

Änderungen hinsichtlich des australischen *Temporary Business (Long Stay) Visa (457 Visa) Programms*

Am 14. September sind einige wesentliche Gesetzesänderungen in Kraft getreten, die *Temporary Business (Long Stay) Visa (457 Visa)* betreffen. Die Gesetzesänderungen des Visaprogramms haben die Voraussetzungen und Verpflichtungen für dieses Visum näher an die Gesetzeslage der australischen Arbeitsverhältnisse gebunden.

Neue *Sponsorship*-, Nominierungs- und Visaanträge sind allesamt von den Gesetzesänderungen betroffen. Darüber hinaus betreffen einige dieser Änderungen auch bestehende *Sponsorship* und Arbeitnehmer, die bereits 457 Visa halten. Dieser Artikel gibt eine Kurzdarstellung der wesentlichen Änderungen dieses Visaprogramms.

A. Auswirkungen auf neue *Sponsorship*-, Nominierungs- und Visaanträge

Die folgenden drei Schritte sind erforderlich, um ein 457 Visa zu erhalten:

1. der Arbeitgeber muss einen Antrag auf Genehmigung als *Sponsor* stellen (*Sponsorship*antrag),
2. der Arbeitgeber muss die zu besetzende Arbeitsstelle benennen (Nominierungsantrag) und
3. der/die angehende Arbeitnehmer/in muss ein 457 Visum beantragen (Visumsantrag).

Durch die neue Gesetzgebung haben sich die folgenden Änderungen hinsichtlich der einzelnen Schritte ergeben:

1. *Sponsorship*anträge

Die wesentlichen Änderungen betreffend die *Sponsorship*anträge sind:

1.1. Längere Gültigkeit und unbeschränkte Nominierungsplätze

Die Gültigkeit der *Sponsorship*genehmigung wurde auf drei Jahre verlängert. Ein *Sponsorship* erlaubt nun eine unbegrenzte Anzahl an Nominierungsanträgen. Ein *Sponsorship* läuft nicht länger aus, sobald eine bestimmte Anzahl an Nominierungsanträgen genehmigt wurde.

1.2. Nützlichkeit für Australien ersetzt durch Ausbildungsbewertung

Arbeitgeber müssen nicht länger nachweisen, inwiefern die Anstellung eines/einer ausländischen Staatsangehörigen einen Nutzen für die australische Gesellschaft und Wirtschaft darstellt. Anstelle dessen muss der Arbeitgeber belegen, dass er eine gute Bilanz oder eine gutes Engagement hinsichtlich der Ausbildung und Beschäftigung australischer Staatsbürger und/oder Personen mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis in Australien hat. Das *Department of Employment, Education and Workplace Relations* (DEEWR) erstellt gegenwärtig Definitionen der Ausbildungsbewertungen, um die

Voraussetzungen der Arbeitgeber hinsichtlich ihres Engagements in der heimischen Personalausbildung zu bestimmen.

Der neue *Sponsorship*antrag verlangt von Arbeitgebern den Beleg einer guten Bilanz oder eines besonderen Engagements hinsichtlich der Beschäftigung heimischen Personals sowie einer Beschäftigung ohne Diskriminierungen.

1.3. Verpflichtungen

Die als *Sponsor* gemachten Zusagen und Verpflichtungen sind durch *Sponsorship*verpflichtungen ersetzt worden, die den Arbeitgeber verpflichten:

- 1.3.1. mit dem *Department of Immigration and Citizenship* (DIAC) zu kooperieren,
- 1.3.2. sicherzustellen, dass die Bedingungen der Anstellung, die einem/einer ausländischen Arbeitnehmer/in angeboten werden nicht weniger günstig sind als welche das Unternehmen australischen Staatsbürgern oder Personen mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis für eine entsprechende Arbeitsstelle an dem gleichen Standort anbietet oder anbieten würde. Diese Verpflichtung beinhaltet die Obliegenheit, ein für den australischen Markt übliches Gehalt an ausländische Arbeitnehmer zu bezahlen,
- 1.3.3. angemessene und erforderliche Reisekosten zu übernehmen, um es den/der ausländischen Arbeitnehmer/in zu ermöglichen, Australien zu verlassen. Dies gilt nur dann, wenn die Kosten von DIAC oder der geförderten Person schriftlich angefordert werden und diese nicht bereits von dem *Sponsor* geleistet wurden,
- 1.3.4. diejenigen Kosten zu übernehmen, die für das Commonwealth anfallen, um die geförderte Person zu finden und/oder aus Australien abzuschicken, wenn diese Person sich widerrechtlich in Australien aufhält und DIAC die Kosten schriftlich anfordert,
- 1.3.5. eine Dokumentation über die Einhaltung der *Sponsorship*verpflichtungen zu führen,
- 1.3.6. Unterlagen und Informationen, die die Erfüllung der *Sponsorship*verpflichtung betreffen, an DIAC herauszugeben,
- 1.3.7. innerhalb von zehn Tagen DIAC zu informieren, sobald eine geförderte Person nicht länger von dem Unternehmen beschäftigt wird, eine Veränderung in der Geschäftsführung des *Sponsors* eintritt oder eine Veränderung der Verhältnisse des *Sponsors*, welche Auswirkungen hat auf das Vermögen des Unternehmens, die *Sponsorship*verpflichtungen einzuhalten, eintritt,
- 1.3.8. sicherzustellen, dass die geförderte Person nicht in einer anderen Arbeitsposition arbeitet als derjenigen, die in der Nominierung genehmigt wurde, und
- 1.3.9. von der geförderten Person keine Rückzahlung derjenigen Kosten zu verlangen, die mit der Anwerbung der geförderten Person zusammenhängen (einschließlich der Kosten eines Einwanderungsberaters) oder für das Unternehmen für die Erlangung oder das Unterhalten der *Sponsorship* erforderlich waren.

Die *Sponsorship*verpflichtungen bleiben grundsätzlich in Kraft bis der/die Inhaber/in des Visums Australien verlassen hat, von einem anderen Arbeitgeber gefördert wird oder ein anderes gültiges Visum erhalten hat. Allerdings bleiben einige Verpflichtungen bis zu fünf Jahre nach dem Ablauf der *Sponsorship* bestehen.

1.4. Kontrolle des Sponsor

Die Gesetzesänderungen haben DIAC größere Befugnisse eingeräumt, *Sponsor* zu kontrollieren, um sicherzustellen, dass sie ihren Verpflichtungen nachkommen. DIAC nimmt die Kontrolle durch folgende Maßnahmen wahr:

1.4.1. Informationsaustausch mit anderen Commonwealth- sowie Staats- und Territorialbehörden, einschließlich dem DEEWR und der australischen Steuerbehörde,

1.4.2. schriftliche Informationsanfragen an den *Sponsor* sowie

1.4.3. Ortsbesichtigungen mit oder ohne vorherige Benachrichtigung.

1.5. Sanktionen

DIAC wurde außerdem weitere Befugnisse gegeben, verwaltungs- und privatrechtliche Schritte gegen solche *Sponsor* vorzunehmen, die ihre *Sponsorship*verpflichtungen nicht erfüllen. DIAC kann folgende verwaltungsrechtliche Sanktionen erteilen:

1.5.1. einen *Sponsor* für eine bestimmte Zeitspanne von der Förderung von Personen unter einem oder mehreren bestehenden *Sponsorships* bezüglich verschiedener Visa auszuschließen,

1.5.2. einen *Sponsor* für eine bestimmte Zeitspanne von der Möglichkeit, weitere *Sponsorships*anträge zu stellen, auszuschließen, und/oder

1.5.3. eine oder alle bestehenden *Sponsorships* des *Sponsor* für ungültig erklären.

2. **Nominierungsanträge**

Die wesentlichen Änderungen hinsichtlich der Nominierungsanträge sind:

2.1. Dauer der Anstellung

Die Dauer der Anstellung eines/r ausländischen Arbeitnehmers/in kann nun zwischen einem Tag und bis zu vier Jahren betragen. Nach alter Rechtslage waren drei Monate die kürzeste Dauer.

2.2. Zugelassene Arbeitsstelle

Bei Arbeitsstelle, in der der/die ausländische Arbeitnehmer/in beschäftigt wird, muss es sich um eine zugelassene Beschäftigung handeln. Die zugelassenen Beschäftigungen sind in der neuen *Specification of Occupations for the Temporary Business Long Stay and Occupational Trainee Visas* (Bestimmungen für Beschäftigungen von befristeten Langzeitarbeitsvisa und berufsbezogenen Ausbildungsvisa) aufgelistet.

2.3. Mindestgehalt ersetzt durch marktübliches Gehalt

Nach der neuen Verpflichtung, ausländische Arbeitnehmer nach den gleichen Bedingungen zu beschäftigen, die australischen Staatsbürgern und/oder Personen mit unbefristeter Aufenthaltsgenehmigung gewährt werden, muss die Stelle mit einem wenigstens marktüblichen Gehalt entlohnt werden.

Sofern das Unternehmen, welches den/die ausländische/n Arbeitnehmer/in fördert, auch australische Staatsbürger oder Personen mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis in einer gleichen Tätigkeit und am gleichen Arbeitsort beschäftigt, so muss der/die ausländische Arbeitnehmer/in wenigstens einen Lohn in gleicher Höhe erhalten.

Sofern das Unternehmen, welches den/die ausländische/n Arbeitnehmer/in fördert, keine/n australische/n Staatsbürger/in oder keine Person mit unbefristeter Aufenthaltsgenehmigung in einer gleichen Tätigkeit am gleichen Arbeitsort beschäftigt, so muss das Unternehmen gegenüber DIAC nachweisen, dass die Bedingungen nach den der/die ausländische Arbeitnehmer/in angestellt wird, denjenigen entsprechen, die einem/r australischen Staatsbürger/in und/oder einer Person mit unbefristeter Aufenthaltsgenehmigung angeboten würden. DIAC erkennt Nachweise in der Form von Bezugnahmen auf angemessene Tarifverträge, Bezugnahme auf oder Kopien von statistischen Erhebungen über Gehälter, Werbeanzeigen für gleiche Beschäftigungen, schriftliche Empfehlungen von Arbeitgebervereinen und Gewerkschaften, Bezugnahmen auf *ABS Employee Earnings and Hours Survey* (Arbeitnehmer Gehalts- und Arbeitsstundenstudie des *Australian Bureau of Statistics*) und/oder passende Bezugnahmen auf das *Job Outlook Service* der australischen Regierung.

Darüber hinaus muss das marktübliche australische Gehalt für die Position wenigstens der Einkommensgrenze für qualifizierte, befristete Migranten (*Temporary Skilled Migration Income Threshold* (TSMIT)) entsprechen, welche in einer Amtsblattbekanntmachung bestimmt wird (gegenwärtig \$45,220.00 pro Jahr), damit die Nominierung genehmigt werden kann.

Die Verpflichtung zur Leistung eines marktüblichen Gehalts findet keine Anwendung auf geförderte Personen, die oberhalb einer bestimmten Grenze von Großeinkommen entlohnt werden (gegenwärtig \$180,000.00 pro Jahr).

2.4. Qualifikationsgrenze

Die Mindestqualifikation, die für die Tätigkeit erforderlich ist, ist diejenige die für diese Beschäftigung zur Zeit der Beantragung der Nominierung von dem DIAC amtlich bekannt gemacht worden ist. Einige geförderte Personen für bestimmte Tätigkeiten müssen sich einer Qualifikationsbeurteilung unterziehen. Das DIAC prüft gegenwärtig, welche Beschäftigungen eine Qualifikationsbeurteilung voraussetzen.

3. **Visaanträge**

Die wesentlichen Änderungen, die Visaantragsteller für ein 457 Visa betreffen sind:

3.1. Anstieg der Anforderungen an die Sprachfähigkeiten

Jede/r Antragsteller/in für ein 457 Visum muss nun über Sprachfähigkeiten verfügen, die wenigstens einem Ergebnis von 5 in jedem der vier Testbereiche – Sprechen, Lesen, Schreiben und Hörverstehen – nach einem

international anerkannten Test englischer Sprachkenntnisse (*IELTS* Test) entsprechen, soweit keine Befreiung gegeben ist. Zuvor war ein durchschnittliches Ergebnis von 4,5 in einem IELTS Test ausreichend.

Folgende Personen sind von dem Erfordernis eines IELTS Tests befreit:

- 3.1.1. Personen, die eine kanadische, neuseeländische, irische, britische oder amerikanische Staatsangehörigkeit haben, oder
- 3.1.2. Personen, die für eine Beschäftigung nominiert sind, die amtlich einer der Hauptgruppen 1 bis 3 der *Australian Standard Classification of Occupations* (ASCO) (australischen Standardbestimmung von Beschäftigungen) zugewiesen ist (welche Manager, Geschäftsführer, Geschäftspersonen und Mitarbeiter von Geschäftspersonen beinhaltet), oder
- 3.1.3. Personen, die für eine Beschäftigungen nominiert sind, welche in der Gruppe 4 der ASCO amtlich bekannt gemacht sind, und die wenigstens fünf aufeinanderfolgende Jahre an einer weiterführenden Schule oder einer Universität studiert haben, in welcher der Unterricht auf Englisch erfolgte, oder
- 3.1.4. Personen, die ein Jahresgrundgehalt von wenigstens \$81,040.00 erhalten und durchschnittlich 38 Stunden pro Woche arbeiten, soweit deren Anstellung „im Interesse Australiens“ liegt.

Soweit der/die Visumsantragsteller/in für die benannte Tätigkeit einer Genehmigung oder Registrierung bedarf und die Genehmigung und/oder Registrierung erfordert Sprachfähigkeiten, die über dem Niveau liegen, welches durch ein Ergebnis von 5 in einem IELTS Test belegt wird, so muss der/die Antragssteller/in das danach erforderliche Sprachniveau besitzen.

3.2. Erfordernis des Bestehens und Fortbestehens einer Krankenversicherung

Jede/r neue Antragsteller/in für ein 457 Visum muss für die Dauer des Visums eine Krankenversicherung haben und beibehalten. Der Visaantrag muss den Nachweis beinhalten, dass der/die Antragsteller/in Versicherungsschutz für sich und ihn/sie begleitende Familienmitglieder hat.

Einige Antragsteller aus bestimmten Ländern können Zugang zu einem Gesundheitsschutz auf Gegenseitigkeitsbasis haben. Allerdings greift ein solcher nicht stets automatisch, vielmehr kann es sein, dass dieser erst nach der Einreise nach Australien beantragt werden muss.

B. Auswirkungen auf bestehende *Sponsor* und Arbeitnehmer, die 457 Visa halten

1. **Bestehende *Sponsor***

Vom 1 Januar 2010 an müssen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern, die 457 Visa halten, marktübliche Gehälter zahlen. Eine Übergangsregelung erlaubt es den *Sponsor* die Verpflichtung, ihren ausländischen Arbeitnehmern marktübliche Gehälter zu zahlen, bis zum 1. Januar 2010 zu erfüllen.

Unternehmen sollten sicherstellen, dass sie sich rechtzeitig auf die neuen Regelungen umstellen, also die vorhandenen ausländischen Arbeitnehmer mit 457 Visa ab dem 1. Januar 2010 zu den gleichen Bedingungen beschäftigen wie australische Arbeitnehmer. Um diesem zu genügen, können sie entweder:

- 1.1. die Entlohnung der ausländischen mit derjenigen der australischen Arbeitnehmer in gleichen oder vergleichbaren Positionen am gleichen Arbeitsplatz am gleichen Ort abgleichen oder
- 1.2. sofern sie keine/n vergleichbare/n australische/n Arbeitnehmer/in beschäftigen, können sie das marktübliche Gehalt für die Tätigkeit des/der ausländischen Arbeitnehmers/in bestimmen durch eine Bezugnahme auf:
 - 1.2.1. den angemessenen Tarifvertrag,
 - 1.2.2. statistische Erhebungen über Gehälter,
 - 1.2.3. Stellenanzeigen für gleiche Tätigkeiten,
 - 1.2.4. Empfehlungen von Arbeitgeberverbänden oder Gewerkschaften, und/oder
 - 1.2.5. das *ABS Employee Earnings and Hours Survey*.

2. Arbeitnehmer, die bereits 457 Visa halten

Eines der Ziele der Änderungen im 457 Visaprogramm ist es, den Arbeitnehmern größere Flexibilität und Mobilität zu gewähren, um die Anbindung und Ausbeutung ausländischer Arbeitnehmer durch skrupellose *Sponsor* zu beenden. Danach muss ein/e Arbeitnehmer/in mit 457 Visum, der seinen/ihren Arbeitgeber wechseln will, nicht länger ein neues 457 Visa beantragen. Sofern der neue Arbeitgeber bereits ein *Sponsorship* hält, muss dieser nur einen neuen Nominierungsantrag für die neue Stelle einreichen.

November 2009

Haftungsausschluss

Dieser Artikel enthält ausschließlich allgemeine Aussagen und wird nur zu Informationszwecken angeboten. Auch gibt dieser Artikel allein den Rechtszustand zum Zeitpunkt seines Entstehens wieder und lässt möglicherweise jüngste oder nachfolgende Rechtsentwicklungen außer Betracht. Der Artikel zielt weder darauf ab, sich auf diesen zu verlassen, noch kann er eine einzelfallbezogene professionelle Beratung ersetzen. Seitens Schweizer Kobras, Rechtsanwälten und Notaren und des Autors bzw. der Autoren kann keine Verantwortung übernommen werden für Schäden jedweder Art, die daraus resultieren, dass eine Person in irgendeiner Weise nach dem Inhalt dieses Artikels handelt.

Weitere Informationen

Sollten Sie Fragen jedweder Art zu dem Gegenstand dieses Artikels haben, können Sie sich gern an Michael Kobras wenden:

Schweizer Kobras
Rechtsanwälte und Notare
Level 5, 23 – 25 O'Connell Street
Sydney NSW 2000
Telephone: +61 (0) 2 9223 9399
Facsimile: +61 (0) 2 9223 4729
Email: mail@schweizer.com.au
www.schweizer.com.au