

Arbeitnehmerentsendung nach Kanada

von

Eric P. Polten, Lawyer and Notary Public, Toronto, Ontario

unter Mitarbeit von

Rechtsreferendarin Olena Prodan, Hannover, 2013

Polten & Associates

Lawyers and Notaries

Adelaide Place, DBRS Tower

181 University Avenue, Suite 2200

Toronto, Ontario

Canada M5H 3M7

Telefon: +1 416 601-6811

Fax: +1 416 947-0909

E - Mail: epolten@poltenassociates.com

Web-Site: <http://www.poltenassociates.com>

Stand: Juli 2013

Haftungsausschluss

Der Beitrag ist vor dem Hintergrund der aktuellen Rechtsprechung und unter Bezugnahme der derzeitigen wissenschaftlichen Literatur gefertigt worden. Gleichwohl kann für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit **keine Haftung** übernommen werden. Er ersetzt insbesondere keine individuelle und professionelle Rechtsberatung, da er allenfalls einen Überblick gibt und nur als solcher gedacht ist. Sofern im Aufsatz Bezug auf provinzielle Regelungen genommen wird, bezieht sich dies gewöhnlich auf die Regelungen der Provinz Ontario. Die Regelungen in anderen Provinzen können davon abweichen.

Wir empfehlen daher dringend, zur Lösung Ihres individuellen Anliegens professionelle Rechtsberatung in Anspruch zu nehmen.

- **Inhaltsverzeichnis**

I. Einleitung	4
II. Berechtigung zur Arbeit.....	4
1. Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers.....	5
2. Was ist zu beantragen: Arbeitserlaubnis „ <i>Work Permit</i> “ und Arbeitsmarktgutachten „ <i>Labour Market Opinion</i> “?	5
a. Geschäftsreisende (<i>Business Visitor</i>).....	7
(1) Gewährleistungs- und Garantiarbeiten nach einem Kauf- oder Leasingvertrag.....	8
(2) Sitzungen eines obersten Leitungsgremiums.....	9
(3) Aufenthaltsdauer für den Business Visitor	10
b. Intra-Company Transferees	10
(1) Verhältnis zwischen kanadischen und auswärtigen Arbeitgeber.....	10
(2) Kanadische Firma als rechtmäßiges und konstantes Unternehmen.....	11
(3) Arbeitsstelle mit führenden, leitenden Funktionen und Arbeitskraft mit besonderen Fachkenntnissen	11
(4) Gleiche Arbeitsstelle mindestens ein Jahr vor der Entsendung.....	12
(5) Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis.....	13
c. Fachmann (<i>Professional</i>).....	15
3. Einreiseverbote und Konformitätsfragen.....	16
III. Weitere einschlägige Rechtsfragen	17
1. Arbeitsvertrag.....	17
2. Sozialversicherungspflicht.....	18
3. Besteuerung der Arbeitnehmervergütung.....	19
4. Gut zu wissen... ..	20

I. Einleitung

Viele deutsche Unternehmen sind international tätig und haben ihre repräsentativen Einheiten im Ausland. Global ausgerichtet sind nicht nur große Firmen. Immer mehr deutsche mittelständische¹ Unternehmen erwägen eine Auslandsweiterung und verlegen ihre Betriebe durch den Aufbau von Filialen oder Tochtergesellschaften teilweise ins Ausland.

Die folgende Abhandlung richtet sich an in Deutschland ansässige Unternehmen, die eine Ausweitung der Geschäfte nach Kanada planen oder schon auf dem kanadischen Markt präsent sind². Die folgende Ausarbeitung behandelt die wichtigsten gesetzlichen Voraussetzungen der Arbeitnehmerentsendung nach Kanada mit besonderem Akzent auf die kanadischen Regelungen zur Arbeitserlaubnis (II.). Weiterhin werden auch die weiteren relevanten rechtlichen Problembereiche kurz angesprochen (III.), die vor der Einreise eines deutschen Arbeitnehmers nach Kanada geklärt werden sollten.

II. Berechtigung zur Arbeit

In Kanada dürfen nur zwei Kategorien von natürlichen Personen ohne jegliche Beschränkungen ein Arbeitsverhältnis eingehen: kanadische Bürger und Personen mit einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis (*permanent residents*). Das kanadische *Zuwanderungs- und Flüchtlingsschutzgesetz* statuiert, dass andere Personen als kanadischer Bürger oder Personen mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis, eine Erwerbstätigkeit grundsätzlich nicht ausüben können³. § 30 Abs. 1 des Gesetzes verbietet einem Ausländer in Kanada zu arbeiten oder zu studieren, es sei denn, er erfüllt weitere im Gesetz vorgeschriebene Voraussetzungen.

Für deutsche Unternehmen stellt sich dann die Frage, ob ihre Arbeitnehmer, die keine kanadischen Bürger sind und sich nicht im Besitz einer kanadischen Aufenthaltserlaubnis befinden, in Kanada arbeiten können. Um das zu klären, sind folgende Punkte zu beachten:

¹ Die Größenordnung eines kleinen oder mittelständischen Unternehmens (KMU) wird unterschiedlich bestimmt. KMU in Deutschland: Gemäß § 267 Absatz 2 HGB ist eine Gesellschaft mittelgroß, die weniger als 250 Arbeitnehmer und weniger als 38.500.000 Euro Umsatzsteuer in 12 Monaten hat. Laut Institut für Mittelstandsforschung sind die Merkmale eines KMU bis 500 Arbeitnehmer und bis 50 Millionen Euro Umsatzerlös. Für kanadische KMU gilt: Laut Umweltministerium weniger als 500 Arbeitnehmer. Das Statistische Amt Kanada nimmt KMU an, wenn Unternehmen weniger als CAN \$50 Millionen Jahresumsatzerlös haben.

² Wie die Auslandshandelskammer Kanada bestätigt, heute sind mehr als 500 Mitglieder registriert, <http://kanada.ahk.de/>. (Alle zitierten Webseiten sind zuletzt am 22. Juli 2013 aufgerufen).

³ Kanadisches *Zuwanderungs- und Flüchtlingsschutzgesetz*, S.C. 2001, c.27 (im Folgenden ZFSG).

1. Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers

Kanada hat unterschiedliche Einreisebedingungen für einzelne Staaten aufgestellt. Deshalb beeinflusst die Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers die Einreisevoraussetzungen, die Einreisender erfüllen muss, und die Zeitaufwand für die Erlangung einer Einreiseerlaubnis.

Ein Ausländer kann nach Kanada aufgrund einer befristeten Aufenthaltserlaubnis (auch bekannt als *Visitor*) einreisen. Ausgehend von bestimmten Gründen hat Kanada für Staatsangehörige einiger Länder Visumserfordernisse aufgestellt. In dem Fall dass ein Einreisender die Staatsbürgerschaft eines dieser Staaten hat⁴, muss er vor der Einreise eine solche befristete Aufenthaltserlaubnis bei der kanadischen Botschaft beantragen. Staatsangehörige beispielsweise der Türkei und einiger osteuropäischen Staaten wie Rumänien (jetzt EU Mitgliedstaat), Serbien, aber auch von Indien, Südafrika und Saudi-Arabien, benötigen ein Visum.

Falls ein Ausländer die Staatsangehörigkeit eines Staates besitzt, dessen Bürger kein Visum brauchen⁵, wird das Verfahren deutlich einfacher. Der Einreisende stellt sich am kanadischen Ankunftspunkt (am häufigsten an einem internationalen Flughafen) mit seinem Reisepass vor und eine befristete Aufenthaltserlaubnis wird innerhalb von wenigen Minuten erteilt.

2. Was ist zu beantragen: Arbeitserlaubnis „*Work Permit*“ und Arbeitsmarktgutachten „*Labour Market Opinion*“?

Eine Person, die die Einreise in Kanada nicht nur für Reisezwecke anstrebt, sondern auch jegliche Art der Beschäftigung plant, muss vor der Einreise eine Arbeitserlaubnis⁶ beantragen. Der Arbeitgeber, bei dem der Einreisende die Beschäftigung einzugehen beabsichtigt, beantragt seinerseits ein Arbeitsmarktgutachten (*Labour Market Opinion, LMO*)⁷. Von diesen Erfordernissen sind aber zahlreiche Befreiungen durch die Zuwanderungsvorschriften gewährt. Für ein deutsches Unternehmen, das seine Arbeitskräfte nach Kanada entsenden möchte, sind folgende Ausnahmen von Bedeutung: Geschäftsreisender (*business visitor*) (a.), Arbeitnehmerentsendung (*intra-company transferee*) (b.) und Fachmann (*professional*) (c.).

⁴ Die Liste kann auf der Webseite des kanadischen Einwanderungsministeriums eingesehen werden, <http://www.cic.gc.ca/english/visit/visas.aspx>.

⁵ § 190 *Durchführungsverordnung zum Zuwanderungs- und Flüchtlingsschutzgesetz*, SOR/2002-227 (im Folgenden ZFSG-Verordnung).

⁶ § 197 ZFS-Verordnung. Zuständig für die Erteilung der Arbeitserlaubnis ist Kanadische Immigration Office (CIC), <http://www.cic.gc.ca>: zugänglich auch durch die entsprechende Botschaftswebseite.

⁷ § 203 ZFSG-Verordnung. Dies ist bei dem kanadischen Personalmanagement und Sozialentwicklungsbehörde zu beantragen.

Erster Schritt bei der Feststellung, zur welche Kategorie der zu Entsendende gehört, ist zu klären, ob seine Tätigkeit überhaupt als „Arbeit“ im Sinne des kanadischen Zuwanderungsrechts angesehen wird. Demnach wird als „Arbeit“ definiert:

„Tätigkeit, für die das Entgelt bezahlt oder die Provision verdient wird, oder Tätigkeit, die im direkten Wettbewerb zu den Tätigkeiten von Kanadiern oder der Personen mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis auf dem kanadischen Arbeitsmarkt steht“⁸.

Unter einem Entgelt oder Provision wird Lohn oder Gehalt verstanden, das vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer bezahlt wird, Provision oder Vergütung, die für das Erbringen einer Dienstleistung aufgrund eines Vertrags gezahlt wird, und jede andere Situation, in der der ausländische Arbeitnehmer für seine Dienstleistung eine Entlohnung bekommt⁹. Es gibt keine gesetzliche Definition dazu, wann die Tätigkeit im direkten Wettbewerb auf dem kanadischen Arbeitsmarkt steht. Dies wird aber in jedem Fall angenommen, wenn ein Kanadier oder eine Person mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis eine reale Möglichkeit hätte, die Tätigkeit auszuüben oder wenn die Tätigkeit wettbewerbsfähig auf dem Markt ist. Folgende Beispiele von unbezahlten Tätigkeiten fallen unter den immigrationsrechtlichen Begriff „Arbeit“:

- ausländischer Techniker, der einreist, um eine Maschine zu reparieren oder in anderer Weise einen Vertrag zu erfüllen, auch wenn er von der kanadischen Seite, für die er die Arbeit ausführt, nicht bezahlt wird;
- ein Selbständiger, dessen Tätigkeit eine wettbewerbsfähige gewerbliche Tätigkeit darstellt, so wie die Eröffnung einer Trockenreinigung oder Fast-Food Franchisebetrieb;
- unbezahlte Tätigkeit mit dem Ziel, Arbeitserfahrungen im Rahmen eines Praktikums zu sammeln, wie es normalerweise von Studenten unternommen wird¹⁰.

Die folgende Tätigkeiten, für die die Person in der Regel keine Vergütung erhält oder die normalerweise nebenberuflich oder gelegentlich erfolgen, sind in Kanada keine „Arbeit“:

- freiwillige unbezahlte Teilnahme an Sitzungen einer karitativen oder religiösen Organisation;

⁸ § 2 ZFSG-Verordnung.

⁹ Seite 27 Richtlinien „Befristete Beschäftigung der ausländischen Arbeitnehmern“, Version vom 20.01.2013, (im Folgenden „Richtlinien“), <http://www.cic.gc.ca/english/resources/manuals/fw/fw01-eng.pdf>.

¹⁰ Seite 28 Richtlinien.

- unbezahltes Hilfeleisten für Freunde oder Familienmitglieder während des Besuches, z.B. Mutter hilft der Tochter mit Kindern;
- Arbeit per Telefon oder per Internet, die von einem Ausländer geleistet wird, dessen Arbeitgeber außerhalb Kanada ist und die Tätigkeit von außerhalb Kanada bezahlt wird;
- selbständige Tätigkeit, die weder den kanadischen Arbeitsmarkt beeinflusst noch eine Arbeitschance für Kanadier darstellt, z.B. US-amerikanischer Bauer reist in Kanada ein, um auf den ihm dort gehörenden Feldern zu arbeiten¹¹.

a. Geschäftsreisende (*Business Visitor*)

Die Aktivitäten eines *Business Visitor* erfordern weder Arbeitserlaubnis (*Work Permit*) noch Arbeitsmarktgutachten (*LMO*)¹². § 187 Abs. 1 Durchführungsverordnung zum ZFSG definiert den *Business Visitor* als

"ein Ausländer, der in § 187 Abs. 2 beschrieben wird oder der eine Beschäftigung in der Ausübung internationalen Geschäftshandelns eingeht, ohne dass seine Tätigkeit direkt in den kanadischen Arbeitsmarkt eingreift".

Die durch § 187 Abs. 2 Durchführungsverordnung statuierten drei Arten der Tätigkeit begründen die Möglichkeit, nach Kanada als *Business Visitor* einzureisen:

- Erwerb kanadischer Waren oder Dienstleistungen für ausländische Unternehmen oder Regierungen, oder Teilnahme an einer Schulung oder Einarbeitungsmaßnahmen bezüglich solchen Waren oder Dienstleistungen,
- Durchführung oder Teilnahme an einer Schulung beim kanadischen Unternehmen oder bei der Niederlassung eines Unternehmens, das den Mitarbeiter außerhalb Kanada beauftragt, wenn die Herstellung von Waren und Durchführung der Dienstleistungen nur anlässlich der Schulung erfolgt;
- Vertretung von ausländischen Unternehmen oder Regierungen, die auf den Vertrieb von Waren für diese Unternehmen oder Regierungen gerichtet ist, wenn der ausländische Vertreter keinen Verkauf an Einzelverbraucher in Kanada anstrebt.

¹¹ Seite 28 Richtlinien.

¹² § 186 (a) ZFSG-Verordnung.

Die allgemeinen Voraussetzungen sind dass Vergütung, Hauptarbeitsplatz des Beschäftigten und Zufluss der Einnahmen außerhalb von Kanada bleiben¹³. Dazu kommt die Anforderung, dass der *Business Visitor* keine Absicht aufzeigen darf, auf dem kanadischen Arbeitsmarkt aufzutreten; Er darf keine Erwerbstätigkeit ausüben, und seine Aktivitäten müssen einen internationalen Charakter haben.

Die in Praxis am häufigsten vorkommenden Tätigkeiten eines *Business Visitor* sind Gewährleistungs- und Garantiarbeiten nach einem Kauf- oder Leasingvertrag (1) und Teilnahme an den Sitzungen eines Leitungsgremiums eines Unternehmens¹⁴ (*Board of Directors Meeting*) (2).

(1) Gewährleistungs- und Garantiarbeiten nach einem Kauf- oder Leasingvertrag

Ein ausländisches Unternehmen, das Anlagen, Maschinen oder Computerprogramme an eine kanadischen Firma verkauft oder in Leasing gibt, kann in den Genuss der begünstigenden Regelungen kommen und seine Mitarbeiter ohne Arbeitserlaubnis nach Kanada senden, wenn das ausländische Unternehmen sich zur Ausführung der Dienstleistungen im Rahmen der Gewährleistung oder Garantien nach dem Austauschvertrag verpflichtet hat. Dies erfordert aber das Vorliegen einer Reihe von Bedingungen. Zuallererst müssen die von dem kanadischen Unternehmen erworbene Anlagen, Maschinen oder Computerprogramme zur gewerblichen und nicht zu privaten Zwecken benutzt werden¹⁵.

Zu den erlaubten Gewährleistungs- und Garantiarbeiten gehören:

- Installation, Aufstellung, Erprobung und Reparatur der verkauften Anlagen, Maschinen oder Computerprogramme;
- Schulung und Überwachung der kanadischen Arbeiter an der Anlagen, Maschinen und Computerprogrammen;
- Upgrade von Computerprogrammen¹⁶.

Tätigkeiten, die nicht unter Gewährleistungs- und Garantiarbeiten fallen, sind:

¹³ § 187 Abs. 3 ZFSG-Verordnung.

¹⁴ Bei einer AG wäre dann oberstes Leitungsgremium Vorstand und Aufsichtsrat; bei einer GmbH die Geschäftsführung.

¹⁵ Seite 29 Richtlinien.

¹⁶ Seite 29 Richtlinien.

- Arbeit an den Anlagen, Maschinen und mit den Computerprogrammen für die Herstellungsprozessen;
- praktische aktive Ausführung von Aufbauarbeiten.

Der Ort, wo die Anlagen, Maschinen oder Computerprogramme gekauft oder geleast worden waren, spielt für die Anwendung der Vorschriften über *Business Visitors* keine Rolle: die Regelungen sind gleichermaßen anwendbar, wenn der Dienstleistende für die Durchführung der Reparaturarbeiten an Anlagen einreist, die außerhalb von Kanada erworben wurden.

Im Hinblick auf die Gewährleistungs- und Garantiewerben ist besonders wichtig, den Austauschvertrag richtig auszuformulieren. Nur wenn eine solche Gewährleistungs- oder Garantieklausel direkt im Vertrag vereinbart wurde, sind die ausländische Dienstkräfte von der Erfordernis einer Arbeitserlaubnis und eines Arbeitsmarktgutachtens befreit. Die nachvertragliche Gewährleistung muss als Teil des ursprünglichen Austauschvertrages oder als dessen Erweiterung vereinbart werden. Ein nach dem Abschluss des ursprünglichen Austauschvertrages abgeschlossener Vertrag über die Durchführung von Wartungsarbeiten durch einen Dienstleister, der keine Vertragspartei des ursprünglichen Vertrages ist, fällt nicht unter die Befreiung von Erfordernis einer Arbeitserlaubnis. Nur wenn die Durchführung der Gewährleistungsarbeiten durch Dritte in dem ursprünglichen Austauschvertrag vorgesehen ist, kommen die Befreiungsvorschriften zur Anwendung¹⁷.

(2) Sitzungen eines obersten Leitungsgremiums

Eine Person, die als Mitglied eines obersten Leitungsgremiums eines Unternehmens nach Kanada einzureisen beabsichtigt, wird als *Business Visitor* behandelt. Die Teilnahme an den Sitzungen ist in der Regel kurzzeitig und erfolgt vierteljährlich. Es gibt zwar keine gesetzliche Definition einer „Sitzung“ in Aufenthaltsvorschriften, man findet aber die beispielhaft aufgeführten Tätigkeiten, die in einer Sitzung in der Regel stattfinden:

- Wahl und Ernennung eines Geschäftsführers;
- Verwaltung der Organisation durch Festlegung von Richtlinien und zu verfolgenden Zielen;
- Berichte an den Anteilseigner über Produktion, Dienstleistungen und Aufwendungen¹⁸.

¹⁷ Seite 30 Richtlinien.

¹⁸ Seite 31 Richtlinien.

Obwohl die Teilnahme an den Sitzungen normalerweise vergütet wird, werden die Mitglieder des obersten Leitungsgremiums als *Business Visitor* angesehen, weil ihre Tätigkeit der internationalen Geschäftsfreizügigkeit dient und kein Einfluss auf den kanadischen Arbeitsmarkt hat.

(3) Aufenthaltsdauer für den Business Visitor

Die Aufenthaltsvorschriften enthalten keine zeitliche Obergrenze des Besuchs als *Business Visitor*. Dies führt aber nicht dazu, dass der Beamte am Einreise Flughafen die voraussichtliche Dauer des Aufenthalts nicht prüfen wird. Da Geschäftssitzungen, Reparatur- und Gewährleistungsarbeiten oder Vertriebstouren üblicherweise nicht länger als eine Woche dauern, sollte die beantragte Zeit im Einklang mit dem Umfang der angestrebten Tätigkeit stehen. Auch längere Aufenthaltsdauern können angemessen sein, wenn die beabsichtigte Tätigkeit es rechtfertigt. Ein Aufenthalt länger als sechs Monaten wird in der Regel aufgrund der aus § 187 Abs. 3 (b) ZFS-Verordnung abgeleiteten Obergrenze nicht gewährt. Demnach muss der primäre Beschäftigungsort außerhalb Kanada bleiben¹⁹.

b. Intra-Company Transferees

Eine vorteilhafte Möglichkeit der Arbeitnehmerentsendung nach Kanada für die deutschen Unternehmen stellt *intra-company transferee* dar. Die Versetzung der Arbeitskräfte innerhalb des Unternehmens erfordert nur die Beantragung einer Arbeitserlaubnis und ist gem. § 205 (a) ZFS-Verordnung vom Erfordernis eines Arbeitsmarktgutachtens freigestellt. Dafür muss aber eine Reihe von gesetzlich festgelegten Voraussetzungen erfüllt sein. Die folgenden Gesichtspunkte sind hierbei am wichtigsten:

(1) Verhältnis zwischen kanadischen und auswärtigen Arbeitgeber

Für die Qualifizierung als *intra-company transferee* müssen das entsendende ausländische und das aufnehmende kanadische Unternehmen zwingend in einem bestimmten Verhältnis zueinander stehen. Beide Unternehmen müssen juristischen Personen sein, die als Mutter-/Tochtergesellschaft, Filiale oder Zweigniederlassung geschäftlich verbunden sind²⁰. Ein weiteres unverzichtbares Erfordernis ist, dass beide Unternehmen ihre Geschäfte weiter

¹⁹ Seite 31 Richtlinien; Seite 158, Global Mobility Handbook 2013, Baker & McKenzie, http://www.bakermckenzie.com/files/Uploads/Documents/Global%20Employment/bk_globalmigration_globalmobility/handbook2013.pdf.

²⁰ Seite 62 Richtlinien; Anhang G Nr. 4.4, Seite 167 Richtlinien.

betreiben („*doing business*“²¹). Die Einhaltung dieser Voraussetzung soll den Missbrauchsfall vorbeugen, wenn die Firma nur auf dem Papier existiert und mit dem einzigen Ziel gegründet war, die Arbeitnehmerentsendung nach Kanada zu erleichtern.

(2) Kanadische Firma als rechtmäßiges und konstantes Unternehmen

Die aufnehmende kanadische Firma wird in der Regel als rechtmäßiges und konstantes Unternehmen angenommen, wenn die Gesellschaft seit mindestens 18 Monaten existiert und ihre Geschäfte betreibt²². Für den Fall dass das Unternehmen vor kurzem gegründet wurde²³ oder eine Fusion vollzogen wurde, sind speziellen Regelungen vorgesehen²⁴.

(3) Arbeitsstelle mit führenden, leitenden Funktionen und Arbeitskraft mit besonderen Fachkenntnissen

Die Arbeitsstelle, welcher der entsendende Mitarbeiter zugewiesen werden sollte, muss eine obere Führungs- und Leitungsfunktionen aufweisen oder für Arbeitskräfte mit besonderen Fachkenntnissen vorgesehen sein. Für die Feststellung, welcher Kategorie der zu Entsendende zuzuordnen ist, spielen die Arbeitsaufgaben des jeweiligen Arbeitnehmer und nicht die Bezeichnung der Stelle die entscheidende Rolle.

Eine Arbeitsstelle ist eine Führungsposition, wenn der Entsendende hauptsächlich:

- die Leitung des Unternehmens oder dessen Hauptabteilung oder dessen Funktionsbereich übernimmt;
- die Ziele und Handlungsrichtlinien des Unternehmens, einer Abteilung oder eines Bereiches bestimmt;
- einen breiten Entscheidungsspielraum im Rahmen eigener Kompetenz hat;
- nur allgemeiner Aufsicht oder Anweisungen der obersten Führung des Unternehmens, des obersten Leitungsgremiums des Unternehmens oder der Anteilseigner des Unternehmens unterliegt²⁵.

Leitende Befugnisse hat, wer hauptsächlich:

- das Unternehmen, einen Dezernat, eine Abteilung/Unterabteilung oder einen Funktionsbereich des Unternehmens leitet;
- die Arbeit von:

²¹ Vgl. ausführliche Erläuterung zu den Begriff Seite 62 Richtlinien.

²² Seite 61 Richtlinien.

²³ Seite 61 Richtlinien.

²⁴ Seite 63, 68 Richtlinien und Anhang I zu den Richtlinien.

²⁵ Seite 64 Richtlinien.

- anderen Leitern oder Aufsichtsberechtigten;
- Fachkräften, oder
- wesentlichen Bereichen innerhalb des Unternehmens, oder Dezernaten in den Zweigen des Unternehmens.

beaufsichtigt und überwacht;

- das Recht hat, Arbeitnehmer einzustellen und zu entlassen, oder dies vorzuschlagen und über andere Maßnahmen bezüglich der Arbeitskräfte, z.B. Beförderungen oder Beurlaubungen zu entscheiden; falls es keine weitere Arbeitnehmer gibt, führt er die Funktionen der oberen Führung innerhalb des Unternehmens oder im Hinblick auf den leitende Bereich aus; und,
- zuständig ist für die Geschäfte der laufenden Verwaltung des Unternehmens oder der in seiner Verantwortung liegenden Bereiche²⁶.

Dementgegen wird die Ausübung der direkten Aufsicht nicht zu den leitenden Befugnissen gezählt, es sei denn es geht um die Aufsicht über Fachkräfte (*professionals*).

Besondere Fachkenntnisse im Sinne des Zuwanderungsrechts sind:

- besondere Kenntnisse über das Produkt des Unternehmens oder seine Dienstleistungen und über ihre Anwendungsmöglichkeiten im internationalem Markt;
- erweiterte Fach- oder Sachkenntnisse der Unternehmensabläufe und Unternehmensvorgänge (unter die Begriffe „Produkt, Ablauf und Dienstleistung“ fallen auch Forschung, Anlagen, Technologien, Verwaltung, usw.)²⁷.

Zu dieser Kategorie wurden unlängst detaillierten Regelungen erlassen, die für die Annahme *besonderer Fachkenntnisse* bestimmte Bedingungen aufstellen, nämlich hinsichtlich Lohn und Entgelt des Arbeitnehmers sowie Erfordernis und Nachweis der entsprechenden Ausbildung²⁸.

(4) Gleiche Arbeitsstelle mindestens ein Jahr vor der Entsendung

Nicht alle Mitarbeiter des international tätigen deutschen Unternehmens können nach Kanada entsendet werden, sondern nur solche, während der drei Jahre unmittelbar vor der Antragstellung mindestens ein Jahr auf der gleichen Arbeitsstelle vollzeitbeschäftigt waren²⁹. Eine Teilzeitbeschäftigung stellt aber kein unüberwindbares Hindernis für den Erhalt einer Arbeitserlaubnis dar. Liegen alle weiteren notwendigen Anforderungen vor, kann die zuständige Behörde trotzdem das fehlende Vollzeitbeschäftigungserfordernis z.B. durch eine

²⁶ Seite 64 Richtlinien.

²⁷ Seite 65 Richtlinien.

²⁸ Merkblatt 316 vom 04.07.2011: Arbeitnehmer mit besonderen Fachkenntnissen.

<http://www.cic.gc.ca/english/resources/manuals/bulletins/2011/ob316.asp>. Vgl. auch Seite 66 Richtlinien.

²⁹ Seite 61 Richtlinien.

erhebliche Zahl der Beschäftigungsjahre ausgleichen³⁰.

(5) Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis

Für die Qualifizierung als *intra-company transferee* muss die Beschäftigung in Kanada auf eine vorübergehende/befristete Aufenthaltsdauer gerichtet sein³¹. Eine Arbeitserlaubnis, die erstmalig beantragt wurde, kann mit einer Geltungsdauer bis zu drei Jahren erteilt werden³². Gem. § 201 Abs. 1 ZFS-Verordnung kann eine Verlängerung der Arbeitserlaubnis beantragt werden. Der Verlängerungsantrag ist vor Ablauf der ursprünglichen Arbeitserlaubnis zu stellen und alle für die Einreise erforderlichen Voraussetzungen müssen gegeben sein. Die erste Verlängerung der Arbeitserlaubnis kann für maximal zwei Jahre erteilt werden. Bei der Gewährung von weiteren Verlängerungen wird im Hinblick auf Obergrenze des gesamten Aufenthalts zwischen Führungs- und Leitungskräften einerseits und Fachkräften mit besonderen Fachkenntnissen andererseits unterschieden: Für die erstgenannten Arbeitskräfte darf die Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis sieben Jahre nicht überschreiten. Demgegenüber gilt für die Fachkräfte mit besonderen Fachkenntnissen ein Limit von fünf Jahren³³.

Nach der für die Verlängerung der Arbeitserlaubnis grundlegenden Regelung des § 201 ZFS-Verordnung kann die zuständige Behörde die Arbeitserlaubnis nur dann verlängern, wenn nach der Prüfung festgestellt ist, dass die notwendigen Voraussetzungen des § 200 ZFS-Verordnung in Person des Arbeitnehmers weiterhin vorliegen (vgl. § 201 Abs. 2 ZFS-Verordnung).

Kürzlich, nämlich am 01. April 2011, wurde die maximale Geltungsdauer der regulären Arbeitserlaubnis eingeschränkt. Der neu gefasste § 200 Abs. 3 (g) ZFS-Verordnung besagt, dass keine weitere Arbeitserlaubnis zu erteilen ist, wenn Arbeitnehmer vier Jahre am Stück oder in mehreren Abschnitten aufgrund einer befristeten Arbeitserlaubnis in Kanada einer Beschäftigung nachgegangen sind. Wie die Immigrationsbehörde Kanada mitteilte, ist Sinn und Zweck der Einschränkung nicht nur die Verhinderung eines möglichen Verlustes jeglicher Bindungen des Arbeitnehmers zu seinem Heimatland, sondern auch die Anregung sowohl an den Arbeitnehmer als auch an den Arbeitgeber, die Beantragung einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis in Kanada in Betracht zu ziehen³⁴. Sobald sich vier Jahre der Beschäftigung in Kanada angesammelt haben, muss der Arbeitnehmer eine Wartefrist von weiteren 48 Monaten (= vier Jahre) einhalten, bevor erneut eine befristete Arbeitserlaubnis

³⁰ Seite 61 Richtlinien.

³¹ Seite 61 Richtlinien.

³² Seite 99-100 Richtlinien.

³³ Seite 100 Richtlinien.

³⁴ Merkblatt 523 vom 22.05.2013, Programm zu Arbeitnehmerentsendung – vier Jahre Maximum (kumulative Dauer) <http://www.cic.gc.ca/english/resources/manuals/bulletins/2013/ob523.asp>.

erteilt werden kann, § 200 Abs, 3 (g) (i) ZFS-Verordnung.

Die vierjährige Einschränkung entfaltet zwar keine Rückwirkung, deren Anwendung wird aber ab Frühjahr 2013 erwartet³⁵.

Es kann aber schon jetzt festgestellt werden, dass die Einschränkung auf die Arbeitnehmerentsendung (*intra-company transferee*) nicht anwendbar sein dürfte, und zwar aus folgenden Gründen:

Die Rechtsgrundlage für die Erteilung der Arbeitserlaubnis für *intra-company transferees* ist § 205 Absatz (a) ZFS-Verordnung dar³⁶, der besagt:

„Eine Arbeitserlaubnis kann einem Ausländer nach § 200 erteilt werden, der beabsichtigt eine Beschäftigung einzugehen, durch die

(a) wesentliche soziale, kulturelle und wirtschaftliche Vorteile oder Chancen für kanadische Bürger und Personen mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis geschaffen oder aufrechterhalten werden;“

Die Merkmalklasse *intra-company transferee* hat der kanadische Gesetzgeber mit dem Ziel eingeführt, international tätigen Unternehmen die befristete Entsendung ihrer qualifizierten Arbeitnehmern nach Kanada zu ermöglichen und damit auch internationale Handelsabkommen in nationales Recht umzusetzen. Qualifizierte Arbeitnehmer brauchen zwar eine Arbeitserlaubnis, sind aber vom Erfordernis eines Arbeitsmarktgutachtens nach § 205 Abs. (a) ZFS-Verordnung befreit, weil sie wesentliche Vorteile für Kanada durch die Übertragung ihrer Fachkenntnisse in die kanadische Wirtschaft schaffen. Das betrifft die ausländischen Arbeitnehmer aus allen Mitgliedstaaten des GATS³⁷, zu denen Deutschland seit dem 01. Januar 1995 zählt³⁸.

Die neugefasste Vorschrift des § 200 Abs. 3 Unterabsatz (g) ZFS-Verordnung, die eine vierjährige Einschränkung festlegt, gestattet einige Ausnahmen, und unter anderen im Untertitel (ii) für:

„(ii) ausländische Arbeitnehmer, die die Eingehung einer Tätigkeit beabsichtigen, durch die wesentliche soziale, kulturelle und wirtschaftliche Vorteile oder Chancen für kanadische Bürger und Personen mit unbefristeter Aufenthaltserlaubnis geschaffen oder aufrechterhalten werden“.

³⁵ Laut kanadischer Immigrationsbehörde, vgl. Merkblatt 523, Fn. 34.

³⁶ Vgl. Seite 60 Richtlinien.

³⁷ Seite 61 Richtlinien.

³⁸ Alle WTO Mitgliedstaaten sind gleichzeitig Mitgliedstaaten des GATS (General Agreement on Trade in Services = Allgemeines Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen). Zum 02. März 2013 waren 159 Länder Mitgliedstaaten der WTO und GATS, http://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/org6_e.htm.

Darüber hinaus fallen die deutschen *intra-company transferees* unter den Ausnahmetatbestand des nächsten Untertitels (iii), der auf ausländische Arbeitnehmer anwendbar ist, deren Tätigkeit nach internationalen Abkommen zwischen Kanada und anderen Staaten ermöglicht werden muss.

Obwohl es heutzutage noch keine praktische Erfahrung in der Anwendung der vierjährigen Einschränkung gibt, spricht demnach vieles dafür, dass die von Deutschland entsendeten Arbeitnehmer weiterhin in den Genuss einer siebenjährigen (Führungs- und Leitungspersonal) bzw. fünfjährigen (Arbeitnehmer mit besonderen Fachkenntnissen) Arbeitserlaubnis kommen.

c. Fachmann (*Professional*)

Die dritte Kategorie der Arbeitnehmer, die einigen Einreiserverleichterungen unterliegt, ist die des Fachmanns (*Professional*) nach den entsprechenden zwischenstaatlichen Abkommen³⁹. Das wichtigste Abkommen zwischen Deutschland und Kanada ist das oben erwähnte GATS - Allgemeines Abkommen über das Handeln mit Dienstleistungen⁴⁰. Für den befristeten Aufenthalt als Fachmann ist es notwendig, dass der ausländische Dienstleistende an den kanadische Dienstleistungsempfänger entsendet wird und in bestimmten Fällen⁴¹ ist es sogar verboten, dass der deutsche Dienstleistungserbringer eine gewerbliche Präsenz in Kanada hat.

Ein Fachmann im Sinne des GATS ist eine Person, die eine Beschäftigung eingeht, die Teil von Dienstleistungen im Rahmen eines Vertrags mit Unternehmen aus anderen Mitgliedstaaten sowie eine Tätigkeit auf professionellem Niveau ist, vorausgesetzt, dass der Dienstleistende die notwendigen akademischen Berechtigungsnachweise und beruflichen Qualifikationen besitzt, die ordnungsgemäß von den kanadischen Berufsverbänden anerkannt werden können⁴².

Die folgenden neun Berufe fallen unter die Regelungen zu Einreise als Fachmann: Ingenieure, Spezialisten in Bodenkunde, Architekten, Forstwirte, Geomatikingenieure, Landvermessungsingenieure, Rechtsexperte (Rechtsanwälte), Stadtplaner und bestimmte Computerspezialisten.

Die letzten drei Berufe unterliegen weiteren zusätzlichen Voraussetzungen in Bezug sowohl auf den potentiellen Arbeitsplatz in Kanada als auch auf das ausländische

³⁹ § 204 ZFSG-Verordnung.

⁴⁰ Es gibt aber andere deutsch-kanadische internationale Verträge, z.B. ein deutsch-kanadisches Regierungsabkommen über wissenschaftlich-technische Zusammenarbeit, unterzeichnet am 16. April 1971, <http://www.treaty-accord.gc.ca/text-texte.aspx?id=102060>

⁴¹ Im Fall der ausländischen Rechtsexperten, Stadtplaner und führenden Computerspezialisten, Seite 132, Nr. 2 der Richtlinien.

⁴² Seite 131 Richtlinien.

Dienstleistungsunternehmen⁴³. Neben den weiteren detailreichen Prämissen, die der Einreisende erfüllen muss, ist das Vorlegen der entsprechenden Kopien von Ausbildungsnachweisen, Diplomen, Berufszulassungen, Erlaubnissen und Anmeldungen zu betonen. Die Kategorie „Fachmann“ ist dazu geschaffen, die kurzfristige Einreise zu ermöglichen, so dass die Aufenthaltsdauer für diese Kategorie auf maximal 90 aufeinanderfolgenden Tagen innerhalb einer zwölfmonatigen Frist begrenzt ist⁴⁴.

Der folgenden Tabelle sind die zusammengefassten Voraussetzungen für den ausländischen Arbeitnehmer zu entnehmen.

	Arbeitsmarktgutachten	Arbeitserlaubnis	Aufenthaltsdauer
Geschäftsreisende	nicht erforderlich	nicht erforderlich	Bis zu 6 Monate
Intra-Company Transferee	nicht erforderlich	erforderlich	7 Jahren für führendes und leitendes Personal 5 Jahren für Fachleute mit besonderen Fachkenntnissen
Fachleute nach internationalen Abkommen	nicht erforderlich	erforderlich	90 Tage

3. Einreiseverbote und Konformitätsfragen

Nach der Feststellung, zu welcher der drei oben genannten Kategorien der Entsendende gehört, ist es nicht weniger wichtig, dass keine Einreiseverbote nach allgemeinen Aufenthaltsvorschriften in seiner Person verwirklicht sind. Kanada hat eine Reihe von Regeln im Aufenthaltsrecht, die der Einreise aufgrund früheren und/oder gegenwärtigen Verhaltens oder Umstände entgegenstehen, z.B. Begehen bestimmter strafrechtlich relevanter

⁴³ Seite 133 Richtlinien.

⁴⁴ Seite 132 Richtlinien.

Handlungen (§§ 36, 37 ZFSG), aus medizinischen Gründen (§ 38 ZFSG) und aus Sicherheitsgründen (§34 ZFSG).

Heutzutage wird der Konformität im Bereich der befristeten Arbeit der Ausländer eine große Bedeutung beigemessen. Aufgrund der in der letzten Zeit festgestellten Verstöße gegen die Aufenthaltsvorschriften⁴⁵ hat die kanadische Regierung die Einführung von Regelungen angekündigt, die eine Verstärkung der staatlichen Aufsichts- und Kontrollmaßnahmen bei ausländische Arbeitnehmer beschäftigenden Unternehmen vorsieht. Nach geltendem kanadischen Recht droht einem Arbeitgeber, der für die Arbeit in Kanada nicht berechnigte Ausländer beschäftigt, bis zu \$50.000 Bußgeld oder bis zu zwei Jahre Freiheitsstrafe (§§ 124 Abs. 1 c und 125 ZFSG). Eine Person, die andere zur Angabe unrichtiger Daten anstiftet, z.B. Mitarbeiter eines Unternehmen, der Ausländern empfiehlt, falsche Angaben vor dem zuständigen Beamten zu machen, kann mit einem Bußgeld bis zu \$100.000 oder bis zu fünf Jahren Freiheitsstrafe rechnen (§§ 126, 128 ZFSG).

In einem Fall wurde ein Bußgeld in Höhe von \$8.000 dafür festgesetzt, dass der Betroffene einer Gruppe von Ausländern zu der Behauptung riet, sie seien nach Kanada als Besucher eingereist, währenddessen sie in der Tat einreisten, um zu arbeiten⁴⁶.

III. Weitere einschlägige Rechtsfragen

Von mehreren einschlägigen Rechtsfragen, die vor der Entsendung eines Arbeitnehmers ins Ausland zu klären sind, stellen sich die nachfolgenden Aspekte als die wichtigsten dar:

1. Arbeitsvertrag

Bei der Ausformulierung des Arbeitsvertrages mit potenziellen zu Entsendenden sind die beiden einschlägigen Rechtssysteme zu berücksichtigen. Deutsche Arbeitgeber können unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitsvertrages benutzen, nämlich:

- Kündigung des ursprünglichen und Unterzeichnung eines neuen Arbeitsvertrages;
- Aufhebungsvereinbarung über den „alten“ Arbeitsvertrag mit gleichzeitigem Abschluss einer Vereinbarung der neuen, an die Entsendung angepassten

⁴⁵ *Kathy Tomlinson*, RBC ersetzt kanadisches Personal durch ausländische Arbeitnehmer, CBC News, online publiziert am 6. April 6, 2013,

<http://www.cbc.ca/news/canada/british-columbia/story/2013/04/05/bc-rbc-foreign-workers.html>

⁴⁶ Kanadisches Zollamt, Strafverfolgung und Beschlagnahmen, Nachrichten: Falschangaben bestraft mit \$8.000 Bußgeld, <http://www.cbsa-asfc.gc.ca/media/prosecutions-poursuites/pac/2011-10-07-eng.html>.

Arbeitsbedingungen;

- Ruhensvereinbarung des „alten“ Arbeitsvertrags und Ausformulierung eines neuen Arbeitsvertrags für das Ausland.

Die Wahl der Gestaltungsmöglichkeit ist an der zu erfüllenden Auslandsaufgabe und an der individuellen Situation des Arbeitnehmers zu orientieren.

Die mit dem neuen Arbeitsvertrag verbundenen Ruhensvereinbarung scheint in Deutschland die am meisten verbreitete Form für die Arbeitnehmerentsendung zu sein. In jedem Fall wird dringend empfohlen, fachkundigen Rechtsrat über die am besten passende Gestaltungsmöglichkeit einzuholen.

Bei dem Entwurf einer Ruhensvereinbarung ist es besonders wichtig, die Weitergeltung des inländischen Beschäftigungsverhältnisses hervorzuheben und damit auch vertragsrechtliche Argumente gegen die mögliche Anwendung der Kündigungsrechts des ausländischen Tätigkeitsstaates zu schaffen. In den Arbeitsvertrag ist unbedingt eine Rechtswahlklausel aufzunehmen. Im kanadischen IPR herrscht das allgemeine Rechtsprinzip der freien Rechtswahl der Parteien; dies gilt auch für grenzüberschreitende Arbeitsverträge⁴⁷. Der Arbeitsvertrag wird nach dem von den Vertragsparteien gewählten Recht (im diesen Fall deutsches Recht) beurteilt, vorausgesetzt, dass die Rechtswahl nicht gegen Treu und Glauben verstößt und nicht im Widerspruch zum kanadischen *ordre public* steht. Außerdem ist es sehr wahrscheinlich, dass der abgeordnete Arbeitnehmer in den Genuss der arbeitnehmerschützenden Vorschriften von beiden Rechtssystemen kommt⁴⁸.

2. Sozialversicherungspflicht

Bei der Entsendung eines deutschen Arbeitnehmers nach Kanada besteht keine Unsicherheit in Fragen der Sozialversicherungspflicht. Das deutsch-kanadische Abkommen und das entsprechende Abkommen zwischen Deutschland und Quebec⁴⁹ besagen, dass der entsandte Arbeitnehmer in Bezug auf die Rentenversicherung während der ersten sechzig Kalendermonate der Beschäftigung im anderen Vertragsstaat allein den Rechtsvorschriften des Heimatstaates unterliegt (Artikel 7 des Abkommens). Die Beiträge in die deutsche Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung werden weiterhin vom deutschem

⁴⁷ *Castel & Walker*, Canadian Conflict of Laws, Band 2, § 31.8.d, 6. Auflage, LexisNexis, 2005.

⁴⁸ Beispielhaft zu nennen sind die Urlaubs- und Arbeitsplatzschutzregelungen. Vgl. kanadisches Arbeitsschutzverordnung, C.R.C., c. 986; Gesetz zum Arbeitsschutz für ausländische Arbeitnehmer in Ontario, 2009, SO 2009, c.32.

⁴⁹ Unterzeichnet am 14. November 1985, BGBl. 1988 II-26.

Arbeitgeber und entsandten Arbeitnehmer nach der sog. Ausstrahlungswirkung des § 4 SGB IV abgeführt. Obwohl diese Regelung nur auf befristet entsandte Arbeitnehmer anwendbar ist, wird keine Höchstgrenze der Entsendung ins Ausland im Gesetz festgelegt⁵⁰. Um die zweifache Beitragserhebung zu vermeiden, muss die Bescheinigung über die anzuwendende Rechtsvorschriften⁵¹ auf Antrag des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers vom zuständigen Träger der Krankenversicherung⁵² erstellt werden. Nach der Ankunft in Kanada muss der deutsche Arbeitnehmer ein Formular für die deutsche Renten- und/oder Arbeitsunfähigkeitsversicherung bei Service Canada ausfüllen⁵³.

3. Besteuerung der Arbeitnehmervergütung

Sowohl deutscher Arbeitgeber als auch deutscher Arbeitnehmer sind daran interessiert, dass im Zuge der Auslandbeschäftigung keine Betriebsstätte im Sinne des Art. 5 des deutsch-kanadischen Doppelbesteuerungsabkommen⁵⁴ begründet wird, was zur Besteuerung nach kanadischen Recht führen würde. Nach Art. 15 Abs. 2 des deutsch-kanadischen DBA

„[...] können Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbständige Arbeit bezieht, nur im erstgenannten Staat besteuert werden, wenn

- a) der Empfänger sich in anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten, der während des betreffenden Steuerjahres beginnt oder endet, aufhält, und*
- b) die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und*
- c) die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.“*

⁵⁰ Weitere nützliche Informationen bzgl. Sozialversicherung bei Arbeitnehmerentsendung nach Kanada ist der Broschüre „My Social Insurance during Work in Canada/Quebec“ zu entnehmen, http://www.lexsoft.de/share/pdf/b_kan.pdf.

⁵¹ Art. 6 der Durchführungsverordnung zum deutsch-kanadischen Abkommens über die Soziale Sicherheit, s. Fn. 49.

⁵² Die entsprechende Form CAN 1 für Canada, für Quebec – Q 101.

⁵³ Form C7D 1, abrufbar <http://www.servicecanada.gc.ca/cgi-bin/search/eforms/index.cgi?app=prfl&frm=dc1&ln=eng>.

⁵⁴ Abkommen vom 19. April 2001 zwischen der Bundesrepublik Deutschland und Kanada zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und bestimmter anderer Steuern, zur Verhinderung der Steuerverkürzung und zur Amtshilfe in Steuersachen, http://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Internationales_Steuerrecht/Staatenbezogene_Informationen/Laender_A_Z/Kanada/001.html.

Für jeden konkreten Fall der Arbeitnehmerentsendung ist es empfehlenswert, frühzeitig alle relevante Fragen mit einem Steuerberater klären zu lassen, so dass die richtige Anwendung der oben zitierten Vorschriften gewährleistet werden kann.

4. Gut zu wissen...

Zum Ende dieses kurzen Überblicks einige nützliche praktische Hinweise für Ausländer, die nach Kanada zur Arbeit kommen.

Führerschein

Ein Ausländer kann in Kanada seinen ausländischen Führerschein benutzen, der aber mit internationaler Erlaubnis ausgestattet sein muss. In Deutschland ist ein solcher ein EU-Führerschein. Nach einer bestimmten Dauer, in Ontario z.B. nach 60 Tagen seit Einreise in Kanada, muss aber ein Antrag auf Erteilung des Führerscheins für Ontario gestellt werden. Für deutsche Bürger ist es ausreichend, wenn der Antragsteller mindestens zwei Jahre Fahrerfahrung hat, um die gleiche Kategorie ohne nochmalige Theorie- und Fahrprüfung zu bestätigen.

Sozialversicherungsnummer

Dies ist eine neunstellige Nummer zur Identifikation dessen, der seinen Lohn durch unselbständige Arbeit verdient, Steuern zahlt und Anspruch auf staatliche Leistungen hat. Die Sozialversicherungsnummer ist nach Erhalt einer Arbeitserlaubnis zu beantragen. Zuständige Behörde ist jedes Service Canada Centre.

Partner und Familienangehörige

Ehepartner/innen oder Lebensgefährten/innen und Familienangehörige eines hochqualifizierten Arbeitnehmers haben ihrerseits das Recht auf Erteilung der Arbeitserlaubnis, ohne ein Jobangebot in Kanada erhalten zu haben. Die Gültigkeitsdauer ihrer Arbeitserlaubnis entspricht der des Hauptantragstellers. Die ursprüngliche Arbeitserlaubnis des Hauptantragstellers muss aber für nicht weniger als sechs Monate erteilt worden sein und der Hauptantragsteller tatsächlich in Kanada wohnhaft sein.

**Bei Beratungsbedarf im Hinblick auf Arbeitnehmerentsendung
wenden Sie sich bitte an Polten & Associates.**

Adelaide Place, DBRS Tower

181 University Avenue, Suite 2200

Toronto, Ontario

Canada M5H 3M7

Telefon: +1 416 601-6811

Fax: +1 416 947-0909

E-Mail: epolten@poltenassociates.com

Homepage: <http://www.poltenassociates.com>