

Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitserlaubnisrecht

Vorbemerkung

Die internen Durchführungsanweisungen (DA) der Bundesagentur für Arbeit dienen als Arbeitsanleitung und Auslegungshilfe für die Mitarbeiter der Arbeitsagentur. Es handelt sich bei diesen behördeninternen Hinweisen um kein Gesetz, die enthaltenen Auslegungen sind tendenziell restriktiv gefasst, können rechtlich falsch sein, und binden die Gerichte nicht. Sie müssen dementsprechend kritisch gelesen werden und dürfen nicht als "Gesetz" missverstanden werden. Dennoch ist es für Antragsteller, Beratungsstellen und Anwälte wichtig zu wissen, nach welchen internen Grundsätzen die Behörden arbeiten.

Die Arbeitserlaubnis ist seit dem 1.1.2005 bei der Ausländerbehörde zu beantragen. Sie wird von dieser in die Aufenthaltserlaubnis eingetragen. Die Ausländerbehörde muss aber vor Erteilung der Arbeitserlaubnis in vielen Fällen in einem behördeninternen Verfahren die "Zustimmung" der Arbeitsagentur einholen. Die Durchführungsanweisungen erläutern, nach welchen Maßstäben die Arbeitsagenturen diese Zustimmung erteilen oder ablehnen.

Diese Datei enthält vier Durchführungsanweisungen:.

Durchführungsanweisungen Arbeitserlaubnis für neue EU-Bürger - DA § 284 SGB III (10 Seiten) Stand 12/2004

Neue EU-Bürger, die **noch keine zwölf Monate in Deutschland gearbeitet** haben bzw. zumindest "zum Arbeitsmarkt zugelassen" waren, besitzen (noch) keinen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang. Sie müssen die Arbeitserlaubnis gemäß § 284 SGB III und § 12a ArGV nicht bei der Ausländerbehörde, sondern bei der Arbeitsagentur beantragen.

Durchführungsanweisungen zum Aufenthaltsgesetz - DA AufenthG (40 Seiten) Stand 12/2004

Hinweise der Bundesagentur für Arbeit zu den **arbeitserlaubnisrechtlichen Vorschriften** des Aufenthaltsgesetzes - §§ 2, 4, 8, 16, 17, 18, 19, 39, 40, 41, 42, 104, 105 AufenthG.

Durchführungsanweisungen zur Beschäftigungsverordnung - DA BeschV (86 Seiten) Stand 12/2004

Hinweise der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigungsverordnung. Die Verordnung regelt das Aufenthaltsrecht und den Arbeitsmarktzugang für vorübergehend oder dauerhaft als Arbeitskräfte **neu nach Deutschland einreisende Ausländer**.

Außerdem regelt die Beschäftigungsverordnung die Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme und des Bleibrechts nach Abschluss des Studiums für in Deutschland lebende ausländische **Studierende** mit einer zu Studienzwecken erteilten Aufenthaltserlaubnis.

Durchführungsanweisungen zur Beschäftigungsverfahrensverordnung - DA BeschVerfV (35 Seiten) Stand 08/2005

Hinweise der Bundesagentur für Arbeit zu Beschäftigungsverfahrensverordnung. Die Verordnung regelt die Arbeitserlaubnis für **in Deutschland lebende Ausländer**, die nicht bereits unmittelbar nach dem Aufenthaltsgesetz ein unbeschränktes Recht auf Erwerbstätigkeit bzw. Beschäftigung besitzen (vgl. dazu §§ 2 Abs. 2, 4, 9, 16, 17, 18, 19, 23 Abs. 2, 25 Abs. 1 und 2, 26, 28, 29, 31, 35, 36, 37, 38 AufenthG).

Maßgeblich in die Verordnung vor allem für Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen, für Ausländer mit einer Duldung und mit einer Aufenthaltsgestattung, sowie für sonstige Ausländer die nur einen "nachrangigen" Arbeitsmarktzugang besitzen und für die daher eine **"Arbeitsmarktprüfung"** durchgeführt wird, bevor sie eine Arbeitserlaubnis erhalten können. Einen gleichrangigen Arbeitsmarktzugang ermöglicht die Verordnung unter bestimmten Voraussetzungen nach vierjährigem Aufenthalt, für als minderjährige eingereiste Jugendliche, nach einjähriger Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber sowie in besonderen Härtefällen.

Das Aufenthaltsgesetz (Artikel 1 des Zuwanderungsgesetzes) sowie die genannten Rechtsverordnungen sind - anders als die internen Durchführungsanweisungen - im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (BGBl. I. vom 05.08.2004 und vom 02.12.2004). Zuwanderungsgesetz, Gesetzesbegründung und Rechtsverordnungen sind in übersichtlicher Form auch unter www.fluechtlingsrat-berlin.de → "Gesetzgebung" zu finden.

§ 284

Arbeitsgenehmigung-EU für Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten

(1) Staatsangehörige der Staaten, die nach dem Vertrag vom 16. April 2003 über den Beitritt der Tschechischen Republik, der Republik Estland, der Republik Zypern, der Republik Lettland, der Republik Litauen, der Republik Ungarn, der Republik Malta, der Republik Polen, der Republik Slowenien und der Slowakischen Republik zur Europäischen Union (BGBl. 2003 II S. 1408) der Europäischen Union beigetreten sind, und deren freizügigkeitsberechtigte Familienangehörige dürfen eine Beschäftigung nur mit Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit ausüben und von Arbeitgebern nur beschäftigt werden, wenn sie eine solche Genehmigung besitzen, soweit nach Maßgabe des EU-Beitrittsvertrages abweichende Regelungen als Übergangsregelungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit Anwendung finden.

(2) Die Genehmigung wird befristet als Arbeitserlaubnis-EU erteilt, wenn nicht Anspruch auf eine unbefristete Erteilung als Arbeitsberechtigung-EU besteht.

(3) Die Arbeitserlaubnis-EU kann nach Maßgabe des § 39 Abs. 2 bis 4 und 6 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden.

(4) Ausländern nach Abs. 1, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland haben und eine Beschäftigung im Bundesgebiet aufnehmen wollen, darf eine Arbeitserlaubnis-EU für eine Beschäftigung, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, nur erteilt werden, wenn dies durch zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist oder aufgrund einer Rechtsverordnung zulässig ist. Für die Beschäftigungen, die durch Rechtsverordnung zugelassen werden, ist Staatsangehörigen aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union nach Absatz 1 gegenüber Staatsangehörigen aus Drittstaaten vorrangig eine Arbeitserlaubnis-EU zu erteilen, soweit dies der EU-Beitrittsvertrag vorsieht.

(5) Die Erteilung der Arbeitsberechtigung-EU bestimmt sich nach § 12a Arbeitsgenehmigungsverordnung.

(6) Das Aufenthaltsgesetz und die aufgrund des § 42 des Aufenthaltsgesetzes erlassenen Rechtsverordnungen zum Arbeitsmarktzugang gelten entsprechend, soweit sie für die Ausländer nach Absatz 1 günstigere Regelungen enthalten. Bei Anwendung der Vorschriften steht die Arbeitsgenehmigung-EU der Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel nach § 4 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes gleich.

DA

Zu Abs. 1

Nach Art. 39 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV) genießen Staatsangehörige eines EU-Mitgliedstaats innerhalb der Europäischen Union das Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit.

**1.1.110
Beitrittsländer
ab 01. Mai 2004**

Für Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten Polen, Tschechische Republik, Slowakische Republik, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen und Ungarn gilt dieses Recht nur eingeschränkt. Der EU-Beitrittsvertrag vom 16. April 2003 sieht eine bis zu siebenjährige Übergangsfrist bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit vor. Im Rahmen des „2+3+2-Modells“ dieser Übergangsfrist sind drei Phasen zu unterscheiden:

Während einer zweijährigen Übergangsfrist (d.h. bis zum Ablauf des 30. April 2006) besteht in Bezug auf die mittel- und osteuropäischen Beitrittsstaaten keine gemeinschaftsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit; es gelten insofern die nationalen und bilateralen Regelungen des Arbeitsmarktzuganges fort. Die Mitgliedstaaten können sich entscheiden, inwieweit sie ihren Arbeitsmarkt ab dem Beitritt aufgrund nationaler Maßnahmen für Staatsangehörige aus den Beitrittsstaaten weiter öffnen.

Nach Ablauf dieser Frist setzt die Aufrechterhaltung nationaler Maßnahmen zur Beschränkung des Arbeitsmarktzuganges eine förmliche Mitteilung an die EU-Kommission voraus. Spätestens sieben Jahre nach dem EU-Beitritt gilt aber die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Arbeitnehmer aus den Beitrittsländern Malta und Zypern erhalten mit dem EU-Beitritt die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Die Erteilung von Arbeitsgenehmigungen an Staatsangehörige aus den Beitrittsstaaten richtet sich nach § 284 SGB III i. V. m. § 39 Abs. 2 bis 4 und 6 AufenthG.

**1.1.111
Rechtsgrundlage**

Die Antragstellung durch diesen Personenkreis erfolgt weiterhin unmittelbar bei der Bundesagentur für Arbeit.

**1.1.112
Zuständigkeit**

Erste Anlaufstelle für die neuen EU-Staatsangehörigen, die eine unselbstständige Erwerbstätigkeit aufnehmen, ist die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Betriebssitz des Beschäftigungsbetriebes ist.

Die Zuständigkeit richtet sich nach § 12 BeschVerfV.

Eine Auskunft darüber, ob eine Dienstleistung (z.B. Werkvertrag, Werklieferungsvertrag) der Übergangsregelung der Beitrittsverträge unterliegt oder Dienstleistungsfreiheit besteht, kann im Einzelfall auf Anfrage bei den Regionaldirektionen NRW, H oder BW eingeholt werden. Die Zuständigkeit für die Auskunftserteilung richtet sich nach der in den Werkvertragsvereinbarungen nach § 3 ASAV vorgenommenen Zuständigkeitsregelung (siehe DA WV 2.5.260). Für Anfragen aus den Staaten Estland und Litauen ist die Regionaldirektion NRW zuständig.

**1.1.113
Zuständigkeit bei
Dienstleistungsfreiheit**

Zu Abs. 2

Die Genehmigung ist vor Aufnahme der Beschäftigung einzuholen. Bei Fortsetzung der Beschäftigung muss der Antrag so rechtzeitig gestellt werden, dass die neue Arbeitsgenehmigung bei Ablauf der bisherigen Arbeitserlaubnis vorliegt.

**1.1.210
Arbeitserlaubnis-
EU/Arbeitsberech-
tigung-EU**

Die Arbeitserlaubnis ist zunächst auf ein Jahr zu befristen. Bei einer Verlängerung ist zu prüfen, ob der ausländische Arbeitnehmer 12 Monate ununterbrochen zum Arbeitsmarkt zugelassen war, und damit die Voraussetzungen für die Erteilung einer Arbeitsberechtigung nach dem Beitrittsvertrag vorliegen.

**1.1.211
Befristung der Ar-
beitserlaubnis-EU**

Siehe DA zu Abs. 5

Zum räumlichen Geltungsbereich der Arbeitsgenehmigung-EU siehe DA zu § 4 ArGV.

**1.1.212
Räumlich Beschrän-
kung der Arbeitsge-
nehmigung-EU**

Zum Widerruf einer Arbeitsgenehmigung-EU siehe DA zu § 11 ArGV.

**1.1.213
Widerruf der Ar-
beitsgenehmigung-
EU**

Zu Abs. 3

Gemeinschaftspräferenz ist der Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt von Staatsangehörigen eines der EU Mitgliedsstaaten. Den Beitrittsstaaten ist ein Vorrang vor Ausländern aus Drittstaaten einzuräumen. Die Gemeinschaftspräferenz unterscheidet sich von der Präferenz, die für die alten Mitgliedstaaten gilt. Folgende Differenzierung ist bei der Anwendung der Gemeinschaftspräferenz bezogen auf die neuen EU-Staatsangehörigen vorzunehmen: Bei der Vorrangprüfung sind die neuen EU-Staatsangehörigen mit einzubeziehen, die dem inländischen Arbeitsmarkt bereits angehören oder beabsichtigen zur Arbeitsaufnahme nach Deutschland einzureisen. Eine vorrangige Vermittlung der neuen EU-Staatsangehörigen, die ihren Wohnsitz im Ausland haben, ist im Rahmen von § 284 Abs. 4 und § 39 Abs. 6 AufenthG möglich.

**1.1.310
Gemeinschaftsprä-
ferenz**

Siehe DA zu Abs. 6

Zu Abs. 4

Gemeinschaftsrechtliche freizügigkeitsberechtigte Staatsangehörige aus den neuen EU-Mitgliedstaaten benötigen ab 01.01.2005 keine Aufenthaltserlaubnis-EU mehr. Über die Zulassung zum Arbeitsmarkt ist allein nach den arbeitsgenehmigungsrechtlichen Bestimmung zu entscheiden.

Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten halten sich nach dem Aufenthaltsgesetz/EWG berechtigt in Deutschland auf, wenn die Staatsangehörigkeit eines neuen EU-Mitgliedstaates durch einen Pass oder amtlichen Personalausweis nachgewiesen werden kann.

Die Prüfung, ob eine Arbeitserlaubnis erteilt werden kann, erfolgt auf der Grundlage des § 39 Abs.2 bis 4 und 6 AufenthG, der BeschV, der BeschVerfV sowie der weiterhin geltenden ArGV und ASAV. Die jeweils günstigste Regelung ist anzuwenden (Günstigkeitsprinzip).

Siehe DA zu Abs. 6

Die Bestimmungen für neu einreisende Angehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten (§ 39 Abs. 2 bis 4 und 6 AufenthG, ArGV, ASAV, BeschV) finden **keine** Anwendung bei Nichterwerbstätigen (Studenten / Rentner), bei Selbständigen, sowie bei Personen, die seit mindestens drei Monaten ihren Wohnsitz in Deutschland haben. Der Nachweis darüber wird durch die Bescheinigung über das gemeinschaftliche Aufenthaltsrecht (§ 5 Abs. 1 Freizügigkeitsgesetz/EU - FreizügigG/EU) oder die Bescheinigung des Einwohnermeldeamtes (Meldebescheinigung - Hauptwohnsitz) erbracht.

Über die Arbeitserlaubnis-EU ist gem. § 39 Abs. 2 bis 4 AufenthG sowohl für qualifizierte als auch nicht qualifizierte Tätigkeiten zu entscheiden. Für Studenten gilt dies erst für Beschäftigungen, die über den arbeitserlaubnisfreien Rahmen von 90 Tagen oder 180 halben Tagen hinausgehen.

Bei Bekanntwerden der Umgehung dieser Bestimmungen kann die Arbeitserlaubnis-EU nach § 45 ff SGB X zurück genommen werden.

**1.1.410
Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen****1.1.411
neu einreisende
Beitrittsstaatler und
Günstigkeitsprinzip****1.1.412
Beitrittsstaatler mit
Wohnsitz im Inland****1.1.413
Rücknahme der
Arbeitserlaubnis-EU**

Zu Abs. 5

§ 12a ArGV lautet:

§ 12a**Erweiterung der Europäischen Union**

1.1.510
§ 12a ArGV

(1) Staatsangehörigen derjenigen Staaten, die nach dem Vertrag vom 16. April 2003 über den Beitritt der Tschechischen Republik, der Republik Estland, der Republik Zypern, der Republik Lettland, der Republik Litauen, der Republik Ungarn, der Republik Malta, der Republik Polen, der Republik Slowenien und der slowakischen Republik zur Europäischen Union (BGBl. 2003 II S. 1408) (EU-Beitrittsvertrag) der Europäischen Union beitreten, wird, sofern sie am 1. Mai 2004 oder später für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten im Bundesgebiet zum Arbeitsmarkt zugelassen waren, abweichend von § 286 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetz eine Arbeitsberechtigung erteilt. Dies gilt nicht für solche Staatsangehörige nach Satz 1, die von einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland in das Bundesgebiet entsandt sind.

(2) Haben Staatsangehörige nach Absatz 1 Familienangehörige, wird diesen eine Arbeitsberechtigung erteilt, wenn sie mit dem Arbeitnehmer einen gemeinsamen Wohnsitz im Bundesgebiet haben und sich am 1. Mai 2004 oder seit mindestens 18 Monaten rechtmäßig im Bundesgebiet aufgehalten haben. Ab dem 2. Mai 2006 wird diesen Familienangehörigen der Staatsangehörigen nach Absatz 1 eine Arbeitsberechtigung unabhängig von der Dauer des Aufenthaltes im Bundesgebiet erteilt, soweit nach den Maßgaben des EU-Beitrittsvertrages über den Beitritt der Tschechischen Republik, der Republik Estland, der Republik Zypern, der Republik Lettland, der Republik Litauen, der Republik Ungarn, der Republik Malta, der Republik Polen, der Republik Slowenien und der Slowakischen Republik zur Europäischen Union (BGBl. II 2003 S. 1410) die Regelungen des Arbeitsgenehmigungsrechts weiter gelten. Familienangehörige sind der Ehegatte, der Lebenspartner sowie die Verwandten in absteigender Linie, die noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, oder denen der Staatsangehörige nach Absatz 1 Unterhalt gewährt.

(3) Eine nach den Absätzen 1 und 2 erteilte Arbeitsberechtigung erlischt, wenn der Ausländer aus einem seiner Natur nach nicht vorübergehenden Grunde ausreist oder eine erteilte Aufenthaltserlaubnis-EG erlischt oder aufgehoben wird.

¹ § 12 a wurde eingefügt durch das Gesetz über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung vom 23. April 2004 (BGBl. I S. 602) in Kraft ab 01. Mai 2004)

Der im Beitrittsvertrag bezeichnete „Zugang“ zum Arbeitsmarkt wird durch Erteilung einer Arbeitsberechtigung als uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang verwirklicht. Von einer ununterbrochenen Zulassung von 12 Monaten zum Arbeitsmarkt ist auszugehen, wenn der Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten

- in diesem Zeitraum ohne Unterbrechung Inhaber einer oder mehrerer Arbeitsgenehmigungen (einschließlich Grenzgänger) war **oder**
- in diesem Zeitraum arbeitsgenehmigungsfrei erwerbstätig war.

Unterbrechungszeiten sind nur dann zu berücksichtigen, wenn

- während dieser Zeit Anspruch auf Arbeitslosengeld bestand **oder**
- kein Anspruch auf Arbeitslosengeld bestand, für Unterbrechungen von maximal bis zu drei Monaten.

Ein Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung nach § 12a ArGV wird durch Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung erworben.

§ 12a Abs. 1 Satz 2 ArGV stellt klar, dass Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer, wie insbesondere im Rahmen bilateraler Werkvertragsarbeitnehmervereinbarungen, lediglich vorübergehend in das Bundesgebiet entsandt worden ist, nicht als anspruchsbegründende Zeiten berücksichtigt werden. In diesen Fällen erfolgt mit der Entsendung keine Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt. Da in Entsendefällen von der gemeinschaftsrechtlichen Dienstleistungsfreiheit Gebrauch gemacht wird, stellt diese keine Grundlage für eine arbeitsgenehmigungsrechtliche Verfestigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt dar. Die Regelung gilt für alle Entsendefälle, in denen der ausländische Arbeitnehmer aufgrund eines nach ausländischem Recht geschlossenen Arbeitsvertrag lediglich vorübergehend entsandt wird.

Nicht zum Arbeitsmarkt zugelassen i.S. § 12 a ArGV sind:

- Studenten nach § 16 Abs. 3 AufenthG,
- Aus- u. Weiterzubildende nach § 17 AufenthG,
- Aus- u. Weiterzubildende nach § 2 BeschV
- Europäische Freiwilligendienste nach § 9 Nr. 1 BeschV,
- Au-pairs nach § 20 BeschV.

Bei diesen Tätigkeiten steht grundsätzlich nicht eine Arbeit nach den am Arbeitsmarkt geltenden Arbeitsbedingungen im Vordergrund. Daher kann nach einer 12-monatigen Beschäftigung kein Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung i. S. des § 12a ArGV begründet werden.

1.1.511 12-monatige Zulassung zum Arbeitsmarkt

1.1.512 nicht anspruchsbegründende Tätigkeiten

Grundsatz:

Das Schlüsselpersonal kann nach den Europaabkommen (mit Beitrittsoption), die zwischen der Europäischen Union und verschiedenen mittel- und osteuropäischen Staaten (hier jeweils Zitate aus dem EU-Polen-Abkommen) geschlossen wurden, sowohl

- bei einer in Deutschland gegründeten Niederlassung (Art. 52) als auch
- bei einer grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung (Art 55)

beschäftigt werden.

Definition Schlüsselpersonal:

Folgende Personen befinden sich in Schlüsselpositionen:

1. Führungskräfte,
2. Personen mit hohen oder ungewöhnlichen Qualifikationen für bestimmte Arbeiten oder Aufgaben und Kenntnisse, die für den Betrieb notwendig sind sowie
3. Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen.

Dieses Personal muss von dem betreffenden Unternehmen mind. ein Jahr vor der Entsendung/Abstellung nach Deutschland beschäftigt worden sein.

Europa Abkommen (mit Beitrittsoption)

Abkommen wurden von der Europäischen Union mit den folgenden Staaten abgeschlossen:

- (Bulgarien)
- (Rumänien)
- Estland
- Lettland
- Litauen
- Polen
- Slowakei
- Slowenien
- Tschechien
- Ungarn

A. Zulassung bei einer in Deutschland gegründeten Niederlassung

Soweit Schlüsselpersonal bei einer Niederlassung beschäftigt ist und dort arbeitsvertraglich angebunden ist, wird der Rechtsanspruch auf Arbeitsmarktzugang durch folgende Rechtsgrundlagen ermöglicht:

1. Leitende Angestellte mit Generalvollmacht oder Prokura (**§9 Nr. 1 ArGV**),
2. Leitende Angestellte eines international tätigen Konzerns/Unternehmens (§ 9 Nr. 2 ArGV) – **nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Nr. 1-4 BeschV)**
3. Leitende Angestellte und Spezialisten eines im Inland ansässigen Unternehmens (§ 5 Nr. 3 ASAV) – **nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 28 Nr. 1-2 BeschV)**

1.1.513

"Schlüsselpersonal"

4. Leitende Mitarbeiter oder Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen, die auf der Grundlage der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarung nach Deutschland entsandt werden (§ 3 Abs. 3 ASAV)

Sofern Fälle vorgetragen werden, die durch diese Vorschriften nicht erfasst werden, ergibt sich ein Rechtsanspruch auf Zulassung unmittelbar aus dem Europa-Abkommen.

In den oben benannten Fällen können die neuen EU-Staatsangehörigen, nach einer einjährigen Zulassung zum Arbeitsmarkt, einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU nach § 12a ArGV begründen.

B. Zulassung bei einer grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung

Soweit das Schlüsselpersonal im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung als entsandtes Personal tätig wird, kann es in allen Sektoren, in denen ab dem 01. Mai 2004 Dienstleistungsfreiheit (Art. 49 EGV) gilt, ohne Arbeitsgenehmigung-EU beschäftigt werden. In den Wirtschaftsbereichen, in denen aufgrund der Übergangsregelung in den Beitrittsverträgen das Recht auf freien Dienstleistungsverkehr suspendiert ist (u.a. Baugewerbe und verwandte Wirtschaftszweige), kann das Schlüsselpersonal nach den unter **A** genannten Rechtsgrundlagen zum Arbeitsmarkt zugelassen werden. Da dieser Personenkreis vorübergehend in das Bundesgebiet entsandt wird, kann er nach einer einjährigen Zulassung keinen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU begründen.

(1) Familienangehörige von Arbeitnehmern erlangen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang und damit einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung, soweit **zum 1. Mai 2004** die Familienangehörigen, die mit einem Arbeitnehmer, der für mindestens 12 Monate ununterbrochen zum Arbeitsmarkt zugelassen war, ihren rechtmäßigen Wohnsitz in Deutschland begründet haben **oder nach dem 1. Mai 2004** die Familienangehörigen, die mit einem Arbeitnehmer, der für mindestens 12 Monate zum Arbeitsmarkt zugelassen war, **mindestens 18 Monaten** ihren rechtmäßigen Wohnsitz im Bundesgebiet begründet haben. Der nachziehende Familienangehörige eines Erwerbstätigen muss nicht die Staatsangehörigkeit eines neuen EU-Mitgliedsstaates besitzen.

(2) Die Übergangsregelungen sehen vor, dass die Familienangehörigen ab dem dritten Jahr des Beitritts, also dem 02. Mai 2006, ohne die Erfüllung von Voraufenthaltszeiten ein uneingeschränktes Recht auf Arbeitsmarktzugang erhalten, soweit ein gemeinsamer Wohnsitz in Deutschland begründet wurde.

1.1.514 Arbeitsmarktzugang für Familienangehörige von Arbeitnehmern der neuen EU Staatsangehörigen

Familienangehörigen eines Arbeitnehmers, der weniger als 12 Monate zum deutschen Arbeitsmarkt zugelassen war, kann ein Arbeitsmarktzugang ohne Wartezeit über eine Arbeitserlaubnis gewährt werden, soweit die Voraussetzungen von § 39 Abs. 2 bis 4 AufenthG vorliegen.

Die Vorschriften des Art. 11 EG-VO 1612/68 (Freizügigkeit von Familienangehörigen) bleiben unberührt.

(3) Dem Familienangehörigen eines freizügigkeitsberechtigten Nichterwerbstätigen oder Selbständigen wird ein Zugang zum Arbeitsmarkt nach § 39 Abs. 2 bis 4 AufenthG ermöglicht. Nach einer 12-monatigen Beschäftigung kann der Familienangehörige, soweit er ein Staatsangehöriger der neuen EU-Staaten ist, eine Arbeitsberechtigung (§ 12a Abs. 1 ArGV) erhalten. Sobald der Familienangehörige eine Arbeitsberechtigung nach § 12a ArGV als Arbeitnehmer erhalten hat, kann seinem freizügigkeitsberechtigten nichterwerbstätigen Familienangehörigen eine Arbeitsberechtigung nach § 12a Abs. 2 ArGV erteilt werden, wenn sich dieser 18 Monate im Bundesgebiet aufhält. Nach den Beitrittsregelungen verlieren Staatsangehörige der neuen EU Staaten das Recht auf uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, wenn sie den Arbeitsmarkt des betreffenden derzeitigen Mitgliedsstaates freiwillig verlassen.

Neben der Erteilung einer Arbeitsberechtigung nach § 12a ArGV ist bei Familienangehörigen im Rahmen des Günstigkeitsprinzips zu prüfen, ob ein Anspruch nach § 2 Abs. 1 und 2 ArGV besteht.

Familienangehörige deutscher Staatsangehöriger aus den neuen EU-Staaten können einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArGV ableiten. Das BMI vertritt die Auffassung, dass Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis-EG auch Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis nach § 23 Abs. 1 AuslG sein können. Damit wird eine Anwendung des § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArGV auch für den Personenkreis der neuen EU - Staatsangehörigen möglich.

Mit § 12a Abs. 3 ArGV wird die Vorgabe aus dem Beitrittsvertrag dahingehend umgesetzt, dass eine Arbeitsberechtigung in den Fällen dauerhafter Ausreise erlischt. Von dieser Regelung werden daher insbesondere Fälle nicht erfasst, in denen Staatsangehörige aus den Beitrittsstaaten von ihrem im Bundesgebiet ansässigen Arbeitgeber lediglich vorübergehend zur Arbeitsleistung in das Ausland entsandt werden. Außerdem ist vorgesehen, dass die Arbeitsberechtigung bei Verlust des gemeinschaftsrechtlichen Aufenthaltsrechts erlischt (§§ 5 u. 6 FreizügG/EU). Der Verlust des gemeinschaftsrechtlichen Aufenthaltsrechts wird von der Ausländerbehörde festgestellt.

1.1.515 Familienangehörige von Nichterwerbstätigen

1.1.516 Anwendung des § 2 ArGV

1.1.517 Familienangehörige von Deutschen Staatsangehörigen aus den neuen EU- Staaten

1.1.518 Erlöschen Arbeits- berechtigung

Zu Abs. 6

Siehe DA 1.1.411

Beispiel zum Günstigkeitsprinzip:

Saisonarbeitnehmer: Zulassung nach § 284 Abs. 4 u. 6 SGB III

- V. m. § 4 Abs. 1 ASAV (Zulassung für 3 Monate)

- i. V. m. § 18 BeschV (Zulassung für 4 Monate),

die Zulassung kann für die Dauer von 4 Monaten erfolgen.

Aufenthaltsgesetz - AufenthG

1.2

§ 2**Begriffsbestimmungen**

(1) Ausländer ist jeder, der nicht Deutscher im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes ist.

(2) Erwerbstätigkeit ist die selbständige Tätigkeit und die Beschäftigung im Sinne von § 7 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

(3) Der Lebensunterhalt eines Ausländers ist gesichert, wenn er ihn einschließlich ausreichenden Krankenversicherungsschutzes ohne Inanspruchnahme öffentlicher Mittel bestreiten kann. Dabei bleiben das Kindergeld und Erziehungsgeld sowie öffentliche Mittel außer Betracht, die auf Beitragsleistungen beruhen oder die gewährt werden, um den Aufenthalt im Bundesgebiet zu ermöglichen. Bei der Erteilung oder Verlängerung einer Aufenthaltserlaubnis zum Familiennachzug werden Beiträge der Familienangehörigen zum Haushaltseinkommen berücksichtigt.

(4) Als ausreichender Wohnraum wird nicht mehr gefordert, als für die Unterbringung eines Wohnungssuchenden in einer öffentlich geförderten Sozialmietwohnung genügt. Der Wohnraum ist nicht ausreichend, wenn er den auch für Deutsche geltenden Rechtsvorschriften hinsichtlich Beschaffenheit und Belegung nicht genügt. Kinder bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres werden bei der Berechnung des für die Familienunterbringung ausreichenden Wohnraumes nicht mitgezählt.

(5) Ein Schengen-Visum ist der einheitliche Sichtvermerk nach Maßgabe der als Schengen-Besitzstand in das Gemeinschaftsrecht überführten Bestimmungen (ABl. EG 2000 Nr. L 239 S. 1) und der nachfolgend ergangenen Rechtsakte.

(6) Vorübergehender Schutz im Sinne dieses Gesetzes ist die Aufenthaltsgewährung in Anwendung der Richtlinie 01/55/EG des Rates vom 20. Juli 2001 über Mindestnormen für die Gewährung vorübergehenden Schutzes im Falle eines Massenzustroms von Vertriebenen und über Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Verteilung der mit der Aufnahme dieser Personen und den Folgen dieser Aufnahme verbundenen Belastungen auf die Mitgliedstaaten (ABl. EG Nr. L 212 S. 12). Ausländer ist jeder, der nicht Deutscher i. S. des Artikel 116 GG ist (§ 1 Absatz 2 AuslG).

DA

Zu Absatz 1

Art. 116 Absatz 1 des Grundgesetzes - GG - (Deutsche Staatsangehörigkeit) lautet:
"Deutscher im Sinne dieses Grundgesetzes ist vorbehaltlich anderweitiger gesetzlicher Regelung, wer die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder als Flüchtling oder Vertriebener deutscher Volkszugehörigkeit oder als dessen Ehegatte oder Abkömmling in dem Gebiete des Deutschen Reiches nach dem Stande vom 31. Dezember 1937 Aufnahme gefunden hat."

**1.2.110
Begriff "Deutscher"**

(1) Aussiedler aus mittel- und osteuropäischen Staaten weisen ihre Eigenschaft als Deutsche im Sinne von Art. 116 GG durch den Vertriebenenausweis nach dem Bundesvertriebenengesetz (BVFG) nach. Spätaussiedler (deutsche Volkszugehörige, die die Aussiedlungsgebiete nach dem 31. 12.1992 im Wege der Aufnahme verlassen haben) erhalten als Nachweis der Spätaussiedlereigenschaft eine Bescheinigung nach § 15 Absatz 1 BVFG in der seit dem 1.1.1993 geltenden Fassung. Der Ehegatte und die Abkömmlinge des Spätaussiedlers, die in seinen Aufnahmebescheid einbezogen wurden, erhalten zum Nachweis ihrer Eigenschaft als Ehegatte oder Abkömmling eines Spätaussiedlers eine Bescheinigung nach § 15 Absatz 2 BVFG.

**1.2.111
Deutsche
Volkszugehörige**

(2) Nach § 4 Absatz 3 BVFG besitzt der Spätaussiedler die Rechtsstellung eines Deutschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Sinne des Art. 116 Absatz 1 des Grundgesetzes. Sein nichtdeutscher Ehegatte, wenn die Ehe zum Zeitpunkt des Verlassens der Aussiedlungsgebiete mindestens 3 Jahre bestanden hat, und seine Abkömmlinge erwerben diese Rechtsstellung nach § 4 Absatz 3 Satz 2 BVFG mit der Aufnahme im Geltungsbereich des Gesetzes.

(3) Ein Deutscher im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes, der nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, erwirbt nach § 7 des Staatsangehörigkeitsgesetzes - StaG - (in der ab dem 1. Januar 2000 geltenden Fassung) mit der Ausstellung der Bescheinigung gemäß § 15 Absatz 1 oder 2 des Bundesvertriebenengesetzes die deutsche Staatsangehörigkeit. Der Erwerb der deutschen Staatsangehörigkeit erstreckt sich auf diejenigen Kinder, die ihre Deutscheneigenschaft von dem nach Satz 1 Begünstigten ableiten.

(4) Polnische Staatsangehörige mit deutschem Staatsangehörigkeitsausweis sind auch Deutsche nach Art. 116 GG.

(5) Deutsche Volkszugehörige ohne deutsche Staatsangehörigkeit, die noch nicht auf Dauer in das Bundesgebiet übersiedelt sind, sind Ausländer und benötigen einen Aufenthaltstitel, der zur Erwerbstätigkeit berechtigt.

(6) Bei Personen, die als Spätaussiedler, als seit 3 Jahren mit einem Spätaussiedler verheirateten Ehegatten oder als Abkömmlinge von Spätaussiedlern einen Registrierschein einer Außenstelle des Bundesverwaltungsamtes besitzen, ist bis zur Entscheidung über die Bescheinigung nach § 15 Absatz 1 oder Absatz 2 BVFG zu vermuten, dass sie durch Aufnahme Deutsche im Sinne des Grundgesetzes geworden sind.

(7) Ein nichtdeutscher Ehegatte eines Spätaussiedlers, der im Besitz eines Registrierscheins einer Außenstelle des Bundesverwaltungsamtes ist, dessen Ehe mit einem Spätaussiedler zum Zeitpunkt des Verlassens der Aussiedlungsgebiete noch nicht 3 Jahre bestanden hat, unterliegt den ausländerrechtlichen Aufenthaltsbestimmungen.

(8) Weitere Familienangehörige des Spätaussiedlers im Sinne von § 8 Absatz 2 BVFG (Schwiegerkinder und minderjährige Stiefkinder eines Spätaussiedlers und minderjährige Stiefkinder eines Abkömmlings eines Spätaussiedlers) können gleichfalls einen Registrierschein besitzen. In der Regel besitzen sie auch ein ausländerrechtliches Daueraufenthaltsrecht.

(9) Die Frage, ob und aus welchem Rechtsgrund ein Registrierschein erteilt wurde, kann außer durch Vorlage des Registrierscheins durch Anfrage beim Bundesverwaltungsamt in 50728 Köln geklärt werden.

(10) Wenn die Erteilung einer Bescheinigung über die Eigenschaft als Spätaussiedler nach § 15 Absatz 1 BVFG oder einer Bescheinigung über die Eigenschaft als Ehegatte oder Abkömmling nach § 15 Absatz 2 BVFG nach der Erteilung eines Registrierscheins abgelehnt wurde, so kann den Betroffenen und ihren Angehörigen im Sinne von § 8 Absatz 2 BVFG, die gleichfalls einen Registrierschein besitzen, auf der Grundlage dieses Registrierscheins eine Zustimmung nach § 33 BeschV nur erteilt werden, wenn

- die Entscheidung, mit der die Bescheinigung nach § 15 BVFG abgelehnt wurde, noch nicht bestandskräftig ist,
- der Betroffene nicht abgeschoben wird und
- die Lage am Arbeitsmarkt dem nicht entgegensteht.

Siehe DA zu § 33 BeschV

Zu Absatz 2

(1) Erwerbstätigkeit ist ein Oberbegriff. Er umfasst sowohl die selbständige Erwerbstätigkeit als auch die Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV. Die Definition in § 7 Abs. 1 SGB IV lautet: „Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.“

1.2.212 Erwerbstätigkeit/ Beschäftigung

(2) Der Arbeitnehmerbegriff ist nicht gesetzlich definiert. Kriterien für die Ausübung einer Beschäftigung als Arbeitnehmer sind insbesondere:

- Persönliche Abhängigkeit, [gegenüber dem Arbeitgeber](#)
- Umfang der Weisungsgebundenheit hinsichtlich Zeit, Dauer und Ort der Arbeitsausführung,
- Eingliederung in den Betrieb,
- Notwendigkeit, mit anderen Personen zusammenzuarbeiten bzw. sich ihnen unterzuordnen,
- Form der Vergütung (Einzelhonorare oder Monatsentgelt).

Auf die sozialversicherungs- oder steuerrechtliche Beurteilung kommt es nicht an.

(3) Die Teilnehmer an Beschäftigungsprogrammen bedürfen der Zustimmung. Hierzu zählen u. a. „Jump Plus“, „Arbeit für Langzeitarbeitslose“ (AfL) oder ABM.

(4) Als Beschäftigung gilt grundsätzlich auch die Ausübung einer Tätigkeit im Rahmen von betrieblichen Berufsausbildungs-, Praktikanten- und Volontärverhältnissen.

(5) § 16 Abs. 3 SGBII lautet:

„Für erwerbsfähige Hilfebedürftige, die keine Arbeit finden können, sollen Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Werden Gelegenheiten für im öffentlichen Interesse liegende, zusätzliche Arbeiten nicht nach Absatz 1 als Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gefördert, ist den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zuzüglich zum Arbeitslosengeld II eine angemessene Entschädigung für Mehraufwendungen zu zahlen; diese Arbeiten begründen kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts; die Vorschriften über den Arbeitsschutz und das Bundesurlaubsgesetz sind entsprechend anzuwenden; für Schäden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit haften erwerbsfähige Hilfebedürftige nur wie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“

Ausländische Bezieher von Alg II, die Arbeiten nach Abs. 3 verrichten, benötigen hierzu **keine Zustimmung**, wenn hierdurch kein Arbeits-/Beschäftigungsverhältnis begründet wird. Dies setzt im Einzelnen voraus:

Es muss sich um gemeinnützige und zusätzliche Arbeit handeln; es darf nur Hilfe zum Lebensunterhalt zuzüglich einer angemessenen Entschädigung für Mehraufwendungen gewährt werden.

In anderen Fällen – wenn etwa ein übliches Arbeitsentgelt gewährt wird – liegt hingegen eine zustimmungspflichtige Beschäftigung vor (vgl. BSG-Beschluss vom 9. Februar 1989).

1.2.213
Alg II Empfänger
(„sog. 1-Euro-Jobs“)

§ 4

1.4

Erfordernis eines Aufenthaltstitels

(1) Ausländer bedürfen für die Einreise und den Aufenthalt im Bundesgebiet eines Aufenthaltstitels, sofern nicht durch Recht der Europäischen Union oder durch Rechtsverordnung etwas anderes bestimmt ist oder auf Grund des Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei vom 12. September 1963 (BGBl. II 1964 S. 509) (Assoziationsabkommen EWG/Türkei) ein Aufenthaltsrecht besteht. Die Aufenthaltstitel werden erteilt als

1. Visum (§ 6),
2. Aufenthaltserlaubnis (§ 7) oder
3. Niederlassungserlaubnis (§ 9).

(2) Ein Aufenthaltstitel berechtigt zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit, sofern es nach diesem Gesetz bestimmt ist oder der Aufenthaltstitel die Ausübung der Erwerbstätigkeit ausdrücklich erlaubt. Jeder Aufenthaltstitel muss erkennen lassen, ob die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlaubt ist. Einem Ausländer, der keine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung besitzt, kann die Ausübung einer Beschäftigung nur erlaubt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat oder durch Rechtsverordnung bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist. Beschränkungen bei der Erteilung der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit sind in den Aufenthaltstitel zu übernehmen.

(3) Ausländer dürfen eine Beschäftigung nur ausüben, wenn der Aufenthaltstitel es erlaubt, und von Arbeitgebern nur beschäftigt werden, wenn sie über einen solchen Aufenthaltstitel verfügen. Dies gilt nicht, wenn dem Ausländer auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung, eines Gesetzes oder einer Rechtsverordnung die Erwerbstätigkeit ohne den Besitz eines Aufenthaltstitels gestattet ist.

(4) Eines Aufenthaltstitels bedürfen auch Ausländer, die als Besatzungsmitglieder eines Seeschiffes tätig sind, das berechtigt ist, die Bundesflagge zu führen.

(5) Ein Ausländer, dem nach dem Assoziationsabkommen EWG/Türkei ein Aufenthaltsrecht zusteht, ist verpflichtet, das Bestehen des Aufenthaltsrechts durch den Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nachzuweisen. Die Aufenthaltserlaubnis wird auf Antrag ausgestellt.

DA

Zu Absatz 2

Die Berechtigung zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit besteht kraft Gesetzes und ohne Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit im Fall:

- einer Niederlassungserlaubnis (§9 Abs. 1 Satz 2),

sowie in den nachfolgenden Fällen eines Aufenthalts aus anderen Zwecken als der Ausübung einer Erwerbstätigkeit:

- bei Ausländern, die sich aus politischen oder humanitären Gründen in Deutschland aufhalten (§ 22 Satz 3, § 25 Abs. 1 Satz 4 und Abs. 2),
- beim Familiennachzug (§ 27 Abs. 2, § 28 Abs. 5, § 29 Abs. 5),
- bei eigenständigen Aufenthaltsrecht (§ 31 Abs. 1 Satz 2),
- beim Recht auf Wiederkehr (§ 37 Abs. 1 Satz 2) sowie
- bei ehemaligen Deutschen (§ 38 Abs. 4).

Asylbewerber haben wie bisher nach einer Wartezeit von einem Jahr einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang (§ 61 Abs. 2 AsylVfG).

Bei vollziehbar ausreisepflichtigen Ausländern kann die oberste Landesbehörde aus völkerrechtlichen oder humanitären Gründen oder zur Wahrung politischer Interessen der Bundesrepublik Deutschland anordnen, dass die Abschiebung für längstens sechs Monate ausgesetzt wird (**Duldung**, vgl. § 60a AufenthG). Die Möglichkeit zur Beschäftigungsaufnahme wird durch die BeschVerfV (vgl. §§ 1 Nr. 3, 10 BeschVerfV) geregelt.

Siehe DA zu § 10 BeschVerfV.

Nach § 4 Abs. 2 Satz 3, i.V. mit § 39 Abs. 2 kann Ausländern, die sich rechtmäßig im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland aufhalten, eine Zustimmung auch für eine Beschäftigung erteilt werden die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt.

Siehe DA zu BeschV und BeschVerfV.

Zu Absatz 3

Bei Neueinstellung von ausländischen Arbeitnehmern muss der Aufenthaltstitel so rechtzeitig beantragt werden, dass er bei Beschäftigungsbeginn vorliegt.

Bei Fortsetzung der Beschäftigung muss der Antrag so rechtzeitig gestellt werden, dass der neue Titel bei Ablauf der bisherigen Beschäftigung vorliegt.

Es ist dem ausländischen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zuzumuten, den Ablauf der Aufenthaltserlaubnis, Duldung oder Aufenthaltsgestattung zu überwachen. Erinnerungshilfen, d.h. Hinweise vor Ablauf der bisherigen Aufenthaltserlaubnis, Duldung oder Aufenthaltsgestattung sind im Hinblick auf die außerordentliche Belastung bei den Ausländerbehörden nicht zu geben.

**1.4.210
Zustimmung für im
Inland lebende
Ausländer ohne
Aufenthaltstitel zur
Erwerbstätigkeit****1.4.310
Rechtzeitige
Antragstellung**

§ 8

1.8

Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis

(1) Auf die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis finden dieselben Vorschriften Anwendung wie auf die Erteilung.

(2) Die Aufenthaltserlaubnis kann in der Regel nicht verlängert werden, wenn die zuständige Behörde dies bei einer Zweckbestimmung nach nur vorübergehendem Aufenthalt bei der Erteilung oder der zuletzt erfolgten Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis ausgeschlossen hat.

(3) Verletzt ein Ausländer seine Verpflichtung nach § 44a Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 zur ordnungsgemäßen Teilnahme an einem Integrationskurs, so ist dies bei der Entscheidung über die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis zu berücksichtigen. Besteht kein Anspruch auf die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis, so kann die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis abgelehnt werden. Bei den Entscheidungen nach Satz 1 und 2 sind die Dauer des rechtmäßigen Aufenthaltes, schutzwürdige Bindungen des Ausländers an das Bundesgebiet und die Folgen für die rechtmäßig im Bundesgebiet lebenden Familienangehörigen des Ausländers zu berücksichtigen.

DA

Zu Absatz 2

Die Regelung eröffnet der zuständigen Behörde die Möglichkeit, die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis durch eine Nebenbestimmung auszuschließen. Auf diese Weise kann sie von Anfang an Klarheit über die Perspektive der Aufenthaltsdauer im Bundesgebiet schaffen. Die Rechtsfolge der Nichtverlängerbarkeit tritt kraft Gesetzes ein.

**1.8.210
Ausschluss der
Verlängerung**

Betroffen sind insbesondere kurzfristige Arbeitsaufenthalte nach Abschnitt 2 der BeschV (Saisonarbeitnehmer, Schaustellergehilfen, Haushaltshilfen).

Abschnitt 3**Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung****§ 16****Studium; Sprachkurse; Schulbesuch**

1.16

(1) Einem Ausländer kann zum Zweck der Studienbewerbung und des Studiums an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule oder vergleichbaren Ausbildungseinrichtung einschließlich der studienvorbereitenden Maßnahmen eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden. Die Geltungsdauer bei der Ersterteilung der Aufenthaltserlaubnis bei studienvorbereitenden Maßnahmen soll zwei Jahre nicht überschreiten; im Falle des Studiums wird sie für zwei Jahre erteilt und kann um jeweils bis zu weiteren zwei Jahren verlängert werden, wenn der Aufenthaltszweck noch nicht erreicht ist und in einem angemessenen Zeitraum noch erreicht werden kann. Die Aufenthaltsdauer als Studienbewerber darf höchstens neun Monate betragen.

(2) Während des Aufenthalts nach Absatz 1 soll in der Regel keine Aufenthaltserlaubnis für einen anderen Aufenthaltszweck erteilt oder verlängert werden, sofern nicht ein gesetzlicher Anspruch besteht. § 9 findet keine Anwendung.

(3) Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer Beschäftigung, die insgesamt 90 Tage oder 180 halbe Tage im Jahr nicht überschreiten darf, sowie zur Ausübung studentischer Nebentätigkeiten.

(4) Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums kann die Aufenthaltserlaubnis um bis zu einem Jahr zur Suche eines diesem Abschluss angemessenen Arbeitsplatzes, sofern er nach den Bestimmungen der §§ 18 bis 21 von Ausländern besetzt werden darf, verlängert werden.

(5) Einem Ausländer kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Teilnahme an Sprachkursen, die nicht der Studiovorbereitung dienen, und in Ausnahmefällen für den Schulbesuch erteilt werden. Absatz 2 gilt entsprechend.

DA**Zu Absatz 1**

Die Auslegung des Begriffs "vergleichbare Ausbildungseinrichtung" in § 16 Absatz 1 Satz 1 AufenthG muss die bildungspolitisch gewünschte Hochschulentwicklung berücksichtigen. Vergleichbare Ausbildungseinrichtungen sind z.B.:

- Einrichtungen, die auf dem Weg zur staatlichen Anerkennung sind, und
- Einrichtungen, die einzelne akkreditierte Studiengänge anbieten
- Berufs- und Verwaltungs- und Wirtschaftsakademien
- „duale“ Studien-/Ausbildungsgänge an Fachhochschulen

Dazu gehören nicht Studierende an Fernuniversitäten.

**1.16.110
Definitionen**

Die Ausländerbehörden sollen ihre Entscheidung von der Bewertung der für Hochschulfragen zuständigen obersten Landesbehörde abhängig machen.

Der Aufenthaltswitz ist in der Weise zu bestimmen, dass er sämtliche Ausbildungsphasen einschließt.

Dazu gehören:

- Sprachkurse, insbesondere zur Studienvorbereitung,
- Studienkollegs oder andere Formen staatlich geförderter studienvorbereitender Maßnahmen,
- für das Studium erforderliche oder von der Hochschule empfohlene vorbereitende Praktika sowie
- ein Studium bis zu einem ersten berufsqualifizierenden Abschluss an einer deutschen Hochschule (Grund- und Hauptstudium einschließlich studienbegleitender Praktika, Zwischen- und Abschlussprüfungen), auch nach einem vorherigen Studium im Ausland, oder
- nach einem Studium im Ausland ein Aufbau-, Zusatz- oder Ergänzungsstudium (Postgraduiertenstudium) oder eine Promotion sowie
- anschließende praktische Tätigkeiten, sofern sie zum vorgeschriebenen Ausbildungsgang gehören oder zur umfassenden Erreichung des Ausbildungszieles dienen.

Die für die Zulassung zum Studium erforderliche Teilnahme an deutschen Sprachkursen Studienkollegs und anderen Formen staatlich geförderter studienvorbereitender Maßnahmen und studienbezogenen vorbereitenden Praktika darf in der Regel nicht länger als insgesamt zwei Jahre dauern.

Mit der Einführung des Aufenthaltsgesetzes sind Studierende an Studienkollegs und Sprachschüler mit dem Aufenthaltswitz "Studium" mit Studierenden gleichgestellt. Daraus ergibt sich, dass Wochenend- und Feiertagsarbeit für Studierende an Studienkollegs und Sprachschüler erlaubt sind, diese Erwerbstätigkeit nicht zu Lasten des Aufenthaltswitzes "Ausbildung" geht.

Die Auslegung des Begriffs "Studium" in § 16 Absatz 1 Satz 1 AufenthG muss den aktuellen Entwicklungen von differenzierten Studien- und Bildungsangeboten Rechnung tragen. Der Begriff muss neben dem grundsätzlichen Studium auch das postgraduale Studium (Zusatz-, Ergänzungs- und Aufbaustudium) umfassen, aber auch kürzere Programme, Sommer- und Graduierungskurse auf Hochschulniveau.

Zu Absatz 3

Die Dauer der Beschäftigung ausländischer Studenten und Schüler wird generell auf längstens 90 Tage oder 180 halbe Tage im Jahr beschränkt.

Es werden nur die tatsächlichen Arbeitstage gezählt. Arbeiten bis zu vier Stunden pro Tag gelten als halbe Tage bei einer täglichen Arbeitszeit von acht Stunden. Die Höchstdauer ist fünf Stunden bei einer täglichen Arbeitszeit von zehn Stunden.

Nachtschichten von maximal 8 Stunden gelten als ein Beschäftigungstag

1.16.310 Beschäftigung von Studenten und Schülern

Für darüber hinaus gehende Beschäftigungen (z. B. Minijobs) ist eine Zustimmungsanfrage erforderlich, über die die Agentur für Arbeit nach § 39 Absatz 2 - 4 zu entscheiden hat.

**1.16.311
Sonstige
Nebentätigkeiten**

Für Staatsangehörige aus den neuen EU-Mitgliedsländern ist die Aufenthaltserlaubnis-EG entfallen. Für sie gilt die Regelung des Absatzes 3 analog. Für darüber hinausgehende Beschäftigungen kann eine Arbeitsgenehmigung/EU nach Maßgabe des § 39 Absatz 2 bis 4 erteilt werden.

Studentische Nebentätigkeiten an Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen sind ohne zeitliche Begrenzung möglich. Dies muss auch auf Tätigkeiten bezogen werden, die nicht an Hochschulen oder wissenschaftlichen Einrichtungen erfolgen, aber im fachlichen Umfeld des Studiums dem Ausbildungszweck dienen; z.B.:

**1.16.312
Studentische
Nebentätigkeiten**

- ergänzende, von der Hochschule empfohlene fachliche Praktika (Beispiel: Student der Fachrichtung Architektur, der neben dem Studium auf Empfehlung des Lehrstuhls/Dekanats in einem Architekturbüro tätig wird, um fachliche Erfahrungen zu sammeln), sowie
- auf hochschulbezogene Tätigkeiten in hochschulnahen Organisationen (wie z.B. in Wohnheimen des Deutschen Studentenwerks und in der Beratungsarbeit der Hochschulgemeinden, der Allgemeinen Studierendenausschüsse (ASten) und der World University Service).

Die Erlaubnis zu diesen Tätigkeiten ist kraft Gesetzes von der Aufenthaltserlaubnis mit erfasst. Die Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich. Die Tätigkeiten dürfen jedoch den Aufenthaltswitz "Studium" nicht gefährden. Für darüber hinaus gehende Beschäftigungen kann eine Zustimmung bzw. Arbeitserlaubnis-EU erteilt werden.

Bei der Entscheidung darüber, ob ausländische Gasthörer oder Gaststudierende als Studenten i. S. von § 16 AufenthG angesehen werden können, ist, da eine bundesrechtliche Regelung fehlt, von den hochschulrechtlichen Regelungen der Länder auszugehen.

**1.16.313
Gasthörer/
Gaststudierende**

Nach diesen kann aber die Rechtsstellung von Studenten auch schon vor einer Immatrikulation für ein Fachstudium erworben werden. Im Einzelnen ist auf Folgendes hinzuweisen:

Nach den von der Kultusministerkonferenz der Länder beschlossenen Rahmenordnungen für ausländische Studienbewerber (Beschlüsse vom 30.04.1976 und vom 01.06.1979) haben diejenigen ausländischen Studienbewerber, die sich an einem Studienkolleg auf die Aufnahme eines Studiums an einer Hochschule vorbereiten, während ihrer Zugehörigkeit zum Kolleg grundsätzlich die Rechtsstellung von Studenten an einer Hochschule, soweit sich aus der Kollegzugehörigkeit oder landesrechtlichen Bestimmungen nichts anderes ergibt.

Entsprechende gesetzliche Regelungen (z. T. in Kann-Form) bestehen in Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und im Saarland. Darüber hinaus erhalten nach den Hochschulgesetzen für Berlin und Nordrhein-Westfalen die Rechtsstellung von Studenten auch solche ausländischen Bewerber, die sich an einer Hochschuleinrichtung oder durch den Besuch eines Hochschulsprachkurses auf die Aufnahme ihres Studiums vorbereiten.

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Studierende sowie Schüler ausländischer Hochschulen und Fachschulen zur Ausübung einer Ferienbeschäftigung bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitraumes von 12 Monaten, die von der Bundesagentur für Arbeit (= Zentralstelle für Arbeitsvermittlung, Bonn) vermittelt worden ist.

Siehe DA zu § 10 BeschV - Ferienbeschäftigung.

Zu Absatz 4

Während der Arbeitsplatzsuche kann auf Anfrage der Ausländerbehörde die Zustimmung für diese anderweitige Tätigkeit (auch Helfertätigkeit) zur Sicherstellung des Lebensunterhalts bis zu einem Jahr erteilt werden.

Nach erfolgreicher Arbeitsplatzsuche ist nach § 39 Absatz 2 – 4 über die Zustimmung zu entscheiden

Siehe DA zu § 27 Nr. 3 BeschV.

**1.16.314
Ferienbeschäftigung
von Studenten
und Schülern
aus dem Ausland**

**1.16.410
Arbeitsplatzsuche
nach Abschluss des
Studiums**

§ 17

Sonstige Ausbildungszwecke

1.17

Einem Ausländer kann eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen Aus- und Weiterbildung erteilt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch Rechtsverordnung nach § 42 oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Aus- und Weiterbildung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist. Beschränkungen bei der Erteilung der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit sind in die Aufenthaltserlaubnis zu übernehmen. § 16 Absatz 2 gilt entsprechend.

DA

Geregelt wird hier die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis von ausländischen Staatsangehörigen bei einer Einreise zum Zweck der Aus- und Weiterbildung.

**1.17.110
Aus- und
Weiterbildung**

Die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist von der Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit abhängig. Die Entscheidungen fallen nach Maßgabe des § 39 AufenthG

siehe DA zu § 39.

Zustimmungspflichtig sind vorübergehende Beschäftigungsaufenthalte zur Aus- und Weiterbildung.

Die Voraussetzungen gelten analog auch für die Entscheidung über die Arbeitserlaubnis-EU für eine Aus- und Weiterbildung.

**1.17.111
Aus- und
Weiterbildung von
EU-Beitrittsstaatlern****Ausbildungsaufenthalt:**

- Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung (HW),
- Ausbildungsgänge in berufsbildenden Schulen, die einem Beschäftigungsverhältnis gleichzusetzen sind, da sie durch die Bezahlung einer Ausbildungsvergütung, den Charakter eines Beschäftigungsverhältnis haben. Hierbei sind insbesondere die Ausbildungsgänge im Bereich der Kranken-, Entbindungs- und Altenpflege (gilt ab in Kraft treten des Altenpflegegesetzes ab 01.08.2003) gemeint (vgl. DA 1.39.3.111).

**1.17.112
Berufliche Ausbildung
Zustimmungspflicht**

Für die Prüfung der Zugangsvoraussetzungen für Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz sind die Agenturen für Arbeit zuständig.

**1.17.113
Zustimmung
durch die Agentur**

Die Zustimmung darf nur befürwortet werden, wenn dadurch die Ausbildungsmöglichkeiten bevorzogter und ausbildungswilliger Bewerber nicht beeinträchtigt werden. Es muss nach intensiver und sorgfältiger Prüfung sichergestellt sein, dass keine bevorzogen/ausbildungswilligen Bewerber vermittelt werden können.

**1.17.114
Berufsausbildung**

In Berufen mit tendenziell regelmäßigem/konstantem Bewerberüberhang in den letzten drei Jahren (u. a. Bankkaufleute, Augenoptiker, Zahntechniker, Medienbereich und Werbebranche) kann eine Zustimmung grundsätzlich nicht befürwortet werden.

In die Ausbildungsmarktprüfung sind Bewerber mit entsprechendem Erstberufswunsch und Bewerber, die den zu prüfenden Beruf als gleichrangige Alternative wünschen (COMPAS Feld 42 Nr. 1-3) einzubeziehen.

Das Vorliegen/die Erteilung eines Vermittlungsauftrages ist nicht in jedem Fall erforderlich, z. B. wenn davon auszugehen ist, dass der Ausbildungsanbieter den freien Ausbildungsplatz nicht mit einem bevorrechtigten Bewerber besetzen und auch bei Erteilung eines Vermittlungsauftrages nicht mit der Besetzung der Ausbildungsstelle rechnen konnte. Dies können Berufe sein, die erfahrungsgemäß/tendenziell wenig nachgefragt werden bzw. in denen im Allgemeinen ein Überangebot an offenen Ausbildungsstellen besteht (z. B. Berufe im Nahrungsmittelhandwerk oder der Metallverarbeitung) oder wenn es sich um einen zusätzlichen Ausbildungsplatz handelt.

Zusätzlich ist ein Ausbildungsplatz dann, wenn damit die durchschnittliche Anzahl der Ausbildungsverhältnisse der letzten drei Kalenderjahre vor Abschluss des neuen Ausbildungsverhältnisses um mindestens einen überschritten wird.

Beispiel:

2004 - 2 Ausbildungsverhältnisse	}	Durchschnittliche. Zahl der Ausbildungsverhältnisse = 2,3
2003 - 2 Ausbildungsverhältnisse		
2002 - 3 Ausbildungsverhältnisse		
2001 - 2 Ausbildungsverhältnisse		

Das heißt: ein dritter Ausbildungsplatz 2004 wäre zusätzlich.

Die Zahl der in den Vorjahren abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse ist entweder mit Hilfe entsprechender Auftrags-/Betriebsdaten in COMPAS oder durch Rücksprache mit den zuständigen Stellen zu klären.

Lehnen letztere diesbezügliche Auskünfte ab, sind keine aussagefähigen Daten aus COMPAS zu entnehmen und ist auch der Ausbildungsanbieter nicht in der Lage, die Zusätzlichkeit glaubhaft zu machen, ist die Zusätzlichkeit zu verneinen.

Neben dem Kriterium der Zusätzlichkeit muss der Betrieb objektiv gerechtfertigte Gründe angeben, warum es im betrieblichen Interesse liegt, den jeweiligen ausländischen Ausbildungsbewerber einzustellen. Humanitäre Gründe wären hierfür nicht ausreichend, da diese Begründung auch für die Einstellung bevorrechtigter Arbeitnehmer sprechen würde. Auch die Absichtserklärung, im jeweiligen Heimatland des in Frage kommenden Ausländers eine Firmenniederlassung gründen zu wollen, genügt nicht; dies müsste im Einzelfall nachgewiesen werden.

Letztlich ist anhand der Begründung der Firma eine Einzelfallentscheidung zu treffen, ob die Zustimmung gerechtfertigt ist (analoge Anwendung des Urteils des BSG vom 10.10.78 - 7/12 RAr 39/77).

Auf Grund der Besonderheiten von Ausbildungsverhältnissen in Abgrenzung zu Arbeitsverhältnissen (üblicher Ausbildungsbeginn 1.8./1.9. des Jahres, im Allgemeinen bereits 1 bis 1 ½ Jahre vorher einsetzende Auswahl-/Einstellungsverfahren, vorgeschriebene begrenzte Ausbildungsdauer) und dem damit im Zusammenhang stehenden Vermittlungsverfahren kann im fortgeschrittenen Beratungsjahr, das heißt kurz vor dem üblichen Ausbildungsbeginn - s. o. -, die Stellungnahme erstellt werden.

Der ausschließliche punktuelle (zeitlich auf einen bestimmten Punkt bzw. Zeitraum fixierte) Abgleich gemeldeter (bevorrechtigter) Bewerber mit der in Frage kommenden Stelle ergibt häufig nur ein unzureichendes, unter Umständen sogar verfälschtes Bild der grundsätzlichen Ausbildungsmarktsituation für einen bestimmten Beruf, insbesondere bei Prüfung zu einem Zeitpunkt, der ggf. einige Wochen oder Monate vor dem üblichen Ausbildungsbeginn liegt.

Deshalb sollten bei der Beurteilung von Lage und Entwicklung des Ausbildungsmarktes keine stichtagsmäßig quantitativen Aspekte, sondern auch zurückliegende und absehbare berufsfachliche Tendenzen und Entwicklungen berücksichtigt werden.

Als Entscheidungshilfe hierfür könnten u. a. die COMPAS-Statistiken St 72 und 70 (Verhältnis unbesetzte Stellen zu nicht vermittelten Bewerbern zum Ende des zurückliegenden Berichtsjahres - Stichtag 30.09.) herangezogen werden. Absehbare Prognosen für das laufende Beratungsjahr (unter Berücksichtigung des aktuellen Verhältnisses unbesetzte Stellen/nicht vermittelte Bewerber) sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Hieraus kann sich im Einzelfall unter Berücksichtigung der o. g. Kriterien auch bei punktuell (geringfügigem) Bewerberüberhang eine Zustimmung ergeben. Letztlich sind immer die Verhältnisse des Einzelfalles angemessen zu berücksichtigen.

Die Zustimmung für eine Ausbildung ist für die Dauer der Ausbildung zu geben. Siehe DA zu § 45 Absatz 2 BeschV.

Asylbewerber und Duldungsinhaber, die erstmalig eine Ausbildung anstreben, können bis auf weiteres nicht in betriebliche Ausbildungsstellen vermittelt werden.

Im Beratungsgespräch ist darauf hinzuweisen, dass auch bei Selbstsuche nach Maßgabe des § 39 Absatz 2 AufenthG zu verfahren ist. Die Vermittlung/der Nachweis von schulischen Ausbildungsgängen - ausgenommen zustimmungspflichtige Berufe wie Kranken- und Entbindungspflege - ist weiterhin uneingeschränkt möglich.

Bei schulischen Ausbildungen in Berufen nach dem BBiG und Ausbildungen nach dem Kinder- und Jugendhilfegesetz handelt es sich nicht um eine zustimmungspflichtige Beschäftigung

1.17.115
Berufliche Ausbildung
Zustimmungsfreiheit

Weiterbildungsaufenthalt (Praktika):

Stellen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern, um darauf aufbauend weiterzubilden. Als abgeschlossene Berufsausbildung sind zu verstehen:

- Die mindestens zweijährige, in der Regel dreijährige betriebliche oder schulische Berufsausbildung
- Die gehobene schulische Berufsausbildung (z. B. nach dem Abitur)
- Die Fachhochschul- oder Hochschulausbildung

Als vergleichbare Qualifikation kann in Einzelfällen eine mindestens dreijährige aktuelle Berufserfahrung in dem Beruf, auf dem aufbauend in Deutschland weitergebildet werden soll, anerkannt werden.

Da auch die Ausbildung zur Ordensfrau/zum Ordensmann als berufliche Erstausbildung anzusehen ist, ist eine betriebliche Weiterbildung in nicht ordenseigenen Einrichtungen (z. B. Krankenhaus, Altenpflegeheim) möglich.

Die berufliche Aus-/Weiterbildung ist zustimmungsfrei für die Fälle, die in § 2 BeschV geregelt sind.

Siehe DA zu § 2 BeschV.

Alle übrigen Weiterbildungen sind zustimmungspflichtig.

Weiterbildungen in diesem Sinne können sein:

1. Qualifizierungen
2. Traineeprogramme international tätiger Unternehmen
3. Einarbeitungen zur Vorbereitung einer Einstellung im ausländischen Unternehmen
4. Einweisungen zur Optimierung von Geschäftsbeziehungen

Die o.a. betrieblichen Weiterbildungspraktika sind zustimmungspflichtig. Dies gilt insbesondere für Ausländer, die aufbauend auf ihre berufliche Ausbildung ihre beruflichen Kenntnisse erweitern möchten.

Um sicherzustellen, dass eine Weiterbildung tatsächlich vorliegt, soll die Zustimmung nach Maßgabe folgender Kriterien erfolgen:

- Der Weiterbildungsplan muss zeitlich und sachlich gegliedert sein und für jeden Weiterbildungsabschnitt erkennen lassen, wer für die Betreuung des Weiterzubildenden verantwortlich ist. Zudem muss erkennbar sein, dass das angestrebte Weiterbildungsziel erreicht wird. Dazu gehört in der Regel auch die Vermittlung theoretischer Inhalte in angemessenem Umfang.
- Es muss unter sprachlichen und fachlichen Gesichtspunkten gewährleistet sein, dass eine angemessene Unterweisung erfolgt. Dazu gehört auch ein entsprechendes Verhältnis zwischen Weiterzubildenden und Weiterbildern.
- Hinsichtlich der Entlohnung ist auch unter Berücksichtigung des § 39 Absatz 2 Satz 1 letzter Halbsatz AufenthG darauf zu achten, dass der vergleichbare Lohn wie für deutsche Arbeitnehmer gezahlt wird. Davon ist auszugehen, wenn der Lohn für deutsche Hilfsarbeiter der entsprechenden Branche angeboten wird. Damit ist auch ein Ausgleich für die Vermittlung theoretischer Ausbildungsanteile geschaffen.

**1.17.116
Berufliche
Weiterbildung**

**1.17.117
Zustimmungsfreiheit**

**1.17.118
Zustimmungspflicht**

**1.17.119
Zustimmungsvoraussetzungen**

- Um eine qualifizierte berufliche Weiterbildung gewährleisten zu können, müssen neben dem Firmeninhaber mindestens 4 Mitarbeiter als Stammpersonal beschäftigt sein.

Angesichts der besonderen Situation in der **Landwirtschaft** ist es gerechtfertigt, die Ausbildungsvergütung im 3. Lehrjahr zugrunde zu legen. In der Landwirtschaft kann auch eine geringere Zahl, von Stammpersonal akzeptiert werden.

Für diesen Bereich obliegt der Schorlemer Stiftung des Deutschen Bauernverbandes (DBV) eine ausschließliche Koordinierungsfunktion. Der DBV leitet seinerseits die Unterlagen an die ZAV in Bonn weiter.

1.17.120 Praktika in der Landwirtschaft

Bei der örtlichen Agentur für Arbeit eingehende Weiterbildungspläne sind der ZAV ggf. mit ergänzenden Informationen über den Betrieb zuzuleiten.

Die ZAV prüft den Weiterbildungscharakter und führt die Vermittlung durch. Sie stimmt der Erteilung eines Aufenthaltstitels zu (Dokumentation in ZuwG-AA).

Die Dauer des Praktikums richtet sich nach dem Weiterbildungsplan (Plausibilität wird durch die ZAV geprüft). Sie ist auf die für die Erreichung des Weiterbildungszieles notwendige Zeit zu beschränken.

Wiederholte Zulassungen der gleichen Praktikanten mit dem gleichen Fortbildungsziel sind nicht möglich.

Bei Vorbeschäftigungszeiten im Inland kommt eine Einreise zur Schulung im bisher ausgeübten Beruf nicht in Betracht. Das gilt insbesondere für ehemalige Werkvertragsarbeitnehmer. Auf Grund des Ausbildungsstandes für Baufacharbeiter in den MOE-Staaten (einschließlich EU-Beitrittsstaaten) und der Erfahrung mit den bisher durchgeführten Maßnahmen ist für die Beschäftigung im Heimatland eine Weiterbildung in Deutschland grundsätzlich nicht mehr erforderlich.

Bei der Zulassung im Rahmen dieser Vorschrift wird ein Arbeitsverhältnis zwischen dem deutschen Arbeitgeber und dem ausländischen Arbeitnehmer begründet. Hinsichtlich der Sozialversicherungspflicht ist in Zweifelsfällen die Entscheidung der Einzugsstelle (z. B. AOK oder Ersatzkasse) herbeizuführen.

Für die Prüfung der Zugangsvoraussetzungen und für die Zustimmung/Erteilung Arbeitserlaubnis-EU für die berufliche Weiterbildung ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), Bonn zuständig. Dies gilt auch für Staatsangehörige aus den in § 34 BeschV aufgeführten Staaten.

1.17.121 Zuständigkeit

Siehe DA zu § 284 SGBIII

Abschnitt 4

1.18

Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit

§ 18

Beschäftigung

(1) Die Zulassung ausländischer Beschäftigter orientiert sich an den Erfordernissen des Wirtschaftsstandortes Deutschland unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und dem Erfordernis, die Arbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen. Internationale Verträge bleiben unberührt.

(2) Einem Ausländer kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch Rechtsverordnung nach § 42 oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist. Beschränkungen bei der Erteilung der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit sind in die Aufenthaltserlaubnis zu übernehmen.

(3) Eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung nach Absatz 2, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, darf nur erteilt werden, wenn dies durch zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist oder wenn aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 42 die Erteilung der Zustimmung zu einer Aufenthaltserlaubnis für diese Beschäftigung zulässig ist.

(4) Ein Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung nach Absatz 2, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt darf nur für eine Beschäftigung in einer Berufsgruppe erteilt werden, die durch Rechtsverordnung nach § 42 zugelassen worden ist. Im begründeten Einzelfall kann eine Aufenthaltserlaubnis für eine Beschäftigung erteilt werden, wenn an der Beschäftigung ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht.

(5) Ein Aufenthaltstitel nach Absatz 2 und § 19 darf nur erteilt werden, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt.

DA

Siehe DA zu § 2 AufenthG (Definition Erwerbstätigkeit)

Zu Absatz 2

Nach dieser Vorschrift kann Ausländern eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden die zur Ausübung einer Beschäftigung berechtigt. In der Regel handelt es sich hierbei um neu einreisende Ausländer. Voraussetzung ist, dass die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 AufenthG zugestimmt hat.

1.18.210
Aufenthalt zum Zweck
der Erwerbstätigkeit

Die Vorschrift gilt für jede Beschäftigung im Bundesgebiet. Die Beurteilung einer Beschäftigungsmöglichkeit oder –notwendigkeit für einen Ausländer obliegt ausschließlich der Bundesagentur für Arbeit. Dies ist durch das Erfordernis der Zustimmung sichergestellt. Das zuständige Ausländeramt hat in diesen Fällen ausschließlich die allgemeinen ausländerrechtlichen Voraussetzungen zu prüfen. Liegt die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit vor, sollte die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nur noch versagt werden, wenn zwischenzeitlich die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen nach § 5 AufenthG entfallen sind (Ermessensausübung durch Ausländeramt).

1.18.211 Beteiligung der BA

Die Fälle, in denen eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht notwendig ist, sind in der vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit nach § 42 AufenthG erlassenen Ausländerbeschäftigungsverordnung geregelt.

1.18.212 Verordnungsermächtigung

Die in der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit festgelegten Auflagen (Befristung der Zustimmung, Art der Beschäftigung, Beschäftigungsbetrieb, Lage und Verteilung der Arbeitszeit - siehe § 39 Absatz 4 AufenthG) sind in die Aufenthaltstitel zu übernehmen.

1.18.213 Auflagen für Aufenthaltstitel

Zu Absatz 3

Die Zustimmung ist nach Maßgabe des Zweiten Abschnittes der BeschV zu beschränken.

1.18.310 Zustimmung für nicht qualifizierte Beschäftigung

Zu Absatz 4 Satz 1

Die Zustimmung zu einer Beschäftigung (gezielte Neueinreise) setzt voraus, dass es sich um eine Tätigkeit handelt, für die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung erforderlich ist.

Maßgeblich ist die Stellenbeschreibung durch den Arbeitgeber. Die berufliche Qualifikation des Arbeitnehmers ist grundsätzlich nicht zu prüfen; die Entlohnung muss der einer ausgebildeten Fachkraft entsprechen. In Zweifelsfällen kann ein Arbeitsvertrag (Entwurf) angefordert werden.

1.18.410 Zustimmung für qualifizierte Beschäftigung

Zu Absatz 4 Satz 2

(1) Eine Ausnahme kann für einzelne Ausländer, die ihren Wohnort im Ausland haben, zugelassen werden, wenn Interessen, die über die des Betriebes hinausgehen, die Beschäftigung des Ausländers erfordern. Dies kann sowohl für qualifizierte und nicht qualifizierte Beschäftigungen der Fall sein. Entsprechende Anträge sind den Agenturen für Arbeit zur Entscheidung vorzulegen. Bei der Prüfung ist ggf. die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer und der Berufsverband zu beteiligen.

Die Tatsache, dass ein Vermittlungsauftrag über einen längeren Zeitraum nicht erledigt werden konnte, reicht allein nicht aus.

1.18.411 Ausnahmeregelung (einzelfallbezogen)

In die Prüfung, ob bevorrechtigte Bewerber zur Verfügung stehen, sind auch weniger qualifizierte Stammarbeitnehmer des Unternehmens einzubeziehen, wenn diese innerbetrieblich weitergebildet werden können. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob weniger qualifizierte Bewerber ggf. mit finanziellen Hilfen der BA zur Einarbeitung vermittelt werden können.

Die Ausnahmegesetzgebung ist streng einzelfallbezogen und restriktiv anzuwenden. Zulassungen im Rahmen des § 18 Absatz 4 AufenthG dürfen nicht zu einer Umgehung des Anwerbestopps führen. Dies trifft auch für Bereiche zu, in denen ein akuter Arbeitskräftemangel besteht.

1.18.412 Öffentliches Interesse

Das geforderte öffentliche Interesse muss zwingend über das privatwirtschaftliche, betriebliche Interesse des Arbeitgebers hinausgehen.

Ein öffentliches Interesse für die Zustimmung kann z.B. vorliegen, wenn durch die Beschäftigung eines Ausländers Arbeitsplätze erhalten oder geschaffen werden.

Zuständig für die Beurteilung des arbeitsmarktpolitischen Interesses ist die Bundesagentur für Arbeit.

Die Voraussetzungen gelten analog auch für die Entscheidung über die Arbeitserlaubnis-EU.

Zu Absatz 5

Der Absatz gilt vordergründig für die Ausländerbehörde. Es kann von einem Arbeitsplatzangebot ausgegangen werden, wenn die Kriterien des § 39 Absatz 2 letzter Satz AufenthG gegeben sind.

**1.18.413
Ausnahmevorschrift
für EU-Beitrittsstaatler**

**1.18.510
Konkretes Arbeits-
platzangebot**

§ 19

Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte

(1) Einem hoch qualifizierten Ausländer kann in besonderen Fällen eine Niederlassungserlaubnis erteilt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch Rechtsverordnung nach § 42 oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Niederlassungserlaubnis ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach § 39 erteilt werden kann und die Annahme gerechtfertigt ist, dass die Integration in die Lebensverhältnisse der Bundesrepublik Deutschland und die Sicherung des Lebensunterhaltes ohne staatliche Hilfe gewährleistet sind. Die Landesregierung kann bestimmen, dass die Erteilung der Niederlassungserlaubnis nach Satz 1 der Zustimmung der obersten Landesbehörde oder einer von ihr bestimmten Stelle bedarf.

(2) Hoch qualifiziert nach Absatz 1 sind insbesondere

1. Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen,
2. Lehrpersonen in herausgehobener Funktion oder wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion oder
3. Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung, die ein Gehalt in Höhe von mindestens dem Doppelten der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten.

DA

Siehe DA zu § 3 BeschV

Zu Absatz 1

Die Rechtsvorschrift ermöglicht es neu einreisenden, hoch qualifizierten Arbeitskräften, an deren Aufenthalt im Bundesgebiet ein besonderes wirtschaftliches und gesellschaftliches Interesse besteht, von Anfang an einen Daueraufenthaltstitel in Form der Niederlassungserlaubnis zu erteilen. Damit wird den hoch qualifizierten Fachkräften die für ihre Aufenthaltsentscheidung notwendige Planungssicherheit geboten. Die Vorschrift zielt auf Spitzenkräfte der Wirtschaft und Wissenschaft.

**1.19.110
Hochqualifizierte**

Zu Absatz 2

Enthält Regelbeispiele zur Konkretisierung des Begriffs „Hochqualifiziert“.

Die in den Ziffern 1 - 3 genannten Beispiele sind wie folgt auszulegen:

**1.19.210
Definition
Hochqualifizierte**

Besondere fachliche Kenntnisse liegen insbesondere vor, wenn der Wissenschaftler über eine besonders hohe Qualifikation **oder** über Kenntnisse in einem speziellen Fachgebiet von **herausragender Bedeutung** verfügt. In Zweifelsfällen ist eine Expertise fachkundiger wissenschaftlicher Einrichtungen oder Organisationen einzuholen;

Eine **herausgehobene Funktion** bei Lehrpersonen ist insbesondere bei Lehrstuhlinhabern und Institutsdirektoren gegeben; bei wissenschaftlichen Mitarbeitern liegt diese vor, wenn sie eigenständig und verantwortlich wissenschaftliche Projekt- oder Arbeitsgruppen leiten.

Der Gesetzgeber geht davon aus, dass die in den Ziffern 1 und 2 genannten Personenkreise auf Grund der fachlichen Qualifikation eine Niederlassungserlaubnis von Anfang an erhalten können. Im Falle eines Stellenwechsels oder dem Verlust des Arbeitsplatzes ist davon auszugehen, dass diese Personengruppen aufgrund ihrer fachlichen Qualifikation umgehend eine neue Arbeitsstelle finden können.

Nach § 3 **BeschV** bedarf die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis an Hochqualifizierte nach § 19 Abs. 2 keiner Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.

Bei Fachkräften mit besonderen fachlichen Kenntnissen, die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation besitzen und die Voraussetzungen nach § 19 AufenthG nicht erfüllen, kommt eine Zulassung zum Arbeitsmarkt nach § 18 Abs. 4 Satz 1 in Verbindung mit den Vorschriften der Beschäftigungsverordnung in Betracht.

§ 39

1.39

Zustimmung zur Ausländerbeschäftigung

(1) Ein Aufenthaltstitel, der einem Ausländer die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt, kann nur mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden, soweit durch Rechtsverordnung nicht etwas anderes bestimmt ist. Die Zustimmung kann erteilt werden, wenn dies in zwischenstaatlichen Vereinbarungen, durch ein Gesetz oder durch Rechtsverordnung bestimmt ist.

(2) Die Bundesagentur für Arbeit kann der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 18 zustimmen, wenn

1. a) sich durch die Beschäftigung von Ausländern nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur, der Regionen und der Wirtschaftszweige nicht ergeben und
b) für die Beschäftigung deutsche Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind oder andere Ausländer, die nach dem Recht der Europäischen Union einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, nicht zur Verfügung stehen oder
2. sie durch Prüfung nach Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a und b für einzelne Berufsgruppen oder für einzelne Wirtschaftszweige festgestellt hat, dass die Besetzung der offenen Stellen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist,

und der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird. Für die Beschäftigung stehen deutsche Arbeitnehmer und diesen gleichgestellte Ausländer auch dann zur Verfügung, wenn sie nur mit Förderung der Agentur für Arbeit vermittelt werden können. Der Arbeitgeber, bei dem ein Ausländer beschäftigt werden soll, der dafür eine Zustimmung benötigt, hat der Bundesagentur für Arbeit Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu erteilen.

(3) Absatz 2 gilt auch, wenn bei Aufhalten zu anderen Zwecken der Abschnitte 3, 5, 6 oder 7 eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Ausübung einer Beschäftigung erforderlich ist.

(4) Die Zustimmung kann die Dauer und die berufliche Tätigkeit festlegen sowie die Beschäftigung auf bestimmte Betriebe oder Bezirke beschränken.

(5) Die Bundesagentur für Arbeit kann der Erteilung einer Niederlassungserlaubnis nach § 19 zustimmen, wenn sich durch die Beschäftigung des Ausländers nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt nicht ergeben.

(6) Staatsangehörigen derjenigen Staaten, die nach dem Vertrag vom 16. April 2003 über den Beitritt zur Europäischen Union (BGBl. 2003 II S. 1408) der Europäischen Union beigetreten sind, kann von der Bundesagentur für Arbeit

eine Beschäftigung, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 erlaubt werden, soweit nach Maßgabe dieses Vertrages von den Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaft abweichende Regelungen Anwendung finden. Ihnen ist Vorrang gegenüber zum Zweck der Beschäftigung einreisenden Staatsangehörigen aus Drittstaaten zu gewähren.

DA

Zu Absatz 1

§ 39 AufenthG beinhaltet die wesentlichen Regelungen über die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Ausländerbeschäftigung. Weiter gehende Vorschriften zum Verfahren enthalten die §§ 12 ff. BeschVerfV.

1.39.110 Grundsätze

Das Zustimmungserfordernis ergibt sich aus den §§ 4 Abs. 2 Satz 3, § 18 Abs. 2 Satz 1 AufenthG. Keiner Zustimmung bedarf die Aufnahme einer Beschäftigung

- deren Aufnahme bereits aufgrund des Aufenthaltsgesetzes gestattet ist (vgl. DA zu § 4 Abs. 2 AufenthG)
- wenn eine Rechtsverordnung nach § 42 AufenthG vorsieht, dass die Zustimmung der Bundesagentur nicht erforderlich ist (s. §§ 2 – 16 BeschV, §§ 2 bis 4 BeschVerfV).

Die Erteilung der Zustimmung setzt grundsätzlich die Durchführung einer Arbeitsmarktprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit voraus, § 39 Abs. 2.

Zu Absatz 2

Die Zustimmung kann erteilt werden, wenn sich durch die Beschäftigung von Ausländern nach globaler (Nr. 1a) und Einzelfallprüfung (Nr. 1b) nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt nicht ergeben. Zudem dürfen die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger sein, als dies bei vergleichbaren deutschen Arbeitnehmern der Fall ist (Absatz 2 Satz 1 letzter Halbsatz).

1.39.210 Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes

Zu Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a

Die Vorschrift soll nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt verhindern, die sich aus dem zusätzlichen Kräfteangebot ausländischer Arbeitnehmer ergeben können.

1.39.211 Globale Arbeitsmarkt- prüfung

Liegen die unter Buschstabe a angeführten nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt vor, kann die Bundesagentur für Arbeit die Zustimmung zur Ausländerbeschäftigung auch ohne nachfolgende Prüfung des jeweiligen Einzelfalls versagen.

Nach Buchstabe a werden derzeit bundesweit keine Zustimmungen erteilt für:

- neu einreisende Spezialitätenköche aus der Türkei und den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien.
Siehe DA zu § 26 Absatz 2 BeschV
- Weiterbildungsmaßnahmen von Bauarbeitern aus den MOE-Staaten.
- Siehe DA zu § 17 AufenthG

Die Beurteilung, wann, und bezogen auf welche Kriterien des Arbeitsmarktes, von nachteiliger Auswirkung auszugehen ist, obliegt auf Grund der differenzierten Arbeitsmarktsituation in den Regionen den Arbeitsagenturen.

Es können beispielsweise folgende Kriterien herangezogen bzw. in eigener Zuständigkeit festgelegt werden:

- Die Zahl der Arbeitslosen in einer Wirtschaftsklasse liegt in einem zu bestimmenden Zeitraum deutlich über der Zahl der gemeldeten offenen Stellen (z. B. Zeitraum 3–6 Monate über 30 % über der Zahl der gemeldeten offenen Stellenangebote).
- Durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen können bevorrechtigte Arbeitnehmer nicht vorgeschlagen werden (z. B. Angebot von ausschließlich geringfügigen Beschäftigungen, unübliche Verteilung der Arbeitszeit im Baugewerbe).
- Rückgang der Beschäftigung in einer Branche, z. B. Baugewerbe.
- Voraussichtliche Entwicklung in einer Branche, z. B. Strukturwandel vom produzierenden Gewerbe zum Dienstleistungsbereich.

Der Rahmen für die hier zu treffende Entscheidung wird durch die §§ 1 und 2 des SGB III vorgegeben.

Zu Absatz 2 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b

Bevorrechtigte im Sinn von Buchstabe b sind:

- Deutsche
- Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR); Angehörige der zum 01.05.2004 zur Europäischen Union beigetretenen Staaten (außer Malta und Zypern) nur im Rahmen der Gemeinschaftspräferenz (s. unten)
- Schweizer Bürger nach dem „Freizügigkeitsabkommen EU – Schweiz“
- ausländische Arbeitnehmer mit einer Arbeitsberechtigung
- Ausländer mit Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG
- Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis (neu), die eine Arbeitsaufnahme bereits zulässt

1.39.212
Arbeitsmarktprüfung

Der Vermittlungsvorrang bezieht sich auch auf das öffentliche Interesse an der Beschäftigung am Arbeitsmarkt benachteiligter Gruppen. Dies gilt auch dann, wenn die Vermittlung nur mit Leistungen der Arbeitsförderung erreicht werden kann (Absatz 2 Satz 2).

siehe DA zu § 17 AufenthG (Auszubildende),

siehe DA zu § 18 BeschV (Saisonarbeitnehmer)

Das Ergebnis der Arbeitsmarktprüfung ist in jedem Einzelfall in der Ausländerakte und der IT-Anwendung ZuwG-AA zu dokumentieren und für die Dauer von drei Jahren aufzubewahren, damit insbesondere bei Rechtsstreitigkeiten (Verwaltungsgerichtsverfahren) darauf zurückgegriffen werden kann.

1.39.213 Bevorrechtigte Arbeitnehmer

Gemeinschaftspräferenz ist der Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt von Staatsangehörigen eines EU-Mitgliedsstaats. Angehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten genießen aufgrund der Übergangsregelungen in den Beitrittsverträgen keine vollständige Arbeitnehmerfreizügigkeit (Ausnahme: Malta und Zypern). Die Regelung in Buchstabe b stellt klar, dass auch diesen Ausländern ein Vorrang vor Ausländern aus Drittstaaten zusteht.

Die Arbeitsmarktprüfung hat bei **erstmaliger und bei erneuter Beschäftigung** zu erfolgen.

Die Zustimmung kann **ohne arbeitsmarktliche Vorrangprüfung** erfolgen, wenn die Beschäftigung nach Ablauf der Geltungsdauer einer für mindestens ein Jahr erteilten Zustimmung bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt wird (§ 6 BeschVerfV).

siehe DA zu § 6 BeschVerfV

Angesichts der Probleme am Arbeitsmarkt ist die Bundesagentur für Arbeit gehalten, bei einer Entscheidung über die Zustimmung restriktiv zu verfahren.

Es ist primär Aufgabe der Unternehmen, im Rahmen einer vorausschauenden Personalplanung Maßnahmen zur Behebung von Arbeitskräftemangel zu ergreifen. Dazu gehört auch die Ausbildung, Anlernung und Einarbeitung geeigneter arbeitslos bzw. arbeitssuchend Gemeldeter.

Die Betriebe dürfen gerade in der gegenwärtigen Situation auf dem Arbeitsmarkt nicht durch großzügige Zulassung von Ausländern aus der Verantwortung entlassen werden, geeignete Bewerber einzustellen.

(1) Bei beabsichtigter Beschäftigung von zustimmungspflichtigen ausländischen Arbeitnehmern ist vom Arbeitgeber **nachzuweisen**, dass Bemühungen, bevorrechtigte Arbeitnehmer zu gewinnen, über einen angemessenen Zeitraum erfolglos geblieben sind.

1.39.214 Stellenangebot

Dieser Nachweis kann nach der Rechtsprechung insbesondere durch die Erteilung eines **Vermittlungsauftrages** (Stellenangebotes) zu erbracht werden.

Lehnt der Arbeitgeber die Erteilung eines Vermittlungsauftrages **ab** ist wie folgt zu verfahren (Formschreiben):

- a) Schriftlicher Hinweis an den Arbeitgeber über den Prüfungsauftrag der Bundesagentur für Arbeit nach § 39 AufenthG.
- b) Aufforderung an Arbeitgeber, die zur Durchführung der o.g. Prüfung erforderlichen Angaben zu machen (in Form einer Tätigkeitsbeschreibung).

- c) Ergibt die Arbeitsmarktprüfung, dass bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, ist der Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass eine Zustimmung nicht erteilt werden kann. Er ist darüber zu beraten, dass mit Erteilung eines Vermittlungsauftrags Vermittlungsvorschläge unterbreitet werden können.

Im Fall der Nichtbeachtung des Formschreibens sind alle nach Aktenlage für die vorgesehene Beschäftigung in Frage kommenden bevorrechtigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Bevorrechtigte Arbeitnehmer stehen auch dann zur Verfügung, wenn sie nur mit Förderung der Agentur für Arbeit vermittelt werden können.

Die Zustimmung kann nicht erteilt werden, wenn die Besetzung des freien Arbeitsplatzes durch geeignete bevorrechtigte Arbeitnehmer zwar möglich wäre, dies aber vom Arbeitgeber abgelehnt wird.

(2) Liegen offensichtliche Anhaltspunkte vor, dass die mögliche Einstellung eines bevorrechtigten Arbeitnehmers durch abwegige und überzogene Anforderungen an die Besetzung der Stelle verhindert werden soll, (z. B. Sprachkenntnisse, übertriebene Berufserfahrungen u.a.) kann die Zustimmung nach Anhörung des Arbeitgebers versagt werden.

(3) Bei einer Entscheidung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b AufenthG ist intensiv zu prüfen, ob

- a) örtlich, bundesweit und ggf. europaweit geeignete bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen,
- b) mit Förderung der Agentur für Arbeit Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer eröffnet werden können,
- c) für berufsübergreifende Tätigkeiten Bewerber zur Verfügung stehen.

Stehen für die Stelle geeignete bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung, sind diese dem Arbeitgeber vorzuschlagen. Die Vermittlungsbemühungen sind zu dokumentieren. Das gilt auch dann, wenn sich der Ausländer die Stelle selbst gesucht hat. Über die Anfrage auf Zustimmung ist erst dann zu entscheiden, wenn die Ergebnisse zu den Vermittlungsvorschlägen vorliegen.

Die **Dauer der Arbeitsmarktprüfung** hat sich am Anforderungsprofil des Stellenangebots (SteA) und dem damit verbundenen Umfang der Vermittlungsbemühungen zu orientieren. Eine Mindestprüffrist ist nicht vorgesehen.

**1.39.215
Prüfzeitraum**

Der Arbeitgeber ist darauf hinzuweisen, dass er den Entscheidungsprozess erheblich verkürzen kann, wenn er der Bundesagentur für Arbeit die erforderlichen Angaben macht.

Das **ausschließliche Interesse** eines Arbeitgebers, einen bestimmten Ausländer zu beschäftigen, reicht für die Erteilung der Zustimmung nicht aus. Andernfalls würde der gesetzliche Vorrang deutscher Arbeitnehmer sowie bevorrechtigter Ausländer unterlaufen (vgl. BSG, Urt. vom 10.10.1978 -7/12 RAr 39/77 -).

**1.39.216
Einstellung eines bestimmten ausländischen Arbeitnehmers**

Eine Zustimmung kann jedoch erteilt werden, wenn der Arbeitgeber aus **besonderen, objektiv und sachlich gerechtfertigten Gründen**, die in seinem individuellen Geschäftsinteresse liegen, die Beschäftigung eines bestimmten Ausländers anstrebt und wenn durch die Versagung der Zustimmung für diesen Ausländer eine Entlastung des Arbeitsmarktes für bevorrechtigte Arbeitnehmer nicht eintreten kann.

Die Agentur für Arbeit kann Dritte zur Beurteilung einschalten. Die Prüfung ist im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens durchzuführen. Das Prüfungsergebnis ist als Entscheidungsgrundlage zu dokumentieren.

Die Zustimmung ist zu versagen, wenn

- sich durch die Beschäftigung des Ausländers nachteilige Wirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben, bzw.
- nach Einzelfallprüfung Deutsche bzw. Ausländer, die diesen hinsichtlich der Beschäftigungsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, zur Verfügung stehen.

**1.39.217
Versagung der
Zustimmung**

Zu Absatz 2 Satz 1 Nr. 2

Das Verfahren wird künftig zusätzlich dadurch flexibilisiert und erleichtert, dass die Agentur für Arbeit die Prüfung für einzelne Berufsgruppen und Wirtschaftszweige vorwegnehmen und feststellen kann, dass die Besetzung offener Stellen in diesen Berufsgruppen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist.

**1.39.218
Feststellung
Berufsgruppen/
Wirtschaftszweige**

Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn in bestimmten Berufsgruppen oder Wirtschaftszweigen längerfristig Arbeitskräftemangel besteht. Die Entscheidung ist regelmäßig zu überprüfen und an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen.

Zu Absatz 2 Satz 1 letzter Halbsatz

Nach § 39 Absatz 2 Satz 1 letzter Halbsatz AufenthG kann die Zustimmung nur erteilt werden, wenn der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden soll. Mit dieser Regelung soll zum einen der Ausländer vor Ausbeutung geschützt, zum anderen ein Verdrängungseffekt zu Ungunsten bevorrechtigter Arbeitnehmer verhindert werden.

**1.39.219
Arbeitsbedingungen**

Bei der Beurteilung der Sachlage durch die Vermittlungsfachkräfte ist zu prüfen, ob das Stellenangebot/die Tätigkeitsbeschreibung den Erfordernissen des § 36 SGB III - Grundsätze der Vermittlung - entspricht. Ist dies nicht der Fall, ist die Zustimmung zu versagen.

(1.1) Nach § 36 Absatz 1 SGB III darf eine Agentur für Arbeit nur vermitteln, wenn das zu begründende Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis nicht gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

Der Begriff Gesetz bedeutet hier Gesetz im materiellen Sinne, also formelle Gesetze, Rechtsverordnungen und Satzungen. In Betracht kommen:

- Gesetze, die das Arbeitnehmerschutzrecht regeln (ArbeitsschutzG, Arbeitsstätten-VO, Gefahrenstoff-VO, ArbeitszeitrechtsG, JArbSchG, MuSchG, Teile der GewO etc.),
siehe DA 1.39.220 – 221 und 223
- das Berufsbildungsgesetz (BBiG),

- allgemeine Strafvorschriften, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Bestimmungen sowie
- normative Teile von Tarifverträgen (Arbeitsvergütungen, sonstige Arbeitsbedingungen) handeln.

Ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis kann nach seinem Zweck oder auf Grund seiner Arbeitsbedingungen **sittenwidrig** sein. Das ist beispielsweise der Fall, wenn

- es auf die Erbringung sittlich anstößiger Leistungen gerichtet ist, siehe DA 1.39.222
 - Arbeitnehmer zur Übernahme der Haftung bei gefahrgeneigter Arbeit verpflichtet werden,
 - Lohnbedingungen vereinbart werden, die in einem erheblichen Missverhältnis zum allgemeinen Lohnniveau vergleichbarer Arbeitnehmer stehen. Dies ist dann gegeben, wenn das Lohnangebot um mindestens 30 % unter dem Tariflohn oder der ortsüblichen Entlohnung liegt (Lohnwucher).
- (1.2) In Fällen nach § 36 Absatz 3 SGB III (Vermittlung in einen durch Arbeitskampf unmittelbar betroffenen Bereich) darf eine Zustimmung grundsätzlich nicht erteilt werden.
- (2) Eine Zustimmung darf auch dann nicht erteilt werden, wenn die Agentur für Arbeit nach § 39 Absatz 2 SGB III die Vermittlungsbemühungen einstellt, weil die Arbeitsbedingungen der angebotenen Stelle gegenüber denen vergleichbarer Ausbildungs- oder Arbeitsplätze so ungünstig sind, dass sie arbeitssuchenden Bevorrechtigten insbesondere nach § 121 Absatz 2 und 3 SGB III nicht zumutbar sind.

Der Arbeitgeber ist vor Einstellung der Vermittlungsbemühungen darauf hinzuweisen.

- (3) Besondere Bedeutung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen kommt den Entlohnungsbedingungen zu. Von ungünstigeren Entlohnungsbedingungen als denen vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer ist insbesondere dann auszugehen, wenn bei Vorhandensein eines entsprechenden Tarifvertrages der tarifliche Lohn unterschritten wird oder bei Nichtvorliegen eines Tarifvertrages bzw. bei Nichttarifgebundenheit des Arbeitgebers der für die betreffende Tätigkeit im Bezirk der Agentur für Arbeit übliche Lohn nicht gezahlt wird.

Das heißt:

- ein der Tätigkeit entsprechender Tariflohn ist zu zahlen, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist,
- soweit ein für allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag vorliegt (z. B. der Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe), hat auch ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber die darin festgelegten Entlohnungsbedingungen einzuhalten,
- ein im Agenturbezirk ortsüblicher Lohn (vergleichbare Beschäftigung in vergleichbaren Betrieben) ist zu gewähren, wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist und kein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag vorliegt.

Nach dem Urteil des BSG vom 7.11.96 - 12 RK - 79/94 unterliegen Beschäftigte bei Tochtergesellschaften ausländischer Konzerne der Sozialversicherungspflicht in Deutschland. Das Urteil ist bei der Prüfung gem. § 39 AufenthG zu beachten. Bei

Entsendungen sind die §§ 4 und 5 des SGB IV maßgeblich. In Zweifelsfällen sind die Einzugsstellen (z.B. AOK oder Ersatzkasse) zu beteiligen.

DA zur Zusammenarbeit mit Trägern nach SGB II wird mit den nächsten Handlungsempfehlungen nachgereicht.

(1) Das Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12.4.1976 (BGBl. I S. 965) i. d. F. des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 24.2.97 (BGBl. I S. 311) und die Kinderarbeitsschutzverordnung vom 23.6.98 (BGBl. I S. 1508) sind zu beachten. Auszüge aus diesen Schutzvorschriften sind nachfolgend aufgeführt.

(2) Ob und inwieweit Kinder von Ausländern der Vollzeitschulpflicht unterliegen, regeln die jeweiligen Landesgesetze.

(3) Ergibt sich aus den vorgelegten Unterlagen eindeutig, dass ein Beschäftigungsverbot besteht, ist die Zustimmungsanfrage unter Hinweis auf die Rechtslage zurückzugeben.

Jugendarbeitsschutzgesetz
- Auszug -

§ 2
Kind, Jugendlicher

(1) Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.

(2) Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.

(3) Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

§ 5
Verbot der Beschäftigung von Kindern

(1) Die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Absatz 1) ist verboten.

(2) Das Verbot des Absatzes 1 gilt nicht für die Beschäftigung von Kindern

- 1. zum Zwecke der Beschäftigungs- und Arbeitstherapie,*
- 2. im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht,*
- 3. in Erfüllung einer richterlichen Weisung.*

Auf die Beschäftigung finden § 7 Satz 1 Nr. 2 und die §§ 9 bis 46 entsprechende Anwendung.

(3) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Kindern über 13 Jahre mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Die Beschäftigung ist leicht, wenn sie auf Grund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird,

- 1. die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder,*
- 2. ihren Schulbesuch, ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, und*
- 3. ihre Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen,*

1.39.220
Beschäftigungsverbot für Kinder

nicht nachteilig beeinflusst. Die Kinder dürfen nicht mehr als zwei Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als drei Stunden täglich, nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden. Auf die Beschäftigung finden die §§ 15 bis 31 entsprechende Anwendung.

(4) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Jugendlichen (§ 2 Absatz 3) während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr. Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 31 entsprechende Anwendung.

(4a) Die Bundesregierung hat durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die Beschäftigung nach Absatz 3 näher zu bestimmen.

(4b) Der Arbeitgeber unterrichtet die Personensorgeberechtigten der von ihm beschäftigten Kinder über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen.

(5) Für Veranstaltungen kann die Aufsichtsbehörde Ausnahmen gemäß § 6 bewilligen.

§ 7

Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern

Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, dürfen

- 1. im Berufsausbildungsverhältnis,*
- 2. außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich*

beschäftigt werden. Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 46 entsprechende Anwendung.

Kinderarbeitsschutzverordnung - Auszug -

§ 1

Beschäftigungsverbot

Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nicht das Jugendarbeitsschutzgesetz und § 2 dieser Verordnung Ausnahmen vorsehen.

§ 2

Zulässige Beschäftigungen

- (1) Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nur beschäftigt werden*
 - 1. mit dem Austragen von Zeitungen, Zeitschriften, Anzeigenblättern und Werbeprospekten,*
 - 2. in privaten und landwirtschaftlichen Haushalten mit*
 - a) Tätigkeiten in Haushalt und Garten,*

- b) Botengängen,
 - c) der Betreuung von Kindern und anderen zum Haushalt gehörenden Personen,
 - d) Nachhilfeunterricht,
 - e) der Betreuung von Haustieren,
 - f) Einkaufstätigkeiten mit Ausnahme des Einkaufs von alkoholischen Getränken und Tabakwaren,
3. in landwirtschaftlichen Betrieben mit Tätigkeiten bei
- a) der Ernte und der Feldbestellung,
 - b) der Selbstvermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse,
 - c) der Versorgung von Tieren,
4. mit Handreichungen beim Sport,
5. mit Tätigkeiten bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgemeinschaften, Verbänden, Vereinen und Parteien,
- wenn die Beschäftigung nach § 5 Absatz 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes leicht und für sie geeignet ist.

(2) Eine Beschäftigung mit Arbeiten nach Absatz 1 ist nicht leicht und für Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche nicht geeignet, wenn sie insbesondere

- 1. mit einer manuellen Handhabung von Lasten verbunden ist, die regelmäßig das maximale Lastgewicht von 7,5 kg oder gelegentlich das maximale Lastgewicht von 10 kg überschreiten; manuelle Handhabung in diesem Sinne ist jedes Befördern oder Abstützen einer Last durch menschliche Kraft, unter anderem das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last,
- 2. infolge einer ungünstigen Körperhaltung physisch belastend ist oder
- 3. mit Unfallgefahren, insbesondere bei Arbeiten an Maschinen und bei der Betreuung von Tieren, verbunden ist, von denen anzunehmen ist, dass Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können.

Satz 1 Nr. 1 gilt nicht für vollzeitschulpflichtige Jugendliche.

(3) Die zulässigen Beschäftigungen müssen im Übrigen den Schutzvorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes entsprechen.

§ 3

Behördliche Befugnisse

Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall feststellen, ob die Beschäftigung nach § 2 zulässig ist.

Wenn sich bei der Bearbeitung von Zustimmungsanfragen für Mehrfachbeschäftigung eindeutig ergibt, dass ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz (gesetzlich zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 Stunden) vorliegt, sind die Unterlagen unter Hinweis auf die Rechtslage zurückzugeben. Ansonsten ist die Zustimmung unter dem ausdrücklichen Vorbehalt zu erteilen, dass sie nur im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen gilt.

Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 15.12.1981 - 1 C 232/79 - verstoßen Darbietungen in so genannten Peepshows gegen die guten Sitten. Dementsprechend sind Arbeitsverträge gem. § 138 Abs. 1 BGB nichtig. Zustimmungsanfragen für Ausländerinnen und Ausländer, die in Peepshows auftreten wollen, sind unter Hinweis auf die Rechtslage zurückzugeben.

1.39.221
Berücksichtigung des
Arbeitszeitgesetzes

1.39.222
Darbietungen in Peep-
shows

Nach einem Beschluss des Sozialgerichts Mainz vom 26.7.95 werden die von Scientology verfolgten Ziele und angewandten Methoden von weiten Teilen der Bevölkerung massiv kritisiert und abgelehnt und sollen nicht auch noch eine - zumindest mittelbare - staatliche Unterstützung erfahren. Somit kommt eine Zustimmung nicht in Betracht.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 setzt die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit die Durchführung einer Arbeitsmarktprüfung nach Abs. 2 voraus, bei einer Beschäftigung von Ausländern, die

- vorübergehenden Schutz genießen (§24 Abs. 6),
- eine nach § 25 Abs. 3, 4 oder 5 AufenthG erteilte Aufenthaltserlaubnis besitzen.

Nachziehende Familienangehörige können, wenn der bereits hier lebende Ausländer selbst auch nur nachrangigen Arbeitsmarktzugang hat (§ 29 Absatz 5 AufenthG), ebenfalls nach Arbeitsmarktprüfung zugelassen werden.

Zu Absatz 4

Weitere Konkretisierungen enthalten § 45 BeschV und § 13 BeschVerfV.

Zu Absatz 5

Gem. § 3 BeschV ist die Zustimmung für eine Niederlassungserlaubnis nach § 19 Abs. 2 AufenthG nicht erforderlich.

Zu Absatz 6

Siehe DA zu § 284 SGB III

**1.39.223
Beschäftigung bei
Scientologen**

**1.39.310
Arbeitsmarktprüfung
auch bei anderen
Aufenthaltszwecken**

**1.39.312
Aufenthalte aus
familiären Gründen
(§ 29 ff AufenthG)**

**1.39.410
Beschränkungen**

**1.39.510
Niederlassungs-
erlaubnis**

**1.39.610
EU - Beitrittsstaaten**

§ 40

1.40

Versagungsgründe**(1) Die Zustimmung nach § 39 ist zu versagen, wenn**

1. das Arbeitsverhältnis auf Grund einer unerlaubten Arbeitsvermittlung oder Anwerbung zustande gekommen ist oder
2. der Arbeitnehmer als Leiharbeitnehmer (§ 1 Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) tätig werden will.

(2) Die Zustimmung kann versagt werden, wenn

1. der Ausländer gegen § 404 Absatz 1 oder 2 Nr. 2 bis 13 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, § 10 oder § 11 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes oder gegen die §§ 15, 15a oder 16 Absatz 1 Nr. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes schuldhaft verstoßen hat oder
2. wichtige Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen.

DA

Vor der Entscheidung über die Zustimmung ist auch zu prüfen, ob Versagungsgründe gem. § 40 AufenthG vorliegen. Insbesondere bei ausländischen Arbeitnehmern, die neu einreisen und erstmalig eine Beschäftigung aufnehmen, ist zu prüfen, ob unerlaubte Anwerbung/Vermittlung vorliegt.

1.40.110
Bearbeitungshinweise

Im Falle des grenzüberschreitenden konzerninternen Verleihs nach Deutschland der unter § 1 Absatz 3 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) fällt, kommt die Versagungsregelung des § 40 Absatz 1 Nr. 2 AufenthG nicht zur Anwendung.

1.40.111
**Grenzüberschreiten-
der Konzernverleih**

Zu Absatz 1 Nr. 1

Mit dem Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat vom 23. März 2002 (BGBl. I S. 1130) in Kraft ab 27. März 2002 wurde die alleinige Befugnis der Bundesagentur für Arbeit zur Anwerbung und internationalen Arbeitsvermittlung aufgehoben.

1.40.120
**Unerlaubte Vermitt-
lungen und Anwer-
bung**

Zu den Ausnahmen siehe § 42 BeschV

Zu Absatz 1 Nr. 2

Das AÜG findet keine Anwendung, wenn der Verleiher beim Verleih nicht gewerbsmäßig, sondern gemeinnützig handelt und die Finanzverwaltung eine Bescheinigung über die Gemeinnützigkeit ausgestellt hat. Die bloße Absicht des Verleihers, gemeinnützig zu handeln reicht ebenso wenig aus wie die Aufnahme entsprechender Bestimmungen in seine Satzung etc.

1.40.130
**Nichtgewerbsmäßig-
keit der ANÜ bei Ge-
meinnützigkeit**

Die Ablehnungsgründe des Absatzes 1 Nr. 1 und 2 beziehen sich nur auf das Arbeitsverhältnis, für das die Zustimmung beantragt wurde. Auswirkungen auf künftige Entscheidungen ergeben sich somit nicht.

Zu Absatz 2

Die Entscheidung über die Versagung liegt hier -. anders als in den Fällen des Absatzes 1 – im Ermessen der Zustimmungsbehörde.

Zu Absatz 2 Nr. 1

Ein schuldhafter Verstoß gegen die Vorschrift des § 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III muss nachgewiesen sein. Im Rahmen der Ermessensabwägung ist die Zustimmung zu versagen, wenn die Ausübung einer Beschäftigung ohne Aufenthaltstitel vorsätzlich oder grob fahrlässig erfolgte.

Zu Absatz 2 Nr. 2

Ob ein wichtiger Grund zur Versagung der Zustimmung vorliegt, ist anhand der Gesamtumstände des Einzelfalles zu entscheiden.

Das Vorliegen wichtiger Gründe ist insbesondere zu bejahen, wenn deren Nichtbeachtung zu nachteiligen Folgen auf dem Arbeitsmarkt führen würde.

Arbeitsvertragsbruch ist für sich allein kein Grund, die Zustimmung zu versagen. Die sich aus einem Vertragsbruch ergebenden Folgen sind arbeitsrechtlicher Art. Hierüber haben ggf. die Arbeitsgerichte zu entscheiden.

Liegen Anhaltspunkte für eine missbräuchliche Änderung der Personendaten durch den Ausländer vor, ist die Zustimmung zu versagen.

**1.40.140
Auswirkungen der
Ablehnung auf künftige
Entscheidungen**

**1.40.210
Auswirkungen der
Ablehnung**

**1.40.211
Unerlaubte
Beschäftigung**

**1.40.230
Wichtiger Grund in
der Person des
Arbeitnehmers**

**1.40.240
Änderung des Ge-
burtstages oder
des Namens**

§ 41

1.41

Widerruf

Die Zustimmung kann widerrufen werden, wenn der Ausländer zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird (§ 39 Absatz 2 Satz 1) oder der Tatbestand des § 40 Absatz 1 oder 2 erfüllt ist.

DA

Die in der Zustimmung liegende Entscheidung der Bundesagentur für Arbeit ist kein eigenständiger Verwaltungsakt, sondern ein verwaltungsinterner Mitwirkungsakt gegenüber der für die Entscheidung über den Aufenthaltstitel zuständigen Ausländerbehörde. Die Bundesagentur für Arbeit hat im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedoch die ausschließliche Dispositionsbefugnis über die Erteilung und den Fortbestand der Zustimmung. Soweit sie eine erteilte Zustimmung aufhebt und dies gegenüber der Ausländerbehörde erklärt, ist diese verpflichtet, die Aufenthaltserlaubnis hinsichtlich der Ausübung der Beschäftigung gegenüber dem Ausländer aufzuheben. Dies gilt insbesondere in den Fällen des Widerrufs der Zustimmung (§ 41 AufenthG).

**1.41.110
Voraussetzungen
für den Widerruf**

(1) Der Widerruf einer Zustimmung ist nur möglich, wenn die folgenden Gründe vorliegen:

1. ungünstigere Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer (§ 39 Abs. 2 Satz 1 letzter Halbsatz)
2. unerlaubte Anwerbung und Vermittlung bei Vermittlungsabsprachen (§ 40 Abs. 1 Nr.1)
3. Beschäftigung als Leiharbeiter (§ 40 Abs. 1 Nr. 2)
oder
4. Beschäftigung ohne Aufenthaltstitel (§ 40 Abs. 2 Nr. 4 SGB III)
5. weitere Tatbestände siehe DA 1.40.211 (§ 40 Abs. 2)

Der Widerruf erfolgt unabhängig von der Geltungsdauer der Zustimmung.

Der den Widerruf begründende Tatbestand muss erwiesen sein. Allein der Verdacht, dass entsprechende Gründe vorliegen, reicht nicht aus.

Bei fehlerhaften oder zu Unrecht erteilten Zustimmungen ist die Ausländerbehörde zu unterrichten. Diese ist verpflichtet, über eine Rücknahme oder Änderung des Aufenthaltstitels zu entscheiden.

(1) Es wird auf die DA zu § 39 verwiesen.

(2) Ggf. sollte Einhaltung der Lohnbedingungen nach Aufnahme der Beschäftigung, zumindest stichprobenweise, überprüft werden.

**1.41.111
Ungünstigere Arbeits-
bedingungen**

Die Zuständigkeit für den Widerruf der Zustimmung richtet sich nach § 12 BeschV. Soweit anderen Dienststellen Tatbestände bekannt werden, die den Widerruf/die Rücknahme einer Zustimmung rechtfertigen, ist die zuständige Dienststelle unverzüglich zu unterrichten.

1.41.112 Zuständigkeit

Für den Widerruf der Zustimmung zum Aufenthaltstitel gelten folgende Zuständigkeiten:

Personenkreis	Grundlage	Staat	Agentur für Arbeit
Werkvertrags- arbeitnehmer aus den MOE- Staaten	§ 39 BeschV	Rumänien	Frankfurt/Main
		Bulgarien Bosnien-Herzegowina Kroatien Mazedonien Serbien-Montenegro Türkei	Stuttgart
Fertighausmon- teure	§ 35 BeschV	MOE-Staaten	Wie vorstehend
		Übrige Staaten	Chemnitz
Werkvertrags- arbeitnehmer	§ 34 BeschV	Andorra Australien Israel Japan Kanada Monaco Neuseeland San Marino Vereinigte Staaten von Amerika	Sitz der Niederlas- sung oder Ausfüh- rungsort des Werk- vertrages

§ 42

1.42

Verordnungs- und Weisungsrecht

(1) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates Folgendes bestimmen:

- 1. Beschäftigungen, für die eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (§ 17 Satz 1, § 18 Absatz 2 Satz 1, § 19 Absatz 1) nicht erforderlich ist,**
- 2. Berufsgruppen, bei denen nach Maßgabe des § 18 eine Beschäftigung ausländischer Erwerbstätiger zugelassen werden kann, und erforderlichenfalls nähere Voraussetzungen für deren Zulassung auf dem deutschen Arbeitsmarkt,**
- 3. Ausnahmen für Angehörige bestimmter Staaten,**
- 4. Tätigkeiten, die für die Durchführung dieses Gesetzes stets oder unter bestimmten Voraussetzungen nicht als Beschäftigung anzusehen sind.**

(2) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates Folgendes bestimmen:

- 1. die Voraussetzungen und das Verfahren zur Erteilung der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit; dabei kann auch ein alternatives Verfahren zur Vorrangprüfung geregelt werden,**
- 2. Einzelheiten über die zeitliche, betriebliche, berufliche und regionale Beschränkung der Zustimmung nach § 39 Absatz 4,**
- 3. Ausnahmen, in denen eine Zustimmung abweichend von § 39 Absatz 2 erteilt werden darf,**
- 4. Beschäftigungen, für die eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach § 4 Absatz 2 Satz 3 nicht erforderlich ist,**
- 5. Fälle, in denen geduldeten Ausländern abweichend von § 4 Absatz 3 Satz 1 eine Beschäftigung erlaubt werden kann.**

(3) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann der Bundesagentur für Arbeit zur Durchführung der Bestimmungen dieses Gesetzes und der hierzu erlassenen Rechtsverordnungen sowie der von den Europäischen Gemeinschaften erlassenen Bestimmungen über den Zugang zum Arbeitsmarkt und der zwischenstaatlichen Vereinbarungen über die Beschäftigung von Arbeitnehmern Weisungen erteilen.

DA

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat von der Ermächtigung des § 42 Abs. 1 und 2 Gebrauch gemacht und die Verordnungen über die Zulassung von neueinreisenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung (Beschäftigungsverordnung – Ausland – BeschV) sowie die Verordnung über das Verfahren und die Zulassung von im Inland lebenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung (Beschäftigungsverordnung – Inland – BeschVerfV) erlassen.

**1.42.110
Rechtsgrundlage für
die BeschV /
BeschVerfV**

Zu Absatz 3

Das BMWA ist gegenüber der Bundesagentur für Arbeit weisungsberechtigt. Die Weisungen werden von der Zentrale der BA über die Regionaldirektionen an die Agenturen für Arbeit und die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) weitergegeben.

1.42.111
Weisungsrecht

§ 104

1.104

Übergangsregelungen

- (1) Über vor dem 1. Januar 2005 gestellte Anträge auf Erteilung einer unbeschränkten Aufenthaltserlaubnis oder einer Aufenthaltsberechtigung ist nach dem bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Recht zu entscheiden. § 101 Abs. 1 gilt entsprechend
- (2) Bei Ausländern, die vor dem 1. Januar 2005 im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis sind, ist es bei der Entscheidung über die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis hinsichtlich der sprachlichen Kenntnisse nur erforderlich, dass sie sich auf einfache Art in deutscher Sprache mündlich verständigen können. § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 und 8 findet keine Anwendung.
- (3) Bei Ausländern die sich vor dem 1. Januar 2005 rechtmäßig in Deutschland aufhalten, gilt hinsichtlich der vor diesem Zeitpunkt geborenen Kinder für den Nachzug § 20 des Ausländergesetzes in der zuletzt gültigen Fassung, es sei denn, das Aufenthaltsgesetz gewährt eine günstigere Rechtsstellung.
- (4) Dem volljährigen ledigen Kind eines Ausländers, bei dem bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes unanfechtbar das Vorliegen der Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 des Ausländergesetzes festgestellt wurde, wird in entsprechender Anwendung des § 25 Abs. 2 eine Aufenthaltserlaubnis erteilt, wenn das Kind zum Zeitpunkt der Asylantragstellung des Ausländers minderjährig war und sich mindestens seit der Unanfechtbarkeit der Feststellung der Voraussetzungen des § 51 Abs. 1 des Ausländergesetzes im Bundesgebiet aufhält und seine Integration zu erwarten ist. Die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis kann versagt werden, wenn das Kind in den letzten drei Jahren wegen einer vorsätzlichen Straftat zu einer Jugend- oder Freiheitsstrafe von mindestens sechs Monaten oder einer Geldstrafe von mindestens 180 Tagessätzen verurteilt worden ist.

§ 105

1.105

Fortgeltung von Arbeitsgenehmigungen

(1) Eine vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erteilte Arbeitserlaubnis behält ihre Gültigkeit bis zum Ablauf ihrer Geltungsdauer. Wird ein Aufenthaltstitel nach diesem Gesetz erteilt, gilt die Arbeitserlaubnis als Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Aufnahme einer Beschäftigung. Die in der Arbeitserlaubnis enthaltenen Maßgaben sind in den Aufenthaltstitel zu übernehmen.

(2) eine vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erteilte Arbeitsberechtigung gilt als uneingeschränkte Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Aufnahme einer Beschäftigung.

Siehe DA 2.46.111 zu § 46 BeschV.

**Verordnung
über die Zulassung von neu einreisenden Ausländern
zur Ausübung einer Beschäftigung
(Beschäftigungsverordnung – BeschV)**

vom 22. November 2004 (BGBl. I S. 2937)

Auf Grund des § 42 Abs. 1 und 2 des Aufenthaltsgesetzes vom 30. Juli 2004 (BGBl. I S. 1950), und der §§ 288 und 292 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997 BGBl. I S. 594, 595), von denen § 288 durch Artikel 1 Nr. 164 Buchstabe a und b und 292 zuletzt durch Artikel 1 Nr. 166 des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I S. 2848) geändert worden sind, verordnet das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit:

**Abschnitt 1
Zustimmungsfreie Beschäftigungen**

**§ 1
Grundsatz**

2..1

Die Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Beschäftigung (§ 17 Satz 1, § 18 Abs. 2 Satz 1, § 19 Abs. 1 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes) bedarf in den Fällen der §§ 2 bis 16 nicht der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit gemäß § 39 des Aufenthaltsgesetzes.

DA

Für Staatsangehörige aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten ist die jeweils günstigste Regelung anzuwenden (siehe Hinweise in DA zu § 284 SGB III, AufenthG, ArGV, ASAV).

Die Vorschrift wiederholt das Grundprinzip des Zustimmungserfordernisses durch die Bundesagentur für Arbeit, hebt aber in den nachfolgenden Regelungen dieses Abschnittes die Notwendigkeit auf.

**2.1.110
Zustimmungserfordernis**

Die Aufnahme einer Beschäftigung bedarf in den Fällen der §§ 2 – 16 Ausländerbeschäftigungsverordnung (BeschV) keiner Zustimmung der BA; ist aber grundsätzlich an die Erteilung eines Aufenthaltstitels gebunden. Ausnahmen siehe § 16 BeschV i. V. m. § 17 DV ZuwG.

§ 2

2.2

Aus- und Weiterbildungen

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels für ein Praktikum

- 1. während eines Aufenthaltes zum Zweck der schulischen Ausbildung oder des Studiums (§ 16 des Aufenthaltsgesetzes), das vorgeschriebener Bestandteil der Ausbildung oder zur Erreichung des Ausbildungszieles nachweislich erforderlich ist,**
- 2. im Rahmen eines von der Europäischen Gemeinschaft finanziell geförderten Programms,**
- 3. bis zu einem Jahr im Rahmen eines nachgewiesenen internationalen Austauschprogramms von Verbänden und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen oder studentischen Organisationen im Einvernehmen mit der Bundesagentur für Arbeit oder**
- 4. an Fach- und Führungskräfte, die ein Stipendium aus öffentlichen deutschen Mitteln, Mitteln der Europäischen Gemeinschaft oder Mitteln internationaler zwischenstaatlicher Organisationen erhalten (Regierungspraktikanten).**

DA

Zu Nr. 1

Die Regelung stellt klar, dass die Absolvierung von Praktika, die zwingend zur schulischen oder studentischen Ausbildung erforderlich sind, nicht der Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Arbeit unterliegen. Praktika in Unternehmen zur Vorbereitung der Hochschulabschlussprüfungen sind ebenfalls zustimmungsfrei.

**2.2.110
Praktika**

Nach der Rechtsprechung von Bundessozialgericht und Bundesarbeitsgericht sind Studenten, die ein in einer Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, keine Arbeitnehmer, solange sie immatrikuliert sind. Das Praktikum ist damit Bestandteil des Studiums. Das gilt auch für die Anfertigung von Diplomarbeiten in Unternehmen. Das gleiche gilt, wenn das Praktikum in den schulischen Bildungsgang integriert ist. Das gilt nur, wenn die Schulbildung/das Studium in Deutschland absolviert wird.

Integration in den schulischen Bildungsgang liegt insbesondere dann vor, wenn das Praktikum nach staatlichen Richtlinien oder Richtlinien der Schule (z.B. als Bestandteil einer Ausbildungs- oder Prüfungsordnung) abzuleisten ist. Daneben muss eines der folgenden Kriterien erfüllt sein:

- a) Der Praktikant tritt nicht in ein besonderes vertragliches Ausbildungsverhältnis zu dem jeweiligen Betrieb. Er leistet das Praktikum auf Grund einer Vereinbarung, die zwischen dem Schulträger und dem Betrieb getroffen worden ist.

- b) Die Schule überwacht das Praktikum, das in einer von ihr anerkannten Praktikantenstelle durchgeführt wird.
- c) Praktikum und theoretische Unterweisung sind so aufeinander abgestimmt, dass der Ausbildungsgang insgesamt eine theoretisch-praktische Einheit bildet, wobei das Schwergewicht auf dem theoretischen Teil liegt.

Vor- und /oder Anerkennungspraktika bei rein schulischen Ausbildungsgängen (z. B. Erziehung) sind genehmigungsfrei. Länderrechtliche Sonderregelungen sind jeweils zu berücksichtigen.

Zu Nr. 2

Dies sind z. B. die von der EU geförderten Programme LEONARDO, PHARE, MARIE CURIE, SOKRATES, TACIS.

**2.2.210
EU-Programme**

Zielgruppe

Zur Zielgruppe der GI EQUAL im Themenbereich ASYL gehören neben Konventions-, Kontingent-, Bürgerkriegs-, Kriegs- und De-facto-Flüchtlingen auch Asylsuchende. Bei der Zulassung zum Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt sind zukünftig Duldungs-, Gestattungs- und Aufenthaltserlaubnisinhaber zu unterscheiden.

**2.2.211
Equal**

Zustimmungsfreie Teilnehmer

- Duldungs- (§ 60a i.V.m. § 42 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG und § 1 Nr. 3 BeschVerfV),
- Gestattungs- (§ 60 Abs. 2 Asylverfahrensgesetz i.V.m. § 42 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG und § 1 Nr. 2 BeschVerfV) und
- Aufenthaltserlaubnisinhabern (§ 23 i.V.m. § 42 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG und § 1 Nr. 1 BeschVerfV)

können im Rahmen eines von der Europäischen Union geförderten Praktikums von der Ausländerbehörde eine Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung erhalten, ohne das dafür eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich ist (§ 2 Nr. 2 BeschV).

Anforderungen an die Bildungsmaßnahmen sind:

1. Modularer Aufbau der Ausbildung; d.h. abschließende und auch unabhängig voneinander zu einer Qualifikation befähigende Module. Die Dauer der Ausbildungsmodule orientiert sich an der kurzfristigen Laufzeit der Aufenthaltstitel dieser Programmteilnehmer (max. 6 Monate). Dies schließt nicht aus, dass nach mehreren aufeinander folgenden Modulen ein Berufsabschluss nach dem BBiG vor der zuständigen Kammer abgelegt werden kann.
2. Beim Einsatz von Qualifizierungsangeboten für den Personenkreis der Asylsuchenden hat die Rückkehrorientierung im Vordergrund zu stehen. D.h. dem Personenkreis werden Fertigkeiten vermittelt, die den Teilnehmern auch bei einer Rückkehr in ihr Herkunftsland von Nutzen sein werden. Dies muss in den Teilprojekten deutlich herausgearbeitet werden. Insbesondere die Befähigung zu einer potenziellen Selbständigkeit - als konkrete Unterstützung für eine Rückkehr - sollte in den Maßnahmen aufgegriffen werden.

Zu Nr. 3

Mit der Regelung soll im Ausland Studierenden die Möglichkeit eröffnet werden, im Rahmen internationaler Austauschprogramme ein studienfachbezogenes Praktikum bis zur Dauer von einem Jahr in Deutschland abzuleisten.

**2.2.310
Austauschprogramme**

Die Prüfung, ob ein zustimmungsfreies Praktikum vorliegt, ist vor Aufnahme des Praktikums bei der ZAV zu beantragen, so dass die Bestätigung des Einvernehmens dem Studierenden ca. 6 Wochen vor Antritt des Praktikums vorliegt.

Die das Austauschprogramm durchführende Einrichtung muss daher die ZAV jährlich über Art und Umfang des Programms informieren; insbesondere muss aus dem Programm der Austauschcharakter erkennbar sein.

Als Austauschorganisationen wurden bisher anerkannt (beispielhaft):

- DAAD, AIESEC, IAAS, INWENT
- Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)
- Hochschulen und von diesen betriebene Austauscheinrichtungen

Die Praktikumsdauer beträgt längstens ein Jahr. Erneute Praktika sind nicht möglich.

Das Entgelt richtet sich nach dem Höchstbetrag des Bafög.

**2.2.311
Mindestentgelt**

Zu Nr. 4

Fach- und Führungskräfte, die im Rahmen von Förderprogrammen aus öffentlichen deutschen / EU – Mitteln bzw. aus Mitteln internationaler Organisationen unterstützt werden.

**2.2.410
Regierungspraktikanten**

Vor allem in den vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung – BMZ finanzierten Fortbildungsprogrammen vermittelt die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) die in das Programm integrierten Praktika.

Definitionen der Begriffe:

Fachkraft = ein ausländischer Arbeitnehmer, der über eine abgeschlossene Berufsausbildung (duale/schulische) oder über eine mindestens 6-jährige, einschlägige Berufserfahrung verfügt.

Führungskraft = Personen, die über ein abgeschlossenes Fach- bzw. Hochschulstudium oder über einen vergleichbaren internationalen Abschluss (z.B. Bachelor, Master) verfügen.

Stipendium: von einem Stipendium kann ausgegangen werden, wenn mindestens 25 % der Gesamtförderung von öffentlicher Hand getragen wird und damit ein für den Lebensunterhalt des Praktikanten ausreichender Betrag gewährt wird. Die Weltbank, die Internationale Arbeitsorganisation oder vergleichbare zwischenstaatliche Organisationen vergeben ebenfalls solche Fördermittel, so dass sie in die Regelung einbezogen werden.

**2.2.411
Begriffsdefinition**

§ 3
Hochqualifizierte

2.3

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis an Hochqualifizierte nach § 19 Abs. 2 des Aufenthaltsgesetzes.

DA

§ 19 AufenthG regelt die Zulassung für Hochqualifizierte, an denen zur Besetzung von Spitzenpositionen in Wirtschaft und Wissenschaft auf Grund ihrer überdurchschnittlich hohen beruflichen Qualifikation ein besonderes wirtschaftliches und gesellschaftliches Interesse besteht.

Es handelt sich um Schlüsselpositionen, die auch zu komplementären, positiven Beschäftigungseffekten führen können.

2.3.110
Grundsatz

Als "Hochqualifiziert" anzusehen sind:

1. Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen. Dies sind Wissenschaftler, die über eine besonders hohe Qualifikation oder über Kenntnisse in einem speziellen Fachgebiet von herausragender Bedeutung verfügen. In Zweifelsfällen sollte eine Expertise des zuständigen Ministeriums oder einer anderen fachlichen Stelle eingeholt werden.
2. Lehrpersonen in herausgehobener Funktion. Dies gilt insbesondere bei Hochschullehrern im Sinne des Hochschulrahmengesetzes.
3. Wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion. Die herausgehobene Funktion ist dann gegeben, wenn sie eigenständig und verantwortlich Projekt- oder Arbeitsgruppen leiten.
4. Spezialisten und leitende Angestellte mit besonderer Berufserfahrung, die ein Gehalt in Höhe von mind. dem Doppelten der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten.

2.3.111
Wissenschaftler

2.3.112
Lehrpersonen

2.3.113
Wissenschaftliche Mitarbeiter

2.3.114
Leitende Angestellte

Als Nachweise sind in den Fällen der Nummern 1 – 3 vorzulegen:

2.3.115
Nachweise

- Qualifikationsnachweise (Diplome, Zeugnisse, Lebenslauf usw.) wie auch Veröffentlichungen
- Arbeitsvertrag, der mit der inländischen Hochschule oder Forschungseinrichtung unmittelbar geschlossen ist.

**§ 4
Führungskräfte**

2.4

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

- 1. leitende Angestellte mit Generalvollmacht oder Prokura,**
- 2. Mitglieder des Organs einer juristischen Person, die zur gesetzlichen Vertretung berechtigt sind,**
- 3. Gesellschafterinnen und Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit diese durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind oder**
- 4. leitende Angestellte eines auch außerhalb Deutschlands tätigen Konzerns oder Unternehmens für eine Beschäftigung auf Vorstands-, Direktions- und Geschäftsleitungsebene oder für eine Tätigkeit in sonstiger leitender Position, die für die Entwicklung des Unternehmens von entscheidender Bedeutung ist.**

DA

Eine konkrete Definition des Begriffes "leitende Angestellte" ist nicht möglich. Grundsätzlich kann jedoch auf die Abgrenzung dieses Begriffes im Betriebsverfassungsgesetz zurückgegriffen werden. Danach wird der leitende Angestellte in seiner Funktion sehr stark in die Nähe des Arbeitgebers gerückt, weil er eigenverantwortlich wesentliche unternehmerische Tätigkeiten durchführt; zum Beispiel Überwachung und Kontrolle des anderen aufsichtführenden Personals und der anderen Fach- und Verwaltungskräfte, persönliche Befugnis zu Personalentscheidungen der vorgenannten Ebene.

**2.4.110
Leitende Angestellte**

Wenn ein ausländischer Arbeitnehmer leitender Angestellter ist und er darüber hinaus nachweist, dass ihm Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist, unterliegt er nicht der Zustimmungspflicht. Hinsichtlich des Inhaltes bzw. der Bedeutung einer Generalvollmacht oder der Prokura ist dies entsprechend nachzuweisen, z. B. die Prokura durch Eintragung im Handelsregister. Der Arbeitsvertrag kann ebenfalls wichtige Indizien für die Funktion beinhalten.

Die Repräsentanzen ausländischer Unternehmen, denen jegliche gewerbliche Tätigkeit im Bundesgebiet untersagt ist, unterliegen generell nicht der Eintragungspflicht im Handelsregister. Leiter von Repräsentanzen können daher den v.g. Nachweis nicht vorlegen. Unter den gegebenen Umständen genügt es daher, wenn die Muttergesellschaft bestätigt, dass Generalvollmacht/Prokura erteilt ist.

**2.4.111
Repräsentanzen**

Juristische Personen (z.B. Aktiengesellschaft, GmbH, Kommanditgesellschaft auf Aktien - KGaA -) werden vom Vorstand (Verein, AG, Genossenschaft) oder Geschäftsführer (GmbH) vertreten.

**2.4.112
Vertretung einer juristischen Person**

Die Vertretung der Personengesellschaften (z. B. offene Handelsgesellschaft - OHG -, Kommanditgesellschaft - KG -, Gesellschaft nach bürgerlichem Recht - GbR -, Reederei) nach außen erfolgt durch die Gesellschafter selbst.

2.4.113 Vertretung einer Personengesellschaft

Es gelten nur diejenigen Mitglieder nicht als Arbeitnehmer, die durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung oder Geschäftsführung berufen sind.

Gesellschafter sind nicht zustimmungsfrei, wenn sich aus den Gesamtumständen ergibt, dass die Gesellschaftereigenschaft lediglich zur Verschleierung von abhängiger Beschäftigung dienen soll.

Über diese Regelung werden die leitenden Angestellten international tätiger Unternehmen von der Zustimmungspflicht befreit, die nicht unter den § 4 Nr. 1 BeschV fallen, weil sie – aufgrund des vorübergehenden Aufenthaltes (Entsendungscharakter) – nicht mit Generalvollmacht ausgestattet werden und nicht im Handelsregister der Amtsgerichte eingetragen werden. Trotzdem handelt es sich um Personen, mit Eigenschaften eines leitenden Angestellten i. S. BetrVerfG oder von besonderer unternehmensstrategischer Bedeutung.

2.4.114 Leitende Angestellte international tätigen Unternehmen

Es ist darauf zu achten, dass die Regelung wettbewerbsneutral bezüglich der Unternehmensgrößenklassen ist. Es ist klarzustellen, dass die Tätigkeit in einem weiteren Land außerhalb Deutschlands ausreichend ist, um die Regelung zu nutzen. Einer Unterscheidung zwischen Konzernen und Unternehmen bedarf es nicht. Des weiteren bedarf es einer Einschränkung auf den „Personalaustausch zur Internationalisierung des Führungskreises“ mit Blick auf die durch § 31 BeschV getroffenen Regelungen nicht.

§ 5

Wissenschaft, Forschung und Entwicklung

2.5

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

1. wissenschaftliches Personal von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Forschung und Lehre von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen sowie an Lehrkräften zur Sprachvermittlung an Hochschulen,
2. Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler an einer Hochschule oder an einer öffentlich-rechtlichen oder überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanzierten oder als öffentliches Unternehmen in privater Rechtsform geführten Forschungseinrichtung,
3. Ingenieure und Techniker als technische Mitarbeiter im Forschungsteam einer Gastwissenschaftlerin oder eines Gastwissenschaftlers oder
4. Lehrkräfte öffentlicher Schulen oder staatlich anerkannter privater Ersatzschulen.

DA

Zu Nr. 1 - 3

(1) Ob und inwieweit es sich um eine zustimmungsfreie Tätigkeit handelt, muss im Einzelfall entschieden werden. Tutoren und wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss sind zustimmungsfrei. Diese beiden Personenkreise werden nach Arbeitsverträgen mit genau abgegrenzten Tätigkeitsmerkmalen, die überwiegend wissenschaftliche Hilfstätigkeiten beinhalten, beschäftigt. Bei wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Hochschulabschluss und studentischen Hilfs- und Aushilfskräften ist Zustimmungsfreiheit nur dann gegeben, wenn überwiegend wissenschaftliche Hilfstätigkeiten zu verrichten sind. Auf § 53 Hochschulrahmengesetz wird ergänzend hingewiesen.

2.5.110
Wissenschaftliches
Personal

Insbesondere bei privaten Forschungseinrichtungen ist eine scharfe Trennung zwischen Forschung und Entwicklung kaum möglich. Es sollte vermieden werden, dass bei Wissenschaftlern, die neben Forschungs- auch mit Entwicklungsaufgaben betraut sind, allein deshalb zusätzliche aufenthaltsrechtliche Probleme entstehen. Eine Abgrenzung zwischen Forschungs- und Entwicklungsaufgaben würde nicht nur bürokratischen Mehraufwand hervorrufen, sondern wäre letztlich unter volks- und betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht zielführend. Im übrigen verweist in der Gesetzesbegründung zu § 5 BeschV die Bundesregierung selbst auch auf das Ziel der technologischen Entwicklung.

(2) Laboranten, Interviewer usw. sind wissenschaftliche Hilfskräfte und unterliegen der Zustimmungspflicht. Als wissenschaftliche Mitarbeiter in Universitätskliniken beschäftigte ausländische Ärzte, die gleichzeitig auch in der Krankenversorgung eingesetzt werden, sind nur dann zustimmungsfrei, wenn die wissenschaftliche Tätigkeit überwiegt, d. h. die Tätigkeit in der Krankenversorgung muss weniger als 50 v. H. der Arbeitszeit betragen. Ein eindeutiges Indiz für das Überwiegen der Krankenversorgung ist die Anrechenbarkeit der Tätigkeit auf die Weiterbildung zum Erwerb einer Gebietsbezeichnung. Soweit für wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluss, studentische Hilfs- und Aushilfskräfte oder wissenschaftliche Mitarbeiter, die als Ärzte auch in der Krankenversorgung eingesetzt werden sollen,

Zustimmungsfreiheit geltend gemacht wird, ist von der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung eine schriftliche Bestätigung darüber zu fordern, dass die Zustimmungsfreiheit begründende Tätigkeit überwiegt. Sollte die Vorlage einer entsprechenden Bestätigung abgelehnt und der Befreiungstatbestand nicht auf andere Weise nachgewiesen werden (z. B. durch entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag), ist Zustimmungspflicht zu unterstellen.

(3) Zustimmungsfreiheit ist bei den aufgezählten Personen gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis direkt mit der Hochschule oder der Forschungseinrichtung besteht und der Arbeitsvertrag unmittelbar zwischen diesen und den Arbeitnehmern abgeschlossen ist.

(4) Die Voraussetzungen sind auch dann erfüllt, wenn ein wissenschaftlicher Mitarbeiter den Arbeitsvertrag mit einem Professor/Dozenten der Hochschule abschließt, sofern an der Beschäftigung des Ausländers wegen seiner besonderen fachlichen Kenntnisse ein öffentliches Interesse besteht.

(5) Die Voraussetzungen sind bei Lehrpersonen auch dann erfüllt, wenn das Gehalt von einer ausländischen Regierung/Universität bezahlt wird.

Im Interesse der Förderung der technologischen Entwicklung sind die privaten Forschungseinrichtungen den öffentlichen Einrichtungen uneingeschränkt gleichgestellt.

Zu Nr. 4

Zustimmungsfrei ist die Beschäftigung ausländischer Lehrkräfte an öffentlichen Schulen und staatlich anerkannten privaten Ersatzschulen.

Lehrkräfte i.S. dieser Vorschrift sind Lehrpersonen, die eine pädagogische Hochschulausbildung erworben haben. Dazu gehören auch Fremdsprachenassistenten, die eine befristete Beschäftigung als sogenannte Lehrassistenten für fremdsprachlichen Unterricht an deutschen Schulen ausüben.

Die Voraussetzungen sind bei Lehrkräften auch dann erfüllt, wenn das Gehalt von einer ausländischen Regierung bezahlt wird.

Zur Beurteilung der Zustimmungsfreiheit können folgende Nachweise angefordert werden:

- Nachweis der Qualifikation zur Erteilung muttersprachlichen Unterrichts
- bei privaten Schulen: Nachweis der staatlichen Anerkennung der Schule; außerhalb solcher Schulen: Nachweis, dass der Unterricht unter Aufsicht der berufskonsularischen Vertretung steht.

Ein Nachweis über die staatliche Anerkennung der privaten Ersatzschule ist vorzulegen.

Sollte die Vorlage einer entsprechenden Bestätigung abgelehnt und der Befreiungstatbestand nicht auf andere Weise nachgewiesen werden (z. B. durch entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag), ist Zustimmungspflicht zu unterstellen.

Andere Lehrkräfte, sofern sie eine Beschäftigung i. S. des § 7 SGB IV ausüben, können nach den Voraussetzungen des § 284 SGB III/§ 18 i. V. m. § 39 AufenthaltG zugelassen werden. In Zweifelsfällen kann die Ausländerbehörde die Beteiligten (Vertragspartner) auffordern, eine Statusfeststellung bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte durchzuführen (siehe § 7a SGB IV).

2.5.111 Lehrkräfte

§ 6
Kaufmännische Tätigkeiten

2.6

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

- 1. Personen, die bei einem Arbeitgeber mit Sitz im Inland im kaufmännischen Bereich im Ausland beschäftigt werden, oder**
- 2. Personen, die für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Besprechungen oder Verhandlungen im Inland führen, Verträge schließen oder Waren, die für die Ausfuhr bestimmt sind, ankaufen sollen,**

und sich im Rahmen ihrer Beschäftigung unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland insgesamt nicht länger als drei Monate innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten im Inland aufhalten.

DA

Die Vorschrift sieht Zustimmungsfreiheit zur Erteilung von Aufenthaltstiteln für die betreffenden Personen vor, die im Rahmen ihrer Beschäftigung im Ausland jeweils lediglich kurzfristig in das Inland kommen, um für ein ausländisches Unternehmen kaufmännische Tätigkeiten abzuwickeln, oder deren vorübergehende Beschäftigung am Sitz des deutschen Arbeitgebers im Zusammenhang mit der kaufmännischen Vertretung des Unternehmens im Ausland erforderlich ist. Auslandsbeschäftigte haben direkte Arbeitsverträge mit dem deutschen Betrieb und werden auch im Ausland von diesem bezahlt.

2.6.110
Auslandsbeschäftigte

§ 7
Besondere Personengruppen

2.7

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

1. **Personen, einschließlich ihres Hilfspersonals, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Wohnsitzes im Ausland in Vorträgen oder in Darbietungen von besonderem wissenschaftlichen oder künstlerischen Wert oder bei Darbietungen sportlichen Charakters im Inland tätig werden, wenn die Dauer der Tätigkeit drei Monate innerhalb von zwölf Monaten nicht übersteigt,**
2. **Personen, die im Rahmen von Festspielen oder Musik- und Kulturtagen beschäftigt oder im Rahmen von Gastspielen oder ausländischen Film- und Fernsehproduktionen entsandt werden, wenn die Dauer der Tätigkeit drei Monate innerhalb von zwölf Monaten nicht übersteigt,**
3. **Personen, die in Tagesdarbietungen bis zu fünfzehn Tagen im Jahr auftreten oder**
4. **Berufssportlerinnen und Berufssportler oder Berufstrainerinnen und Berufstrainer, deren Einsatz in deutschen Sportvereinen oder vergleichbaren am Wettkampfsport teilnehmenden sportlichen Einrichtungen vorgesehen ist, wenn sie das 16. Lebensjahr vollendet haben und der Verein oder die Einrichtung ein Bruttogehalt zahlt, das mindestens 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung beträgt und der für die Sportart zuständige deutsche Spitzenverband im Einvernehmen mit dem Deutschen Sportbund die sportliche Qualifikation als Berufssportlerin oder Berufssportler oder die fachliche Eignung als Trainerin oder Trainer bestätigt,**
5. **Fotomodelle, Werbetypen, Mannequins oder Dressman, wenn der Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit die Beschäftigung vor deren Aufnahme angezeigt hat.**

DA

Zu Nr. 1 und 2

(1) Die Entscheidung, ob es sich bei Darbietungen oder Vorträgen tatsächlich um künstlerische Leistungen von besonderem künstlerischen Wert handelt, kann nur im Einzelfall und nur unter Einbindung entsprechender Sachverständiger erfolgen. Hiervon sollten nur international bekannte und anerkannte Künstler und Künstlergruppen ausgenommen werden, die im Rahmen von Festspielen, Gastspielen, Musiktagen und Tourneen oder im Rahmen von Gastverpflichtungen kurzfristig in Deutschland tätig werden wollen. Ihre Darbietung bzw. ihr Vortrag muss sich im internationalen Vergleich weit von anderen artgleichen Leistungen abheben. Insbesondere im Bereich der populären Musik ist ein strenger Maßstab anzulegen. Dies gilt sowohl für instrumentale als auch für vokale Darbietungen.

2.7.110
Künstlerische Leistungen von besonderem Wert

Bei der Prüfung des Bekanntheitsgrades, insbesondere in diesem Bereich, ist besonders darauf zu achten, dass er tatsächlich auf dem künstlerischen Können und nicht auf sonstigen Tatbeständen beruht.

Die Nummer 2 bezieht neben den Auftritten einzelner ausländischer Künstlerinnen oder Künstler und Artistinnen oder Artisten gegenüber dem geltenden Recht die kurzfristigen internationalen Auftritte ausländischer Gastspielgruppen oder künstlerischer Personengruppen bei Festspielen oder Musik- und Kulturtagen in die Zustimmungsfreiheit ein.

(2) Die Höhe der vereinbarten Gage kann nicht oder nur sehr bedingt als Indiz für den besonderen Wert der Leistung gewertet werden, da sie von einer Vielzahl von Faktoren abhängig ist. So ist bei Opernsängern z. B. entscheidend, in welcher Stimmlage gesungen wird, oder bei Musikern und Musikgruppen, in welcher Stilrichtung sie sich betätigen. Aber auch sonstige Besonderheiten, wie z. B. besonderes Interesse des Künstlers an der Rolle bzw. dem Auftritt, die besondere Bedeutung des Hauses bzw. der Veranstaltung, persönliche Kontakte, können die Gagenhöhe erheblich beeinflussen.

(3) Ein abschließender, den Begriff des "besonderen künstlerischen Wertes" erschöpfend darstellender Kriterienkatalog kann nicht formuliert werden, da die einzelnen Kunstsparten und Darbietungsmodalitäten sowie die jeweiligen subjektiven Betrachtungen zu unterschiedlich sind. Im Zweifelsfall ist die zuständige Fachvermittlung einzuschalten.

(4) Das Auswärtige Amt hat in Absprache mit dem BMWA alle diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen hinsichtlich der Beurteilungen des besonderen künstlerischen Wertes ermächtigt, dies in eigener Zuständigkeit festzustellen.

Zu Nr. 3

Hierunter fallen auch berufsmäßige Darbietungen von Personen, die nur gelegentlich mit Tagesdarbietungen auftreten. "Gelegentlich" im Sinne der Nr. 3 liegt dann vor, wenn im Jahr an nicht mehr als 15 Tagen aufgetreten wird. Grundsätzlich sollen die einzelnen Tage nicht zusammenhängen. Auftritte an zwei aufeinanderfolgenden Tagen (z.B. Samstag und Sonntag) können akzeptiert werden.

2.7.111 Tagesdarbietungen

Um eine Tagesdarbietung handelt es sich, wenn außerhalb des üblichen Geschäftsablaufes eine besondere Veranstaltung, die auch nach außen hin als solche erkennbar ist, durchgeführt wird. Eine Tagesdarbietung wird grundsätzlich z. B. durch Annoncen in der Presse oder Plakate besonders angekündigt.

Die Regelung findet nur Anwendung auf Personen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland beibehalten.

Zu Nr. 4

(1) Die Zustimmungsfreiheit von Berufssportlern und -trainern ist ausdrücklich davon abhängig, dass die betreffenden Personen über die erforderliche sportliche bzw. berufliche Qualifikation verfügen und eine für den Lebensunterhalt ausreichende Vergütung erhalten. Auch Vertragsamateure, die auf Grund eines Arbeitsvertrages unter den gleichen Bedingungen wie Lizenzspieler ihrer sportlichen Betätigung nachgehen, benötigen keine Zustimmung. Dies gilt nur für Vereine der Fußballbundesligen bzw. obersten Spielklassen anderer Sportarten, wenn dort ein Vertragsspielerstatut besteht.

2.7.112 Berufssportler und -trainer

Das gilt auch für Reiter und ihre Trainer, die eine deutsche Lizenz besitzen (A- oder B-Lizenz des Direktoriums für Vollblutzucht und Rennen).

Das Mindestalter beträgt 16 Jahre.

(2) Der zuständige Sportfachverband bestätigt im Einvernehmen mit dem Deutschen Sportbund die sportliche Qualifikation.

Ein für die Sicherung des Lebensunterhalts ausreichendes Gehalt umfasst mindestens 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

Bei freier Kost und Logis sind die Beträge der Sachbezugsverordnung anzusetzen.

Berufstrainer können ligenunabhängig zugelassen werden, wenn der für die Sportart zuständige Spitzenverband die fachliche Eignung des Trainers bestätigt hat.

(3) Zustimmungsfrei sind auch Berufssportler, die als solche nicht vom Verein, sondern von einem Sponsor bezahlt werden. Aus dem Vertrag muss dabei hervorgehen, dass der Sportler ausschließlich im Wettkampfsport eingesetzt wird und keine Beschäftigung im Betrieb des Sponsors erfolgt.

(4) Neben den herkömmlichen Sportvereinen haben sich neue Organisationsformen des Profisportes entwickelt, die sich an Betriebsstrukturen der Wirtschaft anlehnen (z.B. GmbH, AG). Entscheidend bleibt aber wie bei der Vereinstätigkeit der Einsatz in einer Mannschaft im Wettkampfsport.

Trainer im Fitnessstudio usw. sind nicht zustimmungsfrei.

Zu Nr. 5

Staatsangehörigen, aus den in § 34 aufgeführten Staaten, kann eine Zustimmung für eine Beschäftigung auch bei Amateurvereinen erteilt werden, wenn die sonstigen Voraussetzungen vorliegen.

Der Sportministerkonferenz liegt jedoch noch die Abgrenzungsfrage von anzuerkennenden Zahlungen an Amateure ohne Beeinträchtigung ihres Status als Amateur zur Klärung vor. Die Zustimmung ist daher zeitlich zu befristen (max. 1 Jahr)

Die Vereine sollten in geeigneter Weise darauf hingewiesen werden, dass bei einer Entscheidung der Sportministerkonferenz ggf. keine weitere Arbeitserlaubnis erteilt werden kann.

Zu Nr. 6

Die zustimmungsfreie Beschäftigung von ausländischen Fotomodellen, Werbetypen, Mannequins und Dressmen wird von einer vor Aufnahme der Beschäftigung erfolgten Anzeige des Arbeitgebers gegenüber der örtlichen Agentur für Arbeit abhängig gemacht. Der Vordruck wird im Intranet/Internet zur Verfügung gestellt und ist zwingend zu verwenden. Arbeitgeber sind auf die Anzeigepflicht dieses Personenkreises vor deren Arbeitsaufnahme hinzuweisen. Wird im Rahmen der Prüfung der eingereichten Unterlagen festgestellt, dass die Voraussetzungen des Nr. 5 nicht erfüllt sind, ist seitens der Agentur für Arbeit der Arbeitgeber hierüber in Kenntnis zu setzen und an die zuständige Ausländerbehörde zu verweisen.

Die Nichteinreichung der Anzeige hat zur Folge, dass die ggf. zustimmungsfreie Beschäftigung zustimmungspflichtig wird. Liegt die Zustimmung der Agentur für Arbeit nicht vor, ist eine Ordnungswidrigkeit nach § 404 SGB III gegeben.

**2.7.113
Staatsangehörige aus
den in § 34 aufgeführten
Staaten**

**2.7.114
Anzeigepflicht für Fo-
tomodelle, Werbetypen,
Mannequins und
Dressmen**

§ 8
Journalistinnen und Journalisten

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Beschäftigte eines Arbeitgebers mit Sitz im Ausland, deren Tätigkeit vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung anerkannt ist.

DA

Die Anerkennung der Tätigkeit als Journalistin oder Journalist durch das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung ist in schriftlicher Form nachzuweisen.

2.8.110
Journalisten

§ 9

Beschäftigungen, die nicht in erster Linie dem Erwerb dienen

2.9

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

1. Personen, die im Rahmen eines gesetzlich geregelten oder auf einem Programm der Europäischen Union beruhenden Freiwilligendienstes beschäftigt werden,
2. an vorwiegend aus karitativen oder religiösen Gründen Beschäftigte.

DA

Zu Nr. 1

Die Vorschrift fasst Beschäftigungen zusammen, bei denen die Erzielung von Einkommen lediglich nachrangige Bedeutung hat. Mit Rücksicht auf die besonderen Zielsetzungen der Beschäftigungen scheidet in diesen Fällen eine alternative Vermittlung von bevorrechtigten Arbeitssuchenden im Allgemeinen aus, so dass auf eine Zustimmung der Arbeitsverwaltung verzichtet werden kann.

2.9.110
Beschäftigung ohne
Erwerbszweck

Hierunter fallen z.B. das freiwillige soziale und das freiwillige ökologische Jahr. Teilnehmer an Freiwilligendiensten, können aus europäischen wie auch aus außereuropäischen Staaten zugelassen werden. Es muss sich um einen nach einem Gesetz oder auf der Grundlage eines EU-Programms geförderten Freiwilligendienst handeln. Die Dauer der Teilnahme richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben.

2.9.111
Freiwilligendienst

Drittstaatsangehörige mit Wohnsitz in einem EU-Land, die z.B. an dem im Rahmen der EU vorgesehenen Maßnahmen des Freiwilligendienstes für junge Menschen teilnehmen wollen, wird der Zugang zu Projekten auch in Deutschland ermöglicht.

Zu Nr. 2

Hierzu gehören u.a.

- Ausländische Geistliche, wie z.B. Priester oder Ordensleute in der Seelsorge
- Islamische Vorbeter (Imams)

2.9.112
Geistliche

Soweit sonstige Tätigkeiten verrichtet werden sollen, ist eine Zustimmung der BA erforderlich.

Ordensgestellungsverträge sind üblicherweise im kirchlichen Recht geregelt und sind nur gültig, wenn der Ordensgestellungsvertrag vom jeweiligen Bistum genehmigt ist. Ausländische Ordensangehörige benötigen in den folgenden Fällen keine Zustimmung:

2.9.113
Ordensangehörige

- a) Der ordensinterne Einsatz in Einrichtungen des eigenen Ordens (auch zur Krankenpflegeausbildung u.a.). Von einer "Einrichtung des eigenen Ordens" ist auszugehen, wenn der Orden als Träger auftritt, d.h., die Verwaltung und den Betriebsablauf der Einrichtung (z.B. Krankenhaus, Altenpflegeheim) selbst organisiert und durchführt.

- b) Der Einsatz im internen, nichtöffentlichen kirchlichen Bereich, etwa im Klausurbereich einer Ordensgemeinschaft, in bischöflichen Haushalten usw.
- c) Im pastoralen, liturgischen u.ä. Bereich.
- d) Die Ausbildung zur Ordensfrau / zum Ordensmann im Orden und während der damit untrennbar verbundenen Ausbildung außerhalb des Ordens (aber als Teil der gesamten Ausbildung).
- e) Im Rahmen der von der Vereinigung kath. Orden zur Förderung internationaler Solidarität e.V. – VKO – bestätigten Austausche von Ordensangehörigen, die zustimmungsfrei für Tätigkeiten im Rahmen von laufenden Ordensgestellungsverträgen mit **kirchlichen karitativ-sozialen** Einrichtungen zugelassen wurden.

Die VKO stellt als kirchlicher Verband – beauftragt durch die Ordensverbände und das kath. Büro – sicher, dass die bestehende Zulassungszahl in Höhen von z.Zt. 1.900 zugelassenen Ordensangehörigen eingehalten wird.

Es ist im Rahmen des Austausches möglich, dass ein auslaufender Gestellungsvertrag einer Ordenseinrichtung mit einer kirchlichen karitativ-sozialen Einrichtung getauscht bzw. neu abgeschlossen wird. Dadurch darf die Gesamtzahl der zugelassenen Personen nicht überschritten werden.

Davon zu unterscheiden sind Beschäftigungen, die nur mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ausgeübt werden dürfen (Zulassung nach § 18 i. V. mit § 39 Abs. 2 AufenthG von Ordensangehörigen für qualifizierte Tätigkeiten außerhalb des eigenen Ordens).

Dies gilt auch für die Ausbildung in nicht ordenseigenen Einrichtungen (Zulassung nach § 17 i. V. m. § 39 Abs. 2 AufenthG).

Bei Ordensgestellungsverträgen, die z. B. den Einsatz von ausländischen Ordensangehörigen in kirchlichen Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege, der Bildung oder im Kindergarten vorsehen und in nahe allen Belangen einem Arbeitsverhältnis entsprechen, kann die Zustimmungsfreiheit und der Tatbestand einer religiös und karitativ bestimmten Tätigkeit nicht damit begründet werden dass die Vergütung an den Orden und nicht an den Ordensangehörigen, der die Beschäftigung ordensgemäß ausübt, geleistet wird.

§ 10 Ferienbeschäftigungen

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Studierende sowie Schülerinnen und Schüler ausländischer Hochschulen und Fachschulen zur Ausübung einer Ferienbeschäftigung bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten, die von der Bundesagentur für Arbeit vermittelt worden ist.

DA

Anders als bei den an deutschen Hochschulen immatrikulierten ausländischen Studenten, die nach § 16 Abs. 3 AufenthG neben ihrem Studium entweder 90 Tage oder 180 halbe Tage im Jahr sowie in studentischen Nebentätigkeiten arbeiten dürfen, bleibt die Zulassung der im Ausland immatrikulierten Studierenden zur Beschäftigung in Deutschland dem Charakter einer Ferienbeschäftigung entsprechend auf bis zu drei Monate im Kalenderjahr begrenzt.

**2.10.110
Beschäftigungszeit-
raum/Jahresfrist**

Die Vermittlung obliegt der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) als beauftragte Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit (BA) und führt zur Befreiung von der Zustimmungspflicht. Ferienbeschäftigungen, die nicht durch die ZAV vermittelt wurden, können nicht zugelassen werden.

**2.9.111
Zuständigkeit ZAV**

Mit der Zuständigkeit der ZAV wird gewährleistet, dass eine gleichmäßige Verteilung von im Ausland studierenden Bewerbern auf das Bundesgebiet erfolgt. Die Vorschrift gilt für Studenten und Schüler ausländischer Hochschulen und Fachschulen.

Die Vermittlung ausländischer Studierender aus Drittstaaten und den am 01.05.2004 der EU beigetretenen Ländern ist auf eine Höchstzahl von 10.000 pro Kalenderjahr begrenzt.

Im Rahmen der notwendigen Arbeitsmarktprüfung fragt die ZAV jährlich per E-Mail alle Regionaldirektionen an, in welchen Bereichen von der Arbeitsmarktprüfung abgesehen werden kann.

Die Bewerbungen um eine Ferienbeschäftigung von im Ausland immatrikulierten Studierenden sind ausschließlich schriftlich an die ZAV zu richten. Bei den Agenturen für Arbeit eingehende Bewerbungen werden an die ZAV weitergeleitet.

Für die Vermittlung sind zwei Verfahren möglich:

**2.9.112
anonyme/namentliche
Vermittlung**

- a) Nicht-namentliche (anonyme) Vermittlung:
Arbeitgeber reichen bei der ZAV (ggf. über die Agentur für Arbeit) schriftlich ein Stellenangebot ein. Die ZAV schlägt geeignete Studierende aus dem Ausland vor. Hierfür ist ein bei der ZAV erhältlich Vordruck zu verwenden.
- b) Namentliche Vermittlung:
Die Beschäftigung bestimmter, dem Arbeitgeber namentlich bekannter Studierender ist gleichfalls möglich. Arbeitgeber melden ihren Bedarf schriftlich bei der ZAV an (ggf. über die Agentur für Arbeit). Hierfür ist ein bei der ZAV erhältlich Vordruck zu verwenden.

Stellenangebote für beide Verfahren werden in der Reihenfolge ihres Eingangs berücksichtigt. Eine Anforderung ist ab 01.10. des Vorjahres möglich.

In beiden Fällen erhalten sowohl die Arbeitgeber als auch die Studierenden einen schriftlichen Nachweis über die erfolgte Vermittlung.

Vordrucke für die Bedarfsmeldung zum Zwecke der namentlichen und nicht-namentlichen Anforderung sind bei der ZAV erhältlich.

§ 11

Kurzfristig entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

2.11

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Personen, die von ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland für bis zu drei Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten in das Inland entsandt werden, um

1. gewerblichen Zwecken dienende Maschinen, Anlagen und Programme der elektronischen Datenverarbeitung, die bei dem Arbeitgeber bestellt worden sind, aufzustellen und zu montieren, in ihre Bedienung einzuweisen, zu warten oder zu reparieren,
2. erworbene Maschinen, Anlagen und sonstige Sachen abzunehmen oder in ihre Bedienung eingewiesen zu werden,
3. erworbene, gebrauchte Anlagen zum Zwecke des Wiederaufbaus im Sitzstaat des Arbeitgebers zu demontieren,
4. unternehmenseigene Messestände oder Messestände für ein ausländisches Unternehmen, das im Sitzstaat des Arbeitgebers ansässig ist, auf- und abzubauen und zu betreuen, oder
5. im Rahmen von Exportlieferungs- und Lizenzverträgen einen Betriebslehrgang zu absolvieren.

In den Fällen der Nummern 1 und 3 setzt die Befreiung von der Zustimmung voraus, dass der Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit die Beschäftigungen vor deren Aufnahme angezeigt hat.

DA

Zu Nr. 1 und 2

§ 11 BeschV definiert den Personenkreis der zustimmungsfreien Montage-/ Demontagearbeiter, die vorübergehend in das Bundesgebiet entsandt werden, um hier für ihren Arbeitgeber im Ausland tätig zu werden. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, die im internationalen Wirtschaftsverkehr üblich sind.

**2.11.110
Entsendung**

Die Befreiungsvorschrift gilt generell nur für Monteure der Firmen, die die Anlagen und Maschinen hergestellt und geliefert haben.

Unternehmen mit Sitz im Ausland kann auch die Niederlassung eines deutschen Unternehmens sein, ohne dass es auf die Rechtsform der Niederlassung im Ausland ankommt. Maßgebend ist allerdings, dass es sich eindeutig um einen nur bei der Niederlassung im Ausland beschäftigten Arbeitnehmer handelt, der den arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen des anderen Staates unterliegt.

**2.11.111
Unternehmen mit Sitz
im Ausland**

Bei der Frage, ob eine Zustimmung durch die BA benötigt wird, ist nicht die Dauer des Gesamtauftrages, sondern die Dauer des Einsatzes des einzelnen Arbeitnehmers entscheidend. Steht von vornherein fest, dass die Montage länger als 3 Monate dauert, besteht von Anfang an Zustimmungspflicht. Die Einreise erfolgt über § 36 BeschV.

**2.11.112
Montagearbeiten**

Als Anlagen sind nur solche Einrichtungen zu verstehen, die eine selbständige, in sich geschlossene, verwendungsfertige technische Einheit darstellen. Die Montage einer bloßen Stahlkonstruktion fällt nicht unter die Befreiungsvorschrift. Auch bauliche Anlagen wie z. B. Schalungen und Fassaden für Bauten, Baufertigteile, Dachstühle, Fenster und Türen sowie Anbauküchen oder Anbaumöbel (z. B. in Restaurants) werden von dieser Befreiungsvorschrift nicht erfasst.

**2.11.113
Anlagen/Maschinen**

Als Maschine ist eine eigenständig komplett funktionierende Einheit zu verstehen. Maschinenbauteile, die lediglich zur Komplettierung einer Maschine dienen, werden von dieser Befreiungsvorschrift nicht erfasst.

In Rahmen internationaler Arbeitsteilung bei der Erstellung von Großanlagen können im Ausland hergestellte Teilanlagen als verwendungsfertige Anlagen im Sinne des § 11 BeschV anerkannt werden, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

**2.11.114
Teilanlagen**

- Der Wert der Teilanlage muss den Aufwand für die Montage in Deutschland in erheblichem Umfang übersteigen, d. h. die im Zusammenhang mit der Lieferung und Aufstellung zu erbringenden Montagearbeiten dürfen lediglich von untergeordneter Bedeutung sein. Die Wertschöpfung der Teilanlage muss im Wesentlichen im Ausland erbracht werden; die kalkulierten Personalkosten für die Montage in Deutschland dürfen 15 v. H. des vereinbarten Lieferwertes der Teilanlage nicht übersteigen.
- Bei den Teilanlagen muss es sich grundsätzlich um Einzelanfertigungen handeln. Serienprodukte sind in aller Regel keine Teilanlagen. So entsteht z. B. durch den Einbau von serienmäßig hergestellten Klimageräten keine Teilanlage, wenn das ausländische Unternehmen nur diese Arbeiten im Rahmen des Baus einer Klimaanlage übernimmt.

Als Programme der elektronischen Datenverarbeitung sind nur Komplettlösungen zu verstehen. Auf bereits bestehende Programme aufsetzende Lösungen werden von dieser Vorschrift ebenfalls erfasst.

**2.11.115
Software**

Die Montage von Fertig- und Ausbauhäusern sowie -hallen ist zustimmungspflichtig.
siehe DA zu § 35 BeschV.

**2.11.116
Fertig- und Ausbau-
häuser**

Die Lieferung und Aufstellung von Fertiggaragen und Wohncontainern auf Baustellen ist als grenzüberschreitender Güterverkehr zu definieren. Werden die Container dagegen nicht nur vorübergehend als Wohnung oder als Büro genutzt, ist eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

**2.11.117
Fertigaragen und
Wohncontainer**

Die Einreise erfolgt im Rahmen des § 35 BeschV.

Diese Befreiungsvorschrift umfasst die Abnahme oder Einweisung in die Bedienung bestellter Anlagen, Maschinen oder sonstiger Sachen und soll flankierend den Export deutscher Produkte unterstützen. Von der Vorschrift werden nur Arbeitnehmer ausländischer Besteller erfasst, die entsprechende Produkte in der Bundesrepublik Deutschland erwerben und vorübergehend Mitarbeiter nach Deutschland entsenden, damit diese hier die erworbenen Produkte abnehmen oder in ihre Bedienung eingewiesen werden. Der Besteller kann auch Dritte beauftragen, die Abnahme vorzunehmen.

**2.11.118
Abnahme bestellter
Anlagen/Maschinen**

Zu Nr. 3

Diese Befreiungsvorschrift umfasst nur Demontagarbeiten, bei denen die zu demontierenden Anlagen ins Ausland verkauft worden sind und dort genutzt werden sollen. Es ist nicht entscheidend, ob die Anlagen von Arbeitnehmern des Käufers demontiert werden. Es muss aber zweifelsfrei feststehen, dass die Anlage von den Arbeitnehmern im Ausland wieder aufgebaut wird. Eine Demontage für eine Einlagerung in Deutschland, um die Anlage irgendwann später im Ausland wieder aufzubauen, ist nicht zustimmungsfrei.

Eine demontierende Drittfirma muss Ihren Sitz im gleichen Land haben wie das Unternehmen, das die Anlagen gekauft hat.

Bei der Frage, ob eine Zustimmung benötigt wird, ist nicht die Dauer des Gesamtauftrages, sondern die Dauer des Einsatzes des einzelnen Arbeitnehmers entscheidend. Steht von vornherein fest, dass die Demontage länger als 3 Monate dauert, besteht von Anfang an Zustimmungspflicht.

Die Einreise erfolgt über § 36 BeschV. Über die Zustimmung/Arbeiterlaubnis-EU entscheiden für Staatsangehörige

- aus Polen, Lettland, Litauen und Estland die Agentur für Arbeit Duisburg,
- für Staatsangehörige aus Tschechien, Rumänien, Slowakei und Ungarn die Agentur für Arbeit Frankfurt M.,
- für Staatsangehörige aus Bulgarien, Mazedonien, Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Serbien und Montenegro und Türkei die Agentur für Arbeit Stuttgart.
- Für Demontagen durch chinesische Staatsangehörige ist die Agentur für Arbeit Dortmund zuständig.

Für die anderen Länder liegt die Zuständigkeit bei der Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk die ausländische Firma eine Niederlassung hat oder der jeweilige Einsatzort liegt.

Mit Satz 2 wird die zustimmungsfreie Montage und Demontage von Maschinen und Anlagen der Nummern 1 und 3 von einer vor Aufnahme der Beschäftigung erfolgten Anzeige des Arbeitgebers gegenüber der zuständigen Agentur für Arbeit abhängig gemacht. Dadurch wird auch bei visumsfreier Einreise und Aufenthaltserlaubnisfreiheit bis zu drei Monaten im Jahr bei Staatsangehörigen aus Ländern, die im Anhang 2 der Verordnung (EG) Nr. 539/2001 des Rates vom 15. März 2001 aufgeführt sind, die zustimmungsfreie Beschäftigung zur Vermeidung illegaler Tätigkeit nachprüfbar bleiben.

Der Vordruck wird im Intranet/Internet zur Verfügung gestellt und ist zwingend zu verwenden. Arbeitgeber sind auf die Anzeigepflicht dieses Personenkreises vor deren Arbeitsaufnahme hinzuweisen. Wird im Rahmen der Prüfung der eingereichten Unterlagen festgestellt, dass die Voraussetzungen der Nrn. 1 und 3 nicht erfüllt sind, ist seitens der Agentur für Arbeit der Arbeitgeber hierüber in Kenntnis zu setzen und an die zuständige Ausländerbehörde zu verweisen.

Die Nichteinreichung der Anzeige hat zur Folge, dass die ggf. zustimmungsfreie Beschäftigung zustimmungspflichtig wird. Liegt die Zustimmung der Agentur für Arbeit nicht vor, ist u. U. eine Ordnungswidrigkeit nach § 404 SGB III gegeben.

Die Zollverwaltung **Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei der Oberfinanzdirektion Köln, Neusser Straße 159, 50733 Köln**, ist in jedem Fall von der Anzeige eines Unternehmens in Kenntnis zu setzen. **Der Eingang der Anzeige ist darüber hinaus dem anzeigenden Unternehmen durch die zuständige Arbeitsagentur zu bestätigen.**

**2.11.119
Demontagen****2.11.120
Zuständigkeit für Montage und Demontage nach Nr. 1 und 3****2.11.121
Anzeige**

Zu Nr. 4

Unter diese Befreiungsvorschrift fallen Arbeitnehmer des Unternehmens, das in der Bundesrepublik Deutschland auf Messen auftritt und dafür in eigener Regie und mit eigenem Personal Messestände auf- und abbaut sowie die technische Betreuung übernimmt. Dies gilt auch für Mitarbeiter ausländischer Firmen, die nicht selbst ausstellen, sondern lediglich die Vermietung bzw. den Auf- und Abbau von Messeständen (einschließlich der dazu erforderlichen technischen Dienstleistungen) anbieten, sofern diese aus dem gleichen Land wie die Ausstellerfirma stammen.

**2.11.122
Messestände**

In jedem Fall sind die Tätigkeiten nur dann zustimmungsfrei, wenn im Entsendestaat für deutsche Firmen die gleichen Rechte gelten.

§ 11 Nr. 4 BeschV umfasst auch Dienstleistungen, die ausländische Unternehmen mit eigenem Personal, etwa im Rahmen von internationalen Werbewochen in Kaufhäusern und/oder Restaurants, für sich erbringen.

**2.11.123
Internationale/Nationale Wochen**

Bei der Zulassung ausländischer Arbeitnehmer, die zur Durchführung "nationaler Wochen" in die Bundesrepublik Deutschland einreisen, ist Folgendes zu beachten:

- Die Beschäftigung in einem Betrieb soll grundsätzlich eine Woche nicht übersteigen. Wenn "nationale Wochen" in mehreren Städten durchgeführt werden sollen, übernimmt die Ausländerbehörde, in deren Bezirk der erste Einsatz erfolgt, die Federführung.
- Die Beschäftigung darf nicht zur Deckung des Kräftebedarfs erfolgen.

Zu Nr. 5

Bei Betriebslehrgängen zur beruflichen Qualifizierung im Rahmen von Exportlieferungs- und Lizenzverträgen handelt es sich i.d.R. um Maßnahmen, die überwiegend zur Vermittlung von theoretischen Inhalten eingerichtet werden. Diese Lehrgänge können auch praktische Ausbildungsabschnitte umfassen.

**2.11.124
Betriebslehrgänge**

Ein Lizenzvertrag liegt nur vor, wenn ein ausländisches Unternehmen für ein deutsches Unternehmen in Lizenz produziert. Der Lizenzvertrag ist vorzulegen.

Ein Exportlieferungsvertrag liegt dann vor, wenn ein deutsches Unternehmen Produkte in das Ausland liefert und durch die Lehrgänge die Absatzmöglichkeiten der deutschen Produkte im Ausland unterstützt werden.

Amerikanische (und ggf. kanadische) Staatsangehörige amerikanischer Betriebe, die Aufträge bei den US-Streitkräften ausführen und sich insgesamt nicht länger als 3 Monate ab der erstmaligen Einreise aufhalten, benötigen weder ein Visum noch eine Aufenthaltserlaubnis, wenn die Beschäftigung bei der Regionaldirektion Baden-Württemberg angezeigt wurde.

**2.11.125
Nato Stützpunkte**

§ 12

Internationale Sportveranstaltungen

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Personen, die zur Vorbereitung, Teilnahme, Durchführung und Nachbereitung internationaler Sportveranstaltungen durch das jeweilige Organisationskomitee akkreditiert werden, soweit die Bundesregierung Durchführungsgarantien übernommen hat, insbesondere

- 1. die Repräsentanten, Mitarbeiter und Beauftragten von Verbänden oder Organisationen einschließlich Schiedsrichter und Schiedsrichterassistenten,**
- 2. die Spieler und bezahltes Personal der teilnehmenden Mannschaften,**
- 3. die Vertreter der offiziellen Verbandspartner und offizielle Lizenzpartner,**
- 4. die Vertreter der Medien einschließlich des technischen Personals, die Mitarbeiter der Fernseh- und Medienpartner.**

DA

Veranstaltungen, wie die Fußballweltmeisterschaft 2006 in Deutschland und vergleichbare Sportereignisse unterliegen – auch durch die Verzahnung zwischen dem die Veranstaltung vergebenden Weltverband und dem durchführenden Nationalverband – besonderen Vorgaben, die auch die Arbeitsmarktzulassung betreffen. Die Erfüllung dieser Vorgaben wird im Vorfeld der Vergabe der Veranstaltungen von der Bundesregierung garantiert. Zur Umsetzung dieser staatlichen Garantien werden die in der Regelung genannten Personengruppen anknüpfend an die üblichen Akkreditierungsverfahren bei der Entscheidung über den Aufenthaltstitel zur Ausübung der Beschäftigung von der Zustimmungspflicht befreit.

**2.12.110
Internationale Sportveranstaltungen**

§ 13

Internationaler Straßen- und Schienenverkehr

2.13

(1) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an das Fahrpersonal eines Arbeitgebers mit Sitz im Ausland im grenzüberschreitenden Straßenverkehr, soweit

1. das Unternehmen diesen Sitz im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum hat und dem Arbeitgeber für seine drittstaatsangehörigen Fahrer eine Fahrerbescheinigung ausgestellt wurde nach der Verordnung (EWG) Nr. 881/92 des Rates vom 26. März 1992 über den Zugang zum Güterkraftverkehrsmarkt in der Gemeinschaft für Beförderung aus oder nach einem Mitgliedstaat oder durch einen oder mehrere Mitgliedstaaten (ABl. EG Nr. L 95 S. 1), zuletzt geändert durch die Akte über die Bedingungen des Beitritts der Tschechischen Republik, der Republik Estland, der Republik Zypern, der Republik Lettland, der Republik Litauen, der Republik Ungarn, der Republik Malta, der Republik Polen, der Republik Slowenien und der Slowakischen Republik und die Anpassungen der die Europäischen Union begründenden Verträge - Anhang II: Liste nach Artikel 20 der Beitrittsakte - 8. Verkehrspolitik - C. Straßenverkehr (Abl. EG Nr. L 236 S. 449),
oder
2. das Unternehmen diesen Sitz außerhalb des Hoheitsgebietes eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum hat und das Fahrzeug im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassen ist, für einen Aufenthalt von höchstens drei Monaten innerhalb von zwölf Monaten.

Satz 1 gilt im grenzüberschreitenden Linienverkehr mit Omnibussen ohne Fahrerbescheinigung auch dann, wenn das Fahrzeug im Inland zugelassen ist.

(2) Im grenzüberschreitenden Schienenverkehr gelten die Bestimmungen des Absatzes 1 Satz 1 ohne Fahrerbescheinigung ungeachtet der Zulassung des Fahrzeuges.

DA

Zu Abs. 1 Nr. 1

Die Vorschrift regelt die Voraussetzungen für die zustimmungsfreie Zulassung des im internationalen Landverkehr tätigen Personals. Die fortschreitende Internationalisierung dieses Marktbereichs erfordert jedoch gegenüber der bisherigen Regelung eine differenzierte Betrachtung des EWR-Binnengrenzen und des EWR-Außengrenzen überschreitenden Verkehrs. Es wird nur noch nach dem Sitz des den Fahrer beschäftigenden Unternehmens unterschieden. Es ist unerheblich, ob die benutzten Fahrzeuge im Inland oder EU/EWR-Ausland zugelassen sind

**2.13.110
Fahrendes Personal
im Güterverkehr**

Nicht unter die Zustimmungsfreiheit fallen Kraftfahrer, die von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen beschäftigt werden sollen, mit Ausnahme der vor dem 1.9.1993 für den grenzüberschreitenden Verkehr eingestellten Fahrer (Urteil des Bundessozialgerichts vom 10.3.1994 - 7 RAr 44/93).

Zum grenzüberschreitenden Verkehr gehört auch der Transitverkehr einschl. des Verkehrs von Deutschland in die EU-/EWR-Staaten.

**2.13.111
Transitverkehr**

Diese Regelung berücksichtigt, dass im Güterverkehr grenzüberschreitende Tätigkeiten allgemein üblich sind. Die Kabotage, d. h. Erbringung von Beförderungsleistungen innerhalb Deutschlands, ist unzulässig.

**2.13.112
Kabotagen**

Absatz 1 Nummer 1 regelt sowohl den die EWR-Binnengrenzen als auch den die EWR-Außengrenzen überschreitenden Verkehr. Privilegiert ist danach nur das Personal von Unternehmen mit Sitz im Europäischen Wirtschaftsraum, deren Aufenthalt und Beschäftigung in dem Sitzstaat rechtmäßig ist und das dort auch tatsächlich einer Beschäftigung nachgehen darf. Die Rechtmäßigkeit des Aufenthalts und der Beschäftigung wird durch die erforderlichen Aufenthaltstitel nachgewiesen. Soweit die Beschäftigung, die in Deutschland ausgeübt werden soll, in dem Sitzstaat des Unternehmens rechtmäßig ohne Aufenthalts- und/oder Arbeitsgenehmigung zulässig ist und sich die Befreiung nicht nur darauf beschränkt, dass das Personal keinen Wohnsitz im Sitzstaat des Unternehmens begründet oder die Beschäftigung ausschließlich außerhalb des Sitzstaat des Unternehmens erfolgt, kann die Befreiung durch ein entsprechendes Negativattest i.S.v. § 7 b GüKBillBG nachgewiesen werden.

**2.13.113
EU/EWR Unternehmen**

Von der Befristung ausgenommen ist das Personal, das bei Unternehmen, die ihren Sitz in den Beitrittsstaaten zur Europäischen Union haben, beschäftigt ist und die Staatsangehörigkeit des Sitzstaates des Unternehmens besitzt.

**2.13.114
Personal und Unternehmen aus den EU-Beitrittsstaaten**

Zu Abs. 1 Nr. 2

Nummer 2 privilegiert das Personal von Unternehmen mit Sitz außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes für den EWR-Binnengrenzen überschreitenden Verkehr für eine Gesamtaufenthaltszeit von drei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres. Mit dieser Regelung wird es diesen Unternehmen und ihrem Personal ermöglicht, im Rahmen erteilter CEMT-Genehmigungen im innereuropäischen grenzüberschreitenden Verkehr auch im Bundesgebiet Waren zu laden, die für andere europäische Staaten bestimmt sind oder Waren zu entladen, die aus anderen europäischen Staaten stammen. Da der ausschließlich bilaterale Verkehr mit diesen CEMT-Genehmigungen ausgeschlossen ist und die Bundesrepublik Deutschland lediglich ein Staat von insgesamt 40 Mitgliedstaaten der CEMT-Konferenz ist, ist die Beschränkung auf einen Zeitraum von drei Monaten innerhalb eines Kalenderjahres gerechtfertigt.

**2.13.115
Unternehmen aus sonstigen Staaten (EU/EWR-Außengrenzen)**

Das Fahrzeug muss im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassen sein.

**2.13.116
Zulassung des Fahrzeugs**

Die Zustimmungsfreiheit schließt bei den ausländischen Kraftfahrern auch das Be- und Entladen ein.

**2.13.117
Be- und Entladen**

Nicht erfasst werden aber weitergehende Tätigkeiten wie z.B. die Einsortierung der gelieferten Fracht im Betrieb des deutschen Kunden oder die Montage der gelieferten Fracht.

Die Lieferung und Aufstellung von Fertiggaragen und Wohncontainern auf Baustellen ist als grenzüberschreitender Güterverkehr zu definieren. Werden die Container dagegen nicht nur vorübergehend als Wohnung oder als Büro genutzt, ist eine Zustimmung erforderlich (§ 35 BeschV).

**2.13.118
Fertiggaragen/Wohncontainer**

Zur Feststellung, ob Omnibusse im Linienverkehr eingesetzt werden dürfen, ist die Genehmigung des Regierungspräsidiums/der Bezirksregierung vorzulegen. Begleitpersonen in Linienbussen sind zustimmungsfrei.

**2.13.119
Omnibusse**

Zu Abs. 2

Der Absatz 2 bezieht den grenzüberschreitenden Schienenverkehr in die Zustimmungsfreiheit mit ein und berücksichtigt dabei, dass Schienenfahrzeuge keine Sitzstaatszulassung haben.

Zustimmungsfrei sind auch Zugbegleiter und das Servicepersonal.

**2.13.210
Schienenverkehr**

§ 14
Schifffahrt und Luftverkehr

2.14

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

- 1. die Mitglieder der Besatzungen von Seeschiffen im internationalen Verkehr,**
- 2. die nach dem Seelotengesetz für den Seelotsendienst zugelassenen Personen,**
- 3. das technische Personal auf Binnenschiffen und im grenzüberschreitenden Verkehr das für die Gästebetreuung erforderliche Bedienungs- und Servicepersonal auf Personenfahrgastschiffen oder**
- 4. die Besatzungen von Luftfahrzeugen mit Ausnahme der Luftfahrzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren bei Unternehmen mit Sitz im Inland.**

DA

Zu Nr. 1

Zustimmungsfrei sind ausländische Besatzungsmitglieder für die Ausübung einer Beschäftigung auf unter deutscher Flagge und ausländischer Flagge im internationalen Verkehr fahrenden Seeschiffen. Die generelle Befreiung der ausländischen Seeleute von der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit trägt den in der Seeschifffahrt bestehenden Besonderheiten bei der Anheuerung Rechnung. Die Beschäftigungsverhältnisse werden häufig außerhalb des Bundesgebietes begründet. Ein Zustimmungsverfahren mit dem Ziel, entsprechend § 39 Abs. 2 AufenthG vorrangig inländische Arbeitsuchende für diese Beschäftigungen „überseeisch“ zu vermitteln, wäre hier nicht praktikabel.

2.14.110
Besatzung von Seeschiffen

Zustimmungsfrei im Sinne dieser Vorschrift sind auch das Bedienungspersonal sowie Stewards und Stewardessen.

Zu Nr. 2

Die entsprechenden Regelungen sind im Seelotengesetz enthalten.

2.14.111
Seelotsen

Zu Nr. 3

(1) Alle Personen, die auf Binnenschiffen unter ausländischer Flagge fahren, die vorübergehend auf deutschen Binnenwasserstraßen verkehren und die von einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland beschäftigt werden, benötigen keine Zustimmung.

2.14.112
Besatzung von Binnenschiffen

(2) Nach § 14 Nr. 3 benötigt das fahrende Personal im grenzüberschreitenden Personenverkehr bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland keine Zustimmung, wenn das Schiff im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassen ist.

Die Befreiungsvorschrift gilt für das gesamte Personal; dazu gehört bei Hotelschiffen auch das Bedienungs- und Servicepersonal.

(3) Im deutschen Binnenschiffregister eingetragene Schiffe, die ausländische Unternehmen gechartert haben und als Ausrüster betreiben, sind aufenthaltsrechtlich nicht mehr als deutsche Schiffe zu betrachten. In den Fällen, in denen sowohl der Eigentümer als auch der Ausrüster eines Binnenschiffs mit deutschem Registereintrag im Ausland ansässig sind, ist das Schiff als im Sinne des § 14 Nr. 3 im Sitzstaat des ausländischen Arbeitgebers zugelassen anzusehen.

Die Besatzung von Binnenschiffen unter deutscher Flagge benötigt keine Zustimmung. Es ist dabei unerheblich, ob die Schiffe von deutschen Unternehmen betrieben oder von ausländischen Unternehmen gechartert werden.

Das Bedienungspersonal (z. B. Stewards, Köche usw.) von Flusskreuzfahrtschiffen gehört zur Besatzung und bedarf daher keiner Zustimmung. Das Bedienungspersonal auf Seeschiffen sowie Stewards und Stewardessen auf Luftfahrzeugen gehört ebenfalls zur Besatzung und ist damit zustimmungsfrei. Dazu gehören auch Bordmusiker.

**2.9.113
Bedienungspersonal**

Zu Nr. 4

Ausländische Staatsangehörige, die von deutschen Luftfahrtunternehmen ausschließlich im Ausland (z. B. USA) beschäftigt werden sollen, benötigen keine Zustimmung. Nach allgemein vertretener Rechtsauffassung sind deutsche Luftfahrzeuge über ausländischem Hoheitsgebiet nicht als deutsches Hoheitsgebiet anzusehen. Da der Geltungsbereich des AufenthG und der BeschV auf das Inland beschränkt ist, übt dieses Flugpersonal seine Tätigkeit nicht im Anwendungsbereich dieses Gesetzes bzw. dieser Verordnung aus. Soweit im Ausland beschäftigtes ausländisches Flugpersonal deutscher Luftfahrtunternehmen auch Flughäfen in der Bundesrepublik Deutschland anfliegt, ist eine Zustimmung auch dann erforderlich, wenn dies nur gelegentlich geschieht.

**2.14.114
Im Ausland tätiges
Luftfahrpersonal deut-
scher Unternehmen**

§ 15
Dienstleistungserbringung

2.15

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Personen, die von ihren Arbeitgebern mit Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem anderen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum zur Erbringung einer Dienstleistung vorübergehend in das Bundesgebiet entsandt werden, wenn

- 1. der Aufenthaltstitel bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten erteilt wird und sie bei dem Arbeitgeber zuvor mindestens sechs Monate tatsächlich und ordnungsgemäß im Sitzstaat beschäftigt waren, oder**
- 2. der Aufenthaltstitel bis zu einer Höchstdauer von zwölf Monaten erteilt wird und sie bei dem Arbeitgeber zuvor mindestens zwölf Monate tatsächlich und ordnungsgemäß im Sitzstaat beschäftigt waren.**

Sollen die betreffenden Personen erneut in das Bundesgebiet entsandt werden, ist die Beschäftigung nur dann zustimmungsfrei, wenn zuvor die für die Befristung nach Nummer 1 oder Nummer 2 genannten Voraussetzungen erneut erfüllt sind.

DA

Zu Nr. 1 und 2

Mit dieser Regelung soll eine Anpassung an das Gemeinschaftsrecht erfolgen und insbesondere der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs vom 9. August 1994 in der Rechtssache C-43/93 - „Vander Elst“ (Slg. 1994 I S. 3803) Rechnung getragen werden.

2.15.110
EUGH-Urteil
„VanderElst“

In der Sache folgt die Regelung im wesentlichen den aus der Entscheidung „Vander Elst“ gezogenen Schlussfolgerungen, auf die sich der Ausschuss nach Art. K.4 des Unionsvertrages im Jahre 1995 zwecks einheitlicher Handhabung in den EU-Mitgliedstaaten verständigt hatte (vgl. Rats-Dok. 7710/1/95 ASIM 177 Rev. 1). Danach sind drittstaatsangehörige Personen in der Regel „ordnungsgemäß“ beschäftigt, wenn sie den Verpflichtungen nachgekommen sind, die sich aus dem nationalen Aufenthaltsrecht des EU-Mitgliedstaates ergeben, in dessen Hoheitsgebiet sie beschäftigt sind. Als „tatsächliche“ Beschäftigung gilt eine Tätigkeit, die im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaates ausgeübt wird, aus dem die betreffenden Personen entsandt werden sollen.

Durch die Eröffnung einer lediglich vorübergehenden Entsendemöglichkeit wird der Dienstleistungscharakter (Art. 49, 50 EG-Vertrag) der von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer im Bundesgebiet durchzuführenden Tätigkeiten herausgehoben. Ferner wird hierdurch klargestellt, dass Personen aus Staaten außerhalb der Europäischen Gemeinschaften keinen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erhalten und nach Abschluss der Dienstleistung zu ihren Stammunternehmen in den Wohnsitzmitgliedstaat zurückkehren müssen.

2.15.111
Dienstleistungsfreiheit
im EU- Ausland an-
sässiger Unternehmen

Im übrigen soll mit der in Satz 2 enthaltenen Sperrfrist für eine erneute zustimmungsfreie Entsendung ausgeschlossen werden, dass im EWR ansässige Unternehmen im Bundesgebiet ununterbrochen mit dauerentsandten Arbeitskräften zustimmungsfrei tätig sein können.

Die Auslandsvertretungen prüfen im Rahmen eines Visumantrages, ob im Einzelfall die Voraussetzungen entsprechend den Vorgaben des EuGH-Urteils "Vander Elst" vorliegen, Runderlass (RE) des Auswärtigen Amtes vom 29. Juli 1996, Gz.: 514-540.30.

§ 16

Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel

2.16

Tätigkeiten im Sinne der §§ 2, 4 bis 13, die bis zu drei Monaten innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten im Inland ausgeübt werden, gelten nicht als Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes. Gleiches gilt für Tätigkeiten von Personen, die nach §§ 23 bis 30 der Aufenthaltsverordnung vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit sind.

DA

Die Bestimmung regelt eine Ausnahme zu dem Grundsatz des § 4 Abs. 3 Satz 1 AufenthG, nach dem eine Ausländerin oder ein Ausländer nur eine Beschäftigung ausüben darf, wenn der Aufenthaltstitel es erlaubt. In den in der Aufenthaltsverordnung geregelten und begründeten besonderen Fällen bedürfen sie für bestimmte Aufenthalte keines Aufenthaltstitels, selbst wenn während dieses Aufenthaltes Tätigkeiten ausgeübt werden. Diese Vorschrift stellt auf Grund der für diese Fälle vorgesehenen ausdrücklichen Ermächtigung des § 42 Abs. 1 Nr. 4 AufenthG klar, dass die entsprechende Tätigkeit in diesen Fällen zur Durchführung des AufenthG nicht als Beschäftigung anzusehen ist.

**2.16.110
Beschäftigung ohne
Aufenthaltstitel**

Abschnitt 2
Zustimmungen zu Beschäftigungen, die keine qualifizierte
Berufsausbildung voraussetzen

§ 17
Grundsatz

(1) Die Bundesagentur für Arbeit kann der Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zwecke der Beschäftigung, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt (§ 18 Abs.3 des Aufenthaltsgesetzes), nur nach den Vorschriften dieses Abschnitts gemäß § 39 des Aufenthaltsgesetzes zustimmen.

(2) Soweit nach Absatz 1 eine Zustimmung zur Aufnahme einer Beschäftigung erteilt worden ist, für die in diesem Abschnitt eine zeitliche Begrenzung bestimmt ist, kann der Aufnahme einer zeitlich begrenzten Beschäftigung nach einer anderen Bestimmung dieses Abschnittes vorbehaltlich besonderer Regelungen erst im folgenden Kalenderjahr zugestimmt werden.

DA

Zu Abs. 1

Für Personen, die zum Zwecke einer Beschäftigung einreisen wollen, bestimmt Abs. 1, dass sie hinsichtlich von Beschäftigungen ohne qualifizierte Berufsausbildung ausschließlich zu den in diesem Abschnitt geregelten Tätigkeiten zugelassen werden können.

2.17.110
Grundsatz zur Beschäftigungsaufnahme

Zu Abs. 2

Nach § 7 Abs. 2 AufenthG ist die Aufenthaltserlaubnis grundsätzlich unter Berücksichtigung des beabsichtigten Aufenthaltszwecks zu befristen. Diesem Grundsatz Rechnung tragend bestimmt Absatz 2, dass die betreffende Person in einem Kalenderjahr lediglich im Rahmen einer Ausnahmeregelung zur Ausübung einer zeitlich begrenzten, weniger qualifizierten Beschäftigung zugelassen werden kann. Hierdurch soll verhindert werden, dass sie durch die unmittelbare Aneinanderreihung verschiedener befristeter Beschäftigungen, wie z. B. als Saisonkraft und Hilfskraft im Schaustellergewerbe, einen durchgehenden Aufenthalt im Bundesgebiet mit der Folge einer aufenthaltsrechtlichen Verfestigung erreichen kann.

2.17.210
Zeitliche Begrenzung

Wie bisher soll durch die Regelung jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass diese Person dieselbe Beschäftigung im Rahmen der dafür vorgesehenen zeitlichen Höchstgrenze auch in mehreren Abschnitten im Kalenderjahr - wie z. B. als Saisonkraft im Gastgewerbe je zwei Monate in der Sommer- und Wintersaison - ausüben kann. Spezielle Regelungen zu Unterbrechungszeiten in diesem Abschnitt gehen der allgemeinen Regelung vor.

2.17.211
Aufteilung der Beschäftigungszeit

§ 18
Saisonbeschäftigungen

Die Zustimmung kann zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken von mindestens 30 Stunden wöchentlich bei durchschnittlich mindestens sechs Stunden arbeitstäglich bis zu insgesamt vier Monaten im Kalenderjahr erteilt werden, wenn die betreffenden Personen auf Grund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl vermittelt worden ist. Der Zeitraum für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Satz 1 ist für einen Betrieb auf acht Monate im Kalenderjahr begrenzt. Satz 2 gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus.

DA

Auf Grund der Erfahrungen mit den bislang geltenden Befristungen für den Einsatz der Saisonkräfte wird jedoch die maximale jährliche Beschäftigungszeit für die einzelne ausländische Saisonkraft von drei auf vier Monate und die Einsatzzeit der Saisonkräfte in den Betrieben von sieben auf acht Monate im Jahr angehoben. Die Ausnahme für die Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus bleibt bestehen, die Saisonkräfte ohne zeitliche Begrenzung im Jahr beschäftigen können. Mit den Änderungen erhalten die Saisonbetriebe die Möglichkeit, den für sie geltenden Beschäftigungsrahmen künftig mit zwei bzw. drei ausländischen Beschäftigten ausschöpfen zu können.

2.18.110
Saisonarbeitnehmer

Siehe DA Saisonarbeitnehmer

§ 19
Schaustellergehilfen

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung im Schaustellergewerbe bis zu insgesamt neun Monaten im Kalenderjahr kann erteilt werden, wenn die betreffenden Personen auf Grund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl vermittelt worden sind.

DA

Mit der Neuregelung wird darauf verzichtet, bei einer längeren als sechsmonatigen Beschäftigung im Jahr eine Wiederbeschäftigung beim gleichen Arbeitgeber im folgenden Jahr auszuschließen.

2.19.110
Grundsatz

Siehe DA Schaustellergehilfen

§ 20 Au pair-Beschäftigung

Die Zustimmung kann zu einem Aufenthaltstitel bei Personen mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache erteilt werden, die unter 25 Jahre alt sind und in einer Familie, in der Deutsch als Muttersprache gesprochen wird, bis zu einem Jahr als Au pair beschäftigt werden.

DA

(1) Der Au-pair-Status wird im "Europäischen Abkommen über die Au-pair-Beschäftigung" vom 24.11.1969 (das bisher von der Bundesrepublik Deutschland zwar unterschrieben aber nicht ratifiziert ist) wie folgt definiert:

**2.20.110
Au-pair-Status**

(2) Au-pair bedeutet „auf Gegenseitigkeit“. Die Au-pair-Beschäftigung besteht in der zeitlich begrenzten Aufnahme in Familien gegen bestimmte Gegenleistungen (Au-pair bedeutet „auf Gegenseitigkeit,“) von jungen Ausländern, die gekommen sind, um ihre Sprachkenntnisse und gegebenenfalls ihre Berufserfahrung zu vervollständigen und ihre Allgemeinbildung durch eine bessere Kenntnis des Gastlandes zu erweitern.

(1) Neben der Vermittlung durch Dritte ist auch die Anwerbung durch Gastfamilien und die Selbstsuche durch angehende Au-pair - Beschäftigte möglich.

**2.20.111
Begründung von
Au-pair-Verhältnissen**

(2) Bei Zustimmungsanfragen ist zur Prüfung der Voraussetzungen der als Anlage beigefügte Fragebogen zu verwenden.

(3) In Anlehnung an Art. 2 des o. a. Abkommens des Europarates entfällt die Prüfung ob Bevorrechtigte auf dem deutschen Arbeitsmarkt vorhanden sind.

Bei den visumpflichtigen Einreisen von Au-pairs verbleibt die Feststellung der Sprachkenntnisse – wie bisher – bei den Konsularbeamten der deutschen Auslandsvertretungen.

**2.20.112
Deutsche Sprach-
kenntnisse**

Bei visumfreien Einreisen von Au pairs aus den EU-Staaten liegen die Voraussetzungen vor, wenn

- die Gasteltern in dem als Anlage beigefügten Fragebogen ein entsprechendes Sprachniveau bestätigen und
- sich bei der Beantragung der Arbeitserlaubnis-EU durch das Au pair bei der Agentur für Arbeit keine Anhaltspunkte ergeben, die darauf hinweisen, dass das geforderte Sprachniveau nicht vorliegt.

In Zweifelsfällen hat das Au pair die Sprachkenntnisse des Levels A 1(im als Anlage beigefügten Fragebogen näher definiert) durch Vorlage eines Sprachzertifikats einer Sprachschule nachzuweisen.

Sollten sich bei der Prüfung der Voraussetzungen Zweifel an der Seriosität der Vermittlungsagentur bzw. der Gastfamilien ergeben (z. B. durch Beschwerden seitens der Au-pair), wird empfohlen, die zuständigen Gewerbe- oder Ordnungsbehörden hierüber zu informieren.

**2.20.113
Private Agenturen und
Gastfamilien**

Wenn Hinweise oder Verdachtsmomente vorliegen, die einen Missbrauch der Au-pair-Regelung vermuten lassen, die jedoch nicht ausreichen, um die Zustimmung abzulehnen, kann diese zunächst nur befristet (etwa für 3 Monate) erteilt werden. Bei der erneuten Antragsstellung kann bei einem Gespräch mit den Betroffenen (Au-pair, Gasteltern) entschieden werden, ob die Verlängerung zu verantworten ist. In Fällen, in denen die Voraussetzung nicht eingehalten wurde, ist eine Umvermittlung zu einer anderen Gastfamilie anzustreben.

(1) Die Au-pair-Beschäftigung muss in einer Familie erfolgen. Als Familie sind anzusehen:

**2.20.114
Familie**

a) Ehepaare, eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartner und unverheiratete Paare mit mindestens einem im gemeinsamen Haushalt lebendem Kind unter 18 Jahre,

b) Alleinerziehende mit im gemeinsamen Haushalt lebendem Kind unter 18 Jahre.

(2) Alleinstehende Personen (z. B. Pensionäre) sowie Ehepaare / Paare oder Lebenspartnerschaften ohne Kind fallen dagegen in Abstimmung mit dem BMWA nicht unter den Begriff der Familie.

(3) Die Vermittlung von Au-pairs darf grundsätzlich nur in Gastfamilien erfolgen, in denen wenigstens ein Erwachsener die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt und deutsch als Muttersprache spricht. In besonderen Ausnahmefällen, können auch Gastfamilien in denen Deutsch Umgangssprache ist, berücksichtigt werden. Nicht berücksichtigt werden können dabei Au-pairs, die aus den Heimatländern der Gasteltern stammen. In Übereinstimmung mit dem BMWA kann die Au-pair-Beschäftigung auch in Familien zugelassen werden, die aus einem deutschsprachigen Land bzw. Landesteil stammen und in denen Deutsch als Muttersprache gesprochen wird.

(4) Auf Mitteilung des BMI soll keine Au-pair Beschäftigung zugelassen werden, wenn bekannt ist, dass zwischen der Gastfamilie und dem Au-pair ein Verwandtschaftsverhältnis besteht. Dadurch soll verhindert werden, dass die Familiennachzugsbestimmungen auf diesem Wege aufgeweicht werden. Zudem besteht die Befürchtung, dass nicht der Aufenthaltszweck (Weiterbildung in der deutschen Sprache, Erweiterung der Kenntnisse über das Gastland) im Vordergrund steht, sondern die Pflege familiärer Beziehungen.

Nach Artikel 4 des "Europäischen Abkommens über die Au-pair-Beschäftigung" sollen Au-pair-Beschäftigte nicht jünger als 17 Jahre sein. Zum Schutz der Au-pairs wurde das Mindestalter auf 18 Jahre angehoben. Bei Staatsangehörigen aus den neuen EU-Ländern ist wegen des „Verschlechterungsverbots“ auch weiterhin von einem Mindestalter von 17 Jahren auszugehen. Maßgebend hierfür ist der Beschäftigungsbeginn. Die Altersgrenze, die bei Beantragung des Visums noch nicht erreicht sein darf, liegt bei 25 Jahren.

**2.20.115
Altersgrenzen, Familienstand**

Verheiratete Au-pairs können zugelassen werden.

Eine Au-pair-Beschäftigung liegt nicht vor, wenn Au-pair - Beschäftigte im gemeinsamen Haushalt lebende pflegebedürftige Angehörige (Eltern, Kinder usw.) des Ehepartners betreuen soll. In diesem Fall ist anzunehmen, dass unter dem Deckmantel Au-pair eine billige Kraft für die ambulante häusliche Kranken- und Altenpflege beschäftigt werden soll.

**2.20.116
Pflegetätigkeit**

Das Au – Pair - Verhältnis muss mindestens 6 Monate dauern und kann maximal ein Jahr umfassen. Eine erneute Zulassung als Au-Pair ist auch bei Nichtausschöpfung der Höchstdauer nicht möglich. Die einjährige Frist ist die gesetzliche Höchstdauer für das Erreichen des mit einem Au-pair-Aufenthalt verfolgten Zwecks.

**2.20.117
Einmalige Zulassung
Mindest-/Höchstdauer**

Die gleichzeitige Beschäftigung von zwei Au-pairs kann zugelassen werden, wenn es sich um eine große Familie handelt. Von einer großen Familie kann dann ausgegangen werden, wenn vier und mehr Kinder im gemeinsamen Haushalt leben.

**2.20.118
Beschäftigung von
zwei Au-Pairs**

Das Mindesttaschengeld für Au-pairs beträgt 205 Euro (**ab 1.1.2006 260 Euro**) im Monat. Au-pair Verhältnisse unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht (einschließlich Unfallversicherung). Die Beantragung einer Betriebsnummer ist nicht erforderlich.

**2.20.119
Mindesttaschenent-
gelt, Sozialversicherung**

Es ist sicherzustellen, dass dem Au-pair bei der Aushändigungen der Arbeitserlaubnis-EU das Merkblatt der BA „Au-pair bei deutschen Familien“ gegen Unterschrift ausgehändigt wird.

**2.20.120
Aushändigung des
Merkblattes**

Bei Drittstaatsangehörigen wird das Merkblatt bei der Visumerteilung ausgehändigt. Bei Au-pairs aus den in § 34 aufgeführten Staaten, die ohne Visum einreisen, wird das Merkblatt von der Ausländerbehörde ausgehändigt.

Fragebogen siehe nächste Seite

Anlage

Absender:

Agentur für Arbeit

Betreff: **Zustimmungs-/Arbeitsgenehmigungsverfahren für Au-pair-beschäftigte** (Fragebogen)**Allgemeine Angaben**

Name des Au-pairs: _____ Vorname: _____
 Nationalität: _____ Geburtsdatum: _____
 Einreise zur Familie am: _____ Telefon: _____
 Anschrift: _____

Die Au-pair-Beschäftigung muss in einer **Familie** erfolgen. Als Familie zählen nur Ehepaare, unverheiratete Paare, eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartner sowie Alleinerziehende. Voraussetzung ist in allen Fällen, dass sie mit mindestens einem Kind unter 18 Jahre im gemeinsamen Haushalt leben.

Die Familie besteht aus: (Ehe-) Mann _____
 (Name, Vorname, Staatsangehörigkeit)
 (Ehe-) Frau _____
 (Name, Vorname, Staatsangehörigkeit)
 Zahl der im gem. Haushalt lebenden Kinder unter 18 Jahre: _____

Beabsichtigte Dauer der Au-pair-Tätigkeit: vom _____ bis _____

Erklärung der gastgebenden Familie

Der / Die vorgesehene Au-pair-Beschäftigte

1. ist mit den Gasteltern verwandt ja nein
2. kommt in eine Familie in der Deutsch als Muttersprache gesprochen wird ja nein
 (mindestens ein erwachsenes Familienmitglied ist von Geburt an Deutsche/r;
 in besonderen Ausnahmefällen können auch Gasteltern berücksichtigt werden, in denen Deutsch als Umgangssprache gesprochen wird)
3. verfügt über Grundkenntnisse der deutschen Umgangssprache^{*)} ja nein
4. kommt, um seine/ihre Sprachkenntnisse zu vervollständigen und sein/ihr Allgemeinwissen durch eine bessere Kenntnis der Bundesrepublik Deutschland zu erweitern ja nein
5. hat die Möglichkeit zum Besuch eines Sprachkurses bei _____ ja nein

^{*)} Die Umgangssprachkenntnisse müssen mindestens dem **Level A1** des gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen entsprechen. Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Kann sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen - z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben - und kann auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen.

Agentur für Arbeit

6. kommt zur Mithilfe im Haushalt mit Familienanschluss ja nein
7. soll im gemeinsamen Haushalt lebende pflegebedürftige Familienmitglieder/
Personen betreuen (ambulante häusliche Kranken- oder Altenpflege) ja nein
8. soll auch für andere Arbeiten eingesetzt werden (z. B. im Familienbetrieb) ja nein
9. wird täglich mehr als 6 Stunden und/oder mehr als 30 Stunden/Woche (einschl.
Babysitting) eingesetzt ja nein
10. hat wöchentlich mindestens einen freien Tag (der einmal monatlich auf einen
Sonntag fällt) und vier freie Abende ja nein
11. erhält den zustehenden bezahlten Urlaub (in der Regel 4 Wochen pro Jahr) ja nein
12. erhält freie Unterkunft im eigenen Zimmer (innerhalb der Familienwohnung) ja nein
13. erhält volle kostenlose Verpflegung ja nein
14. nimmt an den gemeinsamen Mahlzeiten teil und erhält dasselbe Essen wie
die Familienmitglieder ja nein
15. erhält ein Taschengeld von 205,-- € pro Monat^{**}) ja nein
16. wird für den Fall der Krankheit, Schwangerschaft und Geburt sowie eines Unfalls
versichert bei _____ ja nein
17. hat ggf. die Möglichkeit zur Religionsausübung ja nein
18. hat den Sichtvermerk (Visum) beantragt bzw. fällt nicht unter den Sichtvermerks-
zwang (dies gilt u. a. für Staatsangehörige der USA und seit 1. Mai 2004 für EU-
Bürger aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowenien, der Tschechischen und
der Slowakischen Republik sowie aus Ungarn) ja nein
19. wurde vermittelt durch _____

20. hat sich selbst (initiativ) bei mir/uns beworben bzw. wurde von mir/uns angeworben ja nein
21. wird während des Aufenthaltes betreut vom Vermittler (siehe Ziffer 19.) ja nein
22. kommt in eine Familie, in der noch bis zum _____ ein Au-pair
zugelassen ist, nämlich _____

_____ (Name, Vorname, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit)
→ **Der vorgesehene Au-pair-Vertrag ist beigelegt** ja
- Ich habe / Wir haben die Merkblätter der Bundesagentur für Arbeit „Au-pair-Info für
deutsche Gastfamilien“ und „Au-pair“ bei deutschen Familien erhalten. ja nein
- _____
Datum und Unterschrift (bei nicht Alleinerziehenden Unterschriften beider Partner

^{**}) ab 01. Januar 2006 beträgt das Mindesttaschengeld 260 Euro pro Monat

§ 21
Haushaltshilfen

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer versicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung bis zu drei Jahren für hauswirtschaftliche Arbeiten in Haushalten mit Pflegebedürftigen im Sinne des Elften Buches Sozialgesetzbuch kann erteilt werden, wenn die betreffenden Personen auf Grund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl vermittelt worden sind. Innerhalb des Zulassungszeitraums von drei Jahren kann die Zustimmung zum Wechsel des Arbeitgebers erteilt werden. Für eine erneute Beschäftigung nach der Ausreise darf die Zustimmung nach Satz 1 nur erteilt werden, wenn sich die betreffende Person mindestens solange im Ausland aufgehalten hat, wie sie zuvor im Inland beschäftigt war.

DA

Siehe Durchführungsanweisungen Haushaltshilfen

§ 22
Hausangestellte von Entsandten

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung als Hausangestellte bei Personen, die für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren für ihren Arbeitgeber oder im Auftrag eines Unternehmens mit Sitz im Ausland im Inland tätig werden (Entsandte), kann für diesen Zeitraum erteilt werden, wenn die Entsandten vor ihrer Einreise die Hausangestellten seit mindestens einem Jahr in ihrem Haushalt zur Betreuung eines Kindes unter 16 Jahren oder eines pflegebedürftigen Haushaltsmitgliedes beschäftigt haben. Die Zustimmung kann höchstens um drei Jahre verlängert werden.

DA

Die Voraussetzungen werden von den deutschen Auslandsvertretungen im Visumsverfahren geprüft. Bei Nationen, deren Staatsangehörige visumsfrei einreisen, prüft dies die Ausländerbehörde. Die Agentur für Arbeit prüft die Arbeitsbedingungen.

2.22.110
Ausländische Haus-
angestellte

Hierbei können folgende Nachweise angefordert werden:

- Nachweis, dass der Haushaltsvorstand selbst nur für 2 Jahre in das Inland entsandt ist;
- Nachweis darüber, seit wann der/die Hausangestellte bereits im Haushalt beschäftigt wird;
- Angaben zur betreuten Person hinsichtlich Lebensalter und / oder Pflegebedürftigkeit;
- Angaben zum Arbeitsplatz (Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 23 Kultur und Unterhaltung

Die Zustimmung kann zu einem Aufenthaltstitel bei Personen erteilt werden, die

1. eine künstlerische oder artistische Beschäftigung oder Beschäftigung als Hilfspersonal, das für die Darbietung erforderlich ist, ausüben,
2. zu einer länger als drei Monate dauernden Beschäftigung im Rahmen von Gastspielen oder ausländischen Film- und Fernsehproduktionen entsandt werden.

DA

Die Vorschrift bezieht sich auf darstellende Künstler. Bildende Künstler sind in der Regel selbständig tätig.

Darstellende Künstler können als Arbeitnehmer (also im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses) oder im Rahmen von selbständigen Dienstverträgen bzw. Werkverträgen tätig werden. Die Entscheidung, ob der Künstler als Arbeitnehmer tätig wird und damit zustimmungspflichtig ist, richtet sich nach dem Grad der persönlichen Abhängigkeit vom Auftraggeber, wobei sich diese insbesondere in der Weisungsgebundenheit hinsichtlich Art, Ort, Zeit und Dauer der Ausführung der Arbeit (bzw. hilfsweise in der Eingliederung in den Betrieb) dokumentiert. Nach ständiger Rechtsprechung von Bundesarbeitsgericht und Bundessozialgericht hängt diese Beurteilung von der tatsächlichen Ausgestaltung des Vertragsverhältnisses ab, wenn diese von der Vertragsgestaltung abweicht.

(1) Das BSG hat mit Urteil vom 29.11.1990 (DBIR 3773a/AFG § 13) entschieden, dass Künstler bzw. Künstlergruppen, die im Bereich Show/Unterhaltung im Rahmen von kurzfristigen Engagements bzw. so genannten Tagesgeschäften "konzertmäßig" auftreten, regelmäßig nicht in einem Arbeitsverhältnis stehen, sondern dass es sich in diesen Fällen in der Regel um selbständige Dienstverhältnisse oder Werkverhältnisse handelt.

Das gilt auch für Einzelauftritte (z. B. Artisten, Zauberer, Table-Tänzerinnen), wenn seitens des Veranstalters zu Art und Inhalt der künstlerischen Darbietung keine Weisung erteilt wird.

(2) Unter "**konzertmäßigen**" Auftritten sind Auftritte zu verstehen, bei denen der Künstler bzw. die Künstlergruppe eigen bestimmt ist bzw. ihr Programm disponiert und dieses als fertiges Produkt zur Verfügung stellt und bei denen weder eine Weisungsgebundenheit noch eine Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers vorliegt (vgl. Urteil des BSG vom 20.2.1991 - DBIR 3823a/AFG § 13).

(3) Bei anderen als "konzertmäßigen Auftritten" (namentlich bei längerfristig angelegten Vertragsbeziehungen, z. B. Wochen- oder Monatsengagements) handelt es sich insbesondere im Hinblick auf die hier vorliegende Eingliederung in den Betrieb des Arbeitgebers um zustimmungspflichtige Beschäftigungen. Das trifft auch auf Tänzerinnen in Nachtclubbetrieben zu, die in jedem Fall abhängig beschäftigt sind.

**2.23.110
Arbeitnehmereigen-
schaft von Künstlern**

**2.23.111
Künstler im Show-
und Unterhaltungsbe-
reich**

So genannte Tagesgeschäfte sind bei Tänzerinnen in Nachtbars unüblich und dienen der Vortäuschung einer Selbständigkeit zur Umgehung der Zustimmungspflicht. Zur Verhinderung von Missbrauch sind daher auch "konzertmäßige" Auftritte in diesen Nachtbetrieben zustimmungspflichtig.

(4) Auch wenn eine Kapelle gegenüber Dritten als selbständige Gesellschaft (z. B. BGB-Gesellschaft) oder der Kapellenleiter als Arbeitgeber der Musiker auftritt, so stehen die Kapellenmitglieder in der Regel in einem Arbeitsverhältnis zum Veranstalter (z. B. Gastwirt) bzw. zum als Arbeitgeber fungierenden Kapellenleiter und sind damit zustimmungspflichtig.

Im Rahmen dieser Regelung werden Zustimmungen für ausländische Tanzartistinnen bzw. Folkloretänzerinnen, insbesondere aus Mittel-/Osteuropa sowie aus asiatischen Ländern, beantragt. Die tatsächliche Beschäftigung erfolgt dann sehr oft als Stripteasetänzerinnen mit Gästeanimation, zum Teil auch verbunden mit sexuellen Dienstleistungen. In einem Strafurteil ist sowohl den Dienststellen der Inneren Verwaltung als auch der BA durch das erkennende Amtsgericht der Vorwurf gemacht worden, dass ihnen die tatsächliche Beschäftigung der Ausländerinnen bekannt sein müsste. So wird in dem Urteil des Amtsgerichts ausgeführt, "... dass seitens der Behörden stillschweigende Duldung bestand. Dies gilt insbesondere, als zum Beispiel der Inneren Verwaltung der tatsächliche Charakter der jeweiligen Stripteaselokale mit Animationsbetrieb bekannt sein musste. Es ist auch kaum nachvollziehbar, dass sich die Agentur für Arbeit bei der Prüfung, ob eine Zustimmung erteilt werden darf, lediglich mit formalen Prüfungen begnügt zu haben scheint.

2.23.112 Tänzerinnen

Auch hier ist die Bejahung von künstlerischer bzw. artistischer Tätigkeit bei Vermittlung in stadtbekanntem "Animierschuppen" problematisch. Letztlich obliegt der Agentur für Arbeit auch, die Arbeitsbedingungen zu prüfen. Auch hier erscheint eine rein formale Prüfung der Verträge, die, was allgemein bekannt ist und auch gerichtsbeachtet ist, mit den wirklichen Bedingungen der als Folkloretänzerinnen etc. eingereisten Stripteasetänzerinnen in aller Regel nicht übereinstimmen, problematisch. Erstaunlich ist auch, dass, obwohl seitens der Konsulate die Kenntnisse vor Ort, z. B. in Manila, sicherlich sehr präzise vorhanden sind, es offenbar ohne größere Probleme zur Visaerteilung in den genannten Fällen gekommen ist ...". (Auszug aus dem Urteil)

Bei den Entscheidungen über die Zustimmungen ist daher ein besonders strenger Maßstab anzulegen und bei Zweifeln an der Künstler- bzw. Artisteneigenschaft oder daran, ob tatsächlich in die angegebene Tätigkeit vermittelt werden soll, ist die Zustimmung wegen fehlender Voraussetzungen zu verweigern. Insbesondere bei Tätigkeiten als (Striptease-)Tänzerin oder (Universal-)Artistin ist wegen bestehender Missbrauchsgefahr die Zustimmung davon abhängig zu machen, dass

1. der Vermittler bzw. Arbeitgeber die Seriosität der Betriebsstätte deutlich machen und
2. der Vermittler bzw. Arbeitgeber darlegen kann, dass es sich tatsächlich um Darbietungen mit künstlerischem oder artistischem Wert handelt,
3. die Arbeitsbedingungen den üblichen Standards entsprechen, insbesondere Nachweise über eine angemessene wohnliche Unterbringung vorgelegt werden können.

Dabei ist eng mit den Ausländerbehörden zusammenzuarbeiten.

Das Hilfspersonal von Künstlern kann eine Zustimmung erhalten, wenn es zusammen mit den Künstlern einreist. Diese Regelung soll es ermöglichen, die künstlerische Darbietung mit dem hierfür erforderlichen Personal durchzuführen.

Zum technischen Personal zählen u. a. Tierpfleger, Elektriker, Beleuchter, Requisiteure und sonstige Helfer. Da dieses technische Personal zur Vorbereitung der artistischen und künstlerischen Darbietungen notwendig ist, können diese Arbeitnehmer unter Berücksichtigung des Arbeitsmarktvorbehalts Zustimmungen erhalten.

**2.23.113
Technisches Personal
bei Zirkusunternehmen**

Bei marokkanischen Artistenassistenten/-helfern sind die Informationen der Botschaften/Konsulate bei Zustimmungsanfragen ausdrücklich in die Entscheidungsfindung mit einzubeziehen.

Wenn die Einreise ohne direkten Bezug zu einem Engagement eines Artisten erfolgt, kann die Zustimmung erteilt werden (ausschließlich für Zirkusunternehmen möglich).

Der Tarifvertrag in der Fassung vom 20.10.1993 gilt weiterhin.

**2.23.114
Entlohnung bei Zirkusunternehmen**

Bei großen Unternehmen ist der o.g. Tarifvertrag anzuwenden. Bei diesen Betrieben ist 1.200 EURO brutto (ohne Kost und Logis) angemessen. Die Sachbezugsverordnung in der jeweils gültigen Fassung ist zu berücksichtigen.

Bei kleinen Unternehmen ist ein angemessener Abschlag (10 – 15 %) zulässig.

Diese Regelungen gelten analog auch für die Orchestermusiker im Zirkus – hier ist der zuständige Künstlerdienst (KD) einzuschalten.

Artisten und Zirkusmusiker:

mindestens 1.200 EURO brutto (15% über dem Helferlohn)

Artistenassistenten/Artistenhelfer/Zirkusspezialisten

Mindestens 1.050 EURO brutto

Sofern Kost und Logis vertraglich kostenfrei zugesichert ist, mindestens 750 EURO brutto

Wenn entweder Kost oder Logis vertraglich zugesichert ist, mindestens 900 EURO brutto

Dirigenten, Orchester und Konzertsolisten (Gesangs- oder Instrumentalsolisten) bzw. Solistengruppen (z. B. Quartette) im Bereich Konzert (E-Musik) werden bei Gastspielen in der Regel im Rahmen von Werk- bzw. selbständigen Dienstverträgen tätig und unterliegen somit nicht der Zustimmungspflicht.

**2.23.115
Orchester- und Konzertsolisten**

Bei der Entscheidung, ob ein ausländischer Künstler, der im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen tätig wird, einer Arbeitsgenehmigung bedarf, ist der nachfolgend abgedruckte Abgrenzungskatalog vom 30.05.2000

**2.23.116
Beschäftigte in den
Bereichen Theater,
Orchester, Rundfunk,
Fernsehen, Film- und
Fernsehproduktionen**

Abgrenzungskatalog

für die im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen künstlerisch und publizistisch tätigen Personen vom 30.05.2000

1. Allgemeines

Für die Abgrenzung einer selbständigen Tätigkeit gegenüber einer abhängigen Beschäftigung bei der Erbringung von Leistungen der im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk und Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen tätigen Personen haben sich häufig vorkommende Rechtsbeziehungen entwickelt.

Für diese Rechtsverhältnisse kann die sozialversicherungsrechtliche Statusbestimmung, insbesondere anhand der von der sozialgerichtlichen Rechtsprechung entwickelten für eine große Anzahl von Tätigkeiten einheitlich vorgenommen werden. Dazu dient der nachstehende Abgrenzungskatalog. Rechtsverhältnisse, deren sozialversicherungsrechtlicher Status mit Hilfe dieses Abgrenzungskatalogs nicht zweifelsfrei geklärt werden können, sind im Einzelfall an Hand der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zu beurteilen.

2. Tätigkeit bei Theaterunternehmen oder Orchesterträgern

2.1 Spielzeitverpflichtete Künstler

Künstler und Angehörige von verwandten Berufen, die auf Spielzeit- oder Teilspielzeitvertrag angestellt sind, sind in den Theaterbetrieb eingegliedert und damit abhängig beschäftigt. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Künstler gleichzeitig eine Gastspielverpflichtung bei einem anderen Unternehmen eingegangen ist.

2.2 Gastspielverpflichtete Künstler

Gastspielverpflichtete Schauspieler, Sänger, Tänzer und andere Künstler (einschließlich Kleindarsteller und Statisten) sind in den Theaterbetrieb eingegliedert und daher grundsätzlich abhängig beschäftigt.

Eine selbständige Tätigkeit ist bei Vorliegen eines Gastspielvertrages ausnahmsweise bei einem

- Schauspieler
- Sänger (Solo)
- Tänzer (Solo)
- Instrumentalsolisten

dann anzunehmen, wenn er auf Grund seiner hervorragenden künstlerischen Stellung maßgeblich zum künstlerischen Erfolg einer Aufführung beizutragen verspricht und wenn nach dem jeweiligen Gastspielvertrag nur wenige Vorstellungen vereinbart sind. Hierunter sind in erster Linie Gastspiele zu verstehen, denen eine herausragende künstlerische Stellung zukommt; d.h. Künstler mit überregionaler künstlerischer Wertschätzung und wirtschaftlicher Unabhängigkeit, die in der Lage sind, ihre Bedingungen dem Vertragspartner gegenüber durchzusetzen. Allerdings kann eine regelmäßige Probenverpflichtung als Indiz gegen eine selbständige Tätigkeit gewertet werden.

Von einer selbständigen Tätigkeit ist weiter auszugehen, bei einem

- Dirigenten, der die Einstudierung nur eines bestimmten Stückes oder Konzertes übernimmt und/oder nach dem jeweiligen Gastspielvertrag voraussehbar nicht mehr als fünf Vorstellungen oder Konzerte dirigiert;
- Regisseur (Spielleiter),
der die Inszenierung nur eines bestimmten Stückes übernimmt;

- Choreographen, der die Gestaltung nur eines bestimmten Stückes oder eines abendfüllenden Programms übernimmt;
- Bühnen- oder Kostümbildner, der das Bühnenbild oder die Kostüme nur für ein bestimmtes Stück entwirft.

Gastspielverpflichtete Künstler einschließlich der Instrumentalsolisten sind selbständig, wenn sie an einer nur gelegentlich aufgeführten konzertanten Opernaufführung, einem Oratorium, Liederabend oder dergleichen mitwirken.

Orchesteraushilfen sind ausnahmsweise selbständig tätig, wenn sie ohne Verpflichtung für den allgemeinen Dienst (z.B. keine regelmäßige Probenverpflichtung) bestimmte musikalische Aufgaben übernehmen und sich dadurch von den fest angestellten Orchestermitgliedern erheblich unterscheiden.

Schauspieler, (Chor -) Sänger und Tänzer, die als Aushilfe tätig werden, sind grundsätzlich als abhängig Beschäftigte anzusehen.

2.3 Urheber

Als Urheber sind in dieser Eigenschaft grundsätzlich selbständig tätig z. B.:

- Komponisten
- Arrangeure (Musikbearbeiter)
- Librettisten
- Textdichter.

2.4 Werbung

Alle in der Werbung für einen Theater- oder einen Orchesterträger unter eigener Firma Tätigen sind grundsätzlich selbständig. Das gilt insbesondere für

- Fotografen
- PR-Fachleute
- Grafik-Designer.

2.5 Tätigkeit bei Kulturorchestern

Für gastspielverpflichtete Künstler gelten dieselben Grundsätze wie im Abschnitt 2.2

3. Tätigkeit bei Hörfunk und Fernsehen (öffentlich-rechtliche und private Anbieter), bei Film- und Fernsehproduzenten (Eigen- und Auftragsproduktionen) einschließlich Synchronisation sowie Herstellung von Werbe-, Industrie-, Kultur- und sonstigen Lehrfilmen.

3.1 Mitarbeiter bei Hörfunk / Fernsehen /Film

Neben dem ständigen Personal beschäftigte Künstler und Angehörige von verwandten Berufen, die in der Regel auf Grund von Honorarverträgen tätig und im Allgemeinen als freie Mitarbeiter bezeichnet werden, sind grundsätzlich als abhängig Beschäftigte anzusehen. Das gilt insbesondere, wenn sie nicht zu den Programm gestaltenden Mitarbeitern (vgl. Abschnitt 3.2) gehören sowie für Schauspieler, Kameraleute, Regieassistenten, (Synchron-, Werbe-) Sprecher und sonstige Mitarbeiter in der Film- und Fernsehproduktion.

3.2 Programm gestaltende Mitarbeiter (Hörfunk / Fernsehen / Film)

Ein Programmgestaltender Mitarbeiter bringt typischerweise seine eigene Auffassung zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, seine Fachkenntnisse und Informationen, sowie seine individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft in die Sendung ein, d.h. durch sein Engagement und seine Persönlichkeit wird der Inhalt der Sendung weitgehend bestimmt.

Bei dieser Art der Tätigkeit ist zu unterscheiden zwischen einem vorbereitenden Teil, einem journalistisch-schöpferischen oder künstlerischen Teil und dem technischen Teil der Ausführung. Überwiegt die gestalterische Freiheit und wird die Gesamttätigkeit vorwiegend durch den journalistisch-schöpferischen Eigenanteil bestimmt, ist eine selbständige Tätigkeit anzunehmen.

Die Selbständigkeit des Programm gestaltenden Mitarbeiters wird im Übrigen nicht schon durch die Abhängigkeit vom technischen Apparat der Sendeanstalt und der Einbindung in das Produktionsteam ausgeschlossen.

Die Programme gestaltenden Mitarbeiter stehen jedoch dann in einem anhängigen Beschäftigungsverhältnis, wenn die Sendeanstalt innerhalb eines bestimmten zeitlichen Rahmens über die Arbeitsleistung verfügen kann. Dies ist anzunehmen, wenn ständige Dienstbereitschaft erwartet wird oder der Mitarbeiter im nicht unerheblichen Umfang ohne Abschluss entsprechender Vereinbarungen zur Arbeit herangezogen werden kann.

3.3 Einzelvertraglich verpflichtete Mitarbeiter (Hörfunk / Fernsehen / Film)

Darüber hinaus sind die folgenden Gruppen von freien Mitarbeitern selbständig tätig, wenn sie für Produktionen einzelvertraglich verpflichtet werden. Dabei ist es ohne Bedeutung, ob die freien Mitarbeiter wiederholt, d.h. für verschiedene oder ähnliche Produktionen im Jahr – jedoch nicht für Sendereihen, für die ständige Dienstbereitschaft erwartet wird – verpflichtet werden.

Zu diesen Berufsgruppen gehören:

Architekten 1 Film- u. Fernseharchitekten
Musikalische Leiter
Arrangeure
Filmautoren
Onlinegrafiker
Artisten 2
Filmkomponisten
Producer 3
Autoren
Fotografen
Quizmaster
Berichterstatter
Gesprächsteilnehmer 1, 5
Showmaster
Bildgestalter 3
Grafiker / Videografiker
Realisatoren 3
Bildhauer
Interviewpartner 1
Regisseure 3
Bildregisseure 3
Journalisten
Schriftsteller
Bühnenbildner
Kabarettisten 3
Solisten (Gesang, Musik, Tanz) 2
Choreographen
Komiker 3
Tonmeister mit eigenem Equipment
Chorleiter 4
Kommentatoren
Trailereditoren 3
Darsteller 1, 5
Komponisten
Übersetzer 3
Dirigenten 4
Korrespondenten
Videografiker/-designer
Diskussionsleiter 1
Kostümbildner /-berater
Dolmetscher 1
Kunstmaler
Editoren 3
Lektoren
Entertainer 3
Lichtgestalter/ -designer
Fachberater – auch Musik 1
Moderatoren / Präsentatoren 3

- 1) im Regelfall keine Künstler / Publizisten im Sinne des KSVG.
- 2) Die als Gast außerhalb eines Ensembles oder einer Gruppe eine Sololeistung erbringen

- 3) Wenn der eigenschöpferische Teil der Leistung überwiegt, vgl. Abschnitt 3.2.
- 4) Soweit sie als Gast mitwirken oder Träger des Chores / Klangkörpers oder Arbeitgeber der Mitglieder des Chores / Klangkörpers sind.
- 5) Die als Gast in einer Sendung mit Live-Charakter mitwirken.

Wird der Freie Mitarbeiter für denselben Auftraggeber in mehreren zusammenhängenden Leistungsbereichen tätig, von denen der eine als selbständig und der andere als abhängig zu beurteilen ist, ist die gesamte Tätigkeit einheitlich als selbständige Tätigkeit oder als abhängige Beschäftigung zu behandeln. Die Einordnung dieser Mischttätigkeit richtet sich nach der überwiegenden Tätigkeit, die sich aus dem Gesamterscheinungsbild ergibt. Für die Frage des Überwiegens kann auch auf die Höhe des aufgeteilten Honorars abgestellt werden (vgl. auch Abschnitt 3.2).

**2.23.117
Mischttätigkeit (abhängig/selbständig) für denselben Auftraggeber**

Übernimmt ein nicht selbständiger Mitarbeiter für seinen Arbeitgeber zusätzliche Aufgaben, die nicht zu den Nebenpflichten aus seiner Haupttätigkeit gehören, so ist nach den allgemeinen Abgrenzungskriterien zu prüfen, ob die Nebentätigkeit selbständig oder abhängig ausgeübt wird.

**2.23.118
Nebentätigkeit**

Gehört ein Freier Mitarbeiter nicht zu einer der im Abschnitt 3.3 genannten Berufsgruppen, so kann auf Grund besonderer Verhältnisse des Einzelfalls die Tätigkeit gleichwohl selbständig sein.

**2.23.119
Abweichende Beurteilung**

Gehört ein Freier Mitarbeiter zu einer der im Abschnitt 3.3 genannten Berufsgruppen, so kann er auf Grund besonderer Verhältnisse des Einzelfalls gleichwohl abhängig beschäftigt sein.

Chorathilfen sind grundsätzlich abhängig beschäftigt. Für Orchesteraushilfen gelten die Ausführungen in Abschnitt 2.2.

**2.23.120
Chorathilfen**

Ausländische Barden und Musikanten, die in den Straßen der Städte musizieren, üben keine zustimmungspflichtige Beschäftigung aus.

**2.23.121
Straßenmusikanten**

Zu Nr. 1

Diese Regelung betrifft im Unterschied zu § 7 Nr. 1 dieser Verordnung die Zulassung ausländischer Künstlerinnen oder Künstler und Artistinnen oder Artisten, die im Rahmen eines längeren Engagements auftreten oder deren Darbietungen keinen außergewöhnlichen künstlerischen Stellenwert haben und deshalb nur zugelassen werden sollen, wenn die Möglichkeiten vorher ausgeschöpft worden sind, inländische Künstler für diese Tätigkeiten zu gewinnen.

**2.23.122
Abgrenzung zu Künstlern nach § 7 Nr. 1**

Zu Nr. 2

Mit der Regelung wird die Möglichkeit geschaffen, ausländische Gastspielgruppen, wie zum Beispiel ausländische Zirkusunternehmen, Eisrevuen, Tanzshow-Programme usw., sowie die Mitglieder ausländischer Film- und Fernsehproduktionsteams über die Vorschrift des § 7 Nr. 2 dieser Verordnung hinaus auch zu länger als drei Monate dauernden Gastspielreisen und Dreharbeiten zulassen zu können.

**2.23.123
Abgrenzung zu Künstlern nach § 7 Nr. 2**

Zuständigkeiten

siehe DA 8.2.4 zu § 12 BeschVerfV

**2.23.124
Zuständigkeit bei den RD**

§ 24**Praktische Tätigkeiten als Voraussetzung für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse**

Ist für eine qualifizierte Beschäftigung, zu der eine Zustimmung erteilt werden soll, die inländische Anerkennung eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses notwendig und setzt diese Anerkennung eine befristete praktische Tätigkeit in Deutschland voraus, kann dem Aufenthaltstitel für die Ausübung dieser befristeten Tätigkeit zugestimmt werden.

DA

Mit der Vorschrift wird die Möglichkeit eröffnet, der Ausübung praktischer Tätigkeiten zuzustimmen, soweit diese (wie z. B. nach den bestehenden berufsrechtlichen Regelungen für die Pflegekräfte) erforderlich sind, die Voraussetzungen für die Berufsanerkennung und damit für die Zulassung als Fachkräfte nach § 18 Abs. 4 i. V. m. § 39 Abs. 2 AufenthG zu erfüllen.

**2.24.110
Anerkennung der im
Ausland erworbenen
Abschlüsse/ Berufsab-
schlüsse**

Abschnitt 3
Zustimmungen zu Beschäftigungen, die eine qualifizierte
Berufsausbildung voraussetzen

§ 25
Grundsatz

Die Bundesagentur für Arbeit kann der Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zwecke der Beschäftigung, die eine mindestens dreijährige Berufsausbildung voraussetzt (§ 18 Abs. 4 des Aufenthaltsgesetzes) und nicht nach Abschnitt 1 zustimmungsfrei ist, nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts gemäß § 39 des Aufenthaltsgesetzes zustimmen.

DA

Die Anforderungen im § 25 (Erfordernis der mindestens dreijährigen Berufsausbildung) beziehen sich auf das Qualifikationsprofil der Tätigkeit, die aufgenommen werden soll und nicht auf die Qualifikation der Bewerberin oder des Bewerbers als Person, d.h. die der Qualifikation der Tätigkeit entsprechende persönliche Qualifikation nicht unbedingt eine mindestens dreijährige Berufsausbildung voraussetzt.

Maßgeblich ist die Stellenbeschreibung durch den Arbeitgeber. Die berufliche Qualifikation des Arbeitnehmers ist grundsätzlich nicht zu prüfen; die Entlohnung muss der einer ausgebildeten Fachkraft entsprechen. In Zweifelsfällen kann ein Arbeitsvertrag (Entwurf) angefordert werden.

Qualifizierte Beschäftigungen können zu den in diesem Abschnitt geregelten Tätigkeiten zugelassen werden. Dabei kann es sich um von vorneherein befristete Beschäftigungen (§ 26) oder um Zulassungen handeln, die auch Dauerbeschäftigung und damit letztlich eine Aufenthaltsverfestigung ermöglichen können.

2.25.110
Grundsatz zur qualifizierten Beschäftigung

§ 26

**Zeitlich begrenzte Zulassungen von Sprachlehrern
und Spezialitätenköchen**

(1) Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung kann Lehrkräften zur Erteilung muttersprachlichen Unterrichts in Schulen unter Aufsicht der jeweils zuständigen berufskonsularischen Vertretung bis zu einer Geltungsdauer von fünf Jahren erteilt werden.

(2) Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel kann Spezialitätenköchen für die Beschäftigung in Spezialitätenrestaurants bis zu einer Geltungsdauer von vier Jahren erteilt werden.

(3) Eine erneute Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung nach diesem Abschnitt darf den in den Absätzen 1 und 2 genannten Ausländern nicht vor Ablauf von drei Jahren nach Ablauf des früheren Aufenthaltstitels und der Ausreise erteilt werden.

DA**Zu Absatz 1:**

Die Zulassung von sog. „Konsulats-Sprachlehrern“ erfolgt, um den muttersprachlichen Unterricht für die nachwachsenden Generationen der angeworbenen Arbeitnehmer zu erteilen. In der Regel werden diese von den ehemaligen Anwerbeländern beauftragt und beschäftigt.

Die Beschäftigung erfolgt für maximal fünf Jahre. Danach sollen diese Personen wieder im Heimatland in den Schulunterricht integriert werden und in Deutschland durch neue Lehrkräfte von dort ersetzt werden.

Eine erneute Zustimmung darf frühestens nach Ablauf von 3 Jahren nach der Ausreise des Ausländers erfolgen (§ 26 Abs. 3)

Abs. 1 tritt am 31.12.2009 außer Kraft.

Zu Absatz 2:

Die Zulassung von Spezialitätenköchen, die in von einer echten nationalen Küche geprägten Restaurants diese besonderen Gerichte kochen, bleibt erhalten; die „internationale Küche“ fällt nicht darunter.

Der Zulassungszeitraum wird von drei auf vier Jahre angehoben. Danach sollen sich diese Personen wieder im Heimatland mit zwischenzeitlich geänderten Speisezubereitungen vertraut machen.

Mit dem Begriff „Spezialitätenrestaurant“ sollten diejenigen Betriebe umschrieben werden, bei denen eindeutig das Angebot an Speisen einer bestimmten ausländischen Küche dominiert. Danach erhält ein „Spezialitätenrestaurant“ sein Gepräge insbesondere durch das Angebot ausländischer, nach Rezepten des jeweiligen Landes zubereiteter Speisen.

**2.26.110
Muttersprachlicher
Unterricht**

**2.26.210
Grundsatz**

**2.26.211
Maximale Zulassung
bis zu 4 Jahren**

**2.26.212
Definition Spezialitätenrestaurant**

Die Produktpalette soll mindestens 90 % aus landestypischen Spezialitäten bestehen, der Firmennamen sollte auf die Landesküche hinweisen und die Einrichtung und Ausgestaltung den nationalen Charakter (Ambiente) des jeweiligen Landes wiedergeben. Nach der Verkehrsauffassung verbindet sich mit dem Begriff „Spezialitätenrestaurant“ auch die Erwartung eines bestimmten äußeren Rahmens, der dem Erscheinungsbild einer gehobenen Gastronomie entspricht. Andererseits sind Imbisslokale - Markthallenbetriebe - Bistren - Fast Food Betriebe - Caterer etc., die nur wenige gängige Gerichte mit im Wesentlichen standardisierter (auch unter Einsatz von Convenienceprodukten) Zubereitung anbieten, keine Spezialitätenrestaurants im Sinne dieser Vorschrift.

Die Regelung soll keinesfalls Lokale, die ausländische Speisen anbieten, generell gegenüber anderen Gaststätten privilegieren, indem ihnen die Personalgewinnung durch die Möglichkeit einer Anwerbung im Ausland erleichtert wird. Ebenso wenig soll eine Umgehung des Anwerbestopps für den Gastronomiebereich ermöglicht werden, indem schon die Ergänzung der Speisekarte um ausländische Gerichte genügt, Küchenpersonal im Ausland zu gewinnen. Um ausländische Speisen zubereiten zu können, muss man weder Ausländer sein noch im Ausland eine Kochausbildung erhalten haben. Von jedem ausgebildeten oder erfahrenen Koch kann erwartet werden, dass er auch ausländische Speisen, insbesondere die auf international ausgerichteten Speisekarten üblichen Gerichte - ggf. nach entsprechender Anleitung - zubereiten kann. Die Ausnahmen sind vielmehr im Hinblick auf einen spezifischen Personalbedarf zugelassen, der von vornherein auf dem hiesigen Arbeitsmarkt nicht befriedigt werden kann. Ein Restaurant, das eine bestimmte ausländische Küche pflegt und unverfälscht anbieten will, ist auf Fachkräfte aus der jeweiligen Region angewiesen, um laufend auch neuere Entwicklungen der dortigen Küche aufnehmen zu können.

Nur ein Restaurant, das diesen besonderen Zuschnitt hat und für sein Angebot Fachkräfte benötigt, die mit der jeweiligen bestimmten ausländischen Küche, deren neuesten Stand und deren gesamter Breite vertraut sind sowie sie im Original kennen, ist als ein Spezialitätenrestaurant anzusehen .

(1) Spezialitätenköchen kann für die Beschäftigung in Spezialitätenrestaurants nur dann eine Zustimmung erteilt werden, wenn die fachliche Qualifikation durch eine erfolgreich abgeschlossene Kochausbildung nachgewiesen wird und die Köche Staatsangehörige des Landes sind, auf dessen Küche das Restaurant spezialisiert ist. Zu einer bestandenen Kochausbildung an einer Berufsfachschule (Ausbildungsdauer mindestens 2 Jahre), muss zusätzlich eine praktische Tätigkeit von mindestens 2 Jahren in qualifizierten Betrieben nachgewiesen werden. Eine 6-jährige fachliche Qualifikation in qualifizierten Betrieben kann im Einzelfall nur dann anerkannt werden, wenn im Herkunftsland keine Ausbildung an einer Berufsfachschule möglich ist (siehe auch die Checkliste der ZAV-ZIHOGA). Für die Prüfung der Qualifikation nach obigen Kriterien sind die notwendigen Dokumente in deutscher Übersetzung zu verlangen. Zur Beurteilung der Qualifikation ist die Abteilung 3 der ZAV (ZIHOGA) einzuschalten.

(2) Für die Spezialitätenrestaurants können je Betrieb maximal zwei Köche zugelassen werden. Nur in besonders begründeten Ausnahmefällen (Betriebsgröße, Anzahl der Sitzplätze und durch den Steuerberater nachgewiesener Umsatz) kann die Obergrenze von zwei Köchen bis auf fünf Köche ausgeweitet werden. Sofern der Betriebsinhaber selbst auch Spezialitätenkoch ist, ist er auf diese Quote anzurechnen.

2.26.213 Spezialitätenköche

(3) Bei Ersatz der Spezialitätenköche, deren Zulassungsdauer auf vier Jahre begrenzt ist, darf die Zustimmung für einen neuen Koch nur dann erteilt werden, wenn die Beschäftigung des vorher beschäftigten Koches nachweislich endet. Eine Überschneidung ist im Ausnahmefall vor Beendigung der 4 Jahresfrist bis maximal 3 Monate möglich, wenn die Bearbeitungsdauer in den Botschaften/Konsulaten und Ausländerämtern es erforderlich machen.

Im Zulassungsverfahren für Spezialitätenköche ist in allen Fällen die ZAV/ZIHOGA einzuschalten.

Die ZAV/ZIHOGA sichert eine Abwicklung innerhalb kürzester Zeit (ca. 1 - 2 Wochen) zu.

2.26.214 Zulassungsverfahren

1. Dazu leiten die Agenturen für Arbeit die von der Ausländerbehörde übersandten Bewerbungsunterlagen der Spezialitätenköche direkt an die ZAV/ZIHOGA weiter.
2. Die ZAV/ZIHOGA prüft u. a. die Qualifikation der Bewerber auf
 - Nachweis der höheren Qualifikation
 - Qualifikationsnachweise (bei Köchen aus China, Indien und Thailand von einem anerkannten Bildungsträger).
3. Nach erfolgter Überprüfung reicht die ZAV/ZIHOGA die Bewerbungsunterlagen unmittelbar an die Agentur für Arbeit zurück
 - mit einer positiven Stellungnahme:
Nach erfolgter arbeitsmarktlicher Stellungnahme kann gegen über der Ausländerbehörde die Zustimmung erteilt werden;
 - mit einer negativen Stellungnahme:
Die Zustimmung an neu einreisende Köche ist abzulehnen, wenn arbeitslose Köche mit entsprechender Nationalität oder Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (§ 39 Abs.2 -4 AufenthG).
Bei der Arbeitsmarktprüfung im Zusammenhang mit der Erteilung der Zustimmung an bereits im Bundesgebiet lebende Ausländer ist das gesamte Bewerberangebot unabhängig von der Nationalität der Bewerber zu berücksichtigen.
4. Falls aus Sicht der ZAV/ZIHOGA die Qualifikation des Bewerbers nicht ausreicht, und diese die Unterlagen mit einer negativen Stellungnahme an die zuständige Agentur für Arbeit zurücksendet, können der zuständigen Agentur für Arbeit aus dem Bewerberpool chinesischer, thailändischer oder indischer Spezialitätenköche je nach angeforderter Regionalküche Bewerbungsunterlagen für eine anonyme Vermittlung zur Verfügung gestellt werden. In den übrigen Fällen ist eine Vermittlung der ZAV/ZIHOGA nicht möglich.

Zustimmungen zu Neueinreisen von Spezialitätenköchen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei sind von der zuständigen Agentur für Arbeit nach wie vor abzulehnen. Eine Änderung dieser Praxis ist nicht beabsichtigt. Angesichts der Größenordnung der hier lebenden Staatsangehörigen aus diesen Ländern muss im Interesse des Abbaus der Arbeitslosigkeit von diesen Restaurants verlangt werden, durch ein verstärktes Ausbildungsplatzangebot für einen ausreichenden Nachwuchs von geeigneten Fachkräften zu sorgen (vgl. Bundestagsdrucksache14/7893).

2.26.215 Ablehnung für Spezialitätenköche aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien

Einer Umvermittlung / Zustimmung zur Änderung des Aufenthaltstitels kann nur in einem besonders begründeten Einzelfall zugestimmt werden (z. B. Betriebsschließung, nachweislich schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers). Bei schuldhaftem Verhalten des Arbeitnehmers wird eine Umvermittlung abgelehnt.

**2.26.216
Umvermittlung**

Für Service- und Hilfspersonal aus dem Ausland besteht **keine** Zulassungsmöglichkeit nach dieser Regelung.

**2.26.217
Service- und Hilfspersonal**

Vor der Erteilung der Zustimmung ist zur Prüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen in allen Fällen eine schriftliche Erklärung über die Entlohnung zu verlangen (§ 39 Abs. 2 Satz 1 letzter Halbsatz AufenthG).

**2.26.218
Arbeitsbedingungen /
Lohnprüfung**

Über die Höhe der Entlohnung kann in Zweifelsfällen die ZAV/ZIHOGA Auskunft geben.

Die Einhaltung der entsprechenden Entlohnung ist in mindestens der Hälfte der Fälle in angemessener Zeit innerhalb eines Jahres nach der Erteilung der Zustimmung bzw. spätestens bei einer erneuten Zustimmungsanfrage zu prüfen.

Bei der Arbeitsmarktprüfung im Zusammenhang mit der Erteilung der Zustimmung an bereits im Bundesgebiet lebende Ausländer ist das gesamte Bewerberangebot unabhängig von der Nationalität der Bewerber zu berücksichtigen.

§ 27

IT-Fachkräfte und akademische Berufe

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung kann erteilt werden.

1. Fachkräften, die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation mit Schwerpunkt auf dem Gebiet der Informati- ons- und Kommunikationstechnologie besitzen,

2. Fachkräften, die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation besitzen, wenn an ihrer Beschäftigung wegen ihrer fachlichen Kenntnisse ein öffentliches Interesse besteht, oder

3. Hochschulabsolventen nach § 16 des Aufenthaltsgesetzes für einen ange- messenen Arbeitsplatz.

DA

Zu Nummer 1:

Die neue Vorschrift löst die bisher als „Green Card“ bekannte Regelung ab und beinhaltet die künftige Zulassung zu qualifizierten Beschäftigungen im IT-Bereich.

**2.27.110
IT-Fachkräfte**

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen ist der Arbeitgeber nach § 39 Abs. 2 Satz 3 AufenthG in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 letzter Satzteil u. a. verpflichtet, ein ein- em deutschen Arbeitnehmer vergleichbares Gehalt zu zahlen.

**2.27.111
Arbeitsbedingung**

Die Zustimmung kann nur für eine Beschäftigung bei einem in Deutschland ansäs- sigen Unternehmen gegeben werden, wenn dieses Beschäftigungsverhältnis sozi- alversicherungspflichtig ist.

Zu Nummer 2:

Entgegen der früheren Regelung des § 5 Nr. 2 der ASAV wird nicht mehr aus- schließlich auf die „besonderen“ fachlichen Kenntnisse abgestellt, sondern es wird nur das an die Fachkenntnisse geknüpfte öffentliche Interesse an der Beschäfti- gung gefordert.

**2.27.112
Fachliche Kenntnisse**

Das geforderte öffentliche Interesse muss zwingend über das privatwirtschaftliche, betriebliche Interesse des Arbeitgebers hinausgehen.

**2.27.113
Öffentliches Interesse**

Folgende Kriterien können beispielsweise für eine Beurteilung des öffentlichen Interesses herangezogen werden:

- Durch die Zustimmung für einen bestimmten Ausländer werden neue Arbeitsplätze geschaffen
- Der Wegfall von Arbeitsplätzen und damit die Entlassung von Ar- beitnehmern wird verhindert
- Die Erschließung neuer Märkte wird ermöglicht werden („Türöffnerfunktion“)

Nunmehr können Allgemein-Ärzte (mit Standard-Fachkenntnissen) in unterversorg- ten Regionen bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen nach § 39 Abs. 2 Auf- enthG zuzulassen werden. Bisher konnten nur Ärzte mit besonderen Kenntnissen (zum Beispiel Herzchirurgen) zugelassen werden.

**2.27.114
Ärzte**

Die Vorschrift gilt auch für andere akademische Qualifikationen. Voraussetzung ist jedoch immer, dass keine bevorrechtigten Arbeitssuchenden vermittelt werden können.

**2.27.115
Arbeitsbedingung**

Zu Nr. 3:

§ 16 Abs. 4 des Aufenthaltsgesetzes erfordert eine Regelung über den Arbeitsmarktzugang dieses Personenkreises. Erfolgreiche ausländische Studienabsolventen wird ermöglicht, eine Zustimmung nach § 39 des Aufenthaltsgesetzes für die Beschäftigungen gem. § 16 Abs. 4 Aufenthaltsgesetz zu erhalten.

**2.27.116
Hochschulabsolventen**

Im Zusammenhang mit der Zulassung von Studenten nach § 16 Abs. 4 AufenthG sind die Integrationsbemühungen des Studenten i.S. einer integrationspolitisch verantwortbaren Zulassungsentscheidung bei der Ermessensausübung zu berücksichtigen.

Siehe DA 1.16.410 zu § 16 Abs. 4 AufenthG.

§ 28**Leitende Angestellte und Spezialisten**

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung kann erteilt werden

1. leitenden Angestellten und anderen Personen , die zur Ausübung ihrer Beschäftigung über besondere, vor allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse verfügen (Spezialisten) eines im Inland ansässigen Unternehmens für eine qualifizierte Beschäftigung in diesem Unternehmen, oder

2. leitenden Angestellten für eine Beschäftigung in einem auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen gegründeten deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmen.

Diese Vorschrift ergänzt die zustimmungsfreien Beschäftigungen von Führungskräften nach § 4 dieser Verordnung.

**2.28.110
Zustimmungspflichtige Führungskräfte**

Zu Nr. 1

Zur Prüfung sind ggf. folgende Unterlagen vorzulegen:

- Qualifikationsnachweise des Mitarbeiters
- Nachweis, dass neben der Qualifikation außerdem besondere, vor allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse vorhanden sind, die sich aus der im Ausland ausgeübten Tätigkeit ergeben
- Stellenprofil / Stellenbeschreibung
- bei Entsendungen (§ 5 SGB IV) sind die Einzugsstellen (z.B. AOK, Ersatzkasse) einzuschalten, um über die Sozialversicherungspflicht zu entscheiden.

**2.28.111
Leitende Angestellte,
Spezialisten**

Zu Nr. 2

Vereinbarungen wurden mit allen mittel- und osteuropäischen Ländern sowie der Türkei abgeschlossen.

**2.28.112
Vereinbarungen**

Zur Beurteilung des Sachverhalts sind folgende Unterlagen vorzulegen:

- Nachweis über Gründung des Deutsch-ausländisches Gemeinschaftsunternehmens (Gründungsmerkmale sind etwa neue Unternehmensziele /Produktionsmethoden/Gewinn- und Verlustabgrenzungen/Entscheidungsstrukturen)
- Qualifikationsnachweise des Bewerbers
- Nachweis der bisherigen Tätigkeit und in welcher Funktion er im Unternehmen eingesetzt werden soll
- Stellenprofil / Stellenbeschreibung

**§ 29
Sozialarbeit**

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung kann Fachkräften erteilt werden, die von einem deutschen Träger in der Sozialarbeit für ausländische Arbeitnehmer und ihre Familien beschäftigt werden und über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen.

DA

Deutsche Träger der Sozialarbeit sind z. B. Arbeiterwohlfahrt, Caritasverband, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche etc.

**2.29.110
Fachkräfte in der Sozialarbeit**

Folgende Nachweise sind anzufordern:

- Qualifikationsnachweis des Bewerbers;
- Nachweis über ausreichende Sprachkenntnisse;
- Stellenprofil / Stellenbeschreibung

§ 30
Pflegekräfte

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung als Gesundheits- und Krankenpflegerin oder Gesundheits- und Krankenpfleger oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpflegerin oder Altenpfleger mit einem bezogen auf einschlägige deutsche berufrechtliche Anforderungen gleichwertigen Ausbildungsstands. und ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen kann erteilt werden, sofern die betreffenden Personen von der Bundesagentur für Arbeit auf Grund einer Absprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren, die Auswahl und die Vermittlung vermittelt worden sind.

DA

Siehe DA Pflegekräfte

§ 31

Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel kann ohne Vorrangprüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Aufenthaltsgesetzes zur Ausübung einer Beschäftigung von bis zu drei Jahren

1. als qualifizierte Fachkraft, die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation besitzt, im Rahmen des Personalaustausches innerhalb eines international tätigen Unternehmens oder Konzerns,
2. für im Ausland beschäftigte Fachkräfte eines internationalen Konzerns oder Unternehmens im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil bis zu einer Geltungsdauer von drei Jahren erteilt werden, wenn die Tätigkeit zur Vorbereitung von Auslandsprojekten unabdingbar erforderlich ist, der Arbeitnehmer bei der Durchführung des Projektes im Ausland tätig wird und über eine mit deutschen Facharbeitern vergleichbare Qualifikation und darüber hinaus über besondere, vom allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse verfügt.

In den Fällen des Satzes 1 Nr. 2 kann die Zustimmung zum Aufenthaltstitel auch für Fachkräften des Auftraggebers des Auslandprojektes erteilt werden, wenn die Fachkräfte im Zusammenhang mit den vorbereitenden Arbeiten vorübergehend vom Auftragnehmer beschäftigt werden, der Auftrag eine entsprechende Verpflichtung für den Auftragnehmer enthält und die Beschäftigung für die spätere Tätigkeit im Rahmen des fertig gestellten Projektes notwendig ist. Satz 2 findet auch Anwendung, wenn der Auftragnehmer keine Zweigstelle oder Betriebe im Ausland hat.

DA

Zuständig für Anfragen und die Erteilung der Zustimmung ist bundesweit auch für Staatsangehörige aus Staaten der regionalen Ausnahmen (§ 34 BeschV) die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV). Dadurch wird sichergestellt, dass eine einheitliche Entscheidungspraxis gewährleistet ist. Die ZAV kann die Zustimmung vorab erteilen.

**3.31.110
Zuständigkeit (ZAV)**

Informationen und Antragsunterlagen werden bei der ZAV zur Verfügung gestellt.

**3.31.111
Informationen/
Antragsunterlagen**

Zu Nr. 1

Die Vorschrift sieht die Zulassung besonders qualifizierter ausländischer Fachkräfte vor, die im Rahmen des innerhalb internationaler Unternehmen und Konzerne stattfindenden Personalaustausches vorübergehend in dem deutschen Unternehmens- oder Konzernteil tätig werden sollen. Ferner soll ein Beitrag zur weiteren Steigerung der Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Deutschland für internationale Unternehmen geleistet werden.

**3.31.112
Personalaustausch**

Auf die arbeitsmarktliche Vorrangprüfung kann in diesen Fällen deshalb verzichtet werden, weil sich im Rahmen des Austausches durch die Entsendung von Personen des inländischen Unternehmens- oder Konzernteiles in das Ausland in gleichem Umfang Entlastungen für den Arbeitsmarkt ergeben.

International tätige Unternehmen sind Unternehmen, deren ausländischer Unternehmensteil (Mutter- oder Tochtergesellschaft) eine Kapitalbeteiligung von mindestens 50 Prozent umfasst.

Personalaustausch innerhalb der Konzern- oder Unternehmensstruktur bedeutet, dass innerhalb des Unternehmens nicht nur ausländische Mitarbeiter in Deutschland, sondern auch Arbeitnehmer des deutschen Unternehmensteils in Konzernteilen im Ausland eingesetzt werden.

Vertragliche Gestaltung der Entsendung beinhaltet:

Der ausländische Arbeitsvertrag bleibt bestehen und die Parteien schließen lediglich eine Zusatzvereinbarung für die Dauer des Einsatzes im deutschen Unternehmensteil oder der Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Unternehmensteil wird für den Zeitraum des Einsatzes in Deutschland ruhend gestellt und für diese Zeit wird ein aktiver Arbeitsvertrag mit dem deutschen Unternehmensteil abgeschlossen. In beiden Fällen muss dargelegt werden, dass der Arbeitnehmer nach Beendigung seiner Tätigkeit in Deutschland wieder in den Entsendebetrieb zurückkehrt.

Die Zustimmung kann für maximal drei Jahre erteilt werden. Eine erneute Beschäftigung im Rahmen des Personalaustausches soll erst nach einem zeitlich angemessenem Auslandsaufenthalt zugelassen werden. Das wird durch die befristet zugelassene Beschäftigung verdeutlicht.

Zu Nr. 2

Zuständig für Anfragen und die Erteilung der Zustimmung ist bundesweit auch für Staatsangehörige aus Staaten der regionalen Ausnahmen (§ 34 BeschV) die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV). Dadurch wird sichergestellt, dass eine einheitliche Entscheidungspraxis gewährleistet ist.

Diese Vorschrift dient der Erleichterung der Vorbereitung und Durchführung von Auslandsprojekten für Fachkräfte (auch ohne Hoch-/ Fachhochschulabschluss) des ausländischen Unternehmensteils bzw. des ausländischen Auftraggebers. Diese Regelung verspricht positive Arbeitsmarkteffekte im Inland, da solche Arbeiten sonst im Ausland durchgeführt würden.

Bei der Projektarbeit geht es um die Entwicklung neuer Produkte oder die Anpassung der Produkte. Nicht den Tatbestand der Projektarbeit erfüllt die bloße Ausweitung von Geschäftsfeldern. Der Mitarbeiter des ausländischen Unternehmensteils bereitet die Projektarbeit in Deutschland vor und realisiert diese im Ausland. Außerdem muss seine projektbezogene Qualifikation dargestellt werden.

3.31.113 Begriffsdefinitionen

3.31.114 Fachkräfte internationaler Konzerne zur Vorbereitung von Auslandsprojekten

3.31.115 Auslandsprojekte

Die Zustimmung kann für maximal drei Jahre erteilt werden. Eine erneute Beschäftigung im Rahmen eines weiteren Auslandsprojektes soll erst nach einem zeitlich angemessenem Auslandsaufenthalt zugelassen werden. Das wird durch die befristet zugelassene Beschäftigung verdeutlicht.

Die Zustimmung kann bundesweit erteilt werden, wird aber in der Regel auf einen Betriebssitz des deutschen Unternehmensteils beschränkt.

3.31.116
Geltungsdauer und
Geltungsbereich

Abschnitt 4 Zustimmungen zu weiteren Beschäftigungen

§ 32 Grundsatz

(1) Die Bundesagentur für Arbeit kann abweichend von den Regelungen in den Abschnitten 2 und 3 der Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zwecke der Beschäftigung, die keine (§ 18 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes) oder eine mindestens dreijährige Berufsausbildung voraussetzt (§ 18 Abs. 4 des Aufenthaltsgesetzes) voraussetzt, nur nach den Vorschriften dieses Abschnitts gemäß § 39 des Aufenthaltsgesetzes zustimmen.

(2) Soweit eine Zustimmung nach Absatz 1 zur Aufnahme einer befristeten Beschäftigung nach §§ 33, 35 oder 36 dieser Verordnung erteilt worden ist, kann der Aufnahme einer zeitlich begrenzten Beschäftigung nach einer anderen Bestimmung der Abschnitte 2 bis 5 vorbehaltlich besonderer Regelungen erst in dem Kalenderjahr zugestimmt werden, in dem die befristete Beschäftigung nach §§ 33, 35 oder 36 endete.

DA

In diesem Abschnitt werden für Personengruppen Zulassungen geregelt, die nicht an dem Merkmal einer qualifizierten oder nicht qualifizierten Beschäftigung, sondern an der Rechtstellung der Personen, an ihrer Herkunft aus bestimmten Staaten oder an speziellen Beschäftigungen anknüpfen, die sowohl einer qualifizierten als auch einer nicht qualifizierten Beschäftigung zugeordnet werden können.

**2.32.210
Grundsatz**

Zu Absatz 1

Die Regelung bestimmt, dass Personen, die zum Zwecke einer Beschäftigung einreisen wollen, zu den in diesem Abschnitt geregelten Beschäftigungen mit qualifizierter oder ohne qualifizierte Berufsausbildung bzw. dass bestimmte Personengruppen zu allen Berufsgruppen zugelassen werden können.

**2.32.111
Zustimmung zu anderen Beschäftigung**

Zu Absatz 2

Nach § 7 Abs. 2 AufenthG ist die Aufenthaltserlaubnis grundsätzlich unter Berücksichtigung des beabsichtigten Aufenthaltszwecks zu befristen. Zur Vermeidung von Umgehungen wird eine erneute Zustimmung für diesen Personenkreis von einer Unterbrechungszeit abhängig gemacht.

**2.32.210
Unterbrechungszeit**

§ 33

Deutsche Volkszugehörige

Die Zustimmung kann zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer vorübergehenden Beschäftigung von deutschen Volkszugehörigen erteilt werden, die einen Aufnahmebescheid nach dem Bundesvertriebenengesetz besitzen.

DA

Die Vorschrift stellt sicher, dass den deutschen Volkszugehörigen, die einen Ausiedleraufnahmescheid besitzen und vor ihrer dauerhaften Wohnsitznahme im Bundesgebiet vorübergehend eine Beschäftigung ausüben wollen, zum Beispiel um Arbeitswelt und Lebensumstände in Deutschland kennen zu lernen, auch eine Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden kann.

**2.33.110
Deutsche Volkszugehörigkeit**

Ausländische Staatsangehörige deutscher Volkszugehörigkeit benötigen für die Ausübung einer Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland grundsätzlich einen Aufenthaltstitel, der diese erlaubt.

**2.33.111
Zustimmungspflicht**

Hierfür ist eine Zustimmung der BA erforderlich.

Siehe DA 1.2.1.1 zu § 2 AufenthG

Die Vorschrift erfasst in erster Linie deutsche Volkszugehörige, die sich unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthalts im Ausland lediglich vorübergehend im Bundesgebiet aufhalten und hier arbeiten wollen. Ihnen kann eine Zustimmung nach Vorrangprüfung (§ 39 Abs. 2 – 4 AufenthG) erteilt werden, und sie

**2.33.112
Vorrangprüfung, Aufnahmebescheid oder Übernahmeerklärung**

- einen Aufnahmebescheid nach dem Bundesvertriebenengesetz besitzen oder
- vor dem 1.7.1990 eine Übernahmeerklärung des Bundesverwaltungsamtes erhalten haben.

Somit entfällt die Möglichkeit der Arbeitsaufnahme für Personen, die zum Besuch von Verwandten in das Bundesgebiet einreisen.

§ 34

Beschäftigungen bestimmter Staatsangehöriger

Staatsangehörigen von Andorra, Australien, Israel, Japan, Kanada, Monaco, Neuseeland, San Marino sowie den Vereinigten Staaten von Amerika kann die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden.

DA

Die Vorschrift bestimmt, dass die Staatsangehörigen der genannten Staaten vorbehaltlich des Arbeitsmarktvorrangs bevorzogter Bewerber grundsätzlich zu jeder Beschäftigung im Bundesgebiet zugelassen werden können. Sofern für eine Tätigkeit spezielle Regelungen getroffen wurden (z.B. in § 27), gelten die darin genannten Zugangsvoraussetzungen.

2.34.110
Grundsätzliche Beschäftigungsmöglichkeit nach Vorrangprüfung

Im Rahmen der Regelung können auch Werkvertragsarbeitnehmer aus den genannten Ländern zugelassen werden, wenn bevorzugte Arbeitnehmer nicht zur Verfügung stehen.

2.34.111
Werkverträge

Siehe DA 2.39.110 ff zu § 39 (Werkverträge)
Siehe DA WVV Intranet

§ 35 Fertighausmontage

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung kann ohne Vorrangprüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes Personen erteilt werden, die von einem Fertighaushersteller mit Sitz im Ausland bis zu insgesamt neun Monate im Kalenderjahr in das Inland entsandt werden, um bestellte, von ihrem Arbeitgeber im Ausland hergestellte Fertig- und Ausbauhäuser sowie Fertig- und Ausbauhallen aufzustellen und zu montieren. Satz 1 gilt auch für die im Zusammenhang mit der Montage notwendigen Installationsarbeiten.

DA

Für die Bearbeitung der Anträge gelten die Zuständigkeitsregelungen des Werkvertragsverfahrens für Unternehmen aus den MOE-Staaten und der Türkei entsprechend.

Für alle übrigen Staaten (auch nach § 34 BeschV) ist die Agentur für Arbeit Chemnitz zuständig

Das Merkblatt zum Verfahren und die zwingend erforderlichen Vordrucke sind bei den zuständigen Agenturen für Arbeit erhältlich.

3.35.110
Zuständigkeitsregelung

Für die Anwendung dieser Regelung ist maßgebend, dass das Fertighaus/die Fertighalle bzw. das Ausbauhaus/die Ausbauhalle durch den Hersteller geliefert und von dessen Montagearbeitnehmern montiert wird. Im Rahmen dieser Regelung können auch Arbeitnehmer eingesetzt werden, die nicht die Staatsangehörigkeit des Landes besitzen, in dem der Hersteller seinen Sitz hat (Drittstaatsangehörige, wenn sie zum Stammpersonal gehören). Die Zugehörigkeit zum Stammpersonal kann durch eine entsprechende Erklärung des Arbeitgebers nachgewiesen werden. Es ist nicht zu prüfen, in welchem Auftrag das Haus/die Halle importiert wird.

3.35.111
Generelle Regelungen

Eine Vorrangprüfung ist in diesen Fällen nicht erforderlich.

Die Prüfung, ob die entsandten Personen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als deutsche Arbeitskräfte von Fertighausherstellern beschäftigt werden, stellt ausreichend sicher, dass es nicht durch Kostenvorteile der ausländischen Fertighaushersteller bei den Arbeitsbedingungen zu Nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt kommt.

Zugelassen werden alle schlüsselfertigen Fertighäuser/Fertighallen und Ausbauhäuser/Ausbauhallen. Es müssen im Ausland vorgefertigte großflächige Fertigteile geliefert werden. Das verwendete Baumaterial ist unerheblich. Bei allen Haustypen gilt, dass grundsätzlich nicht mehr als vier geschosshohe Flächenelemente benötigt werden dürfen. Die Innenwände müssen ebenfalls aus Fertigbauelementen bestehen.

Im Zusammenhang mit der Lieferung von Fertighäusern und Ausbauhäusern ist auch die Montage von aus dem Ausland gelieferten Fertigelementen für Carports oder Garagen möglich. Für ausschließlich gelieferte Fertiggaragen gilt DA zu § 13.

Die Montagen dürfen nur auf dem bereits fertig gestellten Keller bzw. auf der bereits fertig gestellten Bodenplatte erfolgen. Soll im Zusammenhang mit der Lieferung und Montage eines Fertighauses bzw. Ausbauhauses auch ein sog. Fertigg Keller geliefert und montiert werden, ist dies zulässig. Dabei ist zwingende Voraussetzung, dass die Fertigteile für die Fertigg Keller ebenfalls im Ausland hergestellt wurden und die Bodenplatte vor der Montage des Fertighauses oder Ausbauhauses durch eine vom Bauherrn beauftragte inländische Drittfirma erstellt wurde.

Die ausländischen Unternehmen sind auf die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) hinzuweisen.

Fertighäuser/Fertighallen müssen vollständig aus dem Ausland geliefert werden. Zukauf von Materialien im Inland wird nur zugelassen, wenn 15 % des Gesamtpreises (einschließlich der Montagekosten) nicht überschritten werden.

**3.35.112
Fertighäuser,-hallen
Zukauf von Material
im Inland**

Im Rahmen der Montage von Fertighäusern und Fertighallen können die ausländischen Monteure auch die vor Ort anfallenden Installationsarbeiten für die vom Hersteller aus dem Ausland (bzw. unter Ausschöpfung des 15 %igen Inlandszukaufs hier erworbenen) gelieferten Materialien durchführen (z. B. Heizung, Sanitärinstallationen). Die technische Abnahme durch deutsche Unternehmen/Sachverständige ist zugelassen.

**3.35.113
Installationsarbeiten**

Bei Ausbauhäusern und Ausbauhallen ist die Tätigkeit der ausländischen Monteure des Herstellers auf die Montage der im Ausland hergestellten Fertigelemente bzw. Installationen im Ausbaubereich (z. B. Elektro/Sanitär) begrenzt. Die Materialien müssen vollständig aus dem Ausland geliefert werden.

**3.35.114
Ausbauhäuser,-hallen**

Bei Ausbauhäusern/Ausbauhallen muss eine geschlossene äußere Hülle, die den statischen Erfordernissen entspricht, errichtet werden; Isolierungen und Innenverkleidung sind nicht erforderlich, dagegen müssen Außentür(en)öffnungen und Fensteröffnungen vorhanden sein. Die Dachkonstruktion muss vollständig vom Hersteller des Ausbauhauses/der Ausbauhalle aus dem Ausland geliefert werden.

Nicht zugelassen wird die Montage von Häusern, die aus vorgefertigten Blockbohlen zusammengesetzt werden (Ausnahme nach dem deutsch-estnischen Regierungsabkommen – s. § 41 Abs. 4 BeschV). Das gilt auch für Häuser aus vorgefertigten Wandelementen, wenn diese wie beim traditionellen Bauen vor Ort auf der Baustelle mit Beton vergossen und zu größeren Wandelementen zusammengefügt werden. Ebenfalls nicht zugelassen sind Ferienhäuser, Gartenhäuser oder andere Behelfsanlagen, die nicht als Wohnhäuser im üblichen Sinne anzusehen sind.

**3.35.115
Negativabgrenzung**

Bei der Lieferung und Aufstellung von Wohncontainern auf Baustellen gilt DA zu § 13 BeschV (Fertigaragen). Werden die Container dagegen nicht nur vorübergehend als Wohnung oder als Büro genutzt, ist die Erteilung einer Zustimmung/Arbeitserlaubnis-EU möglich.

Folgende Unterlagen sind zwingend erforderlich:

- Kaufvertrag;
- Beschreibung/Konstruktionszeichnung des Objektes;
- Detailliertes Leistungsverzeichnis, aus dem alle Liefer- und Montageleistungen hervorgehen;

**3.35.116
Erforderliche Unterla-
gen**

- Baugenehmigung bzw. Beantragung hierzu (mit Bestätigung der zuständigen Behörde über den Eingang des Antrages);
- Zahl und Qualifikation der Montagearbeitnehmer;
- Zeitraum der Montagetätigkeit;
- genaue Bezeichnung des Einsatzortes, ggf. Flurstücknummer, sofern Straßennamen noch nicht vergeben sind;
- Erklärung über die Lohnbedingungen der Montagearbeitnehmer und des eingesetzten Führungspersonals.

Die Zustimmung zur Beschäftigung, zur Beantragung des Visums bei der deutschen Auslandsvertretung erfolgt auf der Namensliste, die Bestandteil des Zustimmungsbescheids ist.

3.35.117 Erteilung der Zustimmung

Eine visumsfreie Einreise für eine kurzfristige Montagetätigkeit bis zu 3 Monaten ist durch die Änderung der Durchführungsverordnung zum Zuwanderungsgesetz – DVZuvG - zum 1. Januar 2005 nicht mehr möglich.

Der Zulassungszeitraum beträgt neun Monate im Kalenderjahr.

Die Zustimmung kann bundesweit erteilt werden, wird im Allgemeinen allerdings beschränkt auf die in den vorgelegten Verträgen bezeichneten Einsatzorte. Aufenthaltsrechtliche Auflagen sind zu beachten. In die Zustimmung/Arbeitserlaubnis-EU ist die auszuübende Tätigkeit einzutragen: „Fertighaus- oder Fertighallenmonteur bzw. Ausbauhaus- oder Ausbauhallenmonteur“.

3.35.118 Geltungsdauer und Geltungsbereich der Zustimmung / Arbeitserlaubnis -EU

Bei der Erteilung der Zustimmung/Arbeitserlaubnis-EU ist auf Folgendes schriftlich hinzuweisen:

Es muss der Lohn gezahlt werden, den die einschlägigen deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten am Ausführungsort vorsehen. Durch Änderung des AEntG wurden ab 01.09.2003 zwei Lohngruppen eingeführt, Lohngruppe 1 für Helfertätigkeiten und Lohngruppe 2 für Facharbeitertätigkeiten. Bei den Montagearbeiten von Fertig- und Ausbauhäusern handelt es sich in erster Linie um Facharbeitertätigkeiten. Es ist daher beim Lohnvergleich Lohngruppe 2 zugrunde zu legen.

Bei einem erneuten Antrag auf Zustimmung/Arbeitserlaubnis-EU muss der Antragsteller erklären, ob und ggf. wann bereits eine Beschäftigung in Deutschland ausgeübt wurde.

3.35.119 Erneute Zustimmung / Arbeitserlaubnis-EU

Arbeitnehmer, die von ausländischen Unternehmen im Zusammenhang mit der Montage von Fertighäusern/Fertighallen und Ausbauhäusern/Ausbauhallen ins Inland entsandt werden, sind nach § 109 Abs. 2 SGB IV verpflichtet, vor der Arbeitsaufnahme einen Ersatzausweis bei einer Krankenkasse (Allgemeine Ortskrankenkassen - Betriebskrankenkassen - Innungskrankenkassen - See-Krankenkassen - Landwirtschaftliche Krankenkassen - Bundesknappschaft als Träger der knappschaftlichen Krankenversicherung - Ersatzkassen), die für diesen Zweck gewählt werden kann, zu beantragen und den Ersatzausweis mitzuführen. Die ausländischen Unternehmen sind hierauf hinzuweisen.

3.35.120 Sozialversicherungsausweis

Wenn der Käufer bei der Abnahme oder in der Garantiezeit (Dauer siehe Vertrag) Mängel feststellt, ist der Verkäufer verpflichtet, diese Mängel zu beseitigen. Für diese Arbeiten können die Arbeitnehmer des Herstellers ebenfalls gem. § 35 zugelassen werden. Der Umfang der auszuführenden Arbeiten ergibt sich aus dem Abnahmeprotokoll bzw. der Mängelliste.

**3.35.121
Garantie- und Gewährleistungsarbeiten**

§ 36**Längerfristig entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung kann ohne Vorrangprüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes Personen erteilt werden, die von ihren Arbeitgebern mit Sitz im Ausland länger als drei Monate in das Inland entsandt werden, um

1. gewerblichen Zwecken dienende Maschinen, Anlagen und Programme der elektronischen Datenverarbeitung, die bei dem Arbeitgeber bestellt worden sind, aufzustellen und zu montieren, in ihre Bedienung einzuweisen, zu warten oder zu reparieren,
2. erworbene gebrauchte Anlagen zum Zwecke des Wiederaufbaus im Sitzstaat des Arbeitgebers zu demontieren.

Die Zustimmung ist auf die vorgesehene Beschäftigungsdauer zu befristen, die Frist darf drei Jahre nicht übersteigen.

DA

Die Regelung ergänzt die Vorschrift des § 11 dieser Verordnung im Bereich der Montage, Demontage, Wartung und Reparatur von Maschinen und Anlagen, für den Fall, dass der Einsatz länger als drei Monate andauert.

**2.36.110
Montage über drei
Monate**

Die DA des § 11 gelten entsprechend.

Eine bedeutsame Einschränkung der Arbeitsmarktchancen bevorzogter Personen ist bei diesen Tätigkeiten nicht gegeben, so dass von der arbeitsmarktlichen Vorrangprüfung abgesehen werden kann. Aufgrund der Zustimmungspflicht sind in diesen Fällen die Arbeitsbedingungen zu prüfen.

§ 37
Grenzgängerbeschäftigung

Die Zustimmung kann zu einer Grenzgängerkarte nach § 12 Abs. 1 der Aufenthaltsverordnung zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden.

DA

Die Bestimmung ermöglicht es Drittstaatsangehörigen, die bisher im Inland gewohnt haben, nach Verlegung des Wohnsitzes in einen angrenzenden EU-Mitgliedstaat oder die Schweiz weiter ihre Beschäftigung als Grenzgänger in Deutschland fortzusetzen.

Für Grenzgängerbeschäftigung polnischer und tschechischer Bürger gilt § 284 Abs. 6 SGB III (neu); d.h. § 6 Abs. 1 der ASAV gilt als günstigere Regelung weiter.

Abschnitt 5
Zustimmungen zu Beschäftigungen auf der Grundlage
zwischenstaatlicher Vereinbarungen

§ 38
Grundsatz

Besteht eine zwischenstaatliche Vereinbarung, die die Ausübung einer Beschäftigung regelt, bestimmt sich die Erteilung der Zustimmung gemäß § 39 des Aufenthaltsgesetzes nach dieser Vereinbarung. Im Übrigen finden die §§ 39 bis 41 Anwendung.

DA

Die Vorschrift stellt klar, dass sich in den Fällen, in denen die Zulassung zur Beschäftigung nicht durch eine Verordnungsregelung, sondern auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung erfolgt, die Erteilung von Zustimmungen zu Aufenthaltstiteln zur Ausübung von Beschäftigungen nach den Regeln der Vereinbarung richtet.

§ 39 Werkverträge

(1) Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung für die Beschäftigung im Rahmen von Werkverträgen bei demselben Arbeitgeber kann für längstens zwei Jahre erteilt werden. Steht von vornherein fest, dass die Ausführung des Werkvertrags länger als zwei Jahre dauert, kann die Zustimmung bis zur Höchstdauer von drei Jahren erteilt werden. Verlässt der Beschäftigte das Inland und ist sein Aufenthaltstitel erloschen, so darf eine neue Zustimmung nur erteilt werden, wenn der Zeitraum zwischen Ausreise und erneuter Einreise als Beschäftigter im Rahmen von Werkverträgen nicht kürzer ist als die Gesamtgeltungsdauer der früheren Aufenthaltstitel. Der Zeitraum nach Satz 3, in dem eine Zustimmung nicht erteilt werden darf, beträgt höchstens zwei Jahre; er beträgt höchstens drei Monate, wenn die betreffende Person vor der Ausreise nicht länger als neun Monate im Inland beschäftigt war.

(2) Ausländern, die von einem Unternehmen mit Sitz im Ausland, das auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung über Werkvertragsarbeitnehmer tätig ist, vorübergehend in das Inland als leitende Mitarbeiter oder als Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen für eine Beschäftigung bei der Niederlassung oder Zweigstellen des Unternehmens oder zur Durchführung von Revisionen entsandt werden, kann in dem für die Werkvertragstätigkeit erforderlichen Umfang die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung der Beschäftigung bis zu insgesamt vier Jahren erteilt werden. Absatz 1 Satz 3 und 4 ist entsprechend anzuwenden.

(3) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann die Erteilung der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit an Beschäftigte der Bauwirtschaft im Rahmen von Werkverträgen im Verhältnis zu den beschäftigten gewerblichen Personen des im Inland ansässigen Unternehmens zahlenmäßig beschränken. Dabei ist darauf zu achten, dass auch kleine und mittelständische im Inland ansässige Unternehmen angemessen berücksichtigt werden.

DA

Zu Abs. 1 und 3

Mit dieser Vorschrift werden die bisher auf der Basis des § 3 ASAV mit mittel- und osteuropäischen Ländern und der Türkei getroffenen Werkvertragsarbeitnehmer-Vereinbarungen mit der Maßgabe in die Neuregelungen überführt, dass von der Arbeitsverwaltung über die Zustimmungen zur Erteilung von Aufenthaltstiteln an die ausländischen Werkvertragsarbeitnehmer grundsätzlich weiter unter denselben Voraussetzungen zu entscheiden ist, wie sie bisher hinsichtlich der Erteilung von Arbeitserlaubnissen galten.

**2..39.110
Werkvertragsverein-
barungen**

Zwischenstaatliche Vereinbarungen wurden mit Bulgarien, Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Jugoslawien, (gilt für Slowenien bis zum Abschluss einer eigenen Vereinbarung weiter), Lettland, Mazedonien, Polen, Rumänien, Slowakei, der Tschechischen und Slowakischen Föderativen Republik (gilt für Tschechien bis zum Abschluss eigener Vereinbarungen weiter), Türkei und Ungarn abgeschlossen.

**2..39.111
Vertragsstaaten**

Bei Werkvertragsarbeitnehmern aus Ländern, die unter die regionalen Ausnahmen fallen, sind die Durchführungsanweisungen zu § 34 zu beachten.

Weitere Ausführungen zum Werkvertragsverfahren DA WVV.

zu Absatz 2

Das Niederlassungspersonal von Werkvertragsunternehmen wird ausschließlich nach dieser Vorschrift zugelassen.

2..39.210 Niederlassungspersonal von Werkvertragsunternehmen

Es gelten für die Vertragsstaaten nunmehr folgende Regelungen:

- Bei Staatsangehörige aus Bulgarien, Lettland, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn finden die Europaabkommen Anwendung.
- Bei Staatsangehörigen aus Serbien-Montenegro, Bosnien-Herzegowina, und der Türkei gilt § 39 Absatz 2 uneingeschränkt.
- Mit den Nationen Kroatien und Mazedonien bestehen nach dem Gesetz zum Stabilisierungs- und Assoziationsabkommen mit den EU – Staaten (BGBl. II, Nr. 21 S. 1210 vom 11.06.02) bereits Erleichterungen. Hier gilt die 4 –Jahresfrist nicht mehr.

Die Europaabkommen zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und den assoziierten Ländern andererseits werden bei der Beschäftigung von Niederlassungspersonal herangezogen.

2.39.211 Europa-Abkommen

Entsprechende Assoziationsabkommen, bestehen mit den nachfolgend aufgeführten Ländern:

Bulgarien (Artikel 53)
Lettland (Artikel 49)
Polen(Artikel 52)
Rumänien (Artikel 53)
Slowakei (Artikel 53)
Slowenien (Artikel 50)
Tschechien(Artikel 53)
Ungarn(Artikel 52)
Mazedonien(Artikel 53)
Kroatien(Artikel 54)

Danach sind die Begünstigten der zugestandenen Niederlassungsrechte berechtigt, im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften des Aufnahmelandes Personal zu beschäftigen oder von ihren Tochtergesellschaften beschäftigen zu lassen, das die Staatsangehörigkeit des Mitgliedstaates besitzt, sofern es sich dabei um in Schlüsselpositionen beschäftigtes Personal handelt. Die Zustimmungen für dieses Personal gelten nur für den jeweiligen Beschäftigungszeitraum.

Diese Vorschrift findet keine Anwendung, soweit in den Europa-Abkommen etwas anderes bestimmt ist.

Zu in Schlüsselpositionen beschäftigtem Personal gehören

- a) Führungskräfte,
- b) Personen mit hohen oder ungewöhnlichen Qualifikationen für bestimmte Arbeiten oder Aufgaben und Kenntnissen, die für den Betrieb notwendig sind sowie
- c) Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen.

2.39.212
Begriff Schlüsselpositionen

Ab 01. Mai 2004 ist das „Schlüsselpersonal“ von niedergelassenen selbständigen Erwerbstätigen oder Dienstleistungserbringern nach den Beitrittsverträgen nicht freizügigkeitsberechtig. Diese Personen benötigen daher ab dem 01. Mai 2004 weiterhin eine Arbeitsgenehmigung für die Ausübung entsprechender Tätigkeiten. Das Schlüsselpersonal kann nur dann einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung nach einer 12-monatigen Beschäftigung i. S. § 12a Abs. 1 ArGV begründen, wenn diese Beschäftigung sozialversicherungspflichtig in Deutschland ausgeführt wurde.

2..39.213
Gemeinschaftspräferenz für Staatsangehörige aus den neuen EU-Staaten ab 2004

Mit einer Entsendung im Rahmen des Werkvertragsabkommens kann von den Arbeitnehmern kein Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung nach § 12a ArGV erworben werden. Erfolgt eine Anstellung in Deutschland über einen Arbeitsvertrag mit einer im Arbeitsgenehmigungsverfahren erteilten Arbeitserlaubnis in der deutschen Niederlassung, kann eine Arbeitsberechtigung erteilt werden.

Hiernach kann für das neueinreisende Personal, das aus Serbien-Montenegro, Türkei oder Bosnien Herzegowina für eine Beschäftigung in der Niederlassung entsandt wird, die Zustimmung nur noch bis zu insgesamt 4 Jahren erteilt werden.

2.39.214
Höchstdauer nach Abs. 2

Zuständig ist die Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk die Niederlassung ihren Sitz hat. Bei Aufstockung des Personals ist vor Erteilung der Zustimmung mit der Agentur für Arbeit, das für die Erteilung der Zustimmung an Werkvertragsarbeitnehmer zuständig ist, Verbindung aufzunehmen.

2.39.215
Zuständigkeit

Als Richtgröße für die maximale Anzahl der Arbeitnehmer in den Niederlassungen gelten ca. 5 % der jeweils im Rahmen der Vereinbarung zugelassenen Werkvertragsarbeitnehmer.

2..39.216
Richtgröße 5 %

Die für die Niederlassung (Repräsentanz) der ausländischen Firma zuständige Agentur für Arbeit fordert zur Prüfung folgende Unterlagen:

- Stellungnahme der Firma über die derzeitige Anzahl der kfm. Mitarbeiter in der Niederlassung sowie der aktuellen Anzahl der insgesamt tätigen Werkvertragsarbeitnehmer im Bundesgebiet.
- Genaue Beschreibung der beabsichtigten Tätigkeit des kfm. Mitarbeiters (ggf. Qualifikationsnachweis bzw. Bestätigung, dass die Funktion bereits in der Fa. im Heimatland ausgeführt wurde).

Sofern die Erteilung der Zustimmung für Ersatzkräfte erfolgt, ist die für die Werkverträge zuständige Agentur für Arbeit zu informieren.

Für Niederlassungsleiter - sofern nicht nach § 4 Nr. 1 und 2 BeschV Zustimmungsfreiheit besteht – und für Personen, die mit der Überwachung der Werkverträge oder der Bauleitung beauftragt sind und für das in Schlüsselpositionen Beschäftigte Personal (DA 2.39.211) kann die Zustimmung bundesweit erteilt werden.

2..39.217
Geltungsbereich der Zustimmung

Für das übrige Niederlassungspersonal ist der Geltungsbereich der Zustimmung jedoch grundsätzlich räumlich auf den Bezirk der Agentur für Arbeit zu beschränken, in dessen Bezirk die Niederlassung ihren Sitz hat.

Die Entscheidung, ob ein kaufmännischer Mitarbeiter in der Niederlassung der inländischen Sozialversicherungspflicht unterliegt, trifft grundsätzlich die Einstellungsstelle. Diese prüft auch die Möglichkeiten einer Entsendung. Sofern keine Erklärung über die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge im Inland vorgelegt wird, ist

- anhand vorzulegender zweisprachiger Bestätigungen des ausländischen Sozialversicherungsträgers die jeweilige Sozialversicherungsfreiheit („von ...bis..“) für die Tätigkeit im Bundesgebiet nachzuweisen. (In Zweifelsfällen Klärung mit deutscher Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland oder Verband Deutscher Rentenversicherungsträger)
- z. B. über die AOK zu klären, ob bei Staaten, mit denen kein Sozialversicherungsabkommen besteht, die Voraussetzungen einer Entsendung überhaupt vorliegen

Im Gegensatz zur Prüfung der Voraussetzungen beim Niederlassungspersonal, trifft bei Arbeitnehmern mit führender oder Verwaltungstätigkeit (innerhalb eines Werkvertrages / auf der Baustelle bzw. am Einsatzort) die für die Werkverträge zuständige Agentur für Arbeit die Entscheidung (vgl. DA WVV)

2..39.218 Beurteilung der Sozialversicherungspflicht

2.39.219 Abgrenzung zum Führungspersonal innerhalb eines Werkvertrages

§ 40**Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter**

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer bis zu 18-monatigen Beschäftigung kann erteilt werden, wenn die betreffenden Personen auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung über die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur beruflichen und sprachlichen Fortbildung (Gastarbeiter-Vereinbarung) mit dem Staat, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, beschäftigt wird.

DA

Mit dieser Vorschrift werden die bisher mit mittel- und osteuropäischen Ländern auf der Grundlage des § 2 Abs. 3 Nr. 1 ASAV geschlossenen Gastarbeiter-Vereinbarungen mit der Maßgabe in die Neuregelungen überführt, dass über die Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels an die betreffenden Personen weiter nach den geltenden Abkommensregelungen zu entscheiden ist.

Siehe DA Gastarbeiter

§ 41

Sonstige zwischenstaatliche Vereinbarungen

(1) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung, soweit dies in zwischenstaatlichen Verträgen bestimmt ist.

(2) Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel kann erteilt werden, wenn eine zwischenstaatliche Vereinbarung dies bestimmt (§ 18 abs. 3 und 4 und § 39 Abs. 1 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes).

(3) Für zwischenstaatliche Vereinbarungen, in denen bestimmt ist, dass jemand für eine Beschäftigung keiner Arbeitsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis bedarf, gilt Absatz 1, bei Vereinbarungen, in denen bestimmt ist, dass eine Arbeitsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis erteilt werden kann, gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Für Fach- oder Weltausstellungen, die nach dem Pariser Übereinkommen über Internationale Ausstellungen vom 22. November 1928 (BGBl. 1974 II S. 276) registriert sind, kann für Angehörige der ausstellenden Staaten die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn sie für den ausstellenden Staat zur Vorbereitung, Durchführung oder Beendigung des nationalen Ausstellungsbeitrages tätig werden.

DA

Zu Absatz 1:

Für künftige Vereinbarungen, die den Beschäftigungsaufenthalt einer Person mit einem Aufenthaltstitel vorsehen, wird bestimmt, dass keine Zustimmung zur Erteilung des Aufenthaltstitels erforderlich ist, soweit dies in den Vereinbarungen ausdrücklich geregelt ist.

Zu Absatz 2:

Über die nach einer zwischenstaatlichen Vereinbarung vorgesehene Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung ist unter Berücksichtigung der in den Vereinbarungen bestimmten Vorgaben zu entscheiden. Außerdem wird klargestellt, dass über die in dieser Verordnung bestimmten Fälle hinaus der Aufnahme einer Beschäftigung, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, abweichend vom Grundsatz des § 18 Abs. 3 AufenthG zugestimmt werden kann, soweit dies als Ausnahme in einer zwischenstaatlichen Vereinbarung vorgesehen ist.

Zu Absatz 3:

Außer den ausdrücklich geregelten Vereinbarungen über die Werkvertrags- und Gastarbeitnehmer enthalten auch eine Reihe anderer bestehender bilateraler und sonstiger völkerrechtlicher Abkommen und Vereinbarungen die Zulassung von Ausländerinnen oder Ausländern zu bestimmten Beschäftigungen im Bundesgebiet. Beispielfhaft sind Zu Nennen: das NATO-Truppenstatut, die bilateralen Luftverkehrsabkommen, die Investitionsschutzverträge oder Abkommen über den Bau von Grenzbrücken. Mit dieser Regelung werden auch diese Vereinbarungen mit der

**2.41.110
Zustimmungsfreiheit
und Zustimmungspflicht nach zwischenstaatlichen Vereinbarungen**

Maßgabe in die Neuregelungen überführt, dass über die Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels entsprechend den vereinbarten arbeitsgenehmigungsrechtlichen Vorgaben zu entscheiden ist. Die Vorschrift ist notwendig, weil § 103 AufenthG nur für erteilte Arbeitserlaubnisse eine Fortgeltung als Zustimmung vorsieht, nicht aber die Neuzulassung ausländischer Beschäftigter auf der Grundlage der bestehenden Vereinbarungen einschließt.

Zu Absatz 4:

Das Pariser Übereinkommen über internationale Ausstellungen sieht vor, dass die jeweilige Gastregierung die Beteiligung der Staaten und ihrer Angehörigen, insbesondere auf dem Gebiet der Zulassungsbedingungen für Personen, erleichtern soll. Zur Erleichterung der Durchführung entsprechender Ausstellungen im Bundesgebiet sieht Absatz 4 deshalb vor, dass der Erteilung von Aufenthaltstiteln zu Beschäftigungen von Arbeitnehmern grundsätzlich zugestimmt werden soll, die von dem ausstellenden Staat im Zusammenhang mit seinem nationalen Beitrag zu der Ausstellung entsandt werden.

Abschnitt 6 Arbeitsvermittlung und Anwerbung aus dem Ausland

§ 42 Vermittlung

Die Arbeitsvermittlung von Ausländern aus dem Ausland und die Anwerbung im Ausland außerhalb der Europäischen Gemeinschaft oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum für eine Beschäftigung im Inland darf für eine Beschäftigung nach den §§ 10, 18, 19, 21, 30 und 40 nur von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden.

DA

Mit Artikel 3 des Gesetzes zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat wurden das Verbot der Anwerbung Drittstaatsangehöriger durch die Arbeitgeber (§ 302 SGB III - alt) und das Alleinvermittlungsrecht der Bundesagentur für Arbeit für die Auslandsvermittlung (§ 292 Abs. 1 SGB III - alt) bereits im Vorgriff auf das Zuwanderungsgesetz generell aufgehoben. Artikel 9 Nr. 6 Zuwanderungsgesetz und § 292 SGB III (in der seit dem 27. März 2002 geänderten Fassung) sehen die Ermächtigung vor, dass das Recht auf Anwerbung und Auslandsvermittlung für einzelne Berufe und Tätigkeiten durch Rechtsverordnung auf die Bundesagentur für Arbeit ab dem 01.04.2002 beschränkt werden kann.

**2..42.110
Aufhebung des Vermittlungsmonopols**

Mit der Vorschrift wird bestimmt, dass die Anwerbung und Vermittlung der ausländischen Saisonkräfte, Hilfskräfte im Schaustellergewerbe, Haushaltshilfen für Beschäftigungen in Haushalten mit Pflegebedürftigen und Gastarbeiterinnen oder Gastarbeiter sowie von Studierenden ausländischer Hochschulen ausschließlich von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden darf. Die Vorschrift ist zur Harmonisierung des Anwerbe -/ Vermittlungsrechts mit den Regelungen über die Zulassung zu den genannten Beschäftigungen geboten, nach denen die Zulassung dieser Gruppen überwiegend daran geknüpft bleibt, dass die Kräfte im Rahmen von Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer nach Deutschland vermittelt werden. Geboten ist die Einschränkung auch bei Vermittlung von Studierenden ausländischer Hochschulen zu Ferienbeschäftigungen in Deutschland. Ohne Harmonisierung bestünde der unbefriedigende Zustand, dass die privaten Vermittlerinnen oder Vermittler in diesen Fällen zwar nicht unerlaubt, der Erfolg der Vermittlung aber wegen fehlender Voraussetzungen für die Zulassung der Beschäftigten nicht eintreten kann. Die Regelung liegt daher auch im Interesse der Vermittler, damit sich für sie der zulässige Umfang ihrer Tätigkeit aus dem Vermittlungsrecht selbst und nicht erst abgeleitet aus den zugewanderungsrechtlichen Regelungen ergibt. Außerdem werden damit die Voraussetzungen dafür geschaffen, bei der dann unerlaubten privaten Vermittlung die Versagungsregelung des § 40 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG anwenden zu können.

**2..42.111
Uneingeschränktes Vermittlungsmonopol für bestimmte Personengruppen**

Anwerbung ist jede Tätigkeit, die darauf abzielt, eine ausländische Arbeitskraft zu einer Beschäftigung für einen Betrieb im Inland zu gewinnen.

**2..42.112
Definition Anwerbung**

Abschnitt 7 Ordnungswidrigkeiten

§ 43 Ordnungswidrigkeit

Ordnungswidrig im Sinne des § 404 Abs. 2 Nr. 9 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 42 eine dort genannte Arbeitsvermittlung oder Anwerbung durchführt.

DA

Die Vorschrift dieses Abschnitts schafft durch die Verweisung auf § 404 Abs. 2 Nr. 9 SGB III die Voraussetzungen dafür, die Vermittlung oder Anwerbung ausländischer Saisonkräfte, Hilfskräfte im Schaustellergewerbe, Haushaltshilfen für Beschäftigungen in Haushalten mit Pflegedürftigen und Gastarbeitnehmer sowie von Studenten ausländischer Hochschulen durch andere Personen oder Einrichtungen als die Bundesagentur für Arbeit bußgeldrechtlich ahnden zu können.

Nach § 404 Abs. 3 SGB III kann in diesen Fällen die Geldbuße bis zu 25.000 Euro betragen

**2.43.110
Bußgeldtatbestand**

Für die Ahndung von Verstößen ist die BA zuständig.

**Abschnitt 8
Schlussvorschriften**

**§ 44
Verfahren**

Die §§ 6,7,9 und 12 bis 15 der Beschäftigungsverfahrensverordnung gelten für die Zulassung oder nach einer Zulassung aus dem Ausland entsprechend, soweit diese Verordnung nichts anderes regelt.

DA

Die Regelung stellt klar, dass die Verfahrensregelungen für beide Zulassungsformen - aus dem Ausland und aus dem Inland - gleichermaßen gelten.

Der Vollzugaufwand der Arbeitsverwaltung wird gem. der Begründung zu beiden Verordnungen für die Durchführung des neuen Steuerungs- und Zustimmungsverfahrens beim Arbeitsmarktzugang wegen der gegenüber dem bisherigen Arbeitsgenehmigungsrecht nahezu identisch zu prüfenden Voraussetzungen in etwa gleich bleiben

§ 45 Befristungen

(1) Bei Beschäftigungen, für die nach dieser Verordnung oder einer zwischenstaatlichen Vereinbarung eine zeitliche Begrenzung bestimmt ist, wird die Zustimmung längstens für die vorgesehene Dauer der Beschäftigung erteilt.

(2) Bei Beschäftigungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung nach § 17 des Aufenthaltsgesetzes ist die Zustimmung bei der Ausbildung für die nach der Ausbildungsordnung festgelegte Ausbildungsdauer und bei der Weiterbildung für die Dauer zu erteilen, die nachweislich eines von der Bundesagentur für Arbeit geprüften Weiterbildungsplanes zur Erreichung des Weiterbildungszieles erforderlich ist.

DA

Zu Absatz 1:

Die allgemeine Befristungsregelung der Beschäftigungsverfahrensverordnung wird für diese Verordnung und den hier vorgesehenen Befristungen konkretisiert.

2.45.110
Befristung für Beschäftigungen

Zu Absatz 2:

Bezüglich der Festlegung der Zulassungsfrist für Weiterbildungen können gegebenenfalls für die Berufsbildung zuständige Stellen eingeschaltet werden.

2.45.210
Befristung für Aus- und Weiterbildungen

§ 46 Übergangsregelungen

(1) Die einem Ausländer vor dem 1. Januar 2005 gegebene Zusicherung der Erteilung einer Arbeitsgenehmigung gilt als Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels fort.

(2) Die einer IT-Fachkraft nach § 6 Abs. 2 der Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie erteilte befristete Arbeitserlaubnis gilt als unbefristete Zustimmung zum Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung fort.

(3) Eine bis zum 31. Dezember 2004 arbeitsgenehmigungsfrei aufgenommene Beschäftigung gilt ab dem 1. Januar 2005 als zustimmungsfrei.

(4) Die Regelung des § 7 Abs. 4 gilt auch für Berufssportlerinnen und Berufssportler bei der Verlängerung ihres Aufenthaltstitels, wenn sie ein am 7. Februar 2002 bestehendes Vertragsverhältnis unter den bis dahin geltenden aufenthaltsrechtlichen Regelungen bei dem selben Arbeitgeber fortsetzen.

DA

Zu Absatz 1:

Die Vorschrift regelt die Weitergeltung von Zusicherungen der Erteilung einer Arbeitsgenehmigung, die noch auf der Grundlage des geltenden Arbeitsgenehmigungsrechts, wie z. B. den ausländischen IT-Fachkräften nach § 7 der Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-ArGV) oder den Saisonkräften, für eine erst im Jahr 2005 beginnende Beschäftigung gegeben worden sind. Die Vorschrift ist notwendig, weil § 103 AufenthG nur für erteilte Arbeitserlaubnisse eine Fortgeltung als Zustimmung vorsieht.

2.46.110
Fortgeltung einer Zusicherung der Arbeitsgenehmigung als Zustimmung

Zu Absatz 2:

Für IT-Fachkräfte wird mit der Übergangsbestimmung die zeitliche Befristung der erteilten Arbeitserlaubnis aufgehoben und - wie für andere qualifizierte Beschäftigungen auch - die dauernde Zulassung zum Arbeitsmarkt durch Fortgeltung der Arbeitserlaubnis als unbefristete Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung eröffnet. Dies gilt nur für Beschäftigungen als IT-Fachkraft.

2.46.210
Fortgeltung einer Arbeitserlaubnis für IT-Fachkräfte als Zustimmung

Zu Absatz 3:

Es wird klargestellt, dass auch die vor dem 1. Januar 2005 arbeitsgenehmigungsfrei aufgenommene Beschäftigung nach Inkrafttreten des neuen Aufenthaltsgesetzes und der begleitenden Verordnungen keiner Zustimmung bedarf. Für die bis zum 31. Dezember 2004 zugelassenen arbeitsgenehmigungsfreien Personen gilt der Vertrauensschutz ebenso, wie ihn § 103 AufenthG für Personen mit einer erteilten Arbeitserlaubnis normiert.

2.46.310
Fortgeltung einer arbeitsfreien Beschäftigung

Zu Absatz 4:

Der anerkannte Vertrauensschutz für Berufssportlerinnen und Berufssportler, die am 7. Februar 2002 in einem Vertragsverhältnis standen und seit der Neuregelung des § 5 Nr. 10 AAV nicht mehr als „Berufssportlerinnen und Berufssportler“ gelten, wird fortgeführt.

2.46.410
Vertrauensschutz für Berufssportler

**§ 47
Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2005 in Kraft. § 26 Abs. 1 tritt am 31. Dezember 2009 außer Kraft.

Der Bundesrat hat zugestimmt.

Berlin, den 22.11.2004

Der Bundesminister
für Wirtschaft und Arbeit

**Änderungen/Ergänzungen
der Durchführungsanweisungen zum Aufenthaltsgesetz
DA BeschVerfV
- Stand: August 2005 -**

Die Nummerierung der Marginalien wurde angepasst. Alle DA-Nummern der BeschVerfV beginnen jetzt mit 3. (1. = AufenthG, 2. = BeschV, 3. = BeschVerfV, 4 = SGB III).

Marginalie:	Bezeichnung	Ergänzung/ Änderung
3.2.112	EQUAL	Änderung
3.7.120	Traumatisierte Flüchtlinge	Ergänzung
3.8.111	Intention der Rechtsvorschrift	Ergänzung
3.8.117	Prüfung der Voraussetzungen	neue DA
3.12.224	Monteure auf US-amerikanischen Stützpunk- ten	neue DA

**Verordnung über das Verfahren und die Zulassung von im Inland lebenden
Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung**

(Beschäftigungsverfahrensverordnung – BeschVerfV)

Vom

22. November 2004 (BGBl. I. S. 2934)

Auf Grund des § 42 Abs. 2 des Aufenthaltsgesetzes (Artikel 1 des Gesetzes vom 30. Juli 2004 BGBl. I. S. 1950), des § 61 Abs. 2 des Asylverfahrensgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1963 (BGBl. I. S. 1361), der durch Artikel 3 Nr. 39 des Gesetzes vom 30. Juli 2004 (BGBl. I. S. 1950) eingefügt wurde, und des § 288 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997 BGBl. i.S. 594, 595), von denen § 288 durch Artikel 1 Nr. 164 Buchstabe a und b des Gesetzes vom 23. Dezember 2003 (BGBl. I. S. 2848) geändert worden ist, verordnet das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit:

**Abschnitt 1
Zulassung von im Inland lebenden Ausländern zur Ausübung
einer Beschäftigung**

**§ 1
Grundsatz**

Die Erlaubnis zu Ausübung einer Beschäftigung für Ausländer,

- 1. die eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, die kein Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung ist (§§ 17, 18 und 19 des Aufenthaltsgesetzes) oder die nicht schon aufgrund des Aufenthaltsgesetzes zur Beschäftigung berechtigt (§ 4 Abs. 2 Satz 3 des Aufenthaltsgesetzes),**
 - 2. denen der Aufenthalt im Bundesgebiet gestattet ist (§ 61 Abs. 2 des Asylverfahrensgesetzes)**
- und**
- 3. die eine Duldung nach § 60a des Aufenthaltsgesetzes besitzen**

kann in den Fällen der §§ 2 bis 4 ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden.

DA

Der erste Abschnitt regelt Zulassungen zum Arbeitsmarkt, bei denen nicht schon das Aufenthaltsgesetz selbst für im Inland lebende Ausländer den Arbeitsmarktzugang unmittelbar und ohne das Erfordernis einer Zustimmung der Arbeitsverwaltung vorsieht.

Das Aufenthaltsgesetz erlaubt die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im Fall der Niederlassungserlaubnis (§ 9 Absatz 1 Satz 2), bei Ausländern, die sich aus politischen Gründen in Deutschland aufhalten (§ 22 Satz 3, § 25 Absatz 1 Satz 4 und Absatz 2) und beim Familiennachzug (§ 27 Absatz 2, § 28 Absatz 5, § 29 Absatz 5), bei eigenständigem Aufenthaltsrecht (§ 31 Absatz 1 Satz 2), bei Recht auf Wiederkehr (§ 37 Absatz 1 Satz 2) sowie ehemaligen Deutschen (§ 38 Absatz 4). Hier besteht der Arbeitsmarktzugang kraft Gesetzes. Die Bundesagentur für Arbeit ist nicht beteiligt.

Mit der BeschVerfV wird der Arbeitsmarktzugang von im Inland lebenden Ausländern geregelt (vgl. § 4 Abs. 2 Satz 3 AufenthG).

**3.1.111
Zulassungsgrundsätze**

Die Zulassung zur Beschäftigung von neu einreisenden Ausländern ist in der Verordnung über die Zulassung von neu einreisenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung (Beschäftigungsverordnung – BeschV) vom 22.11.2004 geregelt.

Die Zulassung von Staatsangehörigen aus den EU-Beitrittsstaaten ist in § 284 SGB III geregelt; für die Aufnahme einer Beschäftigung, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, gilt § 39 Abs. 6 AufenthG.

§ 1 regelt als Ausnahme vom Grundprinzip des Zustimmungserfordernisses durch die BA zur Ausübung einer Beschäftigung im Falle von anderen Aufenthaltswzwecken als dem der Erwerbstätigkeit, dass bei Aufenthalt nach § 4 Abs. 2 Satz 3 und § 60a des Aufenthaltsgesetzes und § 61 Abs. 2 des Asylverfahrensgesetzes Ausländern die Ausübung einer Beschäftigung in den Fällen der §§ 2 bis 4 zustimmungsfrei erlaubt werden kann.

**3.1.112
Ausnahme v. Grundprinzip des
Zustimmungserfordernisses**

Auch bei den o.g. zustimmungsfreien Tätigkeiten ist die „Wartezeit“ nach § 10 bzw. nach § 61 Abs. 2 Asylverfahrensgesetz (AsylVfG) von einem Jahr zu beachten.

Siehe DA zu § 10

Im Zustimmungsverfahren ist keine Differenzierung, etwa nach Berufsgruppen oder Qualifikationsniveau vorgesehen, wie dies bei aus dem Ausland neu einreisenden Arbeitnehmern der Fall ist (§§ 17, 18 und 19 Abs. 2 AufenthG i. V. mit der BeschV). Den im Inland lebenden Ausländern stehen somit alle Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen des Arbeitsmarktvorbehalts nach § 39 Abs. 2 AufenthG offen. Die Privilegierung gegenüber Neueinreisenden erfolgt nicht zuletzt auch im Hinblick auf deren Vorleistungen in Bezug auf ihre Integration.

§ 2

Zustimmungsfreie Beschäftigungen nach der Beschäftigungsverordnung

Die Ausübung von Beschäftigungen nach § 2 Nr. 1 und 2, §§ 3, 4 Nr.1 bis 3, §§ 5, 7, Nr. 3 bis 5, §§ 9 und 12 der Beschäftigungsverordnung kann Ausländern ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erlaubt werden.

DA

Der Zugang zu zustimmungsfreien Beschäftigungen nach dem ersten Abschnitt der BeschV steht dem in § 1 genannten Personenkreis wie Neueinreisenden aus dem Ausland offen.

3.2.111
Zustimmungsfreie
Beschäftigung

Die Rechtsvorschrift sieht vor, in welchen Fällen bereits hier lebenden Ausländern die Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erlaubt werden kann.

Neben den in der DA zu § 2 Nr. 2 BeschV genannten Programmen kommt für den Personenkreis der im Inland lebenden Ausländer auch das EU-Programm EQUAL in Betracht, sofern es sich nicht um Berufsausbildungen handelt.

3.2.112
EQUAL

§ 3

Beschäftigung von Familienangehörigen

Keiner Zustimmung bedarf die Ausübung einer Beschäftigung von Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten ersten Grades eines Arbeitgebers in dessen Betrieb, wenn der Arbeitgeber mit diesen in häuslicher Gemeinschaft lebt.

DA

Es handelt sich um die in § 5 Abs. 2 Nr. 5 Betriebsverfassungsgesetz erfassten Personen.

**3.3.111
Personenkreis**

Die genannte Rechtsvorschrift lautet wie folgt:

„Als Arbeitnehmer i. S. dieses Gesetzes gelten nicht

.....

5. der Ehegatte, Verwandte und Verschwägte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben.“

Verwandte und Verschwägte ersten Grades sind nur die Eltern und Kinder des Arbeitgebers sowie die Eltern und Kinder seines Ehegatten. Geschwister sind Verwandte zweiten Grades und bedürfen somit auch dann, wenn sie mit dem Arbeitgeber in häuslicher Gemeinschaft leben, für eine Tätigkeit in dessen Betrieb grundsätzlich der Zustimmung der BA.

**3.3.112
Verwandte und
Verschwägte ers-
ten Grades**

Bei Mithilfe von Verwandten, z.B. beim Bau eines Eigenheimes, ist Folgendes zu beachten:

**3.3.113
Mithilfe von Verwand-
ten**

Die Tätigkeiten, die Verwandte beim Bau eines Eigenheimes ausüben, sind grundsätzlich für eine Beschäftigung von entsprechenden Arbeitskräften des inländischen Arbeitsmarktes geeignet. Hierbei ist es unerheblich, ob diese Arbeiten ohne Mithilfe der Verwandten alleine vom Arbeitgeber durchgeführt werden. Unerheblich für die Frage, ob eine Beschäftigung im Sinne des § 18 AufenthG vorliegt, ist auch, ob die Verwandten für ihre Mithilfe Geld- oder Sachleistungen erhalten.

Der Tatbestand der „mithelfenden Familienangehörigen“ wird durch den § 5 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz sehr eng umgrenzt. Keiner Zustimmung der BA bedürfen hiernach der Ehegatte sowie Verwandte und Verschwägte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben. Verwandte und Verschwägte ersten Grades sind jedoch nur Eltern und Kinder des Arbeitgebers und ggf. seiner Ehefrau. Diese familienrechtliche Verpflichtung besteht nach § 1356 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) für den Ehegatten sowie (auch volljährige) Kinder, die dem ehelichen Hausstand angehören und von den Eltern erzogen und unterhalten werden (§ 1619 BGB).

Die gesetzlichen Fälle familienhafter Beschäftigung können rechtsgeschäftlich nicht erweitert werden. So besteht keine familienrechtliche Mitarbeitspflicht für Verlobte, Enkel, Nichten, Kinder, die sich selbst unterhalten usw. (s. Günter Schaub „Arbeitsrechts-Handbuch“, 36 VII 1.2). Hierbei handelt es sich um sog. Gefälligkeitsverhältnisse, die grundsätzlich zustimmungspflichtig durch die BA sind.

Die vorgenannten Regelungen gelten auch für Lebenspartnerinnen und Lebenspartner.

**3.3.114
Lebenspartner/-innen**

Die Aufnahme der Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner in die Verordnung ergibt sich durch die Gleichstellungsregelungen des Lebenspartnerschaftsgesetzes.

Das Aufenthaltsrecht gewährt in § 31 AufenthG i. V. m. mit § 27 Abs. 2 AufenthG nach zweijährigem Bestand einer Ehe oder Lebenspartnerschaft ein eigenständiges Aufenthaltsrecht das zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt. Dieses Arbeitsmarktzugangsrecht gilt sowohl bei Trennung als auch bei Fortbestand der Ehe oder Lebenspartnerschaft.

3.3.115
Eigenständiges Aufenthaltsrecht

§ 4

Sonstige zustimmungsfreie Beschäftigungen

Keiner Zustimmung bedarf die Ausübung einer Beschäftigung von Personen, die vorwiegend zur Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden.

DA

Es handelt sich um die in § 5 Abs. 2 Nr. 4 Betriebsverfassungsgesetz erfassten Personengruppen

3.4.111
Erfasste
Personengruppen

Die genannte Rechtsvorschrift lautet wie folgt:

„Als Arbeitnehmer i. S. dieses Gesetzes gelten nicht

.....

4. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden.“

Es handelt sich um Personen, deren Beschäftigung in erster Linie der Behebung physischer und psychischer Defekte sowie der Wiedereingliederung in die Gesellschaft dient.

3.4.112
Zweck der
Beschäftigung

Dazu gehören z.B. Kranke, Süchtige und Strafgefangene.

Teilnehmer an einer berufsfördernden Bildungsmaßnahme, die nicht im Rahmen eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses durchgeführt wird, benötigen keine Zustimmung der BA. Das gilt auch, wenn ausländische Behinderte nach Abschluss der Maßnahme im Arbeitstrainingsbereich in den Berufsbereich der Werkstätten für Behinderte übernommen werden.

Ausländische Strafgefangene bedürfen keiner Zustimmung der BA, sofern sie gem. § 41 Strafvollzugsgesetz (StVollzG) innerhalb oder außerhalb der Justizvollzugsanstalt regelmäßig und unter Aufsicht eine zugewiesene Arbeit, Berufsausbildung, sonstige Beschäftigung oder Hilfstätigkeit ausüben, unabhängig, ob hierfür Arbeitsentgelt (§ 43 StVollzG) gewährt wird.

3.4.113
Strafgefangene

Zustimmungspflicht liegt hingegen vor, sofern dem ausländischen Strafgefangenen gestattet wurde, einem Beschäftigungsverhältnis oder einer Berufsausbildung auf der Grundlage eines freien Beschäftigungsverhältnisses gem. § 39 StVollzG nachzugehen und der Gefangene der Versicherungspflicht in der Sozialversicherung, der Beitragspflicht zur BA und der Steuerpflicht wie ein freier Arbeitnehmer (Auszubildender) unterliegt.

Eine Entscheidung über die Zustimmungsfreiheit/-pflicht kann somit nur nach Prüfung des Einzelfalles getroffen werden.

Traumatisierte Flüchtlinge fallen unter die Härteregelung des § 7.

3.4.114
Traumatisierte
Flüchtlinge

Abschnitt 2
Zustimmung zu Erlaubnissen zur Ausübung einer Beschäftigung
ohne Vorrangprüfung

§ 5
Grundsatz

Die Bundesagentur für Arbeit kann die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung abweichend von § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes nach den Vorschriften dieses Abschnitts erteilen.

DA

Bei bestimmten Fallkonstellationen oder Personengruppen kann bei der Zustimmungserteilung durch die Arbeitsverwaltung von der Vorrangprüfung abgesehen werden. Dabei finden zum einen integrative Vorleistungen der Ausländer oder zum anderen in der Person liegende besondere Umstände Berücksichtigung. Ebenfalls soll grundsätzlich nicht in bestehende Arbeitsverhältnisse bei deren Fortsetzung eingegriffen werden. Dadurch tritt zum Teil auch eine Verfahrensvereinfachung ein.

Zu prüfen ist jedoch, ob die Arbeitsbedingungen des Ausländers nicht ungünstiger sind als die vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer.

3.5.111
Verzicht auf die Vorrangprüfung

§ 6

Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses

Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung kann ohne Prüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Aufenthaltsgesetz erteilt werden, wenn der Ausländer seine Beschäftigung nach Ablauf der Geltungsdauer einer für mindestens ein Jahr erteilten Zustimmung bei dem selben Arbeitsgeber fortsetzt. Dies gilt nicht für Beschäftigungen, für die nach dieser Verordnung, der Beschäftigungsverordnung oder einer Zwischenstaatlichen Vereinbarung eine zeitliche Begrenzung bestimmt ist.

DA

Nach einer mindestens 1-jährigen rechtmäßigen, ununterbrochenen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber kann die Zustimmung ohne erneute Arbeitsmarktprüfung erteilt werden.

3.6.111
Verlängerung nach einem Jahr

Ruhende Arbeitsverhältnisse sind unschädlich.

Bei der Fortsetzung der Beschäftigung ist jedoch zu prüfen, ob die Arbeitsbedingungen des Ausländers nicht ungünstiger sind als die vergleichbarer deutschen Arbeitnehmer (vgl. § 39 Abs. 2 AufenthG).

3.6.112
Prüfung der Arbeitsbedingungen

Sofern bei Prüfung der Lohnunterlagen festgestellt wird, dass die Lohnangaben, die zur Zustimmung/Arbeitserlaubnis-EU geführt haben, unterschritten wurden, kann keine erneute Zustimmung/Arbeitserlaubnis-EU gegeben werden (§ 39 Abs. 2 letzter Halbsatz i. V. m. § 40 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG).

Das Vorliegen einer Ordnungswidrigkeit gegenüber dem Arbeitgeber ist nach § 404 Abs. 2 Nr. 5 SGB III durch die Agenturen für Arbeit zu prüfen.

Sofern die Tätigkeit zu anderen Arbeitsbedingungen fortgesetzt werden soll (z.B. Änderung der Arbeitszeit oder der Tätigkeitsmerkmale), ist eine neue Vorrangprüfung erforderlich.

3.6.113
Erneute Vorrangprüfung

Bei Ausländern, die eine Aufenthaltsgestattung oder Duldung besitzen, kann die **Arbeitsmarktstellungnahme** für ein Jahr abgegeben werden.

3.6.114
Arbeitsmarktprüfung bei Asylbewerbern und Duldungsinhabern

Danach kann auch in diesen Fällen die **Zustimmung** mit einer Geltungsdauer von einem Jahr erteilt werden.

Ausgeschlossen bleibt, wie bisher, dass mit der Regelung Ansprüche auf die weitere Erteilung der Zustimmung in den Fällen entstehen, in denen die betreffenden Personen lediglich zu einer von vornherein **begrenzten Zeit** zur Beschäftigung im Bundesgebiet **zugelassen** worden ist.

3.6.115
Kein Rechtsanspruch bei zeitlich begr. Zulassung

Bei Staatsangehörigen aus den EU-Beitrittsstaaten ist § 12a ArGV zu beachten.

§ 7 Härtefallregelung

Die Zustimmung kann ohne Prüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Aufenthaltsgesetz erteilt werden, wenn deren Versagen unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des einzelnen Falles eine besondere Härte bedeuten würde.

DA

Im Rahmen dieser Vorschrift werden die besonderen Verhältnisse beim ausländischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber berücksichtigt. Diese müssen so gewichtig sein, dass die Zustimmung unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zu erteilen ist. Ob eine solche Härte vorliegt, kann nur unter Würdigung der Gesamtumstände des Einzelfalles entschieden werden. Die Ausnahmenvorschrift ist eng auszulegen.

3.7.111 Härteregelung

Die Arbeitsbedingungen sind zu überprüfen. Die Gründe für die Entscheidung sind aktenkundig zu machen.

Rechtsprechung zur Härteregelung:

3.7.112 Rechtsprechung zur Härte

- die Härteregelung räumt der BA weder ein Ermessen noch einen Spielraum bei der Beurteilung des unbestimmten Rechtsbegriffes der Härte ein.
- Zum Begriff der **Härte als Folge besonderer Familienverhältnisse** – Urteile des Bundessozialgerichts vom 21.3.1978 – 7 RAr 48/76, 30.5.1978 – 7 RAr 15/77 und 14.11.1978 7 RAr 23/77, 69/77
- Zum Begriff der **Härte insbesondere bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit** – Urteil des Bundessozialgerichts vom 19.6.1978 – 7 RAr 49/78.
- Die für ausländische Arbeitnehmer allgemein gültigen Verhältnisse stellen einen Härtefall nicht dar; Umstände, wie sie bei einer Vielzahl von ausländischen Arbeitnehmer auftreten können, rechtfertigen nicht die Annahme einer Härte (Urteil des Bundessozialgerichts vom 17.7.1980 – 7 RAr 20/79).

Zu den Verhältnissen, die bei einer Vielzahl von ausländischen Arbeitnehmern auftreten können, gehören schlechte wirtschaftliche Verhältnisse in der Heimat. Ihnen ist jeder ausländische Arbeitnehmer vor seiner Arbeitsaufnahme in der Bundesrepublik Deutschland ausgesetzt.

Dass ein Arbeitnehmer **Unterhaltungspflichten** zu erfüllen hat, stellt grundsätzlich keine Härte dar, das gilt auch, wenn die unterhaltsberechtigten Kinder in Zeiten geboren worden sind, in denen das Einkommen des Arbeitnehmers in der Bundesrepublik Deutschland gesichert war. Allerdings kann bei besonderen Verhältnissen eine Ausnahme möglich sein; sie kommt in Betracht, wenn die Nichterteilung der Zustimmung in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht Auswirkungen besonderer Art auf die Familie hat – Urteil des Bundessozialgerichts vom 8.10.1981 – 7 RAr 23/80.

Eine durch Versagung der Zustimmung bedingte **Arbeitslosigkeit** ist allein **kein Grund** für die Anwendung der Härteregelung.

3.7.113
keine Härte

Ehelichen Kindern sowie Stief- und Adoptivkindern deutscher Staatsangehöriger ist die Zustimmung bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres zu erteilen.

3.7.114
Eheliche Kinder sowie Stief- und Adoptivkinder

Ausländischen Ehegatten deutscher Staatsangehöriger, die keinen Aufenthaltstitel besitzen, ist die Zustimmung zu erteilen.

3.7.115
Ehegatten deutscher Staatsangehöriger

Zur Vermeidung von Härten kann gem. § 31 Abs. 2 AufenthG auf den zweijährigen Bestand der ehelichen Lebensgemeinschaft verzichtet werden. In diesen Fällen ist die Zustimmung bei Anfrage der Ausländerbehörde ebenfalls unter Härtegesichtspunkten zu erteilen

3.7.116
Härte bei Nichterfüllung des eigenst.Aufenth.Recht bei Ehegatten

Zuwanderer jüdischen Glaubens ist die Zustimmung zu erteilen. Dies gilt auch, wenn sie sich zunächst in einem Drittland aufgehalten haben. Für die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis genügt es, dass ein Elternteil Jude ist.

3.7.117
Zuwanderer jüdischen Glaubens

Im Rahmen der Härteregelung ist die Zustimmung auch für folgende Personengruppen zu erteilen:

3.7.118
Personengruppen

- a) ausländischen Arbeitnehmern, die als Betriebsratmitglieder oder als Schwerbehinderte einen Kündigungsschutz haben
- b) ausländischen Arbeitnehmerinnen für die Dauer des Kündigungsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz.

Bei Ausländern, die im Zeugenschutzprogramm aufgenommen wurden, setzen sich die zuständigen Polizeidienststellen mit den bekannten Ansprechpartnern der Agenturen für Arbeit in Verbindung.

3.7.119
Zeugenschutz

Es sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden:

3.7.120
Traumatisierte Flüchtlinge

1. Traumatisierte Flüchtlinge, denen die Ausländerbehörde eine Duldung/Aufenthaltserlaubnis wegen eines behandlungsbedürftigen Traumas erteilt hat, erhalten einen Arbeitsmarktzugang, wenn der behandelnde Facharzt oder ein Psychologischer Psychotherapeut bestätigt, dass die angestrebte Beschäftigung Bestandteil der Therapie ist.
2. Traumatisierte Flüchtlinge, denen die Ausländerbehörde **keine** Duldung / Aufenthaltserlaubnis wegen eines behandlungsbedürftigen Traumas sondern aus anderen Gründe erteilt hat, kann unter den übrigen Voraussetzung von Nr. 1 ein Arbeitsmarktzugang ermöglicht werden, wenn die Ausländerbehörde bestätigt, dass in den nächsten drei Monaten keine aufenthaltsbeendende Maßnahmen bevorstehen.

Familienangehörige können keinen Anspruch aus der festgestellten Traumatisierung eines anderen Familienmitgliedes ableiten.

§ 8

Ausbildung und Beschäftigung von im Jugendalter eingereisten Ausländern

Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung kann bei Ausländern die vor Vollendung des 18. Lebensjahres eingereist sind und eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, ohne Prüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden, für

1. eine Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis, wenn der Ausländer im Inland
 - a) einen Schulabschluss einer allgemein bildenden Schule erworben hat, oder
 - b) an einer einjährigen schulischen Berufsvorbereitung,
 - c) an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder
 - d) an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz regelmäßig und unter angemessener Mitarbeit

teilgenommen hat, oder

2. eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, wenn der Ausländer einen Ausbildungsvertrag abschließt.

Die Zustimmung wird ohne Beschränkungen nach § 13 erteilt.

DA

(1) Aus integrationspolitischen Gründen gibt die Regelung ausländischen Jugendlichen einen **uneingeschränkten Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung**, soweit sie dieses Recht nicht schon auf Grund des Aufenthaltsgesetzes (§ 29 Abs. 5) haben.

3.8.111
Intention der Rechtsvorschrift

(2) Die Zustimmung wird unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeits-/ Ausbildungsstellenmarktes erteilt, d.h. eine Prüfung des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes bedarf es nicht.

(3) Die Zustimmung ist auch ohne Nachweis eines konkreten Arbeits-/Ausbildungsstellenplatzes möglich. D.h. eine Prüfung der vergleichbaren Arbeitsbedingungen ist nicht erforderlich.

Einen Anspruch nach dieser Regelung haben Ausländer, wenn sie

- vor Vollendung des 18. Lebensjahres eingereist sind und
- eine Aufenthaltserlaubnis besitzen.

3.8.112
Einreise vor Vollendung des 18. Lebensjahres

Der Schulabschluss muss im Inland erworben worden sein. Die Anerkennung im Ausland abgelegter Schulabschlüsse durch deutsche Behörden führt nicht zu einem Anspruch.

3.8.113
Schulabschluss

Ein Schulabschluss im Sinne dieser Vorschrift liegt auch dann vor, wenn er außerhalb des allgemein- oder berufsbildenden Schulsystems erlangt bzw. nachgeholt wird (VHS, Art. 5 Jugendsofortprogramm u.ä.).

Hierbei handelt es sich um Angebote berufsbildender Schulen wie z.B. Berufsvorbereitungsjahr oder Berufsgrundbildungsjahr (mit Sonderformen), die in Vollzeit, regelmäßig und unter angemessener Mitarbeit absolviert werden (Nachweis durch Zeugnis oder Bescheinigung der Schule).

3.8.114
Schulische Berufsvorbereitung

Die Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG (Qualifizierungsbausteine) ist dann erfolgreich, wenn gem. §§ 6 und 7 Berufsbildungsvorbereitungsbescheinigungs-Verordnung vom 16. Juli 2003 ein entsprechendes Zeugnis ausgestellt wird. Eine Teilnahmebescheinigung gem. § 7 Abs. 2 genügt nicht.

3.8.115
Berufsausbildungsvorbereitung

Dies gilt auch für die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung (EQJ) im Rahmen des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, wenn der Erfolg durch ein entsprechendes Zertifikat der zuständigen Stellen nachgewiesen wird.

Berufsausbildung ist

3.8.116
Berufsausbildung

1. die betriebliche oder überbetriebliche Ausbildung in

- den Berufen, die nach § 25 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112) als Ausbildungsberufe staatlich anerkannt sind oder die nach § 108 Abs. 1 BBiG als Ausbildungsberufe im Sinne von § 25 Abs. 1 BBiG gelten;
- den Gewerben der Anlage A der Handwerksordnung (HwO) in der Fassung vom 28. Dezember 1965 BGBl. 1966 I S. 1) zuletzt geändert durch das BBiG;
- den Ausbildungsverhältnissen, die nach § 28 Abs. 3 BBiG oder nach § 27 Abs. 2 HwO als Ausnahmen zugelassen sind (z.B. Ausbildungsgänge der Wirtschaft für Abiturienten);
- einer Berufsausbildung auf Grund von Ausbildungsregelungen für Behinderte nach § 48 BBiG bzw. nach § 42b HwO.

2. Die Berufsausbildung zum Schiffsmechaniker aufgrund der Verordnung vom 12. April 1994.

Die Voraussetzungen können nur von der Ausländerbehörde festgestellt werden. Auf die Einschaltung der Agentur für Arbeit kann daher verzichtet werden, wenn im Einvernehmen mit der Ausländerbehörde eine globale Zustimmung erfolgt ist. Die Ausländerbehörde hat die Agentur für Arbeit über die Erteilung eines Aufenthaltstitels zu unterrichten.

3.8.117
Prüfung der Voraussetzungen nach Nr. 1 und 2

§ 9

Beschäftigung bei Vorbeschäftigungszeiten oder längerfristigem Voraufenthalt

(1) Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung kann ohne Prüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes Ausländern erteilt werden, die eine Aufenthaltserlaubnis besitzen und

1. drei Jahre rechtmäßig eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Bundesgebiet ausgeübt haben oder
2. sich seit vier Jahren im Bundesgebiet ununterbrochen erlaubt oder geduldet aufhalten; Unterbrechungszeiten werden entsprechend § 51 Abs. 1 Nr. 7 des Aufenthaltsgesetzes berücksichtigt.

(2) Auf die Beschäftigungszeit nach Abs. 1 Nr. 1 werden nicht angerechnet Zeiten

1. von Beschäftigungen, die vor dem Zeitpunkt liegen, an dem die Person aus dem Bundesgebiet unter Aufgabe ihres gewöhnlichen Aufenthaltes ausgereist war,
2. einer nach dem Aufenthaltsgesetzes oder der Beschäftigungsverordnung zeitlich begrenzten Beschäftigung oder
3. einer Beschäftigung, für die der Ausländer auf Grund dieser Verordnung, der Beschäftigungsverordnung oder auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung von der Zustimmungspflicht für eine Beschäftigung befreit war.

(3) Auf die Aufenthaltszeit nach Abs. 1 Nr. 2 werden Zeiten eines Aufenthaltes nach § 16 des Aufenthaltsgesetzes nur zur Hälfte und nur bis zu zwei Jahren angerechnet.

(4) Die Zustimmung wird ohne Beschränkung nach § 13 erteilt.

DA

Zu Abs. 1

Personen, die sich durch langjährige Beschäftigung oder mehrjährigen Aufenthalt in Deutschland bereits in einem wesentlichen Umfang integriert haben, wird das Recht auf Arbeitsmarktzugang ohne Vorrangprüfung eingeräumt. Dies soll ergänzend zu der späteren Möglichkeit einer aufenthaltsrechtlichen Verfestigung durch eine Niederlassungserlaubnis geschehen, die mit einem freien Arbeitsmarktzugang verbunden ist.

**3.9.111
Grundsatz**

(2) Die Zustimmung wird unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erteilt, d.h. eine Prüfung des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes bedarf es nicht.

(3) Die Zustimmung ist auch ohne Nachweis eines konkreten Arbeitsplatzes möglich.

Der Nachweis über eine dreijährige rechtmäßige, versicherungspflichtige Beschäftigung im Inland ist vom Arbeitnehmer zu erbringen (z.B. Versicherungsnachweis).

3.9.112 Nachweis der dreijährigen Beschäftigung

Es können nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt werden. Geringfügige Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV) begründen diesen Anspruch nicht.

§ 24 Abs. 1 SGB III lautet:
(Versicherungspflichtverhältnis)

In einem Versicherungspflichtverhältnis stehen Personen, die als Beschäftigte oder aus sonstigen Gründen versicherungspflichtig sind.

3.9.113 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

§ 25 Abs. 1 SGB III lautet:
(Beschäftigte)

Versicherungspflichtig sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind.

§ 27 Abs. 2 Satz 1 SGB III lautet:
(Versicherungsfreie Beschäftigung)

Versicherungsfrei sind Personen in einer geringfügigen Beschäftigung; abweichend von § 8 Abs. 2 S. 1 SGB IV werden geringfügige Beschäftigungen und nicht geringfügige Beschäftigungen nicht zusammengerechnet.

§ 8 SGB IV lautet:
(Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit:

(1) Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn

1. Das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 400 € nicht übersteigt,

2. die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 400 € im Monat übersteigt.

(2) Bei der Anwendung des Abs. 1 sind mehrere geringfügige Beschäftigungen nach Nr. 1 oder Nr. 2 sowie geringfügige Beschäftigungen nach Nr. 1 mit Ausnahme einer Beschäftigung nach Nr. 1 und nicht geringfügige Beschäftigungen zusammenzurechnen. Eine geringfügige Beschäftigung liegt nicht mehr vor, sobald die Voraussetzungen nach Abs. 1 entfallen. Wird bei der Zusammenrechnung nach Satz 1 festgestellt, dass die Voraussetzungen einer geringfügigen Beschäftigung nicht mehr vorliegen, tritt die Versicherungspflicht erst mit dem Tag der Bekanntgabe der Feststellung durch eine Einzugsstelle oder einen Träger der Rentenversicherung ein.

Der Aufenthalt ist unterbrochen, wenn der Ausländer ausgereist und nicht innerhalb von sechs Monaten oder einer von der Ausländerbehörde bestimmten längeren Frist wieder eingereist ist (§ 51 Abs. 1 Nr. 7 AufenthG).

Es sind die Angaben der Ausländerbehörde in der Zustimmungsanfrage zugrunde zu legen.

Die Voraussetzungen können nur von der Ausländerbehörde festgestellt werden. Auf die Einschaltung der Agentur für Arbeit kann daher verzichtet werden, wenn im Einvernehmen mit der Ausländerbehörde eine globale Zustimmung erfolgt ist. Die Ausländerbehörde hat die Agentur für Arbeit über die Erteilung eines Aufenthaltstitels zu unterrichten.

Zu Abs. 2

Hier wird geregelt, welche Beschäftigungszeiten nicht zur Erlangung eines Arbeitsmarktzugangs ohne Vorrangprüfung angerechnet werden. Vor einer zwischenzeitlichen Ausreise liegende Aufenthalte sind nicht berücksichtigungsfähig. In den Nummern 2 und 3 werden von der arbeitsmarktlichen Verfestigung vorübergehende Beschäftigungsaufenthalte ausgenommen. Dazu gehören Saisonkräfte, Gastarbeitnehmer, Werkvertragsarbeitnehmer, Schaustellergehilfen und Haushaltshilfen. Demgegenüber stehen die aus allgemeinen arbeitsmarktlichen Gründen vorgesehene Befristungen des § 13 Abs. 2 einer Verfestigung nicht entgegen.

Zu Abs. 3

Es sind die Angaben der Ausländerbehörde in der Zustimmungsanfrage zugrunde zu legen.

Zu Abs. 4

Die Zustimmung ist ohne die Beschränkungen des § 13 zu erteilen.

3.9.114
Nachweis des vierjährigen Aufenthalts

3.9.115
Nicht zu berücksichtigende Zeiten

3.9.116
Anrechnung von Aufenthaltszeiten Nach § 16 AufenthG

3.9.117
Zustimmung ohne Beschränkung

Abschnitt 3

Zulassung von geduldeten Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung

§ 10

Grundsatz

Geduldeten Ausländern (§ 60a des Aufenthaltsgesetzes) kann mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt werden, wenn sie sich seit einem Jahr erlaubt oder geduldet im Bundesgebiet aufgehalten haben. Die §§ 39 bis 41 des Aufenthaltsgesetzes gelten entsprechend.

DA

Geduldeten Ausländern wird der Arbeitsmarktzugang nach einjährigem ununterbrochenem rechtmäßigem Aufenthalt ermöglicht (Wartezeit).

3.10.111
Wartezeit
Geduldete Ausländer

Da Duldungen keine Aufenthaltstitel sind, wird für diese Personengruppe der Arbeitsmarktzugang unter den Voraussetzungen des § 4 Abs. 3 i. V. m. § 39 AufenthG nachrangig eröffnet (vgl. auch die Verordnungsermächtigung in § 42 Abs. 2 Nr. 5 AufenthG).

Asylbewerber können nach § 1 Nr. 2 bzw. nach einem Jahr gestattetem Aufenthalt zum Arbeitsmarkt zugelassen werden (§ 61 Abs. 2 Asylverfahrensgesetzes - AsylVfG).

3.10.112
Regelung für Asylbewerber

Bei der Prüfung der Wartezeit sind die von der Ausländerbehörde in der Zustimmungsanfrage anzugebenden Aufenthaltszeiten des Ausländers zugrunde zu legen.

3.10.113
Prüfung der Wartezeit

Ein **Statuswechsel** vom Asylbewerber zum geduldeten Ausländer löst keine neue Wartezeit aus.

In analoger Anwendung des BSG-Urteils vom 23.6.1982 – 7 Rar 106/81 gilt die Wartezeit nicht für in das Inland zurückgekehrte Ausländer, die früher mit einer Arbeitsgenehmigung bzw. mit Zustimmung der BA beschäftigt gewesen sind.

§ 11

Versagung der Erlaubnis

Geduldeten Ausländern darf die Ausübung einer Beschäftigung nicht erlaubt werden, wenn sie sich in das Inland begeben haben, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen, oder wenn bei diesen Ausländern aus von ihnen zu vertretenden Gründen aufenthaltsbeendende Maßnahmen nicht vollzogen werden können. Zu vertreten hat ein Ausländer die Gründe insbesondere, wenn er das Abschiebungshindernis durch Täuschung über seine Identität oder seine Staatsangehörigkeit oder durch falsche Angaben herbeiführt.

DA

Das Vorliegen von Versagungsstatbeständen wird von der Ausländerbehörde festgestellt. In diesen Fällen ist eine Zustimmungsanfrage nicht erforderlich.

3.11.111
Feststellung der Versagungsstatbestände

**§ 12
Zuständigkeit**

(1) Die Entscheidung über die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung trifft die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Ort der Beschäftigung der betreffenden Person liegt. Als Beschäftigungsort gilt der Ort, an dem sich der Sitz des Betriebes oder der Niederlassung des Arbeitgebers befindet. Bei Beschäftigungen mit wechselnden Arbeitsstätten gilt der Sitz der für die Lohnabrechnung zuständigen Stelle des Arbeitgebers als Beschäftigungsort.

(2) Die Bundesagentur für Arbeit kann die Zuständigkeit für bestimmte Berufs- oder Personengruppen aus Zweckmäßigkeitsgründen anderen Dienststellen ihres Geschäftsbereichs übertragen.

DA

Zu Abs. 1

Zuständig für die Entscheidung über die Anfrage auf Zustimmung ist grundsätzlich die Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk der Arbeitgeber (Betrieb, Zweigniederlassung, Tochtergesellschaft) mit eigener Betriebsnummer seinen Sitz hat.

**3.12.111
Betriebssitz**

Bei wechselnden Arbeitsstätten gilt der Sitz der Lohnabrechnungsstelle als Betriebssitz im Sinne des Abs. 1.

Das BA-Service-Haus stellt ein Gemeindeverzeichnis, das vierteljährlich aktualisiert wird, im Intranet zur Verfügung (Arbeitsmittel >> Ortsverzeichnis <<). Dieses Verzeichnis kann die Ausländerbehörde bei der Zuordnung der für die Zustimmungsentscheidung zuständigen Agentur für Arbeit unterstützen. Das Ortsverzeichnis kann den Ausländerbehörden zur Umsetzung des Zustimmungsverfahrens kostenlos zur Verfügung gestellt werden. Es kann sowohl über das Intranet herunter geladen und übersandt oder direkt von der Ausländerbehörde über das Internet unter www.arbeitsagentur.de >> Suchen >> Suchbegriff: Ortsverzeichnis << für Einzelabfragen genutzt werden.

Zu Abs. 2

Für Werkvertragsarbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen Staaten (MOE-Staaten) die gemäß § 39 BeschV, auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung einreisen, gelten nachfolgende Zuständigkeiten:

**3.12.211
Werkvertragsarbeitnehmer**

Staat	Arbeitsagentur
Polen Lettland	Duisburg
Rumänien Slowakei Tschechien Ungarn	Frankfurt / Main

Bosnien-Herzegowina Bulgarien Kroatien Mazedonien Serbien-Montenegro Slowenien Türkei	Stuttgart
---	-----------

Zu den Voraussetzungen und zum Verfahren wird auf die DA WVV verwiesen.

Über die Zulassungsvoraussetzungen und das Verfahren informiert auch das *Merkblatt 16*, das im Internet unter www.arbeitsagentur.de >> Service von A bis Z >> Vermittlung >> Werkverträge << abrufbar ist.

Für Werkvertragsarbeitnehmer aus den Staaten, die unter die regionalen Ausnahmen nach § 34 BeschV fallen, ist die Agentur für Arbeit zuständig, in deren Bezirk die Niederlassung oder Tochtergesellschaft des ausländischen Unternehmens mit eigener Betriebsnummer ihren Sitz hat.

Ist ein Betriebssitz im vorstehenden Sinne nicht vorhanden, ist für die Bearbeitung und Entscheidung von Anträgen auf Arbeitsgenehmigung die Agentur für Arbeit zuständig, in dessen Bezirk der Werkvertrag ausgeführt werden soll.

Werkvertragsarbeitnehmer aus den EU-Beitrittsstaaten Estland und Litauen können nicht zugelassen werden. Für Anfragen aus diesen Staaten ist die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen zuständig.

Für Staatsangehörige aus den MOE-Staaten, die gemäß § 35 BeschV einreisen, gilt die für die Durchführung der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarungen bestehende Zuständigkeitsregelung (DA 8.1.2).

Für die Zustimmung/Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU von Staatsangehörigen aus allen anderen Ländern, die Fertig- und Ausbauhäuser/Fertig- und Ausbauhallen montieren, ist die Agentur für Arbeit Chemnitz zuständig.

Über die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel/Arbeitserlaubnis-EU für ausländische Künstler entscheiden die Regionaldirektionen (RD). Zuständig für die Bearbeitung und Entscheidung ist grundsätzlich die für den Beschäftigungsort zuständige RD.

Für Arbeitnehmer **inländischer Zirkusunternehmen** ist die Regionaldirektion zuständig, in deren Bezirk das Unternehmen seinen Sitz hat. Für Gastspiele von Zirkusunternehmen mit Sitz im Ausland ist die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen zuständig.

Über die Erteilung der Zustimmung/Arbeitserlaubnis-EU für **ausländische Orchestermusiker** entscheidet für die RD-Bezirke Nord, Berlin-Brandenburg, Sachsen-Anhalt-Thüringen und Sachsen die RD Berlin-Brandenburg und für die sonstigen Bezirke die RD Nordrhein-Westfalen. Es sind genaue Berufsangaben erforderlich (z. B. Geiger). Für Kurorchestermusiker gilt Abs. 1. Für Gastspielgruppen, für Revue und Show ist die RD Nordrhein-Westfalen zuständig.

Für **Fotomodelle** bei einer Beschäftigung in Schleswig-Holstein oder Hamburg ist die Agentur für Arbeit Hamburg und für eine Beschäftigung in Mecklenburg-Vorpommern die Agentur für Arbeit Rostock zuständig.

Bei ausländischen Künstlern ist die Anfrage auf Zustimmung von der gem. Abs. 1 für die Entgegennahme zuständigen Arbeitsagentur für Arbeit - soweit deren Entscheidungsbefugnis nicht gegeben ist - unverzüglich an die für die Bearbeitung und Entscheidung zuständige RD weiterzuleiten. Bei Anträgen auf Arbeitserlaubnis-EU ist entsprechend zu verfahren.

3.12.212
Werklieferungsverträge/Fertighausmonteure

3.12.213
Zuständigkeit bei Künstlern u. Fotomodellen

3.12.214
Verfahren bei Künstlern

Die für die Bearbeitung und Entscheidung zuständige RD übermittelt ihre Entscheidung der zuständigen AA.

Die für die Bearbeitung zuständige RD hört zu den Anfragen auf Zustimmung/Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU zur Prüfung der Frage, ob geeignete deutsche oder ihnen gleichgestellte ausländische Künstler arbeitssuchend gemeldet sind, den regional zuständigen **Künstlerdienst** bzw. bei Künstlern für Bühne, Film und Fernsehen die Zentrale Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung (ZBF) bei der ZAV.

Dies gilt nicht für Kleindarsteller, Statisten und Komparsen.

Bei den Bühnen ist es üblich, über die Zusammensetzung des Künstlerensembles mindestens ein halbes Jahr vor Beginn der neuen Spielzeit zu entscheiden. Dies macht es erforderlich, auch über die vielfach zum gleichen Zeitpunkt eingehenden Anfragen und Zustimmungen entsprechend frühzeitig zu entscheiden. Bei der Beurteilung der Arbeitsmarktlage ist hierbei von dem zur Zeit der Antragstellung gemeldeten Bewerberangebot auszugehen. Soweit keine geeigneten deutschen bzw. gleichgestellten Künstler für die vorgesehene Spielzeit verfügbar sind, bestehen gegen die frühzeitige Entscheidung keine Bedenken.

Bei Anfragen für Angehörige solcher Berufe, die bei der Zentralen Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung (ZBF) geführt werden, ist vor der Entscheidung die ZBF einzuschalten.

Die Arbeitsmarktprüfung bei Künstlern für Bühne, Film und Fernsehen obliegt der Zentralen Bühnen-, Fernseh- und Filmvermittlung (ZBF) bei der ZAV in Bonn. Für sonstige Künstler aus dem Show-/Artistik-/Musik-/Model- sowie Komparsenbereich wird die Arbeitsmarktprüfung durch die regionalen Künstlerdienste (Kd) der ZAV durchgeführt.

Die Zustimmung ist zu versagen, wenn geeignete Kräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Entgegenstehende Bestimmungen zwischenstaatlicher Vereinbarungen bleiben hiervon unberührt.

Um prüfen zu können, ob die Lohn- und Arbeitsbedingungen denen vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer entsprechen, ist im Zusammenhang mit der Entscheidung für ausländische Künstler in jedem Fall der Arbeitsvertrag vorzulegen.

1) Für die im Rahmen der Gastarbeiter-Vereinbarungen einreisenden Gastarbeiter werden die Zustimmungen/Zulassungsbescheide von der ZAV erteilt.

(2) Für die Vermittlung im Rahmen von Austauschprogrammen zwischen Deutschland und anderen Industriestaaten für junge Fachkräfte (wie z.B. das Young Workers Exchange Programm -YWEP- oder das Association for International Practical Training - AIPT-) ist die ZAV zuständig.

Die Entscheidung für Teilnehmer an Programmen des Internationalen Christlichen Jugendaustauschs in Berlin wird unabhängig vom Beschäftigungsort von der AA Berlin-Mitte getroffen.

Für Teilnehmer am internationalen Personalaustausch (Intra-Company-Transfer) gem. § 31 BeschV ist die **ZAV** zuständig.

3.12.215
Einschaltung der
Künstlerdienste der
ZAV/ZBF

3.12.216
Entscheidung über
Anträge ausländischer
Bühnenkünstler

3.12.217
arbeitsmarktliche
Stellungnahme
bei Künstlern

3.12.218
Prüfung der Engage-
mentverträge

3.12.219
Zulassungsbescheini-
gungen für Gastar-
beitnehmer und sons-
tige zwischenstaatliche
Vereinbarungen

3.12.220
Staatenverbindender
christlicher
Jugendaustausch

3.12.221
Internationaler
Personalaustausch

Um eine einheitliche Zustimmungspraxis zu gewährleisten erhält die RD BB die bundesweite Zuständigkeit für Botschafts- und Konsularmitglieder und deren Angehörige, welche außerhalb des diplomatischen Dienstes eine Beschäftigung ausüben wollen.

3.12.222
Angehörige diplomatischer und konsularischer Vertretungen

Vor der Entscheidung über Anfragen auf Zustimmung für ausländische Piloten, Flugingenieure und Flugnavigatoren ist die Stellungnahme der Fachvermittlungseinrichtung für Luftverkehrsberufe bei der Agentur für Arbeit Frankfurt/Main, Fischerfeldstraße 10-12, 60311 Frankfurt/Main, einzuholen.

3.12.223
Einschaltung der Fachvermittlung für Luftverkehrsberufe

Die Bestätigung, dass US-amerikanische Fachkräfte von Unternehmen aus den USA Montagen nach § 11 in Verbindung mit § 16 BeschV für drei Monate zustimmungsfrei ausführen können, stellt die RD BW aus. Tätigkeiten mit einer Dauer von mehr als drei Monaten entscheiden die Agenturen für Arbeit nach § 34 BeschV in eigener Zuständigkeit.

3.12.224
Monteure auf US-amerikanischen Stützpunkten

Sofern ein Arbeits-, Aus- oder Fortbildungsverhältnis für einen Staatsangehörigen aus den EU-Beitrittsstaaten durch eine Dienststelle der BA zustande gekommen ist, kann die Arbeitserlaubnis-EU von Amts wegen erteilt werden. Die vermittelnde Stelle unterrichtet nach Vorliegen einer Einstellungsbestätigung des Beschäftigungsbetriebes die Ausländerstelle mit folgenden Angaben:

3.12.225
von Amts wegen erteilte Arbeitserlaubnis-EU

- Name, Vorname, Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Anschrift und
- ggf. Versicherungsnummer des ausländischen Arbeitnehmers
- Name, Anschrift und ggf. Betriebsnummer des Betriebes
- Beruf / Beschäftigungsbeginn

Dazu kann auch ein Vordruck ggf. nach folgendem Muster verwendet werden:

.....den

An die Ausländerstelle
- im Hause -

Betr.: Vermittlung eines ausländischen Arbeitnehmers

Der ausländische Arbeitnehmer

.....
Name, Vorname

.....
Geburtsdatum Geschlecht Staatsangehörigkeit

.....
Anschrift Vers.-Nr. (soweit bekannt)

wird am bei
Name und Anschrift des Betriebes und Betriebsnummer
(soweit bekannt)

die Beschäftigung als

beginnen.

Im Auftrag

Die in der **Zustimmung** liegende Entscheidung der BA ist **kein eigenständiger Verwaltungsakt**, sondern ein verwaltungsinterner Mitwirkungsakt gegenüber der für die Entscheidung über den Aufenthaltstitel zuständigen Ausländerbehörde.

3.12.226
Rechtswirkung der Zustimmung

Entscheidungen sind umfassend unter Angabe der Rechtsgrundlage zu **dokumentieren**, damit bei Widersprüchen/Verwaltungsgerichtsverfahren der Ausländerbehörde gegenüber detaillierte Stellungnahmen abgegeben werden können.

Die **Zuständigkeit** für die Durchführung des Widerspruchsverfahrens liegt bei den **Ausländerbehörden**. Für die Abgabe von Stellungnahmen gegenüber den Ausländerbehörden im Rahmen von Widerspruchsverfahren bzw. Verwaltungsgerichtsverfahren ist die Agentur zuständig, die die Entscheidung über die Anfrage auf Zustimmung getroffen hat.

3.12.227
Widerspruch gegen Nebenbestimmung des Aufenthaltstitels

Siehe § 84 Abs. 2 AufenthG.

Die BA hat im Rahmen ihrer Zuständigkeit die ausschließliche Dispositionsbefugnis über die Erteilung und den Fortbestand der Zustimmung. Soweit sie eine erteilte Zustimmung aufhebt und dies gegenüber der Ausländerbehörde erklärt, ist diese verpflichtet, die Aufenthaltserlaubnis hinsichtlich der Ausübung der Beschäftigung gegenüber dem Ausländer aufzuheben. Dies gilt insbesondere in Fällen des Widerrufs der Zustimmung (§ 41 AufenthG).

3.12.228
Dispositionsbefugnis über die Zustimmung, Widerruf

Siehe DA zu § 41 AufenthG

Siehe DA zu § 11 ArGV

3.12.229
Widerspruch gegen Arbeitsgenehmigung-EU

§ 13
Beschränkung der Zustimmung

(1) Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung kann hinsichtlich

- 1. der beruflichen Tätigkeit,**
- 2. des Arbeitgebers,**
- 3. des Bezirkes der Agentur für Arbeit und**
- 4. der Lage und Verteilung der Arbeitszeit**

beschränkt werden.

(2) Die Zustimmung wird für die Dauer der Beschäftigung, längstens für drei Jahre erteilt.

DA

Räumlicher Geltungsbereich und Geltungsdauer der Arbeitsgenehmigung-EU
siehe DA zu § 4 ArGV.

3.13.111
Geltungsbereich und
Geltungsdauer der
Arbeitsgenehmigung-
EU

Zu Abs. 1

(1) Die Zustimmung ist grundsätzlich für eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb zu erteilen und räumlich auf den Agenturbezirk zu beschränken (§ 39 Abs. 4 AufenthG).

3.13.112
Geltungsbereich der
Zustimmung

(2) Wenn der Geltungsbereich der Zustimmung über einen Bezirk einer RD hinaus erweitert werden soll, gilt folgende Regelung:
Anfragen auf Geltungsbereichserweiterung werden grundsätzlich über die RD an die zuständigen RD weitergeleitet. In den RD können jedoch abweichende Regelungen getroffen werden.

(1) Bei Arbeitnehmern des Baugewerbes kann der räumliche Geltungsbereich auf zusammenhängende Wirtschaftsräume (benachbarte Agenturbezirke, RD) erweitert werden. Die Erweiterung über den eigenen Bezirk hinaus ist nur nach Abstimmung mit den beteiligten Dienststellen (Agentur für Arbeit und RD) zulässig.

3.13.113
Beschäftigung im
Baugewerbe

(2) Bei Abstellung ausländischer Arbeitnehmer zu einer Arbeitsgemeinschaft, welcher der Stammbetrieb als Mitglied angehört, ist eine neue Zustimmung nicht erforderlich, wenn die Tätigkeit innerhalb des räumlichen Geltungsbereichs der erteilten Zustimmung ausgeübt wird.

Für die Beschäftigung in örtlich nicht gebundenen Betriebsstätten (z.B. Montage) ist der Geltungsbereich auf die vorgesehenen Einsatzorte zu beschränken. Auch in diesen Fällen ist eine Abstimmung mit den beteiligten Dienststellen erforderlich. Ausnahmen von diesen Grundsätzen sind unter Anlegung eines strengen Maßstabes möglich bei Fachpersonal für Reparaturarbeiten oder Spezialarbeiten, wenn wegen der für diese Arbeiten erforderlichen Spezialkenntnisse davon ausgegangen werden kann, dass der Arbeitsmarkt auch an auswärtigen Einsatzorten davon nicht beeinträchtigt wird.

3.13.114
Beschäftigung in örtlich nicht gebundenen Betriebsstätten

Die Zustimmung für Schaustellergehilfen gem. § 19 BeschV ist mit einer Betriebsbindung für das gesamte Bundesgebiet zu erteilen.

Bei Teilzeitbeschäftigung ist in der Zustimmung die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit anzugeben (z.B. Mo. – bis Fr. von 17.00 Uhr 20.00 Uhr). Die Arbeitgeber sind auf § 39 Abs. 2 AufenthG und § 404 Abs. 2 Nr. 5 und Abs. 3 SGB III hinzuweisen.

3.13.115
Teilzeitbeschäftigung

Wird bei Prüfungen festgestellt, dass die ursprünglich angegebene Dauer und Verteilung der Arbeitszeit nicht eingehalten wird, ist ein OWiG-Verfahren wegen Falschangaben des Arbeitgebers einzuleiten (§ 404 Abs. 2 Nr. 5 SGB III i. V. m. § 39 Abs. 2 AufenthG).

Zu Abs. 2

Die in Abs. 2 genannte Frist ist eine Maximalfrist. Die Geltungsdauer ist der jeweiligen Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes anzupassen. Wegen der schlechten Arbeitsmarktlage ist die Zustimmung generell nicht länger als für ein Jahr zu erteilen. Bei einer vorgesehenen Beschäftigung von weniger als einem Jahr ist die Zustimmung auf diese kürzere Dauer zu beschränken.

3.13.116
Geltungsdauer der Zustimmung

Ausländern, die eine Aufenthaltserlaubnis besitzen und einen **unbefristeten Arbeitsvertrag** abgeschlossen haben, kann die Zustimmung für 3 Jahre erteilt werden (§ 9 Abs. 2).

Ausländern, die eine Aufenthaltserlaubnis besitzen und einen **befristeten Arbeitsvertrag** abgeschlossen haben, ist die Zustimmung für die Dauer der Befristung, längstens für 3 Jahre, zu erteilen.

In Fällen der Ausbildung soll die Zustimmung für die übliche Ausbildungsdauer erteilt werden. Für Beschäftigungen zur beruflichen Weiterbildung soll die Zustimmung auf die Zeit beschränkt werden, die zur Erreichung des Qualifizierungszieles nachweislich angemessen und notwendig ist.

3.13.117
Geltungsdauer bei Ausbildung/ Weiterbildung

Die Zustimmung nach § 7 ist in der Regel auf ein Jahr zu befristen. Eine kürzere Geltungsdauer kommt dann in Betracht, wenn absehbar ist, dass der Grund, der zur Anwendung der Härteregelung geführt hat, nicht mehr vorliegen wird. In diesen Fällen ist es zweckmäßig, die Ausländerbehörde darauf hinzuweisen, dass eine weitere Zustimmung unter Härtegesichtspunkten nur in Betracht kommt, wenn die Voraussetzungen weiterhin vorliegen.

3.13.118
Zustimmung unter Härtegesichtspunkten

§ 14

Reichweite der Zustimmung

(1) Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung wird jeweils zu einem bestimmten Aufenthaltstitel erteilt.

(2) Ist die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel erteilt worden, so gilt die Zustimmung im Rahmen ihrer zeitlichen Begrenzung auch für jeden weiteren Aufenthaltstitel fort. Ist der Aufenthaltstitel aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erteilt worden, gilt die Zustimmung abweichend von Satz 1 für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18 des Aufenthaltsgesetzes nicht fort.

(3) Absatz 1 und 2 Satz 1 gelten entsprechend für die erteilte Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung an Personen, die eine Aufenthaltsgestattung oder Duldung besitzen.

(4) Ist die Zustimmung für ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis erteilt worden, erlischt sie mit Beendigung dieses Beschäftigungsverhältnisses.

DA

Zu Abs. 1

Für die Erteilung der Zustimmung ist es erforderlich, dass die Ausländerbehörde bei der Anfrage, ob einer Beschäftigungsaufnahme zugestimmt wird, mitteilt, welchen Aufenthaltstitel der Ausländer besitzt bzw. welcher Titel erteilt werden soll.

**3.14.111
Aufenthaltstitel**

Zu Abs. 2

Die Zustimmung gilt grundsätzlich jeweils nur zu einem bestimmten Aufenthaltstitel, z. B. einem Visum oder einer Aufenthaltserlaubnis.

**3.14.211
Änderung des Aufenthaltstitels**

Um jedoch die Notwendigkeit einer erneuten Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit für denselben Arbeitsplatz im Zusammenhang mit der Umwandlung des Visums in eine von der Ausländerbehörde ausgestellte Aufenthaltserlaubnis oder bei Verlängerung des Aufenthaltstitels während der Geltungsdauer der Zustimmung zu vermeiden, regelt Absatz 2 Satz 1, dass die Zustimmung auch für jeden weiteren Aufenthaltstitel gilt. Da ein Wechsel aus einem Aufenthalt aus humanitären Gründen in einen Aufenthaltstitel zum Zwecke der Beschäftigung nach § 18 Aufenthaltsgesetz nicht in Betracht kommt, gilt nach Absatz 2 Satz 2 die Zustimmung in diesem Fall nicht fort.

Zu Abs. 3

Diese Regelung erweitert die Anbindung der Zustimmung an einen Aufenthaltstitel um die Aufenthaltsgestattung und die Duldung.

3.14.311

Fortgeltung der Zustimmung bei Aufenthaltsgestattung/ Duldung

Zu Abs. 4

Nach dieser Regelung erlischt die Zustimmung, wenn das von der betreffenden Person begründete, an einen bestimmten Arbeitgeber gebundene Beschäftigungsverhältnis beendet wurde.

3.14.411

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

Teil 3

Schlussvorschriften

§ 15

Assoziierungsabkommen EWG-Türkei

Günstigere Regelungen des Beschlusses Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG-Türkei (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 1/1981 S. 2) über den Zugang türkischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen zum Arbeitsmarkt bleiben unberührt.

DA

Nach § 4 Abs. 1 AufenthG ist bei der Erteilung der Aufenthaltstitel das Assoziationsabkommen EWG-Türkei zu beachten, sofern sich aus diesem günstigere Regelungen ergeben.

3.15.111
Gesetzliche
Grundlage

Beschluss Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG - Türkei
(Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 1/1981 S. 2)

- A u s z u g -

Der Assoziationsrat -

gestützt auf das Abkommen zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei, in Erwägung nachstehender Gründe:

Neubelebung und Entwicklung der Assoziation müssen sich, wie am 5. Februar 1980 vereinbart, auf sämtliche derzeitigen Probleme der Assoziation erstrecken. Bei der Suche nach einer Lösung für diese Probleme ist die Besonderheit der Assoziationsbedingungen zwischen der Gemeinschaft und der Türkei zu berücksichtigen.

Im Agrarbereich kann durch die Abschaffung der Einfuhrzölle der Gemeinschaft für türkische Erzeugnisse das angestrebte Ergebnis erreicht und den Bedenken der Türkei wegen der Folgen der Erweiterung der Gemeinschaft Rechnung getragen werden. Im Übrigen muss als Voraussetzung für die Einführung des freien Verkehrs von Agrarerzeugnissen Artikel 33 des Zusatzprotokolls durchgeführt werden. Das vorgesehene System muss unter Einhaltung der Grundsätze und der Regelungen der gemeinsamen Agrarpolitik angewandt werden.

Im sozialen Bereich führen die vorstehenden Erwägungen im Rahmen der internationalen Verpflichtungen jeder der beiden Parteien zu einer besseren Regelung zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen gegenüber der mit Beschluss Nr. 2/76 des Assoziationsrates eingeführten Regelung. Im Übrigen müssen die Bestimmungen über die soziale Sicherheit und den Austausch junger Arbeitskräfte durchgeführt werden.

Kapitel II

Soziale Bestimmungen

Abschnitt 1: Fragen betreffend die Beschäftigung und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer

Artikel 6

1. Vorbehaltlich der Bestimmungen in Artikel 7 über den freien Zugang der Familienangehörigen zur Beschäftigung hat der türkische Arbeitnehmer, der dem regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaats angehört, in diesem Mitgliedstaat

- *nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung Anspruch auf Erneuerung seiner Arbeitserlaubnis bei dem gleichen Arbeitgeber, wenn er über einen Arbeitsplatz verfügt;*
- *nach drei Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung - vorbehaltlich des den Arbeitnehmern aus den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft einzuräumenden Vorrangs - das Recht, sich für den gleichen Beruf bei einem Arbeitgeber seiner Wahl auf ein unter normalen Bedingungen unterbreitetes und bei den Arbeitsämtern dieses Mitgliedstaates eingetragenes anderes Stellenangebot zu bewerben;*
- *nach vier Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung freien Zugang zu jeder von ihm gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis.*

2. Der Jahresurlaub und die Abwesenheit wegen Mutterschaft, Arbeitsunfall oder kurzer Krankheit werden den Zeiten ordnungsgemäßer Beschäftigung gleichgestellt. Die Zeiten unverschuldeter Arbeitslosigkeit, die von den zuständigen Behörden ordnungsgemäß festgestellt worden sind, sowie die Abwesenheit wegen langer Krankheit werden zwar nicht den Zeiten ordnungsgemäßer Beschäftigung gleichgestellt, berühren jedoch nicht die auf Grund der vorherigen Beschäftigungszeit erworbenen Ansprüche.

3. Die Einzelheiten der Durchführung der Absätze 1 und 2 werden durch einzelstaatliche Vorschriften festgelegt.

Artikel 7

Die Familienangehörigen eines dem regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaates angehörenden türkischen Arbeitnehmers, die die Genehmigung erhalten haben, zu ihm zu ziehen,

- *haben vorbehaltlich des den Arbeitnehmern aus den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft einzuräumenden Vorrangs das Recht, sich auf jedes Stellenangebot zu bewerben, wenn sie dort seit mindestens drei Jahren ihren ordnungsgemäßen Wohnsitz haben;*
- *haben freien Zugang zu jeder von ihnen gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis, wenn sie dort seit mindestens fünf Jahren ihren ordnungsgemäßen Wohnsitz haben.*

Die Kinder türkischer Arbeitnehmer, die im Aufnahmeland eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, können sich unabhängig von der Dauer ihres Aufenthalts in dem betreffenden Mitgliedstaat dort auf jedes Stellenangebot bewerben, sofern ein Elternteil in dem betreffenden Mitgliedstaat seit mindestens drei Jahren ordnungsgemäß beschäftigt war.

Artikel 8

1. Kann in der Gemeinschaft eine offene Stelle nicht durch die auf dem Arbeitsmarkt der Mitgliedstaaten verfügbaren Arbeitskräfte besetzt werden und beschließen die Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu gestatten, dass zur Besetzung dieser Stelle Arbeitnehmer eingestellt werden, die nicht Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Gemeinschaft sind, so bemühen sich die Mitgliedstaaten, den türkischen Arbeitnehmern in diesem Falle einen Vorrang einzuräumen.

2. Die Arbeitsämter der Mitgliedstaaten bemühen sich, die bei ihnen eingetragenen offenen Stellen, die nicht durch dem regulären Arbeitsmarkt dieses Mitgliedstaates angehörende Arbeitskräfte aus der Gemeinschaft besetzt werden konnten, mit regulär als Arbeitslose gemeldeten türkischen Arbeitnehmern zu besetzen, die im Hoheitsgebiet des genannten Mitgliedstaates ihren ordnungsgemäßen Wohnsitz haben.

Artikel 9

Türkische Kinder, die in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft ordnungsgemäß bei ihren Eltern wohnen, welche dort ordnungsgemäß beschäftigt sind oder waren, werden unter Zugrundelegung derselben Qualifikation wie die Kinder von Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaates zum allgemeinen Schulunterricht, zur Lehrlingsausbildung und zur beruflichen Bildung zugelassen. Sie können in diesem Mitgliedstaat Anspruch auf die Vorteile haben, die nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich vorgesehen sind.

Artikel 10

- 1. Die Mitgliedstaaten der Gemeinschaft räumen den türkischen Arbeitnehmern, die ihrem regulären Arbeitsmarkt angehören, eine Regelung ein, die gegenüber den Arbeitnehmern aus der Gemeinschaft hinsichtlich des Arbeitsentgeltes und der sonstigen Arbeitsbedingungen jede Diskriminierung auf Grund der Staatsangehörigkeit ausschließt.*
- 2. Vorbehaltlich der Artikel 6 und 7 haben die in Absatz 1 genannten türkischen Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen in gleicher Weise wie die Arbeitnehmer aus der Gemeinschaft Anspruch auf die Unterstützung der Arbeitsämter bei der Beschaffung eines Arbeitsplatzes.*

Artikel 11

Staatsangehörige der Mitgliedstaaten, die dem regulären Arbeitsmarkt der Türkei angehören, und ihre bei ihnen wohnenden Familienangehörigen genießen dort die in den Artikeln 6, 7, 9 und 10 gewährten Rechte und Vorteile, wenn sie die in diesen Artikeln vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

Artikel 12

Wenn in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft oder in der Türkei der Arbeitsmarkt ernststen Störungen ausgesetzt oder von ernststen Störungen bedroht ist, die ernste Gefahren für den Lebensstandard und das Beschäftigungsniveau in einem Gebiet, einem Wirtschaftszweig oder einem Beruf mit sich bringen können, so kann der betreffende Staat davon absehen, automatisch die Artikel 6 und 7 anzuwenden.

Der betreffende Staat unterrichtet den Assoziationsrat von dieser zeitweiligen Einschränkung.

Artikel 13

Die Mitgliedstaaten der Gemeinschaft und die Türkei dürfen für Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen, deren Aufenthalt und Beschäftigung in ihrem Hoheitsgebiet ordnungsgemäß sind, keine neuen Beschränkungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt einführen.

Artikel 14

- 1. Dieser Abschnitt gilt vorbehaltlich der Beschränkungen, die aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigt sind.*
- 2. Er berührt nicht die Rechte und Pflichten, die sich aus den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder zweiseitigen Abkommen zwischen der Türkei und den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft ergeben, soweit sie für ihre Staatsangehörigen eine günstigere Regelung vorsehen.*

Artikel 15

- 1. Damit der Assoziationsrat in der Lage ist, die ausgewogene Anwendung dieses Abschnitts zu überwachen und sich zu vergewissern, dass sie unter Bedingungen erfolgt, die die Gefahr von Störungen auf den Arbeitsmärkten ausschließen, führt er in regelmäßigen Zeitabständen einen Meinungsaustausch durch, um für eine bessere gegenseitige Kenntnis der wirtschaftlichen und sozialen Lage einschließlich der Lage auf dem Arbeitsmarkt und seiner Entwicklungsaussichten in der Gemeinschaft und in der Türkei zu sorgen.*

Er legt jährlich dem Assoziationsrat einen Tätigkeitsbericht vor.

- 2. Der Assoziationsausschuss ist befugt, sich im Hinblick auf die Durchführung von Absatz 1 von einer Ad-hoc-Gruppe unterstützen zu lassen.*

Der Beschluss 1/80 des Assoziationsrates EG-Türkei (ARB) gilt bis auf weiteres. Er findet keine Anwendung auf türkische Asylbewerber, weil sie dem regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaates nicht angehören.

Die Beschäftigungs- bzw. Aufenthaltszeiten als Asylbewerber werden bei Anwendung der Art. 6 und 7 ARB auch dann nicht berücksichtigt, wenn der Antragsteller zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht mehr Asylbewerber ist.

3.15.112
Anwendung des Beschlusses

Ein Anspruch gem. Art. 6 ARB besteht nur, wenn die Beschäftigung ordnungsgemäß ununterbrochen ausgeübt wurde. Bei Unterbrechung ist Art. 6 Abs. 2 ARB zu beachten. Ferner werden die Fristen des Art. 6 Abs. 1 ARB nicht unterbrochen durch

- Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld bezieht,
- Sonstige Zeiten, in denen ein Arbeitsverhältnis nicht besteht, bis zur Dauer von jeweils drei Monaten

Nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung haben türkische Arbeitnehmer unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes Anspruch auf Zustimmung für die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber. Sie ist für eine bestimmte Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb zu erteilen und auf 2 Jahre zu befristen.

Nach 3-jähriger ordnungsgemäßer Beschäftigung haben türkische Arbeitnehmer, vorbehaltlich des Vorrangs deutscher und ihnen gleichgestellter ausländischer Arbeitnehmer, Anspruch auf die Zustimmung, die zwar auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit beschränkt, jedoch betrieblich und regional unbeschränkt ist.

Nach 4-jähriger ordnungsgemäßer ununterbrochener Beschäftigung haben türkische Arbeitnehmer Anspruch auf die Zustimmung, die unbefristet zu erteilen ist. Die Verfestigungsstufe kann auch durch die Kumulation mehrerer Beschäftigungszeiten bei verschiedenen Arbeitgebern erreicht werden.

Die in Art. 6 Abs. 2 ARB genannten Zeiten wurden bereits bisher, wenn das Beschäftigungsverhältnis weiter bestand, als anspruchsbegründend angerechnet. Zeiten, in welchen ein Beschäftigungsverhältnis nicht besteht, bei Krankheit und Arbeitsunfall bis zu 3 Monaten und bei Mutterschaft bis zu den Zeiten der mutterschutzrechtlichen Freistellung nach dem Mutterschutzgesetz, sind als anspruchsbegründend anzurechnen.

Die 3- bzw. 4- Jahres-Frist wird bei türkischen Arbeitnehmern nicht unterbrochen durch Zeiten unverschuldeter Arbeitslosigkeit und Krankheit über 3 Monate hinaus. Ob ein Verschulden vorliegt, ist in sinngemäßer Anwendung des § 144 SGB III festzustellen. Krankheitszeiten in der Türkei können berücksichtigt werden, wenn bei der Wiedereinreise die Aufenthaltserlaubnis noch gültig war oder neu erteilt wurde. Die o.g. Zeiten sind vom Antragsteller in geeigneter Form nachzuweisen.

Familienangehörige türkischer Arbeitnehmer (Ehegatten, Kinder, die im Rahmen der Familienzusammenführung eingereist sind) haben auf Grund des Art. 7 ARB nach 3-jährigem rechtmäßigen Aufenthalt im Bundesgebiet, vorbehaltlich des Vorrangs deutscher und ihnen gleichgestellter ausländischer Arbeitnehmer, Anspruch auf die Zustimmung.

3.15.113
Ununterbrochene Beschäftigung

3.15.114
Anspruch nach 1-jähriger Beschäftigung

3.15.115
Anspruch nach 3-jähriger Beschäftigung

3.15.116
Uneingeschränkte und unbefristete Zustimmung nach 4-jähriger Besch.

3.15.117
sonstige anspruchsbegründende Zeiten

3.15.118
Familienangehörige türkischer Arbeitnehmer

Nach 5-jährigem rechtmäßigem Aufenthalt haben sie Anspruch auf eine Zustimmung, die unbefristet zu erteilen ist.

Nach Mitteilung des BMWA können beide Ehegatten diesen Anspruch auf dann erwerben, wenn sie nicht in das Bundesgebiet eingereist sind, um zu ihrem Ehegatten zu ziehen.

Entscheidend ist, dass der die Zustimmung beanspruchende Ehegatte sich mindestens 5 Jahre ordnungsgemäß im Bundesgebiet aufgehalten hat und der andere Ehegatte dem regulären Arbeitsmarkt angehört. Sofern diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann der eine Ehegatte den Rechtsanspruch auf die Arbeitsberechtigung jeweils von dem anderen Ehegatten ableiten. Der Anspruch kann auch mehrfach geltend gemacht werden.

Dem regulären Arbeitsmarkt gehören türkische Arbeitnehmer an, die nicht Asylbewerber sind, wenn sie hier legal beschäftigt sind oder waren. Wenn sie zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht beschäftigt sind, besteht der Anspruch nur, wenn sie sich nach dem letzten Beschäftigungsverhältnis ununterbrochen rechtmäßig hier aufgehalten haben; ein Auslandsaufenthalt bis zu 3 Monaten ist unerheblich.

In Übereinstimmung mit dem BMWA ist davon auszugehen, dass ein Anspruch auf Zustimmung gemäß Artikel 7 ARB grundsätzlich nur bei einem ununterbrochenen rechtmäßigen Aufenthalt besteht. Dies ergibt sich auf dem Sinn der Vorschrift, wonach der Zugang zum Arbeitsmarkt erst nach einer Beständigkeit des Aufenthalts eröffnet werden soll. Kurzzeitige Unterbrechungen des rechtmäßigen Aufenthalts sind aber dann unschädlich, wenn die Ausländerbehörde keine Folgerungen aus dem unrechtmäßigen Aufenthalt gezogen hat; das ist der Fall, wenn die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen weiterhin erfüllt sind. In Zweifelsfällen ist den Regionaldirektionen zu berichten.

3.15.119
Ununterbrochener Aufenthalt

Aus den Art. 8 und 9 ARB ergeben sich derzeit keine Auswirkungen auf die Durchführung des Zustimmungsverfahrens.

3.15.120
Artikel 8 und 9 ARB

Die Landessozialgerichte Berlin – Urteil vom 19.8.1981 – L 14 Ar 88/80 Niedersachsen – Beschluss vom 2.5.1984 – L 10 S (Ar) 60/84 – und Bremen – Urteil vom 21.6.1984 – L 5Ar1/84 – haben festgestellt, dass die Beschäftigung gemäß Art. 6 Abs. 1 ARB ununterbrochen ausgeübt werden muss.

3.15.121
Rechtsprechung

Außerdem hat das Landessozialgericht Berlin in dem v.g. Urteil festgestellt, dass unverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne des Art. 6 Abs. 2 Satz 2 ARB nur vorliegt, wenn dies von der zuständigen Behörde – hier die Bundesagentur für Arbeit – festgestellt worden ist. Eine solche Feststellung hat zur Voraussetzung, dass sich der türkische Arbeitnehmer bei seiner zuständigen Agentur für Arbeit arbeitslos meldet, sich also als Arbeitsuchender der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellt.

Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) hat am 30. September 1987 in der Rechtssache Demirel ./ Stadt Schwäbisch Gmünd (Rechtssache 12/86) entschieden, dass Artikel 12 des Assoziationsabkommens EWG-Türkei von 1963 und Artikel 36 des hierzu vereinbarten Zusatzprotokolls von 1970 keine in der innerstaatlichen Rechtsordnung der Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbaren gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften sind.

Entsprechend diesem Urteil können seitens türkischer Staatsangehöriger unmittelbar auch keine Ansprüche auf freien Zugang zum Arbeitsmarkt aus den genannten Bestimmungen des Vertragswerkes EWG-Türkei hergeleitet werden.

Der EuGH hat damit die bislang schon u.a. von der Bundesregierung vertretene Auffassung bestätigt.

Beschlüssen des Rats der Assoziation zwischen der EWG und der Türkei, die dieser auf Grund des Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen der EWG und der Türkei vom 12. September 1963 und des Zusatzprotokolls vom 23. November 1970 fasst, kommt nicht die Qualität unmittelbar innerhalb des Rechtsraums die Assoziation anwendbaren Rechts zu. Dies hat das Bundessozialgericht abweichend von der Rechtsauffassung mehrerer Landessozialgerichte entschieden.

Der Entscheidung über die Zustimmung türkischer Arbeitnehmer ist – wie bisher – der Assoziationsbeschluss 1/80 zugrunde zu legen. Dies folgt nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom September 1986 – 7 RAr 67/85 – aus Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz.

§ 16
Übergangsregelung

(1) Eine vor dem Inkrafttreten dieser Verordnung erteilte Zusicherung der Erteilung einer Arbeitsgenehmigung gilt als Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zu einer Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung.

(2) Eine bis zum 31. Dezember 2004 arbeitsgenehmigungsfrei aufgenommene Beschäftigung gilt ab dem 1. Januar 2005 als zustimmungsfrei.

DA

Zu Abs. 1

Die Bestimmung stellt sicher, dass im Arbeitsgenehmigungsverfahren erteilte Zusicherungen auch nach dem 1.1.2005 als Zustimmung fortbestehen.

3.16.111
Vor den 1.1.2005 Er-
teilte Zusicherungen

Zu Abs.2

Die Regelung stellt klar, dass bis zum 31.12.2004 aufgenommene arbeitsgenehmigungsfreie Beschäftigungen als zustimmungsfreie Beschäftigungen fortgesetzt werden dürfen.

3.16.211
Arbeitsgenehmi-
gungsfrei Beschäfti-
gungen

**§ 17
Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2005 in Kraft