

Geschäftszeichen

MI11 - 5758.1

Stand: April 2012

Durchführungsanweisungen zur Ausländerbeschäftigung

Arbeitsgenehmigungsverordnung (ArGV)

Durchführungsanweisungen



Bundesagentur für Arbeit

Änderungen/Ergänzungshinweise

Stand:	DA	Hinweise auf Änderungen / Ergänzungen
2009/11		<p>Die Durchführungsanweisungen wurden zum November 2009 grundlegend überarbeitet. So weit wie möglich wurden Verweise auf Durchführungsanweisungen in der BeschV und BeschVerfV aufgenommen, soweit dort für Drittstaatsangehörige sinngemäß gleiche Regeln gelten, wie sie in der ArGV für Neu-Unionbürger vorgesehen sind.</p> <p>Wegen der grundlegenden Überarbeitung konnten die Änderungen der Durchführungsanweisungen zum November 2009 nicht im Einzelnen kenntlich gemacht werden.</p>
2010/05		
2011/05		<ul style="list-style-type: none"> • Ende der Übergangsregelungen EU-8-Staaten • geänderte Zuständigkeit für das Arbeitsmarktzulassungsverfahren
2012/04	§ 6	Artikel 12: AufenthRÄndG vom 22.11.2011, BGBl. I S. 2258
	§ 12a	Artikel 42. Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20.12.2011, BGBl I S. 2854
	§ 12d	Aufgehoben durch Artikel 42. Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt vom 20.12.2011, BGBl I S. 2854
	§§ 12b, 12c,	Artikel 1 Verordnung zur Änderung und Aufhebung arbeitsgenehmigungsrechtlicher Vorschriften vom 12.12.2011, BGBl I S. 2691
	§ 12e (neu)	Artikel 1 Verordnung zur Änderung und Aufhebung arbeitsgenehmigungsrechtlicher Vorschriften vom 12.12.2011, BGBl I S. 2691

Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer
(Arbeitsgenehmigungsverordnung – ArGV)
vom 17. September 1998 (BGBl. I. S. 2899)

zuletzt geändert durch Artikel 42 des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungs-
chancen am Arbeitsmarkt vom 20.12.2011, BGBl I S. 2854

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
2.1.100 § 284 Abs. 2 SGB III	1
§ 1 Arbeitserlaubnis	1
2.1.110 Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern	1
2.1.111 Einschränkung der Arbeitserlaubnis-EU	2
2.1.112 Nachweis des Beschäftigungsverhältnisses	2
2.1.113 Verlust der Arbeitsgenehmigung-EU	2
2.1.114 Vermittlung von Ausländern	2
2.1.210 Härtefallregelung	2
2.1.211 Tod des deutschen Ehe- /Lebenspartners	2
2.1.212 (<i>überholt</i>)	2
2.1.213 Fortsetzung der Beschäftigung	2
2.1.214 Aufhebung ASAV	3
§ 2 Arbeitsberechtigung	4
2.2.100 Allgemeines zum Familiennachzug	5
2.2.110 Arbeitsberechtigung-EU	5
2.2.111 Bulgarische und rumänische Familienangehörige von Deutschen	5
2.2.112 Definition Lebenspartner	5
2.2.113 Familiennachzug eines Drittstaatsangehörigen zu einem Unionsbürger	5
2.2.114 Auswirkungen einer Ehescheidung/ Aufhebung der Lebenspartnerschaft	6
2.2.115 Familiennachzug zu bulgarischen oder rumänischen Staatsangehörigen	6
2.2.310 Einreise vor Vollendung des 18. Lebensjahres	6
2.2.410 Arbeitsgenehmigungsfreiheit aufgrund Voraufenthaltszeiten	6
2.2.411 Daueraufenthaltsrecht-EU	6
2.2.510 Recht auf Wiederkehr	6
§ 3 Wartezeit	7
§ 4 Räumlicher Geltungsbereich und Geltungsdauer der Arbeitsgenehmigung	8
2.4.110 Geltungsbereich	8
2.4.111 Geltungsdauer	8
2.4.112 Zusatz bei Sozialgerichtsurteil	8
2.4.113 Beschäftigung als Schaustellergehilfe	8
§ 5 Verhältnis zum aufenthaltsrechtlichen Status	9
§ 6 Versagungsgründe	10
2.6.110 Versagungsgründe	10
§ 7 Widerruf	11
2.7.110 Voraussetzungen für den Widerruf	11
2.7.111 Ungünstigere Arbeitsbedingungen	11
2.7.112 Zuständige Behörde	11
2.7.113 Widerrufsverfahren	12
2.7.114 Unterrichtung des Arbeitgebers	12
2.7.210 Widerrufsvorbehalt	12
2.7.310 Rückforderung der widerrufenen Arbeitserlaubnis-EU	12
§ 8 Erlöschen	13
2.8.110 Erlöschen einer Arbeitserlaubnis-EU nach dauerhafter Ausreise	13
2.8.111 Erlöschen Arbeitsberechtigung-EU	13
§ 9 Arbeitsgenehmigungsfreie Beschäftigung	14
2.9.110 Führungskräfte	16
2.9.111 karitativ oder religiös motivierte Beschäftigungen	16
2.9.112 Zur Heilung, Wiedereingliederung usw. beschäftigte Personen	16
2.9.113 Beschäftigung von Familienangehörigen	16
2.9.310 Grenzüberschreitender Personen- und Güterverkehr	16
2.9.410 Schifffahrt und Luftverkehr	16
2.9.510 Montage- und Wartungsarbeiten	16
2.9.610 Künstler, besonderer künstlerischer Wert	16
2.9.710 Tagesdarbietungen	16
2.9.810 Wissenschaft, Forschung, Entwicklung	17

2.9.910	Studentenpraktika	17
2.9.1010	Diplomaten, Hausangestellte von Entsandten	17
2.9.1110	Journalisten, Korrespondenten, Berichterstatter	17
2.9.1210	Berufssportler und -trainer.....	17
2.9.1410	Kaufmännische Tätigkeiten	17
2.9.1510	Praktika von im Ausland Studierenden.....	17
2.9.1610	Freiwilliges soziales / ökologisches Jahr	17
2.9.1710	Von der EU gefördertes Praktikum	17
§ 10	Arbeitserlaubnisersatz.....	18
2.10.110	Zulassungsbescheinigungen für Gastarbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien.....	18
§ 11	Zuständigkeit.....	19
2.11.110	Antragstellung durch Dritte.....	19
2.11.111	Nachweis des Beschäftigungs- /Ausbildungsverhältnisses	19
2.11.112	Zuständige Stelle bei Anträgen aufgrund eines Rechtsanspruchs	19
2.11.210	Rechtzeitige Antragstellung.....	19
2.11.310	Arbeitserlaubnis-EU von Amts wegen	20
2.11.410	Betriebssitz	20
2.11.411	Für den Widerruf zuständige Stelle	20
2.11.412	Begründung der Ablehnung bzw. des Widerrufs.....	20
2.11.413	Unterrichtung des Arbeitgebers und der Zollbehörden.....	20
2.11.414	Widerspruch.....	21
2.11.510	Sonderzuständigkeiten.....	21
§ 12	Form.....	22
2.12.110	Vordrucke.....	22
2.12.310	Widerruf der Arbeitsgenehmigung-EU	22
2.12.311	Rücknahme/Aufhebung der Arbeitsgenehmigung-EU.....	22
§ 12a	Erweiterung der Europäischen Union.....	23
2.12a.110	12-monatige Zulassung zum Arbeitsmarkt.....	23
2.12a.111	nicht Anspruchsbegründende Tätigkeiten.....	23
2.12a.112	Inhaber eines Daueraufenthaltsrechts-EU.....	24
2.12a.113	„Schlüsselpersonal“.....	24
2.12a.114	Zulassung bei einer in Deutschland gegründeten Niederlassung.....	24
2.12a.115	Zulassung bei einer grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung	25
2.12a.210	Familienangehörige von Arbeitnehmern aus Bulgarien / Rumänien mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang	25
2.12a.310	Erlöschen einer Arbeitsberechtigung-EU bei dauerhafter Ausreise.....	25
§ 12b	Fachkräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten und deren Familienangehörige.....	26
2.12b.111	Qualifikation	26
2.12b.112	Entsprechende Beschäftigung.....	26
2.12b.113	Persönlicher Anwendungsbereich	26
2.12b.114	Verzicht auf Vorrangprüfung.....	26
2.12b.115	Prüfung der Beschäftigungsbedingungen	26
§ 12c	Auszubildende aus den neuen EU-Mitgliedstaaten.....	27
2.12c.110	Arbeitsberechtigung-EU	27
2.12c.111	Berufsausbildung	27
§ 12e	Saisonarbeitskräfte aus Bulgarien und Rumänien.....	28
2.12e.110	AE-freiheit für Saison-AN	28
§ 13	Assoziierungsabkommen EWG - Türkei.....	29
§ 14	Übergangsvorschriften	29
§ 15	Inkrafttreten	29

Vorwort

Staatsangehörigen der Staaten Bulgarien und Rumänien wird die Arbeitsgenehmigung als Arbeitserlaubnis-EU oder als Arbeitsberechtigung-EU erteilt. In den nachfolgenden DA wurden diese Begriffe durchgehend verwendet.

2.1.100
§ 284 Abs. 2 SGB III

§ 1
Arbeitserlaubnis

(1) Die Arbeitserlaubnis kann nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes (§ 285 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch) erteilt werden

1. für eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb oder
2. ohne Beschränkung auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit und ohne Beschränkung auf einen bestimmten Betrieb.

(2) Die Arbeitserlaubnis kann abweichend von § 285 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch auch dann erteilt werden, wenn

1. die Versagung unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des einzelnen Falles eine besondere Härte bedeuten würde oder
2. der Ausländer nach einem Jahr rechtmäßiger Beschäftigung die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber fortsetzt.

Die Höchstgrenzen für die Geltungsdauer von Arbeitserlaubnissen nach der Anwerbestoppausnahmereverordnung vom 17. September 1998 (BGBl. I S. 2893) oder auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung bleiben unberührt.

DA**Zu Absatz 1**

(1) Bei Ausländern besteht begründetes Interesse an der Sicherung und Erhaltung ihrer Rechte bezüglich der Aufnahme einer Beschäftigung. Grundsätzlich obliegt es dem Kunden, sein Anliegen vorzutragen und den Sozialleistungsträger um Beratung zu bitten. Hierzu hat die Genehmigungsbehörde eine angemessene Hilfestellung zu geben.

2.1.110
Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern

(2) Als Informationshilfen stehen zur Verfügung:

- [Information zum Arbeitsgenehmigungsverfahren- EU für bulgarische und rumänische Staatsangehörige](#)
- [Merkblatt 7](#) - Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland
- [Merkblatt 1](#) - Merkblatt für Arbeitslose

Diese Informationen sind im Internet unter nachfolgendem Link abrufbar: www.zav.de >Arbeitsmarktzulassung > ...<.

(3) Bei der Bearbeitung ist grundsätzlich von den Angaben im Antrag auf Arbeitsgenehmigung-EU auszugehen. Einen Anspruch auf Arbeitsberechtigung-EU hat der Ausländer nachzuweisen. Wenn Anhaltspunkte dafür sprechen, dass ein Anspruch auf die Arbeitsberechtigung-EU bestehen könnte (z. B. Kenntnis zum bisherigen Beschäftigungsverlauf aus der IT-Anwendung) sind weitergehende Prüfung bzw. Anforderung weiterer Unterlagen notwendig.

(4) Ergibt sich bei der Beratung, dass Anspruch auf Arbeitsberechtigung-EU besteht, ist der Ausländer auf die Ausführungen im Merkblatt für ausländische Arbeitnehmer hinzuweisen und eine entsprechende Antragstellung zu empfehlen.

(5) Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind in geeigneter Weise auf die ordnungsgemäße Beantragung der Arbeitsgenehmigung-EU hinzuweisen.

(1) Die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU ist generell auf eine bestimmte Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber zu beschränken.

(2) Es wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitsgenehmigung-EU nur aus den in § 8 ArGV genannten Gründen erlischt; d. h. eine Arbeitserlaubnis-EU erlischt nicht mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Bei der Wiedereinstellung beim bisherigen Arbeitgeber für die gleiche Tätigkeit während der Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis-EU ist eine neue Arbeitserlaubnis-EU nicht erforderlich.

Die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU setzt zumindest die Bereitschaft des Arbeitgebers, den Ausländer einzustellen bzw. weiter zu beschäftigen, voraus.

Der Nachweis wird grundsätzlich durch die Unterschrift des Arbeitgebers auf dem Antrag auf Arbeitsgenehmigung-EU erbracht. Verweigert der Arbeitgeber diese Unterschrift, so kann der Nachweis auch durch sonstige Unterlagen, aus denen die Bereitschaft des Arbeitgebers hervorgeht, den Ausländer zu beschäftigen, erbracht werden. Ohne interne Vollmacht vom Büropersonal des Arbeitgebers unterschriebene Anträge auf Erteilung einer Arbeitsgenehmigung unterliegen der „Anscheinsvollmacht“ i. S. des § 173 BGB.

Arbeitsrechtlich hat die Genehmigungsbehörde Neutralität zu wahren.

Bei Verlust der Arbeitsgenehmigung-EU ist eine neue Arbeitsgenehmigung-EU auszustellen. Unter das Wort „Arbeitsgenehmigung“ ist das Wort „Zweitschrift“ einzutragen sowie in der IT-Anwendung ZuWG zu vermerken.

Vor Einleitung von Vermittlungsbemühungen für einen bulgarischen oder rumänischen Staatsangehörigen muss gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem zuständigen AE-Team der ZAV geprüft werden, ob für die angestrebte Tätigkeit eine Arbeitsgenehmigung-EU erteilt werden kann, soweit die Beschäftigung nicht arbeitsgenehmigungsfrei ausgeübt werden kann.

Zu § 1 Absatz 2 Nr. 1

→ Siehe DA zu § 7 BeschVerfV.

Ausländern ist nach dem Tod des deutschen Ehepartners die Arbeitserlaubnis-EU unter Härtegesichtspunkten zu erteilen, wenn kein Rechtsanspruch nach § 12a ArGV besteht. Dies gilt auch für Lebenspartner nach dem [Lebenspartnerschaftsgesetz](#).

Zu § 1 Absatz 2 Nr. 2

→ Siehe DA zu § 6 BeschVerfV

2.1.111 Einschränkung der Arbeitserlaubnis-EU

2.1.112 Nachweis des Beschäftigungsverhältnisses

2.1.113 Verlust der Arbeitsgenehmigung-EU

2.1.114 Vermittlung von Ausländern

2.1.210 Härtefallregelung

2.1.211 Tod des deutschen Ehe- /Lebenspartners

2.1.212 (überholt)

2.1.213 Fortsetzung der Beschäftigung

Zu § 1 Absatz 2 letzter Satz

Durch Artikel 2 der Verordnung zur Änderung und Aufhebung arbeitsgenehmigungsrechtlicher Vorschriften vom 12. Dezember 2011- BGBl S. 2691 wurde die ASAV zum 1.1.2012 aufgehoben.

**2.1.214
Aufhebung ASAV**

§ 2
Arbeitsberechtigung

(1) Die Arbeitsberechtigung wird abweichend von § 286 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erteilt, wenn der Ausländer

- 1. mit einem deutschen Familienangehörigen oder als Lebenspartner mit einem Ausländer, dem nach den Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften oder nach dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Freizügigkeit zu gewähren ist in familiärer Lebensgemeinschaft lebt und eine nach § 23 Abs. 1 des Ausländergesetzes erteilte Aufenthaltserlaubnis besitzt,**
- 2. einen von einer deutschen Behörde ausgestellten gültigen Reiseausweis für Flüchtlinge besitzt oder**
- 3. nach § 33 des Ausländergesetzes übernommen worden ist und eine Aufenthaltsbefugnis besitzt.**

(2) Dem Ehegatten oder Lebenspartner eines Deutschen oder eines Ausländers ist die Arbeitsberechtigung nach Absatz 1 zu erteilen, wenn die Voraussetzungen für die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis nach § 19 Abs. 1 Nr. 1 oder 3 und 4 des Ausländergesetzes vorliegen. Satz 1 gilt entsprechend, wenn die eheliche Lebensgemeinschaft oder lebenspartnerschaftliche Gemeinschaft fortbesteht.

(3) Einem Ausländer, der eine Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis besitzt, ist die Arbeitsberechtigung zu erteilen, wenn er vor Vollendung des 18. Lebensjahres in das Inland eingereist ist und hier

- 1. einen Schulabschluss einer allgemeinbildenden Schule oder einen Abschluss in einer staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Berufsausbildung erworben hat,**
- 2. an einem beruflichen Vollzeitschuljahr oder einer außerschulischen berufsvorbereitenden Vollzeitmaßnahme von mindestens zehnmonatiger Dauer regelmäßig und unter angemessener Mitarbeit teilgenommen hat oder**
- 3. einen Ausbildungsvertrag für eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf abschließt.**

(4) Einem Ausländer, der eine Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis besitzt, ist bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres die Arbeitsberechtigung zu erteilen, wenn er sich in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Geltungsdauer der Arbeitsberechtigung ununterbrochen rechtmäßig im Inland aufgehalten hat. Sind bei Vollendung des 18. Lebensjahres die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt, bleibt der Anspruch auf Erteilung einer Arbeitsberechtigung bestehen, solange sich der Ausländer fortgesetzt ununterbrochen rechtmäßig im Inland aufhält.

(5) Einem Ausländer, dem auf Grund des § 16 Abs. 1 oder 2 des Ausländergesetzes eine Aufenthaltserlaubnis erteilt worden ist, ist die Arbeitsberechtigung zu erteilen.

(6) Durch Zeiten eines Auslandsaufenthalts bis zur Dauer von jeweils sechs Monaten werden die Fristen nach § 286 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und nach Absatz 4 nicht unterbrochen. Satz 1 gilt für Zeiten eines Auslandsaufenthalts wegen Erfüllung der gesetzlichen Wehrpflicht entsprechend, wenn der Ausländer innerhalb von drei Monaten nach Entlassung aus dem Wehrdienst wieder einreist. Auf die Fristen werden Zeiten des Auslandsaufenthalts nach Satz 1 bis zur Dauer von drei Monaten und Zeiten des Wehrdienstes nach Satz 2 bis zur Dauer von sechs Monaten angerechnet.

DA

Vorbemerkung: Allgemeines zum Familiennachzug

Staatsangehörige der alten und der am 01.05.2004 beigetretenen EU-Mitgliedstaaten haben das uneingeschränkte gemeinschaftsrechtliche Freizügigkeitsrecht, d.h. das Recht auf Einreise, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit. An diesem Freizügigkeitsrecht nehmen Familienangehörige teil, auch wenn sie die Staatsangehörigkeit eines Drittstaates oder eines am 01.01.2007 beigetretenen EU-Mitgliedstaates haben (vgl. § 2 Abs. 1 FreizügG/EU). Der nachziehende bulgarische oder rumänische Neu-Unionsbürger bedarf in diesem Fall für eine Beschäftigung im Bundesgebiet keiner Arbeitsgenehmigung-EU.

Deutsche Staatsangehörige sind nicht als Unionsbürger i. S. des § 1 [FreizügigG/EU](#) anzusehen. Sie leiten ihr Recht auf Aufenthalt und Erwerbstätigkeit nicht aus dem gemeinschaftsrechtlichen Freizügigkeitsrecht, sondern aus ihrer Staatsangehörigkeit ab. Damit beruht auch die Freizügigkeit für Familienangehörige deutscher Staatsangehöriger nicht auf dem gemeinschaftsrechtlichen Freizügigkeitsrecht, sondern aus Regelungen deutschen Rechts über den Familiennachzug zu deutschen Staatsangehörigen.

Bulgarische und rumänische Familienangehörige von Deutschen bedürfen für eine Beschäftigung im Bundesgebiet einer Arbeitsgenehmigung-EU.

Eine Ausnahme von dem Grundsatz, dass deutsche Staatsangehörige und ihre Familienangehörige im Bundesgebiet nicht an EU-Freizügigkeitsrechten teilnehmen, gilt in sog. Rückkehrfällen, wenn ein deutscher Staatsangehöriger in das EU-Ausland zieht und später seinen Wohnsitz wieder in das Bundesgebiet verlagert. Hat dieser deutsche Staatsbürger einen Familienangehörigen bulgarischer oder rumänischer Staatsbürgerschaft kommt ein unmittelbarer Arbeitsmarktzugang in Betracht. Sofern sich ein Familienangehöriger eines Deutschen auf einen solchen Rückkehrfall beruft, sind die Voraussetzungen auf seinen Antrag durch die Ausländerbehörde durch Erteilung einer Freizügigkeitsbescheinigung-EU nach dem FreizügigG/EU festzustellen.

Zu Absatz 1

Über den Wortlaut des § 284 Abs. 5 SGB III hinaus kann eine Arbeitsberechtigung-EU neben den Fällen des § 12a ArGV auch in den Fällen des § 2 ArGV erteilt werden.

Die Arbeitsberechtigung-EU nach § 2 ArGV wird - wie die Arbeitsberechtigung-EU nach § 12a ArGV - unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erteilt. Einer Prüfung des Arbeits- bzw. Ausbildungsstellenmarktes und der Beschäftigungsbedingungen bedarf es deshalb nicht.

Familienangehörige deutscher Staatsangehöriger aus Bulgarien und Rumänien können einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArGV ableiten.

Lebenspartner im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArGV sind Lebenspartner im Sinne des [Lebenspartnerschaftsgesetzes](#).

Für Drittstaatsangehörige, die mit einem Familienangehörigen aus der Europäischen Union bzw. dem Europäischen Wirtschaftsraum zusammenleben, gelten [§§ 2 Abs. 2 Nr. 6 FreizügG/EU](#) in Umsetzung von Artikel 23 Richtlinie 2004/38/EG (sog. Freizügigkeitsrichtlinie). Dies bedeutet, dass sie genehmigungsfrei im Bundesgebiet einer Beschäftigung nachgehen dürfen, solange der Stammberechtigte einen Freizügigkeitsgrund nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 bis Nr. 5 FreizügG/EU erfüllt.

Diese Regelung gilt für die Dauer der Übergangsregelung, längstens bis 31.12.2013, nicht für den Familiennachzug von Drittstaatsangehörigen zu bulgarischen bzw. rumänischen Staatsangehörigen; d.h. diese benötigen in allen Fällen eine Arbeitsgenehmigung-EU.

**2.2.100
Allgemeines zum Familiennachzug****2.2.110
Arbeitsberechtigung-EU****2.2.111
Bulgarische und rumänische Familienangehörige von Deutschen****2.2.112
Definition Lebenspartner****2.2.113
Familiennachzug eines Drittstaatsangehörigen zu einem Unionsbürger**

Wird die Ehe eines bulgarischen oder rumänischen Staatsangehörigen während der Geltungsdauer der Arbeitsberechtigung-EU geschieden oder die Lebenspartnerschaft aufgehoben, ergeben sich keine Auswirkungen auf die Arbeitsberechtigung-EU.

**2.2.114
Auswirkungen einer
Ehescheidung/
Aufhebung der Lebens-
partnerschaft**

Zum Familiennachzug zu einem bulgarischen oder rumänischen Staatsangehörigen
→ siehe DA 2.12a.210 zu § 12a ArGV.

**2.2.115
Familiennachzug zu
bulgarischen oder ru-
mänischen Staatsange-
hörigen**

Zu Absatz 2

Gegenstandslos

Zu Absatz 3

→ Siehe DA zu § 3a BeschVerfV

Nach dem Günstigkeitsprinzip bedürfen die im Jugendalter eingereisten bulgarischen und rumänischen Staatsangehörigen, welche die Voraussetzungen des § 3a BeschVerfV erfüllen, keiner Arbeitsgenehmigung-EU.

**2.2.310
Einreise vor Vollendung
des 18. Lebensjahres**

Zu Absatz 4

§ 2 Abs. 4 ist wegen bestehender günstigerer Regelungen für Drittstaatsangehörige gegenstandslos.

Nach dreijährigem legalem Aufenthalt besteht in analoger Anwendung des § 3b BeschVerfV Arbeitsgenehmigungsfreiheit für jede Art von Beschäftigung.

**2.2.410
Arbeitsgenehmigungs-
freiheit aufgrund Vor-
aufenthaltszeiten**

Zur Erteilung einer Arbeitsberechtigung-EU auf der Grundlage einer Bescheinigung nach § 4a FreizügG/EU (Daueraufenthaltsrecht-EU) siehe DA 2.12a.112.

**2.2.411
Daueraufenthaltsrecht-
EU**

Zu Absatz 5

Sofern ein bulgarischer oder rumänischer Staatsangehöriger die Voraussetzungen des [§ 37 AufenthG](#) erfüllt, ist nach dem Günstigkeitsprinzip eine Arbeitsberechtigung-EU zu erteilen.

**2.2.510
Recht auf Wiederkehr**

Zu Absatz 6

Gegenstandslos

**§ 3
Wartezeit**

Die Erteilung einer Arbeitserlaubnis für eine erstmalige Beschäftigung wird für Ausländer, die

1. eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung besitzen,
2. als Ehegatten, Lebenspartner oder Kinder eines Ausländers eine befristete Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbewilligung besitzen,

davon abhängig gemacht, dass sich der Antragsteller unmittelbar vor der Beantragung ein Jahr erlaubt oder geduldet im Inland aufgehalten hat (Wartezeit). Die Wartezeit gilt nicht für Ehegatten, Lebenspartner und Kinder eines Ausländers, der eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis oder eine Aufenthaltsberechtigung besitzt.

DA

Da der Aufenthalt von Unionsbürgern im Bundesgebiet nicht von einem Aufenthaltstitel abhängig ist, ist § 3 ArGV gegenstandslos.

§ 4
Räumlicher Geltungsbereich und
Geltungsdauer der Arbeitsgenehmigung

(1) Die Arbeitserlaubnis gilt für den Bezirk der Agentur für Arbeit, die sie erteilt hat. Sie kann regional erweitert oder beschränkt werden. Die Arbeitserlaubnis wird auf die Dauer der Beschäftigung, längstens auf drei Jahre befristet.

(2) Die Arbeitsberechtigung nach § 2 Abs. 3 Nr. 3 wird auf die Dauer der Ausbildung befristet.

DA

Zu Absatz 1

→ Siehe grundsätzlich DA zu § 13 BeschVerfV

2.4.110
Geltungsbereich

(1) Die Geltungsdauer der Arbeitsgenehmigung-EU beginnt grundsätzlich mit dem Tag der Ausfertigung.

2.4.111
Geltungsdauer

(2) Abs. 1 räumt hinsichtlich der Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis-EU kein Ermessen ein.

Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag ist die Arbeitserlaubnis-EU zunächst auf 12 Monate zu befristen. Danach ist zu prüfen, ob ein Rechtsanspruch gem. § 12a ArGV besteht.

Bei einem befristeten Arbeitsvertrag mit einer kürzeren Zeitdauer als 12 Monate ist die Arbeitserlaubnis-EU für die Dauer der Befristung zu erteilen.

Bei Befristungen von Arbeitserlaubnissen-EU ist in analoger Anwendung [§ 45 BeschV](#) zu beachten.

Für die Befristung der Arbeitserlaubnis-EU bei Weiterbildung gelten die Vorgaben des [§ 45 Abs. 2 BeschV](#).

→ Siehe DA zu § 45 BeschV

Wenn eine Arbeitserlaubnis-EU in Ausführung eines Sozialgerichtsurteils erteilt wird, ist folgender Zusatz aufzunehmen:

2.4.112
Zusatz bei Sozialgerichtsurteil

"Die Arbeitserlaubnis-EU wird in Ausführung des Urteils des Sozialgerichts ... vom ... erteilt. Sie gilt zunächst für die Dauer des Rechtsstreits. Die Arbeitserlaubnis-EU fällt weg, wenn das Urteil im Rechtsmittelverfahren keinen Bestand hat."

Die Arbeitserlaubnis-EU für Schaustellergehilfen gem. § 19 BeschV ist mit einer Betriebsbindung für das gesamte Bundesgebiet zu erteilen.

2.4.113
Beschäftigung als Schaustellergehilfe

Zu Absatz 2

§ 4 Abs. 2 ist gegenstandslos, da der dort genannte Personenkreis die Ausbildung ohne Arbeitsgenehmigung-EU absolvieren kann.

§ 5
Verhältnis zum aufenthaltsrechtlichen Status

Die Arbeitsgenehmigung kann abweichend von § 284 Abs. 5 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch auch Ausländern erteilt werden,

1. die vom Erfordernis der Aufenthaltsgenehmigung befreit sind, wenn die Befreiung nicht auf Aufenthalte bis zu drei Monaten oder auf Aufenthalte ohne Aufnahme einer genehmigungspflichtigen Beschäftigung beschränkt ist,
2. die eine Aufenthaltsgestattung (§ 55 des Asylverfahrensgesetzes) besitzen und nicht verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen (§§ 47 bis 50 des Asylverfahrensgesetzes),
3. deren Aufenthalt nach § 69 Abs. 3 des Ausländergesetzes als erlaubt gilt,
4. die ausreisepflichtig sind, solange die Ausreisepflicht nicht vollziehbar oder eine gesetzte Ausreisepflicht noch nicht abgelaufen ist,
5. die eine Duldung (§ 55 des Ausländergesetzes) besitzen, es sei denn, diese Ausländer haben sich in das Inland begeben, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen, oder bei diesen Ausländern können aus von ihnen zu vertretenden Gründen aufenthaltsbeendende Maßnahmen nicht vollzogen werden (§ 1a des Asylbewerberleistungsgesetzes), oder
6. deren Abschiebung durch eine richterliche Anordnung ausgesetzt ist.

DA

§ 5 ArGV nimmt Bezug auf Aufenthaltstitel, Duldung, Aufenthaltsgestattung und ist infolge der Freizügigkeitsregelungen für Unionsbürger gegenstandslos.

§ 6
Versagungsgründe

(1) Die Arbeitserlaubnis ist zu versagen, wenn

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

(2) Die Arbeitsgenehmigung kann versagt werden, wenn

1. der Ausländer gegen § 404 Abs. 1 oder Abs. 2 Nr. 1 oder 3 bis 13 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, gegen §§ 10, 10a oder § 11 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes oder gegen die §§ 15, 15a oder 16 Abs. 1 Nr. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes schuldhaft verstoßen hat,
2. der Arbeitnehmer eine widerrufenen oder erloschene Arbeitsgenehmigung trotz Aufforderung nicht dem Agentur für Arbeit zurückgibt oder
3. wichtige Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen.

DA

→ Siehe DA zu §§ 39, 40 AufenthG

2.6.110
Versagungsgründe

**§ 7
Widerruf**

(1) Die Arbeitserlaubnis kann widerrufen werden, wenn der Ausländer zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird (§ 285 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch) oder der Tatbestand des § 6 Abs. 1 oder des § 6 Abs. 2 Nr. 1 oder 3 erfüllt ist. Der Widerruf ist nur innerhalb eines Monats nach dem Zeitpunkt zulässig, in dem die Behörde von den Tatsachen, die den Widerruf rechtfertigen, Kenntnis erlangt und eine Anhörung nach § 24 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch stattgefunden hat.

(2) Die nach § 4 Abs. 1 Satz 3 für eine längere Zeit als ein Jahr erteilte Arbeitserlaubnis kann unabhängig von Absatz 1 aus Gründen der Arbeitsmarktlage zum Ablauf des ersten oder zweiten Jahres ihrer Geltungsdauer widerrufen werden. Der Widerruf ist nur zulässig, wenn er bei der Erteilung der Arbeitserlaubnis vorbehalten worden ist und dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor Ablauf des ersten oder zweiten Jahres ihrer Geltungsdauer zugeht.

(3) Wird die Arbeitserlaubnis widerrufen, so kann sie von der Behörde zurückgefordert werden.

DA**Zu Absatz 1**

(1) Widerruf einer Arbeitserlaubnis-EU ist nur möglich, wenn die in Abs. 1 genannten Gründe vorliegen:

1. Beschäftigung zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen
2. Beschäftigung als Leiharbeiter (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 ArGV) oder
3. Beschäftigung ohne Arbeitserlaubnis-EU ([§ 404 Abs. 2 Nr. 4 SGB III](#))

Der Widerruf erfolgt unabhängig von der Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis-EU.

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

(3) Bei rechtswidrig erteilten Genehmigungen ist zu prüfen, ob eine Rücknahme nach [§ 45 SGB X](#) möglich ist. Ein Verwaltungsakt ist u. a. dann rechtswidrig, wenn er erschlichen oder auf sonstige Weise mit unerlaubten Mitteln erwirkt wurde.

→ Siehe DA zu § 39 AufenthG

Die Einhaltung der Lohnbedingungen sollte nach Aufnahme der Beschäftigung, zumindest stichprobenweise, überprüft werden.

Behörde i. S. von Satz 2 ist die nach § 11 Abs. 4 ArGV für den Widerruf zuständige Dienststelle. Soweit anderen Dienststellen Tatbestände bekannt werden, die den Widerruf bzw. die Rücknahme einer Arbeitserlaubnis-EU rechtfertigen, ist die zuständige Dienststelle unverzüglich zu unterrichten.

Weitere Regelungen zur Zuständigkeit im Widerrufverfahren siehe DA 2.11.411 zu § 11 ArGV.

**2.7.110
Voraussetzungen für
den Widerruf**

**2.7.111
Ungünstigere Arbeits-
bedingungen**

**2.7.112
Zuständige Behörde**

Vor der Entscheidung über den Widerruf einer Arbeitserlaubnis-EU ist den Beteiligten Gelegenheit zu geben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern (§ 24 Abs. 1 SGB X). Von der Anhörung kann nur in besonders gelagerten Einzelfällen abgesehen werden (§ 24 Abs. 2 SGB X).

**2.7.113
Widerrufsverfahren**

Beteiligte sind der Arbeitnehmer (§ 12 Abs. 1 Nr. 2 SGB X) und in der Regel der Arbeitgeber (§ 12 Abs. 1 Nr. 4 SGB X), dessen rechtliche Interessen durch den Ausgang des Widerrufsverfahrens berührt werden können (§ 12 Abs. 2 Satz 1 SGB X).

Als Äußerungsfrist für die Anhörung sind, soweit keine besonderen Umstände vorliegen, höchstens zwei Wochen als angemessen anzusehen; hierbei ist im Hinblick auf die Eilbedürftigkeit der Entscheidung ein strenger Maßstab anzulegen.

Die einmonatige Widerrufsfrist des § 7 Abs. 1 Satz 2 ArGV beginnt am Tage nach dem Ablauf der Anhörungsfrist oder, soweit das Ergebnis der Anhörung(en) ausnahmsweise eine weitere Sachverhaltsaufklärung erforderlich macht, am Tage nach dem möglichst zeitnahen Abschluss der weiteren Aufklärung, die unverzüglich vorzunehmen ist.

Weitere Regelungen zum Widerrufsverfahren siehe DA 2.11.412.

Durchschriften des Widerrufsbescheids sind dem Arbeitgeber und der FKS zu übersenden. In der Durchschrift für den Arbeitgeber ist dieser auf die Folgen einer evtl. Weiterbeschäftigung des ausländischen Arbeitnehmers ohne Arbeitserlaubnis-EU hinzuweisen. Aufforderungen zur Entlassung des Arbeitnehmers sind zu unterlassen.

**2.7.114
Unterrichtung des Arbeitgebers****Zu Absatz 2**

Da nach einer einjährigen Arbeitsmarktzulassung die Voraussetzungen des § 12a Abs. 1 ArGV vorliegen, ist die Regelung des § 7 Abs. 2 ArGV gegenstandslos.

**2.7.210
Widerrufsvorbehalt****Zu Absatz 3**

In dem Widerrufsbescheid ist die Rückforderung der Arbeitserlaubnis-EU vorzusehen. Sie soll zurückgefordert werden, um den Anschein einer genehmigten Beschäftigung zu beseitigen.

**2.7.310
Rückforderung der widerrufenen Arbeitserlaubnis-EU**

§ 8
Erlöschen

(1) Die Arbeitsgenehmigung erlischt, wenn

1. der Ausländer keine der in § 5 bezeichneten Voraussetzungen erfüllt,
2. der Ausländer ausreist und seine Aufenthaltsgenehmigung (§ 5 des Ausländergesetzes) infolge der Ausreise oder während seines Aufenthalts im Ausland erlischt,
3. der Ausbildungsvertrag nach § 2 Abs. 3 Nr. 3 vorzeitig aufgelöst wird.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 gilt die Arbeitsgenehmigung nicht als erloschen, wenn während ihrer vorgesehenen Geltungsdauer die Voraussetzungen des § 5 wieder eintreten.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 gilt die Arbeitsgenehmigung nicht als erloschen, wenn

1. der Ausländer sich im Auftrag seines Arbeitgebers unter Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses oder zur Ableistung des Wehrdienstes im Ausland aufhält oder
2. die Ausländerin sich aus Anlass der Geburt eines Kindes nicht länger als zwölf Monate im Ausland aufhält

und dem Ausländer oder der Ausländerin wieder eine Aufenthaltsgenehmigung erteilt wird. Endet die Geltungsdauer einer Arbeitsgenehmigung während des Auslandsaufenthalts nach Satz 1, ist dem Ausländer nach der Rückkehr in das Inland eine Arbeitsgenehmigung zu erteilen, die der Genehmigung entspricht, die er vor der Ausreise hatte.

(4) Erlischt die Arbeitsgenehmigung, so kann sie von der Behörde zurückgefordert werden.

DA

Zu Absatz 1 Nr. 2

In §§ 5, 44 Ausländergesetz alter Fassung war geregelt, dass Aufenthaltsgenehmigungen infolge dauerhafter Ausreise erlöschen. Aus § 8 Abs. 1 Nr. 2 ArGV ergibt sich folglich, dass eine Arbeitserlaubnis-EU bei dauerhafter Ausreise erlischt. Über den Begriff der dauerhaften Ausreise siehe DA 2.12a.310.

Zum Erlöschen der Arbeitsberechtigung-EU siehe § 12a Abs. 3 ArGV.

**2.8.110
Erlöschen einer Arbeitserlaubnis-EU nach dauerhafter Ausreise**

**2.8.111
Erlöschen Arbeitsberechtigung-EU**

§ 9
Arbeitsgenehmigungsfreie Beschäftigung

Keiner Arbeitsgenehmigung bedürfen

1. die in § 5 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes aufgeführten Personen sowie leitende Angestellte, denen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist;
2. leitende Angestellte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens für eine Beschäftigung in dem inländischen Konzern- oder Unternehmensteil auf der Vorstands-, Direktions- und Geschäftsleitungsebene oder für eine Tätigkeit in sonstiger leitender Position, die für die Entwicklung des Konzerns oder Unternehmens von entscheidender Bedeutung ist, wenn die Beschäftigung im Rahmen des Personalaustausches zur Internationalisierung des Führungskreises erfolgt und die Dauer der Beschäftigung im Inland fünf Jahre nicht erreicht;
3. das fahrende Personal im grenzüberschreitenden Personen- und Güterverkehr bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland, wenn
 - a) das Fahrzeug im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassen ist, oder
 - b) das Fahrzeug im Inland zugelassen ist für eine Tätigkeit der Arbeitnehmer im Linienverkehr mit Omnibussen;
4. die Besatzungen von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen mit Ausnahme der Luftfahrzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren für eine Tätigkeit bei Unternehmen mit Sitz im Inland;
5. Personen, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland von ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland in das Inland entsandt werden, um
 - a) Montage- und Instandhaltungsarbeiten oder Reparaturen an gelieferten, verwendungsfertigen Anlagen oder Maschinen auszuführen, die gewerblichen Zwecken dienen,
 - b) bestellte Anlagen, Maschinen und sonstige Sachen abzunehmen oder in ihre Bedienung eingewiesen zu werden,
 - c) im Rahmen von Exportlieferungs- oder Lizenzverträgen einen Betriebslehrgang zu absolvieren,
 - d) unternehmenseigene Messestände oder Messestände für ein ausländisches Unternehmen, das im Sitzstaat des Arbeitgebers ansässig ist, aufzubauen, abzubauen und zu betreuen oder vergleichbare Dienstleistungen zu erbringen, die für keinen Geschäftspartner im Inland entgeltliche Leistungen sind, wenn im Inland ansässigen Unternehmen in dem jeweils betroffenen Land die gleichen Rechte eingeräumt werden,wenn die Dauer der Beschäftigung drei Monate nicht übersteigt;
6. Personen, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland in Vorträgen oder Darbietungen von besonderem wissenschaftlichen oder künstlerischen Wert oder bei Darbietungen sportlichen Charakters im Inland tätig werden, wenn die Dauer der Tätigkeit drei Monate nicht übersteigt;
7. Personen, die nur gelegentlich mit Tagesdarbietungen auftreten;
8. Lehrpersonen, wissenschaftliche Mitarbeiter und Assistenten an Hochschulen oder wissenschaftliche Mitarbeiter an öffentlich-rechtlichen Forschungseinrichtungen oder an Forschungseinrichtungen, deren Finanzbedarf ausschließlich oder überwiegend von der öffentlichen Hand getragen wird oder an privaten Forschungseinrichtungen, wenn an der Beschäftigung des Ausländers wegen seiner besonderen fachlichen Kenntnisse auch ein öffentliches Interesse besteht, sowie Lehrpersonen an öffentlichen Schulen und an staatlich anerkannten privaten Ersatzschulen;

9. **Studenten und Schüler an Hochschulen und Fachschulen im Inland für eine vorübergehende Beschäftigung, Studenten und Schüler ausländischer Hochschulen und Fachschulen für eine Ferienbeschäftigung im Rahmen eines internationalen Austauschprogramms studentischer oder vergleichbarer Einrichtungen im Einvernehmen mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit sowie Studenten und Schüler für eine von einer Dienststelle der Bundesanstalt für Arbeit vermittelte Ferienbeschäftigung, wenn die Beschäftigung insgesamt drei Monate im Jahr nicht übersteigt;**
10. **Personen für eine Tätigkeit in einer diplomatischen oder konsularischen Vertretung oder bei einer internationalen Organisation sowie private Hausangestellte von Mitgliedern diplomatischer und berufskonsularischer Vertretungen, wenn sie für den Aufenthalt zur Ausübung dieser Tätigkeit keiner Aufenthaltsgenehmigung bedürfen;**
11. **Journalisten, Korrespondenten und Berichterstatter, die für ihren Arbeitgeber mit Sitz im Ausland im Inland tätig werden und für die Ausübung dieser Tätigkeit vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung anerkannt sind;**
12. **Berufssportler und -trainer, deren Einsatz in inländischen Sportvereinen oder vergleichbaren sportlichen Einrichtungen, soweit sie am Wettkampfsport teilnehmen, vorgesehen ist, wenn der zuständige Sportfachverband ihre sportliche Qualifikation oder ihre fachliche Eignung als Trainer bestätigt und der Verein oder die Einrichtung ein für den Lebensunterhalt ausreichendes Gehalt zahlt;**
13. **Personen, die auf Grund des Artikels 6 Abs. 1 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (BGBl. 1961 II S. 1183, 1218) als Mitglieder einer Truppe, eines zivilen Gefolges oder als Angehörige vom Erfordernis der Aufenthaltsgenehmigung befreit sind;**
14. **Personen, die von einem Arbeitgeber mit Sitz im Inland als Arbeitnehmer im kaufmännischen Bereich im Ausland beschäftigt werden und unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthalts im Ausland im Rahmen ihrer Beschäftigung vorübergehend im Inland tätig sind, wenn die Tätigkeit drei Monate nicht übersteigt;**
15. **Studenten ausländischer Hoch- und Fachhochschulen für ein Praktikum bis zu sechs Monaten, wenn die Beschäftigung in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit dem Fachstudium des Praktikanten steht und im Rahmen eines internationalen Austauschprogramms studentischer oder vergleichbarer Einrichtungen im Einvernehmen mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit erfolgt;**
16. **Ausländer, die das 16. und noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben, für die Teilnahme an einem freiwilligen Jahr im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines Freiwilligen Sozialen Jahres, im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines Freiwilligen Ökologischen Jahres oder im Rahmen eines vergleichbaren Programms der Europäischen Gemeinschaft;**
17. **Personen während eines vorübergehenden Praktikums im Rahmen eines von der Europäischen Union finanziell geförderten Programms, wenn die Beschäftigung im Einvernehmen mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit erfolgt.**

DA

Zu Nr. 1 und Nr. 2 Führungskräfte

In verschiedenen Vorschriften der ArGV sind Regelungen getroffen, wonach bestimmte Führungskräfte keiner Arbeitsgenehmigung-EU bedürfen.

**2.9.110
Führungskräfte**

Im Einzelnen sind dies:

§ 9 Nr. 1 ArGV, erste Alternative:

- i. V. mit § 5 Abs. 2 Nr. 1 [Betriebsverfassungsgesetz](#) (Vorstandsmitglieder u. a.)
- i. V. mit § 5 Abs. 2 Nr. 2 [Betriebsverfassungsgesetz](#) (Vertretungsberechtigte Gesellschaftsmitglieder)

§ 9 Nr. 1 ArGV, zweite Alternative (Prokura)

§ 9 Nr. 2 ArGV (leitende Angestellte)

In § 4 BeschV ist dieser Personenkreis analog und teilweise weitergehend geregelt. In der Rechtsanwendung ist daher zu prüfen, ob Führungskräfte unter den Personenkreis des § 4 BeschV fallen (vgl. hierzu DA 2.4.114 zu § 4 BeschV). In diesem Fall ist die Beschäftigung nach dem Günstigkeitsprinzip auch für bulgarische und rumänische Staatsangehörige ohne Arbeitsgenehmigung-EU möglich.

Zu Nr. 1 i. V. mit § 5 Abs. 2 Nr. 3 [BetrVG](#)

→ DA zu § 9 Nr. 2 BeschV (Geistliche/Ordensangehörige)

**2.9.111
karitativ oder religiös
motivierte Beschäftigungen****Zu Nr. 1 i. V. mit § 5 Abs. 2 Nr. 4 [BetrVG](#)**

→ DA zu § 4 BeschVerfV

**2.9.112
Zur Heilung, Wieder-
eingliederung usw. be-
schäftigte Personen****Zu Nr. 1 i. V. mit § 5 Abs. 2 Nr. 5 [BetrVG](#)**

→ DA zu § 3 BeschVerfV

**2.9.113
Beschäftigung von
Familienangehörigen****Zu Nr. 3**

→ DA zu § 13 BeschV.

**2.9.310
Grenzüberschreitender
Personen- und Güter-
verkehr****Zu Nr. 4**

→ DA zu § 14 BeschV.

**2.9.410
Schifffahrt und Luft-
verkehr****Zu Nr. 5**

Montagearbeiten an beweglichen Anlagen sind im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit arbeitsgenehmigungsfrei möglich, soweit es sich nicht um Bauleistungen handelt.

**2.9.510
Montage- und War-
tungsarbeiten****Zu Nr. 6**

→ DA zu § 7 Nr. 1 BeschV

**2.9.610
Künstler, besonderer
künstlerischer Wert****Zu Nr. 7**

→ DA zu § 7 Nr. 3 BeschV

**2.9.710
Tagesdarbietungen**

Arbeitsgenehmigungsverordnung	ArGV	§ 9 AE-freie Beschäftigung
Zu Nr. 8	→ DA zu § 5 BeschV	2.9.810 Wissenschaft, For- schung, Entwicklung
Zu Nr. 9	→ Zur Beschäftigung bei Studium im Inland siehe DA zu § 16 Abs. 3 AufenthG, § 2 Nr. 1 BeschV. → Zur Ferienbeschäftigung bei Studium im Ausland siehe DA zu § 10 BeschV.	2.9.910 Studentenpraktika
Zu Nr. 10	§ 9 Nr. 10 ArGV erweitert die Arbeitsgenehmigungsfreiheit generell auf die privaten Hausangestellten entsandter Bediensteter diplomatischer oder konsularischer Vertretungen. Nach Artikel 47 Abs. 2 des Wiener Übereinkommens über konsularische Beziehungen vom 24.4.1963 (BGBl. 1969 II S. 1589), der in der Praxis auch auf Bedienstete diplomatischer Missionen angewandt wird, bedürfen bereits solche privaten Hausangestellten, die in Hausgemeinschaft mit den Bediensteten wohnen, keiner Arbeitsgenehmigung. Damit wird einem praktischen Bedürfnis Rechnung getragen.	2.9.1010 Diplomaten, Hausan- gestellte von Entsand- ten
Zu Nr. 11	→ DA zu § 8 BeschV	2.9.1110 Journalisten, Korres- pondenten, Berichter- statter
Zu Nr. 12	→ DA zu § 7 Nr. 4 BeschV.	2.9.1210 Berufssportler und -trainer
Zu Nr. 14	→ DA zu § 6 BeschV.	2.9.1410 Kaufmännische Tätig- keiten
Zu Nr. 15	→ DA zu § 2 BeschV.	2.9.1510 Praktika von im Aus- land Studierenden
Zu Nr. 16	→ DA zu § 9 Nr. 1 BeschV.	2.9.1610 Freiwilliges soziales / ökologisches Jahr
Zu Nr. 17	→ DA zu § 2 Nr. 2 BeschV.	2.9.1710 Von der EU gefördertes Praktikum

§ 10
Arbeitserlaubnisersatz

Die Arbeitserlaubnis wird durch die Zulassungsbescheinigungen für Gastarbeitnehmer ersetzt, die im Rahmen eines mit anderen Staaten vereinbarten Austauschs von Gastarbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und sprachlichen Fortbildung von einer Dienststelle der Bundesanstalt für Arbeit ausgestellt sind.

DA

Zulassungsbescheinigungen für bulgarische oder rumänische Gastarbeitnehmer werden durch das AMZ-Team 321 der ZAV ausgestellt und in der IT-Anwendung ZuwG erfasst. Unter Beachtung der sich aus den Vereinbarungen ergebenden Besonderheiten gelten auch für Zulassungsbescheinigungen die für das Arbeitsgenehmigungsverfahren-EU geltenden Bestimmungen.

2.10.110
Zulassungsbescheinigungen für Gastarbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien

**§ 11
Zuständigkeit**

(1) Die Arbeitsgenehmigung ist von dem Ausländer schriftlich bei der Agentur für Arbeit zu beantragen, in dessen Bezirk der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers liegt. Als Beschäftigungsort gilt der Ort, an dem sich der Sitz des Betriebs oder der Niederlassung befindet. Bei Beschäftigung mit wechselnden Arbeitsstätten gilt der Sitz der für die Lohnabrechnung zuständigen Stelle als Beschäftigungsort.

(2) Der Antrag ist vor Aufnahme der Beschäftigung oder vor Ablauf der Geltungsdauer einer bereits erteilten Arbeitsgenehmigung zu stellen.

(3) In besonderen Fällen kann die Arbeitsgenehmigung von Amts wegen erteilt werden.

(4) Die nach Absatz 1 zuständige Agentur für Arbeit entscheidet über die Erteilung und den Widerruf, die Rücknahme und die Aufhebung der Arbeitsgenehmigung.

(5) Die Bundesagentur für Arbeit kann die Zuständigkeit für den Antrag, die Erteilung und den Widerruf, die Rücknahme und die Aufhebung abweichend von den Absätzen 1 und 4 auf andere Dienststellen übertragen.

DA**Zu Absatz 1**

Der Antrag kann vertretungsweise auch vom Arbeitgeber oder anderen Personen gestellt werden. Ohne interne Vollmacht vom Büropersonal des Arbeitgebers unterschriebene Anträge auf Erteilung einer Arbeitsgenehmigung-EU unterliegen der Anscheinsvollmacht i. S. des [§ 173 BGB](#). Arbeitsrechtlich ist Neutralität zu wahren.

**2.11.110
Antragstellung durch Dritte**

Die Erteilung einer Arbeitsgenehmigung-EU nach § 1 und setzt die Bereitschaft des Arbeitgebers, den ausländischen Arbeitnehmer einzustellen bzw. bei Fortsetzung der Beschäftigung das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses voraus. Der Nachweis wird in der Regel durch die Unterschrift des Arbeitgebers oder des Ausbildungsbetriebes auf dem Antrag erbracht. Verweigert der Arbeitgeber die Unterschrift oder kann sie aus sonstigen wichtigen Gründen nicht beigebracht werden, so kann der Nachweis auch durch sonstige Unterlagen, aus denen die Bereitschaft des Arbeitgebers, den ausländischen Arbeitnehmer einzustellen bzw. das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses geschlossen werden kann, erbracht werden.

**2.11.111
Nachweis des Beschäftigungsverhältnisses**

Bei Arbeitnehmern mit bulgarischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit, die in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen und bei denen auch der künftige Beschäftigungsort nicht konkret feststeht, ist, wenn auf Grund eines angeblichen oder tatsächlichen Rechtsanspruches eine Arbeitsberechtigung-EU ohne Beschränkung auf eine bestimmte Beschäftigung beantragt wird, das für den Wohnsitz des Arbeitnehmers zuständige AE-Team der ZAV zuständig,

**2.11.112
Zuständige Stelle bei Anträgen aufgrund eines Rechtsanspruchs****Zu Absatz 2**

Die Arbeitsgenehmigung-EU muss so rechtzeitig beantragt werden, dass sie bei Beschäftigungsbeginn vorliegt. Bei Fortsetzung der Beschäftigung muss der Antrag so rechtzeitig gestellt werden, dass die neue Genehmigung bei Ablauf der bisherigen Arbeitserlaubnis-EU vorliegt. Es ist dem ausländischen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zuzumuten, den Ablauf der Erlaubnis zu überwachen. Erinnerungshilfen, d.h. Hinweise vor Ablauf der bisherigen Erlaubnis, sind nicht zu geben.

**2.11.210
Rechtzeitige Antragstellung**

Zu Absatz 3

→ DA 3.12.224 zu § 12 BeschVerfV

**2.11.310
Arbeitserlaubnis-EU
von Amts wegen**

Zu Absatz 4

Zuständig für die Bearbeitung der Anträge sowie die Entscheidung über die Erteilung einer Arbeitsgenehmigung-EU ist grundsätzlich das AE-Team der ZAV, in dessen Bezirk der Arbeitgeber (Betrieb, Zweigniederlassung bzw. Tochtergesellschaft) mit eigener Betriebsnummer seinen Sitz hat.

**2.11.410
Betriebssitz**

Hinsichtlich bestehender spezieller Zuständigkeiten wird auf die DA zu § 12 BeschVerfV verwiesen.

(1) Das für die Erteilung der Arbeitsgenehmigung-EU zuständige AE-Team der ZAV entscheidet auch über den Widerruf einer Arbeitsgenehmigung-EU.

**2.11.411
Für den Widerruf zu-
ständige Stelle**

(2) Wenn eine Arbeitserlaubnis-EU nach § 7 ArGV widerrufen werden muss und der ausländische Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigt ist, entscheidet das für den Wohnort zuständige AE-Team der ZAV. Soweit nichtbeschäftigten ausländischen Arbeitnehmern eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 ArGV erteilte Arbeitserlaubnis-EU widerrufen werden soll, hat dies in Abstimmung mit dem für den Betriebssitz des früheren Arbeitgebers zuständigen AE-Team der ZAV zu erfolgen.

(1) Die Versagung/der Widerruf der Arbeitsgenehmigung-EU muss auf den Einzelfall abgestellt sein. In dem Bescheid muss die Rechtsvorschrift, auf die sich die Entscheidung stützt angegeben werden.

**2.11.412
Begründung der Ableh-
nung bzw. des Wider-
rufs**

(2) Bei Versagung/Widerruf aus Arbeitsmarktgründen ist darauf hinzuweisen, dass deutsche und ihnen gleichgestellte ausländische Arbeitnehmer (bevorrechtigte Arbeitnehmer) zur Verfügung stehen (die Dienststelle, die diese Feststellung getroffen hat - z. B. ZAV -, ist nicht anzugeben). Für die Bearbeitung von Widersprüchen und Klagen kann es sich empfehlen, intern noch weitere Angaben stichwortartig in der Stellungnahme festzuhalten.

(3) Es ist auch darauf hinzuweisen, dass die sonstigen Verhältnisse eine andere Entscheidung nicht rechtfertigen und dass Gründe für die Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU unter Härtegesichtspunkten weder vorgetragen wurden noch erkennbar waren.

(4) In den Bescheiden ist nur auf die Folgen der Beschäftigung ohne Arbeitsgenehmigung-EU einzugehen. Von Hinweisen, die sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen, ist abzusehen.

(5) Sofern die Arbeitsgenehmigung-EU versagt/widerrufen wird, ist die Rechtsbehelfsbelehrung etwa in folgender Form zu erteilen:

"Gegen diesen Bescheid ist der Widerspruch zulässig. Der Widerspruch ist schriftlich oder zur Niederschrift bei der Dienststelle, die den Bescheid erteilt hat einzureichen, und zwar binnen eines Monats, nachdem Ihnen der Bescheid bekannt gegeben worden ist."

(6) Wenn der Bescheid außerhalb des Bundesgebietes bekannt gegeben wird, beträgt die Widerspruchsfrist 3 Monate.

Eine Durchschrift des Ablehnungs-/Widerrufsbescheides erhält der Arbeitgeber, bei dem die Beschäftigung vorgesehen war bzw. ausgeübt wurde. Hier ist auch auf die Folgen der Beschäftigung ohne Arbeitserlaubnis-EU hinzuweisen, jedoch sind Hinweise, die sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, zu unterlassen.

**2.11.413
Unterrichtung des Ar-
beitgebers und der
Zollbehörden**

Eine Durchschrift des Widerrufsbescheides erhalten die Behörden der Zollverwaltung.

Der Widerspruch hat keine aufschiebende Wirkung (Umkehrschluss aus [§ 86a Abs. 2 SGG](#)). Dagegen kommt die Aussetzung des Vollzugs auf Antrag in Betracht (Analogie zu [§ 86a Abs. 3 SGG](#), vgl. Abs. 4). Zuständig ist das Justizariat der ZAV.

2.11.414
Widerspruch

Zu Absatz 5

Sonderzuständigkeiten innerhalb der ZAV gelten in folgenden Fällen:

2.11.510
Sonderzuständigkeiten

- Werkvertragsverfahren
- Fertighausmontage
- Beschäftigung von Künstlern
- Gastarbeitnehmer
- Ferienbeschäftigung ausländischer Studentinnen und Studenten
- Landwirtschaftspraktikanten
- Studienfachbezogene Praktika
- Internationaler Personalaustausch
- Angehörige diplomatischer und konsularischer Vertretungen
- Spezialitätenkoch-Verfahren
- Vorgänge nach § 11 und 36 BeschV

➔ Siehe hierzu DA zu § 12 BeschVerfV.

§ 12
Form

- (1) Die Arbeitsgenehmigung ist dem Arbeitnehmer schriftlich zu erteilen.
- (2) Die Arbeitserlaubnis für Grenzarbeitnehmer ist als solche zu kennzeichnen.
- (3) Der Widerruf, die Rücknahme und die Aufhebung der Arbeitsgenehmigung sind dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

DA

Zu Absatz 1

(1) Die Arbeitsgenehmigung-EU ist mit folgendem Vordruck zu erteilen.

2.12.110
Vordrucke

- Ausländer Nr. 1: Antrag auf Arbeitsgenehmigung-EU
- Ausländer Nr. 1 WV-EU: Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU für Werkvertragsarbeitnehmer der neuen EU-Mitgliedstaaten

(2) Die AE-Teams der ZAV melden der Koordinierungseinheit Arbeitsmarktzulassung zum 20. August eines jeden Jahres ihren Bedarf an Vordrucken für das nächste Kalenderjahr: ZAV-Bonn.KoordinierungAMZ@arbeitsagentur.de

Dabei ist der in den Agenturen für Arbeit (z. B. Eingangszone) vorzuhaltende Bedarf zu berücksichtigen.

Zu Absatz 2

Gegenstandslos

Zu Absatz 3

Bei Widerruf der Arbeitsgenehmigung-EU gelten DA 2.11.415 bis 417 zu § 11 ArGV.

2.12.310
Widerruf der Arbeitsgenehmigung-EU

Für die Rücknahme und die Aufhebung der Arbeitsgenehmigung-EU gelten §§ 44 ff. [SGB X](#). Für die Rechtsbehelfsbelehrung gilt [§ 36 SGB X](#).

2.12.311
Rücknahme/Aufhebung der Arbeitsgenehmigung-EU

§ 12a
Erweiterung der Europäischen Union

(1) Staatsangehörige der Staaten, die nach dem Vertrag vom 25. April 2005 über den Beitritt der Republik Bulgarien und Rumäniens zur Europäischen Union (BGBl. 2006 II S. 1146) der Europäischen Union beigetreten sind, wird eine Arbeitsberechtigung erteilt, sofern sie für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten im Bundesgebiet zum Arbeitsmarkt zugelassen waren.

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. 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.

DA**Zu Absatz 1**

Mit Erteilung einer Arbeitsberechtigung-EU erhält der Arbeitnehmer einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang. Von einer ununterbrochenen Zulassung von 12 Monaten zum Arbeitsmarkt ist auszugehen, wenn der bulgarische oder rumänische Staatsangehörige

- in diesem Zeitraum ohne Unterbrechung Inhaber einer oder mehrerer Arbeitsgenehmigungen war oder
- in diesem Zeitraum arbeitsgenehmigungsfrei beschäftigt war,

Unterbrechungszeiten sind nur dann zu berücksichtigen, wenn

- während dieser Zeit Anspruch auf Arbeitslosengeld (SGB III) bestand oder
- kein Anspruch auf Arbeitslosengeld (SGB III) bestand, für Unterbrechungen bis zu drei Monaten.

Ein Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU nach § 12a ArGV wird durch geringfügige Beschäftigungen erworben, sofern der Arbeitnehmer während der Ausübung der Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hatte.

Von einer Überprüfung der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung der zuvor ausgeübten Beschäftigungen kann grundsätzlich abgesehen werden.

§ 12a Abs. 1 Satz 2 ArGV stellt klar, dass Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer, (wie z.B. 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 Arbeitsvertrags lediglich vorübergehend entsandt wird.

2.12a.110
12-monatige Zulassung
zum Arbeitsmarkt

2.12a.111
nicht Anspruchsbe-
gründende Tätigkeiten

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

- Studenten nach § 16 Abs. 3 AufenthG,
- Entsandte,
- Weiterzubildende nach § 17 AufenthG,
- Aus- u. Weiterzubildende nach § 2 BeschV,
- Europäische Freiwilligendienste nach § 9 Nr. 1 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-EU i. S. des § 12a ArGV begründet werden.

Inhaber einer Bescheinigung nach [§ 4a Freizügigkeitsgesetz/EU](#) (Daueraufenthaltsrecht-EU) haben kraft Gesetzes einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang im Bundesgebiet. Eine Arbeitsberechtigung-EU ist nicht erforderlich. Sofern eine von der Ausländerbehörde ausgestellte Bescheinigung nach § 4a Freizügigkeitsgesetz/EU vorgelegt wird, ist auf Antrag deklaratorisch eine Arbeitsberechtigung-EU zu erteilen.

2.12a.112
Inhaber eines Dauer-
aufenthaltsrechts-EU

(1) Die Zulassung von Schlüsselpersonal hat seine Rechtsgrundlage in den früheren Europaabkommen mit Beitrittsoption zwischen der EU und den Staaten Bulgarien und Rumänien. Die Regelungen zur Arbeitsmarktzulassung von Schlüsselpersonal gelten wegen des Verschlechterungsverbots auch nach dem Beitritt dieser Länder zur EU fort.

2.12a.113
„Schlüsselpersonal“

Schlüsselpersonal von niedergelassenen selbständigen Erwerbstätigen oder Dienstleistungserbringern sind auch nach dem EU-Beitritt nicht freizügigkeitsberechtigt. Diese Personen benötigen daher weiterhin eine Arbeitsgenehmigung-EU, soweit die Tätigkeit nicht nach ArGV oder BeschV arbeitsgenehmigungsfrei ist.

Schlüsselpersonal kann sowohl

- bei einer in Deutschland gegründeten Niederlassung als auch
- bei einer grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung

beschäftigt werden.

(2) 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.

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

2.12a.114
Zulassung bei einer in
Deutschland gegründeten
Niederlassung

- Leitende Angestellte mit **Generalvollmacht oder Prokura** (§ 9 Nr. 1 ArGV),
- Leitende Angestellte eines international tätigen Konzerns/Unternehmens (§ 9 Nr. 2 ArGV) – **nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Nr. 1-4 BeschV)**
- Leitende Angestellte und Spezialisten eines im Inland ansässigen Unternehmens – **nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 28 Nr. 1 –2 BeschV)**
- Leitende Mitarbeiter oder Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen, die auf der Grundlage der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarung nach Deutschland entsandt werden

In den oben benannten Fällen können bulgarische und rumänische Staatsangehörige, nach einer einjährigen Zulassung zum Arbeitsmarkt, einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU nach § 12a ArGV begründen.

Soweit das Schlüsselpersonal im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung als entsandtes Personal tätig wird, kann es in allen Sektoren, in denen seit dem 1. Januar 2007 Dienstleistungsfreiheit (Artikel 56 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union, vormals Art. 49 EG-Vertrag) gilt, ohne Arbeitsgenehmigung-EU beschäftigt werden. In den Wirtschaftsbereichen, in denen aufgrund der Übergangsregelung in dem Beitrittsvertrag das Recht auf freien Dienstleistungsverkehr suspendiert ist (u. a. Baugewerbe und verwandte Wirtschaftszweige), kann das Schlüsselpersonal nach den unter DA 2.12a.113 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.

Sofern Fälle vorgetragen werden, die durch diese Vorschriften nicht erfasst werden, ergibt sich ein Rechtsanspruch auf Arbeitserlaubnis-EU unmittelbar aus den Europaabkommen.

Zu Absatz 2

Familienangehörige von bulgarischen oder rumänischen Arbeitnehmern mit uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang erhalten eine Arbeitsberechtigung-EU, wenn sie ihren gemeinsamen Wohnsitz in Deutschland begründet haben.

Wegen der Regelungen der § 12a Abs. 2 Satz 2 ArGV sowie des § 12a Abs. 4 Nr. 2 ArGV kann die Arbeitsberechtigung-EU unabhängig von der Dauer des Aufenthalts des Angehörigen erteilt werden.

Die Arbeitsberechtigung-EU für Familienangehörige aus Drittstaaten ist unabhängig von der Entscheidung der Ausländerbehörde zu erteilen.

Soweit die Erteilung einer Arbeitsberechtigung-EU gemäß Abs. 2 von einer Unterhaltszahlung abhängig ist, ist die Bedürftigkeit der Person, der Unterhalt zu gewähren ist, amtlich festzustellen; d.h. z.B. durch Entscheidung eines Gerichts. Eine Erklärung eines Verwandten über regelmäßige Zahlungen reicht nicht aus. Der Nachweis über die Regelmäßigkeit der Zahlungen ist durch geeignete Nachweise wie Überweisungsbelege, Kontoauszüge usw. zu erbringen.

Zu Absatz 3

Nach § 12a Abs. 3 ArGV erlischt eine Arbeitsberechtigung-EU bei dauerhafter Ausreise.

Sofern der Ausländer für einen Zeitraum von unter einem Jahr ausreist, ist davon auszugehen, dass er aus einem seiner Natur nach vorübergehenden Grund ausgereist ist. Bei Ausreise über einem Jahr ist von einem nicht vorübergehenden Grund auszugehen. Die Jahresfrist ist dann gewahrt, wenn der Ausländer vor Ablauf wieder in die Bundesrepublik Deutschland eingereist ist und hier seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt genommen hat.

Die vorgenannten Erlöschensregelungen gelten nicht für Arbeitnehmer die von ihrem im Bundesgebiet ansässigen Arbeitgeber lediglich vorübergehend zur Beschäftigung in das Ausland entsandt werden.

Weiterhin erlischt die Arbeitsberechtigung-EU bei Verlust des gemeinschaftsrechtlichen Aufenthaltsrechts (§§ 5 u. 6 FreizügG/EU). Der Verlust des gemeinschaftsrechtlichen Aufenthaltsrechts wird von der Ausländerbehörde festgestellt.

Die Arbeitsberechtigung-EU erlischt nicht, wenn ein bulgarischer/ rumänischer Staatsangehöriger seinen Wohnsitz in das benachbarte EU-Ausland verlegt und sein Beschäftigungsverhältnis in Deutschland fortsetzt.

Zum Erlöschen einer Arbeitserlaubnis-EU bei dauerhafter Ausreise siehe DA zu § 8 Abs. 1 Nr. 2 ArGV.

2.12a.115 Zulassung bei einer grenzüberschreitenden Dienstleistungserbrin- gung

2.12a.210 Familienangehörige von Arbeitnehmern aus Bulgarien / Rumänien mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang

2.12a.310 Erlöschen einer Arbeitsberechtigung-EU bei dauerhafter Ausrei- se

§ 12b

Fachkräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten und deren Familienangehörige

(1) Keiner Arbeitsgenehmigung-EU bedürfen Fachkräfte, die eine Hochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation besitzen, zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung, sowie ihre freizügigkeitsberechtigten Familienangehörigen.

(2) Die Arbeitserlaubnis-EU wird Personen für Beschäftigungen, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen, sowie ihren freizügigkeitsberechtigten Familienangehörigen ohne Prüfung nach § 39 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt.

DA

Geändert durch VO zur Änderung und Aufhebung arbeitsgenehmigungsrechtlicher Vorschriften - In Kraft: 1.1.2012.

Zu Absatz 1

Im Begriff Hochschulabschluss inbegriffen sind auch Fachhochschulabschlüsse. Als Hochschulstudium gelten zudem Ausbildungen, deren Abschlüsse durch Landesrecht einem Hochschulabschluss gleichgestellt sind (z.B. Studium an einer Berufsakademie in einzelnen Ländern).

**2.12b.111
Qualifikation**

Als der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung sind – unabhängig von der Fachrichtung der Hochschulausbildung – auch solche Tätigkeiten zu verstehen, die üblicherweise einen akademischen Abschluss voraussetzen und bei denen die mit der Hochschulausbildung erworbenen Kenntnisse zumindest teilweise oder mittelbar benötigt werden.

**2.12b.112
Entsprechende Beschäftigung**

Die Vorschrift gilt sowohl für Akademiker mit bulgarischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit als auch für deren freizügigkeitsberechtigte Familienangehörige. Die Familienangehörigen dürfen jede Beschäftigung ohne Arbeitsgenehmigung aufnehmen. Zum Begriff des Familienangehörigen siehe § 12a Absatz 2 Satz 2 ArGV.

**2.12b.113
Persönlicher Anwendungsbereich**

Zu Absatz 2

Die Vorschrift gilt sowohl für die bulgarischen und rumänischen Staatsangehörigen, die eine qualifizierte Beschäftigung als Arbeitnehmer aufnehmen wollen, als auch für deren freizügigkeitsberechtigte Familienangehörige. Die Familienangehörigen können grundsätzlich zu jeder Beschäftigung zugelassen werden.

**2.12b.114
Verzicht auf Vorrangprüfung**

In beiden Fällen ist auf die Durchführung der Vorrangprüfung zu verzichten.

Weiterhin zu prüfen ist, dass die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger als die vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer sind.

**2.12b.115
Prüfung der Beschäftigungsbedingungen**

§ 12c
Auszubildende aus den neuen EU-Mitgliedstaaten

Keiner Arbeitsgenehmigung-EU bedürfen Auszubildende für eine qualifizierte betriebliche Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf.

DA

Geändert durch *VO zur Änderung und Aufhebung arbeitsgenehmigungsrechtlicher Vorschriften* - In Kraft: 1.1.2012

Nach Abschluss der Ausbildung haben bulgarische und rumänische Staatsangehörige einen Anspruch aus § 12a ArGV auf Erteilung einer Arbeitsberechtigung-EU.

2.12c.110
Arbeitsberechtigung-EU

Konkretisiert wird der Begriff der „qualifizierten betrieblichen Ausbildung“ durch § 25 BeschV, wonach es sich um Berufsausbildungen mit einer mindestens **zweijährigen** Ausbildungsdauer handelt. Vgl. hierzu DA 2.27.214 zu § 27 BeschV.

2.12c.111
Berufsausbildung

§ 12e
Saisonarbeitskräfte aus Bulgarien und Rumänien

Keiner Arbeitsgenehmigung-EU bedürfen Staatsangehörige der Republik Bulgariens und Rumäniens für eine Saisonbeschäftigung nach § 18 Beschäftigungsverordnung.

DA

VO zur Änderung und Aufhebung arbeitsgenehmigungsrechtlicher Vorschriften - In Kraft:
1.1.2012

Ob bulgarische oder rumänische Arbeitnehmer die Voraussetzungen der Arbeitsgenehmigungsfreiheit erfüllen, richtet sich nach den Tatbestandsvoraussetzungen des § 18 BeschV. Siehe hierzu DA zu § 18 BeschV sowie DA Saisonarbeitnehmer/ Schaustellergelhilfen.

2.12e.110
AE-freiheit für Saison-
AN

§ 13
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 Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen zum Arbeitsmarkt bleiben unberührt.

§ 14
Übergangsvorschriften

(1) Eine Arbeitsgenehmigung, die im Zeitraum vom 1. Januar 1998 bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung erteilt worden ist, behält ihre Gültigkeit bis zum Ablauf ihrer Geltungsdauer.

(2) Die §§ 7 und 8 finden entsprechende Anwendung auf Arbeitserlaubnisse, die auf Grund der Übergangsregelung nach § 432 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ab 1. Januar 1998 weitergelten oder die in der Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung erteilt worden sind.

(3) Flugzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren bei Luftfahrtunternehmen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 1973 begründet worden ist, sowie Hubschrauberführer bei Luftfahrtunternehmen und Luftfahrzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren bei sonstigen Unternehmen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. August 1976 begründet worden ist, bedürfen abweichend von § 284 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 9 Nr. 4 keiner Arbeitsgenehmigung.

§ 15
Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Arbeitserlaubnis für nichtdeutsche Arbeitnehmer vom 2. März 1971 (BGBl. I S. 152), zuletzt geändert durch die Zwölfte Verordnung zur Änderung der Arbeitserlaubnisverordnung vom 17. Dezember 1997 (BGBl. I S. 3195), außer Kraft.