Personal aus dem Ausland einstellen

Ein Überblick, was Zahnarztpraxen dabei beachten müssen

Zahnarztpraxen versuchen zunehmend, dem Fachkräftemangel durch Anwerbung von Personal aus dem Ausland zu begegnen – dabei gilt es, einige rechtliche und organisatorische Aspekte zu beachten.

Visum und Arbeitserlaubnis

Staatsangehörige der EU und des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) haben generell uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Hier gilt die sogenannte Arbeitnehmerfreizügigkeit. Wer hingegen aus einem Drittstaat kommt und in Deutschland arbeiten möchte, benötigt bis auf wenige Ausnahmen ein Visum zur Einreise und muss im Anschluss einen Aufenthaltstitel erlangen, um sich in Deutschland aufzuhalten und eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Hier gilt das Aufenthaltsgesetz. In der Regel ist bei der Entscheidung über einen Aufenthaltstitel die Zustimmung zur Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) nötig.

Der ausländische Mitarbeiter muss sich im jeweiligen Aufenthaltsland um die Beantragung des Visums kümmern. Zuständig für die Erteilung von Visa sind die Botschaften und Generalkonsulate (Auslandsvertretungen) der Bundesrepublik Deutschland in dem jeweiligen Aufenthaltsland.

Ansprechpartner rund um Fragen zum Aufenthaltstitel sind die Ausländerbehörden. Neben dem Standardverfahren bei der Fachkräfteeinwanderung gibt es das sogenannte „beschleunigte Verfahren". Dies kommt etwa in Betracht, wenn das Visum für eine Berufsausbildung, zur Anerkennung einer ausländischen Berufsausbildung oder für Fachkräfte beantragt wird. Ansprechpartner für das beschleunigte Verfahren in Bayern ist die Zentrale Stelle für die Einwanderung von Fachkräften (ZSEF) bei der Regierung von Mittelfranken (siehe „Arbeitskräfte aus dem Ausland", Seite 14), doch auch die lokalen Behörden helfen weiter. Der direkte Draht vereinfacht oftmals den Ablauf, wie im BZBplus 4/2025 am Beispiel einer Zahnarztpraxis in Zwiesel gezeigt wurde.

Personalakquise

Die Akquise von Praxispersonal aus dem Ausland kann über Jobportale und soziale Netzwerke erfolgen. Zudem hat sich der Kontakt zu Sprach- oder Berufsschulen vielfach als probates Mittel erwiesen, um potenzielle Fachkräfte anzusprechen.

Darüber hinaus haben sich zunehmend Vermittlungsagenturen auf die Rekrutierung spezialisiert. Die Bundesagentur für Arbeit und ihr Kooperationsnetzwerk unterstützen Unternehmen dabei, wenn sie ausländische Arbeits- und Fachkräfte suchen und in Deutschland beschäftigen möchten.

Sprachkenntnisse

Die Bewerbungsgespräche werden bei Interessenten aus dem Ausland online geführt. Dies bietet eine gute Gelegenheit um herauszufinden, ob neben den Fachkenntnissen oder bei möglichen Auszubildenden neben dem Interesse an einer ZFA-Ausbildung bereits substanzielle Sprachkenntnisse vorhanden sind. Das Sprachniveau B2 erleichtert die Arbeit in der Praxis deutlich und sollte vorausgesetzt werden.

Vertragsgestaltung

Grundsätzlich kann bei Fachkräften aus dem Ausland ein Arbeitsvertrag verwendet werden, wie er auch bei jedem anderen Arbeitnehmer verwendet wird. Sinnvoll ist es, diesen zusätzlich in der Sprache des ausländischen Mitarbeiters oder zum Beispiel auf Englisch zu verfassen. In diesem Fall empfiehlt es sich – auch um Unsicherheiten zu vermeiden – zu regeln und festzuhalten, dass im Streitfall die deutsche Version gilt.

Liegt die Aufenthaltserlaubnis noch nicht vor, kann ein Arbeitsvertrag ab-



Foto: Kiattisak - stock.adobe.com

geschlossen werden, der einen konkreten, in der Zukunft liegenden Termin für den Beginn des Arbeitsverhältnisses vorsieht. Allerdings ist es zwingend erforderlich, die tatsächliche Aufnahme der Beschäftigung von der Erteilung und Vorlage des Aufenthaltstitels zur Ausübung der avisierten Beschäftigung abhängig zu machen. Zusätzlich zum Datum des Arbeitsbeginns sollte also vertraglich festgehalten werden, dass das Arbeitsverhältnis „nicht vor Erteilung und Vorlage eines gültigen Aufenthaltstitels, der den Arbeitnehmer zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit beim Arbeitgeber berechtigt," beginnt.

Aufgrund des Gleichbehandlungsgebots, das etwa im Grundgesetz oder im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verankert ist, haben ausländische Beschäftigte die gleichen Rechte und Pflichten wie deutsche. Mit Arbeitsbeginn unterliegen sie den gleichen zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen (Mindesturlaub, Arbeitszeitgesetz usw.), steuerrechtlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wie deutsche Mitarbeiter.

Pflichten des Arbeitgebers

Bei der Beschäftigung eines Drittstaatsangehörigen muss der Arbeitgeber den aktuell gültigen Aufenthaltstitel des Mitarbeiters überprüfen, der diesem erlaubt, in Deutschland zu arbeiten und keine diesbezüglichen Beschränkungen oder Verbote enthält. Für die Dauer der Beschäftigung ist eine Kopie des aktuell gültigen Aufenthaltstitels der ausländischen Fachkraft in elektronischer Form oder Papierform (in der Personalakte) aufzubewahren.

Ist der Aufenthaltstitel befristet, sollte der Fristablauf im Auge behalten werden. Zwar ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich rechtzeitig um eine Verlängerung zu kümmern, der Arbeitgeber kann aber durch aktive Fristkontrolle und rechtzeitiges Erinnern den Mitarbeiter unterstützen. Sowohl der ausländische Mitarbeiter ohne erforderlichen Aufenthaltstitel als auch der Arbeitgeber, der diesen beschäftigt, handelt ordnungswidrig. Dies kann mit einer Geldbuße geahndet werden.

Änderungen beim Beschäftigungsverhältnis

Wurde der Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach Kapitel 2 Abschnitt 2 des Aufenthaltsgesetzes erteilt und wird die Beschäftigung vorzeitig beendet (Kündigung/Aufhebungsvertrag/Nichtantritt), so muss der Arbeitgeber die Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen ab dem Zeitpunkt der Kenntnis über die Beendigung informieren. Für den Arbeitnehmer gilt eine Meldefrist von zwei Wochen bei der Ausländerbehörde.

Onboarding und Unterstützung

Sind alle Formalitäten erledigt, kann der neue Mitarbeiter in der Praxis starten. Bei Anreise, Ankunft, Wohnungssuche und den anschließenden Behördengängen ist nun weitere Unterstützung notwendig. Dies erleichtert zudem die Integration. Mögliche Vorbehalte im Team sollten bereits im Vorfeld angesprochen werden.

Um die neuen Kollegen schneller in die Belegschaft einzubinden und den Grundstein für eine nachhaltige und erfolgreiche Zusammenarbeit zu legen, braucht es eine gut überlegte und strukturierte Einarbeitungsphase. Das Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland bietet dazu eine Willkommensmappe mit wichtigen Informationen und Abläufen (siehe „Arbeitskräfte aus dem Ausland", Seite 14).

Neben dem Arbeitgeber kann ein erfahrener Kollege als Mentor fungieren und neue Mitarbeiter in die Praxisabläufe einweisen. Je nach Bedarf können dem Neuankömmling zusätzliche Sprachkurse oder fachspezifische Schulungen helfen, sich schneller in den Arbeitsalltag einzufinden. Die Kosten solcher Maßnahmen sind zum Teil steuerlich absetzbar.

Die Anwerbung von Personal aus dem Ausland kann für Zahnarztpraxen eine effektive Lösung sein, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Wichtig für alle Beteiligten und für den Erfolg sind eine sorgfältige Planung, die Beachtung rechtlicher Rahmenbedingungen sowie eine gezielte Integration der neuen Mitarbeiter.

Nuray Civeleker
Leiterin Geschäftsbereich Zahnärztliches Personal, Syndikusrechtsanwältin