pflegekräfte aus Bosnien-Herzegowina im Rahmen des Triple Win-Projektes für die Main-Taunus-Kliniken gewonnen. Abrufbar unter: <https://www.kliniken-mtk.de/cipp/mtk/lib/pub/tt,oid,8024/lang,1/ticket,guest> (29.01.2019).
- Kozina, D.; Panic, K. (2016): Germany Drains Bosnia of Doctors and Nurses. Abrufbar unter: <http://www.balkaninsight.com/en/article/germany-drains-bosnia-of-doctors-and-nurses-12-21-2016> (29.01.2019).
- Malkić, A.; Numanović, A. (2016): Caring for carers: An analysis of informal care policies in Bosnia and Herzegovina. ANALITIKA. Center for Social Research. Policy Brief 29. Abrufbar unter: <http://www.analitika.ba/publications/caring-carers-analysis-informal-care-policies-bosnia-and-herzegovina> (04.02.2019).
- Oruc, M.; Bokonjic, D.; Dumez, F.; Kaaijk, M.; Rybarova, L.; Tandir, S.; Mujezinovic, A.; Jovic, D. (2015): Nursing Education in BiH: Roadmap toward the EU Directive. In: *Sanitas Magisterium*, 1 (2): 73-82. Abrufbar unter: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/394796> (29.11.2019).



- Praescio GmbH (2019): Vermittlung Pflegefachkräfte aus dem Ausland. Abrufbar unter: <https://www.praescio.de/personalvermittlung-pflegekraefte-ausland/138219> (25.01.2019).
- Profco GmbH (2019): Für Unternehmen. Abrufbar unter: <https://profco.de/fuer-unternehmen/> (10.02.2019).
- Roedenbeck Schäfer, M. (2018): Wie die Anwerbung von ausländischen Fachkräften gut gelingen kann. Internationales Recruiting in Sozial- und Gesundheitsunternehmen. Walhalla Fachverlag: Regensburg.
- Quebe, I. (2016): In Rotenburg und Scheeßel arbeiten bald Pflegekräfte aus Bosnien. „Das Herz ist noch da“. Abrufbar unter: <https://www.kreiszeitung.de/lokales/rotenburg/rotenburg-ort120515/herz-noch-6613747.html> (04.02.2019).
- Slotala, L. (2019): Pflegefachpersonen aus dem Ausland anerkennen. Heilberufe 71, 2: 33-34. Abrufbar unter: <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00058-018-0006-8> (02.03.2019).
- SRH Klinikum Karlsbad-Langensteinbach GmbH (2017): Neue Perspektiven für die Pflege. Mit „Triple Win“ die Pflege stärken: Bereits 25 Fachkräfte aus Serbien und Bosnien-Herzegowina arbeiten dank dieses Projekts am SRH Klinikum Karlsbad-Langensteinbach. Über ihren Arbeitsalltag hat sich der Direktor der bosnischen Arbeitsverwaltung erstmals ein Bild gemacht. Abrufbar unter: <https://www.klinikum-karlsbad.de/aktuelles-und-medien/pressearchiv/newsdetails/artikel/neue-perspektiven-fuer-die-pflege.html> (04.02.2019).
- Transparency International e.V. (2018): Corruption Perceptions Index 2018. Abrufbar unter: <https://www.transparency.org/cpi2018> (29.01.2019).
- WHO - World Health Organization (2018a): Global Health Observatory data repository. Absolute numbers. Data by country. Abrufbar unter: <http://apps.who.int/gho/data/node.main.A1443?lang=en> (25.01.2019).
- WHO - World Health Organization (2018b): Global Health Observatory data repository. Nursing and midwifery personnel. Data by country. Abrufbar unter: http://apps.who.int/gho/data/node.main.HWFGRP_0040?lang=en (25.10.2019).
- WHO - World Health Organization (2018c): Global Health Observatory data repository. Skilled health personnel. Data by country. Abrufbar unter: <http://apps.who.int/gho/data/view.main.HWF10v?lang=en> (30.11.2019).
- WHO – World Health Organization (2013): A Universal Truth: No Health Without a Workforce. WHO Press: Geneva. Abrufbar unter: http://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/GHWA-a_universal_truth_report.pdf (14.12.2018).
- World Bank (2019): DataBank. Global Financial Development. Bosnia and Herzegovina. Remittance inflows to GDP (%). Abrufbar unter: <https://databank.worldbank.org/data/source/global-financial-development> (29.01.2019).



Zelic, S.; Hasanovic, S.; Pilav, A. (2018): The Ways of Development of Nursing as a Separate Health Profession: a Comparative Analysis of Legislative in the Nursing Profession in Bosnia and Herzegovina and Countries in the Region. In: Croatian Nursing Journal, 2 (2): 141-148. Abrufbar unter: <https://hrcak.srce.hr/213186> (29.01.2019).

ZIP Hessen – Zentrum zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte Hessen (2019): Informationen zu den Herkunftsländern. Abrufbar unter: <https://www.zip-hessen.de/de/informationen-zu-den-herkunftslaendern> (29.01.2019).



Impressum

**Hochschule Fulda,
RIGL**

**Leipziger Str. 123, 36037 Fulda
Regionales Innovationszentrum Gesundheit und Lebensqualität**

Projektteam IntIP

Prof. Dr. Beate Blättner	Projektleitung	Fachbereich Pflege und Gesundheit
Prof. Dr. Matthias Klemm	Projektleitung	Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften
Prof. Dr. Heinrich Bollinger	Wissenschaftliche Mitarbeit	
Dr. Agnieszka Satola	Wissenschaftliche Mitarbeit	
Nadja Noll M.A.	Wissenschaftliche Mitarbeit	
Dennis Mayer M.A.	Wissenschaftliche Mitarbeit	
Prof. Dr. Lukas Slotala	Assoziiertes Projektmitglied	

<https://www.hs-fulda.de/forschen/wissens-und-technologietransfer/rigl-fulda/intip/>

© 2020 by Hochschule Fulda

Copyright

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Die Weiterverbreitung von Inhalten, auch auszugsweise, ist für pädagogische, wissenschaftliche oder private Zwecke gestattet, sofern die Quelle angegeben wird. Eine Nutzung im gewerblichen Bereich bedarf der schriftlichen Genehmigung.