

Durchführungsanweisungen zur Ausländerbeschäftigung

Beschäftigungsverordnung (BeschV)

Durchführungsanweisungen



Bundesagentur für Arbeit

Änderungen/Ergänzungshinweise

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

Änderungen/Ergänzungen		
Stand:	DA	Hinweise auf Änderungen / Ergänzungen
2007/09 2008/08 2009/02 2009/11 2010/05		
2011/05		Anpassung an die ab 01.05.2011 geltende Zuständigkeit im Arbeitsmarktzulassungsverfahren

**Verordnung
über die Zulassung von neueinreisenden Ausländern
zur Ausübung einer Beschäftigung
([Beschäftigungsverordnung – BeschV](#))**

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

zuletzt geändert durch
die Dritte Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung
vom 18. Dezember 2009 (BGBl. I S. 3937)

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

Inhaltsverzeichnis

Abschnitt 1 Zustimmungsfreie Beschäftigungen.....	1
§ 1 Grundsatz	1
2.1.100 Anwendungsbereich.....	1
2.1.110 Zustimmungserfordernis.....	1
§ 2 Aus- und Weiterbildungen	2
2.2.110 Absolventen deutscher Auslandsschulen.....	2
2.2.210 Praktika	2
2.2.211 EU-Programme	3
2.2.212 Austauschprogramme	3
2.2.213 Mindestentgelt.....	3
2.2.214 Regierungspraktikanten.....	4
2.2.215 Begriffsdefinition.....	4
2.2.216 Auskunftserteilung.....	4
2.2.310 Weiterbildung von Fachkräften international tätiger Konzerne und Unternehmen	4
§ 3 Hochqualifizierte	5
2.3.110 Grundsatz.....	5
2.3.111 Hochqualifizierte.....	5
2.3.112 Nachweise.....	5
§ 4 Führungskräfte.....	6
2.4.110 Leitende Angestellte.....	6
2.4.111 Repräsentanzen.....	6
2.4.112 Vertretung einer juristischen Person	6
2.4.113 Vertretung einer Personengesellschaft.....	6
2.4.114 Leitende Angestellte von auch außerhalb Deutschlands tätigen Konzernen und Unternehmen	7
§ 5 Wissenschaft, Forschung und Entwicklung.....	8
2.5.110 Wissenschaftliches Personal	8
2.5.210 Gastwissenschaftler	9
2.5.410 Lehrkräfte.....	9
§ 6 Kaufmännische Tätigkeiten	10
2.6.110 Auslandsbeschäftigte	10
§ 7 Besondere Personengruppen	11
2.7.100 Allgemein	11
2.7.110 Künstlerische Leistungen von besonderem Wert.....	12
2.7.111 Personen im Rahmen von Festspielen usw.	12
2.7.112 Tagesdarbietungen.....	12
2.7.113 Berufssportler und Trainer.....	13
2.7.114 Sportler/Trainer aus den in § 34 aufgeführten Staaten.....	13
2.7.115 Sportler/Trainer aus Bulgarien und Rumänien.....	13
2.7.116 Anzeigepflicht für Fotomodelle, Werbetypen, Mannequins und Dressmen.....	14
§ 8 Journalistinnen und Journalisten	15
2.8.110 Journalisten.....	15
§ 9 Beschäftigungen, die nicht in erster Linie dem Erwerb dienen	16
2.9.110 Beschäftigung ohne Erwerbszweck.....	16

Beschäftigungsverordnung	BeschV	Inhalt
2.9.111	Freiwilligendienst	16
2.9.112	Geistliche	16
2.9.113	Ordensangehörige	16
2.9.114	Abgrenzung zu Sekten	17
§ 10 Ferienbeschäftigungen		18
2.10.110	Beschäftigungszeitraum/Jahresfrist	18
2.10.111	Zuständigkeit ZAV	18
2.10.112	Anonyme/namentliche Vermittlung	18
§ 11 Kurzfristig entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer		19
2.11.110	Kauf/Leasing	19
2.11.111	Entsendung	19
2.11.112	Unternehmen mit Sitz im Ausland	19
2.11.113	Anlagen/Maschinen	20
2.11.114	Teilanlagen	20
2.11.115	Software	20
2.11.116	Fertig- und Ausbauhäuser	20
2.11.117	Fertigaragen und Wohncontainer	20
2.11.118	Abnahme bestellter Anlagen/Maschinen	20
2.11.119	Demontagen	21
2.11.120	Zuständigkeit für Montage und Demontage nach Nr. 1 und 3	21
2.11.121	Anzeige	21
2.11.122	Messestände	22
2.11.123	Internationale/ Nationale Wochen	22
2.11.124	Betriebslehrgänge	22
2.11.125	Nato-Stützpunkte	22
§ 12 Internationale Sportveranstaltungen		23
2.12.110	Internationale Sportveranstaltungen	23
§ 13 Internationaler Straßen- und Schienenverkehr		24
2.13.110	Fahrendes Personal	24
2.13.111	Grenzüberschreitender Verkehr	24
2.13.112	Be- und Entladen	25
2.13.113	Fertigaragen/Wohncontainer	25
2.13.114	EU/EWR-Unternehmen	25
2.13.115	Unternehmen aus Drittstaaten	25
2.13.116	Personenverkehr	25
2.13.117	Türkische Kraftfahrer	25
2.13.210	Schienenverkehr	25
§ 14 Schifffahrt und Luftverkehr		26
2.14.110	Besatzung von Seeschiffen	26
2.14.111	Küstenschifffahrt	26
2.14.112	Seelotsen	26
2.14.113	Besatzung von Binnenschiffen	26
2.14.114	Im Ausland tätiges Luftfahrpersonal deutscher Unternehmen	27
2.14.114a	Unternehmenssitz	27
§ 15 Dienstleistungserbringung		28
2.15.110	Rechtsprechung EuGH Vander Elst	28
2.15.111	Entsendungen aus den Mitgliedstaaten der EU (außer Bulgarien und Rumänien)	28
2.15.112	Entsendungen aus Bulgarien und Rumänien	28
2.15.113	Entsendungen aus der Schweiz	29
2.15.114	Fallkonstellationen	29
§ 16 Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel		31
2.16.110	Beschäftigung ohne Aufenthaltstitel	31
Abschnitt 2 Zustimmungen zu Beschäftigungen, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen		32
§ 17 Grundsatz		32
2.17.110	Grundsatz zur Beschäftigungsaufnahme	32
2.17.210	Zeitliche Begrenzung	32
2.17.211	Aufteilung der Beschäftigungszeit	32
§ 18 Saisonbeschäftigungen		33
2.18.110	Grundsatz	33
§ 19 Schaustellergehilfen		34
2.19.110	Grundsatz	34
§ 20 Au-pair-Beschäftigung		35
2.20.110	Au-pair-Status	35
2.20.111	Begründung von Au-pair-Verhältnissen	35
2.20.112	Deutsche Sprachkenntnisse	35
2.20.113	Private Agenturen und Gastfamilien	35
2.20.113a	Wechsel der Gastfamilie	36

Beschäftigungsverordnung	BeschV	Inhalt
2.20.114	Familie	36
2.20.115	Altersgrenzen, Familienstand	36
2.20.116	Pflege­stätigkeit	36
2.20.117	Einmalige Zulassung Mindest-/Höchst­dauer	37
2.20.118	Beschäftigung von zwei Au-pairs	37
2.20.119	Mindesttaschenentgelt, Sozialversicherung	37
2.20.120	Aushändigung des Merkblattes	37
2.20.121	Türkische Au-pairs	37
§ 21 Haushaltshilfen		38
2.21.110	Haushaltshilfen	38
§ 22 Hausangestellte von Entsandten		39
2.22.110	Ausländische Hausangestellte	39
2.22.111	Hausangestellte für Bedienstete des Auswärtigen Amtes	39
§ 23 Kultur und Unterhaltung		40
2.23.110	Abgrenzung Arbeitnehmer oder Selbstständiger/ Freiberufler	40
2.23.111	Vorlage von Engagement- Verträgen	40
2.23.112	Tätigkeiten in den Bereichen Theater, Orchester, Rundfunk, Fernsehen, Film- und Fernsehproduktionen	41
2.23.113	fachkundige Stellungnahme	41
2.23.114	Mischtätigkeiten	41
2.23.115	Nebentätigkeit	41
2.23.116	Abgrenzung zu § 7 Nr. 1	41
2.23.117	Definition künstlerische Tätigkeit	41
2.23.118	Arbeits­erlaubnis-EU ohne künstlerischen Aspekt	42
2.23.119	Hilfspersonal bei Zirkusunternehmen	42
2.23.120	Umgehungsanträge	43
2.23.121	Beteiligung der Künstlervermittlung der ZAV	43
2.23.122	Entscheidung über Anträge ausländischer Bühnenkünstler	43
2.23.123	Beschäftigungsbedingungen	43
2.23.124	Entlohnung bei Zirkusunternehmen	43
2.23.125	Entlohnung für Unterhaltungsmusiker	44
2.23.126	Lohnprüfung	44
2.23.127	Dauer der Arbeitsmarktzulassung	44
2.23.128	Abgrenzung zu Künstlern nach § 7 Nr. 2	44
2.23.129	entsandte Personen	44
§ 24 Praktische Tätigkeiten als Voraussetzung für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse		48
2.24.110	Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse/ Berufsabschlüsse	48
Abschnitt 3 Zustimmungen zu Beschäftigungen, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen		49
§ 25 Grundsatz		49
2.25.100	Grundsatz	49
2.25.110	Qualifizierte Beschäftigung	49
§ 26 Zeitlich begrenzte Zulassungen von Sprachlehrern und Spezialitätenköchen		50
2.26.110	Muttersprachlicher Unterricht	50
2.26.210	Grundsatz	50
2.26.211	Maximale Zulassung bis zu 4 Jahren	50
2.26.212	Definition Spezialitätenrestaurant	51
2.26.212a	Keine Spezialitätenrestaurants	51
2.26.213	Spezialitätenköche	51
2.26.214	Zustimmungsverfahren	52
2.26.215	Ablehnung für Spezialitätenköche aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien	52
2.26.216	Wechsel des Arbeitgebers	53
2.26.217	Service- und Hilfspersonal	53
2.26.218	Arbeitsbedingungen / Lohnprüfung	53
2.26.219	Korruptionsprävention	53
§ 27 Fachkräfte		56
2.27.100	Ziel und Zweck der Regelung	56
2.27.110	Hochschul­ausbildung	56
2.27.111	Arbeitsbedingungen	57
2.27.112	IT-Fachkräfte	57
2.27.113	Fachkräfte mit inländischem Bildungsabschluss	58
2.27.114	Absolventen deutscher Auslandsschulen	58
2.27.115	Ärzte für Traditionelle Chinesische Medizin, Traditionelle Ostasiatische Medizin , Ayurveda	58
2.27.116	Prüfung der Beschäftigungsbedingungen	58
§ 28 Leitende Angestellte und Spezialisten		59
2.28.110	Zulassungsgrundsätze	59
2.28.111	Prüfung der Beschäftigungsbedingungen	59
2.28.112a	Leitende Angestellte,	60
2.28.112b	Unternehmensspezialisten	60
2.28.210	Vereinbarungen	60
§ 29 Sozialarbeit		61

Beschäftigungsverordnung	BeschV	Inhalt
2.29.110	Fachkräfte in der Sozialarbeit	61
§ 30	Pflegekräfte	62
2.30.110	Pflegekräfte	62
§ 31	Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte	63
2.31.110	Zuständigkeit innerhalb der ZAV	63
2.31.111	Informationen/ Antragsunterlagen	63
2.31.112	Personalaustausch	63
2.31.113	Begriffsdefinitionen	64
2.31.114	Fachkräfte internationaler Konzerne zur Vorbereitung von Auslandsprojekten	64
2.31.115	Auslandsprojekte	64
2.31.116	Geltungsdauer und Geltungsbereich	64
§ 32	Grundsatz	65
2.32.110	Grundsatz	65
2.32.111	Zustimmung zu anderen Beschäftigung	65
2.32.210	Unterbrechungszeit	65
§ 33	Deutsche Volkszugehörige	66
2.33.110	Deutsche Volkszugehörigkeit	66
2.33.111	Zustimmungspflicht	66
2.33.112	Vorrangprüfung, Aufnahmebescheid oder Übernahmeerklärung	66
§ 34	Beschäftigungen bestimmter Staatsangehöriger	67
2.34.110	Grundsätzliche Beschäftigung nach Vorrangprüfung	67
2.34.111	Entsendungen	67
§ 35	Fertighausmontage	68
2.35.100	Grundsatz	68
2.35.110	Zuständigkeitsregelung	68
2.35.111	Generelle Regelungen	68
2.35.112	Zukauf von Material im Inland	69
2.35.113	Installationsarbeiten	69
2.35.114	Ausbauhäuser, -hallen	69
2.35.115	Negativabgrenzung	69
2.35.116	Erforderliche Unterlagen	70
2.35.116a	Lohnbedingungen	70
2.35.116b	AEntG	70
2.35.117	Erteilung der Zustimmung	71
2.35.118	Geltungsdauer der Zustimmung / Arbeitserlaubnis -EU	71
2.35.118a	Geltungsbereich der Zustimmung / Arbeitserlaubnis -EU	71
2.35.119	Erneute Zustimmung / Arbeitserlaubnis -EU	71
2.35.120	Sozialversicherungs-Ausweis	71
2.35.121	Garantie- und Gewährleistungsarbeiten	71
§ 36	Längerfristig entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	72
2.36.110	Montage über drei Monate	72
§ 37	Grenzgängerbeschäftigung	73
2.37.110	Grenzgänger Beschäftigung für Drittstaatsangehörige	73
Abschnitt 5 Zustimmungen zu Beschäftigungen auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen		74
§ 38	Grundsatz	74
2.38.100	Grundsatz	74
§ 39	Werkverträge	75
2.39.110	Werkvertragsvereinbarungen	75
2.39.111	Staaten, mit denen keine Vereinbarungen bestehen	76
2.39.210	Niederlassungspersonal von Werkvertragsunternehmen	76
2.39.211	Europa-Abkommen	77
2.39.212	Begriff Schlüsselpositionen	77
2.39.213	Gemeinschaftspräferenz für Staatsangehörige aus den neuen EU- Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien	77
2.39.214	Höchstdauer nach Abs. 2	77
2.39.215	Zuständigkeit	77
2.39.216	Richtgröße 5 %	77
2.39.217	Geltungsbereich der Zustimmung	78
2.39.218	Beurteilung der Sozialversicherungspflicht	78
2.39.219	Abgrenzung Führungspersonal innerhalb eines Werkvertrages	78
§ 40	Gastarbeitnehmerinnen und Gastarbeitnehmer	79
2.40.100	Gastarbeitnehmerabkommen	79
§ 41	Sonstige zwischenstaatliche Vereinbarungen	80
2.41.110	Zustimmungsfreiheit und Zustimmungspflicht nach zwischenstaatlichen Vereinbarungen	80
2.41.111	Türkische Kraftfahrer	80
2.41.210	Ausnahme in einer zwischenstaatliche Vereinbarung	80
2.41.310	Sonstige Abkommen	81
2.41.311	Nato-Truppenstatut	81

Beschäftigungsverordnung	BeschV	Inhalt
2.41.312	GATS	81
2.41.410	Pariser Übereinkommen	81
Arbeitsvermittlung und Anwerbung aus dem Ausland.....		82
§ 42 Vermittlung		82
2.42.110	Aufhebung des Vermittlungsmonopols	82
2.42.111	Uneingeschränktes Vermittlungsmonopol für bestimmte Personengruppen.....	82
2.42.112	EU-Regelung.....	82
2.42.113	Definition Anwerbung	82
Abschnitt 7 Ordnungswidrigkeiten		83
§ 43 Ordnungswidrigkeit		83
2.43.110	Bußgeldtatbestand	83
2.43.111	Ordnungswidrigkeit in andern Fällen.....	83
Abschnitt 8 Schlussvorschriften.....		84
§ 44 Verfahren		84
2.44.110	Anwendung BeschVerfV.....	84
§ 45 Befristungen.....		85
2.45.110	Befristung für Beschäftigungen.....	85
2.45.210	Befristung für Aus- und Weiterbildungen.....	85
§ 46 Übergangsregelungen		86
2.46.110	Fortgeltung einer Zusicherung der Arbeitsgenehmigung als Zustimmung	86
2.46.210	Fortgeltung einer Arbeitserlaubnis für IT- Fachkräfte als Zustimmung.....	86
2.46.310	Fortgeltung einer arbeitsgenehmigungsfreien Beschäftigung.....	86
2.46.410	Vertrauensschutz für Berufssportler.....	86
§ 47 Inkrafttreten, Außerkrafttreten.....		87

**Abschnitt 1
Zustimmungsfreie Beschäftigungen**

**§ 1
Grundsatz**

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

DA

Die BeschV gilt für die zu einer Beschäftigung neu einreisenden Ausländer aus Drittstaaten. Sie findet auch Anwendung auf Ausländer, die in Deutschland eine Beschäftigung nach der BeschV ausgeübt haben und die Beschäftigung wechseln wollen. Dies gilt so lange, bis die Voraussetzungen für einen erleichterten Arbeitsmarktzugang (§§ 6 und 9 BeschVerfV) gegeben sind.

**2.1.100
Anwendungsbereich**

Aufgrund der Änderung der Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV) sind die Vorschriften der BeschV auch auf neu einreisende Staatsangehörige aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien bei der Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU anzuwenden (§ 1 ASAV). Die ASAV gilt nur noch für die Beschäftigung von Fertighausmonteuren mit bulgarischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit.

siehe auch DA ASAV 3.1.110 ff.

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

**2.1.110
Zustimmungserfordernis**

Die Aufnahme einer Beschäftigung bedarf in den Fällen der §§ 2 – 16 BeschV keiner Zustimmung der BA, ist aber grundsätzlich an die Erteilung eines Aufenthaltstitels gebunden.

§ 2
Aus- und Weiterbildungen

(1) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Absolventen deutscher Auslandsschulen zum Zweck einer qualifizierten betrieblichen Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf.

(2) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels für ein Praktikum

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

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

DA

Zu Absatz 1

Die Vorschrift dient der Umsetzung der zugewanderungspolitischen Maßnahmen des Aktionsprogramms der Bundesregierung "Beitrag der Arbeitsmigration zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland". Absolventen deutscher Auslandsschulen verfügen bereits über vertiefte Kenntnis der deutschen Sprache und Kultur. Durch die Zulassung dieses Personenkreises soll die Attraktivität Deutschlands als Zielland gesteigert werden.

Zum Begriff der Absolventen deutscher Auslandsschulen siehe DA 2.27.114

2.2.110
Absolventen deutscher
Auslandsschulen

Zu Absatz 2 Nr. 1

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

Praktika in Unternehmen zur Vorbereitung der Hochschulabschlussprüfungen sind ebenfalls zustimmungsfrei.

2.2.210
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.

2.2.211
EU-Programme

Zu Nr. 3

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

2.2.212
Austauschprogramme

Die Prüfung, ob ein zustimmungsfreies Praktikum vorliegt, ist vor Aufnahme des Praktikums bei der ZAV – Team 321 Arbeitsmarktzulassung - zu beantragen, so dass die Bestätigung des Einvernehmens dem Studierenden ca. 6 Wochen vor Antritt des Praktikums vorliegt.

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

Als Austauschorganisationen wurden bisher anerkannt (beispielhaft):

- [DAAD](#), [AIESEC](#), [IAAS](#), [InWEnt](#)
- **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)**
- **Hochschulen und von diesen betriebene Austauscheinrichtungen**

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.

Das Entgelt richtet sich nach dem Höchstbetrag des BAföG.

2.2.213
Mindestentgelt

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.

2.2.214
Regierungspraktikanten

Auf Regierungsstipendiaten, die bei einer ärztlichen Weiterbildung aus anderen als aus deutschen/ EU-Mitteln bzw. Mitteln internationaler Organisationen unterstützt werden, findet DA 1.17.120 zu § 17 AufenthG Anwendung.

Definitionen der Begriffe:

2.2.215
Begriffsdefinition

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

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

Stipendium: Von einem Stipendium kann ausgegangen werden, wenn mindestens 25 % der Gesamtförderung von öffentlicher Hand getragen wird und damit ein für den Lebensunterhalt des Praktikanten ausreichender Betrag gewährt wird.

Die Weltbank, die Internationale Arbeitsorganisation oder vergleichbare zwischenstaatliche Organisationen vergeben ebenfalls solche Fördermittel, so dass sie in die Regelung einbezogen werden.

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.

Zuständig für die Erteilung von Auskünften im Zusammenhang mit § 2 Nr. 4 BeschV ist Team 321 der ZAV.

2.2.216
Auskunftserteilung

Zu Abs. 3

Durch die Aufnahme eines Tatbestandes für die kurzzeitige Zulassung von ausländischen **Fachkräften** eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens wurde einem besonderen Erfordernis der Praxis Rechnung getragen.

2.2.310
Weiterbildung von Fachkräften international tätiger Konzerne und Unternehmen

Dauern solche konzern- bzw. unternehmenseigenen Weiterbildungen absehbar länger als drei Monate, liegt Zustimmungspflicht/Arbeitserlaubnispflicht vor. Es sind die allgemeinen Grundsätze anzuwenden. Eine Zulassung kann insbesondere nach § 17 AufenthG erfolgen, sofern die Voraussetzungen dieser Vorschrift erfüllt sind.

Steht nicht die Weiterbildung des ausländischen Arbeitnehmers, sondern seine Beschäftigung im Vordergrund, kann eine Zulassung über § 31 BeschV (Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte) erfolgen.

§ 3
Hochqualifizierte

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

DA

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

**2.3.110
Grundsatz**

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

Als "Hochqualifiziert" anzusehen sind:

1. **Wissenschaftler** mit besonderen fachlichen Kenntnissen. Dies sind Wissenschaftler, die über eine besonders hohe Qualifikation oder über Kenntnisse in einem speziellen Fachgebiet von herausragender Bedeutung verfügen. In Zweifelsfällen sollte eine Expertise des zuständigen Ministeriums oder einer anderen fachlichen Stelle eingeholt werden.
2. **Lehrpersonen** in herausgehobener Funktion. Dies gilt insbesondere bei Hochschullehrern im Sinne des Hochschulrahmengesetzes.
3. **Wissenschaftliche Mitarbeiter** in herausgehobener Funktion. Die herausgehobene Funktion ist dann gegeben, wenn sie eigenständig und verantwortlich Projekt- oder Arbeitsgruppen leiten.
4. Spezialisten und **leitende Angestellte** mit besonderer Berufserfahrung, die ein Gehalt in Höhe von mindestens der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung erhalten. Zur Vergütungshöhe vgl. auch DA 1.19.210 zu § 19 AufenthG.

**2.3.111
Hochqualifizierte**

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

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

**2.3.112
Nachweise**

§ 4
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 diese durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind oder
4. leitende Angestellte eines auch außerhalb Deutschlands tätigen Konzerns oder Unternehmens für eine Beschäftigung auf Vorstands-, Direktions- und Geschäftsleitungsebene oder für eine Tätigkeit in sonstiger leitender Position, die für die Entwicklung des Unternehmens von entscheidender Bedeutung ist.

DA

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

2.4.110
Leitende Angestellte

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

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

2.4.111
Repräsentanzen

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

2.4.112
Vertretung einer juristischen Person

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

2.4.113
Vertretung einer Personengesellschaft

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

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

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

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

2.4.114
Leitende Angestellte
von auch außerhalb
Deutschlands tätigen
Konzernen und Unter-
nehmen

§ 5
Wissenschaft, Forschung und Entwicklung

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

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

DA

Zu Nr. 1 und 3

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

**2.5.110
Wissenschaftliches
Personal**

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

(2) Laboranten, Interviewer usw. sind wissenschaftliche Hilfskräfte und unterliegen der Zustimmungspflicht. Als wissenschaftliche Mitarbeiter in Universitätskliniken beschäftigte ausländische Ärzte, die gleichzeitig auch in der Krankenversorgung eingesetzt werden, sind nur dann zustimmungsfrei, wenn die wissenschaftliche Tätigkeit überwiegt, d. h. die Tätigkeit in der Krankenversorgung muss weniger als 50 v. H. der Arbeitszeit betragen. Ein eindeutiges Indiz für das Überwiegen der Krankenversorgung ist die Anrechenbarkeit der Tätigkeit auf die Weiterbildung zum Erwerb einer Gebietsbezeichnung. Soweit für wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluss, studentische Hilfs- und Aushilfskräfte oder wissenschaftliche Mitarbeiter, die als Ärzte auch in der Krankenversorgung eingesetzt werden sollen, Zustimmungsfreiheit geltend gemacht wird, ist von der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung eine schriftliche Bestätigung darüber zu fordern, dass die Zustimmungsfreiheit begründende Tätigkeit überwiegt. Sollte die Vorlage einer entsprechenden Bestätigung abgelehnt und der Befreiungstatbestand nicht auf andere Weise nachgewiesen werden (z. B. durch entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag), ist Zustimmungspflicht zu unterstellen.

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

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

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

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

Zu Nr. 2

Ausländische Gastwissenschaftler können nach § 5 BeschV 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 nicht nach § 16 Abs. 4 AufenthG, sondern nach § 18 AufenthG zu entscheiden ist.

2.5.210 **Gastwissenschaftler**

Zu Nr. 4

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

2.5.410 **Lehrkräfte**

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.

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

Zur Beurteilung der Zustimmungsfreiheit können folgende Nachweise angefordert werden:

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

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

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

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

**§ 6
Kaufmännische Tätigkeiten**

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

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

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

DA

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

Auslandsbeschäftigte haben direkte Arbeitsverträge mit dem deutschen Betrieb und werden auch im Ausland von diesem bezahlt.

**2.6.110
Auslandsbeschäftigte**

§ 7
Besondere Personengruppen

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

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

DA

Stellt die Ausländerbehörde (bzw. Auslandsvertretung) fest, dass eine Beschäftigungsform angestrebt ist, die unter § 7 fällt, kann die Beschäftigungserlaubnis ohne Beteiligung der BA/ZAV in den Aufenthaltstitel aufgenommen werden.

2.7.100
Allgemein

Bei Zweifeln an der Zustimmungsfreiheit der Beschäftigung kann die BA/ZAV beteiligt werden.

Nach § 284 Abs. 6 SGB III gelten das AufenthG und die hierzu erlassenen Rechtsverordnungen für rumänische und bulgarische Staatsangehörige entsprechend, soweit sie für Ausländer günstigere Regelungen enthalten. Da die Arbeitsgenehmigung-EU hierbei der Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel gleichsteht und die Antragstellung auf Arbeitsgenehmigung-EU unmittelbar bei der BA/ZAV erfolgt, bescheinigt die BA/ZAV auch auf Antrag, dass keine Arbeitsgenehmigungspflicht vorliegt.

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. die 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.

2.7.110
Künstlerische Leistungen von besonderem Wert

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.

Die Beurteilung des besonderen künstlerischen Wertes bei rumänischen und bulgarischen Staatsangehörigen durch die ZAV kann nur in Absprache mit der Künstlervermittlung der ZAV erfolgen.

In Fällen von grundsätzlicher Bedeutung (wie z. B. im Falle einer theatergebundenen Bestätigung) ist zusätzlich die Bereichsleitung des zuständigen AMZ-Teams zu beteiligen.

Zu Nr. 2

Für Personen/Personengruppen, die im Rahmen von Festspielen oder Musik- und Kulturtagen **beschäftigt** oder im Rahmen von Gastspielen oder ausländischen Film- und Fernsehproduktionen **entsandt** werden, sieht Nr. 2 Zustimmungsfreiheit vor, wenn die Dauer der Tätigkeit (insofern unabhängig von der Aufenthaltszeit) nicht länger als 3 Monate innerhalb von 12 Monaten beträgt.

2.7.111
Personen im Rahmen von Festspielen usw.

Da die Aufzählung der Veranstaltungen als abschließend zu werten ist, fallen andere Veranstaltungen wie z. B. ein Weihnachtzirkus nicht unter diese Vorschrift.

Zu Nr. 3

Tagesdarbietungen sind besondere Veranstaltungen, die außerhalb des üblichen Geschäftsablaufs stattfinden und auch nach außen hin als solche erkennbar durchgeführt werden. Sie werden regelmäßig durch Anzeigen in Presse und Rundfunk oder durch Plakate besonders angekündigt.

2.7.112
Tagesdarbietungen

Eine Tagesdarbietung liegt noch vor, wenn im Kalenderjahr nicht mehr als 15 Auftritte (nicht mehr als 2 Tage am Stück) erfolgen.

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

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

Zu Nr. 4

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

2.7.113
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 dabei hervorgehen, dass der Sportler ausschließlich im Wettkampfsport eingesetzt wird und keine Beschäftigung im Betrieb des Sponsors erfolgt.

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

Trainer im Fitnessstudio usw. sind nicht zustimmungsfrei.

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

2.7.114
Sportler/Trainer
aus den in § 34 auf-
geführten Staaten

Bei der Prüfung der Arbeitsbedingungen ist vom ortsüblichen Lohn auszugehen.

Es ist nicht das für Berufssportler und -trainer festgelegte Gehalt in Höhe von mindestens 50 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde zu legen.

Gleiches gilt für die Prüfung der Arbeitsbedingungen bei Sportlern mit bulgarischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit und Wohnsitz im Inland, im Rahmen der Entscheidung über eine Arbeitserlaubnis-EU.

2.7.115
Sportler/Trainer aus
Bulgarien und Rumä-
nen

Berufssportler gelten i. S. der Beitrittsverträge zum Arbeitsmarkt als zugelassen und können damit nach 12 Monaten Beschäftigung eine Arbeitsberechtigung-EU (§12a Abs. 1 ArGV) erhalten.

Siehe DA 4.1.412 zu § 284 SGB III

Eine Zulassung neu Einreisender als Berufssportler nach § 39 Abs. 6 AufenthG ist nicht möglich, da Sportler keine Beschäftigung ausüben, die eine mindestens zweijährige Berufsausbildung erfordert.

Zu Nr. 5

Die zustimmungsfreie Beschäftigung von ausländischen Fotomodellen, Werbetypen, Mannequins und Dressmen wird von einer vor Aufnahme der Beschäftigung erfolgten Anzeige des Arbeitgebers gegenüber dem für den Betriebssitz (Sitz der Modelagentur) zuständigen AE-Team der ZAV abhängig gemacht. Der Vordruck wird im Intranet/Internet zur Verfügung gestellt und ist zwingend zu verwenden. Arbeitgeber sind auf die Anzeigepflicht dieses Personenkreises vor deren Arbeitsaufnahme hinzuweisen. Wird im Rahmen der Prüfung der eingereichten Unterlagen festgestellt, dass die Voraussetzungen des Nr. 5 nicht erfüllt sind, ist seitens der ZAV 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 eine Ordnungswidrigkeit nach § 404 SGB III gegeben.

2.7.116
Anzeigepflicht für
Fotomodelle,
Werbetypen,
Mannequins und
Dressmen

§ 8
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 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.

2.8.110
Journalisten

§ 9
Beschäftigungen, die nicht in erster Linie dem Erwerb dienen

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

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

DA

Zu Nr. 1

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

2.9.110
Beschäftigung ohne
Erwerbszweck

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

2.9.111
Freiwilligendienst

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

Zu Nr. 2

Hierzu gehören u. a.:

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

2.9.112
Geistliche

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

Siehe DA zu § 39 AufenthG (DA 1.39.224- Scientologen)

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

2.9.113
Ordensangehörige

- a) Der ordensinterne Einsatz in Einrichtungen des eigenen Ordens (auch zur Krankenpflegeausbildung u. a.).

Von einer "Einrichtung des eigenen Ordens" ist auszugehen, wenn der Orden als Träger auftritt, d. h., die Verwaltung und den Betriebsablauf der Einrichtung (z. B. Krankenhaus, Altenpflegeheim) selbst organisiert und durchführt.

- b) Der Einsatz im internen, nichtöffentlichen kirchlichen Bereich, etwa im Klausurbereich einer Ordensgemeinschaft, in bischöflichen Haushalten usw.

- c) Im pastoralen, liturgischen u. ä. Bereich.
- d) Die Ausbildung zur Ordensfrau / zum Ordensmann im Orden und während der damit untrennbar verbundenen Ausbildung außerhalb des Ordens (aber als Teil der gesamten Ausbildung).
- e) Im Rahmen der von der Vereinigung kath. Orden zur Förderung internationaler Solidarität e.V. – VKO – bestätigten 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.

Zur Feststellung, ob es sich um kirchliche Einrichtungen im eigentlichen Sinne handelt kann die Hilfe des Sektenbeauftragten der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg in Anspruch genommen werden.

**2.9.114
Abgrenzung zu Sekten**

§ 10
Ferienbeschäftigungen

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

DA

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

**2.10.110
Beschäftigungszeit-
raum/Jahresfrist**

Die Vermittlung obliegt der ZAV als beauftragte Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit und führt zur Befreiung von der Zustimmungspflicht.

**2.10.111
Zuständigkeit ZAV**

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

Mit der Zuständigkeit der ZAV wird gewährleistet, dass eine gleichmäßige Verteilung von im Ausland studierenden Bewerbern auf das Bundesgebiet erfolgt.

Die Vorschrift gilt für Studenten und Schüler ausländischer Hochschulen und Fachschulen.

Die Vermittlung drittstaatsangehöriger Studierender und Studierender mit bulgarischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit ist auf eine Höchstzahl von 10.000 pro Kalenderjahr begrenzt.

Die Bewerbungen um eine Ferienbeschäftigung von im Ausland immatrikulierten Studierenden sind ausschließlich schriftlich an das Team 321 der ZAV zu richten. Bei den Agenturen für Arbeit eingehende Bewerbungen werden an die ZAV weitergeleitet.

Für die Vermittlung sind **zwei Verfahren** möglich:

**2.10.112
Anonyme/namentliche
Vermittlung**

a) **Nicht-namentliche (anonyme) Vermittlung:**

Arbeitgeber reichen bei der ZAV schriftlich ein Stellenangebot ein. Die ZAV schlägt geeignete Studierende aus dem Ausland vor.

b) **Namentliche Vermittlung:**

Die Beschäftigung bestimmter, dem Arbeitgeber namentlich bekannter Studierender ist gleichfalls möglich. Arbeitgeber melden ihren Bedarf schriftlich bei der ZAV an.

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

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

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

§ 11
Kurzfristig entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

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

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

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

DA

Zu Nr. 1, 2 und 3

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

2.11.110
Kauf/Leasing

Zu Nr. 1 und 2

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

2.11.111
Entsendung

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

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

2.11.112
**Unternehmen mit Sitz
im Ausland**

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

**2.11.113
Anlagen/Maschinen**

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

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

**2.11.114
Teilanlagen**

- Der Wert der Teilanlage muss den Aufwand für die Montage in Deutschland in erheblichem Umfang übersteigen, d. h. die im Zusammenhang mit der Lieferung und Aufstellung zu erbringenden Montagearbeiten dürfen lediglich von untergeordneter Bedeutung sein.
- Die Wertschöpfung der Teilanlage muss im Wesentlichen im Ausland erbracht werden; die kalkulierten Personalkosten für die Montage in Deutschland dürfen 15 v. H. des vereinbarten Lieferwertes der Teilanlage nicht übersteigen.

Bei den Teilanlagen muss es sich grundsätzlich um Einzelanfertigungen handeln. Serienprodukte sind in aller Regel keine Teilanlagen. So entsteht z. B. durch den Einbau von serienmäßig hergestellten Klimageräten keine Teilanlage, wenn das ausländische Unternehmen nur diese Arbeiten im Rahmen des Baus einer Klimaanlage übernimmt.

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

**2.11.115
Software**

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

**2.11.116
Fertig- und Ausbau-
häuser**

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

**2.11.117
Fertigaragen und
Wohncontainer**

Die Einreise erfolgt im Rahmen des § 35 BeschV.

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

**2.11.118
Abnahme bestellter
Anlagen/Maschinen**

Zu Nr. 3

Diese Befreiungsvorschrift umfasst nur 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.

**2.11.119
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.

**2.11.120
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

Dieses Team entscheidet auch über Zustimmungen nach § 36 BeschV bei Beschäftigungen über drei Monate.

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

**2.11.121
Anzeige**

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

Wird im Rahmen der Prüfung der eingereichten Unterlagen festgestellt, dass die Voraussetzungen der Nrn. 1 und 3 nicht erfüllt sind, ist 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.

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

Der Eingang der Anzeige ist darüber hinaus dem anzeigenden Unternehmen zu bestätigen.

(3) Unternehmen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten (Rumänien und Bulgarien) unterliegen infolge der EU-Dienstleistungsfreiheit nicht der Anzeigepflicht.

Zu Nr. 4

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

**2.11.122
Messestände**

Die Regelung ist nicht ausschließlich auf Arbeitnehmer beschränkt, die den Messestand technisch betreuen. Von der Rechtsvorschrift werden vielmehr auch die entsandten 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 Wiederverkäuferveranstaltung (§ 64 GewO) darf dabei jedoch nicht gefährdet werden. Zweifelsfälle sind mit der Ausländerbehörde zu klären.

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

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

**2.11.123
Internationale/
Nationale Wochen**

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

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

Zu Nr. 5

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

**2.11.124
Betriebslehrgänge**

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

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

Amerikanische (und ggf. kanadische) Staatsangehörige amerikanischer Betriebe, die Aufträge bei den US-Streitkräften ausführen und sich insgesamt nicht länger als 3 Monate ab der erstmaligen Einreise aufhalten, benötigen weder ein Visum noch eine Aufenthaltserlaubnis, wenn die Beschäftigung bei dem für das Werkvertragsverfahren zuständigen ZAV- Stützpunkt Stuttgart angezeigt wurde.

**2.11.125
Nato-Stützpunkte**

**§ 12
Internationale Sportveranstaltungen**

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

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

DA

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

**2.12.110
Internationale Sport-
veranstaltungen**

§ 13
Internationaler Straßen- und Schienenverkehr

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

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

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

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

DA

Zu Absatz 1 Nr. 1

Die Vorschrift regelt die Voraussetzungen für die zustimmungsfreie Zulassung des im internationalen Straßenverkehrs tätigen drittstaatsangehörigen Personals von Unternehmen mit Sitz im Ausland. Die Regelung berücksichtigt, dass im Personen- und Güterverkehr grenzüberschreitende Tätigkeiten allgemein üblich sind. Sie unterscheidet zwischen Unternehmen, die ihren Sitz in einem EU/EWR-Mitgliedstaat haben, und Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat.

Nicht unter die Zustimmungsfreiheit fallen Kraftfahrer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland, die von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen beschäftigt werden sollen. Eine Ausnahme gilt nur für vor dem 1.9.1993 für den grenzüberschreitenden Verkehr von Unternehmen mit Sitz in Deutschland eingestellte Fahrer (Urteil des Bundessozialgerichts vom 19.3.1994 - 7 RAr 44/93).

Für Unternehmen aus Bulgarien und Rumänien besteht demgegenüber nach den Übergangsregelungen des Beitrittsvertrages noch bis zum 31. Dezember 2011 ein Kabotageverbot.

Dies gilt auch für Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat, da derzeit keine besonderen Genehmigungen für den Kabotageverkehr nach § 17a Abs. 1 der Verordnung über den grenzüberschreitenden Güterkraftverkehr und den Kabotageverkehr erteilt werden.

**2.13.110
Fahrendes Personal**

**2.13.111
Grenzüberschreitender
Verkehr**

Abschnitt 1 Zustimmungsfreie Beschäftigungen	BeschV	§ 13 Internationaler Straßen-, Schienenverkehr
Die Zustimmungsfreiheit schließt bei den ausländischen Fahrern im Güterverkehr das Be- und Entladen der beförderten Güter ein.		2.13.112 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 Fertigaragen und Wohncontainern auf Baustellen ist als grenzüberschreitender Verkehr im Sinne der Vorschrift anzusehen. Werden die Container dagegen nicht nur vorübergehend als Wohnung oder als Büro genutzt, ist eine Zustimmung erforderlich (§ 35 BeschV - Fertighausmontage).		2.13.113 Fertiggara- gen/Wohncontainer
Zu Absatz 1 Satz 1 Nr. 1		
Nummer 1 regelt die Zustimmungsfreiheit für die drittstaatsangehörigen Fahrer von Unternehmen, die ihren Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes haben. 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.		2.13.114 EU/EWR-Unternehmen
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 Satz 1 Nr. 2		
Nummer 2 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.		2.13.115 Unternehmen aus Dritt- staaten
Die Regelung sieht eine zeitliche Obergrenze für den Aufenthalt der Fahrer im Bundesgebiet auf längstens drei Monate innerhalb eines Jahres vor.		
Zu Absatz 1 Satz 2		
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 Fahrgästelbetreuung in den Bussen eingesetzten Begleitpersonen sind ebenfalls zustimmungsfrei.		2.13.116 Personenverkehr
Hinsichtlich der Zulassung von türkischen Kraftfahrern im grenzüberschreitenden Güterverkehr siehe DA 2.41.111 zu § 41 Abs. 1 BeschV.		2.13.117 Türkische Kraftfahrer
Zu Absatz 2		
Der Absatz 2 bezieht den grenzüberschreitenden Schienenverkehr in die Zustimmungsfreiheit mit ein und berücksichtigt dabei, dass Schienenfahrzeuge keine Sitzstaatszulassung haben.		2.13.210 Schienenverkehr
Zustimmungsfrei sind auch Zugbegleiter und das Servicepersonal.		

§ 14
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 Seelotengesetz für den Seelotsendienst zugelassenen Personen,
3. das technische Personal auf Binnenschiffen und im grenzüberschreitenden Verkehr das für die Gästebetreuung erforderliche Bedienungs- und Servicepersonal auf Personenfahrergastschiffen oder
4. die Besatzungen von Luftfahrzeugen mit Ausnahme der Luftfahrzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren bei Unternehmen mit Sitz im Inland.

DA

Zu Nr. 1

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

**2.14.110
Besatzung von
Seeschiffen**

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

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

**2.14.111
Küstenschifffahrt**

Zu Nr. 2

Die entsprechenden Regelungen sind im Seelotengesetz enthalten.

**2.14.112
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.

**2.14.113
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 Fluggpersonal seine Tätigkeit nicht im Anwendungsbereich dieses Gesetzes bzw. dieser Verordnung aus.

2.14.114
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.

2.14.114a
Unternehmenssitz

§ 15
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](#) (vormals § 49 EG-Vertrag) geschützt ist (beginnend mit EuGH Rechtssache C-43, 93 – „Vander Elst“). Die seit 11. Juli 2007 gültige Neufassung war nach dem Urteil des EuGH in der Rechtssache C-244/04 notwendig geworden.

**2.15.110
Rechtsprechung EuGH
Vander Elst**

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

**2.15.111
Entsendungen aus den
Mitgliedstaaten der EU
(außer Bulgarien und
Rumänien)**

Da Drittstaatsangehörige grundsätzlich ein Visum benötigen, prüfen die Auslandsvertretungen ob im Einzelfall die Voraussetzungen entsprechend den Vorgaben der EuGH-Rechtsprechung und des § 15 BeschV vorliegen.

Bei Staatsangehörigen der neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien, die keinen Aufenthaltstitel benötigen, ist § 15 BeschV entsprechend anzuwenden. Sie bedürfen unter den Voraussetzungen des § 15 BeschV keiner Arbeitsgenehmigung-EU.

Bei Fragen 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 auf ihrem Internetauftritt auch auf Europäische Verbindungsstellen verweisen.

Über die Anforderungen nach dem AEntG informieren die Behörden der Zollverwaltung (<http://www.zoll.de> > FKS).

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

**2.15.112
Entsendungen aus
Bulgarien und Rumäni-
en**

a) den nicht von den Übergangsregelungen der Beitrittsverträge erfassten Wirtschaftsbereichen und

b) den von den Übergangsregelungen der Beitrittsverträge erfassten Bereichen (Baugewerbe, Gebäudereinigung, Innendekoration, siehe DA zu § 39 BeschV).

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 Bundesagentur für Arbeit 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 (siehe DA zu § 39 BeschV). Diese Vereinbarungen lassen einen Einsatz von Drittstaatsangehörigen jedoch nicht zu.

Auskünfte hierzu erteilen die für die Durchführung der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarungen zuständigen Stützpunkte der ZAV in Frankfurt (Rumänien) und Stuttgart (Bulgarien).

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.

2.15.113
Entsendungen aus der Schweiz

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

2.15.114
Fallkonstellationen

Anlage zur DA 2.15.114

Grundsatz:

Sitz des entsendenden Unternehmens in den EU-Mitgliedstaaten (außer Bulgarien und Rumänien)

Für Unternehmen aus den EU-Mitgliedstaaten (außer Bulgarien und Rumänien) 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 oder Rumänien

Bei einem Einsatz von Mitarbeitern - unabhängig von der Staatsangehörigkeit - ist zu unterscheiden, ob diese von ihrem Arbeitgeber mit Sitz in Bulgarien oder Rumänien 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 (zum Beispiel Baugewerbe) 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	Alt-Unionsbürger	Alle Bereiche	nein	Ja: ohne Einschränkungen (europarechtliche Dienstleistungsfreiheit).
2	Österreich	Drittstaatsangehörige (z. B. Ukrainer)	Alle Bereiche	ja	Ja: § 15 BeschV – zustimmungsfrei.
3	Österreich	Rumänisch oder Bulgarisch	Alle Bereiche	nein	Ja: § 15 BeschV in analoger Anwendung - arbeitsgenehmigungsfrei
4	Rumänien od. Bulgarien	Alt-Unionsbürger (z. B. Spanier)	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 od. Bulgarien	Rumänisch oder Bulgarisch	a) In den nicht von der Übergangsregelung erfassten Bereichen	nein	Ja: ohne Einschränkungen (europarechtliche Dienstleistungsfreiheit), kein Erlaubnisvorbehalt.
6	Rumänien od. Bulgarien	Drittstaatsangehörige (z. B. Ukrainer)	a) In den nicht von der Übergangsregelung erfassten Bereichen	ja	Ja: § 15 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 Werkvertragsvereinbarungen möglich (§ 39 BeschV).
8	Rumänien	Bulgarisch	b) In den von der Übergangsregelung erfassten Bereichen	nein	Nein: Wie unter Fallgestaltung 7 Das Werkvertragsverfahren sieht eine Entsendung z. B. bulgarischer Staatsangehöriger durch rumänische Unternehmen nicht vor. ⇒ Beschäftigung nicht zulässig
9	Rumänien od. Bulgarien	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

§ 16
Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel

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

DA

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

2.16.110
Beschäftigung ohne
Aufenthaltstitel

**Abschnitt 2
Zustimmungen zu Beschäftigungen, die keine qualifizierte
Berufsausbildung voraussetzen**

**§ 17
Grundsatz**

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

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

DA

Zu Absatz 1

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

**2.17.110
Grundsatz zur Beschäftigungsaufnahme**

Zu Absatz 2

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

**2.17.210
Zeitliche Begrenzung**

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

**2.17.211
Aufteilung der Beschäftigungszeit**

§ 18
Saisonbeschäftigungen

Die Zustimmung kann zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken von mindestens 30 Stunden wöchentlich bei durchschnittlich mindestens sechs Stunden arbeitstäglich bis zu insgesamt 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 ist. Der Zeitraum für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Satz 1 ist für einen Betrieb auf acht Monate im Kalenderjahr begrenzt. Satz 2 gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus.

DA

Absprachen bestehen mit der bulgarischen, der rumänischen und der kroatischen Arbeitsverwaltung. Zum Zulassungsverfahren siehe DA Saisonarbeitnehmer/Schaustellergehilfen

2.18.110
Grundsatz

§ 19
Schaustellergehilfen

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

DA

Absprachen bestehen mit der bulgarischen, der rumänischen und der kroatischen Arbeitsverwaltung. Zum Zulassungsverfahren siehe DA Saisonarbeitnehmer/Schaustellergehilfen

2.19.110
Grundsatz

§ 20
Au-pair-Beschäftigung

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

DA

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

2.20.110
Au-pair-Status

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

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

2.20.111
Begründung von
Au-pair-Verhältnissen

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

Der Fragebogen ist im Internet abrufbar:

www.zav.de > Arbeitsmarktzulassung > ... > Au-pair.

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

Bei den visumpflichtigen Einreisen von Au-pairs verbleibt die Feststellung der Sprachkenntnisse – wie bisher – bei den Konsularbeamten der deutschen Auslandsvertretungen. Die Prüfung der Sprachkenntnisse aus sonstigen privilegierten Staaten (z. B. USA, Japan – vgl. § 34 BeschV) obliegt den Ausländerbehörden.

2.20.112
Deutsche Sprach-
kenntnisse

Die SprachtestEinstufung ist den Visumunterlagen beizufügen.

Bei visumfreien Einreisen von Au-pairs aus Bulgarien und Rumänien 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) nachgewiesen werden. Alternativ kann es auch im Rahmen eines Gesprächs anlässlich der Beantragung der Arbeitserlaubnis-EU vom zuständigen AE-Team der ZAV festgestellt werden.

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

2.20.113
Private Agenturen
und Gastfamilien

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

2.20.113a
Wechsel der
Gastfamilie

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

2.20.114
Familie

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

(2) Alleinstehende Personen (z. B. Rentner) sowie Ehepaare / Paare oder Lebenspartner-schaften ohne Kind fallen dagegen nicht unter diesen Begriff der Familie.

(3) Die Beschäftigung von Au-pairs darf grundsätzlich nur in Gastfamilien erfolgen, in denen Deutsch als Muttersprache gesprochen wird und ein Erwachsener die deutsche Staatsangehörigkeit oder die Staatsangehörigkeit eines anderen EU-Mitgliedstaates, eines EWR-Staates oder der Schweiz besitzt.

Au-pairs, die aus den Herkunftsländern der Gasteltern stammen, können grundsätzlich nicht in diese Familie vermittelt werden. Eine Ausnahme ist zulässig, wenn die Gasteltern konkret nachweisen, dass Ziel und Zweck des Au-pair-Aufenthalts (siehe DA 2.20.110) nicht gefährdet werden.

Soweit sich aus dem Freizügigkeits- oder Niederlassungsrecht der Europäischen Gemeinschaft für das Au pair oder die in Deutschland lebenden Gasteltern aus EU-Mitgliedstaaten, eines EWR-Staates oder der Schweiz günstigere Regelungen ergeben, sind diese zu beachten.

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

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

2.20.115
Altersgrenzen,
Familienstand

Verheiratete Au-pairs können zugelassen werden.

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

2.20.116
Pflegetätigkeit

Das Au-pair-Verhältnis muss mindestens 6 Monate dauern und kann maximal ein Jahr umfassen. Eine erneute Zulassung als Au-pair ist auch bei Nichtausschöpfung der Höchstdauer nicht möglich.

2.20.117
Einmalige Zulassung
Mindest-/Höchstdauer

Die einjährige Frist ist die gesetzliche Höchstdauer für das Erreichen des mit einem Au-pair-Aufenthalt verfolgten Zwecks.

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

2.20.118
Beschäftigung von zwei
Au-pairs

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

2.20.119
Mindesttaschengeld,
Sozialversicherung

Au-pair-Verhältnisse unterliegen **nicht** der Sozialversicherungspflicht (einschließlich Unfallversicherung). Die Beantragung einer Betriebsnummer ist nicht erforderlich.

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.

2.20.120
Aushändigung des
Merkblattes

Bei Drittstaatsangehörigen wird das Merkblatt bei der Visumerteilung ausgehändigt.

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

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).

2.20.121
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. hierzu DA zu § 15 BeschVerfV).

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

Statistische Erfassung

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"/>

Unter dem Reiter „**Entscheidung**“ die rechtlichen Grundlagen: **Feld 83** „§ 39 i.V.m. § 18 (3) AufenthG (keine qualifizierte Beschäftigung)“ **und Feld 84** „§ 20 BeschV (Au-pair ...)“

Entscheidung		
82: Zustimmung	wird erteilt	
83: nach	15	§ 39 i. V. m. § 18 (3) AufenthG (keine qualifizierte Beschäftigung)
84: und	13	§ 20 BeschV (Au-pair-Beschäftigungen)

§ 21
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 mindestens solange im Ausland aufgehalten hat, wie sie zuvor im Inland beschäftigt war.

DA

Absprachen bestehen mit der bulgarischen und der rumänischen Arbeitsverwaltung. Zum Zulassungsverfahren siehe DA Haushaltshilfen

2.21.110
Haushaltshilfen

§ 22
Hausangestellte von Entsandten

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

DA

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

2.22.110
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, dass der Haushaltsvorstand selbst nur für 2 Jahre in das Inland entsandt ist;
- Nachweis darüber, seit wann der/die Hausangestellte bereits im Haushalt beschäftigt wird;
- Angaben zur betreuten Person hinsichtlich Lebensalter und / oder Pflegebedürftigkeit;
- Angaben zum Arbeitsplatz (Arbeitszeit und Entlohnung).

Die Regelung ist auf Personal entsprechend 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) zur Kinderbetreuung beschäftigt worden ist und von dem Bediensteten während einer zwischenzeitlichen Verwendung im Inland weiterbeschäftigt wird.

2.22.111
Hausangestellte für
Bedienstete des Aus-
wärtigen Amtes

§ 23
Kultur und Unterhaltung

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

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

DA

Die Vorschrift bezieht sich auf 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 selbstständige Tätigkeit einzuordnen.

Zur Abgrenzung Erwerbstätigkeit/Beschäftigung siehe DA 1.2.212

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).

Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) unterscheidet sich das Arbeitsverhältnis von dem Rechtsverhältnis eines freien Mitarbeiters oder eines selbständigen Unternehmers durch den Grad der persönlichen Abhängigkeit. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der seine Arbeitsleistung im Rahmen einer fremdbestimmten Arbeitsorganisation erbringt.

Indizien für die persönliche Abhängigkeit sind insbesondere:

- die persönliche und fachliche Weisungsgebundenheit sowie die ausgeübte Arbeitskontrolle
- die Eingliederung in einen fremden Arbeitsbereich hinsichtlich Zeit, Ort, Dauer, Inhalt und Gestaltung der Tätigkeit,
- die Unterordnung in eine fremden Organisation
- die eingeplante Dienstbereitschaft,
- die Zusammenarbeit mit anderen Arbeitnehmern
- und der Verzicht, die eigene Tätigkeit wie ein Unternehmer selbst zu bestimmen.

Diese vom BAG in mehreren Entscheidungen herausgearbeiteten Merkmale werden unterschiedlich gewichtet.

Entscheidend ist letztlich die Gesamtbetrachtung im Einzelfall.

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

Auf die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung kommt es nicht an. Diese kann im Einzelfall bewusst inkorrekt ausgestaltet sein und muss den tatsächlichen Gegebenheiten nicht immer entsprechen, um z. B. die Abrechnung zu erleichtern oder finanzielle Vorteile erzielen zu können.

2.23.110
Abgrenzung
Arbeitnehmer oder-
Selbstständiger/ Frei-
berufler

2.23.111
Vorlage von Engage-
ment- Verträgen

Zur Abgrenzung von Tätigkeiten im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und Fernseh-anbieter, Film- und Fernsehproduktionen kann der Abgrenzungskatalog vom 5.7.2005, abgelegt im Anschluss an die DA 1.23.129 als Entscheidungshilfe herangezogen werden.

2.23.112
Tätigkeiten in den Be-
reichen Theater, Or-
chester, Rundfunk,
Fernsehen, Film- und
Fernsehproduktionen

Bei einer freiberuflich ausgeübten künstlerischen Tätigkeit kann die Ausländerbehörde über das AMZ-Team **die Künstlervermittlung der ZAV** als fachkundige Stelle beteiligen.

2.23.113
fachkundige Stellung-
nahme

Diese Beteiligung der BA/ZAV als fachkundige Körperschaft ist nicht identisch mit der Zu-stimmungserteilung zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 39 AufenthG. Die positive Stellungnahme ist auch - anders als die Zustimmungserteilung - keine Voraussetzung für die formale Rechtmäßigkeit des Aufenthaltstitels. Es handelt sich um einen **gutachterli-chen Beitrag** zur Ausübung der Ermessensausübung der Ausländerbehörde. Da der Voll-zug des § 21 AufenthG alleine in der Verantwortung der Ausländerbehörde liegt, kann sich die Ausländerbehörde in der Gesamtabwägung auch über ein negatives Votum der BA/ZAV hinwegsetzen.

Entsprechende Anfragen der Ausländerbehörde sollen in einer **möglichst konkreten** Form gestellt werden (z.B.: "In **welchem** Umfang stehen vergleichbare Arbeitnehmer für die Tätigkeit zur Vermittlung zur Verfügung, in dem der Antragsteller eine Aufenthaltser-laubnis für eine freiberufliche Tätigkeit beantragt hat?").

In ZuwG ist die Dokumentation dieser Anfragen nicht vorgesehen und erfolgt daher bisher hilfswiese als fiktive Erfassung.

In Fällen, in denen beide Tätigkeitsformen gleich stark ausgeprägt sind und daher zu-nächst weder eine Zustimmung nach § 39 AufenthG, noch eine Stellungnahme nach § 21 Abs.5 AufenthG erteilt werden kann, ist der Arbeitgeber auf die unklaren Vertragselemente hinzuweisen. Der Arbeitgeber hat damit die Möglichkeit, die geänderten Verträge direkt der ZAV zuzusenden.

2.23.114
Mischtätigkeiten

Übernimmt ein nicht selbständiger Mitarbeiter für seinen Arbeitgeber zusätzliche Aufga-ben, die nicht zu den Nebenpflichten aus seiner Haupttätigkeit gehören, so ist nach den allgemeinen Abgrenzungskriterien zu prüfen, ob die Nebentätigkeit selbständig oder ab-hängig ausgeübt wird. Gegebenenfalls ist über eine Zweit-Beschäftigung zu entscheiden und eine eigene Prüfung nach § 39 AufenthG durchzuführen.

2.23.115
Nebentätigkeit

Zu Nr. 1

Die Regelung des § 23 Nr. 1 betrifft im Unterschied zu § 7 Nr. 1 dieser Verordnung die Zulassung ausländischer Künstlerinnen oder Künstler und Artistinnen oder Artisten, die im Rahmen eines längeren Engagements auftreten oder deren Darbietungen keinen außer-gewöhnlichen künstlerischen Stellenwert haben und deshalb nur zugelassen werden sol-len, wenn die Möglichkeiten vorher ausgeschöpft worden sind, inländische Künstler für diese Tätigkeiten zu gewinnen.

2.23.116
Abgrenzung zu § 7 Nr. 1

Der Beschäftigungstatbestand der Nr. 1 des § 23 BeschV ist auch inhaltlich weit gefasst.

2.23.117
Definition künstlerische
Tätigkeit

Um Missbrauch entgegen zu wirken, ist das Zulassungskriterium künstlerische Tätigkeit einer wertenden Gesamtbetrachtung zu unterziehen, indem dem Ort und der Ausgestal-tung der Tätigkeit die maßgebliche Bedeutung zugeordnet wird.

Das bedeutet konkret:

Treten Beschäftigte in einem Theater auf, kann von einer künstlerischen Darbietung grundsätzlich ausgegangen werden. Dasselbe gilt für Artisten, die in einem Zirkus ange-stellt 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 Schaustellung 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.

Wenn kein künstlerischer Charakter gegeben ist, kommt eine Zulassung unter folgenden Voraussetzungen in Betracht:

Falls rumänische und bulgarische Tänzerinnen/Tänzer in Deutschland einen mindestens dreimonatigen Aufenthalt nachweisen können (sog. Dreimonatsfälle) und demzufolge die Anwerbestoppausnahmereverordnung/ Beschäftigungsverordnung als Entscheidungsgrundlage für die Arbeiterlaubnis-EU keine Anwendung mehr findet, erteilt die ZAV die Arbeiterlaubnis-EU nach § 39 Abs. 2 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG), wenn folgende Punkte erfüllt sind:

- Nachweis über den dreimonatigen Aufenthalt in Deutschland.

Der Nachweis über den dreimonatigen Aufenthalt wird durch die Bescheinigung über das gemeinschaftsrechtliche Aufenthaltsrecht (§ 5 Abs. 1 Freizügigkeitsgesetz / EU) oder durch die Bescheinigung des Einwohnermeldeamtes (Meldebescheinigung – Hauptwohnsitz) erbracht. Die Nachweise müssen bereits seit mindestens drei Monaten gültig sein.

- Kontrolle des Arbeitsvertrages

Aus dem Arbeitsvertrag geht insbesondere das Arbeitsentgelt hervor. Es muss mindestens dem doppelten Regelsatz zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes nach dem SGB II entsprechen.

- Dauer der Erlaubnis

Die Erlaubnis wird zunächst für maximal sechs Monate erteilt mit dem Hinweis, dass zur Verlängerung im fünften Monat alle Lohnunterlagen zur Überprüfung vorzulegen sind.

- Adressat der Erlaubnis

Zu richten ist die Entscheidung an die rumänische und bulgarische Tänzerinnen/Tänzer, um den Aufenthalt in Deutschland nachzuhalten und um damit die Basis der Entscheidung endgültig zu verifizieren.

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.

Bulgarische, rumänische und kroatische Arbeitnehmer, die als Hilfspersonal in Zirkussen tätig werden wollen, haben zudem die Möglichkeit, eine Zulassung im Rahmen des Schaustellerverfahrens (§ 19 BeschV) zu erhalten. Diese wird für bis zu 9 Monate im Kalenderjahr erteilt.

2.23.118
Arbeiterlaubnis-EU
ohne künstlerischen
Aspekt

2.23.119
Hilfspersonal
bei Zirkusunternehmen

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 Aufenthaltsgesetz).

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.

2.23.120
Umgehungsanträge

Die ZAV beteiligt zur Prüfung nach § 39 AufenthG (Vorrangprüfung und Prüfung der Beschäftigungsbedingungen) in den erforderlichen Fällen die Künstlervermittlung der ZAV.

2.23.121
Beteiligung der Künstlervermittlung der ZAV

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.

2.23.122
Entscheidung über Anträge ausländischer Bühnenkünstler

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

2.23.123
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, Schauspielregisseur, Ballettdirektor, Leiter des Kinder- und Jugendtheaters), Spielleiter (Regisseure), 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.

Für Unterhaltungskünstler/Artisten gilt der Tarifvertrag Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst in der Fassung vom 20.10.1993 nebst Zusatztarifverträgen zuletzt vom 22.01.1996 weiterhin.

2.23.124
Entlohnung bei Zirkusunternehmen

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

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

Abschnitt 2 Zustimmungen zu Beschäftigungen, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen	BeschV	§ 23 Kultur u. Unterhaltung
<p>Sofern Kost und Logis vertraglich kostenfrei zugesichert sind beträgt das Mindestentgelt mindestens 750 EURO brutto/ Monat.</p>		
<p>Wenn entweder Kost oder Logis vertraglich zugesichert ist, beträgt das Mindestentgelt mindestens 900 EURO brutto/ Monat.</p>		
<p>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.</p>		<p>2.23.125 Entlohnung für Unterhaltungsmusiker</p>
<p>Für Unterhaltungsmusiker im Übrigen ist der gleiche Mindestlohn wie für Zirkusmusiker zugrunde zu legen (1.200 EURO brutto/ Monat).</p>		
<p>Die Einhaltung der entsprechenden Lohnbedingungen ist vor der Entscheidung über eine zweite Zustimmung / zweite Erteilung der Arbeitserlaubnis-EU für die Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung zu prüfen.</p>		<p>2.23.126 Lohnprüfung</p>
<p>§ 13 Abs. 2 BeschVerfV räumt hinsichtlich der Geltungsdauer der Arbeitsmarktzulassung kein Ermessen ein. Bei einem befristeten Arbeitsvertrag ist die Zustimmung für die Dauer der Befristung, längstens für drei Jahre zu erteilen.</p>		<p>2.23.127 Dauer der Arbeitsmarktzulassung</p>
<p>Zu Nr. 2</p>		
<p>Mit der Regelung des § 23 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 § 7 Nr. 2 dieser Verordnung hinaus auch zu länger als drei Monate dauernden Gastspielreisen und Dreharbeiten zulassen zu können.</p>		<p>2.23.128 Abgrenzung zu Künstlern nach § 7 Nr. 2</p>
<p>Zum kompletten ausländischen Zirkusunternehmen gehört auch das technische Personal wie zum Beispiel: Tierpfleger, Elektriker, Beleuchter oder Requisiteure.</p>		
<p>Eine Vorrangprüfung für das technische Personal entfällt dabei der Natur der Sache nach.</p>		
<p>Zur Prüfung der Beschäftigungsbedingungen bei entsandten Personen s. DA 2.28.111 zu § 28 BeschV</p>		<p>2.23.129 entsandte Personen</p>

www.deutsche-rentenversicherung-bund.de

*Abgrenzungskatalog
für im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und
Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen tätige Personen
vom 05.07.2005*

Anlage zu DA 2.23.112
Abgrenzungskatalog:
selbständige unselb-
ständige Tätigkeit

1. Allgemeines

Für die Abgrenzung einer selbständigen Tätigkeit gegenüber einer abhängigen Beschäftigung bei der Erbringung von Leistungen der im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen tätigen Personen haben sich häufig vorkommende Rechtsbeziehungen entwickelt. Für diese Rechtsverhältnisse kann die sozialversicherungsrechtliche Statusbestimmung insbesondere anhand der von der sozialgerichtlichen Rechtsprechung entwickelten Grundsätze für eine große Anzahl von Tätigkeiten einheitlich vorgenommen werden. Dazu dient der nachstehende Abgrenzungskatalog. Rechtsverhältnisse, deren sozialversicherungsrechtlicher Status mit Hilfe dieses Abgrenzungskatalogs nicht zweifelsfrei geklärt werden können, sind im Einzelfall anhand der von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien zu beurteilen.

Der Abgrenzungskatalog ist Bestandteil des

- *Gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 16.01.1996 zur Durchführung der Künstlersozialversicherung ab 01.01.1996,*
- *Gemeinsamen Rundschreibens der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 05.07.2005 zum Gesetz zur Förderung der Selbständigkeit; Versicherungs-, Beitrags- und Melderecht.*

Bei seiner Anwendung sind die allgemeinen Ausführungen dieser Verlautbarungen zu beachten.

Die nach diesem Abgrenzungskatalog selbständig Tätigen können im Allgemeinen der Versicherungspflicht nach dem KSVG unterliegen. Ausnahmen sind durch eine Fußnote in Abschnitt 3.3 gekennzeichnet.

2. Tätigkeit bei Theaterunternehmen oder Orchesterträgern

2.1 Spielzeitverpflichtete Künstler

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

2.2 Gastspielverpflichtete Künstler

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

Eine selbständige Tätigkeit ist bei Vorliegen eines Gastspielvertrages ausnahmsweise bei einem - Schauspieler, - Sänger (Solo), - Tänzer (Solo) und - Instrumentalsolisten dann anzunehmen, wenn er aufgrund seiner hervorragenden künstlerischen Stellung maßgeblich zum künstlerischen Erfolg einer Aufführung beizutragen verspricht und wenn nach dem jeweiligen Gastspielvertrag nur wenige Vorstellungen vereinbart sind. Hierunter sind in erster Linie Gastspiele zu verstehen, denen eine herausragende künstlerische Stellung zukommt, d. h., Künstler mit überregionaler künstlerischer Wertschätzung und wirtschaftlicher Unabhängigkeit, die in der Lage sind, ihre Bedingungen dem Vertragspartner gegenüber durchzusetzen. Allerdings kann eine regelmäßige Probenverpflichtung als Indiz gegen eine selbständige Tätigkeit gewertet werden.

Von einer selbständigen Tätigkeit ist weiter auszugehen, bei einem

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

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

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

Orchesteraushilfen sind ausnahmsweise selbständig tätig, wenn sie ohne Verpflichtung für den allgemeinen Dienst (z.B. keine regelmäßige Probenverpflichtung) bestimmte musikalische Aufgaben übernehmen und sich dadurch von den fest angestellten Orchestermitgliedern erheblich unterscheiden. Schauspieler, (Chor-) Sänger und Tänzer, die als Aushilfen tätig werden, sind grundsätzlich als abhängig Beschäftigte anzusehen.

2.3 Urheber

Als Urheber sind in dieser Eigenschaft grundsätzlich selbständig tätig zum Beispiel - Komponisten, - Arrangeure (Musikbearbeiter), - Librettisten, - Textdichter.

2.4 Werbung

Alle in der Werbung für einen Theater- oder einen Orchesterträger unter eigener Firma Tätigen sind grundsätzlich selbständig. Das gilt insbesondere für - Fotografen, - PR-Fachleute, - Grafik-Designer.

2.5 Tätigkeit bei Kulturorchestern

Für gastspielverpflichtete Künstler gelten dieselben Grundsätze wie in Abschnitt 2.2.

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

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

3.2 Ein programmgestaltender Mitarbeiter bringt typischerweise seine eigene Auffassung zu politischen, wirtschaftlichen, künstlerischen oder anderen Sachfragen, seine Fachkenntnisse und Informationen, sowie seine individuelle künstlerische Befähigung und Aussagekraft in die Sendung ein, d.h. durch sein Engagement und seine Persönlichkeit wird der Inhalt der Sendung weitgehend bestimmt. Bei dieser Art der Tätigkeit ist zu unterscheiden zwischen einem vorbereitenden Teil, einem journalistisch-schöpferischen oder künstlerischen Teil und dem technischen Teil der Ausführung. Überwiegt die gestalterische Freiheit und wird die Gesamttätigkeit vorwiegend durch den journalistisch-schöpferischen Eigenanteil bestimmt, ist eine selbständige Tätigkeit anzunehmen.

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

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

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

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

¹ Im Regelfall keine Künstler/Publizisten im Sinne des KSVG.

² Die als Gast außerhalb eines Ensembles oder einer Gruppe eine Sololeistung erbringen.

³ Wenn der eigenschöpferische Teil der Leistung überwiegt, vgl. Abschnitt 3.2.

⁴ Soweit sie als Gast mitwirken oder Träger des Chores/Klangkörpers oder Arbeitgeber der Mitglieder des Chores/Klangkörpers sind.

⁵ Die als Gast in einer Sendung mit Live-Charakter mitwirken.

- 3.4 *Wird der freie Mitarbeiter für denselben Auftraggeber in mehreren zusammenhängenden Leistungsbereichen tätig, von denen der eine als selbständig und der andere als abhängig zu beurteilen ist, ist die gesamte Tätigkeit einheitlich als selbständige Tätigkeit oder als abhängige Beschäftigung zu behandeln. Die Einordnung dieser Mischtaätigkeit richtet sich nach der überwiegenden Tätigkeit, die sich aus dem Gesamterscheinungsbild ergibt. Für die Frage des Überwiegens kann auch auf die Höhe des aufgeteilten Honorars abgestellt werden (vgl. auch Abschnitt 3.2).*
- 3.5 *Übernimmt ein nicht selbständiger Mitarbeiter für seinen Arbeitgeber zusätzliche Aufgaben, die nicht zu den Nebenpflichten aus seiner Haupttaätigkeit gehören, so ist nach den allgemeinen Abgrenzungskriterien zu prüfen, ob die Nebentätigkeit selbständig oder abhängig ausgeübt wird.*
- 3.6 *Gehört ein freier Mitarbeiter nicht zu einer der in Abschnitt 3.3 genannten Berufsgruppen, so kann aufgrund besonderer Verhältnisse des Einzelfalls die Tätigkeit gleichwohl selbständig sein.*
- 3.7 *Gehört ein freier Mitarbeiter zu einer der in Abschnitt 3.3 genannten Berufsgruppen, so kann er aufgrund besonderer Verhältnisse des Einzelfalls gleichwohl abhängig beschäftigt sein.*
- 3.8 *Chorauhilfen sind grundsätzlich abhängig beschäftigt. Für Orchesterauhilfen gelten die Ausführungen in Abschnitt 2.2.*

§ 24
Praktische Tätigkeiten als Voraussetzung für
die Anerkennung ausländischer Abschlüsse

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

DA

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

2.24.110
Anerkennung der im
Ausland erworbenen
Abschlüsse/ Berufsab-
schlüsse

**Abschnitt 3
Zustimmungen zu Beschäftigungen, die eine qualifizierte
Berufsausbildung voraussetzen**

**§ 25
Grundsatz**

Die Bundesagentur für Arbeit kann der Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Beschäftigung, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt (§ 18 Absatz 4 des Aufenthaltsgesetzes), nach den Vorschriften dieses Abschnitts nach § 39 des Aufenthaltsgesetzes zustimmen. Eine qualifizierte Berufsausbildung liegt vor, wenn die Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre beträgt.

DA

Mit der Dritten Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung vom 18.12.2009 wurde die Definition der qualifizierten Beschäftigung an die Fortentwicklung der Ausbildungsordnungen und den entsprechenden Begriff im Berufsbildungsgesetz angepasst. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) definiert die Berufsausbildung als die Vermittlung der notwendigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit erforderlich sind (berufliche Handlungsfähigkeit). Für die Anerkennung eines Ausbildungsberufs ist es zwingend notwendig, dass die jeweilige berufsspezifische Handlungsfähigkeit dieser gesetzlichen Definition entspricht. Damit liegt bei allen anerkannten Ausbildungsberufen stets eine Berufsausbildung für eine qualifizierte berufliche Tätigkeit vor. Die Dauer der Berufsausbildung soll nach dem BBiG nicht unter zwei Jahren liegen.

**2.25.100
Grundsatz**

Dementsprechend definiert die Vorschrift des § 25 die Tätigkeiten als qualifizierte Beschäftigungen, für deren Ausübung im Inland üblicherweise eine mindestens zweijährige Regelausbildungsdauer erwartet wird.

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.

**2.25.110
Qualifizierte Beschäftigung**

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

Drittstaatsangehörige Ausländer können im Unterschied zu Neu-Unionsbürgern aus Bulgarien und Rumänien ausschließlich zu den in diesem Abschnitt geregelten qualifizierten Tätigkeiten zugelassen werden. Dabei kann es sich um von vorneherein befristete Beschäftigungen (§ 26) oder um Zulassungen handeln, die auch eine Dauerbeschäftigung und damit letztlich eine Aufenthaltsverfestigung ermöglichen können.

§ 26
Zeitlich begrenzte Zulassungen von Sprachlehrern
und Spezialitätenköchen

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

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

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

DA

Zu Absatz 1

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

2.26.110
Muttersprachlicher Unterricht

Zustimmungen zur Beschäftigung von Sprachlehrern können bis zu einer Geltungsdauer von 5 Jahren **erteilt** werden. Danach sollen diese Personen wieder im Heimatland in den Schulunterricht integriert werden und in Deutschland durch neue Lehrkräfte von dort ersetzt werden.

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

Zu Absatz 2

Die Vorschrift ermöglicht die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel für eine Beschäftigung in Restaurants, die eine einem Land zuordenbare, unverfälschte Nationalitätenküche anbieten.

2.26.210
Grundsatz

Der Zustimmungszeitraum beträgt bis zu vier Jahre.

Eine erneute Einreise als Spezialitätenkoch ist nach einer Wartezeit von 3 Jahren möglich.

2.26.211
Maximale Zulassung bis zu 4 Jahren

Dadurch wird den Personen die Möglichkeit geboten, sich in ihrem Heimatland mit zwischenzeitlich geänderten Speisezubereitungen vertraut zu machen.

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

2.26.212
Definition
Spezialitätenrestaurant

Die Produktpalette soll mindestens 90 % aus landestypischen Spezialitäten bestehen, der Firmennamen sollte auf die Landesküche hinweisen und die Einrichtung und Ausgestaltung den nationalen Charakter (Ambiente) des jeweiligen Landes wiedergeben. Nach der Verkehrsauffassung verbindet sich mit dem Begriff „Spezialitätenrestaurant“ auch die Erwartung eines bestimmten äußeren Rahmens, der dem Erscheinungsbild einer gehobenen Gastronomie entspricht.

Die Regelung soll keinesfalls Lokale, die ausländische Speisen anbieten, generell gegenüber anderen Gaststätten privilegieren, indem ihnen die Personalgewinnung durch die Möglichkeit einer Anwerbung im Ausland erleichtert wird.

Ebenso wenig soll eine Umgehung des Anwerbstopps für den Gastronomiebereich ermöglicht werden, indem schon die Ergänzung der Speisekarte um ausländische Gerichte genügt, Küchenpersonal im Ausland zu gewinnen.

Um ausländische Speisen zubereiten zu können, muss man weder Ausländer sein noch im Ausland eine Kochausbildung erhalten haben. Von jedem ausgebildeten oder erfahrenen Koch kann erwartet werden, dass er auch ausländische Speisen, insbesondere die auf international ausgerichteten Speisekarten üblichen Gerichte - ggf. nach entsprechender Anleitung - zubereiten kann.

Die Ausnahmen sind vielmehr im Hinblick auf einen spezifischen Personalbedarf zugelassen, der von vornherein auf dem hiesigen Arbeitsmarkt nicht befriedigt werden kann. Ein Restaurant, das eine bestimmte ausländische Küche pflegt und unverfälscht anbieten will, ist auf Fachkräfte aus der jeweiligen Region angewiesen, um laufend auch neuere Entwicklungen der dortigen Küche aufnehmen zu können.

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

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.

2.26.212a
Keine Spezialitätenrestaurants

Die Überprüfung, ob es sich um ein Spezialitätenrestaurant im Sinne von § 26 BeschV handelt, führt die zuständige Agentur für Arbeit (Ziffer 2 der Checkliste) durch.

(1) Spezialitätenköchen kann für die Beschäftigung in Spezialitätenrestaurants nur dann eine Zustimmung erteilt werden, wenn die fachliche Qualifikation durch eine erfolgreich abgeschlossene Kochausbildung nachgewiesen wird und die Köche Staatsangehörige des Landes sind, auf dessen Küche das Restaurant firmiert. 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.

2.26.213
Spezialitätenköche

Für die Beurteilung der Qualifikation ist das AMZ-Team 322 der ZAV in Bonn einzuschalten.

(2) 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.

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.

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

Im 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.

Zur Überprüfung der sonstigen Zustimmungsvoraussetzungen ist die als Anlage beigefügte Checkliste zwingend zu verwenden.

1. Die Zustimmung an neu einreisende Köche ist abzulehnen, sofern die zuständige Agentur für Arbeit feststellt, dass arbeitslose Köche mit entsprechender Nationalität oder Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (§ 39 Abs. 2-4 AufenthG). Die Arbeitsmarktprüfung ist insbesondere im Hinblick auf im Bundesgebiet lebende Ausländer konsequent durchzuführen. Hierbei ist der gesamte Bewerberpool – unabhängig von der Nationalität der Bewerber – zu berücksichtigen.
2. Zur Prüfung der Qualifikation leiten die AE-Teams die Unterlagen der Spezialitätenköche mit nachfolgenden Anlagen an das AMZ-Team 322 weiter:
 - Arbeitsvertrag
 - Zeugnisse und sonstige Qualifikationsnachweise
 - Lebenslauf
 - Anfrage der Ausländerbehörde
 - Checkliste über den Betriebsbesuch
 - Speisekarte
3. Das AMZ-Team 322 prüft die Qualifikation der Bewerber auf
 - Nachweis der höheren Qualifikation
 - Qualifikationsnachweise (bei Köchen aus China, Indien und Thailand von einem anerkannten Bildungsträger)
 - Tarifliche Eingruppierung des Spezialitätenkoches
4. Nach erfolgter Überprüfung der Qualifikation reicht das AMZ-Team die Bewerbungsunterlagen unmittelbar an das AE-Team zurück.

2.26.214
Zustimmungsverfahren

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. Angesichts der Größenordnung der hier lebenden Staatsangehörigen und in der Vergangenheit bereits zugelassenen Spezialitätenköche aus diesen Ländern muss im Interesse des Abbaus der Arbeitslosigkeit von diesen Restaurants verlangt werden, durch ein verstärktes Ausbildungsplatzangebot für einen ausreichenden Nachwuchs von geeigneten Fachkräften zu sorgen.

2.26.215
Ablehnung für Spezialitätenköche aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien

Eine Zustimmung zur Änderung des Aufenthaltstitels bei einem Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber kann nur in einem besonders begründeten Einzelfall erfolgen (z.B. Betriebsschließung, nachweislich schuldhaftes Verhalten des Arbeitgebers). Bei schuldhaftem Verhalten des Arbeitnehmers wird eine Umvermittlung abgelehnt.

2.26.216
Wechsel des Arbeitgebers

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

2.26.217
Service- und Hilfspersonal

(1) Vor der Erteilung der Zustimmung ist zur Prüfung der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen in allen Fällen eine schriftliche Erklärung über die Entlohnung zu verlangen (§39 Abs. 2 Satz 1 letzter Halbsatz AufenthG). Dieser Nachweis erfolgt in Form eines Arbeitsvertrages, der Auskunft über das Arbeitsentgelt, die Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen erteilt. Der Arbeitsvertrag muss den tariflichen Bedingungen entsprechen, über die Höhe der Entlohnung kann in Zweifelsfällen das AMZ-Team Auskunft geben.

2.26.218
Arbeitsbedingungen / Lohnprüfung

Der Einsatz eines Spezialitätenkoches ist vergleichbar mit der Tarifposition Chef de partie/ Alleinkoch. Die Gehaltsvereinbarung im Arbeitsvertrag muss als Bruttoentgelt ausgewiesen sein. Eine Klausel der Barauszahlung ist nicht statthaft.

Die Einhaltung der entsprechenden Beschäftigungsbedingungen ist in allen Fällen in angemessener Zeit, spätestens 6 Monate nach der Erteilung der Zustimmung bzw. bei einer erneuten Zustimmungsanfrage zu prüfen.

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

Vor Ort sind geeignete Maßnahmen zur Korruptionsprävention zu treffen (vgl. Intranet: Interner Service → Interne Revision → Korruptionsangelegenheiten), z. B. Vier-Augenprinzip, regelmäßige Fachaufsicht, Stichprobenkontrollen, wechselnde Bearbeitungszuständigkeiten, Rotationsprinzip.

2.26.219
Korruptionsprävention

CHECKLISTE
für die Zulassung von Spezialitätenköchen, Dokumentation zur Betriebsprüfung

Name des Betriebes:	
Anschrift:	
Name d. Antragstellers:	
Geburtsdatum:	Staatsangehörigkeit:

Bei Spezialitätenköchen jeder Nationalität wird der komplette Vorgang zur Prüfung an das AMZ-Team 322 weitergeleitet.

1. Beurteilung der fachlichen Qualifikation des Koches

- | | ja | nein |
|---|--------------------------|--------------------------|
| • Der Koch ist Staatsangehöriger des Landes, auf dessen Küche das Restaurant spezialisiert ist. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Aussagefähiger, tabellarischer Lebenslauf liegt vor. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Kochausbildung (Berufsfachschule) von mindestens 2 Jahren ist nachgewiesen durch Kopie des Facharbeiterbriefes/ Technikerdiplomes als Kopie des Originals, sowie durch deutsche oder englische Übersetzung (mit Auflistung der Lerninhalte). | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| UND Eine mindestens 2-jährige Facharbeitertätigkeit im erlernten Beruf in hierfür qualifizierten Betrieben ist durch Zeugnisse/ Referenzen bzw. Arbeitsbuch als Kopie des Originals sowie in deutscher oder englischer Übersetzung nachgewiesen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ODER Eine Kochausbildung kann zwar nicht nachgewiesen werden, jedoch eine mindestens 6-jährige Tätigkeit als Koch in qualifizierten Betrieben. Zeugnisse/ Referenzen sind als Kopie des Originals sowie beglaubigte deutsche oder englische Übersetzung beigefügt. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Nachweis über die an einem Sprachinstitut erworbenen Englisch- oder Deutschkenntnisse liegt vor. Die danach bescheinigten Sprachkenntnisse sind: | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> gut <input type="checkbox"/> befriedigend <input type="checkbox"/> ausreichend <input type="checkbox"/> mangelhaft | | |
| • Sonstiges: | | |
| | | |
| | | |

Nur für Staatsangehörige der VR-China, Thailand und Indien: Ist die fachliche Qualifikation durch Prüfungszeugnisse autorisierter Bildungsträger der ZAV nachgewiesen?

- ja = weiter an zuständigen Fachbereich zur Betriebsprüfung / Arbeitsmarkt-Stellungnahme
- nein = mit negativer Stellungnahme an die Ausländerbehörde.

2. Betriebsprüfung - Prüfung erfolgte am: _____

- | | ja | Nein |
|--|--------------------------|--------------------------|
| • Ein Vermittlungsauftrag (SteA) liegt vor. Wenn ja, seit _____ | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Es handelt sich um die Neueröffnung eines Restaurants oder um einen Inhaberwechsel
Wenn ja, kann eine Entscheidung über den Einsatz eines Spezialitätenkoches erst <u>nach</u> Prüfung des Betriebs erfolgen. | <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"/> |

Checkliste Anlage zur DA 2.26.213

Mitarbeiterstruktur:

- Anzahl der derzeit im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter gesamt: _____
- 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"/> |
| • Eine gesonderte schriftliche Begründung zur Aufstockung | 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 eine einfache Gaststätte (<i>Bestuhlung, Tische, Dekoration des Gastraumes, Speisenkartenaufmachung, Preisgestaltung der Speisen und Getränke</i>). | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Das Restaurant weist einen gehobenen Standard auf (<i>gedeckte Tische, Tischwäsche, Servietten, Dekorationselemente, Bilder, personelle Ausstattung im Servicebereich</i>). | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Sonstige Merkmale, die auf einen gehobenen Standard hinweisen (<i>siehe separater zBTR-Ausdruck</i>). | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Die Eingruppierung erfolgt nach dem Landestarif des Hotel- und Gaststättengewerbes - Bewertungsgruppe Chef de partie/Alleinkoch. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Angemessene Unterkunft und Verpflegung sind sichergestellt. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Der Betrieb erfüllt die Vorgaben der DA zu § 26 Abs. 2 BeschV. | | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Sonstiges (ggf auf einem gesonderten Blatt):

 Datum, Unterschrift + Org.Z. (Arbeitsvermittlung)

 Sichtvermerk des Vorgesetzten

§ 27
Fachkräfte

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel kann zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung erteilt werden

- 1. Fachkräften mit einem anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss,**
- 2. Fachkräften mit einer einem anerkannten ausländischen Hochschulabschluss vergleichbaren Qualifikation mit Schwerpunkt auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie,**
- 3. Fachkräften mit einem inländischen Hochschulabschluss und**
- 4. Absolventen deutscher Auslandsschulen mit einem anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss oder einer im Inland erworbenen qualifizierten Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf.**

Die Zustimmung wird in den Fällen der Nummern 3 und 4 ohne Vorrangprüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt.

DA

(1) Ziel dieser Regelung ist es, den Unternehmen mit Sitz in Deutschland zu ermöglichen, ihren Arbeitskräftebedarf bei fehlenden inländischen Arbeitsuchenden auch durch die Einstellung von IT-Fachkräften und anderen Fachkräften mit Hochschulabschluss aus dem Ausland decken zu können. Dementsprechend setzt die Regelung voraus, dass in diesen Fällen ein Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber in Deutschland begründet wird.

2.27.100
Ziel und Zweck der Regelung

Die Regelung des § 27 BeschV stellt keine Regelung für die Entsendung von Fachkräften dar (siehe DA 1.39.2201 zu § 39 AufenthG).

Eine Zulassung dieses Personenkreises als Leiharbeitnehmer ist nicht möglich (siehe Versagungstatbestand § 40 Abs. 1 Nr.2 AufenthG).

(2) Voraussetzung für die Zulassung ist bei allen Tatbeständen, dass die von der Regelung erfassten Fachkräfte nicht über ein beliebiges Arbeitsplatzangebot verfügen; vielmehr muss die mit dem Arbeitsplatzangebot vorgesehene Beschäftigung ihrer beruflichen Qualifikation entsprechen. Als der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung sind – unabhängig von der Fachrichtung der Hochschulausbildung – auch solche Tätigkeiten zu verstehen, die üblicherweise einen akademischen Abschluss voraussetzen und bei denen die mit der Hochschulausbildung erworbenen Kenntnisse zumindest teilweise oder mittelbar benötigt werden (z. B. die Beschäftigung eines Arztes in einem Pharmaunternehmen).

Zu Nr.1

Mit der am 1.1.2009 in Kraft getretenen Regelung wird der Arbeitsmarkt für Akademiker aus Drittstaaten für alle Fachrichtungen unter Verzicht auf das nach früherem Recht (bis 31.12.2008 nach § 27 Nr. 2) geforderte öffentliche Interesse an der Beschäftigung geöffnet. Zur Vermeidung von nachteiligen Auswirkungen auf die Beschäftigungsmöglichkeiten inländischer Arbeitnehmer wird jedoch weiterhin geprüft, dass für die konkrete Beschäftigung keine deutschen Arbeitsuchenden oder ihnen rechtlich gleichgestellte Ausländer zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung) und die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger sind als die vergleichbarer deutscher Beschäftigter.

2.27.110
Hochschulausbildung

Der Begriff des Hochschulabschlusses erfasst neben universitären Abschlüssen auch Fachhochschulabschlüsse. Als abgeschlossenes Hochschulstudium gelten darüber hinaus Ausbildungen, deren Abschlüsse durch das Landesrecht einem Hochschulabschluss gleichgestellt sind (z. B. Studium an einer Berufsakademie in einzelnen Bundesländern oder Absolventen der Fachakademie für Fremdsprachenberufe in Bayern, die im Rahmen der zusätzlichen Externenprüfung den akademischen Grad „Bachelor“ erworben haben, siehe DA 1.16.110).

Studienabschlüsse, die im Ausland erworben wurden, müssen in Deutschland anerkannt oder einem deutschen Abschluss vergleichbar sein. Dies ist erforderlich, da nicht jeder Hochschulabschluss, der im Ausland erworben werden kann, die für eine Beschäftigung als Akademiker erforderliche berufliche Qualifikation vermittelt. Es muss daher sichergestellt sein, dass eine Vergleichbarkeit mit den inländischen Anforderungen gegeben ist. Entsprechend § 18a des AufenthG wird daher die Anerkennung oder die Vergleichbarkeit des ausländischen Studienabschlusses gefordert.

Soweit für einen im Ausland erworbenen Studienabschluss eine formelle Anerkennung nicht vorgesehen oder erforderlich ist, ist für die Frage, ob es sich um einen vergleichbaren Studienabschluss handelt, auf die Bewertungsvorschläge der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen bei der Kultusministerkonferenz abzustellen, die im Internet unter www.anabin.de öffentlich zugänglich sind.

Die Hochschulausbildung (z. B. Bachelor oder Master) ist nachzuweisen. Die Qualifikation ist anhand entsprechender Nachweise zu **prüfen** und ggf. die für die Anerkennung der Vergleichbarkeit von Ausbildungsabschlüssen zuständige Stelle einzuschalten.

Die ZAV kann Bewerbern mit einem ausländischen Bildungsabschluss bei der Vorbereitung der Anerkennung wegweisend zur Seite stehen, z. B. die für die Anerkennung zuständigen Stellen zu benennen und bei der Zusammenstellung der Antragsunterlagen behilflich zu sein. Sie berät und informiert dabei auch über regionale Beschäftigungschancen in Deutschland. Die ZAV kann unter der Telefonnummer 0288/713-1313 erreicht werden.

Da § 27 keine Form der Entsendung regelt, wird ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einem im Bundesgebiet ansässigen Arbeitgeber vorausgesetzt. (s. auch DA 1.39.220a) Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen ist der Arbeitgeber nach § 39 Abs. 2 Satz 3 AufenthG in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 zweiter Halbsatz u. a. verpflichtet, ein einem deutschen Arbeitnehmer vergleichbares Entgelt zu zahlen.

2.27.111
Arbeitsbedingungen

Geringfügige Beschäftigungen (vgl. § 8 SGB IV) werden nicht von dieser Regelung erfasst.

Zu Nr. 2

Die am 1.1.2009 in Kraft getretene Vorschrift erfasst die früher durch § 27 Nr. 1 BeschV geregelten Fälle der ausländischen IT-Fachkräfte, die, ohne einen anerkannten ausländischen Hochschulabschluss erworben zu haben, beruflich vergleichbar qualifiziert sind.

2.27.112
IT-Fachkräfte

Nr. 2 ermöglicht eine Zulassung für solche Experten, die keinen Hochschulabschluss, aber eine auf Grund praktischer Erfahrung eine mit dem Hochschulabschluss vergleichbare Qualifikation aufweisen.

Soweit der Experte auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie einen Hochschulabschluss hat, kann er bereits nach Nr. 1 oder Nr. 3 zugelassen werden.

Zu Nr. 3:

Erfolgreichen Studienabsolventen einer inländischen Hochschule wird ermöglicht, eine Zustimmung für Beschäftigungen, die ihrem Studienabschluss entsprechen und angemessen sind, zu erhalten. Da die Vorschrift ausschließlich an den erfolgreichen Studienabschluss in Deutschland anknüpft, ist sie unabhängig davon anzuwenden, ob die Absolventen

- die Beschäftigung ohne Ausreise innerhalb des ihnen nach Abschluss des Studiums für die Suche nach einem angemessenen Arbeitsplatz aufenthaltsrechtlich eingeräumten Suchjahres gemäß § 16 Abs. 4 AufenthG aufnehmen oder
- nach einem zwischenzeitlichen Auslandsaufenthalt zur Aufnahme einer ihrer Ausbildung entsprechenden akademischen Beschäftigung erneut einreisen.

Die Zustimmung nach § 39 AufenthG wird in beiden Fällen zu einem Aufenthalt zum Zweck der Beschäftigung nach § 18 AufenthG, ohne Vorrangprüfung erteilt.

Zur Frage des Arbeitsmarktzugangs im Jahr der Suche nach einem angemessenen Arbeitsplatz bei Tätigkeiten, die dem Studienabschluss nicht angemessen sind, vgl. DA zu § 16 AufenthG - 1.16.410.

Zu Nr. 4:

Ohne Vorrangprüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des AufenthG wird der Arbeitsmarkt für Absolventen deutscher Auslandsschulen geöffnet, die in Deutschland eine qualifizierte Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf abgeschlossen haben. Konkretisiert wird der Begriff der „qualifizierten Berufsausbildung“ durch § 25 BeschV, wonach es sich um Berufsausbildungen mit einer mindestens **zwei-jährigen** Ausbildungsdauer handelt. 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.

Unter Nr. 4 fallen auch Absolventen deutscher Auslandsschulen, die die deutsche Schule vor dem 1. Januar 2009 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.

Die Vorschrift findet auch Anwendung, wenn der Absolvent einer deutschen Auslandsschule nach Absolvierung der qualifizierten Berufsausbildung in Deutschland zunächst im Ausland gearbeitet hat und zur Ausübung einer der Qualifikation entsprechenden Beschäftigung erneut einreist.

Eine Übersicht der deutschen Auslandsschulen, an denen man die allgemeine deutsche Hochschulreife erwerben kann, ist unter www.bundesverwaltungsamt.de > Auslandsschulwesen abrufbar.

Zur Arbeitsgenehmigungsfreiheit für die Ausbildung von Staatsangehörigen der neuen EU-Mitgliedstaaten, die Absolventen einer deutschen Auslandsschule sind, siehe § 12c ArGV.

Ärzte für Traditionelle Chinesische Medizin (TCM) und Traditionelle Ostasiatische Medizin (TOM) können unter den Voraussetzungen des § 27 BeschV zugelassen werden, wenn sie eine ärztliche Berufserlaubnis nach § 10 BÄO vorlegen. Therapeuten, welche die in § 27 BeschV festgelegte Qualifikation nicht aufweisen, können nicht nach § 27 BeschV zugelassen werden.

Zustimmungen gemäß Nr. 3 und 4 erfolgen ohne Vorrangprüfung. In allen Fallgestaltungen ist weiterhin eine Prüfung der Beschäftigungsbedingungen durchzuführen (§ 39 Abs. 2 Satz 1, 2. Halbsatz AufenthG).

2.27.113
Fachkräfte mit inländischem Bildungsabschluss

2.27.114
Absolventen deutscher Auslandsschulen

2.27.115
Ärzte für Traditionelle Chinesische Medizin, Traditionelle Ostasiatische Medizin, Ayurveda

2.27.116
Prüfung der Beschäftigungsbedingungen

§ 28
Leitende Angestellte und Spezialisten

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung kann ohne Vorrangprüfung nach § 39 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden

- 1. leitenden Angestellten und anderen Personen , die zur Ausübung ihrer Beschäftigung über besondere, vor allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse verfügen (Spezialisten) eines im Inland ansässigen Unternehmens für eine qualifizierte Beschäftigung in diesem Unternehmen, oder**
- 2. leitenden Angestellten für eine Beschäftigung in einem auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen gegründeten deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmen.**

DA

Diese Vorschrift ergänzt die zustimmungsfreien Beschäftigungen von Führungskräften nach § 4 dieser Verordnung. Sie findet Anwendung auf leitende Angestellte deutsch-ausländischer Gemeinschaftsunternehmen sowie auf leitende Angestellte und Personen mit unternehmensspezifischen Kenntnissen, die von ihrem deutschen Arbeitgeber ins Inland versetzt werden (Bundesratsdrucksache 840/08).

Nach dem geltenden Ausländerbeschäftigungsrecht setzt die Zulassung von ausländischen Arbeitnehmern zur Beschäftigung grundsätzlich voraus, dass ein Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitgeber in Deutschland begründet wird.

Entsendungen von Arbeitnehmer durch Unternehmen mit Sitz im Ausland sind nur in den in der Beschäftigungsverordnung (BeschV) ausdrücklich geregelten Ausnahmefällen möglich oder wenn dies durch internationale Verpflichtungen, wie dem GATS, geregelt ist.

Auf Grund der Verpflichtungen, die die Bundesrepublik Deutschland gegenüber den Mitgliedstaaten der Welthandelsorganisation hat, sind Entsendungen ausländischer Führungskräfte und Unternehmensspezialisten unter den folgenden Voraussetzungen zu ermöglichen:

- Es handelt sich um Leitende Angestellte oder Spezialisten i.S.d. § 28 Nr. 1 BeschV und
- der Arbeitnehmer muss vor der Zustimmungserteilung der BA mindestens ein Jahr im ausländischen Unternehmensteil in entsprechender Position beschäftigt gewesen sein.

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

Trotz Wegfalls der Vorrangprüfung sind noch die Beschäftigungsbedingungen gemäß § 39 Abs. 2 Satz 1, 2. Halbsatz zu prüfen.

Bei der Prüfung der Beschäftigungsbedingungen ist die Prüfung anzustellen, ob der ausländische Arbeitnehmer zu den gleichen Beschäftigungsbedingungen beschäftigt wird, wie ein vergleichbarer, im Inland angestellter Arbeitnehmer. Als Vergleichsmaßstab sind die im Inland geltenden Beschäftigungsbedingungen (z.B. Tarifverträge) heranzuziehen.

2.28.110
Zulassungsgrundsätze

2.28.111
Prüfung der Beschäftigungsbedingungen

Beim Lohnvergleich sind die Bruttolohnbedingungen des Beschäftigungsverhältnisses des ausländischen Arbeitnehmers mit den Bruttolohnbedingungen des vergleichbaren inländischen Arbeitnehmers zu vergleichen. Sofern bei einem Beschäftigungsverhältnis z.B. wegen internationaler Sozialversicherungsabkommen ausländisches Sozialversicherungsrecht Anwendung findet, ist dieses für den Bruttolohnvergleich unbeachtlich. Erforderlich ist der Nachweis, dass die Bruttovergütung der Bruttovergütung des inländischen Arbeitnehmers entspricht. Ob und in welcher Höhe Sozialbeiträge an ausländische Sozialversicherungsträger abgeführt werden, ist für den Bruttolohnvergleich unbeachtlich. Daher sind bei dem Bruttolohnvergleich keine Nachweise ausländischer Versicherungsträger heranzuziehen (HE/GA 10/10-02).

Dem ausländischen Arbeitnehmer eventuell gewährte Sachbezüge sind im Rahmen der geltenden Sätze der Sozialversicherungsentgeltverordnung zu berücksichtigen.

Zu Nr. 1

Leitender Angestellter ist gemäß § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz, wer nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen oder im Betrieb

2.28.112a
Leitende Angestellte,

1. zur selbständigen Einstellung und Entlassung von im Betrieb oder in der Betriebsabteilung beschäftigten Arbeitnehmern berechtigt ist oder
2. Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura auch im Verhältnis zum Arbeitgeber nicht unbedeutend ist oder
3. regelmäßig sonstige Aufgaben wahrnimmt, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens oder eines Betriebs von Bedeutung sind und deren Erfüllung besondere Erfahrungen und Kenntnisse voraussetzt, wenn er dabei entweder die Entscheidungen im Wesentlichen frei von Weisungen trifft oder sie maßgeblich beeinflusst. Dies kann auch bei Vorgaben insbesondere aufgrund von Rechtsvorschriften, Plänen oder Richtlinien sowie bei Zusammenarbeit mit anderen leitenden Angestellten gegeben sein.

(1) Unternehmensspezialist ist ein Arbeitnehmer, der auf Grund seiner unternehmensspezifischen Spezialkenntnisse im Unternehmen eine Stellung hat, die in ihrer Bedeutung mit der Stellung eines leitenden Angestellten vergleichbar ist.

2.28.112b
Unternehmensspezialisten

(2) Zur Prüfung sind ggf. folgende Unterlagen vorzulegen:

- Qualifikationsnachweise des Mitarbeiters
- Nachweis, dass neben der Qualifikation außerdem besondere, vor allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse vorhanden sind, die sich aus der im Ausland ausgeübten Tätigkeit ergeben
- Stellenprofil / Stellenbeschreibung

Die Entlohnung eines Spezialisten i. S. d. Nr. 1 muss wesentlich über der eines Facharbeiters im entsprechenden Tätigkeitsbereich liegen.

Zu Nr. 2

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

2.28.210
Vereinbarungen

Zur Beurteilung des Sachverhalts sind folgende Unterlagen vorzulegen:

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

§ 29
Sozialarbeit

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

DA

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

2.29.110
Fachkräfte in der
Sozialarbeit

Folgende Nachweise sind anzufordern:

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

§ 30
Pflegekräfte

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

DA

Die Erteilung der Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel ist auf Arbeitnehmer beschränkt, die von der BA aufgrund einer Absprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes vermittelt werden. Nach § 42 BeschV darf die Vermittlung nur durch die BA durchgeführt werden.

Eine Absprache über das Auswahl- und Vermittlungsverfahren besteht (nur) mit KRO-ATIEN.

Das Pflegefachpersonal aus Bulgarien und Rumänien, dessen Beschäftigung eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, kann nach § 39 Abs. 6 AufenthG in Verbindung mit § 284 SGB III, **ohne das Erfordernis einer Vermittlungsabsprache**, zum deutschen Arbeitsmarkt zugelassen werden.

Zu den Zulassungsvoraussetzungen und das Verfahren wird auf die DA Pflegekräfte verwiesen

2.30.110
Pflegekräfte

§ 31
Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte

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

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

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

DA

Für Anfragen und die Erteilung der Zustimmung ist bundesweit, auch für Staatsangehörige aus Staaten der regionalen Ausnahmen (§ 34 BeschV), das Team 322 Arbeitsmarktzulassung der ZAV zuständig.

2.31.110
Zuständigkeit innerhalb
der ZAV

Die Zustimmung kann vorab erteilt werden.

Informationen und Antragsunterlagen werden durch das AMZ-Team zur Verfügung gestellt.

2.31.111
Informationen/
Antragsunterlagen

Zu Nr. 1

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

2.31.112
Personalaustausch

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

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

2.31.113
Begriffsdefinitionen

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.

Zum Vergleich der Beschäftigungsbedingungen gilt DA 2.28.111

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. Das wird durch die befristet zugelassene Beschäftigung verdeutlicht.

Zu Nr. 2

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

2.31.114
Fachkräfte internationaler Konzerne zur Vorbereitung von Auslandsprojekten

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.

2.31.115
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.

2.31.116
Geltungsdauer und Geltungsbereich

Für Teilnehmer am internationalen Personalaustausch (Intra-Company-Transfer) gemäß § 31 Satz Nr. 1 und Nr. 2 BeschV kann die Zustimmung zur Beschäftigung bundesweit erteilt werden.

**Abschnitt 4
Zustimmungen zu weiteren Beschäftigungen**

**§ 32
Grundsatz**

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

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

DA

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

**2.32.110
Grundsatz**

Zu Absatz 1

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

**2.32.111
Zustimmung zu anderen Beschäftigung**

Zu Absatz 2

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

**2.32.210
Unterbrechungszeit**

§ 33
Deutsche Volkszugehörige

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

DA

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

2.33.110
Deutsche Volkszugehörigkeit

Ausländische Staatsangehörige deutscher Volkszugehörigkeit benötigen für die Ausübung einer Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland grundsätzlich einen Aufenthaltstitel, der diese erlaubt. Hierfür ist eine Zustimmung der BA erforderlich.

2.33.111
Zustimmungspflicht

Siehe DA 1.2.1.1 zu § 2 AufenthG

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

2.33.112
Vorrangprüfung, Aufnahmebescheid oder Übernahmeerklärung

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

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

**§ 34
Beschäftigungen bestimmter Staatsangehöriger**

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

DA

Die Vorschrift bestimmt, dass die Staatsangehörigen der genannten Staaten vorbehaltlich des Arbeitsmarktvorrangs bevorzogter Bewerber grundsätzlich zu jeder Beschäftigung im Bundesgebiet zugelassen werden können.

Bei Au-pair-Beschäftigungen sind bei der Prüfung der Vergleichbarkeit der Beschäftigungsbedingungen die Voraussetzungen des § 20 BeschV zu erfüllen.

Im Rahmen der Regelung können Arbeitnehmer mit Staatsangehörigkeit der in § 34 BeschV genannten Staaten auch von Unternehmen mit Sitz in den in § 34 BeschV genannten Staaten in das Bundesgebiet entsandt werden, wenn keine bevorzugten Arbeitnehmer zur Verfügung stehen und der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Zur Prüfung der Beschäftigungsbedingungen bei entsandten Arbeitnehmern s. DA 2.28.111 zu § 28 BeschV.

**2.34.110
Grundsätzliche Beschäftigung nach Vorangprüfung**

**2.34.111
Entsendungen**

§ 35
Fertighausmontage

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

DA

Sowohl die vorstehende Regelung der BeschV, als auch die Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV), hier § 4, regelt die Zulassung von Fertighausmonteuren, die von einem Fertighaushersteller mit Sitz im Ausland im Zusammenhang mit der Lieferung und Montage eines Fertig- und Ausbauhauses nach Deutschland entsandt werden.

- Nach § 35 BeschV können Fertighausmonteure bis zu insgesamt neun Monate im Kalenderjahr zugelassen werden.
- Nach § 4 ASAV können Fertighausmonteure bis zu insgesamt zwölf Monate zugelassen werden. Sofern die Beschäftigung sechs Monate in einem Kalenderjahr überschreitet, kann im Folgejahr keine Arbeitserlaubnis-EU erteilt werden.

Die nach diesen Verordnungen bestehenden unterschiedlichen Fristen gelten jeweils für sich weiterhin. Für Drittstaatsangehörige gilt ausschließlich § 35 BeschV; für Fertighausmonteure mit bulgarischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit findet aufgrund des Günstigkeitsprinzips (§ 284 Abs. 6 SGB III) die jeweils günstigere Regelung Anwendung.

Zum Günstigkeitsprinzip und zu den Höchstzulassungsfristen für Fertighausmonteure mit bulgarischer oder rumänischer Staatsangehörigkeit siehe DA zu § 4 ASAV.

Die generellen Zulassungsvoraussetzungen und das Verfahren gelten für alle Staaten gleichermaßen. Hierzu wird auf die nachfolgenden DA verwiesen.

Zuständig für alle Staaten ist der für das Werkvertragsverfahren zuständige Standort Stuttgart der ZAV.

Das Merkblatt zum Verfahren und die erforderlichen Vordrucke sind dort erhältlich oder im Internet abrufbar.

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

Es ist nicht zu prüfen, in welchem Auftrag das Haus/die Halle importiert wird.

Eine Vorrangprüfung ist in diesen Fällen nicht erforderlich.

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

2.35.100
Grundsatz

2.35.110
Zuständigkeitsregelung

2.35.111
Generelle Regelungen

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

(3) Im Zusammenhang mit der Lieferung von Fertighäusern und Ausbauhäusern ist auch die Montage von aus dem Ausland gelieferten Fertigelementen für Carports oder Garagen möglich.

Für ausschließlich gelieferte Fertiggaragen gilt DA zu § 13 (Internationaler Straßen- und Schienenverkehr).

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

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

2.35.112
Zukauf von Material im Inland

Im Rahmen der Montage von Fertighäusern und Fertighallen können die ausländischen Monteure auch die vor Ort anfallenden Installationsarbeiten für die vom Hersteller aus dem Ausland (bzw. unter Ausschöpfung des 15 %-igen Inlandzukaufs hier erworbenen) gelieferten Materialien durchführen (z. B. Heizungs-, Sanitärinstallationen).

2.35.113
Installationsarbeiten

Die technische Abnahme durch deutsche Unternehmen/Sachverständige ist zugelassen.

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

2.35.114
Ausbauhäuser, -hallen

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

Nicht zugelassen wird die Montage

- von Häusern, die aus vorgefertigten Blockbohlen zusammengesetzt werden. (Ausnahme: Deutsch-estnisches Regierungsabkommen über die Zulassung von Blockbohlenhausmonteure – s. § 41 Abs. 3 BeschV).
- von Häusern aus vorgefertigten Wandelementen, wenn diese wie beim traditionellen Bauen vor Ort auf der Baustelle mit Beton vergossen und zu größeren Wandelementen zusammengefügt werden.
- von Ferienhäusern, Gartenhäusern oder andere Behelfsanlagen, die nicht als Wohnhäuser im üblichen Sinne anzusehen sind.

2.35.115
Negativabgrenzung

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

Folgende Unterlagen sind zwingend erforderlich:

- Kaufvertrag;
- Beschreibung/Konstruktionszeichnung des Objektes;
- Detailliertes Leistungsverzeichnis, aus dem alle Liefer- und Montageleistungen hervorgehen;
- Baugenehmigung bzw. Beantragung hierzu (mit Bestätigung der zuständigen Behörde über den Eingang des Antrages);
- Zahl und Qualifikation der Montagearbeitnehmer;
- Zeitraum der Montagetätigkeit;
- genaue Bezeichnung des Einsatzortes, ggf. Flurstücknummer, sofern Straßennamen noch nicht vergeben sind;
- Erklärung über die Lohnbedingungen der Montagearbeitnehmer und des eingesetzten Führungspersonals.

2.35.116
Erforderliche Unter-
lagen

Die Zustimmung/ Arbeitserlaubnis-EU darf nur erteilt werden, wenn der Arbeitnehmer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird. Danach muss der Lohn gezahlt werden, den die einschlägigen deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten am Ausführungsort vorsehen (§ 39 Abs. 2 Satz 1 2. Halbsatz AufenthG).

2.35.116a
Lohnbedingungen

Wegen der großen Anzahl bestehender regionaler Lohntarifverträge allein für die Fertigteilindustrie, mit einer Vielzahl von beruflichen und sonstigen Lohnstrukturen, ist für den Lohnvergleich aus Gründen der Verwaltungspraktikabilität ein einheitlicher Vergleichslohn für Montagearbeiter zugrunde zu legen.

Dieser einheitliche Lohn orientiert sich an dem *Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV Mindestlohn)* in der jeweils geltenden Fassung.

Der TV-Mindestlohn unterscheidet zwei Lohngruppen.
Lohngruppe 1 für Helfertätigkeiten, Lohngruppe 2 für Facharbeitertätigkeiten.

Bei den Montagearbeiten von Fertig- und Ausbauhäusern handelt es sich in erster Linie um Facharbeitertätigkeiten. Für diese ist beim Lohnvergleich von dem Lohn der Lohngruppe 2 auszugehen.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) unterscheidet zwischen zwingenden Arbeitsbedingungen aufgrund von Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und solchen aufgrund von Tarifverträgen.

2.35.116b
AEntG

Arbeitsbedingungen aufgrund von **Rechts- oder Verwaltungsvorschriften** sind von allen Arbeitgebern unabhängig von der Branche und dem Sitz des Unternehmens einzuhalten (§ 7 Abs. 1 AEntG), Hingegen sind bestimmte tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen (Lohn, Urlaub, Urlaubskassenbeiträge) nur von Arbeitgebern bestimmter Branchen zu beachten.

Unternehmen, die überwiegend Bauleistungen im Sinne des § 175 Abs. 2 SGB III erbringen, müssen den in Deutschland eingesetzten Arbeitnehmern die nach dem AEntG zwingend vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen im Baugewerbe gewähren.

Anwendungsausnahmen bestehen für Arbeitgeber, die überwiegend Fertigbauarbeiten unter den in § 2 Abs. 3 [Sechsten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe](#) genannten Voraussetzungen ausführen. Für diese Arbeitgeber besteht keine Verpflichtung, den im Baugewerbe vorgeschriebenen Mindestlohn zu zahlen.

Betriebe mit Sitz im Ausland, die Fertigbauarbeiten ausführen (§ 2 Abs. 5 der Sechsten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe), sind unabhängig von der Mitgliedschaft in einem deutschen Verband von der Anwendung der Rechtsverordnung ausgenommen. Die Prüfung dieser Voraussetzungen obliegt jedoch nicht den Dienststellen der BA.

Über die nach dem AEntG anzuwendenden Tarifverträge und die geltenden Mindestlöhne informieren die Behörden der Zollverwaltung oder die Urlaubs- und Lohnausgleichskasse des Baugewerbes (ULAK).

Link: www.zoll.de > Finanzkontrolle Schwarzarbeit > Entsendung von Arbeitnehmern > Arbeitgeber < bzw. www.soka-bau.de > Europaverfahren.

Die Feststellung, ob die Normen des AEntG Anwendung finden, obliegt nicht den Dienststellen der BA. Hierauf sind die ausländischen Unternehmen hinzuweisen. Ihnen ist anzuraten, sich an die zuständigen Stellen zu wenden.

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

**2.35.117
Erteilung der Zustimmung**

Der Zulassungszeitraum beträgt neun Monate im Kalenderjahr.

**2.35.118
Geltungsdauer der Zustimmung /
Arbeitserlaubnis -EU**

Die Zustimmung/Arbeitserlaubnis-EU kann bundesweit erteilt werden, wird im Allgemeinen allerdings beschränkt auf die in den vorgelegten Verträgen bezeichneten Einsatzorte. Aufenthaltserrechtliche Auflagen sind zu beachten.

**2.35.118a
Geltungsbereich der
Zustimmung /
Arbeitserlaubnis -EU**

In die Zustimmung/Arbeitserlaubnis-EU ist die auszuübende Tätigkeit einzutragen: „Fertighaus- oder Fertighallenmonteur bzw. Ausbauhaus- oder Ausbauhallenmonteur“.

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

**2.35.119
Erneute Zustimmung /
Arbeitserlaubnis-EU**

Beschäftigte, die im Rahmen eines außerhalb des Geltungsbereiches bestehenden Beschäftigungsverhältnisses in das Bundesgebiet entsandt werden, benötigen keinen Sozialversicherungsausweis.. Sie sind jedoch verpflichtet, ihre Ausweispapiere mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen (§ 2a [SchwarzArbG](#)). Zuwiderhandlungen sind mit Bußgeld bedroht. Auskünfte erteilen die Behörden der Zollverwaltung,

**2.35.120
Sozialversicherungsausweis**

Auskünfte über Fragen im Zusammenhang mit der Entsendung erteilen:

- der Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR): www.vdr.de
- die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung - DGUV - Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften - www.dguv.de
- die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland: www.dvka.de

Die ausländischen Unternehmen sind hierauf hinzuweisen.

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

**2.35.121
Garantie- und Gewährleistungsarbeiten**

§ 36
Längerfristig entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

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

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

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

DA

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

**2.36.110
Montage über
drei Monate**

Die DA zu § 11 gelten entsprechend.

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

Hinsichtlich der Entlohnung ist unter Berücksichtigung des § 39 Absatz 2 Satz 1 letzter Halbsatz AufenthG darauf zu achten, dass der vergleichbare Lohn wie für deutsche Arbeitnehmer gezahlt wird. Davon ist auszugehen, wenn der ausländische Arbeitnehmer den Eingangslohn der entsprechenden Berufsgruppe erhält.

Zur Prüfung der Beschäftigungsbedingungen siehe DA 2.28.111.

Dem ausländischen Arbeitnehmer evtl. gewährte Sachbezüge sind im Rahmen der geltenden Sätze der Sozialversicherungsentgeltverordnung zu berücksichtigen.

Zuständig für alle Staaten ist der für das Werkvertragsverfahren zuständige Standort Stuttgart der ZAV.

§ 37
Grenzgängerbeschäftigung

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

DA

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

2.37.110
Grenzgänger Beschäftigung für Drittstaatsangehörige

**Abschnitt 5
Zustimmungen zu Beschäftigungen auf der Grundlage
zwischenstaatlicher Vereinbarungen**

**§ 38
Grundsatz**

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

DA

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

**2.38.100
Grundsatz**

§ 39
Werkverträge

(1) Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung für die Beschäftigung im Rahmen von Werkverträgen bei demselben Arbeitgeber kann für längstens zwei Jahre erteilt werden. Steht von vornherein fest, dass die Ausführung des Werkvertrags länger als zwei Jahre dauert, kann die Zustimmung bis zur Höchstdauer von drei Jahren erteilt werden. Verlässt der Beschäftigte das Inland und ist sein Aufenthaltstitel erloschen, so darf eine neue Zustimmung nur erteilt werden, wenn der Zeitraum zwischen Ausreise und erneuter Einreise als Beschäftigter im Rahmen von Werkverträgen nicht kürzer ist als die Gesamtgeltungsdauer der früheren Aufenthaltstitel. Der Zeitraum nach Satz 3, in dem eine Zustimmung nicht erteilt werden darf, beträgt höchstens zwei Jahre; er beträgt höchstens drei Monate, wenn die betreffende Person vor der Ausreise nicht länger als neun Monate im Inland beschäftigt war.

(2) Ausländern, die von einem Unternehmen mit Sitz im Ausland, das auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung über Werkvertragsarbeitnehmer tätig ist, vorübergehend in das Inland als leitende Mitarbeiter oder als Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen für eine Beschäftigung bei der Niederlassung oder Zweigstellen des Unternehmens oder zur Durchführung von Revisionen entsandt werden, kann in dem für die Werkvertragstätigkeit erforderlichen Umfang die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung der Beschäftigung bis zu insgesamt vier Jahren erteilt werden. Absatz 1 Satz 3 und 4 ist entsprechend anzuwenden.

(3) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann die Erteilung der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit an Beschäftigte der Bauwirtschaft im Rahmen von Werkverträgen im Verhältnis zu den beschäftigten gewerblichen Personen des im Inland ansässigen Unternehmens zahlenmäßig beschränken. Dabei ist darauf zu achten, dass auch kleine und mittelständische im Inland ansässige Unternehmen angemessen berücksichtigt werden.

DA

Zu Absatz 1 und 3

(1) Zwischenstaatliche Vereinbarungen (VB) bestehen mit nachfolgenden Staaten:

2.39.110
Werkvertragsvereinbarungen

Drittstaaten:

- Bosnien und Herzegowina
- Kroatien
- Mazedonien
- Serbien

EU-Mitgliedstaaten:

- Bulgarien
- Rumänien

(2) Zuständig für die Durchführung der Regierungsvereinbarungen über die Zulassung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmer aus den mittel- und osteuropäischen Staaten ist die **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)** mit nachfolgenden Standorten:

Staat	WVV Standort
Rumänien	Frankfurt / Main
Bosnien-Herzegowina	Stuttgart
Bulgarien	
Kroatien	
Mazedonien	
Serbien-Montenegro	
Türkei	

Zu den Zulassungsvoraussetzungen und das Verfahren wird auf die DA WVV verwiesen.

(1) Werkvertragsarbeitnehmer aus Staaten, mit denen keine zwischenstaatlichen Vereinbarungen bestehen, können nicht zugelassen werden. Hiervon ausgenommen sind Werkvertragsarbeitnehmer aus den in § 34 genannten Staaten. Bei Werkvertragsarbeitnehmern aus Ländern, die unter die regionalen Ausnahmen fallen, sind die Durchführungsanweisungen zu § 34 zu beachten.

2.39.111
Staaten, mit denen keine Vereinbarungen bestehen

Zuständig ist ebenfalls der Standort Stuttgart der ZAV.

(2) Staatsangehörige der **EWR-Staaten** genießen die gleichen Rechte wie Staatsangehörige anderer Mitgliedstaaten der EU ([§ 12 FreizügG/EU](#)). Für sie gilt die uneingeschränkte Dienstleistungsfreiheit, sie benötigen daher keine Arbeitsgenehmigung-EU.

Schweizer Bürger sind nach dem "Freizügigkeitsabkommen" EU-Bürgern und EWR-Staatsangehörigen gleichgestellt. Sie benötigen für die Ausübung einer Beschäftigung ebenfalls keine Arbeitsgenehmigung-EU.

zu Absatz 2

Das Niederlassungspersonal von Werkvertragsunternehmen, das bei einer deutschen Niederlassung des ausl. Unternehmens sozialversicherungspflichtig **beschäftigt** werden soll, wird ausschließlich nach dieser Vorschrift zugelassen.

2.39.210
Niederlassungspersonal von Werkvertragsunternehmen

Es gelten für die Vertragsstaaten folgende Regelungen:

- Bei Staatsangehörigen aus Bulgarien und Rumänien finden die Europaabkommen Anwendung.
- Bei Staatsangehörigen aus Serbien, Montenegro, Bosnien-Herzegowina, und der Türkei gilt § 39 Absatz 2 uneingeschränkt.
- Mit den Nationen Kroatien und Mazedonien bestehen nach dem Gesetz zum Stabilisierungs- und Assoziationsabkommen mit den EU – Staaten (BGBl. II, Nr. 21 S. 1210 vom 11.06.02) bereits Erleichterungen. Hier gilt die 4–Jahresfrist nicht mehr.

Die Europaabkommen zur Gründung einer Assoziation zwischen den Europäischen Gemeinschaften und ihren Mitgliedstaaten einerseits und den assoziierten Ländern andererseits werden bei der Beschäftigung von Niederlassungspersonal herangezogen.

2.39.211
Europa-Abkommen

Entsprechende Assoziationsabkommen, bestehen mit den nachfolgend aufgeführten Ländern:

- Bulgarien (Artikel 53)
- Rumänien (Artikel 53)
- Kroatien (Artikel 54)
- Mazedonien (Artikel 53)

Danach sind die Begünstigten der zugestandenen Niederlassungsrechte berechtigt, im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften des Aufnahmelandes Personal zu beschäftigen oder von ihren Tochtergesellschaften beschäftigen zu lassen, das die Staatsangehörigkeit des Mitgliedstaates besitzt, sofern es sich dabei um in Schlüsselpositionen beschäftigtes Personal handelt. Die Zustimmungen für dieses Personal gelten nur für den jeweiligen Beschäftigungszeitraum.

Diese Vorschrift findet keine Anwendung, soweit in den Europa-Abkommen etwas anderes bestimmt ist.

Zu in Schlüsselpositionen beschäftigtem Personal gehören

2.39.212
Begriff Schlüsselpositionen

- a) Führungskräfte,
- b) Personen mit hohen oder ungewöhnlichen Qualifikationen für bestimmte Arbeiten oder Aufgaben und Kenntnissen, die für den Betrieb notwendig sind sowie
- c) Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen.

Auch nach dem EU-Beitritt (1. Januar 2007) ist das „Schlüsselpersonal“ von niedergelassenen selbständigen Erwerbstätigen oder Dienstleistungserbringern nach den Beitrittsverträgen nicht freizügigkeitsberechtigt. Diese Personen benötigen daher weiterhin eine Arbeitsgenehmigung-EU für die Ausübung entsprechender Tätigkeiten. Das Schlüsselpersonal kann nur dann einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU nach einer 12-monatigen Beschäftigung i. S. § 12a Abs. 1 ArGV begründen, wenn diese Beschäftigung sozialversicherungspflichtig in Deutschland ausgeführt wurde.

2.39.213
Gemeinschaftspräferenz für Staatsangehörige aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien

Mit einer Entsendung im Rahmen des Werkvertragsabkommens kann von den Arbeitnehmern kein Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU nach § 12a ArGV erworben werden. Erfolgt eine Anstellung in Deutschland über einen Arbeitsvertrag mit einer im Arbeitsgenehmigungsverfahren erteilten Arbeitserlaubnis-EU in der deutschen Niederlassung, kann eine Arbeitsberechtigung erteilt werden.

Hiernach kann für das neueinreisende Personal, das aus Bosnien-Herzegowina, Serbien, oder der Türkei für eine Beschäftigung in der Niederlassung entsandt wird, die Zustimmung nur bis zu insgesamt 4 Jahren erteilt werden.

2.39.214
Höchstdauer nach Abs. 2

Zuständig ist das AE-Team der ZAV, in deren zuständigen Bezirk die Niederlassung ihren Sitz hat.

2.39.215
Zuständigkeit

Bei Aufstockung des Personals ist vor Erteilung der Zustimmung mit dem zuständigen WVV-Standort (Stuttgart bzw. Frankfurt/Main) Verbindung aufzunehmen.

Als Richtgröße für die maximale Anzahl der Arbeitnehmer in den Niederlassungen gelten ca. 5 % der jeweils im Rahmen der Vereinbarung zugelassenen Werkvertragsarbeitnehmer.

2.39.216
Richtgröße 5 %

Zur Prüfung sind folgende Unterlagen anzufordern:

- Stellungnahme der Firma über die derzeitige Anzahl der kfm. Mitarbeiter in der Niederlassung sowie der aktuellen Anzahl der insgesamt tätigen Werkvertragsarbeitnehmer im Bundesgebiet.

- Genaue Beschreibung der beabsichtigten Tätigkeit des kfm . Mitarbeiters (ggf. Qualifikationsnachweis bzw. Bestätigung, dass die Funktion bereits in der Fa. im Heimatland ausgeführt wurde).

Sofern die Erteilung der Zustimmung/der Arbeitserlaubnis-EU für Ersatzkräfte erfolgt, ist der für die Werkverträge zuständige Standort der ZAV zu informieren.

Für Niederlassungsleiter - sofern nicht nach § 4 Nr. 1 und 2 BeschV zustimmungs-/ arbeitsgenehmigungsfrei – und für Personen, die mit der Überwachung der Werkverträge oder der Bauleitung beauftragt sind und für das in Schlüsselpositionen beschäftigte Personal (DA 2.39.211) kann die Zustimmung/Arbeitserlaubnis-EU bundesweit erteilt werden.

2.39.217 Geltungsbereich der Zustimmung

Für das übrige Niederlassungspersonal ist der Geltungsbereich der Zustimmung/ Arbeitserlaubnis-EU grundsätzlich räumlich auf den Bezirk der Agentur für Arbeit zu beschränken, in dessen Bezirk die Niederlassung ihren Sitz hat.

Die Entscheidung, ob ein kaufmännischer Mitarbeiter in der Niederlassung der inländischen Sozialversicherungspflicht unterliegt, trifft grundsätzlich die Einzugsstelle. Diese prüft auch die Möglichkeiten einer Entsendung.

2.39.218 Beurteilung der Sozial- versicherungspflicht

Sofern keine Erklärung über die Entrichtung der Sozialversicherungsbeiträge im Inland vorgelegt wird, ist

- anhand vorzulegender zweisprachiger Bestätigungen des ausländischen Sozialversicherungsträgers die jeweilige Sozialversicherungsfreiheit (von ... bis...) für die Tätigkeit im Bundesgebiet nachzuweisen. In Zweifelsfällen ist eine Klärung mit deutscher Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland oder dem Verband Deutscher Rentenversicherungsträger herbeizuführen.
- z. B. über die AOK zu klären, ob bei Staaten, mit denen kein Sozialversicherungsabkommen besteht, die Voraussetzungen einer Entsendung vorliegen.

Im Gegensatz zur Prüfung der Voraussetzungen beim Niederlassungspersonal trifft bei Arbeitnehmern mit führender oder Verwaltungstätigkeit (innerhalb eines Werkvertrages / auf der Baustelle bzw. am Einsatzort) der für die Werkverträge zuständige Standort der ZAV die Entscheidung (vgl. DA WVV).

2.39.219 Abgrenzung Führungs- personal innerhalb eines Werkvertrages

§ 40
Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer bis zu 18-monatigen Beschäftigung kann erteilt werden, wenn die betreffenden Personen auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung über die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur beruflichen und sprachlichen Fortbildung (Gastarbeiter-Vereinbarung) mit dem Staat, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, beschäftigt wird.

DA

Gastarbeiterabkommen bestehen mit folgenden Staaten:

- Albanien,
- Bulgarien
- Kroatien
- Rumänien und der
- Russischen Föderation

Siehe DA Gastarbeiter

2.40.100
Gastarbeiterab-
kommen

§ 41
Sonstige zwischenstaatliche Vereinbarungen

(1) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung, soweit dies in zwischenstaatlichen Verträgen bestimmt ist.

(2) Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel kann erteilt werden, wenn eine zwischenstaatliche Vereinbarung dies bestimmt (§ 18 Abs. 3 und 4 und § 39 Abs. 1 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes).

(3) Für zwischenstaatliche Vereinbarungen, in denen bestimmt ist, dass jemand für eine Beschäftigung keiner Arbeitsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis bedarf, gilt Absatz 1, bei Vereinbarungen, in denen bestimmt ist, dass eine Arbeitsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis erteilt werden kann, gilt Absatz 2 entsprechend.

(4) Für Fach- oder Weltausstellungen, die nach dem Pariser Übereinkommen über Internationale Ausstellungen vom 22. November 1928 (BGBl. 1974 II S. 276) registriert sind, kann für Angehörige der ausstellenden Staaten die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn sie für den ausstellenden Staat zur Vorbereitung, Durchführung oder Beendigung des nationalen Ausstellungsbeitrages tätig werden.

DA

Zu Absatz 1

Für künftige Vereinbarungen, die den Beschäftigungsaufenthalt einer Person mit einem Aufenthaltstitel vorsehen, wird bestimmt, dass keine Zustimmung zur Erteilung des Aufenthaltstitels erforderlich ist, soweit dies in den Vereinbarungen ausdrücklich geregelt ist.

Als zwischenstaatliche Vereinbarungen sind auch die von der EU mit Drittstaaten abgeschlossenen Vereinbarungen anzusehen.

2.41.110
Zustimmungsfreiheit
und Zustimmungspflicht
nach zwischenstaatlichen Vereinbarungen

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 Leiharbeiter i. S. v. § 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erfolgt.

2.41.111
Türkische Kraftfahrer

Maßgeblich für die Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Dienst- und Werkverträgen ist der tatsächliche Geschäftsinhalt des Vertragsverhältnisses (BAG Urteil vom 06. August 2003 – 7 AZR 180/03 = BB 2004, 669).

Zu Absatz 2

Über die nach einer zwischenstaatlichen Vereinbarung vorgesehene Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung ist unter Berücksichtigung der in den Vereinbarungen bestimmten Vorgaben zu entscheiden. Außerdem wird klargestellt, dass über die in dieser Verordnung bestimmten Fälle hinaus der Aufnahme einer Beschäftigung, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, abweichend vom Grundsatz des § 18 Abs. 3 AufenthG zugestimmt werden kann, soweit dies als Ausnahme in einer zwischenstaatlichen Vereinbarung vorgesehen ist.

2.41.210
Ausnahme in einer
zwischenstaatliche
Vereinbarung

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. Beispielhaft sind zu nennen: die bilateralen Luftverkehrsabkommen, die Investitionsschutzverträge oder Abkommen über den Bau von Grenzbrücken.

2.41.310
Sonstige Abkommen

Mit dieser Regelung werden auch diese Vereinbarungen mit der Maßgabe in die Neuregelungen überführt, dass über die Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels entsprechend den vereinbarten arbeitsgenehmigungsrechtlichen Vorgaben zu entscheiden ist. Die Vorschrift ist notwendig, weil § 103 AufenthG nur für eine erteilte Arbeitserlaubnis-EU eine Fortgeltung als Zustimmung vorsieht, nicht aber die Neuzulassung ausländischer Beschäftigter auf der Grundlage der bestehenden Vereinbarungen einschließt.

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.

2.41.311
Nato-Truppenstatut

Mit dem Gesetz zu dem Übereinkommen vom 15. April 1994 zur Errichtung der Welthandelsorganisation und zur Änderung anderer Gesetze vom 30. August 1994 (BGBl. II 1438) sind die sich aus den Listen nach Artikel XVI des Allgemeinen Übereinkommens über den Handel mit Dienstleistungen (GATS) ergebenden Verpflichtungen ratifiziert worden, die die Mitgliedstaaten der Europäischen Union gegenüber den Mitgliedstaaten der WTO übernommen haben.

2.41.312
GATS

Die Verpflichtungen sehen vor, dass leitende Angestellte und Fachkräfte mit besonderen unternehmensbezogenen Spezialkenntnissen, die seit einem Jahr bei einem als juristische Person gegründeten Dienstleistungsunternehmen mit Hauptsitz im Ausland beschäftigt sind, vorübergehend zur Leitung von Niederlassungen nach Deutschland versetzt werden können. Die Verpflichtungen aus dem GATS finden bisher über die allgemeine Regelung für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Rahmen völkerrechtlicher Verträge Anwendung (§ 41 BeschV). Die Voraussetzungen, die nach dem GATS in Bezug auf die Funktion und Kompetenzen der leitenden Angestellten und für die Spezialisten hinsichtlich der unternehmensspezifischen Kenntnisse gelten, entsprechen dabei den Voraussetzungen, die nach §§ 4 Nr. 4 und 28 Abs. 1 Nr. 1 BeschV bei der Zulassung von leitenden Angestellten und Spezialisten eines ausländischen Tochterunternehmens für eine Beschäftigung bei der deutschen Muttergesellschaft gefordert werden.

s. hierzu DA zu § 28 Nr. 1

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.

2.41.410
Pariser Übereinkommen

**Abschnitt 6
Arbeitsvermittlung und Anwerbung aus dem Ausland**

**§ 42
Vermittlung**

Die Arbeitsvermittlung von Ausländern aus dem Ausland und die Anwerbung im Ausland außerhalb der Europäischen Gemeinschaft oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum für eine Beschäftigung im Inland darf für eine Beschäftigung nach den §§ 10, 18, 19, 21, 30 und 40 nur von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden.

DA

Mit Artikel 3 des Gesetzes zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat wurden das Verbot der Anwerbung Drittstaatsangehöriger durch die Arbeitgeber (§ 302 SGB III - alt) und das Alleinvermittlungsrecht der Bundesagentur für Arbeit für die Auslandsvermittlung (§ 292 Abs. 1 SGB III - alt) bereits im Vorgriff auf das Zuwanderungsgesetz generell aufgehoben. Artikel 9 Nr. 6 Zuwanderungsgesetz und § 292 SGB III (in der seit dem 27. März 2002 geänderten Fassung) sehen die Ermächtigung vor, dass das Recht auf Anwerbung und Auslandsvermittlung für einzelne Berufe und Tätigkeiten durch Rechtsverordnung auf die Bundesagentur für Arbeit ab dem 01.04.2002 beschränkt werden kann.

**2.42.110
Aufhebung des Vermittlungsmonopols**

Mit der Vorschrift wird bestimmt, dass die Anwerbung und Vermittlung der ausländischen Saisonkräfte, Hilfskräfte im Schaustellergewerbe, Haushaltshilfen für Beschäftigungen in Haushalten mit Pflegebedürftigen und Gastarbeiterinnen oder Gastarbeiter sowie von Studierenden ausländischer Hochschulen ausschließlich von der BA durchgeführt werden darf.

**2.42.111
Uneingeschränktes Vermittlungsmonopol für bestimmte Personengruppen**

Die Vorschrift ist zur Harmonisierung des Anwerbe -/ Vermittlungsrechts mit den Regelungen über die Zulassung zu den genannten Beschäftigungen geboten, nach denen die Zulassung dieser Gruppen überwiegend daran geknüpft bleibt, dass die Kräfte im Rahmen von Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsverwaltungen der Herkunftsländer nach Deutschland vermittelt werden. Geboten ist die Einschränkung auch bei Vermittlung von Studierenden ausländischer Hochschulen zu Ferienbeschäftigungen in Deutschland. Ohne Harmonisierung bestünde der unbefriedigende Zustand, dass die privaten Vermittlerinnen oder Vermittler in diesen Fällen zwar nicht unerlaubt, der Erfolg der Vermittlung aber wegen fehlender Voraussetzungen für die Zulassung der Beschäftigten nicht eintreten kann. Die Regelung liegt daher auch im Interesse der Vermittler, damit sich für sie der zulässige Umfang ihrer Tätigkeit aus dem Vermittlungsrecht selbst und nicht erst abgeleitet aus den zugewanderungsrechtlichen Regelungen ergibt. Außerdem werden damit die Voraussetzungen dafür geschaffen, bei der dann unerlaubten privaten Vermittlung die Versagungsregelung des § 40 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG anwenden zu können.

Das Vermittlungsmonopol der BA gilt nicht für Staatsangehörige der am 1. Januar 2007 der EU beigetretenen Staaten. Sie bedürfen gleichwohl zur Ausübung einer Beschäftigung einer Arbeitsgenehmigung-EU.

**2.42.112
EU-Regelung**

Anwerbung ist jede Tätigkeit, die darauf abzielt, eine ausländische Arbeitskraft zu einer Beschäftigung für einen Betrieb im Inland zu gewinnen.

**2.42.113
Definition Anwerbung**

**Abschnitt 7
Ordnungswidrigkeiten**

**§ 43
Ordnungswidrigkeit**

Ordnungswidrig im Sinne des § 404 Abs. 2 Nr. 9 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 42 eine dort genannte Arbeitsvermittlung oder Anwerbung durchführt.

DA

Die Vorschrift dieses Abschnitts schafft durch die Verweisung auf § 404 Abs. 2 Nr. 9 SGB III die Voraussetzungen dafür, die erfolgreiche Vermittlung oder Anwerbung ausländischer Saisonkräfte, Hilfskräfte im Schaustellergewerbe, Haushaltshilfen für Beschäftigungen in Haushalten mit Pflegedürftigen und Gastarbeitnehmer sowie von Studenten ausländischer Hochschulen durch andere Personen oder Einrichtungen als die Bundesagentur für Arbeit bußgeldrechtlich ahnden zu können.

**2.43.110
Bußgeldtatbestand**

Nach § 404 Abs. 3 SGB III kann in diesen Fällen die Geldbuße bis zu 25.000 Euro betragen.

Für die Ahndung von Verstößen ist die BA zuständig.

Für die Verfolgung anderer Ordnungswidrigkeiten sind die BA und die Finanzkontrolle Schwarzarbeit je nach Tatbestand zuständig.

**2.43.111
Ordnungswidrigkeit in
andern Fällen**

**Abschnitt 8
Schlussvorschriften**

**§ 44
Verfahren**

Die §§ 6, 7, 9 und 12 bis 15 der Beschäftigungsverfahrensverordnung gelten für die Zulassung oder nach einer Zulassung aus dem Ausland entsprechend, soweit diese Verordnung nichts anderes regelt.

DA

Die Regelung stellt klar, dass die Verfahrensregelungen für beide Zulassungsformen - aus dem Ausland und aus dem Inland - gleichermaßen gelten.

Der Vollzugsaufwand der Arbeitsverwaltung wird gem. der Begründung zu beiden Verordnungen für die Durchführung des neuen Steuerungs- und Zustimmungsverfahrens beim Arbeitsmarktzugang wegen der gegenüber dem bisherigen Arbeitsgenehmigungsrecht nahezu identisch zu prüfenden Voraussetzungen in etwa gleich bleiben.

**2.44.110
Anwendung
BeschVerfV**

**§ 45
Befristungen**

(1) Bei Beschäftigungen, für die nach dieser Verordnung oder einer zwischenstaatlichen Vereinbarung eine zeitliche Begrenzung bestimmt ist, wird die Zustimmung längstens für die vorgesehene Dauer der Beschäftigung erteilt.

(2) Bei Beschäftigungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung nach § 17 des Aufenthaltsgesetzes ist die Zustimmung bei der Ausbildung für die nach der Ausbildungsordnung festgelegte Ausbildungsdauer und bei der Weiterbildung für die Dauer zu erteilen, die nachweislich eines von der Bundesagentur für Arbeit geprüften Weiterbildungsplanes zur Erreichung des Weiterbildungszieles erforderlich ist.

DA

Zu Absatz 1

Die allgemeine Befristungsregelung der Beschäftigungsverfahrensverordnung wird für diese Verordnung und den hier vorgesehen Befristungen konkretisiert.

**2.45.110
Befristung für Beschäftigungen**

Zu Absatz 2

Bezüglich der Festlegung der Zulassungsfrist für Weiterbildungen können gegebenenfalls für die Berufsbildung zuständige Stellen eingeschaltet werden.

**2.45.210
Befristung für Aus- und Weiterbildungen**

§ 46
Übergangsregelungen

(1) Die einem Ausländer vor dem 1. Januar 2005 gegebene Zusicherung der Erteilung einer Arbeitsgenehmigung gilt als Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels fort.

(2) Die einer IT-Fachkraft nach § 6 Abs. 2 der Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie erteilte befristete Arbeitserlaubnis gilt als unbefristete Zustimmung zum Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung fort.

(3) Eine bis zum 31. Dezember 2004 arbeitsgenehmigungsfrei aufgenommene Beschäftigung gilt ab dem 1. Januar 2005 als zustimmungsfrei.

(4) Die Regelung des § 7 Abs. 4 gilt auch für Berufssportlerinnen und Berufssportler bei der Verlängerung ihres Aufenthaltstitels, wenn sie ein am 7 Februar 2002 bestehendes Vertragsverhältnis unter den bis dahin geltenden aufenthaltsrechtlichen Regelungen bei demselben Arbeitgeber fortsetzen.

DA

Zu Absatz 1

Die Regelung hat für die Praxis keine Bedeutung mehr.

2.46.110
Fortgeltung einer Zusicherung der Arbeitsgenehmigung als Zustimmung

Zu Absatz 2

Für IT-Fachkräfte wird mit der Übergangsbestimmung die zeitliche Befristung der erteilten Arbeitserlaubnis aufgehoben und die dauernde Zulassung zum Arbeitsmarkt durch Fortgeltung der Arbeitserlaubnis als unbefristete Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung eröffnet. Dies gilt nur für Beschäftigungen als IT-Fachkraft.

2.46.210
Fortgeltung einer Arbeitserlaubnis für IT-Fachkräfte als Zustimmung

Zu Absatz 3

Es wird klargestellt, dass auch die vor dem 1. Januar 2005 arbeitsgenehmigungsfrei aufgenommene Beschäftigung nach Inkrafttreten des neuen Aufenthaltsgesetzes und der begleitenden Verordnungen keiner Zustimmung bedarf. Für die bis zum 31. Dezember 2004 zugelassenen arbeitsgenehmigungsfreien Personen gilt der Vertrauensschutz ebenso, wie ihn § 103 AufenthG für Personen mit einer erteilten Arbeitserlaubnis normiert.

2.46.310
Fortgeltung einer arbeitsgenehmigungsfreien Beschäftigung

Zu Absatz 4

Durch Absatz 4 wird ein Vertrauensschutz für Berufssportler geschaffen, die am 7. Februar 2002 in einem Vertragsverhältnis standen.

2.46.410
Vertrauensschutz für Berufssportler

**§ 47
Inkrafttreten, Außerkräfttreten**

Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2005 in Kraft.