

Entsendung von Mitarbeitern nach Ägypten 22.11.2018

Inhalt

- ▶ Einreise und Aufenthalt sind mit bürokratischen Hürden verbunden
- ▶ Entsendungs-/Lokalvertrag
- ▶ Einreisevisum und Arbeitserlaubnis
- ▶ Rechtsgrundlagen zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis
- ▶ Verfahren zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis
- ▶ Materielle Voraussetzungen der Arbeitserlaubnis
 - ▶ Zehn-Prozent-Regel bei Beschäftigung ausländischen Personals
 - ▶ Qualifizierung ausländischer Arbeitskraft
- ▶ Reglementierte Berufe/Anerkennung von Hochschulabschlüssen
- ▶ Sozialversicherung

Aufenthalt und Einreise ausländischer Dienstleister/Voraussetzungen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis / Von Sherif Rohayem

Bonn (GTAI) - Wollen ausländische Dienstleister nach Ägypten einreisen, müssen sie das einschlägige Aufenthaltsrecht beachten. Spezialisierten Dienstleistern wird die Einreise erleichtert.

Einreise und Aufenthalt sind mit bürokratischen Hürden verbunden

Die Entsendung, auch die kurzfristige, von Mitarbeitern nach Ägypten stellt die Betroffenen regelmäßig vor großen Herausforderungen. Das Verfahren zur Erlangung einer Arbeitsgenehmigung ist wegen der zahlreichen Nachweis- und Dokumentationspflichten sehr aufwändig. Was die Betroffenen als überbordende Bürokratie wahrnehmen, ist politisch gewollt. Denn Ägypten kämpft mit einer hohen Arbeitslosigkeit. Ausländer, die mit ihren Qualifikationen in Konkurrenz zu einheimischen Arbeitskräften stehen, haben es daher schwer. Einen aufenthaltsrechtlich besseren Status haben dagegen Fachkräfte mit einer seltenen Spezialisierung.

Entsendungs-/Lokalvertrag

Die Frage nach der vertraglichen Gestaltung einer Entsendung nach Ägypten lassen die einschlägigen Vorschriften über Aufenthalt und Einreise ausländischer Arbeitskräfte offen. Mit anderen Worten setzen die einschlägigen Vorschriften nicht explizit voraus, dass die Erlangung einer Arbeitserlaubnis ein ägyptisches Arbeitsverhältnis erfordert. Das Gesetz sieht zwar für das Verfahren der Arbeitserlaubnis Mitwirkungspflichten des ägyptischen Betriebs vor, der bei sich eine ausländische Arbeitskraft beschäftigen will. Jedoch muss dieser Betrieb nicht der Arbeitgeber sein.

ENTSENDUNG VON MITARBEITERN NACH ÄGYPTEN

Erbringt etwa ein deutsches Unternehmen durch seine Mitarbeiter Dienstleistungen an einen ägyptischen Kunden, kann der Betrieb des Kunden die Mitwirkungspflichten im Rahmen des Verfahrens für die Arbeitserlaubnis des Mitarbeiters ebenso erfüllen.

Die Vorschriften über das Verfahren und die Bedingungen zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis gelten damit sowohl für die Fälle, in denen ein ausländischer Staatsbürger in Ägypten ein Arbeitsverhältnis eingeht, als auch grundsätzlich in den Fällen des Dienstleistungsexports, wo also eine ausländische Entsendungskraft für ihren Arbeitgeber Dienstleistungen bei einem ägyptischen Kunden erbringt.

Unabhängig von der vertraglichen Gestaltung gilt für die Entsendung das ägyptische Arbeitsrecht, da dieses zwingender Natur und somit vertraglich nicht abwählbar ist.

Einreisevisum und Arbeitserlaubnis

Ausländer, die zu Zwecken der Arbeit nach Ägypten einreisen und sich dort aufhalten wollen, benötigen eine Arbeitserlaubnis und ein entsprechendes Einreisevisum. Die Pflicht, eine Arbeitserlaubnis einzuholen, gilt auch für Montagetätigkeiten und die Erbringung anderer Dienstleistungen. Zwar hat sich bei Kurzeinsätzen von wenigen Wochen und Monaten die Praxis etabliert, dass Entsendungskräfte lediglich auf Grundlage eines Geschäfts- oder gar Touristenvisums ihren Aufenthalt und Einsatz bestreiten. Dies ändert jedoch nichts daran, dass sich diese Personen rechtswidrig in Ägypten aufhalten.

Ein Geschäftsvisum dient etwa der Wahrnehmung von Vertragsverhandlungen oder gesellschaftsrechtlicher Geschäfte. Dagegen benötigen Monteure, Ingenieure, Berater oder Programmierer, so sie entsprechende Dienstleistungen erbringen, eine Arbeitsgenehmigung. Für Aufenthalte von wenigen Tagen bestimmt Art. 2 Nr. 10 ArbErlVO eine Ausnahme von der Pflicht zur Einholung einer Arbeitserlaubnis. Beispielhaft nennt die Vorschrift Ärzte, die nach Ägypten reisen, um dort eine Operation durchzuführen. Andere Berufsgruppen können daher auch in den Genuss dieser Ausnahmeregelung kommen.

Rechtsgrundlagen zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis

Die maßgeblichen Rechtsgrundlagen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis enthalten zwei Verordnungen des Ministeriums für Arbeit und Einwanderung: die Verordnung Nr. 305/2015 über die Bedingungen und das Verfahren zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis (ArbErlVO) sowie die Verordnung Nr. 485/2010 über die Regeln und das Verfahren zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis (ArbErlVerfVO).

Diese sehr ähnlichen Bezeichnungen machen nicht ganz klar, inwieweit sich der Regelungsgehalt dieser Verordnungen unterscheidet. Festhalten lässt sich jedoch, dass die ArbErlVO mehr die materiellen Voraussetzungen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis regelt, während es bei der ArbErlVerfVO vornehmlich um das Verfahren zur Erlangung einer solchen geht.

Verfahren zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis

Das Verfahren zur Erteilung einer Arbeitsgenehmigung besteht aus zwei Stufen:

Zunächst muss der ägyptische Betrieb, der einen ausländischen Arbeitnehmer einstellen oder Dienstleister beschäftigen will, hierfür eine Genehmigung beantragen. Dabei handelt es sich noch nicht um die eigentliche Arbeitserlaubnis, es ist vielmehr die Erlaubnis, überhaupt einen Ausländer beschäftigen zu dürfen. Gleichzeitig wird damit beantragt, dass der ausländische Staatsbürger zum Zwecke der Arbeit nach Ägypten einreisen und sich dort aufhalten darf. Zuständige Behörde ist die Zentrale für Arbeit und Arbeitsmarktinformationen (al idara

ENTSENDUNG VON MITARBEITERN NACH ÄGYPTEN

al markazija lil tashghiel wa maalumat suq al amal) beim Ministerium für Arbeit und Einwanderung (Art. 1 ArbErlVerfVO).

Diesem Antrag muss der Betrieb folgende Unterlagen beifügen:

- Pass des ausländischen Arbeitnehmers/Dienstleisters in Kopie,
- Kopien der beglaubigten Qualifikations- und Erfahrungsnachweise des ausländischen Arbeitnehmers/Dienstleisters in arabischer Übersetzung,
- Kopien des Gesellschaftsvertrags, eines Handelsregisterauszugs und der Steueridentifikationskarte des Betriebs.

Genehmigt die Zentrale für Arbeit und Arbeitsmarktinformationen den Antrag, leitet sie ihn an die zuständige Einwanderungsbehörde weiter. Daraufhin erstellt die Einwanderungsbehörde das Arbeitsvisum und schickt dieses an die ägyptische Auslandsvertretung im Ansässigkeitsstaat des ausländischen Antragstellers. Letzterer kann dort gegen Zahlung einer Gebühr sein Visum entgegen nehmen.

Nach der Einreise in Ägypten muss der ausländische Staatsbürger innerhalb von zwei Monaten die eigentliche Arbeitserlaubnis beantragen (Art. 2 VO Nr. ArbErlVerfVO). Dieser Antrag ist bei dem örtlich zuständigen Direktorat für Arbeit und Einwanderung (moudereyat al quwa al amila wa-l hijra) beim Ministerium für Arbeit und Einwanderung zu stellen (Art. 1 ArbErlVO).

Der ausländische Arbeitnehmer/Dienstleister und der ägyptische Betrieb müssen im weiteren Verfahren zur Beantragung der Arbeitserlaubnis dem Ministerium für Arbeit und Einwanderung neben dem Antragsformular folgende Nachweise und Unterlagen vorlegen (vgl. Art. 4 ArbErlVerfVO):

- sieben Passfotos des ausländischen Arbeitnehmers/Dienstleisters,
- gültiger Pass des ausländischen Arbeitnehmers/Dienstleisters,
- Steueridentifikationsnummer des ausländischen Arbeitnehmers/Dienstleisters (zu beantragen bei der Finanzverwaltung),
- eine Erklärung des Betriebs, aus der hervorgeht, aus welchem Grund ein ausländischer Arbeitnehmer eingestellt werden muss beziehungsweise ein ausländischer Dienstleister notwendig ist,
- Angaben über ausländisches Personal, das im Betrieb beschäftigt ist,
- Angaben über die sozialversicherungspflichtigen ägyptischen Angestellten des Betriebs,
- im Falle reglementierter Berufe das Einverständnis der zuständigen Landesvertretung (Art. 4 unten ArbErlVerfVO),
- negativer HIV-Test.

An dem Verfahren zur Erteilung der Arbeitserlaubnis beteiligt sich zudem die Sicherheitsbehörde (Art. 5 ArbErlVerfVO). Diese prüft, ob der Aufenthalt des Ausländers mit einer Gefahr für die öffentliche Sicherheit in Ägypten verbunden ist. Gerade diese Sicherheitsprüfung sorgt dafür, dass sich der Abschluss des Verfahrens deutlich aufschiebt.

Erfahrungsgemäß dauert es zwei bis drei Monate bis die Sicherheitsprüfung abgeschlossen und damit auch das Verfahren für die Arbeitserlaubnis. Bis zum Abschluss dieser Sicherheitsprüfung erhält der ausländische Antragsteller eine vorläufige Arbeitsgenehmigung (Art. 5 ArbErlVerfVO), wenn er die übrigen Voraussetzungen hierfür erfüllt.

ENTSENDUNG VON MITARBEITERN NACH ÄGYPTEN

Die Arbeitserlaubnis wird erstmalig für die Dauer eines Jahres oder weniger erteilt und kostet 3.000 ägyptische Pfund (Art. 6 ArbErlVO). Der Ausweis, der die Arbeitserlaubnis verkörpert, kostet 200 ägyptische Pfund.

Einen Widerspruch gegen die Ablehnung des Antrags auf Erteilung einer Arbeitsgenehmigung muss innerhalb von einem Monat seit Zugang der Ablehnung eingelegt werden. Der Widerspruch muss auch innerhalb dieser Monatsfrist begründet werden. Widerspruchsberechtigte sind der Betrieb und der ausländische Antragsteller (Art. 22 ArbErlVerfVO).

Gleichzeitig bereitet die Arbeitserlaubnis die Grundlage für die Aufenthaltsgenehmigung, welche in einem verbundenen Verfahren beantragt und bearbeitet wird.

Materielle Voraussetzungen der Arbeitserlaubnis

Die materiellen Voraussetzungen für eine Arbeitserlaubnis sind zum Teil sehr unbestimmt formuliert und halten rechtsstaatlichen Anforderungen an die Bestimmtheit von Normen kaum stand.

Diese materiellen Voraussetzungen enthalten insbesondere die Art. 4 und 5 ArbErlVO.

ZEHN-PROZENT-REGEL BEI BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHEN PERSONALS

So gilt für ägyptische Betriebe zunächst eine Maximalgrenze an ausländischen Arbeitnehmern. Diese Grenze verläuft grundsätzlich bei 10 Prozent. Das heißt, dass die Anzahl ausländischer Arbeitnehmer gemessen am gesamten Personal 10 Prozent nicht überschreiten darf (Art. 4 Absatz 1 ArbErlVO). Handelt es sich bei dem Betrieb um eine Kapitalgesellschaft, darf zudem das Gehalt für sämtliche Ausländer 20 Prozent der gesamten Personalkosten eines Unternehmens nicht überschreiten (Art. 174 Gesetz Nr. 159/1981 über Handelsgesellschaften).

Jedoch können gemäß Art. 176 Gesetz Nr. 159/1981 über Handelsgesellschaften Ausnahmen zugelassen werden - sowohl von der Zehn-Prozent-Regel als auch von der Vorgabe über das maximale Gehalt ausländischer Beschäftigter. Bedingung für eine solche Ausnahme ist, dass es für die konkrete Aufgabe keinen qualifizierten Ägypter gibt. Ein qualifizierter Ägypter wird häufig dann nicht zu finden sein, wenn es um die Inbetriebnahme, Wartung, Reparatur, Schulung und Montage von Spezialanfertigungen geht.

Gemäß Art. 4 Absatz 2 ArbErlVO kann der zuständige Arbeitsminister ebenfalls Ausnahmen von der Zehn-Prozent-Regel bestimmen.

Einen weiteren Ausnahmetatbestand von der Zehn-Prozent-Regel statuiert Art. 3 ArbErlVerfVO. Die Vorschrift hebt auf Fälle ab, in denen volkswirtschaftliche Notwendigkeiten berührt sind. Was für Fälle das im Einzelnen sein sollen, ist nicht näher bestimmt. Denkbar sind Konstellationen, in denen ausländische Experten für staatliche Infrastrukturprojekte notwendig sind und ein Festhalten an der Zehn-Prozent-Regel den tatsächlichen Bedarf an Fachkräften gefährden würde.

Gerade Dienstleister, die zur Erfüllung eines Auftrags in Ägypten eine temporäre (Montage-)Niederlassung gründen müssen, bereitet die Zehn-Prozent-Regel Probleme. Beschäftigen sie doch zum größten Teil ihr eigenes Personal, das sie nach Ägypten "mitgebracht" haben.

In der Praxis kommt es im Falle der Erbringung von Dienstleistungen durch ein ausländisches Unternehmen und dessen ausländischem Personal vor, dass das Ministerium für Arbeit und Einwanderung die Zehn-Prozent-Regel sehr großzügig auslegt. Und zwar dadurch, dass das Ministerium dem Personal des ausländischen Dienstleisters das Personal des ägyptischen Dienstleistungsempfängers, also dem Kunden hinzurechnet. Mit einer derartig zuvorkommenden Behandlung ist in der Regel aber nicht zu rechnen. Diese ist eher solchen Dienstleistern vorbehalten, die im Rahmen großer staatlicher Projekte tätig werden.

ENTSENDUNG VON MITARBEITERN NACH ÄGYPTEN

Die Zehn-Prozent-Regel gilt auch für sonstige Beschäftigte, die nicht unmittelbar im Betrieb angestellt sind - zum Beispiel für externe Dienstleister. So soll verhindert werden, dass die Zehn-Prozent-Regel etwa durch Outsourcing umgangen wird.

Geschäftsführer beziehungsweise Vorstandsmitglieder einer Joint Stock Company (vergleichbar mit einer Aktiengesellschaft nach deutschem Recht) sind von der Zehn-Prozent-Regel ausgenommen.

QUALIFIZIERUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRAFT

Die Eignung des ausländischen Staatsbürgers für die avisierte Stelle oder Aufgabe muss sich aus seiner Qualifikation ergeben. Wenn nicht, muss sich die Eignung aus mindestens drei Jahren einschlägiger Berufserfahrung ergeben.

Der Betrieb muss einen tatsächlichen Bedarf an den Fachkenntnissen der ausländischen Arbeitskraft haben. An einem solchen Bedarf fehlt es etwa, wenn ein ägyptischer Staatsbürger zur Verfügung steht, der vergleichbare Fachkenntnisse hat.

Die Anstellung oder Beschäftigung ausländischer Fachkräfte muss einen Vorteil für die ägyptische Wirtschaft mit sich bringen. Wie dieser Vorteil für die ägyptische Wirtschaft im Einzelnen beschaffen sein soll, ist abermals nicht näher bestimmt. Ebenfalls ist unklar, worin genau sich "Vorteil für die ägyptische Wirtschaft" von der "volkswirtschaftlichen Notwendigkeit" im Sinne des Art. 3 ArbErlVerfVO (siehe oben) unterscheiden.

Hier wird es wohl um die Fälle gehen, in denen mit der Beschäftigung des ausländischen Staatsbürgers der Transfer von Wissen oder Know-How verbunden ist. Ein solcher Transfer liegt umso näher, desto spezifischer die Fachkenntnisse des ausländischen Staatsbürgers sind.

Der Betrieb muss der ausländischen Fachkraft für die Dauer seiner Beschäftigung zwei ägyptische Assistenten mit ähnlicher Berufsqualifikation zur Seite stellen. Letztere muss der ausländische Experte schulen und deren Fortschritte in einem jährlichen Bericht dokumentieren.

Im Rahmen der Prüfung eines Antrags auf Erteilung einer Arbeitsgenehmigung berücksichtigt das Ministerium auch, ob die positive Bescheidung des Antrags eine mögliche Verdrängung einheimischer Arbeitskräfte begünstigt. Dass eine solche Verdrängung durch Lohndumping ausländischer Arbeitskräfte stattfindet, ist wegen der niedrigen Löhne für Ägypten auszuschließen.

Letztgenanntes Kriterium spielt vor allem eine Rolle für Ausländer, die dauerhaft in einem ägyptischen Betrieb tätig sein wollen. Weil diese tatsächlich mit einheimischen Arbeitskräften konkurrieren. Anders verhält es sich im Bereich des Dienstleistungsexports. Die Entsendungskräfte, die lediglich für die Dauer eines Projekts in Ägypten, also nur vorübergehend beschäftigt sind, stehen zu den ägyptischen Arbeitskräften weniger in Konkurrenz. Daher ist hier die Vergabepaxis auch großzügiger.

Reglementierte Berufe/Anerkennung von Hochschulabschlüssen

Ferner ist zu beachten, dass im Falle reglementierter Berufe das Einverständnis der jeweiligen Standesvertretung einzuholen ist (Art. 5 Nr. 2 ArbErlVO).

Für Ingenieure und Architekten ist das der Verband ägyptischer Ingenieure. Das Standesrecht dieser Berufe regelt das Gesetz Nr. 66/1974 über den Verband ägyptischer Ingenieure (Gäl).

Artikel 7 Absatz 1 Gäl verbietet es allen öffentlichen Stellen und Privatpersonen (natürlich und juristisch) Ingenieure/Architekten oder Büros zu beauftragen, die nicht beim Verband ägyptischer Ingenieure registriert sind. Das sind regelmäßig ausländische Ingenieure und Architekten.

ENTSENDUNG VON MITARBEITERN NACH ÄGYPTEN

Wollen ausländische Ingenieure und Architekten in Ägypten tätig werden, müssen sie hierfür eine Genehmigung des Verbands erhalten. Dazu müssen sie eine Einladung beziehungsweise den Auftrag der ägyptischen Stelle vorlegen und die erforderliche Gebühr an den Verband entrichten (Artikel 7 Absatz 2 Gäl).

Da der Verband gegenüber ausländischen Ingenieuren sehr restriktiv ist, eine Genehmigung also regelmäßig verweigert, wird häufig der Antrag für die Arbeitserlaubnis nicht für einen Ingenieur, sondern für eine Fachkraft mit der jeweiligen Expertise gestellt.

Für die Anerkennung ausländischer Hochschulabschlüsse ist der Supreme Council of Universities (<http://portal.scu.eun.eg> ▶) zuständig.

Sozialversicherung

Sozialversicherungspflichtig sind in Ägypten nur Staatsbürger. Von ausländischen Arbeitnehmern werden drei Prozent ihres Gehalts abgezogen, um Kosten für staatliche Krankenhäuser im Fall von Arbeitsunfällen zu decken. Weitere Informationen zur ägyptischen Sozialversicherung sind der GTAI-Meldung vom 19. April 2017 zu entnehmen, abrufbar unter: <http://www.gtai.de/aegypten-sozialversicherungsbeitraege> ▶

Ein Sozialversicherungsabkommen zwischen Deutschland und Ägypten existiert nicht.

Bei der Entsendung von Mitarbeitern ist zu klären, ob die Entsendungskraft während der Entsendung weiterhin in Deutschland sozialversichert bleibt, ob es sich also um einen Fall der Ausstrahlung nach § 4 SGB IV handelt. Hierfür muss vor der Entsendung ein Antrag auf Feststellung der Ausstrahlung gestellt werden - bei gesetzlich Versicherten bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers und bei privat Versicherten bei deren Rentenversicherung.

KONTAKT

Sherif Rohayem

☎ +49 228 24 993 367

✉ [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2019 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.