

Vereinfachtes Migrationsverfahren in der Praxis

(aus: RUSSLAND aktuell 41-2010)

Das neue Migrationsverfahren für hoch qualifizierte Spezialisten wurde von vielen als revolutionär eingestuft - ist es tatsächlich einfacher geworden, Ausländer in Russland zu beschäftigen?

Die revolutionären Änderungen des russischen Ausländergesetzes sind seit dem 1. Juli 2010 in Kraft. Nach drei Monaten Anwendung des Gesetzes ist immer noch schwer einzuschätzen, ob das neue „vereinfachte“ Migrationsverfahren tatsächlich der Verbesserung des Investitionsklimas in Russland dienen kann. Die ersten in dieser Zeit gesammelten Erfahrungen zeigen allerdings deutlich, dass die Einstellung ausländischer Arbeitskräfte in der Russischen Föderation in der Tat weniger bürokratisch, zeitaufwändig und kostspielig geworden ist.

Weniger Bürokratie

Die Bearbeitungsdauer der Anträge hat sich tatsächlich auf 14 Arbeitstage verringert. Dies ist auch damit verbunden, dass nach den neuen Vorschriften weder Quoten für Arbeitsgenehmigungen für ausländische Arbeitnehmer, noch Genehmigungen zur Einstellung ausländischer Arbeitskräfte für die Arbeitgeber notwendig sind.

Weiterhin reduzieren sich die Kosten für die Beantragung der individuellen Arbeitsgenehmigungen und Arbeitsvisa durch die Verlängerung von deren Laufzeiten auf bis zu drei Jahre, mit der Möglichkeit einer anschließenden mehrmaligen Verlängerung, deutlich. Außerdem kann eine Arbeitsgenehmigung gleichzeitig für mehrere Subjekte der Russischen Föderation erteilt werden, und zwar ohne die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine zusätzliche Niederlassung in einer anderen Region zu eröffnen, um dort eine Arbeitsgenehmigung beantragen zu dürfen. Für die Mitarbeiter wird dadurch auch die Frage der Beschränkung von Dienstreisen innerhalb Russlands teilweise gelöst.

Gehalt als einziges Kriterium

Die einzige Anforderung an die hoch qualifizierten ausländischen Spezialisten bleibt die Höhe des Gehaltes (beziehungsweise Honorars) gemäß russischem Arbeits- oder zivilrechtlichem Vertrag. Dieses darf gemäß den neuen Vorschriften nicht unter zwei Millionen Rubel brutto (rund 50.000 Euro) pro Jahr und dementsprechend nicht unter 167.000 Rubel brutto (rund 4.170 Euro) pro Monat liegen.

Wenn allerdings die russische Regierung als einziges Kriterium zur Einstellung von ausländischen Arbeitskräften die Höhe des Gehalts festsetzt, bedeutet das, dass es ihr vor allem darum geht, die für den Aufenthalt ausländischer Staatsbürger in Russland aufgewendeten Mittel und die daraus entstehenden Steuereinnahmen im Land zu halten?

30 Tage Informationsfrist

Es ist schwierig, dem nicht zuzustimmen, besonders wenn man die neuen Verpflichtungen des Arbeitgebers in Betracht zieht: die Migrationsbehörden über die Gehaltsauszahlung an den ausländischen Mitarbeiter quartalsweise zu benachrichtigen, sowie den Arbeitnehmer innerhalb von 30 Tagen ab dem Tag des Erhalts der Arbeitsgenehmigung zwecks Zuteilung einer Steuernummer (INN) bei der Steuerbehörde anzumelden.

Zu beachten ist, dass nicht jeder Arbeitgeber hoch qualifizierte ausländische Spezialisten beschäftigen darf. So wird dieses Recht sowohl russischen kommerziellen Organisationen, Wissenschafts-, Bildungs- und medizinischen Einrichtungen und so weiter als auch in Russland akkreditierten Filialen ausländischer juristischer Personen zugestanden. Offen bleibt aber noch die Frage der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer bei den in Russland akkreditierten Repräsentanzen ausländischer juristischer Personen. Aufgrund des Gegenseitigkeitsprinzips gemäß den internationalen Verträgen der Russischen Föderation wird eine Beschäftigung ohne Arbeitserlaubnis zwar möglich, es sind aber bis dato keine entsprechenden Verträge mit anderen Ländern abgeschlossen worden. Die Migrationsbehörden, die für die Realisierung der neuen Regeln verantwortlich sind, haben die ersten Durchführungsbestimmungen bereits erarbeitet. Die entsprechenden Formblätter für Anträge und Gewährbriefe und etc. sind verfügbar. Der Dokumentenaufwand ist zwar deutlich geringer, trotzdem entsprechen die Anforderungen, die von Migrationsbehörden im Rahmen des neuen Verfahrens an die Antragsunterlagen gestellt werden, leider nicht immer den gesetzlich vorgesehenen Vorschriften.

So soll der Antrag für die Erteilung der Arbeitsgenehmigung im Rahmen des neuen Verfahrens Informationen über Ausbildung sowie über vorherige Berufserfahrung des ausländischen Arbeitnehmers beinhalten, obwohl laut Gesetz Kriterien wie Ausbildung, Qualifikation und Erfahrung des hoch qualifizierten Spezialisten völlig dem Ermessen des russischen Arbeit- beziehungsweise Auftraggebers überlassen werden. Eine Kopie des Diploms wird allerdings nicht verlangt.

Arbeitsvertrag mit Hürden

Der Arbeitsvertrag mit einem hoch qualifizierten Spezialisten muss auf Russisch und bereits von beiden Parteien unterschrieben sowie mit dem Stempel des Arbeit- beziehungsweise Auftraggebers versehen vorgelegt werden. Die Behörden verlangen drei Originale des Arbeitsvertrages, und sie nehmen sich das Recht, ein Exemplar des Arbeitsvertrages zu behalten. Eine der Hauptbedingungen des Arbeitsvertrages ist die Verpflichtung, den Arbeitnehmer und alle ihn nach Russland begleitenden Familienmitglieder mit einer privaten Krankenversicherung zu versorgen. Eine weitere Bedingung ist die Bezeichnung der Dienstposition des Arbeitnehmers als „hoch qualifizierter Spezialist“. Paradox ist, dass der Arbeitsbeginn nicht vor dem Zeitpunkt des Erhalts der Arbeitsgenehmigung liegen darf, der Arbeitsvertrag aber noch vor der Antragstellung unterschrieben sein muss.

Von den Migrationsbehörden werden neben dem Antrag auch weitere Unterlagen vom Arbeit- beziehungsweise Auftraggeber verlangt, die nicht im Gesetz vorgesehen sind: zum Beispiel eine notariell beglaubigte Kopie der Steueranmeldung, die Kopie der Registrierungsurkunde und des aktuellen Handelsregistrauszuges.

Der Antrag für den Erhalt einer Arbeitsgenehmigung im Rahmen des neuen Verfahrens wird unabhängig von der Beschäftigungsregion in Moskau gestellt. Die Antragstellung sowie der Erhalt der Visa-Einladung können aufgrund einer Vollmacht erfolgen. Die Erteilung der Arbeitsgenehmigung ist allerdings nur in Anwesenheit des Arbeitnehmers möglich. Im Unterschied zur Einstellung sonstiger, nicht hoch qualifizierter ausländischer Arbeitnehmer werden weder ein medizinisches Zeugnis noch die Abnahme von Fingerabdrücken (ab dem 1. Januar 2011 obligatorisch) zum Erhalt einer Arbeitsgenehmigung verlangt.