Deloitte.

URL: http://www.deloitte-tax-news.de/arbeitnehmerentsendung-personal/aufenthalts-arbeitsrecht/neuregelung-der-beschaeftigungsverordnung.html

22.08.2013

Aufenthalts- /Arbeitsrecht

Neuregelung der Beschäftigungsverordnung

Zum 01.07.2013 ist die Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (kurz: Beschäftigungsverordnung) in einer überarbeiteten Fassung in Kraft getreten.

1. Erleichterung der Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten

Die Neuregelung der Beschäftigungsverordnung soll die Zuwanderung von Facharbeitern aus Nicht-EU-Staaten deutlich erleichtern, indem diese nun einfacher einen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung erlangen können. Bisher hatten nur Facharbeiter aus der EU aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit uneingeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Facharbeiter aus Nicht-EU-Länder können nun eine Zustimmung erhalten, wenn:

- der im Ausland erlangte Abschluss mit einer deutschen Berufsausbildung vergleichbar ist, wobei das Anerkennungsverfahren auch vom Heimatland aus initiiert werden kann und
- ein Facharbeitermangel auf dem deutschen Arbeitsmarkt besteht (sogenannte „Positivliste“).

Die Bundesagentur für Arbeit analysiert die Arbeitsmärkte und erstellt in regelmäßigen Abständen eine Positivliste.

2. Weitere Erleichterung für privilegierte Staatsangehörige

Für Staatsangehörige aus sogenannten privilegierten Staaten (Japan, USA, Kanada, Australien, Israel, Neuseeland, Süd-Korea) kann gemäß der neuen Beschäftigungsverordnung die Zustimmung zur Ausübung jeder Beschäftigung unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers erteilt werden. In der Vergangenheit konnte der Beschäftigung nur zugestimmt werden, wenn der Arbeitgeber d.h. das ausländische Unternehmen, einen Sitz in Deutschland hatte.

Für die Praxis bedeutet dies, dass nunmehr auch bei konzernexternen Entsendungen, z.B. bei der Entsendung zu externen Vertriebsgesellschaften oder auch bei Joint-Venture-Projekten, Mitarbeiter des ausländischen Mutterkonzerns bzw. Vertragspartner mit Sitz im Ausland in Deutschland beschäftigt werden können. Dabei ist jedoch Vorsicht geboten, denn diese Art von Beschäftigung bei einem konzernfremden Unternehmen könnte als eine Arbeitnehmerüberlassung nach Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) zu qualifizieren sein und somit das Erfordernis einer Erlaubnis nach AÜG nach sich ziehen.

3. Geschäftsreisende

Weiterhin ist die zustimmungsfreie Beschäftigung im Bundesgebiet konkretisiert worden. Es wurde zusätzlich die Tätigkeit von Mitarbeitern aus dem Mutterkonzern mit Sitz im Ausland zur Überwachung oder Steuerung der inländischen Tochtergesellschaft als zustimmungsfreie Beschäftigung in die Vorschrift eingefügt. Somit können z.B. Personen, die im Mutterkonzern als Kontrollorgan für die deutsche Gesellschaft verantwortlich sind, bis zu drei Monate im Jahr zur Ausübung ihrer Tätigkeit ohne Zustimmung der Bundesagentur ins Bundesgebiet einreisen, um für die inländische Gesellschaft tätig zu werden.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.