

Rechtsanwältin Bettina Offer, LL.M.

Das Zuwanderungsgesetz und der europäische Arbeitsmarkt

Die Notwendigkeit, insgesamt elf EU-Richtlinien aus dem Bereich des Ausländer- und Asylrechtes in das nationale Recht umzusetzen, hat dazu geführt, dass das Zuwanderungsgesetz mit Blick auf die Erfahrungen der letzten Jahre im August 2007 erneut geändert wurde. Die Änderungen sind für die Personalarbeit im Unternehmen insoweit interessant, wie sie den Arbeitsmarkt gezielt für ausländische Fachkräfte und Hochqualifizierte öffnen und ihnen eine dauerhafte Integration und Mobilität innerhalb der gesamten EU ermöglichen. Daneben wurden aber auch die Vorschriften über den Familiennachzug, die illegale Ausländerbeschäftigung und über den Missbrauch von Schengenvisa verschärft.

Eine der wichtigsten Änderung für Unternehmen stellt die verschärfte Haftung von Arbeit- bzw. Auftraggebern bei der Beschäftigung oder Beauftragung von Drittstaatenangehörigen dar. Seit August ist jeder, der im Bundesgebiet einen Ausländer beschäftigt oder mit nachhaltigen entgeltlichen Dienst- oder Werkleistungen beauftragt, verpflichtet, dessen Berechtigung zur Erwerbstätigkeit zu überprüfen. Damit kann einem Arbeitgeber in Zukunft bei der Beschäftigung von Ausländern ohne den entsprechenden Aufenthaltstitel regelmäßig Ordnungswidrigkeit zur Last gelegt werden, die pro Fall mit einer Geldbuße von bis zu EUR 500 000 geahndet werden kann.

Sollte der Arbeitgeber den illegal arbeitenden Ausländer angestiftet oder ihm Hilfe geleistet und dafür einen Vermögensvorteil erhalten bzw. versprochen bekommen haben, stellt dies sogar eine Straftat dar. Im Falle von gewerbsmäßigem Handeln oder kollusiven Zusammenwirken Mehrerer ist für diese Straftat der Strafrahmen zusätzlich erhöht. Ursprünglich zielen diese Strafbarkeiten auf die Bekämpfung des Schlepperwesens ab. Dementsprechend beziehen sich die in der Rechtsprechung zu findenden Urteile auf das Einschleusen von Prostituierten zum Zwecke der Arbeit in Bordellen. Es ist aber nicht auszuschließen, dass ein strafbegründender Vermögensvorteil auch dann anzunehmen wäre, wenn bspw. ein Arbeitgeber Ausländer illegal und ohne erforderliche Sozialversicherung oder unterhalb der normalerweise üblichen Tariflöhne beschäftigt und die Personalabteilung dies mit der Organisation von Wohnraum oder der Hilfe bei der Beantragung eines Touristenvisums unterstützt. Gerade für international tätige Un-



Autor:

Bettina Offer, LL.M. (University of Wisconsin – Madison, USA)

Partnerin der auf „Corporate Immigration“ spezialisierten Sozietät Offer & Mastmann in Frankfurt a. M.

ternehmen stellt sich das Problem oftmals unerkannt bei ausländischen Kollegen, die nur für kurze Zeit im Rahmen einer Entsendung oder Geschäftsreise nach Deutschland kommen. In der Praxis fällt es erfahrungsgemäß vielen Unternehmen schwer, ihren ausländischen Kollegen zu vermitteln, dass – unabhängig von der beabsichtigten Dauer der Reise nach Deutschland – viele Tätigkeiten aufgrund ihrer Natur in Deutschland bereits als Erwerbstätigkeit gelten und nicht auf der Basis eines einfachen Schengenvisums erfolgen dürfen. Ein solcher Missbrauch eines Schengenvisums zur Erwerbstätigkeit stellt seit August einen Straftatbestand für den Visuminhaber dar, während sich das hiesige Empfangsunternehmen aufgrund der neu eingeführten Überprüfungspflicht ebenfalls nicht mehr auf das Vorhandensein eines Aufenthaltstitels des Arbeitnehmers berufen kann und sich zumindest einer Ordnungswidrigkeit schuldig gemacht hat. Sollte der ausländische Mitarbeiter dann auch noch eine Arbeit bei einem Kunden vor Ort erledigen, würde auch dieser Kunde wegen der Ordnungswidrigkeit zu belangen sein. Gerade bei Unternehmen, die – wie beispielsweise in der Outsourcingbranche üblich – die Einarbeitung der Offshore-Teams beim Kunden in Deutschland auf der Basis von Schengenvisa zu

Geschäftsreiszwecken vornehmen, stellt diese Gesetzesänderung ein nicht zu unterschätzendes Risiko bei der nächsten Betriebsprüfung dar.

Für Unternehmen, die im gesamten EU-Raum tätig sind, mag das neu eingeführte Daueraufenthaltsrecht EU von Interesse sein. Dieses steht Drittstaatenangehörigen ab einem Aufenthalt von mehr als fünf Jah-

Die neuen Änderungen im Ausländerrecht haben Auswirkungen auf die Personalarbeit im Unternehmen

ren innerhalb eines der Mitgliedstaaten der EU zu und gewährt ein Recht auf Migration innerhalb der gesamten EU sowie weitestgehende Gleichstellung im Bereich der sozialen Leistungen. Darüber hinaus muss Drittstaatenangehörigen, die in Besitz dieses Aufenthaltstitels sind, die Berechtigung zur Erwerbstätigkeit dann erteilt werden, wenn sich für die beabsichtigte Stelle bei einer Arbeitsmarktprüfung kein bevorzogter Bewerber mit einer EU-Nationalität gefunden hat. International operierende Konzerne haben somit aufenthaltsrechtlich gesehen eine weitere Möglichkeit, ihr drittstaatenangehöriges Personal innerhalb der gesamten EU einzusetzen.

Ebenfalls neu eingeführt wurde ein spezieller Aufenthaltstitel für Forscher an anerkannten Forschungseinrichtungen. Der Aufenthaltstitel bietet Unternehmen, die als Forschungseinrichtung zugelassen sind, die Möglichkeit, auf schnellem und vereinfachtem Wege drittstaatenangehörige Wissenschaftler einzustellen und diese bei grenzüberschreitenden Forschungsarbeiten einzusetzen.

Strenger geworden sind dagegen die Anforderungen an Familienzusammenführungen: Von begleitenden Ehepartnern werden in Zukunft grundlegende Deutschkenntnissen verlangt. Ausnahmen bestehen in den Fällen, in denen der begleitende Ehepartner über ein abgeschlossenes Hoch- oder Fachhochschulstudium verfügt, wegen geistiger oder körperlicher Behinderung zum Erwerb der Sprachkenntnisse nicht in der Lage ist, eine Entsendung nicht länger als 12 Monate dauert bzw. von Rechts wegen nur vorübergehender Natur sein kann oder der Ehepartner wegen seiner Staatsangehörigkeit auch für einen Aufenthalt, der kein Kurzaufenthalt ist, visumfrei in das Bundesgebiet einreisen und sich darin aufhalten darf. Auch Ehepartner von Hochqualifizierten, Forschern, Unternehmensgründern und Daueraufenthaltsberechtigten/EU sind von dem Erfordernis befreit.