



BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

BESCHÄFTIGUNG VON MITARBEITERN AUS DEM NICHT- EU-AUSLAND - INSBESONDERE AUS DER UKRAINE

Referierende

Dr. Tina Lorenz, Rechtsanwältin

Kristian Glowe, Rechtsanwalt



ÜBERBLICK

- ▶ Nicht-EU-Ausländer werden von deutschen Unternehmen beschäftigt
- ▶ Unternehmen im EU-Ausland beschäftigt Nicht-EU-Ausländer in Deutschland
- ▶ **ACHTUNG:** Bußgeld bis zu EUR 500.000,00, wenn
 - ▶ der Arbeitgeber in Deutschland Arbeitnehmer ohne erforderliche Arbeitserlaubnis beschäftigt oder
 - ▶ dem deutschen Auftraggeber bekannt oder fahrlässig nicht bekannt ist, dass der Auftragnehmer Mitarbeiter ohne eine für Deutschland gültige Aufenthalts-/Arbeitserlaubnis beschäftigt

▶ Beschäftigung von Drittstaatlern in Deutschland



BESCHÄFTIGUNG VON DRITTSTAATLERN

menschliche Voraussetzungen

- ▶ bei der Rekrutierung von Zuwanderern immer notwendig
 - ▶ interkulturelle Kompetenz
 - ▶ Mentalität der Offenheit und Toleranz, keine Diskriminierung
- ▶ sinnvolle Unterstützungsangebote z. B.
 - ▶ Relocation Service (Unterstützung bei Wohnungssuche, Hilfe bei Behördengängen usw.)
 - ▶ Deutschkurse und fachliche Weiterbildungen
 - ▶ Integrationsangebote im Unternehmen (z. B. Betreuung durch Mitarbeiter des eigenen Unternehmens)
 - ▶ Förderungsmöglichkeiten bei Arbeitgeberservice der BA erfragen (z. B. Eingliederungszuschuss)

BESCHÄFTIGUNG VON DRITTSTAATLERN

rechtliche Voraussetzungen

- ▶ 3 unterschiedliche Problemstellungen
 - ▶ Grenzübertritt – ggf. Visum notwendig
 - ▶ Aufenthalt in Deutschland – Visum oder Aufenthaltserlaubnis
 - ▶ Erwerbstätigkeit in Deutschland – Erlaubnis im Aufenthaltstitel
- ▶ Pool von unterschiedlichen Rechtsquellen
 - ▶ deutsches Aufenthaltsrecht (z. B. Aufenthaltsgesetz, Aufenthaltsverordnung, Beschäftigungsverordnung)
 - ▶ europäisches Recht (EU-Richtlinien und –Verordnungen, Schengen-Regelungen)

BESCHÄFTIGUNG VON DRITTSTAATLERN

Visum

- ▶ Visum zur Einreise notwendig?
 - ▶ bei Bürgern einiger Drittstaaten kein Visum für Grenzübertritt nötig (§ 41 Abs. 1 AufenthV)
 - ▶ Australien, Israel, Japan, Kanada, Republik Korea, Neuseeland, Großbritannien, Nordirland, USA
 - ▶ bei Bürgern anderer Drittstaaten für 90 Tage innerhalb 180 Tagen kein Visum nötig (Verordnung (EU) 2018/1806)
 - ▶ etwa 60 Staaten, u. a. Ukraine (mit biometrischem Reisepass), Argentinien, Brasilien, Kolumbien, Israel, Japan
 - ▶ Verlängerung um 90 Tage gem. § 7 Abs.1 S. 1 AufenthG soll derzeit erteilt werden

BESCHÄFTIGUNG VON DRITTSTAATLERN

Aufenthaltserlaubnis

- ▶ Erteilung i. d. R. **befristet** und nur **für bestimmten Zweck**
- ▶ **Aufenthaltszwecke** sind
 - ▶ Erwerbstätigkeit (§ 18 ff AufenthG)
 - ▶ Ausbildung und Studium (§§ 16 ff AufenthG)
 - ▶ familiäre Gründe (§§ 27 ff AufenthG)
 - ▶ humanitäre Gründe (§ 22 ff AufenthG)
- ▶ **Zuständigkeit** - örtlich zuständige Ausländerbehörde
 - ▶ Landkreise/kreisfreie Städte
- ▶ **Dauer des Verfahrens** - einige Monate
 - ▶ bei Antragsstellung wird **Fiktionsbescheinigung** ausgestellt

BESCHÄFTIGUNG VON DRITTSTAATLERN

Gestattung der Erwerbstätigkeit

- ▶ Erwerbstätigkeit ist erlaubt, es sei denn, sie ist verboten (§ 4a Abs. 1 AufenthG)
 - ▶ Verbot bei Erwerbsmigration die Regel
- ▶ Aufenthaltstitel muss erkennen lassen, ob die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlaubt ist und ob sie Beschränkungen unterliegt, § 4a Abs. 3 AufenthG
 - ▶ auch auf Fiktionsbescheinigung/Ersatzbescheinigung

BESCHÄFTIGUNG VON DRITTSTAATLERN

Anerkennung Berufsabschlüsse

- ▶ Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
 - ▶ nicht reglementierte Berufe
- ▶ berufsrechtliche Fachgesetze
 - ▶ reglementierte Berufe, Datenbank unter <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/de/interest/finder/profession>
- ▶ Gesetze für landesrechtlich geregelte Berufe (Erzieher, ...)
- ▶ Erleichterungen bei Fachkräften
 - ▶ mit gleichwertiger Ausbildung, siehe www.anabin.kmk.org
 - ▶ ansonsten ggf. beschleunigtes Verfahren (§ 81a AufenthG), wenn Mitarbeiter im Ausland und Visum noch nicht beantragt

BESCHÄFTIGUNG VON DRITTSTAATLERN

Sonderregelungen Ukraine

- ▶ Beantragung eines Visums **derzeit** nicht erforderlich
 - ▶ Verordnung BMI vom 8. März 2022, befristet bis 31. August 2022
 - ▶ Einreise auch ohne biometrischen Pass
 - ▶ Aufenthaltstitel spätestens bis zu diesem Datum beantragen
 - ▶ gilt für sämtliche Ausländer aus der Ukraine
- ▶ Beschluss der EU vom 4. März 2022 zur Aufnahme von Kriegsflüchtlingen
 - ▶ aktiviert Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufentG
 - ▶ für Ukrainer, Ausländer aus Ukraine mit ukrainischem Schutzstatus und Familienangehörige beider Gruppen

BESCHÄFTIGUNG VON DRITTSTAATLERN

Sonderregelungen Ukraine

- ▶ Bundesministerium des Innern
 - ▶ Aufenthaltserlaubnis soll ohne weitere Prüfung die generelle **Arbeitserlaubnis** enthalten, kein Stellenangebot erforderlich
 - ▶ auch in **Fiktionsbescheinigung** generelle Arbeitserlaubnis
- ▶ Auf Zusatz in der Aufenthaltserlaubnis "Erwerbstätigkeit gestattet" achten!
- ▶ Umzug notwendig?
 - ▶ Wohnsitzbindung analog § 12a Abs. 5 Nr. 1a AufenthG aufheben lassen, wenn eine konkrete sozialversicherungspflichtige Tätigkeit sonst nicht aufgenommen werden könnte

Entsendung von
Drittstaatlern durch EU-
Dienstleister nach
Deutschland



ENTSENDUNG VON DRITTSTAATLERN

Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

- ▶ Ausnahmen in der Beschäftigungsverordnung normiert
 - ▶ § 19 BeschV: Montage, Demontage und Einweisung von Maschinen/Anlagen für max. 90 Tage in 12 Monaten
 - ▶ § 20 BeschV: Fahrpersonal im Güter- und Personenverkehr, bei Zulassung in der EU zeitlich unbegrenzt (Fahrerkarte nötig!)
 - ▶ § 21 BeschV: vorübergehende Entsendung zur Erbringung von Dienstleistungen
 - ▶ europarechtlicher Begriff der Dienstleistung (Leistung gegen Entgelt), daher auch Werkverträge
 - ▶ nur vorübergehende Dauer = auch langfristiger Einsatz, keine Eingliederung in Arbeitsmarkt

ENTSENDUNG VON DRITTSTAATLERN

Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

- ▶ ist keine Arbeitserlaubnis erforderlich, gilt i. d. R. auch eine Ausnahmeregelung für die Aufenthaltserlaubnis
 - ▶ § 30 BeschV, § 17a AufenthV
 - ▶ bei § 21 BeschV ist eine Aufenthaltsgenehmigung nicht erforderlich, wenn der Arbeitnehmer
 - ▶ max. 90 Tage innerhalb von 12 Monaten in Deutschland beschäftigt wird, und
 - ▶ im Herkunftsland einen Titel "Daueraufenthalt-EU" hat
 - ▶ wenn Voraussetzungen nicht erfüllt, muss "VanderElst-Visum" beantragt werden

ENTSENDUNG VON DRITTSTAATLERN

A1-Bescheinigung

- ▶ bescheinigt bei grenzüberschreitender Tätigkeit, welches Sozialversicherungsrecht auf den Arbeitnehmer Anwendung findet
 - ▶ im zeitlichen Rahmen des Herkunftsstaates gilt die Sozialversicherung fort
 - ▶ auszustellen vom zuständigen Sozialversicherungsträger
- ▶ vom Arbeitnehmer bei Tätigkeit im Ausland mitzuführen
- ▶ selbst bei kurzen Dienstreisen im Ausland erforderlich
- ▶ bei Nichtvorlage: Pflicht zur Versicherung nach deutschem Sozialversicherungsrecht

➤ Gestaltung der Arbeitsverträge



ARBEITSVERTRAGSGESTALTUNG

Arbeitsvertrag

- ▶ Was ist bei der Vertragsgestaltung zu beachten?
 - ▶ Dokumentationspflicht: Kopie des Aufenthaltstitels aufbewahren
 - ▶ § 4a Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 AufenthG
 - ▶ deutsches Arbeitsrecht findet Anwendung
 - ▶ Arbeitsvertrag sollte in deutscher Sprache verfasst sein
 - ▶ Arbeitsvertrag kann abhängig vom Sprachniveau des Beschäftigten übersetzt werden
 - ▶ Klausel zur Klarstellung: Zweitsprache dient lediglich Informationszwecken, deutsche Fassung geht vor
 - ▶ keine Schlechterbehandlung von ausländischen Arbeitnehmern ohne sachlichem Grund zulässig (§ 1 AGG)

ARBEITSVERTRAGSGESTALTUNG

Weisungen und Aushänge

- ▶ i. d. R. keine Rechtspflicht, Weisungen oder Aushänge zweisprachig aushändigen
 - ▶ Weisungen gelten auch in der vereinbarten Sprache (deutsch)
 - ▶ Übersetzung trotzdem empfehlenswert, um Rechte und Pflichten klarzustellen und die Aufnahme und Durchführung des Arbeitsverhältnisses zu erleichtern
- ▶ Ausnahmen z. B.
 - ▶ Merkblatt bei Überlassung von Leiharbeitnehmern in Landessprache auszureichen
 - ▶ arbeitsschutzrechtliche Hinweise müssen verständlich gemacht werden

ARBEITSVERTRAGSGESTALTUNG

Bedingung und Befristung

- ▶ wenn möglich, Arbeitsvertrag sachgrundlos befristen
- ▶ Befristung mit Sachgrund (§ 14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG)?
 - ▶ Befristung ist ausdrücklicher Wunsch des Arbeitnehmers
 - ▶ Befristung auf Dauer des Aufenthaltstitels?
 - ▶ nur denkbar, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses davon auszugehen ist, dass der Aufenthaltstitel nicht verlängert wird (BAG, Urteil vom 12. Januar 2000 - 7 AZR 863/98)
- ▶ Bedingung?
 - ▶ aufschiebend, wenn Aufenthaltstitel noch nicht vorliegt
 - ▶ auflösend für den Fall, dass bisheriger Aufenthaltstitel endet und neuer nicht beantragt/abgelehnt wird

▶ Bitte merken!



DAS WICHTIGSTE HEUTE

- ▶ Unterstützungsangebote als Wettbewerbsvorteil nutzen
- ▶ Aufenthaltstitel kontrollieren und dokumentieren
- ▶ so möglich: Arbeitsvertrag sachgrundlos befristen und auflösende Bedingung hinzufügen

... und ansonsten: Fragen Sie Ihre Bademeister!



BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

KOMMUNIKATION PFLEGEN

Battke Grünberg

T: + 49 351 563 90 0

Rechtsanwälte PartGmbH

F: + 49 351 563 90 99

Kleine Brüdergasse 3-5

E: info@battke-gruenberg.de

01067 Dresden

W: www.battke-gruenberg.de





BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

Wir sind ausgezeichnet!





BATTKE GRÜNBERG

vorausdenken. effektiv handeln.

Folgen sie uns auch gerne auf
LinkedIn und Twitter!

