

Beschäftigungsverordnung (BeschV)

Durchführungsanweisungen (DA)



Hinweise:

Die DA besteht aus einer Zahlenfolge mit 6 Stellen. Die Systematik der Gliederung orientiert sich an der Rechtsgrundlage (1. Stelle), der Paragrafen (2. und 3. Stelle), innerhalb der Paragrafen nach Absätzen oder Nummern (4. und/oder 5. Stelle) und an einer laufenden Nummer (6. Stelle).

Beispiel:

- 2. = Rechtsgrundlage
- 2.01. = Rechtsgrundlage und Paragraf
- 2.01.1 = Rechtsgrundlage, Paragraf und Absatz oder Nummer
- 2.01.11 = Rechtsgrundlage, Paragraf, Absatz und innerhalb des Absatzes nach Nummern
- 2.01.111 = Rechtsgrundlage, Paragraf, Absatz, innerhalb des Absatzes nach Nummern und einer laufenden Nummer.

Änderungshinweise:

Passagen, die über rein redaktionelle Änderungen hinausgehen, sind durch eine Markierung an den Seitenrändern kenntlich gemacht.

Änderungen/Ergänzungen		
Stand	DA	Hinweise auf Änderungen / Ergänzungen
25.07.2013		Anpassung der Rechtslage nach der zum 1.7.2013 in Kraft getretenen BeschV
01.08.2013	2.36.203	Redaktionelle Anpassung des Verfahrens

**Verordnung
über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern**

vom 6. Juni 2013 (BGBl. I S. 1499) - Geltung ab 1. Juli 2013

Inhaltsverzeichnis

§ 1 Anwendungsbereich der Verordnung, Begriffsbestimmungen	7
2.01.101 Anwendungsbereich	7
2.01.102 Zuständigkeiten	7
2.01.103 Gesonderte Zuständigkeiten	8
2.01.104 Rechtswirkung der Zustimmung	9
2.01.201 Definition Vorrangprüfung	9
§ 2 Hochqualifizierte, Blaue Karte EU, Absolventinnen und Absolventen inländischer Hochschulen	10
2.02.111 Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte	10
2.02.121 Blaue Karte EU	10
2.02.122 Zwei Fallgruppen von Blauen Karten EU ohne Zustimmung der BA	10
2.02.131 Aufenthaltserlaubnis für inländische Hochschulabsolventen	11
2.02.201 Mangelberuf - Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08)	11
2.02.301 Ausländische Hochschulabsolventen	12
2.02.302 Beschäftigung von Ärzten	12
§ 3 Führungskräfte	13
2.03.101 Leitende Angestellte	13
2.03.102 Repräsentanten	13
2.03.201 Vertretung einer juristischen Person	13
2.03.301 Vertretung einer Personengesellschaft	13
2.03.401 Leitende Angestellte von auch außerhalb Deutschlands tätigen Unternehmen	14
§ 4 Leitende Angestellte und Spezialisten	15
2.04.000 Verweise	15
2.04.101 Leitende Angestellte	15
2.04.102 Unternehmensspezialisten	15
2.04.201 Deutsch- ausländische Gemeinschaftsunternehmen	16
§ 5 Wissenschaft, Forschung und Entwicklung	17
2.05.101 Wissenschaftliches Personal	17
2.05.102 Arbeitsverhältnis	17
2.05.201 Gastwissenschaftler	18
2.05.401 Lehrkräfte	18
2.05.402 Privatschulen	18
§ 6 Ausbildungsberufe	19
2.06.101 Mindestens zweijährige Ausbildung in einem staatlich anerkannter oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf ..	19
2.06.102 Vollständige Ausbildung in Deutschland	19
2.06.103 Externenprüfung	19
2.06.104 Wartezeit zwischen Ausbildung und Beschäftigung schadet nicht	20
2.06.105 Begriff „Qualifizierte Beschäftigung“	20
2.06.201 Gleichwertigkeit Berufsqualifikation	20
2.06.211 Vermittlungsabsprache	20
2.06.221 Positivliste	20
2.06.222 Stellenangebot in der Jobbörse	21
2.06.223 Verfahren	21
§ 7 Absolventen deutscher Auslandsschulen	22
2.07.001 Anwendungsbereich	22
2.07.101 Absolventen deutscher Auslandsschulen – akademische Berufe	22
2.07.201 Absolventen deutscher Auslandsschulen - Ausbildungsberufe	22
§ 8 Praktische Tätigkeiten als Voraussetzung für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	23
2.08.101 Anwendungsbereich	23
2.08.102 Verhältnis zu dem späteren Arbeitsmarktzulassungsverfahren für eine Fachkrafttätigkeit	23
§ 9 Beschäftigung bei Vorbeschäftigungszeiten oder längerem Voraufenthalt	24
2.09.101 Nachweis der zweijährigen Beschäftigung	24
2.09.202 Nicht zu berücksichtigende Zeiten	24
§ 10 Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte	25
2.10.111 Begriffsdefinitionen	25

2.10.121	Auslandsprojekte	26
2.10.122	Geltungsdauer und Geltungsbereich	26
§ 11 Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer, Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche		27
2.11.201	Sinn und Zweck	27
2.11.202	Definition Spezialitätenrestaurant	27
2.11.203	Keine Spezialitätenrestaurants	27
2.11.204	Spezialitätenköche	27
2.11.205	Höchstgrenze.....	28
2.11.206	Zuständigkeiten	28
2.11.207	Checkliste	28
2.11.208	Vorrangprüfung.....	28
2.11.209	Spezialitätenköche aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien.....	28
2.11.210	Arbeitsbedingungen.....	28
2.11.211	Service- und Hilfspersonal	29
2.11.212	Zusammenarbeit.....	29
§ 12 Au-pair-Beschäftigten		32
2.12.001	Au-pair-Status	32
2.12.002	Pflege Tätigkeit	32
2.12.003	Begründung von Au-pair-Verhältnissen.....	32
2.12.004	Deutsche Sprachkenntnisse	32
2.12.005	Altersgrenzen, Familienstand.....	33
2.12.006	Familie.....	33
2.12.007	Beschäftigung von zwei Au-pairs.....	33
2.12.008	Mindesttaschenentgelt, Sozialversicherung, Deutschkurse	33
2.12.009	Einmalige Zulassung Mindest-/Höchstdauer	33
2.12.010	Türkische Au-pairs.....	34
2.12.011	Aushändigung des Merkblattes.....	34
2.12.012	Private Agenturen und Gastfamilien	34
2.12.013	Wechsel der Gastfamilie	34
§ 13 Hausangestellte von Entsandten		35
2.13.101	Ausländische Hausangestellte	35
2.13.201	Hausangestellte für Bedienstete des Auswärtigen Amtes	35
§ 14 Sonstige Beschäftigten		36
2.14.101	Beschäftigung ohne Erwerbszweck	36
2.14.102	Freiwilligendienst	36
2.14.201	Geistliche	36
2.14.202	Ordensangehörige.....	36
2.14.201	Studenten.....	37
§ 15 Praktika zu Weiterbildungszwecken		38
2.15.101	Praktika	38
2.15.201	EU-Programme.....	39
2.15.301	Austauschprogramme	39
2.15.302	Kriterienliste ATO.....	39
2.15.303	Anerkannte Austauschorganisationen	40
2.15.304	Praktikumsdauer.....	40
2.15.305	Mindestentgelt	40
2.15.306	Einvernehmen.....	40
2.15.401	Regierungspraktikanten	40
2.15.402	Begriffsdefinition	40
2.15.501	Studienfachbezogene Praktika	41
§ 15a Saisonbeschäftigten.....		42
2.15a.001	Vermittlungsabsprachen.....	42
§ 15b Schaustellergehilfen		43
2.15a.001	Vermittlungsabsprachen.....	43
§ 15c Haushaltshilfen		44
2.15c.001	Vermittlungsabsprachen.....	44
§ 16 Geschäftsreisende		45
2.16.001	Auslandsbeschäftigte	45
2.16.002	Kaufmännische Tätigkeiten.....	45
§ 17 Betriebliche Weiterbildung.....		46
2.17.001	Weiterbildung von Fachkräften international tätiger Konzerne und Unternehmen	46
§ 18 Journalistinnen und Journalisten		47

2.18.101	Nachweis der Anerkennung	47
§ 19 Werklieferungsverträge		48
2.19.001	Begriffsbestimmungen	48
2.19.002	Verfahrensregelungen	49
2.19.003	Nato-Stützpunkte	50
2.19.111	Herstellerunternehmen	50
2.19.121	Abnahme bestellter Anlagen/Maschinen	50
2.19.131	Demontagen	50
2.19.132	Zuständigkeit für Montage und Demontage nach Nr. 1 und 3	50
2.19.141	Messestände	50
2.19.142	Internationale/ Nationale Wochen	51
2.19.151	Betriebslehrgänge	51
§ 20 Internationaler Straßen- und Schienenverkehr		52
2.20.111	Wohnsitz	52
2.20.112	Be- und Entladen	52
2.20.113	Fertigaragen/ Wohncontainer	52
2.20.114	EU/EWR-Unternehmen	53
2.20.115	Unternehmen aus Drittstaaten	53
2.20.116	Buslinienverkehr	53
2.20.117	Türkische Kraftfahrer	53
2.20.201	Schienenverkehr	53
§ 21 Dienstleistungserbringung		54
2.21.001	Rechtsprechung EuGH Vander Elst	54
2.21.002	Entsendungen aus den Mitgliedstaaten der EU	54
2.21.003	Entsendungen aus Bulgarien, Rumänien und Kroatien	54
2.21.004	Entsendungen aus der Schweiz	55
2.21.005	Fallkonstellationen	55
§ 22 Besondere Berufsgruppen		57
2.22.101	Künstlerische Leistungen von besonderem Wert	57
2.22.201	Personen im Rahmen von Festspielen usw.	58
2.22.301	Tagesdarbietungen	58
2.22.401	Berufssportler und Trainer	59
2.22.402	Sportler/Trainer aus den in § 26 aufgeführten Staaten	59
2.22.403	Sportler aus den Neuen EU-Mitgliedstaaten	59
2.22.701	Dolmetscher Übersetzer	59
§ 23 Internationale Sportveranstaltungen		60
2.23.001	Internationale Sportveranstaltungen	60
§ 24 Schifffahrt- und Luftverkehr		61
2.24.101	Besatzung von Seeschiffen	61
2.24.111	Küstenschifffahrt	61
2.24.201	Seelotsen	61
2.24.301	Besatzung von Binnenschiffen	61
2.24.401	Im Ausland tätiges Luftfahrpersonal deutscher Unternehmen	62
2.24.402	Unternehmenssitz	62
§ 25 Kultur und Unterhaltung		63
2.25.001	Abgrenzung Arbeitnehmer oder Selbstständiger/ Freiberufler	63
2.25.002	Vorlage von Engagement- Verträgen	63
2.25.003	Tätigkeiten in den Bereichen Theater, Orchester, Rundfunk, Fernsehen, Film- und Fernsehproduktionen	63
2.25.004	Fachkundige Stellungnahme	64
2.25.005	Nebentätigkeit	64
2.25.101	Definition künstlerische Tätigkeit	64
2.25.102	Hilfspersonal bei Zirkusunternehmen	64
2.25.103	Umgehungsanträge	64
2.25.104	Entscheidung über Anträge ausländischer Bühnenkünstler	65
2.25.105	Beschäftigungsbedingungen	65
2.25.106	Entlohnung bei Zirkusunternehmen	65
2.25.107	Entlohnung für Unterhaltungsmusiker	65
2.25.108	Lohnprüfung	65
2.25.201	Abgrenzung zu Künstlern nach § 22 Nr. 1	66
§ 26 Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger		67
2.26.001	Grundsätzliche Beschäftigung nach Vorrangprüfung	67
2.26.002	Entsendungen	67

§ 27 Grenzgängerbeschäftigung	68
2.27.001 Prüfung durch Ausländerbehörde	68
§ 28 Deutsche Volkszugehörige	69
2.28.001 Grundsatz	69
§ 29 Internationale Abkommen	70
2.29.101 Werkvertragsvereinbarungen	70
2.29.201 Gastarbeitnehmerabkommen	70
2.29.301 Sonstige Abkommen	71
2.29.302 Nato-Truppenstatut	71
2.29.401 Pariser Übereinkommen über internationale Ausstellungen	71
2.29.501 GATS und Freihandelsabkommen	71
2.29.502 Freihandelsabkommen mit Korea	75
§ 30 Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel	76
2.30.001 Beschäftigung ohne Aufenthaltstitel	76
2.30.201 Redaktioneller Hinweis	76
2.31.001 Allgemein	77
§ 32 Beschäftigung von Personen mit Duldung	78
2.32.101 Grundsatz	78
2.32.201 ANÜ	78
2.32.202 Berufsausbildung	78
2.32.401 Asylbewerber	78
§ 33 Versagung der Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung von Personen mit Duldung	79
2.33.101 Feststellung der Versagungstatbestände	79
2.33.201 Gründe in der Person	79
§ 34 Beschränkung der Zustimmung	80
2.34.101 Betrieblicher Geltungsbereich der Zustimmung	80
2.34.131 Räumlicher Geltungsbereich der Zustimmung	80
2.34.132 Beschäftigung in einer Arbeitsgemeinschaft (ARGE)	80
2.34.141 Beschränkung der Arbeitszeit	80
2.34.201 Geltungsdauer der Zustimmung	81
§ 35 Reichweite der Zustimmung	82
2.35.101 Aufenthaltstitel	82
2.35.201 Änderung des Aufenthaltstitels	82
2.35.301 Fortgeltung der Zustimmung bei Aufenthaltsgestattung/ Duldung	82
2.35.401 Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	82
2.35.402 Beschäftigung in Transfergesellschaft	83
2.35.501 Verlängerung nach einem Jahr	83
2.35.511 Prüfung der Arbeitsbedingungen	83
2.35.502 Erneute Vorrangprüfung	83
2.35.503 Kein Rechtsanspruch bei zeitlich begrenzter Zulassung – Studenten	83
2.35.504 Türkische Au-pairs	83
§ 36 Zustimmungsfiktion, Vorabprüfung	84
2.36.001 Grundsatz	84
2.36.101 Zustimmungsfiktion	84
2.36.102 2-Wochenfrist	84
2.36.103 Unterbrechung	85
2.36.104 Verfahren	85
2.36.105 Einschaltung AG-S	85
2.36.201 Grundsatz	85
2.36.202 Vorabzustimmung	86
2.36.203 Vorabzustimmung für namentliche Anforderungen	86
2.36.204 Vorabprüfung für anonyme Anforderungen	86
§ 37 Härtefallregelung	87
2.37.001 Anwendungsbereich	87

Teil 1
Allgemeine Bestimmungen

§ 1
Anwendungsbereich der Verordnung, Begriffsbestimmungen

(1) Die Verordnung steuert die Zuwanderung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und bestimmt, unter welchen Voraussetzungen sie und die bereits in Deutschland lebenden Ausländerinnen und Ausländer zum Arbeitsmarkt zugelassen werden können. Sie regelt, in welchen Fällen

1. ein Aufenthaltstitel, der einer Ausländerin oder einem Ausländer die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt, nach § 39 Absatz 1 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden kann,
2. die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 Absatz 1 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes einem Aufenthaltstitel, der einer Ausländerin oder einem Ausländer die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt, zustimmen kann,
3. einer Ausländerin oder einem Ausländer, die oder der keine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung besitzt, nach § 4 Absatz 2 Satz 3 des Aufenthaltsgesetzes die Ausübung einer Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erlaubt werden kann,

4. die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung einer Ausländerin oder eines Ausländers, die oder der keine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung besitzt, nach § 4 Absatz 2 Satz 3 in Verbindung mit § 39 des Aufenthaltsgesetzes zustimmen kann und
 5. die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit abweichend von § 39 Absatz 2 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden darf.
- (2) Vorrangprüfung ist die Prüfung nach § 39 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 des Aufenthaltsgesetzes.

DA

Zu Absatz 1

Die BeschV gilt für die Zulassung von Ausländern zu einer Beschäftigung, unabhängig vom Aufenthaltswort und davon, ob sie neu einreisen oder sich bereits im Bundesgebiet aufhalten.

**2.01.101
Anwendungsbereich**

Die in den folgenden Paragraphen der BeschV benutzte Formulierung „kann erteilt werden“ räumt der Bundesagentur für Arbeit kein eigenes Ermessen ein sondern wiederholt aus rechtstechnischen Gründen lediglich das im Aufenthaltsgesetz den Ausländerbehörden eingeräumte Ermessen.

Die Entscheidung über die Zulassung ausländischer Staatsangehöriger zum deutschen Arbeitsmarkt trifft die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) mit ihren regionalen Standorten in Bonn, Duisburg, Frankfurt am Main und München sowie Stuttgart (für besondere Verfahren).

**2.01.102
Zuständigkeiten**

Zuständig für die Entscheidung über die Anfrage auf Zustimmung ist grundsätzlich das Arbeitserlaubnis-Team (AE-Team) der ZAV, in dessen Bezirk der Arbeitgeber (Betrieb, Zweigniederlassung, Tochtergesellschaft) mit eigener Betriebsnummer seinen Sitz hat. Bei wechselnden Arbeitsstätten gilt der Sitz der Lohnabrechnungsstelle als Betriebssitz im vorstehenden Sinne.

Weiterführende Links für die Zuordnungen

- der für den Betriebssitz des Arbeitgebers zuständigen Agentur für Arbeit:
www.arbeitsagentur.de > Partner vor Ort
- des für das Zustimmungsverfahren zuständigen AE-Teams der ZAV:
www.zav.de/arbeitsmarktzulassung > Arbeitsmarktzulassung [Standortübersicht](#)

Für bestimmte Personenkreise/ -gruppen wird das Arbeitsmarktzulassungsverfahren von den AMZ-Teams durchgeführt.

Gesonderte Zuständigkeiten gelten für nachfolgende Personengruppen/ -Kreise:

2.01.103
Gesonderte Zuständig-
keiten

<ul style="list-style-type: none"> • Gastarbeitnehmer (§ 29 Abs. 2 BeschV) • Pflegekräfte (§ 6 Abs. 2 / § 8 BeschV) 	<p>AMZ-Team 321 Villemombler Str. 76, 53107 Bonn ZAV-Bonn.Gastarbeitnehmer@arbeitsagentur.de</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Ferienbeschäftigungen ausländischer Studenten und Fachschüler (§ 14 Abs. 2 BeschV) 	<p>AMZ-Team 321 Villemombler Str. 76, 53107 Bonn ZAV-Bonn.Ferienbeschaeftigung@arbeitsagentur.de</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Studienfachbezogene Praktika (§ 15 BeschV) 	<p>AMZ-Team 321 Villemombler Str. 76, 53107 Bonn ZAV-Bonn.Studenten@arbeitsagentur.de</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Internationaler Personalaustausch (§ 10 BeschV) 	<p>AMZ-Team 322 Villemombler Str. 76, 53107 Bonn ZAV-Bonn.Personalaustausch@arbeitsagentur.de</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Künstler (§ 25 BeschV) 	<p>AMZ-Team 322 Villemombler Str. 76, 53107 Bonn ZAV-Bonn.AMZ-Kuenstler@arbeitsagentur.de</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Spezialitätenköche (§ 11 Abs.2 BeschV) 	<p>AMZ-Team 322 Villemombler Str. 76, 53107 Bonn ZAV-Bonn.Spezialitaetenkoeche@arbeitsagentur.de</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Schaustellergehilfen (§ 15b BeschV/ § 12f ArGV) 	<p>AMZ-Team 322 Villemombler Str. 76, 53107 Bonn Zav-bonn.saisonarbeiter@arbeitsagentur.de</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Familienangeh. von Diplomaten und Konsuln (§ 1 AufenthG) 	<p>AE-Team 325 Dahlmannstr. 23,47169 Duisburg ZAV-Duisburg.AE-Team325@arbeitsagentur.de</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Kurz- und längerfristig entsandte Arbeitnehmer (Montage/Demontage) / Werklieferungsverträge (§ 19 BeschV) • Personen i. R. des NATO-Truppenstatuts (§ 1 AufenthG) 	<p>Team Werkvertragsverfahren 313 Nordbahnhofstraße 30-34, 70191 Stuttgart ZAV-Stuttgart-WVV.Team313@arbeitsagentur.de</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Werkvertragsarbeitnehmer (§ 29 Abs.1 BeschV/ § 12h ArGV) 	<p>Team Werkvertragsverfahren 311 - 313 Nordbahnhofstraße 30-34, 70191 Stuttgart ZAV-Stuttgart-WVV@arbeitsagentur.de</p>

Teil 1 Allgemeine Bestimmungen	BeschV	§ 1 Anwendungsbereich/ Begriffsbestimmungen
-----------------------------------	--------	---

Die in der Zustimmung liegende Entscheidung der BA/ZAV ist kein eigenständiger Verwaltungsakt, sondern ein verwaltungsinterner Mitwirkungsakt gegenüber der für die Entscheidung über den Aufenthaltstitel zuständigen Ausländerbehörde.

2.01.104
Rechtswirkung der Zustimmung

Entscheidungen sind umfassend unter Angabe der Rechtsgrundlage zu dokumentieren, damit bei Widersprüchen/Verwaltungsgerichtsverfahren der Ausländerbehörde gegenüber detaillierte Stellungnahmen abgegeben werden können.

Zu Absatz 2

Mit der Vorschrift werden sowohl die Prüfung der allgemeinen nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a AufenthG) als auch die Prüfung nach dem Vorhandensein bevorzogter Bewerber (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1b) als Vorrangprüfung definiert.

2.01.201
Definition Vorrangprüfung

Teil 2
Zuwanderung von Fachkräften

§ 2

Hochqualifizierte, Blaue Karte EU, Absolventinnen und Absolventen inländischer Hochschulen

- (1) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung
1. einer Niederlassungserlaubnis an Hochqualifizierte nach § 19 des Aufenthaltsgesetzes,
 2. einer Blauen Karte EU nach § 19a des Aufenthaltsgesetzes, wenn die Ausländerin oder der Ausländer
 - a) ein Gehalt in Höhe von mindestens zwei Dritteln der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhält oder
 - b) einen inländischen Hochschulabschluss besitzt und die Voraussetzungen nach Absatz 2 Satz 1 erfüllt,
 3. einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation angemessenen Beschäftigung an Ausländerinnen und Ausländer mit einem inländischen Hochschulabschluss.

(2) Ausländerinnen und Ausländer, die einen Beruf ausüben, der zu den Gruppen 21, 221 oder 25 nach der Empfehlung der Kommission vom 29. Oktober 2009 über die Verwendung der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ABl. L 292 vom 10.11.2009, S. 31) gehört, kann die Zustimmung zu einer Blauen Karte EU erteilt werden, wenn die Höhe des Gehalts mindestens 52 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt. Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

(3) Ausländerinnen und Ausländern mit einem anerkannten ausländischen Hochschulabschluss oder einem ausländischen Hochschulabschluss, der einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist, kann die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung erteilt werden.

(4) Das Bundesministerium des Innern gibt das Mindestgehalt nach Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a und Absatz 2 Satz 1 für jedes Kalenderjahr jeweils bis zum 31. Dezember des Vorjahres im Bundesanzeiger bekannt.

DA

Zu Absatz 1 Nr. 1

Siehe DA zu § 19 AufenthG

2.02.111
Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte

Zu Absatz 1 Nr. 2

Zu den allgemeinen Anforderungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU siehe DA zu § 19a AufenthG.

2.02.121
Blaue Karte EU

In § 2 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BeschV wird darüber hinaus geregelt, welche Gehaltsgrenzen für die Erteilung der Blauen Karte EU gelten und welche Anforderungen im Zustimmungsverfahren zu erfüllen sind.

In zwei Fallgruppen kann von der Ausländerbehörde eine Blaue Karte EU erteilt werden, ohne dass die BA zustimmen muss:

2.02.122
Zwei Fallgruppen von Blauen Karten EU ohne Zustimmung der BA

Fallgruppe 1: Blaue Karte EU mit einem Jahresgehalt von mindestens zwei Dritteln der allgemeinen Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung.
Die Gehaltsgrenze beträgt zum Stand dieser DA (Juli 2013) 46.400 € brutto p.a.

Fallgruppe 2: Blaue Karte EU für Arbeitnehmer, die im Inland ihren Hochschulabschluss erworben haben und eine Beschäftigung in einem der Mangelberufe (s. DA 2.02.201) mit einem jährlichen Bruttogehalt in Höhe von derzeit mindestens 36.192 € aufnehmen. Ein zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Erwerb des Hochschulabschlusses und der Aufnahme der Beschäftigung muss nicht bestehen; auch eine zwischenzeitliche Ausreise ist unschädlich.

Zu Absatz 1 Nr. 3

Die Vorschrift ist für Arbeitnehmer einschlägig, die einen inländischen Hochschulabschluss haben, und die Gehaltsgrenzen für die Erteilung einer Blauen Karte EU nicht erfüllen. Ihnen kann eine **Aufenthaltserlaubnis** ohne Zustimmung der BA erteilt werden

Dabei ist es ohne Belang, ob die Beschäftigung unmittelbar nach dem Erwerb des Hochschulabschlusses oder zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen wird. Auch eine zwischenzeitliche Ausreise ist unschädlich.

Zu dem Tatbestandsmerkmal „Zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung“ siehe DA zu § 19a AufenthG.

Zu Absatz 2

Gemäß Absatz 2 kann eine Blaue Karte EU bei Mangelberufen auch erteilt werden, wenn das Gehalt mindestens 52 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt.

Dieses Mindestgehalt beträgt zum Stand dieser DA (Juli 2013) 36.192 € p.a.

Dies gilt für die Gruppen 21, 221 oder 25 der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-Klassifizierung).

21 = Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure

221 = Ärzte

25 = Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie

Bei der ISCO-Klassifizierung handelt es sich um eine internationale Statistik. Die amtliche Statistik der BA verwendet die jeweils gültige, nationale Berufsklassifikation (ab 2011 die KldB 2010).

Der tabellarische Umsteigeschlüssel ist im Internet veröffentlicht ([KldB 2010 zu ISCO-08.](#))

Als Anlage zu dieser DA ist ein Auszug des Umsteigeschlüssels für die Mangelberufe zur Erteilung einer Blauen Karte EU enthalten.

Die Gruppe der Ärzte (ISCO 221) entspricht der BKZ 814*4 und wird nicht in der in der Anlage enthaltenen Übersicht dargestellt.

Im Unterschied zu den Absolventen deutscher Hochschulen setzt die Erteilung der Blauen Karte EU an Fachkräfte mit ausländischen Hochschulabschlüssen in den Mangelberufen die Zustimmung der BA voraus. Voraussetzung für die Zustimmung ist, dass die Arbeitsbedingungen in diesen Fällen nicht ungünstiger als die vergleichbarer Beschäftigter sind. (siehe DA zu § 39 AufenthG)

2.02.131
Aufenthaltserlaubnis
für inländische Hoch-
schulabsolventen

2.02.201
Mangelberuf - Internati-
onale Standardklassifi-
kation der Berufe
(ISCO-08)

Zu Absatz 3

Die Vorschrift ist für Arbeitnehmer einschlägig, die einen ausländischen Hochschulabschluss haben, aber kein Einkommen in Höhe der jeweiligen Gehaltsgrenze für die Erteilung der Blauen Karte erzielen.

**2.02.301
Ausländische Hochschulabsolventen**

Die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis bedarf der Zustimmung der BA (siehe DA zu § 39 AufenthG). Bei Aufnahme einer Beschäftigung in den Berufen, in denen als Mangelberuf die abgesenkte Gehaltsgrenze für die Erteilung der Blauen Karte EU gilt, wird die Zustimmung ohne Vorrangprüfung erteilt.

Zu den Tatbestandsmerkmalen „mit einem anerkannten ausländischen Hochschulabschluss oder einem ausländischem Hochschulabschluss, der einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist“ sowie „Zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung“ siehe DA zu § 19a AufenthG.

Zur Beschäftigung von Ärzten (inklusive der Beschäftigung von Assistenzärzten in Weiterbildung zum Facharzt) siehe auch DA zu § 18 und § 19a AufenthG.

**2.02.302
Beschäftigung von Ärzten**

§ 3
Führungskräfte

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 sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, oder

4. leitende Angestellte eines auch außerhalb Deutschlands tätigen Unternehmens für eine Beschäftigung auf Vorstands-, Direktions- oder Geschäftsleitungsebene oder für eine Tätigkeit in sonstiger leitender Position, die für die Entwicklung des Unternehmens von entscheidender Bedeutung ist.

DA

Zu Nr. 1

Zu der Definition des Begriffs des leitenden Angestellten siehe [§ 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz](#). Hinweise darauf, dass die betreffenden Personen in Funktionen tätig werden, die für das Unternehmen von besonderer strategischer Bedeutung sind, dürften sich in der Regel aus dem Arbeitsvertrag ergeben.

2.03.101
Leitende Angestellte

Der Nachweis der Generalvollmacht oder Prokura ist geeigneter Form zu führen, durch Eintragung der Prokura im Handelsregister oder durch die Vorlage der Generalvollmacht.

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 vorgenannten Nachweis nicht vorlegen.

2.03.102
Repräsentanzen

Unter den gegebenen Umständen genügt es daher, wenn die Muttergesellschaft bestätigt, dass Generalvollmacht/Prokura erteilt ist.

Zu Nr. 2

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

2.03.201
Vertretung einer juristischen Person

Zu Nr. 3

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

2.03.301
Vertretung einer Personengesellschaft

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

Die Tätigkeit von Gesellschaftern ist nicht zustimmungsfrei, wenn sich aus den Gesamtumständen ergibt, dass die Gesellschaftereigenschaft lediglich zur Verschleierung von abhängiger Beschäftigung dienen soll.

Zu Nr. 4

Zum Begriff des leitenden Angestellten siehe DA 2.03.101 Absatz 1.

2.03.401
Leitende Angestellte
von auch außerhalb
Deutschlands tätigen
Unternehmen

§ 4
Leitende Angestellte und Spezialisten

- Die Zustimmung kann erteilt werden für
1. leitende Angestellte und andere Personen, die zur Ausübung ihrer Beschäftigung über besondere, vor allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse verfügen, eines im Inland ansässigen Unternehmens für eine qualifizierte Beschäftigung in diesem Unternehmen oder
 2. leitende Angestellte für eine Beschäftigung in einem auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen gegründeten deutsch- ausländischen Gemeinschaftsunternehmen.
- Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

DA

Zur Entsendung ausländischer Unternehmensspezialisten auf der Grundlage des GATS siehe DA zu § 29 Absatz 5

2.04.000
Verweise

Zur Prüfung der Lohnbedingungen siehe DA zu § 39 AufenthG.

Zu Nr. 1

Für den Begriff des Leitenden Angestellten ist [§ 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz](#) maßgeblich. Zu beachten ist, dass einige Fallgruppen des Leitenden Angestellten (z.B. Prokuristen) schon nach § 3 BeschV zustimmungsfrei beschäftigt werden können. Für diese geht § 3 BeschV als Spezialregelung vor.

2.04.101
Leitende Angestellte

(1) Für die Auslegung des Begriffs Unternehmensspezialist sind die Begrifflichkeiten des GATS maßgeblich. Nach dem GATS gelten als Unternehmensspezialisten "Personen, die über ungewöhnliche Kenntnisse verfügen, die wesentlich sind für die Dienstleistungen, die Forschungseinrichtungen, die Verfahren oder die Leitung der Niederlassung".

2.04.102
Unternehmensspezialisten

Bei der Bewertung dieser Kenntnisse werden nicht nur die für die Niederlassung spezifischen Kenntnisse berücksichtigt, sondern auch, ob die betreffende Person über eine hohe Qualifikation in Bezug auf eine Art von Tätigkeit oder Gewerbe verfügt, die spezifische Fachkenntnisse erfordert.

Dementsprechend ist als Unternehmensspezialist ein Arbeitnehmer anzusehen, der auf Grund seiner bisherigen beruflichen Tätigkeit auf seinem Fachgebiet über besondere Kenntnisse oder Erfahrungen verfügt, die für das Unternehmen entweder intern für den Betrieb der Niederlassung oder für die nach außen gerichtete wirtschaftliche Betätigung von besonderer Bedeutung sind (z. B. intern für die Entwicklung der Dienstleistungsangebote oder -produkte der Niederlassung oder extern für die Ausführung der Dienstleistung beim Kunden).

Anhaltspunkte für die Kenntnisse und Erfahrungen ergeben sich aus dem beruflichen Werdegang. Die besondere Bedeutung drückt sich in der Bezahlung des Arbeitnehmers aus, die wesentlich über der einer inländischen Fachkraft mit abgeschlossener akademischer Ausbildung oder eines Facharbeiters liegen muss. Die Bezahlung kann abhängig von einzelnen Wirtschaftszweigen und Berufen unterschiedlich sein, sie soll jeweils einer Person mit mehrjähriger Berufserfahrung und erheblicher Verantwortung entsprechen.

(2) Zur Prüfung sind folgende Unterlagen vorzulegen:

- Nachweis über den erlangten Berufsabschluss,
- Nachweise über die bisher ausgeübten Tätigkeiten und Funktionen bei dem jetzigen Unternehmen und bei früheren Arbeitgebern,
- Beschreibung der Stelle, auf der der Unternehmensspezialist in der deutschen Niederlassung beschäftigt werden soll,
- Erklärung über die Höhe des Gehalts.

Zu Nr. 2

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

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.

2.04.201
Deutsch- ausländische
Gemeinschaftsunter-
nehmen

§ 5
Wissenschaft, Forschung und Entwicklung

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

1. wissenschaftliches Personal von Hochschulen und von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen,
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. Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Technikerinnen und Techniker als technische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungsteam einer Gastwissenschaftlerin oder eines Gastwissenschaftlers,
4. Lehrkräfte öffentlicher Schulen oder staatlich genehmigter privater Ersatzschulen oder anerkannter privater Ergänzungsschulen oder
5. Lehrkräfte zur Sprachvermittlung an Hochschulen.

DA

Zu Nr. 1

Tutoren und **wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss** sind zustimmungsfrei. Diese beiden Personenkreise werden nach Arbeitsverträgen mit genau abgegrenzten Tätigkeitsmerkmalen, die überwiegend wissenschaftliche Hilfstätigkeiten beinhalten, beschäftigt.

**2.05.101
Wissenschaftliches
Personal**

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](#) (Definition von wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern) wird ergänzend hingewiesen.

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 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 von Zustimmungspflicht auszugehen.

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.

**2.05.102
Arbeitsverhältnis**

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

Private Forschungseinrichtungen sind den öffentlichen Einrichtungen uneingeschränkt gleichgestellt.

Zu Nr. 2

Ausländische Gastwissenschaftler können nach § 5 Nr. 2 zugelassen werden, wenn sie über einen Studienabschluss verfügen. Auch wenn sie neben oder mit der Tätigkeit als Gastwissenschaftler promovieren, ist dies als Tätigkeit eines Gastwissenschaftlers einzuordnen, so dass der Aufenthaltstitel nicht nach § 16 Abs. 4 AufenthG, sondern nach § 18 AufenthG erteilt wird.

2.05.201
Gastwissenschaftler

Zu Nr. 4

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

2.05.401
Lehrkräfte

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

Die Zustimmungsfreiheit für die Beschäftigung von Lehrkräften im Bereich der Privatschulen wird dabei über die Beschäftigung an Ersatzschulen hinaus auf die Beschäftigung an Ergänzungsschulen ausgeweitet, soweit diese nach den Schulgesetzen der Länder als allgemeinbildende Schulen anerkannt sind. Die Anerkennung erfolgt durch die zuständigen Schulbehörden des betreffenden Bundeslandes nach den Schulgesetzen der Länder und kann durch den Anerkennungsbescheid nachgewiesen werden.

2.05.402
Privatschulen

§ 6
Ausbildungsberufe

(1) Für Ausländerinnen und Ausländer, die im Inland eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf erworben haben, kann die Zustimmung zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung erteilt werden. Eine qualifizierte Berufsausbildung liegt vor, wenn die Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre beträgt.

(2) Für Ausländerinnen und Ausländer, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben, kann die Zustimmung zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf erteilt werden, wenn die nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung zuständige Stelle die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung festgestellt hat und

1. 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 oder
2. die Bundesagentur für Arbeit für den entsprechenden Beruf oder die entsprechende Berufsgruppe differenziert nach regionalen Besonderheiten festgestellt hat, dass die Besetzung der offenen Stellen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist.

Die Bundesagentur für Arbeit kann die Zustimmung in den Fällen der Nummer 2 auf bestimmte Herkunftsländer beschränken und am Bedarf orientierte Zulassungszahlen festlegen.

(3) Die Zustimmung nach Absatz 1 und 2 wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

DA

Zu Absatz 1 Satz 1:

Die Voraussetzungen für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis sind erfüllt, wenn in Deutschland eine betriebliche Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren (siehe Satz 2) erfolgreich absolviert wurde. Umfasst sind dabei auch Ausbildungen, deren praktischer Teil in betrieblicher Form durchgeführt wird und für die ein Anspruch auf die Zahlung einer Ausbildungsvergütung besteht, z. B. Ausbildung zum / zur Altenpfleger(in) oder zum / zur Gesundheits- und Krankenpfleger(in).

Die geforderte Dauer der Ausbildung bezieht sich auf die generelle Dauer der Ausbildung und nicht auf die individuelle Ausbildungsdauer des betroffenen Ausländers. Die Voraussetzungen für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis sind daher auch in den Fällen erfüllt, in denen regulär eine zweijährige Ausbildungszeit zu absolvieren ist, im Einzelfall jedoch der Berufsabschluss nach einer verkürzten Ausbildungszeit zugelassen wurde.

Ziel der Regelung ist, Ausländern, die zu einer beruflichen Ausbildung eingereist sind, die Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung hier als Bildungsinländer zu ermöglichen. Voraussetzung für die Anwendung ist daher, dass die Ausbildung in Deutschland durchgeführt und abgeschlossen wird.

Duale Ausbildungen, die nur teilweise in Deutschland absolviert werden oder Praktika zur Erreichung der Anerkennung ausländischer Ausbildungsabschlüsse fallen nicht unter diese Regelung.

Externenprüfungen nach § 45 Abs. 2 BBiG erfolgen nicht auf der Grundlage einer im Inland absolvierten Ausbildung, sondern auf Grund einer bisher ausgeübten praktischen Tätigkeit und damit erlangten beruflichen Erfahrung. Damit ist § 6 Abs. 1 BeschV auf solche Fälle nicht anwendbar. Zur Zulassung im Rahmen der Positivliste vgl. DA 2.06.201.

**2.06.101
Mindestens zweijährige
Ausbildung in einem
staatlich anerkannter
oder vergleichbar gere-
gelten Ausbildungsberuf**

**2.06.102
Vollständige Ausbildung
in Deutschland**

**2.06.103
Externenprüfung**

Für die Anwendung dieser Vorschrift ist es ohne Bedeutung, ob die Beschäftigung unmittelbar nach Abschluss der Berufsausbildung oder zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen wird. Auch eine zwischenzeitliche Ausreise zwischen Ausbildungsabschluss und Beschäftigungsaufnahme hindert nicht die Anwendung von Abs. 1 Satz 1.

2.06.104
Wartezeit zwischen
Ausbildung und
Beschäftigung schadet
nicht

Zu Absatz 1 Satz 2

Absatz 1 Satz 2 enthält eine Legaldefinition der qualifizierten Beschäftigung, die auch für andere Regelungen des Ausländerrechts, die das Tatbestandsmerkmal „qualifizierte Beschäftigung“ enthalten (z.B. § 18 Abs. 2 AufenthG), maßgeblich ist.

2.06.105
Begriff „Qualifizierte
Beschäftigung“

Die Anforderungen (Erfordernis der mindestens zweijährigen Berufsausbildung) beziehen sich auf das Qualifikationsprofil der Tätigkeit, die aufgenommen werden soll, und nicht auf die berufliche Qualifikation der ausländischen Bewerberin oder des ausländischen Bewerbers.

Maßgeblich ist daher die Stellenbeschreibung durch den Arbeitgeber. Die Entlohnung muss der einer ausgebildeten Fachkraft entsprechen.

Zu Absatz 2

Das Verfahren und die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation richten sich nach den Regelungen des Bundes zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (BQFG - [Anerkennungsgesetz](#)) oder den [Anerkennungsregelungen des jeweiligen Bundeslandes sowie den jeweiligen berufsrechtlichen Fachgesetzen \(z. B. Krankenpflegegesetz oder Altenpflegegesetz\)](#). Eine Zustimmung der BA kann nur erteilt werden, wenn der Anerkennungsbescheid der zuständigen Stelle über die Feststellung der Gleichwertigkeit vorliegt. Fachkräfte, die in dem Beruf erfolgreich eine Externenprüfung in Deutschland abgelegt haben (vgl. DA 2.06.103), erlangen mit der Prüfung einen deutschen Berufsabschluss und können daher ebenfalls zugelassen werden, wenn dieser Beruf auf der Positivliste steht (vgl. DA 2.06.221)

2.06.201
Gleichwertigkeit
Berufsqualifikation

Zu Absatz 2 Nr. 1

Siehe hierzu DA zur Vermittlung von Fachkräften auf der Grundlage von Vermittlungsab-sprachen der BA

2.06.211
Vermittlungsabsprache

Zu Absatz 2 Nr. 2

Die Berufe, für die die BA festgestellt hat, dass die Besetzung der offenen Stellen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist, sind jeweils aktuell auf der Internetseite www.zav.de/positivliste veröffentlicht.

2.06.221
Positivliste

Für welche Berufe dies gilt, wird auf der Grundlage der halbjährlichen Analysen der BA über die in den einzelnen Berufen und Berufsgruppen bestehenden Engpässe an Fachkräften regelmäßig überprüft. Dabei wird die Aufnahme oder Streichung eines Berufs von der Positivliste davon abhängig gemacht, dass sich in zwei aufeinanderfolgenden Analysen ergeben hat, dass ein Engpass bei der Stellenbesetzung eingetreten ist oder sich behoben hat. Damit wird gleichzeitig gewährleistet, dass die Berufe im Interesse der Planungssicherheit der Betriebe und der an einer Zuwanderung interessierten Fachkräfte mindestens ein Jahr auf der Positivliste stehen.

Bei der Zulassung zu Beschäftigungen in den Pflegeberufen bleiben von der Zulassung Pflegekräfte ausgeschlossen, die die Staatsangehörigkeit eines Staates besitzen, in dem nach den Feststellungen der WHO selbst ein Mangel an Gesundheitsfachkräften besteht, und aus diesem Staat zur Aufnahme der Beschäftigung in das Bundesgebiet einreisen wollen.

Die Zustimmung zur Beschäftigung wird ohne Vorrangprüfung erteilt. Zur Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen siehe DA zu § 39 AufenthG.

Um die für die arbeitsmarktpolitische Verantwortbarkeit notwendige Transparenz auf dem Arbeitsmarkt herzustellen, muss die zu besetzende Stelle zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Zustimmung aktuell in der [JOBBÖRSE der BA](#) veröffentlicht sein.

**2.06.222
Stellenangebot in der
Jobbörse**

Eine Zustimmung kann daher nur erteilt werden, wenn zum Zeitpunkt der Zustimmung der BA die offene Stelle in der JOBBÖRSE der BA veröffentlicht ist“.

Die ZAV prüft vor Erteilung der Zustimmung anhand einer Suche in der JOBBÖRSE unter www.jobboerse.arbeitsagentur.de, ob die Stelle dort aktuell veröffentlicht ist.

**2.06.223
Verfahren**

Kann von der ZAV anhand der JOBBÖRSE nicht ermittelt werden, ob eine Veröffentlichung erfolgte, ist der Arbeitgeber-Service (AG-S) für eine Suche in VerBIS einzuschalten. Die Einschaltung des AG-S erfolgt im Zusammenhang mit der Prüfung der Beschäftigungsbedingungen über das Programm ZuWG. Bei der Übersendung gibt die ZAV im Fenster „Neue AMST-Stellungnahme“ im Feld „Sonstiges“ folgenden Hinweis: „Positivliste: Prüfung der Veröffentlichung der Stelle in der JOBBÖRSE.“

Der AG-S prüft die Veröffentlichung des Stellenangebotes über den Arbeitgeberdatensatz in VerBIS. Als Ergebnis vermerkt der AG-S in ZuWG in Feld 31 (Bemerkung) entweder „Stelle in Jobbörse nicht veröffentlicht“ bzw. „Stelle in Jobbörse veröffentlicht“.

Darüber hinaus ist vom AG-S in üblicher Form die Prüfung durchzuführen, dass die Beschäftigungsbedingungen nicht ungünstiger sind, als bei vergleichbaren deutschen Arbeitnehmern. Auch auf dieses Prüfungserfordernis wird der AG-S bei der Übersendung des Vorgangs durch die ZAV ausdrücklich hingewiesen.

Für die Rückmeldung gilt die Reaktionszeit von 48 Stunden gemäß der Arbeitshilfe „Bearbeitung von Vorgängen im Arbeitserlaubnisverfahren durch den Arbeitgeber-Service“ Ziffer 2.5, abgelegt im Intranet unter der Navigation [Startseite > Interner Service > Ordnung und Recht > Ausländerbeschäftigung > Medien und Arbeitshilfen](#).

§ 7
Absolventen deutscher Auslandsschulen

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Absolventinnen und Absolventen deutscher Auslandsschulen

1. mit einem anerkannten ausländischen Hochschulabschluss oder einem ausländischen Hochschulabschluss, der einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist, zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung,
2. zur Ausübung einer Beschäftigung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, wenn die zuständige Stelle die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung festgestellt hat, oder
3. zum Zweck einer qualifizierten betrieblichen Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf.

DA

Ein [Verzeichnis](#) der deutschen Auslandsschulen ist auf der Internetseite des Bundesverwaltungsamts veröffentlicht.

**2.07.001
Anwendungsbereich**

Unter die Regelung fallen auch Absolventen deutscher Auslandsschulen, die die deutsche Schule in früherer Zeit, also vor Inkrafttreten dieser Regelung der BeschV, abgeschlossen haben. Die Regelung differenziert zudem nicht nach den erreichten Schulabschlüssen und gilt daher auch für Absolventen einer deutschen Auslandsschule mit einem Real- oder Hauptschulabschluss.

Zu Nr. 1

Zu den Tatbestandsmerkmalen „... mit einem anerkannten ausländischen Hochschulabschluss oder einem ausländischem Hochschulabschluss, der einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist, zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung.“ siehe DA zu § 19a AufenthG.

**2.07.101
Absolventen deutscher
Auslandsschulen –
akademische Berufe**

Zu Nr. 2:

Zu den Tatbestandsmerkmalen „... .zur Ausübung einer Beschäftigung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, wenn die zuständige Stelle die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung festgestellt hat.“ siehe DA zu § 6 BeschV.

**2.07.201
Absolventen deutscher
Auslandsschulen -
Ausbildungsberufe**

§ 8

Praktische Tätigkeiten als Voraussetzung für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

- Ist für eine qualifizierte Beschäftigung
1. die Feststellung der Gleichwertigkeit eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses im Sinne des § 6 Absatz 2 oder
 2. in einem im Inland reglementierten Beruf die Befugnis zur Berufsausübung notwendig
- und ist hierfür eine vorherige befristete praktische Tätigkeit im Inland erforderlich, kann der Erteilung des Aufenthaltstitels für die Ausübung dieser befristeten Beschäftigung zugestimmt werden. Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

DA

Die Vorschrift regelt die Zustimmung zu einer Beschäftigung, die ausländische Fachkräfte im Rahmen des Verfahrens zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausüben oder die zur Erreichung der Voraussetzungen der Berufszulassung beziehungsweise des Führens der Berufsbezeichnung erforderlich ist. So sehen bestimmte Regelungen des Bundes oder der Länder zur beruflichen Anerkennung im Rahmen der Gleichwertigkeitsprüfung Verfahren zur Überprüfung der beruflichen Kompetenzen vor, die praktische Tätigkeiten umfassen können (z.B. Arbeitsproben im Rahmen der Qualifikationsanalyse nach § 14 BQFG).

**2.08.101
Anwendungsbereich**

In den reglementierten Berufen sind darüber hinaus für die endgültige Berufszulassung gegebenenfalls bestimmte Voraussetzungen zu erfüllen (z.B. Anpassungslehrgänge, Sprachkurse, Lehrgänge zur Vorbereitung auf Prüfungen), die praktische Tätigkeiten umfassen oder erforderlich machen können.

Für den Zeitraum der Erfüllung dieser Voraussetzungen kann ein Aufenthaltstitel zur Beschäftigung nach § 17 oder § 18 AufenthG erteilt werden. Handelt es sich um eine Bildungsmaßnahme, die vorwiegend in fachtheoretischer Form erfolgt (z.B. Lehrgang zur Vorbereitung auf die Gleichwertigkeitsprüfung) kommt eine Aufenthaltserlaubnis nach § 16 Abs. 5 AufenthG in Betracht. Praktika, die innerhalb eines solchen Lehrgangs abzuleisten sind, sind nach § 15 zustimmungsfrei.

Vorzulegen ist der Bescheid der zuständigen Stelle, aus dem sich ergibt, welche Qualifikation der Arbeitnehmer hat und welche Qualifikationsdefizite zur Gleichwertigkeitsfeststellung zu beheben sind.

**2.08.102
Verhältnis zu dem späteren Arbeitsmarktzulassungsverfahren für eine Fachkrafttätigkeit**

Die Zustimmung wird auch ohne einen bestehenden Arbeitsvertrag für die nachgelagerte, qualifizierte Beschäftigung erteilt. Sie ist jedoch zu versagen, wenn der Arbeitsmarktzugang für die nachgelagerte Tätigkeit ausgeschlossen ist (z. B. Berufe, die nicht in der Positivliste nach § 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 enthalten sind und für die auch sonst keine Zustimmungsmöglichkeit besteht und die auch nicht zustimmungsfrei ausgeübt werden können).

In dem späteren Verfahren zur Zulassung der qualifizierten Tätigkeit darf keine Entscheidung getroffen werden, die zu der Entscheidung nach § 8 in Widerspruch steht. Ein solcher Widerspruch liegt nicht vor, wenn die spätere Arbeitsmarktzulassung wegen einer Rechtsänderung (z. B. Änderung der Positivliste nach § 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2) nicht mehr möglich ist.

§ 9
Beschäftigung bei Vorbeschäftigungszeiten oder längerem Voraufenthalt

(1) Keiner Zustimmung bedarf die Ausübung einer Beschäftigung bei Ausländerinnen und Ausländern, die eine Blaue Karte EU oder eine Aufenthaltserlaubnis besitzen und

1. zwei Jahre rechtmäßig eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Bundesgebiet ausgeübt haben oder
2. sich seit drei Jahren ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten; Unterbrechungszeiten werden entsprechend § 51 Absatz 1 Nummer 7 des Aufenthaltsgesetzes berücksichtigt.

(2) Auf die Beschäftigungszeit nach Absatz 1 Nummer 1 werden nicht angerechnet Zeiten

1. von Beschäftigungen, die vor dem Zeitpunkt liegen, an dem die Ausländerin oder der Ausländer unter Aufgabe ihres oder seines gewöhnlichen Aufenthaltes ausgereist war,

2. einer nach dem Aufenthaltsgesetz oder dieser Verordnung zeitlich begrenzten Beschäftigung und

3. einer Beschäftigung, für die die Ausländerin oder der Ausländer auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung von der Zustimmungspflicht für eine Beschäftigung befreit war.

(3) Auf die Aufenthaltszeit nach Absatz 1 Nummer 2 werden Zeiten eines Aufenthaltes nach § 16 des Aufenthaltsgesetzes nur zur Hälfte und nur bis zu zwei Jahren angerechnet. Zeiten einer Beschäftigung, die nach dem Aufenthaltsgesetz oder dieser Verordnung zeitlich begrenzt ist, werden auf die Aufenthaltszeit angerechnet, wenn der Ausländerin oder dem Ausländer ein Aufenthaltstitel für einen anderen Zweck als den der Beschäftigung erteilt wird.

DA

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt die Voraussetzungen, unter denen ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang erhalten. Der Nachweis über eine zweijährige rechtmäßige, versicherungspflichtige Beschäftigung im Inland ist vom Arbeitnehmer zu erbringen (z. B. Versicherungsnachweis).

Es können nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt werden. Geringfügige Beschäftigungen ([§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#)) begründen diesen Anspruch nicht.

Zu Absatz 2

Zu den vorübergehenden Aufenthalten, die eine Verfestigung nach Nr. 2 und Nr. 3 ausschließen, zählen u.a. Beschäftigungsaufenthalte als Gastarbeiter, Werkvertragsarbeiter, Schaustellergehilfen, Au Pair, Spezialitätenköche und Aufenthalte zum Zwecke einer betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

**2.09.101
Nachweis der zweijährigen Beschäftigung**

**2.09.202
Nicht zu berücksichtigende Zeiten**

Teil 3
Vorübergehende Beschäftigung

§ 10
Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte

(1) Die Zustimmung kann erteilt werden zur Ausübung einer Beschäftigung von bis zu drei Jahren

1. Ausländerinnen und Ausländern, die eine Hochschulbildung oder eine vergleichbare Qualifikation besitzen, im Rahmen des Personalaustausches innerhalb eines international tätigen Unternehmens oder Konzerns,
2. für im Ausland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil, wenn die Tätigkeit zur Vorbereitung von Auslandsprojekten unabdingbar erforderlich ist, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei der Durchführung des Projektes im Ausland tätig wird und über eine mit deutschen Facharbeitern vergleichbare Qualifikation und darüber hinaus über besondere, vor allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse verfügt.

Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 2 kann die Zustimmung auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Auftraggebers des Auslandsprojektes erteilt werden, wenn sie 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 fertiggestellten Projektes notwendig ist. Satz 1 wird auch angewendet, wenn der Auftragnehmer weder eine Zweigstelle noch einen Betrieb im Ausland hat.

DA

Zu Absatz 1 Nr. 1

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 angemessenen Auslandsaufenthalt zugelassen werden.

**2.10.111
Begriffsdefinitionen**

Zu Absatz 1 Nr. 2

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.

**2.10.121
Auslandsprojekte**

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.

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

**2.10.122
Geltungsdauer und Geltungsbereich**

Zu der Möglichkeit, koreanische Praktikanten in internationale tätigen Konzern oder Unternehmen auf Grundlage des GATS zu beschäftigen siehe DA zu § 29 Abs. 5 BeschV.

Zuständig ist das AMZ-Team 322.

§ 11
Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer, Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche

(1) Die Zustimmung kann für Lehrkräfte zur Erteilung muttersprachlichen Unterrichts in Schulen unter Aufsicht der jeweils zuständigen berufskonsularischen Vertretung mit einer Geltungsdauer von bis zu fünf Jahren erteilt werden. Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

(2) Die Zustimmung kann für Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche für die Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung in Spezialitätenrestaurants mit einer Geltungsdauer von bis zu vier Jahren

erteilt werden. Die erstmalige Zustimmung wird in der Zeit bis zum 1. August 2015 längstens für ein Jahr erteilt.

(3) Für eine erneute Beschäftigung nach den Absätzen 1 und 2 darf die Zustimmung nicht vor Ablauf von drei Jahren nach Ablauf des früheren Aufenthaltstitels erteilt werden.

DA

Zu Absatz 2

Sinn und Zweck der Regelung ist, durch die Beschäftigung von Köchen aus der jeweiligen Region neue Entwicklungen der dortigen Küche aufzunehmen und das inländische Personal mit der landesspezifischen Zubereitungsweise vertraut zu machen.

**2.11.201
Sinn und Zweck**

Mit dem Begriff „Spezialitätenrestaurant“ werden diejenigen Betriebe umschrieben, 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.

**2.11.202
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.

Keine Spezialitätenrestaurants im Sinne dieser Vorschrift sind: Imbisslokale, Markthallenbetriebe, Bistros, Fast-Food Betriebe, Cateringunternehmen, Außer-Haus-Lieferanten, Schnellrestaurants, Buffet-Restaurants und Restaurants ohne Bedienung/ Servicepersonal.

**2.11.203
Keine Spezialitätenrestaurants**

Die Überprüfung, ob es sich um ein Spezialitätenrestaurant im Sinne von § 11 Abs. 2 BeschV handelt, führt die zuständige Agentur für Arbeit (Ziffer 2 der Checkliste) durch.

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 firmiert.

**2.11.204
Spezialitätenköche**

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 berufliche Tätigkeit als Koch in qualifizierten Betrieben kann im Einzelfall nur dann anerkannt werden, wenn im Herkunftsland keine Ausbildung an einer Berufsfachschule möglich ist. Für die Prüfung der Qualifikation nach vorgenannten Kriterien sind die notwendigen Dokumente in deutscher oder englischer Übersetzung (beglaubigt) zu verlangen.

(1) Für die Spezialitätenrestaurants können je Betriebsstätte maximal zwei Köche zugelassen werden. Nur in besonders begründeten Ausnahmefällen (Betriebsgröße, Anzahl der Sitzplätze und durch den Steuerberater nachgewiesener Umsatz) kann die Obergrenze bis auf fünf Köche ausgeweitet werden.

2.11.205
Höchstgrenze

Bei der Entscheidung über die Anzahl der zuzulassenden Köche sind insbesondere auch positive arbeitsmarktliche Folgewirkungen (z. B. Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, durchgeführte Weiterbildungen für inländische Arbeitskräfte) zu berücksichtigen.

(2) 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 Zustimmungsverfahren für Spezialitätenköche ist die Überprüfung der Qualifikation bei Erstanträgen durch das AMZ-Team 322 durchzuführen. In anderen Fragen - z. B. Prüfung der Speisekarte - kann dieses Team eingeschaltet werden.

2.11.206
Zuständigkeiten

Zur Prüfung der sonstigen Zustimmungsvoraussetzungen ist die im Anschluss an diese DA beigefügte Checkliste zwingend zu verwenden.

2.11.207
Checkliste

1. Die zuständige Agentur für Arbeit prüft, ob arbeitslose Köche mit entsprechender Nationalität oder Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (§ 39 Abs. 2-4 AufenthG). Hierbei ist der gesamte Bewerberpool – unabhängig von der Nationalität der Bewerber – zu berücksichtigen.

2.11.208
Vorrangprüfung

2. Zur Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen werden nachfolgende Unterlagen benötigt

- Arbeitsvertrag
- Zeugnisse und sonstige Qualifikationsnachweise (Bei Köchen aus China, Indien und Thailand von einem anerkannten Bildungsträger)
- Lebenslauf
- Anfrage der Ausländerbehörde
- Speisekarte
- Tarifliche Eingruppierung des Spezialitätenkochs

Zustimmungen zu Neueinreisen von Spezialitätenköchen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei sind nach wie vor grundsätzlich abzulehnen. Eine Änderung dieser Praxis ist nicht beabsichtigt da im Hinblick auf die aus diesen Regionen stammende Wohnbevölkerung in Deutschland auch von auf türkische Küche und Balkanküche ausgerichteten Restaurants - wie von Betrieben mit deutscher oder internationaler Küche - erwartet werden kann, den Bedarf an Köchen durch Ausbildung oder die Einarbeitung und Qualifizierung von inländischen Kräften zu decken. .

2.11.209
Spezialitätenköche aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien

Der Einsatz eines Spezialitätenkoches ist vergleichbar mit der Tarifposition Chef de partie/ Alleinkoch.

2.11.210
Arbeitsbedingungen

Die Gehaltsvereinbarung im Arbeitsvertrag muss als Bruttoentgelt ausgewiesen sein.

Verschiedene Tarifverträge enthalten Regelungen über die Berücksichtigung von Sachleistungen bei der Berechnung des Bruttogehalts. Soweit Tarifverträge derartige Regelungen treffen, sind diese bei der Prüfung der Vergleichbarkeit der Beschäftigungsbedingungen zu berücksichtigen. Für die Bewertung von Sachbezugsleistungen ist die Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgeblich.

Bis zum 1. August 2015 ist die erstmalige Zustimmung zur Beschäftigung für längstens ein Jahr zu erteilen. Ziel der Regelung ist es, dass die Arbeitsbedingungen in der ersten Phase der Beschäftigung noch einmal geprüft werden. Die Prüfungen sollen insbesondere auf der Grundlage von Nachweisen über die tatsächliche Lohnzahlungen erfolgen (Lohnabrechnungen / Lohnsteuerbescheinigungen / Entgeltunterlagen des Arbeitgebers / Meldungen zur Sozialversicherung).

Es ist zu erfassen, in wie vielen der geprüften Fälle die Verlängerung der Zustimmung wegen nicht angemessener Arbeitsbedingungen versagt worden ist und Bußgeldverfahren gegen die Arbeitgeber wegen unrichtiger Auskünfte über die Arbeitsbedingungen eingeleitet worden sind.

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

2.11.211
Service- und Hilfspersonal

Zur Zusammenarbeit mit den Behörden der Zollverwaltung wird auf die [HEGA 04/10 - 05](#) - Beschäftigung ausländischer Spezialitätenköche verwiesen.

2.11.212
Zusammenarbeit

Dokumentation zur Betriebsprüfung für die Zulassung von Spezialitätenköchen

Name des Betriebes:	
Straße:	
Postleitzahl, Ort:	
Name des Antragstellers:	
Geburtsdatum:	
Staatsangehörigkeit:	

Betriebsprüfung - **Prüfung erfolgte am:** _____

- | | Ja | Nein |
|---|--------------------------|--------------------------|
| • Es handelt sich um eine Neueröffnung oder um einen Inhaberwechsel | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Die Produktpalette besteht zu mindestens 90% aus landesüblichen Spezialitäten | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Eine Kopie der aktuellen Speisekarte ist beigefügt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Mitarbeiterstruktur:

Anzahl der derzeit im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter insgesamt: _____

darunter Spezialitätenköche mit Aufenthaltstitel nach § 26 Abs. 2 BeschV:

Name	Vorname	Geb.-Datum	beschäftigt seit	bis voraussichtlich

- | | Ja | Nein |
|--|--------------------------|--------------------------|
| • Der Betriebsinhaber ist selbst Spezialitätenkoch | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Bei Aufstockung auf mehr als zwei Spezialitätenköche: | | |
| Nachweis des Steuerberaters über die letzten 2 Jahresumsätze liegt bei | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Eckdaten des Betriebes:

- Lage des Restaurants _____
- Zahl der Sitzplätze _____
- Öffnungszeiten _____
- Ambiente _____

- | | Ja | Nein |
|---|--------------------------|--------------------------|
| • Es handelt sich um ein Cateringunternehmen oder um einen Betrieb der Systemgastronomie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Das Restaurant weist einen gehobenen Standard auf
(gedeckte Tische, Tischwäsche, Servietten, Dekorationselemente, Bilder, personelle Ausstattung im Servicebereich). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Sonstige Merkmale, die auf einen gehobenen Standard hinweisen
(siehe separater zBTR-Ausdruck). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Angemessene Unterkunft und Verpflegung sind sichergestellt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Sonstiges (ggf auf einem gesonderten Blatt):

Datum, Unterschrift, Org.Z. (AG-S der AA/Jobcenter)

Sichtvermerk des Vorgesetzten

§ 12 Au-pair-Beschäftigungen

Die Zustimmung kann für Personen mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache erteilt werden, die unter 27 Jahre alt sind und in einer Familie, in der Deutsch als Muttersprache gesprochen wird, bis zu einem Jahr als Au-pair beschäftigt werden. Wird in der Familie Deutsch als Familiensprache gesprochen, kann die Zustimmung erteilt werden, wenn der oder die Beschäftigte nicht aus einem Heimatland der Gasteltern stammt. Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

DA

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:

2.12.001 Au-pair-Status

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.

Eine Au-pair-Beschäftigung liegt nicht vor, wenn Au-pair-Beschäftigte im gemeinsamen Haushalt lebende pflegebedürftige Angehörige (Eltern, Kinder usw.) des Ehepaares betreuen soll.

2.12.002 Pflegetätigkeit

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

2.12.003 Begründung von Au-pair-Verhältnissen

(2) Bei Zustimmungsanfragen ist zur Prüfung der Voraussetzungen der Fragebogen (Zustimmungs-/Arbeitsgenehmigungsverfahren für Au-pair-Beschäftigte) zu verwenden.

Der Fragebogen ist im Internet abrufbar: www.zav.de/arbeitsmarktzulassung > Informationen für Arbeitgeber > Au-pair.

(1) Bei den visumpflichtigen Einreisen von Au-pairs verbleibt die Feststellung der Sprachkenntnisse – wie bisher – bei den Konsularbeamten der deutschen Auslandsvertretungen. Die Prüfung der Sprachkenntnisse aus sonstigen privilegierten Staaten (z. B. USA, Japan – vgl. § 26 BeschV) obliegt den Ausländerbehörden.

2.12.004 Deutsche Sprach- kenntnisse

Die SprachtestEinstufung ist den Visumunterlagen beizufügen.

(2) Bei visumfreien Einreisen von Au-pairs aus den neuen Mitgliedstaaten der EU obliegt die Prüfung der Sprachkenntnisse nach der Einreise der Bundesagentur für Arbeit.

Die Arbeitserlaubnis-EU kann nur erteilt werden, wenn das Au pair über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügt, die dem Niveau A1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens entsprechen.

Das Vorliegen des geforderten Niveau A1 - Sprachniveaus kann durch Vorlage geeigneter Nachweise (z. B. eines Sprachzertifikats einer Sprachschule) erbracht werden. Alternativ kann es auch im Rahmen eines Gesprächs vom zuständigen AE-Team der ZAV festgestellt werden.

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. Maßgebend hierfür ist der Beschäftigungsbeginn. Die Altersgrenze, die bei Beantragung des Visums noch nicht erreicht sein darf, liegt bei 27 Jahren. Verheiratete Au-pairs können zugelassen werden.

2.12.005
Altersgrenzen,
Familienstand

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

2.12.006
Familie

- a) Ehepaare, eingetragene gleichgeschlechtliche Lebenspartner und unverheiratete Paare mit mindestens einem ständig im Haushalt lebendem Kind unter 18 Jahren,
- b) Alleinerziehende mit mindestens einem ständig im Haushalt lebendem Kind unter 18 Jahren.

Alleinstehende Personen sowie Ehepaare / Paare oder Lebenspartnerschaften ohne Kind fallen dagegen nicht unter diesen Begriff der Familie.

(2) Die Beschäftigung von Au-pairs darf grundsätzlich nur in Gastfamilien erfolgen, in denen deutsch als Muttersprache gesprochen wird. Davon ist auszugehen, wenn ein Gastelternteil die deutsche Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen EU-Mitgliedstaates oder der Schweiz besitzt und aus einem deutschsprachigen Landesteil stammt (z. B. Belgier aus der Grenzregion zu Deutschland).

Die Zulassung zu Au-pair-Aufenthalten in Familien, in denen Deutsch nicht als Muttersprache sondern als Familiensprache gesprochen wird, setzt voraus, dass die Au-pairs nicht aus dem Heimatland der Gasteltern stammen. Damit soll gewährleistet werden, dass die Verständigung in der Familie entsprechend den Zielen der Au pair-Beschäftigung auch tatsächlich in deutscher Sprache und nicht in der Sprache des Herkunftslandes erfolgt.

(3) Au-pair-Beschäftigung ist nicht möglich, wenn bekannt ist, dass zwischen der Gastfamilie und dem Au-pair ein Verwandtschaftsverhältnis besteht. Dadurch soll verhindert werden, dass die Familiennachzugsbestimmungen umgangen werden. Zudem besteht die Annahme, dass nicht der Aufenthaltszweck (Weiterbildung in der deutschen Sprache, Erweiterung der Kenntnisse über das Gastland) im Vordergrund steht, sondern die Pflege familiärer Beziehungen.

Die gleichzeitige Beschäftigung von zwei Au-pairs kann zugelassen werden, wenn vier und mehr Kinder im gemeinsamen Haushalt leben.

2.12.007
Beschäftigung von zwei
Au-pairs

(1) Das Mindesttaschengeld für Au-pairs beträgt 260 Euro im Monat (Netto - Auszahlungsbetrag).

2.12.008
Mindesttaschengeld,
Sozialversicherung,
Deutschkurse

(2) Au-pair-Verhältnisse unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht. Die Au-pairs müssen kranken- und unfallversichert und auch im Falle einer Schwangerschaft oder Geburt abgesichert sein.

(3) Jedes Au-pair bekommt die Möglichkeit, in seiner Freizeit an einem Deutsch-Sprachkurs teilzunehmen. Für die Gastfamilie besteht die Verpflichtung, die Teilnahme des Au Pairs an Deutschkursen mit der Zahlung von 50 € monatlich zu unterstützen.

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.

2.12.009
Einmalige Zulassung
Mindest-/Höchstdauer

(1) Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass sich türkische Au-pairs nach einem Jahr der Ausübung dieser Tätigkeit auf Art. 6 Beschluss Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG-Türkei berufen können (EuGH, Urteil vom 24. Januar 2008, Rechtssache C-294/06).

**2.12.010
Türkische Au-pairs**

Daher haben türkische Au-pairs nach einem Jahr einer Beschäftigung als Au-pair einen Anspruch auf Erneuerung der Zustimmung bei dem gleichen Arbeitgeber (vgl. DA zu § 35 Abs. 5 BeschV).

(2) Zum Zweck der statistischen Auswertung sind derartige Fälle wie folgt in ZuWG zu erfassen:

Unter dem Reiter „Stelleninhalte“: Feld 59 (Fortsetzung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses) aktivieren.

57: Erstmalige Beschäftigung	<input type="radio"/>
58: Erneute Beschäftigung	<input type="radio"/>
59: Fortsetzung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses	<input checked="" type="radio"/>

Es ist sicherzustellen, dass dem Au-pair mit der Arbeitserlaubnis-EU das Merkblatt der BA „Au-pair bei deutschen Familien“ zugesandt wird. Der Erhalt des Merkblattes ist durch Unterschrift zu bestätigen. Die Bestätigung ist zur Akte zu nehmen.

**2.12.011
Aushändigung des
Merkblattes**

Bei Drittstaatsangehörigen wird das Merkblatt bei der Erteilung des Visums ausgehändigt.

Bei Au-pairs aus Staaten, für deren Staatsangehörige eine Einreise ohne Visumsverfahren möglich ist, wird das Merkblatt von der Ausländerbehörde ausgehändigt.

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.

**2.12.012
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 erneute Zulassung zu einer anderen Gastfamilie möglich.

Ein Wechsel in eine andere Gastfamilie muss schriftlich begründet werden. Ob und welche Folgerungen aus den Gründen zu ziehen sind ist anhand des Einzelfalles zu entscheiden (Zustimmung, Anzeige wegen Vorkommnissen usw.).

**2.12.013
Wechsel der
Gastfamilie**

§ 13
Hausangestellte von Entsandten

Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung als Hausangestellte oder Hausangestellter bei Personen, die

1. für ihren Arbeitgeber oder im Auftrag eines Unternehmens mit Sitz im Ausland vorübergehend im Inland tätig werden oder
2. die Hausangestellte oder den Hausangestellten auf der Grundlage der Wiener Übereinkommen über diplomatische Beziehungen oder über konsularische Beziehungen eingestellt haben,

kann erteilt werden, wenn diese Personen vor ihrer Einreise die Hausangestellte oder den Hausangestellten seit mindestens einem Jahr in ihrem Haushalt zur Betreuung eines Kindes unter 16 Jahren oder eines pflegebedürftigen Haushaltsmitgliedes beschäftigt haben. Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung und für die Dauer des Aufenthaltes der Person, bei der die Hausangestellten beschäftigt sind, längstens für fünf Jahre erteilt.

DA

Zu Nr. 1

Die Voraussetzungen werden von den deutschen Auslandsvertretungen im Visumverfahren geprüft. Bei Nationen, deren Staatsangehörige visumfrei einreisen, prüft dies die Ausländerbehörde.

**2.13.101
Ausländische
Hausangestellte**

Das AE-Team der ZAV prüft die Arbeits- und Lohnbedingungen. Sofern das AE-Team nicht die notwendigen Informationen über die vor Ort geltenden Arbeits- und Lohnbedingungen hat, holt es die ergänzenden Informationen bei dem AG-S der örtlichen AA ein.

Hierbei können folgende Nachweise angefordert werden:

- 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).

Zu Nr. 2

Die Regelung ist auf Personal anzuwenden, für welches das Auswärtige Amt bestätigt, dass es von Bediensteten des Auswärtigen Amtes während ihrer Tätigkeit im Ausland seit mindestens einem Jahr als private Hausangestellte nach dem Wiener Übereinkommen über diplomatische Beziehungen (WÜD) oder dem Wiener Übereinkommen über konsularische Beziehungen (WÜK) zur Kinderbetreuung beschäftigt worden ist und von dem Bediensteten während einer zwischenzeitlichen Verwendung im Inland weiterbeschäftigt wird. Diese Vorschrift findet keine Anwendung auf private Hausangestellte von in Deutschland akkreditierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausländischer Vertretungen in Deutschland.

**2.13.201
Hausangestellte für
Bedienstete des Auswärtigen Amtes**

§ 14
Sonstige Beschäftigungen

(1) 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, oder
2. vorwiegend aus karitativen oder religiösen Gründen Beschäftigte.

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

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.

**2.14.101
Beschäftigung ohne
Erwerbszweck**

Hierunter fallen z. B. das Freiwillige Soziale Jahr, das Freiwillige ökologische Jahr und der Bundesfreiwilligendienst. 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.

**2.14.102
Freiwilligendienst**

Die Dauer der Teilnahme richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben.

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)

**2.14.201
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:

**2.14.202
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 Austausch 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 BA 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 nahezu 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.

Zu Absatz 2

Die Vermittlung von Studenten und Schüler ausländischer Hoch- und Fachschulen obliegt ausschließlich der ZAV und führt zur Befreiung von der Zustimmungspflicht.

2.14.201 Studenten

Sowohl die Arbeitgeber als auch die Studierenden erhalten einen schriftlichen Nachweis über die erfolgte Vermittlung.

Die Vermittlung ist auf eine Höchstzahl von 10.000 pro Kalenderjahr begrenzt.

Ferienbeschäftigungen, die nicht durch die ZAV vermittelt wurden, können nicht zugelassen werden.

Zum Verfahren der Vermittlung wird auf den nachfolgenden Link verwiesen:
www.zav.de/arbeitsmarktzulassung >Informationen für Arbeitgeber > ...

§ 15
Praktika zu Weiterbildungszwecken

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels für ein Praktikum

1. während eines Aufenthaltes zum Zweck der schulischen Ausbildung oder des Studiums, das vorgeschriebener Bestandteil der Ausbildung ist oder zur Erreichung des Ausbildungszieles nachweislich erforderlich ist,
2. im Rahmen eines von der Europäischen Union oder der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit finanziell geförderten Programms,
3. mit einer Dauer von bis zu einem Jahr im Rahmen eines internationalen Austauschprogramms von Verbänden, öffentlich-rechtlichen Einrichtungen oder studentischen Organisationen an Studierende oder Absolventen ausländischer Hochschulen im Einvernehmen mit der Bundesagentur für Arbeit,
4. an Fach- und Führungskräfte, die ein Stipendium aus öffentlichen deutschen Mitteln, Mitteln der Europäischen Union oder Mitteln internationaler zwischenstaatlicher Organisationen erhalten, oder
5. mit einer Dauer von bis zu einem Jahr während eines Studiums an einer ausländischen Hochschule, das nach dem vierten Semester studienfachbezogen im Einvernehmen mit der Bundesagentur für Arbeit ausgeübt wird.

DA

Zu Nr. 1

Praktika in Unternehmen zur Vorbereitung der Hochschulabschlussprüfungen sind ebenfalls zustimmungsfrei.

**2.15.101
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 (zum Beispiel 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.

2.15.201
EU-Programme

Zu Nr. 3

Mit der Regelung soll im Ausland Studierenden und Studienabsolventen die Möglichkeit eröffnet werden, im Rahmen internationaler Austauschprogramme ein studienfachbezogenes Praktikum bis zur Dauer von einem Jahr in Deutschland abzuleisten. Für Studienabsolventen wird das Einvernehmen in aller Regel nur erteilt, wenn der Hochschulabschluss nicht länger als 18 Monate zurückliegt.

2.15.301
Austauschprogramme

Kriterienliste zur Anerkennung von Verbänden, öffentlich-rechtlichen Einrichtungen oder studentischer Organisationen als Austauschorganisation

2.15.302
Kriterienliste ATO

(1) Für die Anerkennung müssen folgende Punkte erfüllt sein:

- a) Es handelt sich um eine **gemeinnützige** Organisation.
- b) Die Organisation handelt nicht mit Gewinnerzielungsabsicht.
- c) Die Tätigkeit der Organisation ist überwiegend auf den Austausch von Praktikanten innerhalb oder nach Abschluss ihres Hochschulstudiums gerichtet. Der Austausch muss gegenseitig (d.h. vom Ausland nach Deutschland und von Deutschland ins Ausland) und in nennenswertem Umfang erfolgen, so dass ein Programmcharakter erkennbar ist.

Ziel des Praktikums muss einerseits der Erwerb von studienfachbezogenen Kenntnissen sein, andererseits muss auch der kulturelle Austausch im Fokus stehen.

- d) Die Organisation kann anerkannt werden, wenn es sich um einen Verband, eine öffentlich-rechtliche Einrichtung oder eine studentische Organisation handelt.
 - Ein Verband im Sinne der Vorschrift ist eine Gruppe natürlicher oder juristischer Personen, die sich zur Verfolgung eines gemeinsamen Zweckes zusammengeschlossen haben. Dieser Zweck muss grundlegend in der Vermittlung von Praktikanten bestehen und aus der Satzung ersichtlich sein.
 - Eine öffentlich-rechtliche Einrichtung kann eine Anstalt oder eine Körperschaft öffentlichen Rechts sein, welche öffentliche, gesetzlich bestimmte Aufgaben wahrnimmt oder aufgrund Hoheitsakt öffentlich-rechtlich handelt. Die Einrichtung muss eine Satzung oder Verfassung besitzen aus der der Austausch als Aufgabe hervorgeht. Die Aufgabenwahrnehmung der Einrichtung muss bundesweite (zumindest überregionale) Bedeutung haben.
 - Eine studentische Organisation ist eine Organisation, die von Studenten gegründet und von Studenten geleitet wird sowie im Sinne von „von Studenten für Studenten“ arbeitet, (z. B. studentischer Verein) oder die von der Bundesregierung, einer Landesregierung oder einer Kommune unterstützt wird und deren Zielgruppe überwiegend aus Studenten besteht.
- e) Der **Nachweis** für die vorstehenden Punkte wird von der Organisation in Form eines Schreibens erbracht, das die Organisation, ihre Struktur, ihre Ziele und Projekte vorstellt. Zusätzlich sind die Satzung oder Verfassung der Organisation und ein Auszug aus dem Vereinsregister vorzulegen sowie der Nachweis der Gemeinnützigkeit nach § 52 Abgabenordnung. Darüber hinaus können Homepages, Jahresberichte und/oder Imagebroschüren zur Informationsgewinnung hinzugezogen werden.

- f) Die Organisation verpflichtet sich die Hochschuleigenschaft der Bildungseinrichtung im Herkunftsland sowie die Tatsache zu prüfen, dass es sich um einen (angestrebten oder erworbenen) akademischen Abschluss handelt.

Außerdem prüft sie die Studienfachbezogenheit des Praktikums und achtet darauf, dass die teilnehmenden Studenten einen Kenntnisstand aufweisen, der einen erfolgreichen Studienabschluss erwarten lässt. Der Studentenstatus wird durch eine Originalmatrikulationsbescheinigung des Studenten/der Studentin nachgewiesen, der Absolventenstatus durch eine Kopie des Abschlusszeugnisses. Ferner achtet die Organisation darauf, dass dem Studierenden monatlich mindestens der Höchstförderbetrag nach BAföG (derzeit 670,- €) zum Lebensunterhalt zur Verfügung steht (Praktikantentgelt durch den Arbeitgeber; alternativ Stipendium, nachgewiesene Bürgschaft oder nachgewiesenes Vermögen). Sämtliche Unterlagen müssen durch die Organisation noch fünf Jahre nach Abschluss des Praktikums aufbewahrt werden. Die ZAV hat das Recht die Unterlagen stichprobenartig zu prüfen. Die Organisation stellt der ZAV jährlich einen Jahresbericht in schriftlicher Form zur Verfügung und nimmt auf Einladung der ZAV an Treffen der Austauschorganisationen teil.

- g) Die Organisation kümmert sich um die Vorbereitung der Teilnehmer (Seminare in den Heimatländern oder während des Aufenthalts in Deutschland, kulturelle Vorbereitung). Sie betreut die Studierenden in allen Fragen der Abwicklung des Fachpraktikums. Sie vermittelt die Studierenden an geeignete Arbeitgeber und betreut sie während ihres Aufenthalts in Deutschland. Die Organisation ist alleiniger Ansprechpartner für die ZAV.

(2) Die das Austauschprogramm durchführende Einrichtung muss 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](#)
- Hochschulen und von diesen betriebene Austauschrichtungen

2.15.303
Anerkannte Austauschorganisationen

Die Praktikumsdauer beträgt längstens ein Jahr. Das Praktikum kann auch in mehreren Teilen durchgeführt werden, wenn dies von vornherein zur Erreichung des Weiterbildungszieles vorgesehen war.

2.15.304
Praktikumsdauer

Das Entgelt richtet sich nach dem Höchstbetrag des [BAföG](#).

2.15.305
Mindestentgelt

Die Geltungsdauer des Einvernehmens gilt mit dem Tag der Ausfertigung. Eine rückwirkende Erteilung ist nicht möglich.

2.15.306
Einvernehmen

Zu Nr. 4

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

2.15.401
Regierungspraktikanten

Auf Regierungsstipendiaten, die bei einer ärztlichen Weiterbildung aus anderen als aus deutschen/ EU-Mitteln bzw. Mitteln internationaler Organisationen unterstützt werden, findet DA zu § 17 AufenthG Anwendung.

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

2.15.402
Begriffsdefinition

Führungskräfte sind Personen mit Leitungsfunktion, 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.

Öffentliche deutsche Mittel sind Stipendien, die von Körperschaften des öffentlichen Rechts vergeben werden. Hierzu gehören auch Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften, die den Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts gemäß Art. 140 GG i. V. mit den Vorschriften der Weimarer Reichsverfassung besitzen (z. B. Evangelische Kirche in Deutschland, Römisch-Katholische Kirche).

Ausgenommen sind kirchliche Institutionen und Einrichtungen, deren Rechtsform privatrechtlicher Natur ist.

Zu Nr. 5

Die Information, dass mindestens vier Semester absolviert wurden, soll aus Immatrikulationsbescheinigungen hervorgehen oder in anderer geeigneter Weise nachgewiesen werden.

Als Hochschule gilt dabei eine Bildungseinrichtung, die einen vergleichbaren Studienabschluss ermöglicht, wie er in Deutschland erworben werden könnte. Hier ist auf die Bewertungsvorschläge der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen bei der Kultusministerkonferenz abzustellen, die im Internet unter www.anabin.de öffentlich zugänglich sind.

Das Entgelt richtet sich nach dem Höchstbetrag des [BAföG](#).

Informationen über das Verfahren und die vorzulegenden Unterlagen sind unter www.zav.de/arbeitsmarktzulassung > Informationen für Arbeitgeber > Studienfachbezogene Praktika für ausländische Studierende< veröffentlicht.

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 spätestens sechs Wochen vor Antritt des Praktikums vorliegt. Eine rückwirkende Erteilung des Einvernehmens ist nicht möglich.

Zuständig ist das AMZ-Team 321

2.15.501
Studienfachbezogene
Praktika

§ 15a
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 sechs 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 sind.

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

Derzeit bestehen keine Vermittlungsabsprachen.

2.15a.001
Vermittlungsabsprachen

**§ 15b
Schaustellergehilfen**

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung im Schaustellergewerbe kann bis zu insgesamt neun 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 sind.

DA

Derzeit bestehen keine Absprachen mit Drittstaaten. Zur Zulassung bulgarischer, rumänischer und kroatischer Schaustellergehilfen siehe § 12f ArGV.

**2.15a.001
Vermittlungsabsprachen**

**§ 15c
Haushaltshilfen**

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer versicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung bis zu drei Jahren für hauswirtschaftliche Arbeiten und notwendige pflegerische Alltagshilfen 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 nach der Ausreise mindestens so lange im Ausland aufgehalten hat, wie sie zuvor im Inland beschäftigt war.

DA

Derzeit bestehen keine Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten.

Für Haushaltshilfen aus Rumänien und Bulgarien gilt § 12d ArGV. Mit der kroatischen Arbeitsverwaltung besteht keine Absprache.

**2.15c.001
Vermittlungsabsprachen**

Teil 4
Entsante Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

§ 16
Geschäftsreisende

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Personen, die

1. bei einem Arbeitgeber mit Sitz im Inland im kaufmännischen Bereich im Ausland beschäftigt werden,
2. für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Besprechungen oder Verhandlungen im Inland führen, Vertragsangebote erstellen, Verträge schließen oder die Durchführung eines Vertrages überwachen oder

3. für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland einen inländischen Unternehmensteil gründen, überwachen oder steuern,

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

DA

Die Vorschrift sieht Zustimmungsfreiheit für die Erteilung von Aufenthaltstiteln an Personen vor, die im Rahmen ihrer Beschäftigung im Ausland lediglich kurzfristig im Bundesgebiet tätig werden.

2.16.001
Auslandsbeschäftigte

(1) Die Nummer 1 erfasst Personen, deren vorübergehende Beschäftigung am Sitz des deutschen Arbeitgebers im Zusammenhang mit der kaufmännischen Vertretung des Unternehmens im Ausland erforderlich ist.

2.16.002
Kaufmännische Tätigkeiten

(2) Die Nummern 2 und 3 erfassen Personen, die von ihrem ausländischen Arbeitgeber in das Inland entsandt werden, um kaufmännische Tätigkeit im Bundesgebiet abzuwickeln und die ordnungsgemäße Ausführung der geschlossenen Verträge zu überwachen, oder entsandt werden, um die Gründung einer Niederlassung in Deutschland vorzubereiten oder in einer bestehenden Niederlassung die Abläufe im deutschen Unternehmensteil zu kontrollieren und die Geschäftstätigkeit zu steuern.

(3) Für Beschäftigungsaufenthalte über drei Monate s. DA zu § 29 Abs. 5

§ 17
Betriebliche Weiterbildung

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an im Ausland beschäftigte Fachkräfte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens zum Zweck einer betrieblichen Weiterbildung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil für bis zu drei Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten.

DA

Die Vorschrift ermöglicht es international tätigen Konzernen und Unternehmen Fachkräfte, die im Ausland beschäftigt sind, in den deutschen Unternehmensteil zu entsenden, um an kurzfristigen Maßnahmen der innerbetrieblichen Weiterbildung teilzunehmen oder im Rahmen dieser Maßnahmen als Trainer bzw. Lehrkräfte Schulungen durchzuführen.

**2.17.001
Weiterbildung von
Fachkräften internatio-
nal tätiger Konzerne
und Unternehmen**

§ 18
Journalistinnen und Journalisten

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Beschäftigte eines Arbeitgebers mit Sitz im Ausland,

1. deren Tätigkeit vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung anerkannt ist oder
2. die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland im Inland journalistisch tätig werden, wenn die Dauer der Tätigkeit drei Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht übersteigt.

DA

Die Anerkennung der Tätigkeit als Journalistin oder Journalist durch das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung nach Nr. 1 ist in schriftlicher Form nachzuweisen.

**2.18.101
Nachweis der Anerkennung**

§ 19
Werklieferungsverträge

(1) 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, zu warten oder zu reparieren oder um in die Bedienung dieser Maschinen, Anlagen und Programme einzuweisen,
2. erworbene Maschinen, Anlagen und sonstige Sachen abzunehmen oder in ihre Bedienung eingewiesen zu werden,
3. erworbene, gebrauchte Anlagen zum Zweck 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 des Satzes 1 Nummer 1 und 3 setzt die Befreiung von der Zustimmung voraus, dass der Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit die Beschäftigungen vor ihrer Aufnahme angezeigt hat.

(2) Die Zustimmung kann für Personen erteilt werden, die von ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland länger als drei Monate und bis zu einer Dauer von drei Jahren 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, zu warten oder zu reparieren oder um in die Bedienung dieser Maschinen, Anlagen und Programme einzuweisen oder
2. erworbene, gebrauchte Anlagen zum Zweck des Wiederaufbaus im Sitzstaat des Arbeitgebers zu demontieren.

Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

DA

• **Unternehmen mit Sitz im Ausland:**

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.

• **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.

• **Anlagen**

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.

**2.19.001
Begriffsbestimmungen**

- **Teilanlagen als anerkennungsfähige Anlagen**

In Rahmen internationaler Arbeitsteilung bei der Erstellung von Großanlagen können im Ausland hergestellte Teilanlagen als verwendungsfertige Anlagen im Sinne des § 19 BeschV anerkannt werden, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- 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

- **Programme der elektronischen Datenverarbeitung**

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

- **Erworbene Maschinen, Anlagen, sonstige Sachen**

Bei dem Erwerb von Maschinen, Anlagen und sonstigen Sachen kann es sich sowohl um gekaufte als auch um geleaste Maschinen, Anlagen usw. handeln.

(1) **Zuständigkeit** für die Entgegennahme der Anzeige bzw. Zustimmungserteilung für Montagearbeiten

2.19.002
Verfahrensregelungen

Das für das Werkvertragsverfahren zuständige VP-Team der ZAV am Standort Stuttgart ist zuständig

- für die Entgegennahme der Anzeige gemäß Abs. 1 Satz 2 und die Bestätigung der Anzeige
- für die Zustimmungserteilung gemäß Abs. 2

(2) **Anzeige gemäß Absatz 1 Satz 2**

Für die Anzeige ist der [Vordruck „Anzeige über die Montage/Demontage maschineller Anlagen ...“](#) zwingend zu verwenden. Er wird im Intranet/Internet zur Verfügung gestellt
Arbeitgeber sind auf die Anzeigepflicht dieses Personenkreises vor deren Arbeitsaufnahme hinzuweisen.

Der Eingang der Anzeige ist dem anzeigenden Unternehmen zu bestätigen.
Die Zollverwaltung (Bundesfinanzdirektion West, Wörthstr. 1-3, 50668 Köln) ist in jedem Fall von der Anzeige eines Unternehmens in Kenntnis zu setzen.

Wird im Rahmen der Prüfung der eingereichten Unterlagen festgestellt, dass die Voraussetzungen der Nrn. 1 und 3 nicht erfüllt sind, ist 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 BA nicht vor, ist u. U. eine Ordnungswidrigkeit nach § 404 SGB III gegeben.

Unternehmen aus Kroatien unterliegen im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit nicht der Anzeigepflicht.

Sonderverfahren für Aufträge bei den US-Streitkräften:

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 dem für das Werkvertragsverfahren zuständigen ZAV- Stützpunkt Stuttgart angezeigt wurde.

2.19.003
Nato-Stützpunkte

Zu Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 / Abs. 2 Nr. 1

Die Vorschriften gilt nur für Monteure und Fachkräfte (z. B. IT-Spezialisten) der Firmen, die die Anlagen, Maschinen und EDV-Programme hergestellt haben.

2.19.111
Herstellerunternehmen

Zu Absatz 1 Satz 1 Nr. 2 / Abs. 2 Nr. 2

Diese Vorschriften umfassen die Abnahme oder Einweisung in die Bedienung bestellter Anlagen, Maschinen oder sonstiger Sachen. Von der Vorschrift werden nur Arbeitnehmer ausländischer Besteller erfasst, die entsprechende Produkte in 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.

2.19.121
Abnahme bestellter Anlagen/Maschinen

Zu Absatz 1 Satz 1 Nr. 3

Diese Befreiungsvorschrift umfasst nur Demontearbeiten, 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.

2.19.131
Demontagen

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 vorneherein fest, dass die Dauer des Einsatzes des einzelnen Arbeitnehmers drei Monate überschreitet, besteht von Anfang an Zustimmungspflicht.

2.19.132
Zuständigkeit für Montage und Demontage nach Nr. 1 und 3

Die Bearbeitung für alle Nationalitäten erfolgt durch das für Werkvertragsverfahren zuständige VP-Team der ZAV am Standort Stuttgart.

Zu Absatz 1 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.

2.19.141
Messestände

Die Regelung ist nicht ausschließlich auf Arbeitnehmer beschränkt, die den Messestand technisch betreuen. Von der Rechtsvorschrift werden auch entsante Beschäftigten erfasst, die eine „kaufmännische“ Funktion für den Aussteller auf dem Messestand wahrnehmen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn an bestimmten Tagen und während bestimmter Öffnungszeiten, z. B. zum Abverkauf der ausgestellten Produkte, auch der Verkauf an Endverbraucher zugelassen wird. Der Charakter der Messe als Wiederverkäuferversammlung (§ 64 GewO) darf dabei jedoch nicht gefährdet werden. Zweifelsfälle sind mit der Ausländerbehörde zu klären.

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

§ 19 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.

2.19.142
**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 Absatz 1 Nr. 5

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

2.19.151
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.

§ 20
Internationaler Straßen- und Schienenverkehr

(1) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an das Fahrpersonal, das

1. im Güterkraftverkehr für einen Arbeitgeber mit Sitz

- a) im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum Beförderungen im grenzüberschreitenden Verkehr nach Artikel 2 Nummer 2 oder Kabotagebeförderungen nach Artikel 8 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterverkehrs (ABl. L 300 vom 14.11.2009, S. 72) durchführt und für das dem Arbeitgeber eine Fahrerbescheinigung ausgestellt worden ist,

- b) außerhalb des Hoheitsgebietes eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum Beförderungen im grenzüberschreitenden Güterverkehr mit einem im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassenen Fahrzeug durchführt, für einen Aufenthalt von höchstens drei Monaten innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten, oder ein in Deutschland zugelassenes Fahrzeug in einen Staat außerhalb dieses Gebietes überführt.

2. im grenzüberschreitenden Personenverkehr auf der Straße für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland grenzüberschreitende Fahrten mit einem im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassenen Fahrzeug durchführt. Dies gilt im grenzüberschreitenden Linienverkehr mit Omnibussen auch dann, wenn das Fahrzeug im Inland zugelassen ist.

(2) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an das Fahrpersonal im grenzüberschreitenden Schienenverkehr, wenn das Beförderungsunternehmen seinen Sitz im Ausland hat.

DA

Zu Absatz 1 Nr. 1 (Güterverkehr)

Nicht unter die Zustimmungsfreiheit fallen Kraftfahrer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland, die von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen beschäftigt werden sollen.

**2.20.111
Wohnsitz**

Die Zustimmungsfreiheit schließt bei den ausländischen Fahrern im Güterverkehr das Be- und Entladen der beförderten Güter ein.

**2.20.112
Be- und Entladen**

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

Die Lieferung und Aufstellung von Fertiggaragen und Wohncontainern auf Baustellen ist als grenzüberschreitender Verkehr im Sinne der Vorschrift anzusehen.

**2.20.113
Fertigaragen/ Wohn-
container**

Zu Absatz 1 Nr. 1a (Güterverkehr, Unternehmen mit Sitz in EU/EWR -Mitgliedstaat)

Die Bestimmung regelt die Zustimmungsfreiheit für die drittstaatsangehörigen Fahrer von Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes haben.

**2.20.114
EU/EWR-Unternehmen**

Durch Verweis auf die in dieser Bestimmung zitierten EG-Verordnung ist klargestellt, dass der Einsatz drittstaatsangehöriger Fahrer für folgenden Güterkraftverkehr ohne BA-Zustimmung möglich ist:

- Grenzüberschreitende Abholung oder Anlieferung in Deutschland
- Transifahrten im Anschluss an eine grenzüberschreitende Beförderung auch zu bis zu drei Beförderungen zwischen Be- und Entladestellen in Deutschland (Kabotage) (§ 17a Absatz 1 der Verordnung über den grenzüberschreitenden Güterverkehr und den Kabotageverkehr).

Die Zustimmungsfreiheit ist daran geknüpft, dass dem Unternehmen von der zuständigen Behörde seines Sitzstaates für den Fahrer eine EU-Fahrerbescheinigung ausgestellt worden ist. Voraussetzung für die Ausstellung dieser Bescheinigung ist, dass der Fahrer ordnungsgemäß bei dem entsendenden Unternehmen beschäftigt ist. Die Bescheinigung ist von den Fahrern mitzuführen.

Die Regelung sieht keine zeitliche Obergrenze für die Dauer des Aufenthaltes in Deutschland und keine Beschränkung darauf vor, dass das Fahrzeug im Sitzstaat des Unternehmens zugelassen ist.

Zu Absatz 1 Nr. 1b (Güterverkehr, Unternehmen mit Sitz in Drittstaat)

Die Regelung macht die Zustimmungsfreiheit für die Fahrer von Unternehmen, die ihren Sitz außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraumes haben, davon abhängig, dass das benutzte Fahrzeug im Sitzstaat des entsendenden Unternehmens zugelassen ist.

**2.20.115
Unternehmen aus Drittstaaten**

Die Regelung sieht eine zeitliche Obergrenze für den Aufenthalt der Fahrer im Bundesgebiet auf längstens drei Monate innerhalb eines Jahres vor.

Kabotagen innerhalb Deutschlands sind für Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat nicht möglich, da derzeit keine besonderen Genehmigungen für den Kabotageverkehr nach § 17a Abs. 1 der Verordnung über den grenzüberschreitenden Güterkraftverkehr und den Kabotageverkehr erteilt werden.

Zu Absatz 1 Satz 2 (Buslinienverkehr)

Für den grenzüberschreitenden Buslinienverkehr sieht Satz 2 abweichend von den Regelungen für den übrigen Straßenverkehr vor, dass die Zustimmungsfreiheit des drittstaatsangehörigen Fahrer auch dann gilt, wenn für den Linienverkehr ein im Inland zugelassenes Fahrzeug benutzt wird. Bei den Fahrern von Busunternehmen aus den EU/EWR-Staaten wird außerdem auf die Voraussetzung der EU-Fahrerbescheinigung verzichtet, da diese Bescheinigungen nur für den Güterverkehr ausgestellt werden. Die für die Fahrgäsbetreuung in den Bussen eingesetzten Begleitpersonen sind ebenfalls zustimmungsfrei.

**2.20.116
Buslinienverkehr**

Aufgrund der Rechtsprechung des BSG (Aktenzeichen: B 11 AL 03/04 R) ist eine Zulassung von türkischen Kraftfahrern eines Arbeitgebers mit Sitz in der Türkei in Anwendung des Art. 41 des Zusatzprotokolls vom 23. November 1970 zum Assoziationsabkommen EU/Türkei daher im Ausland auch dann zustimmungsfrei, wenn diese auf in Deutschland zugelassenen LKW tätig werden. Dies gilt nicht, wenn die Beschäftigung als Leiharbeitnehmer i. S. v. § 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erfolgt.

**2.20.117
Türkische Kraftfahrer**

Zu Absatz 2 (Schienenverkehr)

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

**2.20.201
Schienenverkehr**

Zustimmungsfrei sind auch Zugbegleiter und das Servicepersonal.

§ 21
Dienstleistungserbringung

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Personen, die von einem Unternehmen mit Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum in dem Sitzstaat des Unternehmens ordnungsgemäß beschäftigt sind und zur Erbringung einer Dienstleistung vorübergehend in das Bundesgebiet entsandt werden.

DA

Die Bestimmung setzt die Rechtsprechung des EuGH um, wonach die vorübergehende Entsendung drittstaatsangehöriger Arbeitnehmer zur Erbringung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung grundsätzlich von der Dienstleistungsfreiheit nach Art. [56 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union](#) geschützt ist (beginnend mit EuGH Rechtssache C-43, 93 – „Vander Elst“).

**2.21.001
Rechtsprechung EuGH
Vander Elst**

Unternehmen aus den Staaten der Europäischen Union (mit Ausnahme der EU-Beitrittsstaaten) können ihre Mitarbeiter - unabhängig von deren Staatsangehörigkeit - im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit ohne arbeitsgenehmigungsrechtliche Beschränkungen bzw. ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit vorübergehend entsenden.

**2.21.002
Entsendungen aus den
Mitgliedstaaten der EU**

Da Drittstaatsangehörige grundsätzlich ein Visum benötigen, prüfen die Auslandsvertretungen ob im Einzelfall die Voraussetzungen entsprechend den Vorgaben der EuGH-Rechtsprechung und des § 21 BeschV vorliegen.

Bei Staatsangehörigen der neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien, Rumänien und Kroatien, die keinen Aufenthaltstitel benötigen, ist § 21 BeschV entsprechend anzuwenden. Sie bedürfen unter den Voraussetzungen des § 21 BeschV keiner Arbeitsgenehmigung-EU, sofern für ihre Tätigkeit die uneingeschränkte Dienstleistungsfreiheit eröffnet ist. Sofern für bestimmte Dienstleistungen die Dienstleistungsfreiheit noch nicht uneingeschränkt besteht, greift auch die Arbeitserlaubnisfreiheit analog § 21 BeschV nicht ein.

Auskünfte zum Sozialversicherungsrecht erteilt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung - DGUV www.dguv.de bzw. die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (DVKA) Pennefeldsweg 12c, 53177 Bonn <http://www.dvka.de>, die im Internet auch auf Europäische Verbindungsstellen verweisen.

Über die Anforderungen nach dem AEntG informieren die Behörden der Zollverwaltung (www.zoll.de > Fachthemen > Arbeit).

Bei Arbeitgebern aus den EU-Mitgliedstaaten Rumänien, Bulgarien und Kroatien ist bei der Erbringung von Dienstleistungen zu unterscheiden zwischen

**2.21.003
Entsendungen aus
Bulgarien, Rumänien
und Kroatien**

- a) den nicht von der Übergangsregelung erfassten Wirtschaftsbereichen und
- b) den von der Übergangsregelung erfassten Bereichen (Baugewerbe, Gebäuderei-
nigung, Innendekoration, siehe DA zu § 12h Arbeitsgenehmigungsverordnung).

Zu a):

In den nicht von der Übergangsregelung erfassten Bereichen ist ein Einsatz von EU-Staatsangehörigen oder Drittstaatsangehörigen im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit ohne Arbeitsgenehmigung-EU bzw. Zustimmung durch die BA möglich.

Zu b):

In den von den Übergangsregelungen erfassten Bereichen (zum Beispiel Baugewerbe) ist eine Entsendung von Arbeitnehmern nur im Rahmen der deutschen ausländerrechtlichen Bestimmungen zulässig. Eine Erbringung der Dienstleistung ist daher nur unter den Voraussetzungen der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarungen möglich. Diese Vereinbarungen lassen einen Einsatz von Drittstaatsangehörigen jedoch nicht zu.

Auskünfte erteilt der für die Durchführung der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarungen zuständige WVV-Stützpunkt der ZAV in Stuttgart.

Drittstaatsangehörige Arbeitnehmer, die von einem Unternehmen mit Sitz in der Schweiz kurzfristig bis zu einer Dauer von 90 Tagen zur Leistungserbringung nach Deutschland entsandt werden, können wie Drittstaats-Beschäftigte von EU-Unternehmen mit einem Vander-Elst-Visum beschäftigt werden. Dauert die Tätigkeit länger als drei Monate, ist bei der Ausländerbehörde die Verlängerung des Aufenthaltstitels bis zur Beendigung des Auftrags zu beantragen.

2.21.004
Entsendungen aus der Schweiz

Die verschiedenen Entsendekonstellationen und ihre arbeitsgenehmigungsrechtliche Behandlung sind in der nachstehenden Anlage dargestellt.

2.21.005
Fallkonstellationen

Anlage zur DA 2.21.005

Grundsatz:

Sitz des entsendenden Unternehmens in den „alt“ EU-Mitgliedstaaten

Für Unternehmen aus den „alt“ EU-Mitgliedstaaten (außer Bulgarien, Rumänien und Kroatien) bestehen keine Einschränkungen der Dienstleistungsfreiheit. Sie können ihre Mitarbeiter (unabhängig von der Staatsangehörigkeit) in allen Bereichen uneingeschränkt entsenden.

Sitz des entsendenden Unternehmens in den neuen EU-Mitgliedstaaten: Bulgarien, Kroatien oder Rumänien

Bei einem Einsatz von Mitarbeitern - unabhängig von der Staatsangehörigkeit - ist zu unterscheiden, ob diese von ihrem Arbeitgeber mit Sitz in Bulgarien, Rumänien oder Kroatien zur Erbringung von Dienstleistungen

- a) in den nicht von der Übergangsregelung erfassten Wirtschaftsbereichen (z. B. Fleischverarbeitung) oder
- b) in den von der Übergangsregelung erfassten Bereichen (Baugewerbe, Gebäudereinigung, Innendekoration) entsandt werden sollen.

Nr.	Firmensitz in ... (z. B.)	Staatsangehörigkeit der entsandten Arbeitnehmer (z. B.)	Art der Dienstleistung	Entscheidung: Einreise Aufenthalt Arbeitsmarktzugang	
				Visum/ Aufenthaltstitel	Arbeitsmarktzugang Arbeitsgenehmigungs- Zustimmungsfrei
1	Österreich, Polen oder Ungarn	Alt-Unionsbürger	Alle Bereiche	nein	Ja: ohne Einschränkungen (europarechtliche Dienstleistungsfreiheit).
2	Österreich, Polen oder Ungarn	Drittstaatsangehörige (z. B. Ukrainer)	Alle Bereiche	ja	Ja: § 21 BeschV – zustimmungsfrei.
3	Österreich, Polen oder Ungarn	Rumänisch, bulgarisch oder kroatisch	Alle Bereiche	nein	Ja: § 21 BeschV in analoger Anwendung - arbeitsgenehmigungsfrei
4	Rumänien, Bulgarien, Kroatien	Alt-Unionsbürger (z. B. Spanier, Polen, Ungarn)	Alle Bereiche	nein	Ja: Die Einschränkungen der DL-Freiheit im Beitrittsvertrag gelten nicht, da die Arbeitsaufnahme spanischer Arbeitnehmer in Deutschland nicht durch Übergangsregelungen beschränkt ist.
5	Rumänien, Bulgarien, Kroatien	Rumänisch, bulgarisch oder kroatisch	a) In den nicht von der Übergangsregelung erfassten Bereichen	nein	Ja: ohne Einschränkungen (europarechtliche Dienstleistungsfreiheit), kein Erlaubnisvorbehalt.
6	Rumänien, Bulgarien, Kroatien	Drittstaatsangehörige (z. B. Ukrainer)	a) In den nicht von der Übergangsregelung erfassten Bereichen	ja	Ja: § 21 BeschV – zustimmungsfrei.
7	Rumänien	Rumänisch	b) In den von der Übergangsregelung erfassten Bereichen	nein	Nein: Die Dienstleistungsfreiheit des rumänischen Unternehmens wird durch Ziffer 13 des Anhangs XII des Beitrittsvertrags eingeschränkt. Das Recht rumänischer Arbeitnehmer, in Deutschland eine Arbeit aufzunehmen, unterliegt nationalen Beschränkungen. Eine Erbringung der DL ist nur unter den Voraussetzungen der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarung möglich.
8	Rumänien	Bulgarisch	b) In den von der Übergangsregelung erfassten Bereichen	nein	Nein: Wie unter Fallgestaltung 7 Das Werkvertragsverfahren sieht eine Entsendung von Arbeitnehmern, die nicht die Staatsangehörigkeit des Sitzstaates des ausländischen Unternehmens haben, nicht vor. Zum Beispiel Entsendung bulgarischer Staatsangehöriger durch rumänische Unternehmen. Beschäftigung nicht zulässig
9	Rumänien, Bulgarien, Kroatien	Drittstaatsangehörige (z. B. Ukrainer)	b) In den von der Übergangsregelung erfassten Bereichen	ja	Nein: Wie unter Fallgestaltung 7: Das Recht ukrainischer Arbeitnehmer, in Deutschland eine Arbeit aufzunehmen, unterliegt nationalen Beschränkungen. Eine Erbringung der DL ist nur unter den Voraussetzungen der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarungen möglich. Diese sehen eine Entsendung von Drittstaatsangehörigen nicht vor. Beschäftigung nicht zulässig

Teil 5
Besondere Berufs- oder Personengruppen

§ 22
Besondere Berufsgruppen

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

2. 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 eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht übersteigt,
3. 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 eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht übersteigt,
4. Personen, die in Tagesdarbietungen bis zu 15 Tage im Jahr auftreten,
5. Berufssportlerinnen und Berufssportler oder Berufstrainerinnen und Berufstrainer, deren Einsatz in deutschen Sportvereinen oder vergleichbaren am Wettkampfsport teilnehmenden sportlichen Einrichtungen vorgesehen ist, wenn sie
 - a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) der Verein oder die Einrichtung ein Brutto Gehalt zahlt, das mindestens 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung beträgt, und
 - c) der für die Sportart zuständige deutsche Spitzenverband im Einvernehmen mit dem Deutschen Olympischen Sportbund die sportliche Qualifikation als Berufssportlerin oder Berufssportler oder die fachliche Eignung als Trainerin oder Trainer bestätigt,
6. Fotomodelle, Werbetypen, Mannequins oder Dressmen,
7. Reiseleiterinnen und Reiseleiter, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland ausländische Touristengruppen in das Inland begleiten, wenn die Dauer der Tätigkeit drei Monate innerhalb von zwölf Monaten nicht übersteigt, oder
8. Dolmetscherinnen und Dolmetscher, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland für ein Unternehmen mit Sitz im Ausland an Besprechungen oder Verhandlungen im Inland teilnehmen, wenn die Dauer der Tätigkeit drei Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht übersteigt.

DA

Zu Nr. 1

Darbietungen von besonderem künstlerischem Wert sind solche, die sich im internationalen Vergleich weit von anderen artgleichen Leistungen abheben. Hierzu gehören z. B. Auftritte von international bekannten und anerkannten Künstlern, die im Rahmen von Gastverpflichtungen stattfinden. Bei der Prüfung des Bekanntheitsgrades ist darauf zu achten, dass dieser auf dem künstlerischen Können beruht und nicht auf sonstigen Tatsachen.

Die Entscheidung, ob es sich bei Darbietungen tatsächlich um Leistungen von besonderem künstlerischem Wert handelt, kann grundsätzlich nur im Einzelfall und nur unter Einbindung entsprechender Sachverständiger erfolgen.

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

Zuständig für die Prüfung der Voraussetzungen ist das AMZ-Team 322

**2.22.101
Künstlerische Leistungen von besonderem Wert**

Zu Nr. 2

Zustimmungsfreiheit liegt vor, wenn die Dauer der Tätigkeit (insofern unabhängig von der Aufenthaltszeit) nicht länger als 3 Monate innerhalb von 12 Monaten beträgt. Hierbei zählen Zeiten für Proben, die einer Aufführung oder Filmproduktion vorausgehen, mit.

2.22.201 Personen im Rahmen von Festspielen usw.

§ 22 Nr. 2 nennt drei Varianten der Beschäftigung von Personen (also nicht nur Künstler) in Deutschland:

- a) die Beschäftigung im Rahmen von Festspielen oder Musik- und Kulturtagen
- b) die Beschäftigung im Rahmen einer Entsendung zu Gastspielen
- c) die Beschäftigung von entsandten Mitgliedern ausländischer Film- und Fernsehproduktionen

Während es bei Variante a.) keine Rolle spielt, ob es sich um einen ausländischen oder inländischen Arbeitgeber handelt, muss bei den Varianten b.) und c.) der Vertrag mit einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland geschlossen worden sein.

Der in Nr. 2 genannte 12-Monatszeitraum wird vom letzten Arbeitstag der geplanten Beschäftigung in Deutschland zurückgerechnet. Innerhalb dieses Zeitraumes werden nur die Beschäftigungen zusammengerechnet, die auch einen Tatbestand der Nr. 2 darstellen. Andere Beschäftigungen sind unschädlich, also auch Tätigkeiten, für die ein Aufenthaltstitel erteilt wurde.

Sollten Gastspielreisen oder Film- und Fernsehproduktionen von vornherein für länger als 12 Monate geplant sein, kann § 22 Nr. 2 BeschV gar nicht angewendet werden. Das gilt auch dann, wenn die Gastspielreisen und Produktionen nicht nur auf Deutschland begrenzt sind, aber innerhalb der ersten 12 Monate und danach in der geplanten Restlaufzeit einzelne Gastspiele oder Teilproduktionen wieder in Deutschland stattfinden. In diesen Fällen besteht vom ersten Tag der Beschäftigung Zustimmungs-/ Arbeitsgenehmigungspflicht.

Zuständig für die Prüfung der Voraussetzungen ist das AMZ

Zu Nr. 3

§ 22 Nr. 3 BeschV nennt Personen, die in Tagesdarbietungen bis zu fünfzehn Tagen im Jahr auftreten.

2.22.301 Tagesdarbietungen

Um Tagesdarbietungen handelt es sich dann, wenn die Auftritte nicht an mehr als an zwei Tagen hintereinander erfolgen.

Eventuelle Proben, die einer Darbietung vorausgehen, zählen bis zu zwei Tage nicht mit und sind somit für die Berechnung der einzelnen Auftritte unschädlich.

Bei drei aufeinanderfolgenden Auftrittstagen handelt es sich nicht mehr um Tagesdarbietungen, sondern um ein kurzzeitiges Engagement. Dabei spielt es keine Rolle, ob an verschiedenen Orten oder bei verschiedenen Veranstaltungen aufgetreten wird.

Diese Vorschrift ist auch auf Personen anzuwenden, die nicht auf der Bühne agieren.

Unschädlich sind Tätigkeiten, die neben den zustimmungsfreien Tagesdarbietungen in Deutschland ausgeübt werden.

Obwohl es sich um Rechtsvorschriften in der Beschäftigungsverordnung handelt, gelten § 22 Nr. 1 – 3 BeschV auch für freiberufliche bzw. selbständige Tätigkeiten (§ 17 Abs. 2 Aufenthaltsverordnung – AufenthV)

Zuständig für die Prüfung der Voraussetzungen ist das AMZ-Team 322

Zu Nr. 4

(1) Die Zustimmungsfreiheit von Berufssportlern und -trainern ist 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 Mannschaften der ersten oder zweiten Fußballbundesliga bzw. die oberste Spielklasse anderer Sportarten, wenn dort ein Vertragsspielerstatut besteht.

**2.22.401
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 [Sozialversicherungsentgeltverordnung](#) 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 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. werden von dieser Regelung nicht erfasst.

Staatsangehörigen aus den in § 26 aufgeführten Staaten kann eine Zustimmung für eine Beschäftigung auch bei Amateurvereinen erteilt werden, wenn die sonstigen Voraussetzungen vorliegen.

**2.22.402
Sportler/Trainer
aus den in § 26 aufgeführten
Staaten**

Bei der Prüfung der Arbeitsbedingungen ist vom ortsüblichen Lohn auszugehen.

Auch bei den Berufssportlern aus den Mitgliedstaaten der EU, für deren Staatsangehörige die Arbeitnehmerfreizügigkeit noch nicht uneingeschränkt gilt, beschränkt sich die Arbeitsgenehmigungsfreiheit (§ 9 Nr. 12 ArGV) im Fußball auf den Einsatz in der 1. und 2. Bundesliga und in anderen Sportarten auf den Einsatz in den obersten Spielklassen. Da für die Beschäftigung als Berufssportler keine mindestens zweijährige Berufsausbildung Voraussetzung ist, ist die Erteilung einer Arbeitserlaubnis-EU nach § 39 Abs. 6 AufenthG, § 12b Abs. 2 ArGV für den Einsatz in niedrigeren Ligen nicht möglich.

**2.22.403
Sportler aus den Neuen
EU-Mitgliedstaaten**

Zu Nr. 7

Unternehmen mit Sitz im Ausland wird ermöglicht, sich bei Besprechungen mit inländischen Geschäftspartnern oder bei Verkaufs- oder Vertragsverhandlungen von Dolmetschern aus externen Übersetzungs- und Dolmetscherbüros begleiten zu lassen. Dies gilt auch für Personen, die bei den Besprechungen und Verhandlungen zur Übersetzung erforderlich sind.

**2.22.701
Dolmetscher Übersetzer**

§ 23
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; dies sind insbesondere folgende Personen:

1. die Repräsentantinnen und Repräsentanten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Beauftragten von Verbänden oder Organisationen einschließlich Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter sowie Schiedsrichterassistentinnen und Schiedsrichterassistenten,
2. die Sportlerinnen und Sportler sowie bezahltes Personal der teilnehmenden Mannschaften,
3. die Vertreterinnen und Vertreter der offiziellen Verbandspartner und der offiziellen Lizenzpartner,
4. die Vertreterinnen und Vertreter der Medien einschließlich des technischen Personals sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der 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.

**2.23.001
Internationale Sport-
veranstaltungen**

§ 24
Schifffahrt- und Luftverkehr

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

1. die Mitglieder der Besatzungen von Seeschiffen im internationalen Verkehr,
2. die nach dem Seelotsgesetz 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 Luftfahrzeugführerinnen und Luftfahrzeugführer, Flugingenieurinnen und Flugingenieure sowie Flugnavigatorinnen 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.

**2.24.101
Besatzung von
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.

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

Für die Küstenschifffahrt gelten die gleichen Bestimmungen wie für die Binnenschifffahrt.

**2.24.111
Küstenschifffahrt**

Zu Nr. 2

Die entsprechenden Regelungen sind im [Seelotsgesetz](#) enthalten.

**2.24.201
Seelotsen**

Zu Nr. 3

Die Regelung entspricht hinsichtlich des auf Binnenschiffen beschäftigten technischen Personal den bisherigen Regelungen des § 9 Nr. 3 und 4 ArGV. Danach ist das technische Personal von der Arbeitsgenehmigung-EU unabhängig davon befreit, ob die Beschäftigung im grenzüberschreitenden Verkehr ausgeübt wird, und auch unabhängig davon, ob es sich um ein im Inland oder Ausland fahrendes Schiff handelt. Bei den unter ausländischer Flagge fahrenden Binnenschiffen ist an der Ausnahmeregelung des § 9 Nr. 3a ArGV im grenzüberschreitenden Personenverkehr außerdem das für die Gästebetreuung erforderliche Service- und Bedienungspersonal von der Arbeitsgenehmigung-EU befreit. Mit der jetzigen Vorschrift wird die Möglichkeit einer zustimmungsfreien Zulassung von Service- und Bedienungspersonal auf die unter deutscher Flagge fahrenden Binnenschiffe erstreckt, soweit diese grenzüberschreitend eingesetzt werden. Diese Ausweitung ist im Hinblick darauf geboten, dass es insbesondere in der Flusskreuzschifffahrt wegen oft langer Aufenthaltszeiten im Ausland zunehmend Probleme bei der Gewinnung inländischer Kräfte gibt.

**2.24.301
Besatzung von
Binnenschiffen**

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.

**2.24.401
Im Ausland tätiges Luft-
fahrpersonal deutscher
Unternehmen**

Bei Unternehmen mit Sitz im Ausland gilt die Zustimmungsfreiheit für alle Mitglieder der Besatzungen von Luftfahrzeugen. Für Beschäftigungen bei Arbeitgebern mit Sitz im Inland gilt die Zustimmungsfreiheit nur eingeschränkt. Sie gilt nicht für die Luftfahrzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren.

**2.24.402
Unternehmenssitz**

§ 25
Kultur und Unterhaltung

Die Zustimmung kann für Personen erteilt werden, die

1. eine künstlerische oder artistische Beschäftigung oder eine Beschäftigung als Hilfspersonal, das für die Darbietung erforderlich ist, ausüben oder

2. zu einer länger als drei Monate dauernden Beschäftigung im Rahmen von Gastspielen oder ausländischen Film- oder Fernsehproduktionen entsandt werden.

DA

Die Vorschrift bezieht sich auf künstlerische oder artistische Tätigkeiten in persönlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber.

Da Verträge mit diesem Beschäftigungstatbestand oft neben den Hinweisen auf eine Beschäftigung auch Elemente einer selbstständigen Tätigkeit aufweisen, kommt der Abgrenzung Arbeitnehmer oder Selbstständiger/ Freiberufler grundlegende Bedeutung zu, um die gesamte Tätigkeit einheitlich, und zwar nach dem überwiegenden Anteil, entweder als Beschäftigung oder als selbständige Tätigkeit einzuordnen.

Zum Begriff der nicht selbständigen Beschäftigung siehe DA zu § 2 Abs. 2 AufenthG.

Anhaltspunkte für eine **Beschäftigung** und damit eine Zustimmungserteilung zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 39 AufenthG sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers (§ 7 Abs.1 SGB IV).

Auf die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung kommt es nicht an. Wenn Verträge mit diesem Beschäftigungstatbestand neben den Hinweisen auf eine Beschäftigung auch Elemente einer selbstständigen Tätigkeit aufweisen, ist wie in den folgenden Fallgestaltungen zu verfahren:

1. ABH stellt eine Zustimmungsanfrage nach § 25 BeschV. Aus dem mitgelieferten Vertrag geht zwar hervor, dass die Vertragsparteien eine freiberufliche Tätigkeit anstreben, die weiteren Konditionen stellen aber ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis dar. Da die Ausländerbehörde eine Entscheidung nach § 25 BeschV anfragt, soll auch eine Zustimmungsentscheidung nach dieser Rechtsverordnung erfolgen.
2. ABH bittet mit Übersendung eines Vertrages um eine Stellungnahme nach § 21 Abs.5 AufenthG für eine freiberufliche Tätigkeit. Aus dem Vertrag ist zwar zu erkennen, dass die Parteien eine freiberufliche Tätigkeit anstreben, aber die weiteren Konditionen stellen eine abhängige Beschäftigung dar. Nach Einholung einer Stellungnahme bei der Künstlervermittlung ist diese der ABH zu übermitteln. In dieser Stellungnahme erfolgt auch der Hinweis, dass nach Auffassung der ZAV bzw. nach der arbeitserlaubnisrechtlichen Betrachtungsweise ein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Zur Prüfung der Beschäftigung ist in jedem Fall ein **schriftlicher** Engagement-Vertrag vorzulegen, in dem die Tätigkeitsbedingungen festgelegt sind. Der Vertrag ist grundsätzlich von beiden Parteien zu unterschreiben. Für die Entscheidung genügt allerdings die Unterschrift des Arbeitgebers/Auftraggebers, der sich damit an den Vertragsinhalt bindet

Zur Abgrenzung von Tätigkeiten im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen ist der [Abgrenzungskatalog der Deutschen Rentenversicherung Bund für im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen tätige Personen vom 5.7.2005](#) maßgeblich.

2.25.001
Abgrenzung
Arbeitnehmer oder-
Selbstständiger/ Frei-
berufler

2.25.002
Vorlage von Engage-
ment- Verträgen

2.25.003
Tätigkeiten in den Be-
reichen Theater, Or-
chester, Rundfunk,
Fernsehen, Film- und
Fernsehproduktionen

Bei einer freiberuflich ausgeübten künstlerischen Tätigkeit kann die Ausländerbehörde gemäß § 21 Abs. 5 AufenthG über das AMZ-Team die Künstlervermittlung der ZAV als fachkundige Stelle beteiligen.

2.25.004
Fachkundige Stellungnahme

Zu dem Beteiligungsverfahren siehe DA zu § 21 AufenthG.

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. Gegebenenfalls ist über eine Zweit-Beschäftigung zu entscheiden und eine eigene Prüfung nach § 39 AufenthG durchzuführen.

2.25.005
Nebentätigkeit

Zu Nr. 1

Für die Einordnung einer Tätigkeit als künstlerische Tätigkeit ist eine wertende Gesamtbeurteilung vorzunehmen, in der Ort und der Ausgestaltung der Tätigkeit die maßgebliche Bedeutung zugeordnet wird.

2.25.101
Definition künstlerische Tätigkeit

Treten Beschäftigte in einem Theater auf, kann grundsätzlich von einer künstlerischen Darbietung ausgegangen werden. Dasselbe gilt für Artisten, die in einem Zirkus angestellt sind.

Dagegen zählen Nachtlokale mit Table-Dance- und Stripteasevorführungen grundsätzlich nicht zu Orten mit etablierter oder alternativer Kulturszene, so dass die dort erbrachte Tätigkeit nicht ohne weitere Prüfung den Zulassungskriterien künstlerische Tätigkeit zugeordnet werden kann.

Ein Indiz, dass ein Unternehmen nicht der Kunstszene zuzuordnen ist, ist dabei das Vorhandensein einer Gewerbeerlaubnis, die gem. § 33a GewO bei gewerbsmäßiger Schaulstellung von Personen in Geschäftsräumen für Darbietungen mit nicht überwiegend künstlerischem Charakter erteilt wird. Sofern ein Arbeitgeber Inhaber dieser Erlaubnis ist, wird vermutet, dass bei der Tätigkeit von Tänzerinnen die körperliche Zurschaustellung von Personen aus anderen als künstlerischen Aspekten im Vordergrund steht.

Die Beschäftigung des Hilfspersonals von Künstlern soll ermöglichen, dass die künstlerische Darbietung mit dem hierfür erforderlichen Personal durchgeführt wird. Für das Hilfspersonal kann eine Zustimmung aber nur dann erteilt werden, wenn es zusammen mit dem Künstler gebunden an dessen Engagement einreist. Eine Vorrangprüfung für das Hilfspersonal entfällt dabei der Natur der Sache nach. Wenn die Einreise ohne direkten Bezug zu dem Engagement eines Künstlers erfolgt, kann die Zustimmung für Hilfspersonal demzufolge nicht erteilt werden.

2.25.102
Hilfspersonal bei Zirkusunternehmen

Bulgarische, rumänische und kroatische Arbeitnehmer, die als Hilfspersonal in Zirkussen tätig werden wollen, haben zudem die Möglichkeit, eine Zulassung im Rahmen des Schaustellerverfahrens (§ 12f ArGV) zu erhalten. Diese wird für bis zu 9 Monate im Kalenderjahr erteilt.

Sofern es sich bei der Tätigkeit des technischen Personals um qualifizierte Tätigkeiten handelt, für die eine mindestens zweijährige Berufsausbildung erforderlich ist, kommt auch die Erteilung einer Arbeitserlaubnis-EU an bulgarische und rumänische Staatsangehörige in Betracht, wenn kein vorrangiger Bewerber zur Verfügung steht und die Arbeitsbedingungen mit denen deutscher Arbeitnehmer vergleichbar sind (§ 39 Abs. 6 AufenthG).

Zur Vermeidung von Umgehungsanträgen sind bei unspezifischen Tätigkeiten wie z. B. Tätigkeiten als Folkloreartist strenge Prüfkriterien anzuwenden und die Befähigung des Artisten nach Vorlage eines Lebenslaufes und geeigneter Referenzen besonders zu prüfen ggfs. unter Einschaltung der jeweiligen deutschen Auslandsvertretung.

2.25.103
Umgehungsanträge

Da es bei den Bühnen üblich ist, über die Zusammensetzung des Künstlerensembles spätestens ein halbes Jahr vor Beginn der neuen Spielzeit zu entscheiden, ist es oft erforderlich, bereits zu diesem Zeitpunkt die Entscheidung über die Arbeitsmarktzulassung zu treffen. Bei der Beurteilung der Arbeitsmarktlage ist das zur Zeit der Entscheidung gegebene Bewerberangebot zu berücksichtigen.

2.25.104
Entscheidung über Anträge ausländischer Bühnenkünstler

Maßstab für die Beschäftigungsbedingungen, die vergleichbar mit denen deutscher Arbeitnehmer sein müssen, sind Tarifverträge, ersatzweise ortsübliche Beschäftigungsbedingungen.

2.25.105
Beschäftigungsbedingungen

An den Theatern in öffentlicher Trägerschaft gelten verschiedene Tarifverträge. Nach den Vorschriften dieser Tarifverträge bestimmt sich das einzelne Arbeitsverhältnis.

Für das künstlerische Personal existieren zwei unterschiedliche Tarifverträge, zum einen der Normalvertrag (NV) Bühne und der Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern (TVK).

Der NV Bühne gilt für alle Schauspieler und Sänger und andere Einzeldarsteller sowie für Kabarettisten und Puppentheaterspieler, Dirigenten, Kapellmeister, Studienleiter, Repetitoren, Orchestergeschäftsführer, Direktoren des künstlerischen Betriebs (insbesondere Operndirektor, Schauspielere, Chordirektoren, Choreografen, Tanz-/Ballettmeister, Trainingsleiter, Dramaturgen, Leiter des künstlerischen Betriebsbüros, Disponenten, Ausstattungsleiter, Bühnenbildner, Kostümbildner und Lichtdesigner, Inspizienten, Theaterpädagogen, Schauspielmusiker, Referenten und Assistenten von Intendanten sowie des künstlerischen Betriebs, Souffleure, Theaterfotografen und Grafiker, Pressereferenten und Referenten der Öffentlichkeitsarbeit sowie Personen in ähnlicher Stellung. Bühnentechniker, Bühnenplastiker und Maskenbildner mit überwiegend künstlerischer Ausrichtung fallen ebenfalls unter den NV Bühne.

Bei großen Zirkusunternehmen ist ein Mindestentgelt von 1.200 EURO brutto/ Monat (ohne Kost und Logis) angemessen.

2.25.106
Entlohnung bei Zirkusunternehmen

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

Diese Regelungen gelten analog auch für die Orchestermusiker im Zirkus.

Artisten und Zirkusmusiker erhalten demzufolge mindestens 1.200 EURO brutto/ Monat (15% über dem Helferlohn)

Artisten- und Zirkushelfer erhalten demnach mindestens 1.050 EURO brutto/Monat
Sofern Kost und Logis vertraglich kostenfrei zugesichert sind beträgt das Mindestentgelt mindestens 750 EURO brutto/ Monat.

Wenn entweder Kost oder Logis vertraglich zugesichert ist, beträgt das Mindestentgelt mindestens 900 EURO brutto/ Monat.

Die Entlohnung von Musikern in Kurkapellen richtet sich nach dem Tarifvertrag für Mitglieder von Kurkapellen vom 14.02.08, abgeschlossen zwischen ver.di und dem Wirtschaftsverband Deutscher Heilbäder und Kurorte.

2.25.107
Entlohnung für Unterhaltungsmusiker

Für Unterhaltungsmusiker im Übrigen ist der gleiche Mindestlohn wie für Zirkusmusiker zugrunde zu legen (1.200 EURO brutto/ Monat).

Die Einhaltung der entsprechenden Lohnbedingungen ist vor der Entscheidung über eine zweite Zustimmung / zweite Erteilung der Arbeiterlaubnis-EU für die Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung zu prüfen.

2.25.108
Lohnprüfung

Zu Nr. 2

Mit der Regelung des § 25 Nr. 2 wird die Möglichkeit geschaffen, ausländische Gastspielgruppen, wie zum Beispiel komplette ausländische Zirkusunternehmen, Eisrevuen, Tanzshow-Programme usw., sowie die Mitglieder ausländischer Film- und Fernsehproduktionsteams über die Vorschrift des § 22 Nr. 2 dieser Verordnung hinaus auch zu länger als drei Monate dauernden Gastspielreisen und Dreharbeiten zulassen zu können.

Zum Ensemble bzw. Film- und Fernsehproduktionsteam zählt auch das nicht künstlerische Personal.

Zum kompletten ausländischen Zirkusunternehmen gehört auch das technische Personal wie zum Beispiel: Tierpfleger, Elektriker, Beleuchter oder Requisiteure.

Eine Vorrangprüfung für das nicht künstlerische Personal entfällt dabei der Natur der Sache nach.

Zuständig ist das AMZ-Team 322

2.25.201
Abgrenzung zu Künstlern nach § 22 Nr. 1

§ 26
Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger

Für Staatsangehörige von Andorra, Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, von Monaco, Neuseeland, San Marino sowie den Vereinigten Staaten von Amerika kann die Zustimmung zur Ausübung jeder Beschäftigung unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers erteilt werden.

DA

Au-Pairs, die die Staatsangehörigkeit der in § 26 genannten Länder haben, sind nur unter den Voraussetzungen des § 12 zuzulassen, weil nur die Beschäftigungsbedingungen gemäß § 12 BeschV dem allgemeinen Maßstab für Au-par-Beschäftigungen entsprechen.

**2.26.001
Grundsätzliche Be-
schäftigung nach Vor-
rangprüfung**

Im Rahmen der Regelung können Arbeitnehmer mit Staatsangehörigkeit der in § 26 BeschV genannten Staaten auch in das Bundesgebiet entsandt werden, wenn keine bevorrechtigten Arbeitnehmer zur Verfügung stehen und der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird.

**2.26.002
Entsendungen**

Für Werkvertragsarbeitnehmer und Fertighausmonteure aus diesen Staaten ist der ZAV-Standort Stuttgart zuständig.

§ 27
Grenzgängerbeschäftigung

Zur Erteilung einer Grenzgängerkarte nach [§ 12 Absatz 1 der Aufenthaltsverordnung](#) kann die Zustimmung erteilt werden.

DA

Die Erteilungsvoraussetzungen für die Grenzgängerkarte nach § 12 Abs. 1 Aufenthaltsverordnung prüft die Ausländerbehörde.

2.27.001
Prüfung durch Ausländerbehörde

§ 28
Deutsche Volkszugehörige

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

DA

Die Vorschrift ermöglicht es deutschen Volkszugehörigen, die einen Aussiedleraufnahmebescheid besitzen und unter Beibehaltung ihres Wohnsitzes im Ausland vorübergehend eine Beschäftigung im Bundesgebiet ausüben wollen, eine Zustimmung zur Beschäftigung zu erteilen. Die Zustimmung kann zu jeder Beschäftigung erteilt werden.

2.28.001
Grundsatz

Teil 6
Sonstiges§ 29
Internationale Abkommen

(1) Für Beschäftigungen im Rahmen der mit den Staaten Türkei, Serbien, Bosnien-Herzegowina und Mazedonien bestehenden Werkvertragsarbeiterabkommen kann die Zustimmung erteilt werden. Dies gilt auch für das zur Durchführung der Werkvertragstätigkeit erforderliche leitende Personal oder Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen für die Dauer von bis zu vier Jahren. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales 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.

(2) Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung von bis zu 18 Monaten 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 (Gastarbeitervereinbarung) mit dem Staat, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen, beschäftigt werden.

(3) Für Beschäftigungen nach zwischenstaatlichen Vereinbarungen, in denen bestimmt ist, dass jemand für eine Beschäftigung keiner Arbeitsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis bedarf, bedarf es keiner Zustimmung. Bei Beschäftigungen nach Vereinbarungen, in denen bestimmt ist, dass eine Arbeitsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis erteilt werden kann, kann die Zustimmung erteilt werden.

(4) Für Fach- oder Weltausstellungen, die nach dem am 22. November 1928 in Paris unterzeichneten Abkommen über internationale Ausstellungen registriert sind, kann für Angehörige der ausstellenden Staaten die Zustimmung erteilt werden, wenn sie für den ausstellenden Staat zur Vorbereitung, Durchführung oder Beendigung des nationalen Ausstellungsbeitrags tätig werden.

(5) Die Zustimmung kann für Personen erteilt werden, die von einem Unternehmen mit Sitz im Ausland ordnungsgemäß beschäftigt werden und auf der Grundlage des Übereinkommens zur Errichtung der Welthandelsorganisation vom 15. April 1994 (BGBl. 1994 II S. 1438, 1441) oder anderer für die Bundesrepublik Deutschland völkerrechtlich verbindlicher Freihandelsabkommen der Europäischen Union oder der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten vorübergehend in das Bundesgebiet entsandt werden.

DA

Zu Absatz 1

Siehe DA Werkvertragsverfahren

Werkvertragsvereinbarungen bestehen mit folgenden Staaten:

- Bulgarien
- Rumänien
- Kroatien
- Bosnien-Herzegowina
- Mazedonien
- Serbien
- Türkei

Zuständig ist der ZAV-Stützpunkt Stuttgart.

Zu Absatz 2

Gastarbeiterabkommen bestehen mit folgenden Staaten:

- Albanien,
- Russische Föderation
- Bulgarien
- Kroatien
- Rumänien

Siehe DA Gastarbeiternehmer

2.29.101
Werkvertragsvereinbarungen

2.29.201
Gastarbeiternehmerabkommen

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.

**2.29.301
Sonstige Abkommen**

Beispielhaft sind zu nennen:

- bilateralen Luftverkehrsabkommen,
- Investitionsschutzverträge,
- Abkommen über den Bau von Grenzbrücken.

Soweit diese Vereinbarungen Regelungen für eine arbeitsgenehmigungsfrei Beschäftigung oder die Erteilung einer Arbeiterlaubnis an drittstaatsangehörige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorsehen (z. B. für Mitarbeiter ausländischer Luftverkehrsunternehmen für die Beschäftigung in Niederlassungen in Deutschland), sieht diese Regelung vor, dass über die Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels entsprechend den vereinbarten arbeitsgenehmigungsrechtlichen Vorgaben der Abkommen zu entscheiden ist.

Das NATO-Truppenstatut fällt nicht unter diese Regelung. Es enthält die Regelung, dass Personen, für die das NATO-Truppenstatut gilt (z. B. Soldaten, ziviles Gefolge), ohne Aufenthaltstitel arbeiten dürfen.

**2.29.302
Nato-Truppenstatut****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.

**2.29.401
Pariser Übereinkommen über internationale Ausstellungen****Zu Absatz 5****Allgemeines zu GATS und Freihandelsabkommen**

§ 29 Abs. 5 dient der Umsetzung der Verpflichtungen aus dem Allgemeinen Übereinkommen über den Handel mit Dienstleistungen (GATS) und anderer Freihandelsabkommen. Das GATS, dem 160 Staaten beigetreten sind, regelt unter anderem die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen durch natürliche Personen. Dabei werden Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland entweder in eine inländische Niederlassung oder unmittelbar zu einem Kunden im Inland entsandt. Während innerhalb der Europäischen Union Dienstleistungsfreiheit besteht, können Unternehmen aus Drittstaaten nur dann Dienstleistungen in Deutschland erbringen, wenn dies durch ein Abkommen ausdrücklich gestattet ist.

**2.29.501
GATS und Freihandelsabkommen**

Neben dem GATS bestehen weitere Freihandelsabkommen, die von der EU oder der EU und ihren Mitgliedstaaten gemeinsam mit Drittstaaten abgeschlossen wurden. Bislang sind dies die Abkommen mit Korea sowie mit Peru und Kolumbien.

Wenn Deutschland sich durch ein Abkommen völkerrechtlich verpflichtet hat, eine Dienstleistungserbringung zuzulassen, muss diese Verpflichtung in das nationale Recht umgesetzt werden, da völkerrechtliche Verpflichtungen keine unmittelbare Bindung entfalten. Die Vorschrift transformiert daher die eingegangenen Verpflichtungen in das Ausländerbeschäftigungsrecht. Durch die generelle Bezugnahme auf die Abkommen werden diese Teil des Ordnungsrechts und sind unmittelbar anzuwenden.

Allen Freihandelsabkommen ist gemeinsam, dass sie im Zusammenhang mit der Dienstleistungserbringung bestimmte Personengruppen regeln, nämlich Geschäftsreisende (Business Visitors, BV), innerbetrieblich Versetzte (Intra Corporate Transferees, ICT), die Erbringer vertraglicher Dienstleistungen (Contractual Service Suppliers, CSS), Praktikanten mit Abschluss (Graduate Trainees, GT) und Freiberufler (Independent Professionals, IP).

Nicht in jedem Abkommen sind alle Personengruppen enthalten, außerdem können in unterschiedlichen Abkommen verschiedene Zulassungsvoraussetzungen für die gleiche Fallgruppe vereinbart sein. Aus diesem Grund wird jedes Abkommen gesondert erläutert.

General Agreement of Trade in Services (GATS)

Für Staatsangehörige eines GATS-Unterzeichnerstaates sind drei Fallgruppen der Dienstleistungserbringung vorgesehen, die von Geschäftsreisenden, die von innerbetrieblich Versetzten und (in wenigen Bereichen und unter engen Voraussetzungen) die Erbringung vertraglich vereinbarter Dienstleistungen im Inland durch entsandte Arbeitnehmer.

Das WTO Mitgliedstaaten sind hier zu finden

http://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/org6_e.htm

- **Geschäftsreisende**

Geschäftsreisende sind Arbeitnehmer, die zum Verkauf einer Dienstleistung oder zur Auftragsanbahnung für den Verkauf von Dienstleistungen eines Unternehmens vorübergehend nach Deutschland entsandt werden (Service Sellers) oder leitende Angestellte, die in Deutschland eine kommerzielle Präsenz aufbauen sollen (Establishment of Commercial Presence). Es wird dabei nicht nur der Verkauf von Dienstleistungen erfasst, sondern auch die Vertragsverhandlungen. Die Geschäftsreisenden dürfen aber keine direkten Geschäfte mit Endverbrauchern abschließen und die Dienstleistung nicht selbst erbringen.

Die Aufenthaltsdauer ist auf höchstens 90 Tage im Jahr begrenzt. Da die Tätigkeiten und die Aufenthaltsdauer der Geschäftsreisenden nach dem GATS den Tätigkeiten und der Aufenthaltsdauer des § 16 BeschV entsprechen, kann § 16 BeschV für diese Fälle unmittelbar angewendet werden.

- **Innerbetrieblich Versetzte**

Erfasst werden ausschließlich **Führungskräfte und Spezialisten**. Der Arbeitnehmer darf nur innerhalb desselben Konzerns vorübergehend nach Deutschland entsandt werden.

Die Dauer der Entsendung ist im GATS selbst nicht geregelt, die Festlegung obliegt den Mitgliedstaaten. In Anlehnung an andere Vorschriften der BeschV wird die Höchstdauer der Entsendung nach Deutschland auf drei Jahre beschränkt. Das Anstellungsverhältnis mit dem ausländischen Arbeitgeber muss zum Zeitpunkt der Entsendung seit mindestens einem Jahr bestanden haben.

Im Übrigen entsprechen die Definitionen der der Führungskräfte in § 3 BeschV und der der Spezialisten in § 4 BeschV.

Die **Zustimmung** kann erteilt werden, wenn:

- Der Arbeitgeber mit Sitz in einem GATS Mitgliedsstaat eine Niederlassung im Inland hat,
- eine Führungskraft im Sinne des § 3 BeschV oder einen Spezialisten im Sinne des § 4 BeschV in diese Niederlassung entsenden möchte,
- der Arbeitnehmer beim seinem ausländischen Arbeitgeber seit mindestens einem Jahr beschäftigt ist
- und die Dauer der Entsendung drei Jahre nicht überschreitet.

Die **Zustimmung** erfordert nach § 39 Aufenthaltsgesetz die Vorrangprüfung und die Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen (Siehe DA zu § 39 AufenthG).

Die BeschV kann Abweichungen hiervon regeln. Durch die Bezugnahme der Vorschrift auf die Abkommen ist der Prüfungsumfang aus den Abkommen selbst zu ermitteln. Mit den Prüfungen nach nationalem Recht dürfen die Vereinbarungen, die im GATS getroffen wurden, nicht unterlaufen werden. Ob dies der Fall ist, muss für die Vorrangprüfung und die Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen getrennt voneinander entschieden werden.

Die Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen ist zu prüfen

Das GATS enthält keine Vorschrift, die einer Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen entgegensteht. Zwar sagt die in Artikel VI Absatz 5 des GATS beschriebene „Nullify“ Klausel, dass die GATS Mitgliedstaaten keine Zulassungs- und Qualifikationsanforderungen stellen dürfen, die die Möglichkeit der Dienstleistungserbringung als solche beschränken. Gemeint sind hier aber vor allem solche Zulassungsanforderungen, die die Genehmigung oder Zulassung zur Erbringung einer Dienstleistung als solcher betreffen (Lizenzen). Außerdem wird die durch die Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen die Erbringung Dienstleistungserbringung nicht beschränkt, sondern lediglich davon abhängig gemacht, dass einer entsandten Person angemessene Arbeitsbedingungen eingeräumt werden.

Außerdem betont das GATS, dass alle sonstigen Voraussetzungen im Recht der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten betreffend Einreise, Aufenthalt, Beschäftigung und Maßnahmen der sozialen Sicherheit weiterhin gelten, einschließlich der Bestimmungen über Aufenthaltsdauer, Mindestlohn und Tarifverträge. Die Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen hat die gleiche Schutzrichtung wie diese arbeitsrechtlichen Regelungen.

Es erfolgt keine Vorrangprüfung

Das Freihandelsrecht kennt als Steuerungsinstrument nur die Durchführung einer wirtschaftlichen Bedarfsprüfung (Economic Needs Test). Mit diesem Instrument kann überprüft werden, ob ein Wirtschaftszweig die Zulassung einer ausländischen Dienstleistung unter Wettbewerbsgesichtspunkten, insbesondere der wirtschaftlichen Situation der Mitbewerber, verkraften kann. Der Economic Needs Test umfasst auch die Beurteilung nachteiliger Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur, der Regionen und der Wirtschaftszweige. Das Freihandelsrecht kennt im Gegensatz zu anderen Abkommen keine hiervon unabhängige Vorrangprüfung (Labour Market Test). Die Möglichkeit, einen ENT durchzuführen, muss für jedem Wirtschaftszweig gesondert von Deutschland in den Verpflichtungslisten der Abkommen vorbehalten worden sein.

Da das GATS für den Personenkreis der ICT's, also der Führungskräfte und Spezialisten, ausdrücklich keine wirtschaftliche Bedarfsprüfung zulässt, kann auch keine Vorrangprüfung durchgeführt werden.

Die Zustimmung ist unabhängig davon zu erteilen, ob die Fachkräfte während der vorübergehenden Beschäftigung in der deutschen Niederlassung dem deutschen oder dem Sozialversicherungsrecht des Herkunftslandes unterliegen.

Erbringer vertraglicher Dienstleistungen (Contractual Service Suppliers)

Bei der grenzüberschreitenden Erbringung vertraglicher Dienstleistungen darf das ausländische Unternehmen keine Niederlassung in Deutschland haben.

Grund für diese Voraussetzung ist, dass es ansonsten in der Lage wäre, die Dienstleistung durch die Niederlassung zu erbringen und es keiner Entsendung bedarf. Ein deutscher Endverbraucher muss einen Vertrag über die Erbringung dieser Dienstleistung mit dem ausländischen Unternehmen abgeschlossen haben. Zur Erfüllung dieses Vertrages wird nun ein Arbeitnehmer nach Deutschland entsandt. Die Entsendungsdauer darf 90Tage innerhalb von einem Jahr nicht überschreiten.

Es ist nicht jede Form der Dienstleistungserbringung zugelassen. Deutschland muss sich vielmehr im Abkommen ausdrücklich verpflichtet haben, die Dienstleistungserbringung in einem bestimmten Sektor zuzulassen.

Deutschland hat sich in nur neun Sektoren verpflichtet Erbringer vertraglicher Dienstleistungen zuzulassen, und dies auch nur unter weiteren Voraussetzungen.

Für alle diese neun Sektoren ist Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer

- im Regelfall einen Hochschulabschluss besitzt,
- eine dreijährige Berufserfahrung vorweisen kann und
- seit mindestens einem Jahr in einem Anstellungsverhältnis zu seinem jetzigen Arbeitgeber steht.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen besteht die Möglichkeit in den folgenden Sektoren vertragliche Dienstleistungen zu erbringen:

- **Rechtsberatung:** Der Sektor umfasst nur die Beratung zum Recht des Herkunftsstaates und des Völkerrechtes.
- **Rechnungsprüfung:** Rechnungsprüfung ist nur zuzulassen, soweit diese Tätigkeiten nicht ausdrücklich Wirtschaftsprüfern vorbehalten sind. Dies sind alle Tätigkeiten, in denen die Rechnungsprüfung gesetzlich vorgeschrieben ist.
- **Steuerberatung:** Es sind nur Tätigkeiten zugelassen, die ausländisches Steuerrecht betreffen, auch darf keine Vertretung vor Gericht durchgeführt werden.
- **Werbung:** Hier sind keine weiteren Einschränkungen vorgesehen. Es muss kein Hochschulabschluss aber eine relevante Qualifikation vorliegen.
- **Unternehmensberatung:** Im Bereich der Unternehmensberatung sind nur Manager und Führungskräfte zugelassen.
- **Mit Unternehmensberatung im Zusammenhang stehende Dienstleistungen:** Auch bei den mit Unternehmensberatung im Zusammenhang stehende Dienstleistungen sind nur Senior Consultants zugelassen.
- **Technische Prüfungs- und Analysedienstleistungen:** Über die oben genannten Voraussetzungen hinaus, sind keine weiteren Einschränkungen zulässig.
- **Bau- und damit verbundene Ingenieurdienstleistungen:** Es sind nur Baustellenuntersuchungen zugelassen.
- **Reisebüros und Reiseveranstalter:** In Deutschland sind nur Reiseleiter zugelassen, die mindestens zehn Reisende betreuen. Ein Hochschulabschluss ist hier nicht erforderlich aber ein Berufszertifikat.

Bei den Tätigkeiten, die diese Personen vornehmen, dürfte es sich überwiegend um die Durchführung von Besprechungen, Verhandlungen und Ähnliches handeln. Dies gilt insbesondere für die Wirtschaftszweige Werbung, Rechtsberatung, Rechnungsprüfung, Steuerberatung, Unternehmensberatung und damit im Zusammenhang stehende Dienstleistungen. Im Regelfall werden daher die Voraussetzungen des § 16 BeschV vorliegen.

Eine weitergehende Prüfung ist dann, auch im Hinblick auf den gleichen Zulassungszeitraum, entbehrlich.

Für Reiseleiter findet § 22 Nummer 6 BeschV Anwendung.

Tätigkeiten in Sektoren, die nicht von § 16 und § 22 Nummer 6 BeschV umfasst sind, sind die technischen Prüfungs- und Analysedienstleistungen sowie Baustellengrunduntersuchungen und damit verbundene Ingenieurdienstleistungen.

Für die Zulassung von Entsendungen in diesem Bereich müssen die vorstehend genannten Kriterien vorliegen (Hochschulabschluss, dreijährige Berufserfahrung, Vorbeschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr).

In Fällen, die nicht vom Anwendungsbereich des § 16 oder des § 22 Nummer 6 BeschV erfasst werden, ist für die Zustimmung der BA die Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen durchzuführen.

Für alle neun Wirtschaftssektoren besteht aber kein deutscher Vorbehalt, einen Economic Needs Test durchführen zu können. Eine Vorrangprüfung ist daher ausgeschlossen.

Am 1. Juli 2011 ist das Freihandelsabkommen zwischen der EU und ihren Mitgliedstaaten und der Republik Korea in Kraft getreten. Im Folgenden werden nur die Verpflichtungen dargestellt, die im Verhältnis zu Korea über die Verpflichtungen aus dem GATS oder die Zulassungstatbestände der Beschäftigungsverordnung hinaus gehen.

**2.29.502
Freihandelsabkommen
mit Korea**

Graduate Trainees

Graduate Trainee sind Hochschulabsolventen, die zum Zwecke des beruflichen Fortkommens oder zur Ausbildung in Geschäftstechniken- oder Methoden vorübergehend in eine Niederlassung im Gebiet der anderen Vertragspartei versetzt werden. Das Trainee-Programm muss dem beruflichen Fortkommen in dem Unternehmen dienen.

Für die Erteilung einer Zustimmung müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Hochschulabschluss im Sinne des § 2 Absatz 3 BeschV
- Vorbeschäftigungszeit im koreanischen Unternehmen vor der Entsendung von mindestens einem Jahr
- Entsendung in die Niederlassung des Unternehmens im Inland
- das Praktikum muss den Zweck des beruflichen Fortkommens bzw. der Ausbildung in Geschäftstechniken verfolgen
- Vorlage des Praktikumsprogramms zur Genehmigung und zum Nachweis, dass der Aufenthalt zum Zwecke eines Praktikums erfolgt, das dem Niveau eines Hochschulabschlusses angemessen ist.

Die Dauer des Aufenthaltes beträgt höchstens ein Jahr. Die Trainees des Unternehmens mit Sitz in Korea brauchen nicht die koreanische Staatsangehörigkeit zu besitzen.

Die Arbeitsbedingungen sind zu prüfen. Eine Vorrangprüfung findet nicht statt.

§ 30
Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel

Nicht als Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes gelten

1. Tätigkeiten nach § 3, die bis zu sechs Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ausgeübt werden,
2. Tätigkeiten nach den §§ 5, 14 bis 18, 19 Absatz 1 sowie den §§ 20, 22 und 23, die bis zu drei Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ausgeübt werden,
3. Tätigkeiten nach § 21, die von Ausländerinnen und Ausländern, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten innehaben, bis zu drei Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ausgeübt werden, und
4. Tätigkeiten von Personen, die nach den §§ 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.

2.30.001
Beschäftigung ohne
Aufenthaltstitel

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.

Zu Nr. 2

In § 30 Nummer 2 hat sich ein Redaktionsversehen ergeben. Die Vorschriften zur Saisonarbeit, zur Beschäftigung von Schaustellergehilfen und von Haushaltshilfen in Haushalten mit Pflegebedürftigen, die in §§ 15a, 15b und 15 c geregelt sind, wurden zunächst aufgehoben und später wieder aufgenommen. Diese Vorschriften sollen nicht unter die Nichtbeschäftigungsfiktion des § 30 Nummer 2 BeschV fallen.

2.30.201
Redaktioneller Hinweis

Die korrekte Formulierung in § 30 Nummer 2 muss also lauten:

„Tätigkeiten nach den §§ 5, 14, 15, 16 bis 18, 19 Absatz 1 sowie den §§ 20, 22 und 23, die bis zu drei Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ausgeübt werden,“.

Dieser redaktionelle Fehler wird in Kürze bereinigt.

Teil 7

**Beschäftigung bei Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen sowie von
Personen mit Duldung und Asylbewerbern**

§ 31

Beschäftigung bei Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen

Die Erteilung der Erlaubnis zur Beschäftigung an Ausländerinnen und Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis, die nach Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes erteilt worden ist, bedarf keiner Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.

DA

Die Vorschrift sieht vor, dass bei allen Aufenthaltstiteln, die aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes) erteilt werden, soweit nicht bereits ein gesetzlicher Arbeitsmarktzugang besteht, jede Beschäftigung zustimmungsfrei aufgenommen werden kann.

**2.31.001
Allgemein**

§ 32

Beschäftigung von Personen mit Duldung

(1) Ausländerinnen und Ausländern, die eine Duldung besitzen, kann eine Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn sie sich seit einem Jahr erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten. Die §§ 39 bis 41 des Aufenthaltsgesetzes gelten entsprechend.

(2) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung einer Erlaubnis zur Ausübung

1. einer Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf,
2. einer Beschäftigung nach § 2 Absatz 1, § 3 Nummer 1 bis 3, § 5, § 14 Absatz 1, § 15 Nummer 1 und 2, § 22 Nummer 3 bis 5 und § 23 oder

3. einer Beschäftigung von Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten ersten Grades eines Arbeitgebers in dessen Betrieb, wenn der Arbeitgeber mit diesen in häuslicher Gemeinschaft lebt.

(3) Die Erteilung einer Erlaubnis zur Beschäftigung an Ausländerinnen und Ausländer, die eine Duldung besitzen, bedarf keiner Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, wenn sie sich seit vier Jahren ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten.

(4) Die Absätze 2 und 3 finden auch Anwendung auf Ausländerinnen und Ausländer mit einer Aufenthaltsgestattung.

DA

Zu Absatz 1

Die „Kann-Formulierung“ in Satz 1 eröffnet kein Ermessen der Bundesagentur für Arbeit, die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung bei Personen mit einer Duldung von einem längeren Aufenthalt abhängig zu machen, sondern wiederholt aus rechtstechnischen Gründen lediglich das im Aufenthaltsgesetz den Ausländerbehörden eingeräumte Ermessen. Wenn sich die Ausländerin oder der Ausländer seit einem Jahr erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhält, ist die Zustimmung zu erteilen, wenn die Voraussetzungen dafür nach den §§ 39 bis 41 des Aufenthaltsgesetzes vorliegen und kein Versagungsgrund nach § 33 besteht (vgl. DA 2.33. 101).

**2.32.101
Grundsatz**

Zu Absatz 2

Im Rahmen der zustimmungsfreien Tätigkeit ist auch Arbeitnehmerüberlassung möglich, weil der Versagungsgrund gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG nicht anzuwenden ist.

**2.32.201
ANÜ**

Da die Vorschrift keine Mindestdauer der Ausbildung vorsieht, sind nicht nur qualifizierte Ausbildungen i. S. des § 6 Abs. 1 Satz 2 BeschV (mind. 2-Jährige Berufsausbildung) erfasst, sondern auch Ausbildungen mit kürzerer Regelausbildungsdauer, z. B. als Altenpflegehelferin.

**2.32.202
Berufsausbildung**

Eine Bewertung ist unabhängig von der Tatsache zu treffen, ob es sich um eine bundes- oder landesrechtlich geregelte Ausbildung handelt.

Zu Absatz 4

Die Regelung sieht vor, dass Asylbewerberinnen und Asylbewerber hinsichtlich der Möglichkeit, eine Beschäftigung oder eine Berufsausbildung zustimmungsfrei aufzunehmen, den Ausländerinnen und Ausländern mit einer Duldung gleichgestellt sind.

**2.32.401
Asylbewerber**

§ 33

Versagung der Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung von Personen mit Duldung

(1) Ausländerinnen und Ausländern, die eine Duldung besitzen, darf die Ausübung einer Beschäftigung nicht erlaubt werden, wenn

1. sie sich in das Inland begeben haben, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen, oder
2. aufenthaltsbeendende Maßnahmen bei ihnen aus Gründen, die sie selbst zu vertreten haben, nicht vollzogen werden können.

(2) Zu vertreten haben Ausländerinnen oder Ausländer die Gründe nach Absatz 1 Nummer 2 insbesondere, wenn sie das Abschiebungshindernis durch eigene Täuschung über ihre Identität oder Staatsangehörigkeit oder durch eigene falsche Angaben selbst herbeiführen.

DA

Zu Absatz 1

Das Vorliegen von Versagungsstatbeständen wird von der Ausländerbehörde geprüft und festgestellt. Ergibt die Prüfung der Ausländerbehörde, dass keine Versagungsgründe vorliegen und erfolgt eine Zustimmungsanfrage, ist über die Zustimmung entsprechend den Voraussetzungen § 32 zu entscheiden.

**2.33.101
Feststellung der Versagungsstatbestände**

§ 33 findet nur auf eine geduldete Ausländerin oder einen geduldeten Ausländer Anwendung. Die in § 32 Abs. 4 festgelegte entsprechende Anwendung von § 32 Abs. 2 und 3 auf Personen mit einer Aufenthaltsgestattung führt nicht zur Eröffnung des Anwendungsbereichs des § 33 für diese Personengruppe.

Zu Absatz 2

Mit Abs. 2 wird verdeutlicht, dass die Erlaubnis zur Beschäftigung von den Ausländerbehörden aber nur dann versagt werden kann, wenn das persönliche Verhalten der geduldeten Ausländerin oder des geduldeten Ausländers ursächlich dafür ist, dass keine aufenthaltsbeendenden Maßnahmen durchgeführt werden können. Abs. 2 legt daher fest, dass die Versagung einer Erlaubnis zur Beschäftigung durch die Ausländerbehörden eine „eigene Täuschung“ durch die betroffene Person über seine Identität oder Staatsangehörigkeit oder „eigene falsche Angaben“ voraussetzt. Damit soll gewährleistet werden, dass den Betroffenen nicht das Verhalten ihrer Familienangehörigen zu gerechnet wird.

**2.33.201
Gründe in der Person**

Teil 8
Verfahrensregelungen

§ 34
Beschränkung der Zustimmung

(1) Die Bundesagentur für Arbeit kann die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung beschränken hinsichtlich

1. der beruflichen Tätigkeit,
2. des Arbeitgebers,
3. der Region, in der die Beschäftigung ausgeübt werden kann, und
4. der Lage und Verteilung der Arbeitszeit.

(2) Die Zustimmung wird für die Dauer der Beschäftigung, längstens für drei Jahre erteilt.

(3) Bei Beschäftigungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung nach § 17 des Aufenthaltsgesetzes ist die Zustimmung wie folgt zu erteilen:

1. bei der Ausbildung für die nach der Ausbildungsordnung festgelegte Ausbildungsdauer und
2. bei der Weiterbildung für die Dauer, die ausweislich eines von der Bundesagentur für Arbeit geprüften Weiterbildungsplanes zur Erreichung des Weiterbildungszieles erforderlich ist.

DA

Zu Absatz 1 Nr. 1 und Nr. 2

Die Zustimmung/ Arbeiterlaubnis-EU ist grundsätzlich für eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb zu erteilen.

**2.34.101
Betrieblicher Geltungsbereich der Zustimmung**

Zu Absatz 1 Nr. 3

Grundsätzlich wird die Zustimmung für die bundesweite Ausübung der Beschäftigung erteilt.

Ausnahmsweise erfolgt nach Ausübung pflichtgemäßen Ermessens eine Einschränkung auf den Bezirk einer oder mehrerer Agenturen für Arbeit. In die Ermessenserwägungen sind die unterschiedlichen Gegebenheiten der regionalen Arbeitsmärkte mit einzubeziehen. Eine regionale Beschränkung ist nur bei den Zustimmungen möglich, bei denen ein Vermittlungsvorrang inländischer Arbeitnehmer besteht.

**2.34.131
Räumlicher Geltungsbereich der Zustimmung**

Bei Abordnung 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.

**2.34.132
Beschäftigung in einer Arbeitsgemeinschaft (ARGE)**

Zu Absatz 1 Nr. 4

Die Zustimmung zu einer Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich auf die Dauer der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit beschränkt.

Ausnahmsweise erfolgt nach Ausübung pflichtgemäßen Ermessens unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles eine Einschränkung nach Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Eine Beschränkung auf eine bestimmte Lage und Verteilung der Arbeitszeit kann z.B. gerechtfertigt sein, wenn nur zu dieser Arbeitszeit bevorrechtigte Arbeitnehmer nicht zur Verfügung stehen.

**2.34.141
Beschränkung der Arbeitszeit**

Zu Absatz 2

§ 34 Abs. 2 BeschV räumt hinsichtlich der Geltungsdauer der Zustimmung kein Ermessen ein. Bei einem befristeten Arbeitsvertrag ist die Zustimmung für die Dauer der Befristung, längstens für drei Jahre zu erteilen.

Ausnahmen bestehen für Beschäftigungen, für die nach der BeschV oder einer zwischenstaatlichen Vereinbarung eine zeitliche Begrenzung bestimmt ist.

2.34.201
Geltungsdauer der Zu-
stimmung

§ 35
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.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung an Personen, die eine Aufenthaltsgestattung oder Duldung besitzen.

(4) Ist die Zustimmung für ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis erteilt worden, so erlischt sie mit der Beendigung dieses Beschäftigungsverhältnisses.

(5) Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung kann ohne Vorrangprüfung erteilt werden, wenn die Beschäftigung nach Ablauf der Geltungsdauer einer für mindestens ein Jahr erteilten Zustimmung bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt wird. Dies gilt nicht für Beschäftigungen, die nach dieser Verordnung oder einer zwischenstaatlichen Vereinbarung zeitlich begrenzt sind.

DA

Zu Absatz 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.

**2.35.101
Aufenthaltstitel**

Zu Absatz 2

Die Zustimmung gilt grundsätzlich jeweils nur zu einem bestimmten Aufenthaltstitel, z. B. einem Visum oder einer Aufenthaltserlaubnis.

**2.35.201
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, dass die Zustimmung auch für jeden weiteren Aufenthaltstitel gilt.

Zu Absatz 3

Diese Regelung erweitert die Anbindung der Zustimmung an einen Aufenthaltstitel um die Aufenthaltsgestattung und die Duldung. Als Ausnahmetatbestände dieser Regelung sind die Fälle des § 18a AufenthG zu beachten. Zur Erteilung der Zustimmung in den Fällen, in denen im Anschluss an eine Duldung eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18a AufenthG erteilt wird, siehe DA 1.18a.213 zu § 18a AufenthG.

**2.35.301
Fortgeltung der Zustimmung bei Aufenthaltsgestattung/ Duldung**

Zu Absatz 4

Nach dieser Regelung erlischt die Zustimmung, wenn das von der betreffenden Person begründete, an einen bestimmten Arbeitgeber gebundene Beschäftigungsverhältnis beendet wurde.

**2.35.401
Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses**

Bei einem Wechsel in eine Transfergesellschaft liegt ein Arbeitgeberwechsel vor. Daher ist die Beschäftigungserlaubnis im Aufenthaltstitel auf die Transfergesellschaft umzuschreiben.

2.35.402
Beschäftigung in
Transfergesellschaft

Eine erneute Prüfung der Voraussetzungen für die Zustimmung nach § 39 Abs. 2 ist nicht erforderlich.

Bei einer Vermittlung aus der Transfergesellschaft in ein Arbeitsverhältnis mit einem dritten Arbeitgeber ist eine Zustimmung unter den Voraussetzungen des § 39 AufenthG erforderlich.

Zu Absatz 5

Nach einer mindestens 1-jährigen rechtmäßigen, ununterbrochenen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber kann die Zustimmung ohne erneute Arbeitsmarktprüfung erteilt werden.

2.35.501
Verlängerung nach
einem Jahr

Ruhende Arbeitsverhältnisse sind unschädlich.

Bei der Fortsetzung der Beschäftigung ist zu prüfen, ob die Arbeitsbedingungen des Ausländers nicht ungünstiger sind als die vergleichbarer deutschen Arbeitnehmer (vgl. § 39 Abs. 2 AufenthG).

2.35.511
Prüfung der Arbeitsbe-
dingungen

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 erteilt werden (§ 39 Abs. 2 letzter Halbsatz i. V. mit § 40 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG).

Das Vorliegen einer Ordnungswidrigkeit gegenüber dem Arbeitgeber ist nach § 404 Abs. 2 Nr. 5 SGB III durch das zuständige AE- bzw. AMZ-Team der ZAV zu prüfen.

Sofern die Tätigkeit zu anderen Arbeitsbedingungen fortgesetzt werden soll (z. B. Änderung der Arbeitszeit oder der Tätigkeitsmerkmale), ist eine neue Vorrangprüfung erforderlich.

2.35.502
Erneute Vorrangprü-
fung

Die Vorschrift ist nicht für die Fortsetzung von Beschäftigungen von Studenten im Rahmen der 120/240-Tageregelung nach § 16 Abs. 3 AufenthG anwendbar.

2.35.503
Kein Rechtsanspruch
bei zeitlich begrenzter
Zulassung – Studenten

Bei Staatsangehörigen aus Bulgarien Rumänien und Kroatien ist § 12a ArGV zu beachten.

Zur Fortsetzung der Beschäftigung im Falle von türkischen Au-pairs siehe DA zu § 12 BeschV.

2.35.504
Türkische Au-pairs

§ 36
Zustimmungsfiktion, Vorabprüfung

(1) Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung gilt als erteilt, wenn die Bundesagentur für Arbeit der zuständigen Stelle nicht innerhalb von zwei Wochen nach Übermittlung der Zustimmungsanfrage mitteilt, dass die übermittelten Informationen für die Entscheidung über die Zustimmung nicht ausreichen oder dass der Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte nicht oder nicht rechtzeitig erteilt hat.

(2) Die Bundesagentur für Arbeit soll bereits vor der Übermittlung der Zustimmungsanfrage der Ausübung der Beschäftigung gegenüber der zuständigen Stelle zustimmen oder prüfen, ob die arbeitsmarktbezogenen Voraussetzungen für eine spätere Zustimmung vorliegen, wenn der Arbeitgeber die hierzu erforderlichen Auskünfte erteilt hat und das Verfahren dadurch beschleunigt wird.

DA

Die Zustimmung zur Beschäftigung eines Ausländers gilt als erteilt, wenn die Bundesagentur für Arbeit über die Anfrage der Ausländerbehörde oder Auslandsvertretung auf Erteilung der Zustimmung nicht innerhalb einer Frist von zwei Wochen entscheidet. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem der Bundesagentur für Arbeit die Antragsunterlagen übermittelt worden sind.

**2.36.001
Grundsatz**

Die Bundesagentur für Arbeit kann die Fiktionswirkung durch Mitteilung an die Ausländerbehörde oder Auslandsvertretung aufheben, wenn die übermittelten Unterlagen im Einzelfall nicht dafür ausreichen sollten, eine Entscheidung zu treffen. Dies kann etwa der Fall sein, wenn die von dem ausländischen Arbeitnehmer vorzulegenden Unterlagen über seine berufliche Qualifikation fehlen. Die Aufhebung der Fiktionswirkung ist auch möglich, wenn der Arbeitgeber seinen Auskunftsspflichten nicht so rechtzeitig nachkommt, dass innerhalb der Frist geprüft werden kann, ob für die Beschäftigung bevorrechtigte inländische Arbeitsuchende zur Verfügung stehen und die Arbeitsbedingungen angemessen sind.

Zu Absatz 1

Mit der Verfahrensregelung der Zustimmungsfiktion wurde festgelegt, dass die Zustimmung zum Aufenthaltstitel als erteilt gilt, wenn sich die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung nicht innerhalb von zwei Wochen äußert, nachdem sie die Antragsunterlagen von der Ausländerbehörde oder der Auslandsvertretung erhalten hat.

**2.36.101
Zustimmungsfiktion**

Die Fristenberechnung richtet sich nach dem Verwaltungsverfahrensrecht, § 31 VwVfG. Für den Fristbeginn ist der Zugang der Zustimmungsanfrage der Ausländerbehörde bei der ZAV maßgebend. Dies gilt unabhängig von der Form (Web-basiert, per Fax oder Post). Auch wenn bei der Zustimmungsanfrage noch Informationen oder Unterlagen fehlen, wird die Frist in Gang gesetzt.

**2.36.102
2-Wochenfrist**

Fristbeginn ist am Folgetag nach Zugang der Zustimmungsanfrage ([§ 31 Abs. 1 VwVfG](#) i. V mit [§ 187 Abs. 1 BGB](#)).

Die Frist endet mit dem Ablauf des Wochentages, der dem Wochentag vorhergeht, der für den Anfang der Frist maßgeblich war ([§ 188 Abs. 2 BGB](#)).

Beispiel:

Fristbeginn am Donnerstag 10. Mai, Fristende am Mittwoch 23. Mai.

Fällt das Fristende auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag, so endet die Frist mit dem Ablauf des darauf folgenden Werktags (§ 31 Abs. 3 VwVfG).

Beispiel:

Theoretisches Fristende Samstag, 19.5.2012.

Tatsächliches Fristende: Montag, 21.5.2012, 24.00 Uhr.

Die BA ist verpflichtet, das Zustimmungsverfahren vor Eintritt der Fiktionswirkung abzuschließen, es sei denn, dass entweder weitere Unterlagen von der Ausländerbehörde anzufordern sind oder der Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte nicht oder nicht rechtzeitig erteilt hat. Diese Hinderungsgründe muss das AE-Team der Ausländerbehörde oder der Auslandsvertretung innerhalb der Zwei-Wochen-Frist mit Zugang bei der Ausländerbehörde oder der Auslandsvertretung mitteilen.

2.36.103
Unterbrechung

Mit Eingang der Unterlagen ist festzustellen, ob alle für eine Entscheidung benötigten Informationen vorliegen oder weitere Informationen benötigt werden.

2.36.104
Verfahren

Fehlen arbeitnehmerbezogene Unterlagen, sind weitere Unterlagen von der ABH oder der Auslandsvertretung anzufordern mit dem Hinweis, dass damit die Fiktionswirkung nicht eintritt.

Fehlen arbeitgeberbezogene Unterlagen sind diese vom Arbeitgeber einzufordern und der Termin zu überwachen. Können die arbeitgeberbezogenen Informationen nicht rechtzeitig beschafft werden, ist die Ausländerbehörde/Auslandsvertretung innerhalb der Zwei-Wochen-Frist hierüber zu unterrichten, damit die Fiktionswirkung nicht eintritt.

Für die Einhaltung dieser gesetzlichen Anforderung ist es erforderlich, dass die Arbeitgeber-Services (AG-S) die geltenden Standards einhält. Diese Standards werden in einer gesonderten EMI präzisiert.

2.36.105
Einschaltung AG-S

Der AG-S hat dem AE-Team in jedem Fall innerhalb von 48 Stunden nach seiner Einschaltung eine Rückmeldung zu übermitteln. Hierfür kommen nur folgende Alternativen in Betracht:

- Positive Stellungnahme
- Negative Stellungnahme
- Mitteilung, dass noch ergänzende Informationen vom Arbeitgeber benötigt werden oder
- Mitteilung, dass die Einschaltung eines zugelassenen kommunalen Trägers erforderlich ist (vgl. Ziffer 5.5 der Arbeitshilfe Bearbeitung von Vorgängen im Arbeitserlaubnisverfahren durch den Arbeitgeber-Service)

Auf die *Arbeitshilfe Bearbeitung von Vorgängen im Arbeitserlaubnisverfahren durch den Arbeitgeber-Service*, abgelegt im Intranet unter [Startseite > Interner Service > Ordnung und Recht > Ausländerbeschäftigung > Medien und Arbeitshilfen](#), wird verwiesen.

Zu Absatz 2

Die Regelung sieht vor, dass die Bundesagentur für Arbeit ihre Prüfung auf Initiative des Arbeitgebers bereits vornehmen soll, bevor der Visumsantrag gestellt oder sie im Rahmen des Visumsverfahrens beteiligt wird.

2.36.201
Grundsatz

Abhängig von den Unterlagen, die der Arbeitgeber einreicht, kann die Bundesagentur für Arbeit die gesamte Zustimmungserteilung vorziehen oder nur die arbeitsmarkbezogenen Voraussetzungen für die spätere Zustimmung prüfen. Die unmittelbare Vorlage der erforderlichen Nachweise durch den Arbeitgeber im Inland macht eine Übersendung aus dem Ausland entbehrlich. Hierdurch werden unnötige Wegezeiten vermieden und das Verfahren erheblich beschleunigt.

Dieses Verfahren soll generell bei der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte Anwendung finden. Die Zustimmung erfolgt unmittelbar gegenüber der Visastelle. Es bleibt damit beim bisherigen Verfahren des „one-stop-governments“.

Die in Sonderverfahren - wie für Werkvertragsarbeitnehmer - vorgesehenen Verfahrenserleichterungen, bei denen die Zustimmung ausnahmsweise unmittelbar dem Arbeitgeber übermittelt wird, bleiben von der Neuregelung unberührt.

Federführend für das Verfahren der Vorabbeteiligung ist die ZAV. Die Arbeitgeber-Services (AG-S) der Agenturen für Arbeit (AA) werden in dem Vorabbeteiligungsverfahren in gleicher Weise beteiligt, wie in einem regulären Zustimmungsverfahren. Eine Änderung in dem Verfahren der Arbeitsmarktprüfung ergibt sich hieraus nicht.

**2.36.202
Vorabzustimmung**

Zu unterscheiden ist das Vorabzustimmungsverfahren

- für Arbeitgeber, die einen konkreten Arbeitnehmer bereits kennen (namentliche Anforderung) und
- für Arbeitgeber, die einen Arbeitnehmer noch nicht kennen (anonyme Anforderung).

Bei einer namentlichen Anforderung ist das Zustimmungsverfahren nach den rechtlichen Vorgaben durchzuführen, die bei einer entsprechenden Zustimmungsanfrage der Ausländerbehörde/Auslandsvertretung gelten.

**2.36.203
Vorabzustimmung für
namentliche Anforderungen**

Die Zustimmungsentscheidung wird an den Arbeitgeber zur Weiterleitung an seinen Arbeitnehmer versandt. Eine erteilte Zustimmung zur Beschäftigung ist durch den Arbeitnehmer gleichzeitig mit der Beantragung des Aufenthaltstitels bei der zuständigen Stelle vorzulegen. Zuständige Stelle ist bei der Beantragung des Visums die deutsche Auslandsvertretung, bei der Beantragung einer Aufenthaltserlaubnis die für den künftigen Wohnsitz in Deutschland zuständige Ausländerbehörde.

Bei einer anonymen Anforderung ist das Zustimmungsverfahren nach den rechtlichen Vorgaben durchzuführen, die bei einer entsprechenden Zustimmungsanfrage gelten. Die Prüfung der arbeitsmarktbezogenen Voraussetzungen für eine spätere Zustimmung ist insoweit durchzuführen, wie dies nach den vorliegenden Informationen möglich ist. Die Entscheidung über das Ergebnis der Prüfung ist dem Arbeitgeber als selbstbindende Auskunft zu übermitteln.

**2.36.204
Vorabprüfung für anonyme Anforderungen**

Diese selbstbindende Auskunft gegenüber dem Arbeitgeber ist das Ergebnis einer Prüfung vor Eingang der konkreten Zustimmungsanfrage durch die Ausländerbehörde/Auslandsvertretung. Um Planungssicherheit für den Arbeitgeber zu ermöglichen ist die Auskunft auf 6 Monate zu befristen.

Für diesen Zeitraum ist die ZAV an die gegebene Zustimmungsentscheidung bei Vorliegen der entscheidungsbegründenden Unterlagen gebunden. Reist der Arbeitnehmer nicht innerhalb dieser sechs Monate ein, entfällt die Selbstbindung der Auskunft.

Die Ausländerbehörde/Auslandsvertretung hat bei der späteren Zustimmungsanfrage alle Angaben zu übermitteln, die für die Zustimmungsentscheidung relevant sind, auch wenn diese bereits im Vorabprüfungsverfahren vorgelegt wurden. Nur so kann von der ZAV der Vergleich angestellt werden, ob die im Vorabprüfungsverfahren gegebenen Informationen dem Sachverhalt entsprechen, der dem späteren Zustimmungsverfahren zugrundeliegt.

Bei der Mitteilung des Ergebnisses der Vorabprüfung liegt kein eigenständiger Verwaltungsakt vor, sondern ein Mitwirkungsakt gegenüber der für die Entscheidung über den Aufenthaltstitel zuständigen Behörde.

Rechtsbehelfe können daher nur gegen die Entscheidung der Behörde eingelegt werden, die den Aufenthaltstitel erteilt oder versagt hat.

Informationen für Arbeitgeber über die Durchführung der Vorabprüfung sowie das hierfür zu verwendende Formular sind unter www.zav.de/arbeitsmarktzulassung > Informationen für Arbeitgeber < veröffentlicht.

§ 37
Härtefallregelung

Ausländerinnen und Ausländern kann die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung ohne Vorrangprüfung erteilt werden, wenn deren Versagung eine besondere Härte bedeuten würde.

DA

Die Vorschrift des § 37 BeschV soll es bei Ausländern, die sich bereits in Deutschland aufhalten und unter Berücksichtigung der bisherigen Dauer ihres Aufenthaltes für die Aufnahme einer Beschäftigung noch einer Zustimmung bedürfen, in besonders gelagerten Einzelfällen ermöglichen bei der Entscheidung von der Vorrangprüfung abzusehen, wenn die Versagung der Erlaubnis zur Beschäftigung den betroffenen Ausländer in seinen Lebensumständen in außergewöhnlicher Weise belasten würde.

2.37.001
Anwendungsbereich

Auf Grund des zustimmungsfreien Zugangs zum Arbeitsmarkt für die Ausländer, die einen Aufenthaltstitel nach Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes besitzen (§ 31 BeschV), und des im Aufenthaltsgesetz geregelten uneingeschränkten Arbeitsmarktzugangs für alle Ausländer, die einen Aufenthaltstitel aus familiären Gründen nach dem 6. Abschnitt des Aufenthaltsgesetzes besitzen, hat diese Vorschrift für Personen mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung Bedeutung, die sich noch keine vier Jahre im Bundesgebiet aufhalten (§ 32 Absätze 3 und 4 BeschV).