

Mitarbeitende in Deutschland

Wertvolle Beziehungen

Deutschland ist der wichtigste Handelspartner der Schweiz. Schweizer Unternehmen beschäftigen in Deutschland rund 380 000 Personen. Was macht den nördlichen Nachbarn so attraktiv und auf was ist bei Mitarbeitenden in Deutschland zu achten?

Von Christian Jimenez Metzler und Aziza Akhouaji

Deutschland hat sich nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges zu einem der wichtigsten Einwanderungsländer Europas entwickelt. Im Jahr 2015 zogen 2,14 Millionen Personen nach Deutschland, so viele wie nie zuvor. Die Arbeitsmigration hat für Deutschland umso mehr an Bedeutung gewonnen, als in vielen Bereichen das Angebot an einheimischen Fachkräften zur Deckung des Bedarfs nicht mehr ausreicht.

Der deutsche Gesetzgeber hat die Erwerbstätigkeit als eigenen Aufenthaltswert im Aufenthaltsgesetz verankert. Hiermit hat er klargestellt, dass der Zugang ausländischer Arbeitnehmender zum deutschen Arbeitsmarkt zu den Eckpfeilern der deutschen Zuwanderungspolitik gehört.

Die in den letzten Jahren fortentwickelte Rechtslage zur Arbeitsmigration ist von einer grundsätzlichen Offenheit gegenüber der Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften geprägt und soll Menschen, deren Fähigkeiten in Deutschland dringend gebraucht werden, einen Anreiz bieten, sich in den deutschen Arbeitsmarkt einzubringen.

In diesem Licht wurde das Personenfreizügigkeitsabkommen (FZA) am 21. Juni 1999 zwischen der Europäischen Union (EU) und der Schweiz unterzeichnet. Durch das FZA wird die Arbeitsmigration von Schweizer Staatsbürgern in die Länder der EU deutlich vereinfacht.

Schweizer in Deutschland

Mit diesem Abkommen wird Schweizer Staatsbürgern, deren (auch drittstaatsangehörigen) Familienangehörigen sowie



Ergänzen sich hervorragend – das FZA erleichtert das Arbeiten in Deutschland für Schweizer.

Dienstleistungserbringern und -empfängern ein im Wesentlichen dem Freizügigkeitsrecht für Unionsbürger entsprechendes Recht auf Einreise, Aufenthalt und Beschäftigung eingeräumt.

Nach Massgabe dieses Abkommens wurde in der deutschen Aufenthaltsverordnung festgelegt, dass Staatsbürger der Schweiz vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit sind. Ergänzt wird das Freizügigkeitsrecht unter anderem durch die gegenseitige Anerkennung von Berufsdiplomen und die Koordination der Sozialversicherungssysteme. Das bedeutet, dass Staatsangehörige der Schweiz und ihre Familienangehörigen die Freizügigkeit innerhalb der EU geniessen, sie

müssen aber eine spezielle, rein deklaratorische Aufenthaltserlaubnis-Schweiz beantragen.

Sollten Schweizer Arbeitnehmende ihren Wohnsitz in der Schweiz beibehalten und in Deutschland lediglich einer Beschäftigung nachgehen, so wird ihnen nach Massgabe des FZA eine Grenzgängerkarte anstelle der deklaratorischen Aufenthaltserlaubnis-Schweiz ausgestellt.

Drittstaatsangehörige in Deutschland

Staatsangehörige von Ländern, die weder zur EU noch zum europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gehören (Drittstaatsangehörige), benötigen grundsätzlich ein



nationales Visum, um zum Zwecke der Arbeitsaufnahme nach Deutschland einzureisen. Nach der Einreise nach Deutschland muss in der Regel innerhalb des Gültigkeitszeitraums eine entsprechende Aufenthaltserlaubnis beantragt werden.

Das deutsche Ausländerrecht unterscheidet zwischen verschiedenen Arten der erlaubten Erwerbstätigkeit für Drittstaatsangehörige. Drittstaatsangehörige Arbeitnehmende können mit einem lokalen Arbeitsvertrag in Deutschland beschäftigt werden, vorübergehend entsandt oder auch kurzzeitig direkt beim Kunden eingesetzt werden. Grundsätzlich steht die Erteilung eines solchen Aufenthaltstitels im Ermessen der zuständigen Behörde, nur in Einzelfällen besteht ein gesetzlicher Anspruch auf Erteilung des Aufenthaltstitels. Ein solcher gesetzlicher Anspruch besteht bei Erteilung der Blauen Karte EU sowie bei Aufenthaltstiteln zum Zwecke des Familiennachzugs.

Sind Drittstaatsangehörige im Besitz eines gültigen Schweizer Aufenthaltstitels, können sie aufgrund dessen visumsfrei in das Bundesgebiet einreisen und dort einen Aufenthaltstitel einholen, sofern ein gesetzlicher Anspruch besteht.

Lokale Anstellung

In Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie wurde mit der Blauen Karte EU ein gemeinsamer Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte auf EU-Ebene eingeführt. Damit sollte die Migration von Hochqualifizierten attraktiv ausgestaltet und erleichtert werden, um so die Zuwanderung von Ausländern mit akademischem oder diesem gleichwertigen Qualifikationsniveau und einem bestimmten Mindestgehalt zu fördern. Mit der Blauen Karte EU können Drittstaatsangehörige mit deutschem Arbeitsvertrag oder Arbeitsplatzangebot so einen Aufenthaltstitel zum Zwecke einer ihrer Qualifikation angemessenen Beschäftigung erhalten.

Bei Vorliegen eines deutschen Arbeitsvertrages ist alternativ denkbar, leitende Angestellte und andere Personen, die zur Ausübung ihrer Beschäftigung über besondere, vor allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse verfügen (Spezialisten), in einem Unternehmen im Inland

für eine qualifizierte Beschäftigung lokal anzustellen.

Entsendungen

Sollen drittstaatsangehörige Mitarbeitende lediglich vorübergehend im Bundesgebiet eingesetzt werden, so besteht die Möglichkeit, sie zu einem in Deutschland ansässigen Unternehmensteil zu entsenden.

Besonders hervorzuheben ist die Möglichkeit, die Entsendung im Rahmen des Personalaustauschs durchzuführen. Der Personalaustausch verlangt ein Konzern- bzw. unternehmensinternes Programm, bei dem Mitarbeitende zwischen einzelnen Konzerngesellschaften oder Unternehmensteilen entsandt werden.

Unternehmen haben die Möglichkeit, eine sogenannte Entsendungsliste bei der Bundesagentur für Arbeit einzureichen. Mitarbeitende, die von der deutschen Niederlassung ins Ausland entsandt werden, werden auf dieser Liste eingetragen. Dies eröffnet dem Unternehmen so die Möglichkeit, jeweils eine angestellte Person aus einer ausländischen Niederlassung für bis zu 3 Jahre in Deutschland einzusetzen.

Einsätze beim Kunden

Zur Erbringung von Dienstleistungen können Drittstaatsangehörige auch kurzzeitig bei einem Kunden in Deutschland eingesetzt werden. Diesbezüglich trägt das sogenannte Vander Elst Visum der europarechtlich geregelten Dienstleistungsfreiheit eines in einem Mitgliedstaat der EU ansässigen Unternehmens zur Erbringung von Dienstleistungen in jedem anderen Mitgliedstaat Rechnung.

In diesem Zusammenhang können drittstaatsangehörige Arbeitnehmende eines Unternehmens mit Sitz in der Schweiz wie Drittstaatsangehörige von Arbeitgebenden mit Sitz in der EU bzw. dem EWR mit einem Vander Elst Visum beschäftigt werden, wenn sie kurzfristig, bis zu einer Dauer von 90 Tagen, ins Bundesgebiet entsandt werden. Dauert die Tätigkeit länger als 90 Tage, ist bei der Ausländerbehörde die Verlängerung des Aufenthaltstitels zu beantragen.

Vorteile des Freizügigkeitsabkommens

Aufgrund des Freizügigkeitsabkommens ist die Arbeitsmigration von Schweizer Staatsbürgern in die Bundesrepublik deutlich vereinfacht und privilegiert. Davon profitieren durch Verfahrenserleichterungen auch Drittstaatsangehörige, die im Besitz von Schweizer Aufenthaltstiteln sind.

Familienbande

Arbeitnehmende, die nach Deutschland kommen, haben selbstverständlich den Wunsch die familiäre Lebensgemeinschaft aufrechtzuerhalten. Hier besteht die Möglichkeit, für Ehegatten und minderjährige Kinder eine Aufenthaltserlaubnis zum Familiennachzug zu beantragen, sofern der Aufenthalt in Deutschland für mehr als ein Jahr geplant ist. Diese Aufenthaltserlaubnis eröffnet den Ehegatten zudem einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Grenzgänger

Grenzgänger im Sinne des Ausländerrechts sind Personen, die sich in einem an Deutschland angrenzenden Staat rechtmässig aufhalten und in Deutschland einer Erwerbstätigkeit nachgehen sowie mindestens einmal wöchentlich in ihren Wohnsitzstaat zurückkehren. Dieser Personengruppe kann eine Grenzgängerkarte ausgestellt werden. Diese ist selbst kein Aufenthaltstitel, befreit die Inhaber allerdings vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels zum Zwecke der Einreise und der Beschäftigung im Bundesgebiet.

Autoren



Christian Jimenez Metzler ist Rechtsanwalt bei Fragomen Global LLP in Frankfurt am Main und im Bereich deutsches Aufenthalts- und Arbeitsmigrationsrecht tätig.



Aziza Akhouaji ist Rechtsanwältin bei Fragomen Global LLP in Frankfurt am Main und im Bereich deutsches Aufenthalts- und Arbeitsmigrationsrecht tätig.