



Gülriz Christina
Gude

Im Rahmen der zunehmenden Internationalisierung von Unternehmen, ist die Zahl der Auslandsentsendungen von Fach- und Führungskräften deutlich gestiegen. Deutsche Arbeitnehmer werden in ausländische Tochterunternehmen entsandt, ausländische Fachkräfte im Inland beschäftigt. Der Beitrag behandelt die aufenthalts- und arbeitserlaubnisrechtlichen Bestimmungen, die es bei der Beschäftigung von internationalen Fachkräften in Deutschland zu beachten gilt.

Arbeiten in Deutschland als ausländische Führungskraft

*Gülriz Christina Gude, M.A.
Kommunikationswissenschaft,
Geschäftsführerin der
Relocation Agentur
Chriscon, München*

Grundsätzlich benötigen alle ausländischen Arbeitnehmer vor Aufnahme ihrer künftigen Beschäftigung in Deutschland sowohl eine Aufenthaltsgenehmigung von der zuständigen Ausländerbehörde (§3 AuslG), einen gültigen Pass (§4 AuslG) als auch eine, von der Bundesanstalt für Arbeit erteilte Arbeitsgenehmigung. Gemäß §284 SGB III Abs. 5 und unter Berücksichtigung der Anwerberstoppausnahmeverordnung (ASAV) darf die Arbeitsgenehmigung generell erst dann erteilt werden, sobald die Aufenthaltsgenehmigung oder aber ein gültiges Visum vorliegt.

I. Aufenthaltsgenehmigung

Ausländer bedürfen für die Einreise und den Aufenthalt im Bundesgebiet einer Aufenthaltsgenehmigung. Die rechtlichen Bestimmungen hierzu ergeben sich aus:

a) dem Ausländergesetz (AuslG), welches besagt, dass Ausländer nach Maßgabe dieses Gesetzes in das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland einschließlich des Landes Berlin (Bundesgebiet) einreisen und sich darin aufhalten dürfen, soweit nicht in anderen Gesetzen etwas anderes bestimmt ist. Dabei werden als Ausländer diejenigen

Bürger definiert, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Abs. 1 des Grundgesetzes sind.,

b) der Verordnung zur Durchführung des Ausländergesetzes (DVAuslG) und

c) der Arbeitsaufenthaltsverordnung (AAV), welche die Maßgaben für Aufenthaltsgenehmigungen zur Ausübung einer unselbstständigen Erwerbstätigkeit bei Ausländern regelt.

Nach §3 Abs.3 des AuslG ist die Aufenthaltsgenehmigung vor der Einreise nach Deutschland in der Form eines Einreisesichtvermerks (Visum) einzuholen. Kraft Gesetzes (§63 Abs.3 AuslG) sind die Botschaften und Generalkonsulate der Bundesrepublik Deutschland für die Visumserteilung verantwortlich. Um ein Visum beantragen zu können, benötigen die künftigen ausländischen Kollegen von ihren Arbeitgebern ein so genanntes Einladungsschreiben, welches Ziel und Zweck des Auslands- und Arbeitseinsatzes in der Bundesrepublik begründet. Erst nach erfolgter Ein-

Stichworte in diesem Beitrag:

- Internationalisierung
- Aufenthaltsgenehmigung
- Arbeitserlaubnis
- Auslandsentsendungen

reise und während der Gültigkeitsdauer des beantragten Visums von drei Monaten kann dann bei der zuständigen Ausländerbehörde die Aufenthaltsgenehmigung beantragt werden. Insgesamt gibt es vier Formen der Aufenthaltsgenehmigung, die erteilt werden als

- a) Aufenthaltserlaubnis (§§ 15, 17 AuslG), die nicht an einen bestimmten Aufenthaltswortzweck gebunden ist,
- b) Aufenthaltsberechtigung (§ 27 AuslG), die Ausländern erteilt wird, wenn sie seit acht Jahren die Aufenthaltserlaubnis besitzen oder aber seit drei Jahren eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis besitzen,
- c) Aufenthaltsbewilligung (§§ 28, 29 AuslG), die dann erteilt wird, wenn einem Ausländer der Aufenthalt nur für einen bestimmten, seiner Natur nach einen nur vorübergehenden Aufenthalt erfordernden Zweck erlaubt wird und
- d) Aufenthaltsbefugnis (§ 30 AuslG), die für Ausländer aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen gewährt wird. Sie betrifft z. B. Ausländer ohne Rückkehrmöglichkeiten und Bürgerkriegsflüchtlinge.

Ausnahmeregelungen zum Aufenthaltsgenehmigungsverfahren

Ausnahmen zu dieser Genehmigungspflicht bilden einige privilegierte Staaten, so die Länder der Europäischen Union, Island, Norwegen und Liechtenstein, die nicht der EU beigetreten sind, sowie die Staaten Australien, Israel, Japan, Kanada, Neuseeland, Schweiz und USA. Staatsbürgern dieser Nationalitäten steht es frei, ihren Visumsantrag vor der Einreise nach Deutschland oder aber nach der Einreise in Deutschland bei der zuständigen Ausländerbehörde zu stellen. Bei letzterer Variante sei lediglich darauf hingewiesen, dass das Aufenthaltsgenehmigungsverfahren entsprechend erst ab Ankunft in der Bundesrepublik eingeleitet werden kann und sich somit auch die Arbeitsgenehmigung zeitlich verzö-

gert, ohne die einem ausländischen Arbeitnehmer nach §404 SGB III die Arbeitsaufnahme untersagt ist. Arbeitgeber, die ausländische Arbeitnehmer ohne diese erforderliche Arbeitsgenehmigung beschäftigen, handeln ordnungswidrig und können mit einer Bußgeldstrafe von bis zu EUR 250.000 geahndet werden.

II. Arbeitsgenehmigung

Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber ausländische Arbeitnehmer nur beschäftigen, wenn eine gültige Arbeitsgenehmigung vorliegt. Die rechtlichen Bestimmungen hierzu ergeben sich aus

- a) §§ 284-288 Sozialgesetzbuch – SGB III, welches die Themen der Arbeitsförderung behandelt und hier im speziellen mit der Beschäftigung von Ausländern,
- b) der Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für nichtdeutsche Arbeitnehmer vom 17.09.1998 (ArGV),
- c) der Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-ArGV) vom 11.07.2002, welche im speziellen das erleichterte Arbeitsgenehmigungsverfahren für Fachkräfte dieses Berufsfelds regelt,
- d) der Anwerbestoppausnahmereverordnung vom 17.09.1998 (ASAV), welche die Ausnahmeregelungen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an neu einreisende ausländische Arbeitnehmer begründet,
- e) dem Abkommen zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei vom 23.12.1963 und
- f) dem Ausländergesetz vom 09.07.1990 (AuslG).

Seit dem 23.11.1973 besteht ein grundsätzlicher Anwerbestopp für ausländische Arbeitnehmer. Eine Einreise ausländischer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Arbeitsaufnahme ist nur dann möglich, wenn die geplante Tätigkeit in Deutschland gemäß der Ausnahmen vom

allgemeinen Anwerbestopp zugelassen ist. Hat der künftige Arbeitnehmer also sein Einreisevisum mit der Absicht auf Arbeitsaufnahme beantragt, schaltet die Auslandsvertretung für die Entscheidung über den Einreiseantrag die in Deutschland zuständige Ausländerbehörde ein, die gemeinsam mit dem zuständigen Arbeitsamt die Voraussetzungen für eine Zulassung einer Ausnahme gemäß der ASAV prüft. Nachdem für dieses Genehmigungsverfahren verschiedene behördliche Instanzen durchlaufen werden müssen, können bis zur Erteilung der Arbeitsgenehmigung bis zu drei Monate vergehen. Daher empfiehlt sich eine möglichst frühzeitig Beantragung des Visums. Zuständig für die Prüfung und die Erteilung der Arbeitsgenehmigung ist jenes Arbeitsamt, in dessen Bezirk der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers liegt. Als Beschäftigungsort gilt der Ort, an dem sich der Sitz des Betriebes oder der Niederlassung befindet. Bei Beschäftigungsverhältnissen mit wechselnden Betriebsstätten gilt nach § 11 ArGV derjenige Unternehmenssitz, der für die Lohnabrechnung zuständig ist.

Dauer und Widerruf der Arbeitsgenehmigung

Wie bereits erwähnt, darf die Arbeitsgenehmigung nur dann erteilt werden, wenn der Ausländer eine Aufenthaltsgenehmigung nach § 5 AuslG besitzt und wenn die Ausübung nicht durch eine ausländerrechtliche Regelung ausgeschlossen ist (vgl. § 284 Abs 5 SGB III). § 4 Abs1 ArGV regelt die allgemeine Gültigkeit der Arbeitserlaubnis, welche auf die Dauer der Beschäftigung, längstens jedoch auf drei Jahre befristet wird. Es sei jedoch vermerkt, dass eine Arbeitserlaubnis, welche länger als ein Jahr erteilt worden ist, aus Gründen der Arbeitsmarktlage zum Ablauf des ersten oder zweiten Jahres ihrer Geltungsdauer widerrufen werden kann (§7 Abs2 ArGV). Der Widerruf ist aber nur dann zulässig, wenn

er bei der Erteilung der Arbeitserlaubnis vorbehalten wurde und dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor Ablauf des ersten oder zweiten Jahres ihrer Geltungsdauer zugeht.

Ausnahmeregelungen zum Arbeitsgenehmigungsverfahren

Keine Arbeitsgenehmigung benötigen Staatsangehörige aus Ländern der EWR und Personenkreise, die nach § 9 ArGV eine so genannte arbeitsgenehmigungsfreie Beschäftigung ausüben. Hierzu zählen unter anderen leitende Angestellte eines international tätigen Konzerns für eine Beschäftigung in dem inländischen Konzern- oder Unternehmensteil auf der Vorstands-, Direktions- und Geschäftsleitungsebene. Sofern die Dauer der Beschäftigung nicht mehr als fünf Jahre erreicht und das Unternehmen einen Personalaustausch zur Internationalisierung des Führungskreises nachweisen kann, bedarf es in diesen Fällen keiner Arbeitsgenehmigung. Personalaustausch liegt immer dann vor, wenn ein Unternehmen den ständigen Wechsel von Arbeitnehmern zwischen Mutterkonzern und ausländischer Tochtergesellschaft nachweisen kann.

Exkurs Greencard

Ein gesondertes und von der Bundesregierung vereinfachtes Verfahren gilt für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie zur Deckung eines aktuellen und vorübergehenden Bedarfs an qualifizierten Fachkräften der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-ArGV) vom 11.7.2000. So kann nach § 3 IT-ArGV die Arbeitserlaubnis für Beschäftigungen als System-, Internet und Netzwerkspezialist, Software-, Multimediaentwickler und Programmierer, Entwickler von Schaltkreisen und IT Systemen und für Fachkräfte von IT Consulting er-

teilt werden. Voraussetzung hierfür sind zum einen der Nachweis einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung auf dem Ausbildungsgebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie und zum zweiten ein Nachweis einer Jahresbrutto-Gehaltsvereinbarung von mind. 51.000 EUR. Die Arbeitserlaubnis wird auf die Dauer der Beschäftigung, längstens jedoch auf fünf Jahre erteilt (§6 IT-ArGV). Über die Erteilung soll das Arbeitsamt innerhalb einer Woche entscheiden, wenn alle erforderlichen Angaben und Formvorschriften gemacht worden sind.

Literatur

Fuhrbach, J.: Entsendung von Arbeitnehmern ins Inland, in: Personalprofi 11/2002, S.14 ff, C.H.Beck Verlag

Freckmann, A.: Green Card ist nicht alles: Beschäftigung von Ausländern in Deutschland, Betriebs-Berater 2000, 1402-1407

Gaul, B./Lunk, S.: Greencard: Chancen und Probleme bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im IT-Bereich, Der Betrieb, 1281-1284

Schaub, G.: Arbeitsrechts-Handbuch, systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis, 10.Aufl.2002, §27 (S.205-212)

Autorenkontakt:
www.chriscon.de

Kurzfassung

Internationalisierung und Auslandsentsendungen von Fach- und Führungskräften sowie die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte in Deutschland nehmen immer stärker zu. Der Beitrag beschäftigt sich mit dem Aufenthaltsgenehmigungsverfahren und geht auf das Arbeitsgenehmigungsverfahren ein.