

Grenzenlose Möglichkeiten

→ **Arbeitnehmerfreizügigkeit** Ab dem 1. Mai 2011 steht osteuropäischen Pflegekräften auch der deutsche Arbeitsmarkt offen. Insbesondere für ausländisches Pflegepersonal, das bereits hier ist und oft unter prekären Bedingungen arbeitet, ändert sich damit viel. Stationäre Einrichtungen können ihnen jetzt besser bezahlte und legale Alternativen bieten. Text: Henning Sauer

Nur wenige Einrichtungen beschäftigen derzeit osteuropäische Pflegekräfte. Diese arbeiten teilweise unter schwierigen Bedingungen und meist auch illegal in privaten Haushalten. Das liegt unter anderem auch daran, dass es offiziell bisher nur mit einer Genehmigung nach § 284 SGB III zulässig ist, osteuropäische Arbeitnehmer zu beschäftigen. Ob die sogenannte Arbeitserlaubnis-EU erteilt wird, ist von einer Prüfung der deutschen Arbeitsmarktlage durch die Agentur für Arbeit abhängig.

Zum 1. Mai 2011 sind diese Übergangsregelungen aufgehoben. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit eröffnet jetzt auch Menschen aus Osteuropa den legalen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Da der Bedarf an Fachkräften weiter steigt, wird sich der Fachkräftemangel selbst mit dem zusätzlichen Potenzial, dass die Arbeitnehmerfreizügigkeit bietet, nicht decken lassen. Dennoch sollten Träger stationärer Pflegeeinrichtungen wissen, was die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Pflegebranche bedeutet und wie sie die damit verbundenen Chancen nutzen können.

Legale Beschäftigung osteuropäischer Pflegekräfte Einrichtungen können ab sofort auch Arbeitnehmer aus den neuen EU-Staaten entweder selbst einstellen oder als Leih- bzw. Zeitarbeiter beschäftigen. Die Pflegekräfte müssen sich nur noch aus formalen und statistischen Gründen beim örtlichen Einwohnermeldeamt registrieren lassen. Sie erhalten daraufhin eine Bescheinigung über das Aufenthaltsrecht-EU. Arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlich gelten dann die gleichen Regeln wie für deutsche Arbeitnehmer. In diesem Fall ist der Mindestlohn zu zahlen, wenn die Arbeitnehmer überwiegend grundpflegerische Tätigkeiten ausführen.

Reguläre Beschäftigung oder Leiharbeit Seit 1. Mai 2011 können Einrichtungen osteuropäische Pflege- und Betreuungskräfte neben der regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als eigene Arbeitnehmer auch im Rahmen der Leih- bzw. Zeitarbeit einsetzen. Bei der sogenannten Arbeitnehmerüberlassung leiht die Einrichtung den ausländischen Arbeitnehmer von einer Zeitarbeits-

DER BÜROKRATISCHE WEG

Diese Unterlagen sind für die Anerkennung notwendig:

- Formloser Antrag an die Behörde auf Anerkennung des Abschlusses,
- beglaubigte Kopie des Passes oder der EU-Aufenthaltsbescheinigung,
- tabellarischer Lebenslauf mit schulischem und beruflichen Werdegang,
- beglaubigte Kopie des Abschlusszeugnisses,
- amtliche deutsche Übersetzung (soweit die Zeugnisse nicht in deutscher oder in englischer Sprache ausgestellt sind),
- ggf. EU-Konformitätsbescheinigung nach § 3 Abs. 4 S. 4 KrPflG,
- ansonsten Bescheinigung des anderen Mitgliedstaates über gleiche nationale Gültigkeit des alten und neuen Berufsabschlusses in der allgemeinen Pflege, sowie Bescheinigung über dortige Berufserfahrung in den letzten Jahren (§ 25 Abs. 1 bis 5 KrPflG),
- ggf. Nachweis ausreichender Sprachkenntnisse durch Zertifikat,
- ggf. ein Führungszeugnis.



Neue Perspektiven bei der Personalsuche: Für osteuropäische Pflegekräfte gelten ab dem 1. Mai 2011 arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlich die gleichen Regeln wie für deutsche Arbeitnehmer.

Foto: Fotolia/Avava

firma aus und setzt ihn in ihrem Betrieb ein. Grundvoraussetzung für dieses Modell ist, dass der Verleiher über eine Genehmigung nach § 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) verfügt. Darauf sollte die Einrichtung unbedingt achten und sich eine Kopie der Genehmigung aushändigen lassen.

Ohne die Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit sind nicht nur die Überlassungsverträge unwirksam und es wird ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher fingiert. Der Entleiher haftet in diesem Zusammenhang auch dafür, dass Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abgeführt werden. Unter Umständen können auf ihn daher erhebliche Nachzahlungen zukommen. Darüber hinaus können Bußgelder von mehr als 500 000 Euro verhängt werden. Nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz (OWiG) soll die Geldbuße die wirtschaftlichen Vorteile übersteigen, die aus der Ordnungswidrigkeit gezogen wurden. Die Geldbuße ist damit jedenfalls höher als die erzielten Gewinne.

Die Genehmigung nach § 1 AÜG wird zunächst nur auf ein Jahr erteilt, eine Verlängerung ist aber jeweils möglich. Die Erteilung oder Verlängerung einer befristeten Erlaubnis kostet 750 Euro, die Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis 2 000 Euro.

Mindestlohn bei überwiegend grundpflegerischer Tätigkeit Wenn die Leiharbeitnehmer zu mehr als 50 Prozent der regelmäßigen Arbeitszeit für grundpflegerische Tätigkeiten überlassen werden und damit der deutsche Pflege-Mindestlohn gilt, muss vor Beginn der Arbeit eine schriftliche Anmeldung nach § 18 Abs. 3 und 4 Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) bei der zuständigen deutschen Zollverwaltung erfolgen. Im Übrigen sollte sich die Einrichtung vergewissern, dass die Leiharbeitnehmer von der Arbeitnehmerüberlassungsfirma den Mindestlohn erhalten. Andernfalls dro-

hen erhebliche ordnungs- oder sogar strafrechtliche Sanktionen.

Probleme bei der Anerkennung von Qualifikationen Sofern nicht nur Pflegehilfskräfte eingestellt werden sollen, kann es bei der Qualifizierung bzw. der Anerkennung der Qualifikationen der osteuropäischen Mitarbeiter zu Problemen kommen. Sollen osteuropäische Fachkräfte in einer deutschen Pflegeeinrichtung auch tatsächlich als Fach-

» **Für Zeit- und Leiharbeiter gilt: Lassen Sie sich vom Verleiher eine Kopie der Genehmigung nach § 1 AÜG geben.**

kräfte eingesetzt werden, muss auch nach dem 1. Mai 2011 der Berufsabschluss individuell anerkannt werden. Eine solche Anerkennung erfolgt auf der Grundlage der EG-Richtlinie 2005/36 und den entsprechenden Umsetzungsregelungen im Krankenpflegegesetz (KrPflG) und Altenpflegegesetz (AltPflG).

Sofern der Bewerber die Qualifikation Krankenschwester/-pfleger oder Arzthelfer/in, hat, wird die Anerkennung kaum Probleme bereiten. Für diese Abschlüsse ist auch in den meisten osteuropäischen Ländern eine staatliche Ausbildung oder ein Universitätsstudium notwendig. Mit entsprechenden Anpassungslehrgängen in Deutschland steht bei vorliegenden Nachweisen einer Anerkennung nichts mehr im Wege.

Die bei uns geläufige Ausbildung zur Altenpflegekraft gibt es in den meisten anderen europäischen Ländern nicht. Auch bei anderen Qualifikationen kann unter Umständen jedoch eine Anerkennung erfolgen. Wenn der Mitarbeiter im

→

ZUM HINTERGRUND

Gleiches Recht für alle in der Europäischen Union:

- Jeder Bürger der Europäischen Union hat das Recht, in jedem Mitgliedstaat unter den gleichen Voraussetzungen wie ein Angehöriger dieses Staates eine Beschäftigung aufnehmen und ausüben zu dürfen.
- Nach der EU-Erweiterung am 1. Mai 2004 war Arbeitnehmern aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn die Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland jedoch nur dann erlaubt, wenn die Bundesagentur für Arbeit eine Arbeitsgenehmigung nach § 284 SGB III erteilt hat.
- Die Bundesregierung hat die Möglichkeiten der Arbeitsmarktbeschränkung zeitlich ausgereizt. Gemäß den Beitrittsverträgen sind Übergangsregelungen nur für die Dauer von sieben Jahren zulässig.
- Zum 1. Mai 2011 sind deshalb die bisherigen Beschränkungen endgültig weggefallen. Der deutsche Arbeitsmarkt steht den Bürgern der neuen EU-Mitgliedsstaaten offen.
- Für Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien werden die Beschränkungen des Arbeitsmarkts spätestens am 1. Januar 2014 aufgehoben. Diese beiden Länder sind erst 2007 der EU beigetreten.

Ausland eine vergleichbare Ausbildung oder einen vergleichbaren Lehrgang absolviert hat, entscheidet die für die Anerkennung zuständige Behörde nach Prüfung der konkreten Ausbildungsinhalte. Wesentliche Unterschiede in Rang, Dauer und Inhalt der Ausbildung können entweder ganz oder teilweise durch Nachweis einschlägiger praktischer Berufserfahrung, durch einen Anpassungslehrgang (maximal drei Jahre) oder durch eine Eignungsprüfung ausgeglichen werden. Ist der Ausgleich nicht durch Berufserfahrung möglich, kann der Antragsteller zwischen dem Anpassungslehrgang

Die vollständigen Anschriften für die in jedem Bundesland zuständige Stelle findet man im Internetangebot der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen: www.anabin.de. Unter der Rubrik „Zuständige Stellen in Deutschland“ kann der jeweilige Beruf ausgewählt werden. Die von der Behörde einmal erteilte Anerkennung gilt für die gesamte Bundesrepublik.

Wenn das geplante Anerkennungsgesetz in Kraft tritt, soll es Zuwanderern, die im Ausland einen Beruf erlernt haben, erheblich erleichtert werden, in Deutschland ihrer Qualifikation entsprechend zu arbeiten. Durch die Neuregelung soll erreicht werden, dass künftig für Anerkennungssuchende und Arbeitgeber nachvollziehbare und bundesweit möglichst einheitliche Bewertungen zu beruflichen Auslandsqualifikationen zur Verfügung stehen. Vor allen Dingen wird für die sogenannten nicht reglementierten Berufe (Ausbildungsberufe im dualen System nach dem Berufsbildungsgesetz und im Handwerk) ein allgemeiner Anspruch auf eine individuelle Gleichwertigkeitsprüfung eingeführt.

Für die Pflegebranche, in der die Berufsausübung und auch der Zugang zu den entsprechenden Anerkennungsverfahren zum Teil bereits geregelt ist, ergeben sich nur wenige Änderungen. Der Gesetzentwurf sieht hier unter anderem Anpassungen in bereits bestehenden Regelungen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen vor. So wird beispielsweise die Entscheidung über die Gleichwertigkeit zukünftig grundsätzlich innerhalb von drei Monaten ab Vorliegen aller zur Entscheidung erforderlichen Unterlagen ergehen müssen und die Frage der Staatsangehörigkeit wird bei der Anerkennung keine Rolle mehr spielen.

» Welche Behörde für die Anerkennung zuständig ist, hängt vom künftigen Wohnort und Beruf des Antragstellers ab.

und der Eignungsprüfung wählen. In beiden Fällen muss der Ausgleich jedoch auf die Unterschiede in der Ausbildung gerichtet sein.

Eine zentrale Behörde, die die ausländischen Qualifikationen in der Bundesrepublik Deutschland anerkennt, gibt es nicht. Welche Behörde zuständig ist, richtet sich daher nach dem Wohnort (künftigen Wohnort) des Antragstellers in der Bundesrepublik Deutschland und nach dem Beruf, für dessen Zugang und Ausübung die Anerkennung einer Qualifikation beantragt wird.

Die Anträge auf Anerkennung des Berufsabschlusses sind grundsätzlich an die Behörde zu richten, die auch dafür zuständig ist, die nichtärztlichen Gesundheitsberufe im jeweiligen Bundesland zu überwachen. In den meisten Bundesländern sind das die Landesmittelbehörden, z. B. die Landesämter für Soziales, die Bezirksregierung oder die Regierungspräsidien.



Osteuropäische Krankenschwestern, Krankenpfleger oder Arzthelfer werden kaum Probleme haben, ihre Qualifikation anerkennen zu lassen.

Foto: Fotolia/Raths

Welche Tätigkeiten osteuropäische Pflegekräfte ab Mai 2011 ausführen dürfen, hängt einerseits von deren anerkannter Qualifikation, andererseits von der Art der Beschäftigung ab. Osteuropäische Pflegekräfte, die über die notwendige pflegerische Qualifikation verfügen und die Anerkennung ihres Abschlusses in Deutschland erreicht haben, können wie alle anderen Mitarbeiter in zugelassenen Pflegeeinrichtungen als Fachkraft regulär im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses oder als Leiharbeiter beschäftigt werden. Welche pflegerischen Verrichtungen die Mitarbeiter ausführen dürfen, hängt dann allein von den Qualifikationsanforderungen in den jeweiligen Versorgungs- bzw. Rahmenverträgen ab. In einigen Bundesländern ist der Einsatz von Pflegehilfskräften oder angeleiteten Kräften auch bei bestimmten behandlungspflegerischen Leistungen nach dem jeweiligen Landesrahmenvertrag nach § 75 SGB XI, Protokollnotizen oder Empfehlungen der Heimaufsicht zulässig.

Pflegekräfte, die entsendet, selbständig oder direkt beim Kunden angestellt sind und ebenfalls über eine entsprechende Qualifikation verfügen, haben üblicherweise keinen Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI und keine Zulassung nach § 132a SGB V. Sie können daher selbstverständ-

lich keine Leistungen zu Lasten der Kostenträger erbringen. Die wenigsten Pflegekassen haben bisher von der nach § 77 SGB XI eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht und einen Einzelversorgungsvertrag abgeschlossen.

Da das Berufsbild der professionellen Altenpflege in den meisten osteuropäischen Ländern bisher nicht besteht, dürfte die Überschwemmung mit billigen Fachkräften ausbleiben. Deutschland ist eines der letzten europäischen Länder, das den Arbeitsmarkt für die Arbeitnehmer der neuen EU-Länder öffnet. Die osteuropäischen Arbeitnehmer, die sich im Ausland auf die Suche nach einer Beschäftigung begeben wollen, haben entweder schon eine legale Beschäftigung in anderen Ländern angenommen oder arbeiten bereits zum Teil illegal in Deutschland. Genau diesen Arbeitnehmern können Träger stationärer Pflegeeinrichtungen eine legale Alternative bieten. ▢



Henning Sauer ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht in der Kanzlei Iffland & Wischnewski in Darmstadt.

MEHR ZUM THEMA

Infos: www.anabin.de

www: www.iffland-wischnewski.de

Infos: www.berufliche-erkennung.de