



Bundesagentur für Arbeit

Zentralstelle für
Arbeitsvermittlung (ZAV)

Merkblatt
zur
Vermittlung
von Krankenpflegepersonal
aus Kroatien und Slowenien
nach Deutschland

Hinweise für Bewerber und Arbeitgeber

Stand: Februar 2004

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat mit den Arbeitsverwaltungen verschiedener Staaten Absprachen über die Vermittlung von Krankenpflegepersonal geschlossen. Die Abkommen dienen dazu, Bedarfslücken des deutschen Arbeitsmarktes zu decken. Gleichwohl steht die Beschäftigung von ausländischem Krankenpflegepersonal unter dem Vorbehalt des deutschen Arbeitsmarktes. Daher entscheiden die Agenturen für Arbeit in jedem Einzelfall, ob eine Arbeitserlaubnis erteilt werden kann.

Wer ist zuständig?

Mit der Durchführung der Vermittlung sind in der Bundesrepublik Deutschland die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) in Bonn und in den unten aufgeführten Ländern die Zentralstellen der Arbeitsverwaltung in den Hauptstädten (Partnerverwaltungen der ZAV) beauftragt. Dennoch ist zu beachten, dass sich interessierte Arbeitnehmer zunächst bei ihrem örtlichen Heimataramtsamt bewerben müssen. Nur dort erhalten sie die erforderlichen Bewerbungsformulare und Informationen. Die Bewerbungsunterlagen werden dann an die Partnerverwaltung in der jeweiligen Hauptstadt weitergeleitet.

Wer kann teilnehmen?

Staatsangehörige der Länder

Kroatien und Slowenien.

Bewerber müssen die kroatische bzw. slowenische Staatsangehörigkeit besitzen und ihren Hauptwohnsitz in dem jeweiligen Land haben.

Welche Ausbildung benötigen die Bewerber?

An dem Programm können Bewerber teilnehmen, die eine Ausbildung als Krankenschwester/-pfleger, Kinderkrankenschwester/-pfleger sowie Altenpfleger/-in abgeschlossen haben. Ausschlaggebend ist die Ausbildung im jeweiligen Fachbereich mit dem Abschluss der **vierten Stufe**.

Eine Berufsausbildung als Altenpfleger/-in ist in den Ländern Kroatien und Slowenien nicht möglich. Insofern können nur Bewerber vermittelt werden, die diese Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben.

Angehörige anderer Berufsgruppen sind von der Vermittlung ausgeschlossen.

Bewerber aus Kroatien, die Ihre Berufsausbildung nach dem Jahr 1991 in anderen Ländern des ehemaligen Jugoslawiens (z.B. Bosnien) abgeschlossen haben, benötigen die Anerkennung (Nostrifikation) des Ministeriums für Sport und Gesundheit in Kroatien.

Befähigungsnachweise, die im Rahmen von Pflegekursen oder an Volkshochschulen erworben wurden, werden nicht anerkannt.

Wie gut müssen die Deutschkenntnisse sein?

Neben den o.g. Voraussetzungen werden zudem allgemein befriedigende Kenntnisse der deutschen Sprache von den Bewerbern erwartet. Es reicht nicht aus, dass der Bewerber aus Sicht des Arbeitgebers über ausreichende Kenntnisse für die zu besetzende Arbeitsstelle verfügt. Die sprachliche Unterstützung durch weitere im Betrieb bereits beschäftigte Arbeitnehmer wird ebenfalls nicht akzeptiert.

Bestehen weitere Voraussetzungen?

Kroatische Bewerber müssen beim örtlichen Arbeitsamt arbeitslos gemeldet sein.

Wie und wo bewerben sich Krankenpflegekräfte?

Interessierte Bewerber müssen ihre Bewerbung beim örtlichen Arbeitsamt im Heimatland einreichen. Dort erhalten sie das Bewerbungsformular und ein Merkblatt. Die Bewerbung ist in deutscher Sprache auszufüllen. Folgende Unterlagen sind beizufügen:

- Ausbildungszeugnis,
- Lebenslauf in deutscher Sprache mit Angaben über die Ausbildung und über berufliche Kenntnisse und Erfahrungen,
- Arbeitszeugnisse
- Passkopie (erste und letzte Seite),
- ein Lichtbild neueren Datums,
- Nostrifikation, sofern notwendig,
- Fachprüfung, sofern vorhanden,
- Arbeitsvertrag bzw. schriftliche Zusage eines Arbeitgebers, sofern bereits vorhanden,
- Erklärung zum Anerkennungsverfahren sowie
- Bestätigung über die Arbeitslosmeldung beim örtlichen Arbeitsamt (für kroatische Bewerber).

Verfahren

Das Heimatarbeitsamt des Bewerbers leitet die Bewerbungsunterlagen nach Prüfung der formalen Voraussetzungen an die Zentralstelle in der Hauptstadt des jeweiligen Landes weiter.

Zwischen der ZAV und der Partnerverwaltung in Kroatien besteht die Vereinbarung, dass **alle Bewerber** an einem Auswahlgespräch teilnehmen müssen. Diese Gespräche finden in der Regel zweimal jährlich unter Teilnahme von Mitarbeitern der ZAV in Kroatien statt. Die Termine werden rechtzeitig von den örtlichen Arbeitsämtern bekanntgegeben.

Von der Zentralstelle in Zagreb erhalten die Bewerber die Einladung zum Vorstellungstermin. Ausnahmen von der Interviewpflicht bestehen ausschließlich für Bewerber, die bereits die deutsche Anerkennung als Krankenpflegekraft haben oder in Deutschland mehrere Jahre eine Schule (Haupt-/Realschule) besucht haben.

Die Weiterleitung der Bewerbungsunterlagen an die ZAV erfolgt nach erfolgreicher Teilnahme am Interview.

Wie werden die Krankenpflegekräfte vermittelt?

Krankenpflegekräfte werden ausschließlich von der ZAV vermittelt. Sie kann interessierten Arbeitgebern nach Vorlage eines Stellenangebotes Bewerbungsunterlagen zusenden.

Namentliche Anforderung

Arbeitgeber in Deutschland können in Einzelfällen auch einen ihnen bekannten Bewerber namentlich anfordern. Sie sollten in diesem Fall einen Arbeitsvertrag bzw. eine Zusage an den Arbeitnehmer senden. Die Krankenpflegekraft muss sich dann bei ihrem Arbeitsamt im Heimatland für die Teilnahme an dem Programm bewerben. Eine namentliche Anforderung entbindet die kroatischen Bewerber nicht von der Interviewpflicht.

Welche Voraussetzungen hat der Arbeitgeber zu erfüllen?

Arbeitgeber müssen ihrer örtlichen Agentur für Arbeit darlegen, welche konkreten Maßnahmen sie zur Deckung des Personalbedarfs mit inländischen Arbeitskräften unternommen haben.

Die ZAV und deren Partnerorganisationen erwarten, dass der Arbeitgeber dem Bewerber bei der Wohnungssuche behilflich ist.

Wir empfehlen außerdem, die Bewerber hinsichtlich der Reisekosten finanziell zu unterstützen.

Arbeitsvertrag

Für das Verfahren gibt es einen standardisierten zweisprachigen Arbeitsvertrag. Er ist fester Bestandteil des Vermittlungsverfahrens und daher verbindlich. Vordrucke erhalten Arbeitgeber bei der ZAV sowie den örtlichen Agenturen für Arbeit. Hauseigene Verträge können nicht akzeptiert werden.

Der Arbeitsvertrag ist eine wichtige Grundlage für die Erteilung der Arbeitserlaubnis. Er wird von der ZAV und den Agenturen für Arbeit u.a. auf folgende Kriterien überprüft:

- Die Beschäftigungsdauer sollte mindestens ein Jahr betragen.
- Die wöchentliche Arbeitszeit muss der tariflichen Stundenzahl entsprechen.
- Das Bruttogehalt muss konkret angegeben werden und den Tarifbedingungen entsprechen.
- Der Arbeitgeber hat für eine angemessene Unterkunft Sorge zu tragen.
- Die Lohn- und Arbeitsbedingungen müssen denen für inländische Arbeitnehmer entsprechen.

Für die Beschäftigung von Krankenpflegepersonal gilt das deutsche Arbeits- und Tarifrecht.

Der Arbeitsvertrag muss vom Arbeitgeber ausgefüllt und in vierfacher Ausfertigung bei der örtlichen Agentur für Arbeit abgegeben werden.

Wer erteilt die Arbeitserlaubnis?

Nach Vorlage der zweisprachigen Arbeitsverträge in der örtlichen Agentur für Arbeit prüft diese die vorrangige Vermittlung. Sollten keine bevorrechtigten Bewerber zur Verfügung stehen, übersendet die Agentur für Arbeit den Vermittlungsvorgang an die ZAV.

Die ZAV leitet nach Prüfung die zweisprachigen Verträge an die Partnerverwaltung weiter, diese wiederum übermittelt die Unterlagen an den Bewerber.

Mit der Unterschrift der ZAV und der Partnerverwaltung auf dem zweisprachigen Vertrag ist der Arbeitserlaubnis zugestimmt.

Die Arbeitserlaubnis ist vor Arbeitsantritt vom Bewerber bei der örtlichen Agentur für Arbeit in Deutschland abzuholen.

Dauer der Arbeitserlaubnis / Verlängerungsantrag

Ziel ist die dauerhafte Beschäftigung von Krankenpflegekräften. Zunächst wird die Arbeitserlaubnis auf ein Jahr befristet von der örtlichen Agentur für Arbeit ausgestellt. Eine Verlängerung ist ebenfalls bei der örtlichen Agentur für Arbeit zu beantragen.

Umvermittlung

Die von der Agentur für Arbeit in Deutschland erteilte Arbeitserlaubnis gilt **nur für den darin genannten Arbeitgeber**. In Fällen, in denen ohne Verschulden des Arbeitnehmers Arbeitsverhältnisse nach der Einreise nicht zustande kommen bzw. vorzeitig enden, bemühen sich die Dienststellen der BA um eine anderweitige Vermittlung.

Anerkennungsverfahren

Vermittelte Krankenpflegekräfte müssen im ersten Jahr der Gültigkeit der Arbeitserlaubnis das Anerkennungsverfahren zur examinierten Fachkraft nach dem deutschen Krankenpflegegesetz absolvieren.

Sollte die Anerkennung nach einem Jahr nicht vorliegen bzw. begonnen worden sein, wird die Arbeitserlaubnis nicht verlängert.

Die Absichtserklärung zur Durchführung des Anerkennungsverfahrens ist integrativer Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Während bzw. vor Beginn des Praktikums bestehen gegen eine Beschäftigung als Krankenpflegehelfer keine Bedenken. Nach Erlangung der Anerkennung muss ein entsprechend qualifizierter beruflicher Ansatz des Bewerbers mit der tariflichen Eingruppierung als Fachkraft erfolgen.

Eine dauerhafte Beschäftigung als Pflegehelfer ist nicht vorgesehen.

Im Bundesland **Bayern** besteht die Möglichkeit zur Erlangung der Anerkennung als Fachkraft für die **Altenpflege**. Hierzu müssen die Bewerber ein Praktikum in der Altenpflege absolvieren sowie an einer Fortbildung im Bereich der Pflege teilnehmen.

Die Anerkennung ist beschränkt auf dieses Bundesland und die Altenpflege.

Wie werden Krankenpflegekräfte versichert?

Das Krankenpflegepersonal unterliegt der Sozialversicherungspflicht in der Bundesrepublik Deutschland. Deshalb muss eine Krankenversicherung in Deutschland abschließen. Der gesetzliche Unfallschutz beginnt mit dem Antritt der Reise zur Arbeitsaufnahme.

Was kostet das Vermittlungsverfahren?

Die Vermittlung ist für alle **Bewerber gebührenfrei**.

Für die **Arbeitgeber** in Deutschland entstehen **Kosten in Höhe von 250 €** pro Krankenpflegekraft. Die örtliche Agentur für Arbeit stellt den Gebührenbescheid nach erfolgter Arbeitsmarktprüfung und leitet im positiven Fall die Unterlagen nur nach Rechnungsbegleichung an die ZAV weiter.

Dürfen vermittelte Krankenpflegekräfte ihre Familie mitbringen?

Die Mitnahme der Familie muss mit den deutschen Ausländerbehörden abgestimmt werden. Familienangehörige benötigen ein Aufenthaltsvisum.

Hinweise zur Visumsbeantragung und zum EU-Beitrittsdatum 01. Mai 2004

Nach Erhalt des zweisprachigen Vertrages durch die Zentralstellen in den Partnerländern beantragt der Arbeitnehmer damit sein Einreisevisum bei der deutschen Auslandsvertretung.
Um ein Visum beantragen zu können, muss der Antragsteller folgende Unterlagen bereithalten:

- Reisepass,
- Arbeitsvertrag,
- zwei Passbilder sowie
- (meistens) die Geburtsurkunde und das polizeiliche Führungszeugnis.

Mit dem Beitritt **Sloweniens** zur EU werden ab 01. Mai 2004 neu einreisende Arbeitnehmer aus diesem Land grundsätzlich noch keine Rechte eingeräumt, die einen freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ermöglichen. Daher gilt das Vermittlungsverfahren für Pflegekräfte auch ab Mai 2004 unverändert weiter.

Staatsangehörige aus Slowenien haben den Status von Unionsbürgern. Als Unionsbürger benötigen sie ab 01. Mai 2004 in keinem Fall ein Visum. Das Visumverfahren wird abgeschafft. Zur Arbeitsaufnahme können sie visumfrei einreisen. Sie bedürfen bei einer Beschäftigung von über drei Monaten jedoch einer **Aufenthaltsgenehmigung-EG** und müssen diese **nach der Einreise** baldmöglichst einholen. Noch vor Arbeitsaufnahme ist die Arbeitsgenehmigung zu beantragen. Die Arbeitserlaubnis kann nach § 284 Abs. 5 SGB III in der Fassung des Gesetzes über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung bereits ohne den Nachweis der formellen Aufenthaltserlaubnis-EG für den gesamten Beschäftigungszeitraum ausgestellt werden.

Arbeitnehmer aus EU-Beitrittsländern, die am 01. Mai 2004 oder nach diesem Datum rechtmäßig ununterbrochen zwölf Monate in Bundesrepublik Deutschland tätig waren, haben freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Einreise

Der Arbeitgeber erwartet, dass sich der Arbeitnehmer sofort nach Erhalt des Arbeitsvertrages mit ihm in Verbindung setzt, damit die Einzelheiten der Anreise besprochen werden können.

Der Arbeitnehmer muss sich innerhalb einer Woche nach Einreise beim Einwohnermeldeamt seines Wohnortes in Deutschland melden. Dort erhält er auch seine Lohnsteuerkarte.

Sobald das Einreisevisum abläuft, muss er die Verlängerung seiner Aufenthaltserlaubnis beim Ausländeramt beantragen.

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer zu den Sozialversicherungen anmelden.

Zusammenfassende Hinweise für die Vermittlung von Krankenpflegekräften

Bewerber:

Die Bewerbungsunterlagen sind beim örtlichen Arbeitsamt im Heimatland einzureichen. Die Mitarbeiter dort sind Ansprechpartner für alle Anliegen der Bewerber.

Weitere Vermittlungsvereinbarungen mit Kroatien und Slowenien gibt es für Saisonkräfte, Gastarbeitnehmer und Studenten.

Vereinbarungen für die Vermittlung von Krankenpflegekräften mit anderen Ländern (Mazedonien, Bosnien, Jugoslawien usw.) bestehen nicht.

Arbeitgeber:

Um eine gleichmäßige Verteilung der Bewerber auf alle Einrichtungen zu gewährleisten, kann die ZAV auf Grund der hohen Nachfrage nach Krankenpflegekräften ggf. nur eine geringe Anzahl von Bewerbern an eine Einrichtung vermitteln.

Sollte der Bewerber trotz vertraglicher Zusage seine Stelle nicht antreten, teilen Sie der ZAV dies bitte schriftlich mit. Gleiches gilt im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses unter Angabe der Gründe.

Vertragsänderungen während der Beschäftigungszeit (außer Lohnerhöhungen) sind nur mit Zustimmung der ZAV möglich.

Ein Rechtsanspruch auf die Beschäftigung von Krankenpflegekräften bzw. eines bestimmten Arbeitnehmers besteht nicht.

Privatpersonen/Haushalte dürfen keine Krankenpflegekräfte beschäftigen.

Die Einrichtung sollte den Arbeitnehmer bei der Anmeldung im Einwohnermeldeamt (Lohnsteuerkarte) und bei der Ausländerbehörde unterstützen. Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer bei der Sozialversicherung anmelden.

Kontakt

Ansprechpartner für Arbeitgeber:

ZAV

Internationaler Arbeitsmarkt – **241.10**

53107 Bonn

Telefon: (0228) 713-1326

Telefax: (0228) 713-270 11 66

E-Mail: Bonn-ZAV.osteuropa@arbeitsagentur.de

Bewerber wenden sich bitte an die örtlichen Arbeitsämter in den Heimatländern.