

Neue Mitarbeitende aus dem Ausland

DIE REFORM DES FACHKRÄFTEEINWANDERUNGSGESETZES kann auch Pflegeeinrichtungen helfen, Fachpersonal im Nicht-EU-Ausland zu finden. Aber auch das Anwerben oder Ausbilden von Menschen mit legalem Aufenthalt in Deutschland stellt eine Möglichkeit für Tagespflegen dar.

TEXT: KRISTIAN GLOWE

Im Bereich der Pflege gibt es mittlerweile von der Politik initiierte oder geförderte Projekte mit den jeweiligen Herkunfts ländern, bei denen die Bundesagentur für Arbeit unterstützt. Neben diesen Projekten, die vorwiegend mit Staaten in Südamerika und Asien kooperieren, bieten viele private Vermittler sowie Bildungseinrichtungen Unterstützung bei der Gewinnung von Mitarbeitenden im Nicht-EU-Ausland, z. B. aus nordafrikanischen Ländern oder dem Nahen Osten an.

Die Projekte der Bundesagentur für Arbeit – so genannte „Vermittlungsabsprachen“ – sind dabei durch die Reform des Fachkräfteeinwanderungsrechts erleichtert worden, Anforderungen an die „Passgenauigkeit“ von Arbeitsplatzangeboten einerseits und Ausbildungsabschlüssen andererseits wurden entschärft.

Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten nach Deutschland lotsen

Für (Pflege-)Fachkräfte ist meist das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG empfehlenswert, bei dem das Unternehmen mit der zuständigen Ausländerbehörde eine Vereinbarung abschließt. Voraussetzung ist aber, dass die Bewerberin oder der Bewerber bereits einen Berufs- oder Hochschulabschluss erworben hat und sich noch



KRISTIAN GLOWE
Rechtsanwalt/
Fachanwalt für
Arbeitsrecht, Battke
Grünberg Rechts-
anwälte, Dresden,
battke-gruenberg.de

im Ausland aufhält. Dieses Verfahren kostet zwar eine Gebühr, hat aber den Vorteil, dass die zuständige Ausländerbehörde als Schnittstelle fungiert und sich insbesondere auch um die ggf. erforderliche Berufsanerkennung kümmert. Dies führt zu einer Zeitersparnis, außerdem kann das Unternehmen den Prozess von Deutschland aus steuern.



Mitarbeitende können bereits im Zeitraum der Anerkennung mit einer nicht reglementierten, aber gleichwertigen Tätigkeit beschäftigt werden.



Hier gibt es durch die Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes eine wichtige Neuerung: Liegt eine Berufsaus-

bildung oder ein Hochschulabschluss vor, ist nunmehr jede (nicht reglementierte) Tätigkeit gestattet und nicht wie bisher nur in zur Ausbildung passenden Berufen. Unternehmen sollen damit selbst über die Eignung entscheiden. Zudem besteht zudem bei Erfüllung der Voraussetzungen einen Anspruch auf den Aufenthaltstitel, ein Ermessen hat die Ausländerbehörde nach der Reform nicht mehr. Bei Hochschulabsolventen, die in der Regel eine „Blaue Karte EU“ beantragen, wurden zudem die Gehaltsgrenzen gesenkt.

Die Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bringt weitere Erleichterungen: So wurde die zulässige Aufenthaltsdauer auf zwei bzw. Jahre drei verlängert, was der praktischen Dauer der Qualifizierungskurse eher entspricht. Zudem wurde ab 1. März 2024 der Umfang erlaubter Nebentätigkeiten auf 20 Stunden pro Woche verdoppelt. Darüber hinaus gehende Nebentätigkeiten im späteren Beruf erfordern zudem kein konkretes Arbeitsplatzangebot mehr. Neu ist zudem die Anerkennungspartnerschaft: Der Mitarbeitende kann bereits im Zeitraum der Anerkennung mit einer nicht reglementierten, aber gleichwertigen Tätigkeit beschäftigt werden. Da Helfertätigkeiten aber oftmals für Fachkräfte nicht gleichwertig wären, eine Tätigkeit als Pflege-



Foto: Werner Krüper

EXPERTENTIPP

Werden viele Mitarbeitende gesucht, ist oft ein gezieltes Anwerben im Nicht-EU-Ausland der einzige Weg, die Stellen zu besetzen. Neben der Auswahl eines (seriösen) Kooperationspartners sollten schon im Vorfeld die passenden Aufenthaltstitel bestimmt und durch gute Vorbereitung beschleunigte Antragsverfahren ermöglicht werden. Die erleichterte Ausbildung Geduldeter oder Einstellung ukrainischer Geflüchteter bieten Chancen für Unternehmen, die den Aufwand eines eigenen Recruitings im Ausland scheuen.

Die Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes birgt einige Neuerungen – auch für Pflegeeinrichtungen.

ist. So können die Voraussetzungen für die Zustimmung vorab und bindend für die Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden festgestellt werden. Die Entscheidung ergeht sehr schnell und ist sechs Monate lang gültig. Vorteil für die Unternehmen ist ein zügig handelnder Ansprechpartner vor Ort, der insbesondere auch für Fragen des örtlichen Arbeitsmarktes sowie der zu gewährenden Beschäftigungsbedingungen direkte Auskünfte erteilen kann.

Weitere Neuerungen durch die Reform: Es ist nunmehr in § 22a BeschV ein spezieller Aufenthaltstitel für Pflegehilfskräfte vorgesehen. Zudem ist die Gehaltsgrenze für bei Einreise ältere Mitarbeiter (über 45 Jahre) bei geringfügigen Unterschreitungen aufgeweicht. Auch besteht die Möglichkeit einen Aufenthaltstitel für Personen mit Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren zu beantragen, wenn diese ein Mindestgehalt von 39.000 Euro brutto jährlich oder einen Tariflohn erhalten.

gung bei einem bestimmten Arbeitgeber erteilt wurde. Eine andere Beschäftigung ist ohne vorherige Änderung des Aufenthaltstitels dann nicht erlaubt. Jeder Aufenthaltstitel muss dabei erkennen lassen, ob die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlaubt ist und ob sie Beschränkungen unterliegt.

Durch die Reformen wurde die bereits bestehende Ausbildungsduldung auf staatlich anerkannte oder vergleichbar geregelte (Pflege-)Helferberufe ausgeweitet, so dass bei erfolgreichem Ausbildungsabschluss auch ohne Asylrecht eine Chance auf einen dauerhaften Aufenthaltstitel besteht.

Für geflüchtete Menschen aus der Ukraine gelten Sonderregelungen im Rahmen der Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG aus humanitären Gründen, die im Moment teilweise auch ohne Verlängerung fort gilt. Sowohl diese als auch ggf. zuvor erteilte Fiktionsbescheinigungen gestatten nach derzeitiger Weisungslage die Erwerbstätigkeit ohne Einschränkungen. Bei Berufsausübungserlaubnissen und der Berufsanerkennung gibt es aber keine Erleichterungen. Aufgrund fehlender Dokumente und derzeit schwieriger Ersatzbeschaffungen ist der Nachweis von Qualifikationen und Anerkennungsvoraussetzungen daher praktisch das größte Problem.

fachkraft ohne Abschluss nicht erlaubt ist, gibt es eine Sonderregelung für die Pflege. Nach dieser darf eine Beschäftigung auch in Helfertätigkeiten erfolgen, wenn die Eingruppierung nach Anerkennung zu einer Vergütung als Pflegefachkraft führen wird.

Recruiting von Mitarbeitenden ohne Ausbildung

Beim Recruiting von Mitarbeitenden ohne Ausbildung (z. B. Pflegehilfskräfte) ist vor dem Visumantrag das Vorabzustimmungsverfahren bei der Bundesagentur für Arbeit (§ 36 Abs. 3 BeschV) oft der beste Weg, wenn die Zustimmung der Bundesagentur erforderlich

Alternative: Recruiting bei Aufenthalt in Deutschland

Verfügt der potenzielle Mitarbeitende bereits über einen legalen Aufenthalt in Deutschland, ist zu beachten, dass die Aufenthaltserlaubnis i. d. R. nur befristet und nur für einen ausdrücklich genannten Zweck oder die Beschäfti-