



Änderungen hinsichtlich des Visa Programms 457

Unser Newsletter im November zeigte auf, dass wesentliche Änderungen des Einwanderungsrechts welche das Temporary Business (Long Stay) Visa (457 Visa) betreffen, am 14. September in Kraft getreten sind. Diesen Monat untersuchen wir zwei zentrale Fragestellungen, die sich aus den Neuerungen ergeben.

Wie werden die Änderungen sich auf neue Sponsorship-, Nominierungs- und Visaanträge auswirken?

Längere Gültigkeit und unbeschränkte Nominierungsplätze: Die Gültigkeit einer Sponsorshipgenehmigung wurde auf 3 Jahre verlängert und ein Sponsorship erlaubt nun eine unbegrenzte Anzahl an Nominierungsanträgen.

Nützlichkeit für Australien ersetzt durch Ausbildungsbewertung: Arbeitgeber müssen nicht länger nachweisen, inwiefern die Anstellung eines/einer ausländischen Staatsangehörigen einen Nutzen für Australien darstellt. Anstelle dessen muss der Arbeitgeber belegen, dass er eine gute Bilanz oder ein gutes Engagement hinsichtlich der Ausbildung und Beschäftigung australischer Staatsbürger und/oder Personen mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis in Australien hat.

Verpflichtungen: Die folgenden Sponsorshipverpflichtungen gelten nun für Arbeitgeber:

1. mit dem Department of Immigration & Citizenship (DIAC) zu kooperieren,
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,
3. angemessene und erforderliche Reisekosten zu übernehmen, um es dem/der ausländischen Arbeitnehmer/in zu ermöglichen, Australien zu verlassen,
4. diejenigen Kosten zu übernehmen, die für das Commonwealth anfallen, um die geförderte Person zu finden und/oder aus Australien abzuschicken,
5. eine Dokumentation über die Einhaltung der Sponsorshipverpflichtungen zu führen,
6. Unterlagen und Informationen an die DIAC herauszugeben,
7. innerhalb von 10 Tagen DIAC zu informieren, sobald eine geförderte Person nicht länger von dem Unternehmen beschäftigt wird oder eine Veränderung in der Geschäftsführung des Sponsors eintritt,
8. sicherzustellen, dass die geförderte Person nicht in einer anderen Arbeitsposition arbeitet als derjenigen, die in der Nominierung genehmigt wurde und
9. von der geförderten Person keine Rückzahlung irgendwelcher Kosten (einschließlich der Kosten eines Einwanderungsberaters) der Anträge für ein 457 Visum zu verlangen.

Kontrolle des Sponsor: DIAC hat nun größere Befugnisse zur Kontrolle der Sponsoren um sicherzustellen, dass diese ihren Verpflichtungen nachkommen. DIAC kann nun auch Informationen mit anderen Commonwealth- sowie Staats- und Territorialbehörden, einschließlich dem Department of Employment, Education and Workplace Relations und dem Australian Taxation Office austauschen.

Sanktionen: DIAC wurden außerdem weitere Befugnisse gegeben, verwaltungs- und privatrechtliche Schritte gegen solche Sponsor vorzunehmen, die ihre Sponsorverpflichtungen nicht erfüllen. Diese umfassen, einen Sponsor für eine bestimmte Zeitspanne von der Förderung von Personen auszuschließen, Sponsorships für ungültig zu erklären und Strafen zu erlassen.

Dauer der Anstellung: Die Dauer der Anstellung eines/r ausländischen Arbeitnehmers/in kann nun zwischen einem Tag und bis zu vier Jahren betragen.

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

Mindestgehalt ersetzt durch marktübliches Gehalt: Die Stelle muss nun mit einem marktüblichen oder höheren 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.

Gibt es keine vergleichbaren australischen Arbeitnehmer so muss das Unternehmen gegenüber DIAC nachweisen, dass die Bedingungen, nach denen der/die ausländische Arbeitnehmer/in angestellt wird, denjenigen entsprechen, die einem/r australischen Staatsbürger/in und/oder einer Person mit unbefristeter Aufenthaltsgenehmigung angeboten würden.

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).

Qualifikationsbeurteilung: Einige geförderte Personen für bestimmte Tätigkeiten müssen sich einer Qualifikationsbeurteilung unterziehen.

Anstieg der Anforderungen an die Sprachfähigkeiten: Jede/r neue Antragsteller/in für ein 457 Visum muss 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.

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 die Krankenversicherung nach Ankunft in Australien beantragt werden muss.

Wie werden sich die Änderungen auf bestehende Sponsor und Arbeitnehmer, die 457 Visa halten, auswirken?

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 Arbeitnehmern marktübliche Gehälter zu zahlen, bis zum 1. Januar 2010 zu erfüllen.

Unternehmen sollten sicherstellen, dass sie den Regelungen entsprechen, also die vorhandenen ausländischen Arbeitnehmer mit 457 Visa ab dem 1. Januar 2010 zu den gleichen Bedingungen beschäftigen, wie australische Arbeitnehmer.

Eines der Ziele der Änderungen im 457 Visaprogramm ist es, den Arbeitnehmern/innen größere Flexibilität und Mobilität zu gewähren, um die Anbindung und Ausbeutung ausländischer Arbeitnehmer/innen durch einen skrupellosen 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.

Sollten Sie Fragen jedweder Art bezüglich der 457 Visa oder den neuen Voraussetzungen haben, zögern Sie nicht, sich an Michael Kobras (Migration Agent Registration Number (MARN) 0638733) unter +61 2 9223 9399 zu wenden.

finden Sie in unserem Dezember Newsletter.

Sollten Sie in der Zwischenzeit weitere Informationen wünschen, können Sie sich an Michael Kobras (MARN 0638733) unter + 61 2 9223 9399 wenden.



Michael Kobras, Partner
+61 (2) 9223 9399
mkobras@schweizer.com.au

Schweizer Kobras Pty Ltd • An Incorporated Legal Practice • ACN 082 983 300 • ABN 80 323 580 453
Level 5 • 23-25 O'Connell Street • Sydney NSW 2000 | PO Box H283 • Australia Square NSW 1215
DX: 10161 Sydney Stock Exchange

Telephone: +61 (0)2 9223 9399
Facsimile: +61 (0)2 9223 4729
Web site: <http://www.schweizer.com.au>
E-Mail: mail@schweizer.com.au

Liability limited by a scheme approved under Professional Standards Legislation
This newsletter contains general comment only and is not to be regarded as specific legal advice. Neither Schweizer Kobras nor any individual author accept any responsibility whatsoever for any acts or omissions resulting from reliance on its contents.

This email was sent to mail@schweizer.com.au.

[Unsubscribe • http://www.schweizer.com.au](http://www.schweizer.com.au)

Copyright 2010 © Schweizer Kobras Pty Ltd | All rights reserved.