

michels.pmks

F a c h a n w ä l t e

Rheinische Arbeitsrechtstage

Anwerbung von ausländischen Fachkräften

Köln, 19.06.2015

Dr. Gunther Mävers, Maître en droit
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Worum geht es?

→ Rechtssichere Beschäftigung von ausländischen Fachkräften

- Vorbemerkung
- Historische u. demographische Entwicklung („Fachkräftemangel“?)
- Anwerbung (HR)
- Sicherung der Aufenthaltserlaubnis (Aufenthaltsrecht / Arbeitsgenehmigungsrecht)
- Anstellung und Einstellung (Arbeitsrecht)
- Beschäftigung (Arbeitsrecht)
- Kündigung u. Austritt (Arbeitsrecht)
- Sonstiges (Steuer- u. Sozialversicherungsrecht)
- Ausblick

Anwerbung

→ Überblick über die bestehenden Möglichkeiten (Auswahl)

- Anwerbung über inländische Anbieter
- Anwerbung über ausländische Anbieter
- Anwerbung über private Anbieter
- Anwerbung über staatliche Anbieter (EURES; ZAV; "Make it in Germany)
- Anwerbung über Arbeitnehmer
- Anwerbung über Mitbewerber

Sicherung der Aufenthaltserlaubnis

→Rechtsgrundlagen

- Staatsangehörigkeitsgesetz (StAG)
- Aufenthaltsgesetz (AufenthG)
- Beschäftigungsverordnung (BeschV)
- Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)
- EU-Berufsanerkennungsrichtlinie (2005/36/EG)
- Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz)
- etc. etc.

Sicherung der Aufenthaltserlaubnis

→ Einreise und Aufenthalt

- Deutsche: keine Einschränkungen
- EU/EWR-Staatsbürger: Arbeitnehmerfreizügigkeit (Art. 45 AEUV)
- Privilegierte Staatsbürger I (USA; Australien; Neuseeland; Japan; Südkorea):
Einreise u. Aufenthalt bis zu 90 Tagen innerhalb von 6 Monaten ohne Visum
sowie darüber hinaus bis zur endgültigen Entscheidung bei Antragstellung vor
Ablauf der 90-Tage-Frist
- Privilegierte Staatsbürger II (Türkei): Sonderregelungen
- Sonstige Staatsbürger: keine Einreise ohne Visum bzw. Einreiseerlaubnis;
keine Umwandlung von Besuchsvisum in Arbeitserlaubnis in Deutschland

Sicherung der Aufenthaltserlaubnis

→ Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit (Auswahl)

- Geschäftsführer / Leitende Angestellte (§ 4 BeschV)
- Wissenschaft, Forschung und Entwicklung (§ 5 BeschV)
- Hochqualifizierte (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BeschV / § 19 Aufenthaltsgesetz)
- Blaue Karte EU (§ 2 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BeschV)
- Hochschulabsolventen (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 und Abs. 3 BeschV)
- Unternehmensspezialisten (§ 3 BeschV)
- Auszubildende (§§ 6, 8 BeschV)
- Absolventen deutscher Auslandsschulen (§ 7 BeschV)
- Selbständige (§ 21 Aufenthaltsgesetz)

Sicherung der Aufenthaltserlaubnis

→Verfahren

- Antragstellung bei der Ausländerbehörde (im Inland oder Ausland)
- Antragstellung bei der ZAV (im Inland)
- Verfahren nach Antragstellung
- Internes Zustimmungsverfahren zwischen der lokalen Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit
- ggf. Verfahren zur beruflichen Anerkennung
- Entscheidung der Ausländerbehörde (im Inland oder Ausland)
- Verfahren nach der Entscheidung
- Meldepflicht: Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Anmeldung des Wohnsitzes bei der Meldebehörde binnen 7-14 Tagen nach Einzug, jedenfalls aber vor Erhalt der Aufenthaltserlaubnis

Anstellung und Einstellung

→Arbeitsvertrag

- deutsches Recht (bitte durchweg!)
- deutsche Gerichtsbarkeit (am Ort der Beschäftigung)
- ggf. zweisprachig (im Regelfall deutsch/englisch)
- Kopplung an Aufenthaltserlaubnis in Bezug auf Beginn und Ende
- Relocation allowances (Umzugskosten; Heimflüge etc.)
- Sonstige allowances (Schulkosten etc.)
- im übrigen keine Besonderheiten

Anstellung und Einstellung

→Einstellung

- Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats (§ 99 Betriebsverfassungsgesetz)
- Mitbestimmungsrecht der Personalvertretung (§ 72 Abs. 1 Landespersonalvertretungsgesetz NRW)
 - Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung (§ 34 Mitarbeitervertretungsordnung)
 - Mitbestimmung der Mitarbeitervertretung (§ 42 Mitarbeitervertretungsgesetz der EKD)

Beschäftigung

→ Besonderheiten bei der Durchführung der Beschäftigung

- Besonderes Augenmerk ggf. richten auf: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - Verbot der Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung
- erhöhte Fürsorgepflicht des Arbeitgebers bei ggf. nicht vorhandenen oder nicht hinreichenden Sprachkenntnissen
- Meldepflicht: Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anzeige gegenüber der Ausländerbehörde bei Modifizierung der Konditionen der Beschäftigung, die die Voraussetzungen der erteilten Aufenthaltserlaubnis betreffen

Kündigung und Austritt

→ Abwicklung

- Unterrichtung über Verpflichtung zur Meldung bei der Agentur für Arbeit: spätestens drei Monate vor Ablauf der Befristung
- Kündigung: hat schriftlich zu erfolgen (§ 623 BGB), auf Deutsch reicht, ordnungsgemäße Vertretung des Rechtsträgers; ggf. Wiederaufleben des Arbeitsvertrages im Stammland mit Rückkehrrecht
- Meldepflicht: Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anzeige gegenüber der Ausländerbehörde bei Austritt
- Abmeldepflicht: Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Abmeldung bei Wegzug ins Ausland

Sonstiges

→ Was gilt es sonst noch zu beachten

– Sozialversicherungsrecht

- Lokale Beschäftigung / Entsendung („Einstrahlung“)
- Entsendung innerhalb der EU („A1-Bescheinigung“)
- Sozialversicherungsabkommen

– Steuerrecht

- Erteilung einer persönlichen Steuernummer bei Anmeldung durch Meldebehörde
- 183-Tage-Regel
- Doppelbesteuerungsabkommen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Gunther Mävers

**Hohenstaufenring 57
50674 Köln**

Tel.: +49 - (0)221 / 50003 – 606

Fax: +49 - (0)221 / 50003 – 636

www.michelspmks.de



E-Mail: maevers@michelspmks.de