



**Geschäftszeichen**  
SP-III-11-5758.1

**Stand März 2007**

Durchführungsanweisungen zum Aufenthaltsgesetz

# **Beschäftigungsverordnung**

## **Durchführungsanweisungen**



**Bundesagentur für Arbeit**

**Vorwort**

Die vollständige Überarbeitung war durch den Beitritt der Staaten Bulgarien und Rumänien zur Europäischen Union erforderlich geworden. Die Änderungen/Ergänzungen der Durchführungsanweisungen sind durch Unterstreichungen kenntlich gemacht (nicht jedoch reaktionelle Anpassungen).

<b>Verordnung über die Zulassung von neu einreisenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung (Beschäftigungsverordnung – BeschV)</b> .....	<b>1</b>
2.1.100 Anwendungsbereich .....	1
<b>Abschnitt 1 Zustimmungsfreie Beschäftigungen</b> .....	<b>1</b>
<b>§ 1 Grundsatz</b> .....	<b>1</b>
2.1.110 Zustimmungserfordernis .....	1
<b>§ 2 Aus- und Weiterbildungen</b> .....	<b>2</b>
2.2.110 Praktika .....	2
2.2.210 EU-Programme .....	3
2.2.310 Austauschprogramme .....	3
2.2.311 Mindestentgelt .....	3
2.2.410 Regierungspraktikanten .....	3
2.2.411 Begriffsdefinition .....	3
<b>§ 3 Hochqualifizierte</b> .....	<b>5</b>
2.3.110 Grundsatz .....	5
2.3.111 Hochqualifizierte .....	5
2.3.112 Nachweise .....	5
<b>§ 4 Führungskräfte</b> .....	<b>6</b>
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 international tätiger Unternehmen .....	7
<b>§ 5 Wissenschaft, Forschung und Entwicklung</b> .....	<b>8</b>
2.5.110 Wissenschaftliches Personal .....	8
2.5.210 Gastwissenschaftler .....	9
2.5.410 Lehrkräfte .....	9
<b>§ 6 Kaufmännische Tätigkeiten</b> .....	<b>10</b>
2.6.110 Auslandsbeschäftigte .....	10
<b>§ 7 Besondere Personengruppen</b> .....	<b>11</b>
2.7.110 Künstlerische Leistungen von besonderem Wert .....	11
2.7.111 Personen im Rahmen von Festspielen usw. ....	12
2.7.112 Tagesdarbietungen .....	12
2.7.113 Berufssportler und Trainer .....	12
2.7.114 Sportler/Trainer aus den in § 34 aufgeführten Staaten .....	13
2.7.115 Sportler/Trainer aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten .....	13
2.7.116 Anzeigepflicht für Fotomodelle, Werbetypen, Mannequins und Dressmen .....	13
<b>§ 8 Journalistinnen und Journalisten</b> .....	<b>14</b>
2.8.110 Journalisten .....	14
<b>§ 9 Beschäftigungen, die nicht in erster Linie dem Erwerb dienen</b> .....	<b>15</b>
2.9.110 Beschäftigung ohne Erwerbszweck .....	15
2.9.111 Freiwilligendienst .....	15
2.9.112 Geistliche .....	15
2.9.113 Ordensangehörige .....	15
2.9.114 Abgrenzung von Sekten .....	16
<b>§ 10 Ferienbeschäftigungen</b> .....	<b>17</b>
2.10.110 Beschäftigungszeitraum/Jahresfrist .....	17
2.10.111 Zuständigkeit ZAV .....	17
2.10.112 Anonyme/namentliche Vermittlung .....	17
<b>§ 11 Kurzfristig entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b> .....	<b>18</b>
2.11.110 Kauf/Leasing .....	18
2.11.111 Entsendung .....	18
2.11.112 Unternehmen mit Sitz im Ausland .....	18
2.11.113 Montagearbeiten .....	18
2.11.114 Anlagen/Maschinen .....	19
2.11.115 Teilanlagen .....	19
2.11.116 Software .....	19
2.11.117 Fertig- und Ausbauhäuser .....	19
2.11.118 Fertiggaragen und Wohncontainer .....	19
2.11.119 Abnahme bestellter Anlagen/Maschinen .....	19

2.11.120	Demontagen.....	20
2.11.121	Zuständigkeit für Montage und Demontage nach Nr. 1 und 3.....	20
2.11.122	Anzeige .....	20
2.11.123	Messestände.....	21
2.11.124	Internationale/ Nationale Wochen .....	21
2.11.125	Betriebslehrgänge.....	21
2.11.126	Nato-Stützpunkte.....	21
<b>§ 12 Internationale Sportveranstaltungen.....</b>		<b>22</b>
2.12.110	Internationale Sportveranstaltungen .....	22
<b>§ 13 Internationaler Straßen- und Schienenverkehr.....</b>		<b>23</b>
2.13.110	Fahrendes Personal im Güterverkehr .....	23
2.13.111	Transitverkehr .....	23
2.13.112	Kabotagen.....	24
2.13.113	EU/EWR Unternehmen .....	24
2.13.114	Personal und Unternehmen aus den EU-Beitrittsstaaten.....	24
2.13.115	Unternehmen aus sonstigen Staaten (EU/EWR-Außengrenzen) .....	24
2.13.116	Zulassung des Fahrzeugs.....	24
2.13.117	türkische Kraftfahrer.....	24
2.13.118	Be- und Entladen.....	24
2.13.119	Fertigaragen/ Wohncontainer.....	24
2.13.120	Omnibusse .....	25
2.13.210	Schieneverkehr .....	25
<b>§ 14 Schifffahrt und Luftverkehr .....</b>		<b>26</b>
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
<b>§ 15 Dienstleistungserbringung .....</b>		<b>28</b>
2.15.110	EuGH-Urteil „Vander Elst“ .....	28
2.15.111	Dienstleistungsfreiheit im EU- Ausland ansässiger Unternehmen.....	28
2.15.112	Dienstleistungsfreiheit für schweizerische Unternehmen.....	29
<b>§ 16 Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel.....</b>		<b>30</b>
2.16.110	Beschäftigung ohne Aufenthaltstitel.....	30
<b>Abschnitt 2 Zustimmungen zu Beschäftigungen, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen.....</b>		<b>31</b>
<b>§ 17 Grundsatz.....</b>		<b>31</b>
2.17.110	Grundsatz zur Beschäftigungsaufnahme .....	31
2.17.210	Zeitliche Begrenzung.....	31
2.17.211	Aufteilung der Beschäftigungszeit .....	31
<b>§ 18 Saisonbeschäftigungen .....</b>		<b>32</b>
2.18.110	Saisonarbeitnehmer .....	32
<b>§ 19 Schaustellergehilfen .....</b>		<b>33</b>
2.19.110	Grundsatz.....	33
<b>§ 20 Au-pair-Beschäftigung .....</b>		<b>34</b>
2.20.110	Au-pair-Status .....	34
2.20.111	Begründung von Au-pair-Verhältnissen .....	34
2.20.112	Deutsche Sprachkenntnisse.....	34
2.20.113	Private Agenturen und Gastfamilien.....	35
2.20.113a	Wechsel der Gastfamilie .....	35
2.20.114	Familie.....	35
2.20.115	Altersgrenzen, Familienstand.....	35
2.20.116	Pflege­­tätigkeit.....	35
2.20.117	Einmalige Zulassung Mindest-/Höchstdauer.....	36
2.20.118	Beschäftigung von zwei Au-pairs .....	36
2.20.119	Mindesttaschenentgelt, Sozialversicherung .....	36
2.20.120	Aushändigung des Merkblattes .....	36
<b>§ 21 Haushaltshilfen.....</b>		<b>37</b>
2.21.110	Haushaltshilfen.....	37
<b>§ 22 Hausangestellte von Entsandten .....</b>		<b>38</b>
2.22.110	Ausländische Hausangestellte .....	38
<b>§ 23 Kultur und Unterhaltung .....</b>		<b>39</b>
2.23.110	Arbeitnehmereigenschaft von Künstlern .....	39
2.23.111	Künstler im Show- und Unterhaltungsbereich .....	39
2.23.112	Tänzer/-innen .....	40
2.23.112a	Hilfspersonal von Künstlern.....	40
2.23.113	Technisches Personal bei Zirkusunternehmen .....	40
2.23.114	Entlohnung bei Zirkusunternehmen .....	40
2.23.115	Entlohnung für Unterhaltungsmusiker .....	41
2.23.116	Orchester- und Konzertsolisten.....	41

2.23.117	Beschäftigte in den Bereichen Theater, Orchester, Rundfunk, Fernsehen, Film- und Fernsehproduktionen.....	41
2.23.118	Mischtätigkeit (abhängig/selbständig) für denselben Auftraggeber.....	41
2.23.119	Nebentätigkeit .....	41
2.23.120	Abweichende Beurteilung.....	41
2.23.121	Chorathilfen .....	41
2.23.122	Straßenmusikanten .....	41
2.23.123	Abgrenzung zu Künstlern nach § 7 Nr. 1 .....	42
2.23.124	Abgrenzung zu Künstlern nach § 7 Nr. 2 .....	42
2.23.125	Selbständige Künstler .....	42
Anlage zu DA 2.23.117 Abgrenzungskatalog: selbständige unselbständige Tätigkeit.....		43
<b>§ 24 Praktische Tätigkeiten als Voraussetzung für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse .....</b>		<b>46</b>
2.24.110	Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse/ Berufsabschlüsse .....	46
<b>Abschnitt 3 Zustimmungen zu Beschäftigungen, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen.....</b>		<b>47</b>
<b>§ 25 Grundsatz.....</b>		<b>47</b>
2.25.110	Grundsatz zur qualifizierten Beschäftigung.....	47
<b>§ 26 Zeitlich begrenzte Zulassungen von Sprachlehrern und Spezialitätenköchen .....</b>		<b>48</b>
2.26.110	Muttersprachlicher Unterricht .....	48
2.26.210	Grundsatz.....	48
2.26.211	Maximale Zulassung bis zu 4 Jahren .....	48
2.26.212	Definition Spezialitätenrestaurant.....	48
2.26.213	Spezialitätenköche .....	49
2.26.214	Zustimmungsverfahren.....	50
2.26.215	Ablehnung für Spezialitätenköche aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien .....	50
2.26.216	Wechsel des Arbeitgebers .....	50
2.26.217	Service- und Hilfspersonal .....	50
2.26.218	Arbeitsbedingungen / Lohnprüfung .....	51
2.26.219	Korruptionsprävention .....	51
Anlage zu DA 2.26.213 (3) Checkliste.....		52
<b>§ 27 IT-Fachkräfte und akademische Berufe.....</b>		<b>54</b>
2.27.110	IT-Fachkräfte .....	54
2.27.111	Arbeitsbedingung .....	54
2.27.112	Fachliche Kenntnisse .....	54
2.27.113	Öffentliches Interesse.....	54
2.27.114	Ärzte .....	55
2.27.115	Ärzte und Therapeuten für TCM (Traditionelle Chinesische Medizin), TOM (Traditionelle Ostasiatische Medizin).....	55
3.27.116	Ayurvedische Therapeuten .....	55
2.27.117	Arbeitsbedingung .....	55
2.27.118	Hochschulabsolventen .....	55
<b>§ 28 Leitende Angestellte und Spezialisten .....</b>		<b>56</b>
2.28.110	Zustimmungspflichtige Führungskräfte .....	56
2.28.111	Leitende Angestellte, Spezialisten .....	56
2.28.112	Vereinbarungen.....	56
<b>§ 29 Sozialarbeit .....</b>		<b>57</b>
2.29.110	Fachkräfte in der Sozialarbeit.....	57
<b>§ 30 Pflegekräfte.....</b>		<b>58</b>
2.30.110	Pflegekräfte .....	58
<b>§ 31 Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte.....</b>		<b>59</b>
3.31.110	Zuständigkeit (ZAV).....	59
3.31.111	Informationen/ Antragsunterlagen .....	59
3.31.112	Personalaustausch.....	59
3.31.113	Begriffsdefinitionen.....	60
3.31.114	Fachkräfte internationaler Konzerne zur Vorbereitung von Auslandsprojekten .....	60
3.31.115	Auslandsprojekte.....	60
3.31.116	Geltungsdauer und Geltungsbereich.....	60
<b>§ 32 Grundsatz.....</b>		<b>61</b>
2.32.110	Grundsatz.....	61
2.32.111	Zustimmung zu anderen Beschäftigung.....	61
2.32.210	Unterbrechungszeit .....	61
<b>§ 33 Deutsche Volkszugehörige.....</b>		<b>62</b>
2.33.110	Deutsche Volkszugehörigkeit.....	62
2.33.111	Zustimmungspflicht .....	62
2.33.112	Vorrangprüfung, Aufnahmebescheid oder Übernahmeerklärung.....	62
<b>§ 34 Beschäftigungen bestimmter Staatsangehöriger.....</b>		<b>63</b>
2.34.110	Grundsätzliche Beschäftigung nach Vorrangprüfung.....	63
2.34.111	Werkverträge.....	63

<b>§ 35 Fertighausmontage</b> .....	<b>64</b>
2.35.110 Zuständigkeitsregelung .....	64
2.35.111 Generelle Regelungen .....	64
2.35.112 Fertighäuser, -hallen Zukauf von Material im Inland .....	65
2.35.113 Installationsarbeiten .....	65
2.35.114 Ausbauhäuser, -hallen .....	65
2.35.115 Negativabgrenzung .....	65
2.35.116 Erforderliche Unterlagen .....	65
2.35.117 Erteilung der Zustimmung .....	65
2.35.118 Geltungsdauer und Geltungsbereich der Zustimmung / Arbeitserlaubnis -EU .....	66
2.35.119 Erneute Zustimmung / Arbeitserlaubnis-EU .....	66
2.35.120 Sozialversicherungs-Ausweis .....	66
2.35.121 Garantie- und Gewährleistungsarbeiten .....	66
<b>§ 36 Längerfristig entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b> .....	<b>67</b>
2.36.110 Montage über drei Monate .....	67
<b>§ 37 Grenzgängerbeschäftigung</b> .....	<b>68</b>
2.37.110 Grenzgänger Beschäftigung für Drittstaatler .....	68
<b>Abschnitt 5 Zustimmungen zu Beschäftigungen auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen</b> .....	<b>69</b>
<b>§ 38 Grundsatz</b> .....	<b>69</b>
<b>§ 39 Werkverträge</b> .....	<b>70</b>
2.39.110 Werkvertragsvereinbarungen .....	70
2.39.111 Vertragsstaaten .....	70
2.39.210 Niederlassungspersonal von Werkvertragsunternehmen .....	71
2.39.211 Europa-Abkommen .....	71
2.39.212 Begriff Schlüsselpositionen .....	71
2.39.213 Gemeinschaftspräferenz für Staatsangehörige aus den EU-Beitrittsstaaten .....	71
2.39.214 Höchstdauer nach Abs. 2 .....	72
2.39.215 Zuständigkeit .....	72
2.39.216 Richtgröße 5 % .....	72
2.39.217 Geltungsbereich der Zustimmung .....	72
2.39.218 Beurteilung der Sozialversicherungspflicht .....	72
2.39.219 Abgrenzung Führungspersonal innerhalb eines Werkvertrages .....	72
<b>§ 40 Gastarbeitnehmerinnen und Gastarbeitnehmer</b> .....	<b>73</b>
<b>§ 41 Sonstige zwischenstaatliche Vereinbarungen</b> .....	<b>74</b>
2.41.110 Zustimmungsfreiheit und Zustimmungspflicht nach zwischenstaatlichen Vereinbarungen .....	74
2.41.111 Türkische Kraftfahrer .....	74
2.41.210 Ausnahme in einer zwischenstaatliche Vereinbarung .....	74
2.41.310 Sonstige Abkommen .....	75
2.41.410 Pariser Übereinkommen .....	75
<b>Arbeitsvermittlung und Anwerbung aus dem Ausland</b> .....	<b>76</b>
<b>§ 42 Vermittlung</b> .....	<b>76</b>
2.42.110 Aufhebung des Vermittlungsmonopols .....	76
2.42.111 Uneingeschränktes Vermittlungsmonopol für bestimmte Personengruppen .....	76
2.42.112 EU-Regelung .....	76
2.42.113 Definition Anwerbung .....	76
<b>Abschnitt 7 Ordnungswidrigkeiten</b> .....	<b>77</b>
<b>§ 43 Ordnungswidrigkeit</b> .....	<b>77</b>
2.43.110 Bußgeldtatbestand .....	77
2.43.111 Ordnungswidrigkeit in andern Fällen .....	77
<b>Abschnitt 8 Schlussvorschriften</b> .....	<b>78</b>
<b>§ 44 Verfahren</b> .....	<b>78</b>
<b>§ 45 Befristungen</b> .....	<b>79</b>
2.45.110 Befristung für Beschäftigungen .....	79
2.45.210 Befristung für Aus- und Weiterbildungen .....	79
<b>§ 46 Übergangsregelungen</b> .....	<b>80</b>
2.46.110 Fortgeltung einer Zusicherung der Arbeitsgenehmigung als Zustimmung .....	80
2.46.210 Fortgeltung einer Arbeitserlaubnis für IT- Fachkräfte als Zustimmung .....	80
2.46.310 Fortgeltung einer arbeitsgenehmigungsfreien Beschäftigung .....	80
2.46.410 Vertrauensschutz für Berufssportler .....	80
<b>§ 47 Inkrafttreten, Außerkrafttreten</b> .....	<b>81</b>

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

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

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

Die BeschV gilt für die zu einer Beschäftigung neu einreisenden Ausländer aus Drittstaaten. Sie findet auch Anwendung für 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, 8 und 9 BeschVerfV) gegeben sind.

**2.1.100  
Anwendungsbereich**

**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**

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

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

**2.1.110  
Zustimmungserfordernis**

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

Ausnahmen siehe § 16 BeschV i. V. m. § 17 DV ZuwG.

**§ 2**  
**Aus- und Weiterbildungen**

**Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels für ein Praktikum**

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

**DA**

**Zu Nr. 1**

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

**2.2.110  
Praktika**

Praktika in Unternehmen zur Vorbereitung der Hochschulabschlussprüfungen sind ebenfalls zustimmungsfrei.

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.

**2.2.210  
EU-Programme**

Siehe DA 3.2.111

**Zu Nr. 3**

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

**2.2.310  
Austauschprogramme**

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

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

Als Austauschorganisationen wurden bisher anerkannt (beispielhaft):

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

Die Praktikumsdauer beträgt längstens ein Jahr; das Praktikum kann auch in mehreren Teilen durchgeführt werden, wenn dies von vornherein zur Erreichung des Weiterbildungsziels vorgesehen war. Ein weiteres Praktikum mit einem anderen Weiterbildungsziel ist möglich, soweit durch die Gesamtpraktikumsdauer das Studienziel nicht gefährdet ist.

Das Entgelt richtet sich nach dem Höchstbetrag des Bafög.

**2.2.311  
Mindestentgelt**

**Zu Nr. 4**

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

**2.2.410  
Regierungspraktikanten**

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

Regierungsstipendiaten, die zur beruflichen 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:**

**2.2.411  
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, Römische 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 sind die AA und die ZAV.

**2.2.412  
Auskunftserteilung**

### § 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 mind. dem Doppelten der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung erhalten.

#### 2.3.111 Hochqualifizierte

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

#### 2.3.112 Nachweise

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

#### § 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. BetrVerfG 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 getroffenen Regelungen nicht.

#### **2.4.114 Leitende Angestellte international tätiger Unternehmen**

**§ 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, 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 Hochschulausbildung 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 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

#### Zu Nr. 1

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

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

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

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

#### **2.7.110 Künstlerische Leistungen von besonderem Wert**

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

#### Zu Nr. 2

Die Nummer 2 bezieht neben den Auftritten einzelner ausländischer Künstlerinnen oder Künstler und Artistinnen oder Artisten auch ausländische Gastspielgruppen und komplette Ensembles in die Zustimmungsfreiheit ein.

**2.7.111  
Personen im Rahmen  
von Festspielen usw**

#### Zu Nr. 3

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

**2.7.112  
Tagesdarbietungen**

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

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

#### Zu Nr. 4

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

**2.7.113  
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 Sachbezugsverordnung anzusetzen.

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

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

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

Trainer im Fitnessstudio usw. sind nicht zustimmungsfrei.

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

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 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung zugrunde zu legen.

Gleiches gilt für die Prüfung der Arbeitsbedingungen bei Sportlern aus den EU-Mitgliedsstaaten mit Wohnsitz im Inland, im Rahmen der Entscheidung über eine Arbeitserlaubnis-EU.

Siehe DA 4.1.412

Eine Zulassung neu Einreisender als Berufssportler nach § 39 Abs. 6 AufenthG ist nicht möglich, da Sportler keine Beschäftigung ausüben, die eine mindestens dreijährige 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 der örtlichen Agentur für Arbeit abhängig gemacht. Der Vordruck wird im Intranet/Internet zur Verfügung gestellt und ist zwingend zu verwenden. Arbeitgeber sind auf die Anzeigepflicht dieses Personenkreises vor deren Arbeitsaufnahme hinzuweisen. Wird im Rahmen der Prüfung der eingereichten Unterlagen festgestellt, dass die Voraussetzungen des Nr. 5 nicht erfüllt sind, ist seitens der Agentur für Arbeit der Arbeitgeber hierüber in Kenntnis zu setzen und an die zuständige Ausländerbehörde zu weisen.

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

**2.7.114  
Sportler/Trainer  
aus den in § 34 aufgeführten Staaten**

**2.7.115  
Sportler/Trainer aus  
den neuen EU-Mitgliedsstaaten**

**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, deren Tätigkeit vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung anerkannt ist.**

**DA**

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

**2.8.110**  
**Journalisten**

## § 9

## Beschäftigungen, die nicht in erster Linie dem Erwerb dienen

## 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 Arbeitsuchenden 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 Austausche von Ordensangehörigen, die zustimmungsfrei für Tätigkeiten im Rahmen von laufenden Ordensgestellungsverträgen mit **kirchlichen karitativ-sozialen** Einrichtungen zugelassen wurden.

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

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

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

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

Bei Ordensgestellungsverträgen, die z. B. den Einsatz von ausländischen Ordensangehörigen in kirchlichen Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege, der Bildung oder im Kindergarten vorsehen und in 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 von 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 Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) als beauftragte Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit (BA) und führt zur Befreiung von der Zustimmungspflicht. Ferienbeschäftigungen, die nicht durch die ZAV vermittelt wurden, können nicht zugelassen werden.

**2.10.111  
Zuständigkeit ZAV**

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

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

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

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

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

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

**2.10.112  
Anonyme/namentliche  
Vermittlung**

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

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

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

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

## § 11

**Kurzfristig entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**

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-/ Demontearbeiter, 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**

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

**2.11.113  
Montagearbeiten**

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

**2.11.114  
Anlagen/Maschinen**

Als Maschine ist eine eigenständig komplett funktionierende Einheit zu verstehen. Maschinen**bauteile**, 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:

**2.11.115  
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.

**2.11.116  
Software**

Die Montage von Fertig- und Ausbauhäusern sowie -hallen ist zustimmungspflichtig.

siehe DA zu § 35 BeschV.

**2.11.117  
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.

**2.11.118  
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.

**2.11.119  
Abnahme bestellter An-  
lagen/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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**2.11.120  
Demontagen****2.11.121  
Zuständigkeit für Montage und Demontage nach Nr. 1 und 3****2.11.122  
Anzeige**

**Zu Nr. 4**

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

**2.11.123  
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 Wiederverkäuferversammlung (§ 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.

**2.11.124  
Internationale/  
Nationale Wochen**

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

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

**Zu Nr. 5**

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

**2.11.125  
Betriebslehrgänge**

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

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

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

**2.11.126  
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 Landverkehr tätigen Personals. Die fortschreitende Internationalisierung dieses Marktbereichs erfordert jedoch gegenüber der bisherigen Regelung eine differenzierte Betrachtung des EWR-Binnengrenzen und des EWR-Außengrenzen überschreitenden Verkehrs. Es wird nur noch nach dem Sitz des den Fahrer beschäftigenden Unternehmens unterschieden. Es ist unerheblich, ob die benutzten Fahrzeuge im Inland oder EU/EWR-Ausland zugelassen sind.

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

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

**2.13.110**  
**Fahrendes Personal im**  
**Güterverkehr**

**2.13.111**  
**Transitverkehr**

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

**2.13.112  
Kabotagen**

**Kabotagefahrten**, die im Rahmen der **EU-Dienstleistungsfreiheit** in Deutschland durchgeführt werden sollen, sind nach den Bestimmungen des Beitrittsvertrages ebenfalls unzulässig.

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

**2.13.113  
EU/EWR Unternehmen**

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

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

#### **Zu Absatz 1 Nr. 2**

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

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

Das Fahrzeug muss im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassen sein.

**2.13.116  
Zulassung des Fahrzeugs**

Hinsichtlich der Zulassung von türkischen Kraftfahrern im grenzüberschreitenden Güterverkehr siehe DA 2.41.111 zu § 41 Abs. 1 BeschV.

**2.13.117  
türkische Kraftfahrer**

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

**2.13.118  
Be- und Entladen**

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

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

**2.13.119  
Fertigaragen/  
Wohncontainer**

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

**2.13.120  
Omnibusse**

**Zu Abs. 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 Personenfahrgastschiffen oder**
- 4. die Besatzungen von Luftfahrzeugen mit Ausnahme der Luftfahrzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren bei Unternehmen mit Sitz im Inland.**

**DA**

**Zu Nr. 1**

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

**2.14.110**  
**Besatzung von Seeschiffen**

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

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 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 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 Flugpersonal seine Tätigkeit nicht im Anwendungsbereich dieses Gesetzes bzw. dieser Verordnung aus.

**2.14.114  
Im Ausland tätiges Luft-  
fahrpersonal deutscher  
Unternehmen**

### § 15 Dienstleistungserbringung

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

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

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

#### DA

##### Zu Nr. 1 und 2

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

**2.15.110**  
**EuGH-Urteil**  
**„Vander Elst“**

In der Sache folgt die Regelung im Wesentlichen den aus der Entscheidung „Vander Elst“ gezogenen Schlussfolgerungen, auf die sich der Ausschuss nach Art. K.4 des Unionsvertrages im Jahre 1995 zwecks einheitlicher Handhabung in den EU-Mitgliedstaaten verständigt hatte (vgl. Rats-Dok. 7710/1/95 ASIM 177 Rev. 1).

Danach sind drittstaatsangehörige Personen in der Regel „ordnungsgemäß“ beschäftigt, wenn sie den Verpflichtungen nachgekommen sind, die sich aus dem nationalen Aufenthaltsrecht des EU-Mitgliedstaates ergeben, in dessen Hoheitsgebiet sie beschäftigt sind. Als „tatsächliche“ Beschäftigung gilt eine Tätigkeit, die im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaates ausgeübt wird, aus dem die betreffenden Personen entsandt werden sollen.

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

**2.15.111**  
**Dienstleistungsfreiheit**  
**im EU- Ausland ansässiger Unternehmen**

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

Die Auslandsvertretungen prüfen im Rahmen eines Visumantrages, ob im Einzelfall die Voraussetzungen entsprechend den Vorgaben des EuGH-Urteils "Vander Elst" vorliegen.

Zu den Vorbeschäftigungszeiten und dem Umfang der Anzeigepflicht siehe EuGH Rs.C-244/04

Drittstaatsangehörige Stammarbeitnehmer, die von einem Unternehmen mit Sitz in der Schweiz kurzfristig bis zur Dauer von 90 Tagen zur Leistungserbringung nach Deutschland entsandt werden, können wie die Drittstaats-Beschäftigten von EU-Unternehmen mit einem Vander-Elst-Visum eingesetzt werden. Dauert die Tätigkeit länger als drei Monate, ist bei der Ausländerbehörde die Verlängerung bis zur Fertigstellung des Auftrages zu beantragen.

**2.15.112  
Dienstleistungsfreiheit  
für schweizerische Un-  
ternehmen**

**§ 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 vier Monaten im Kalenderjahr erteilt werden, wenn die betreffenden Personen auf Grund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl vermittelt worden ist. Der Zeitraum für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Satz 1 ist für einen Betrieb auf acht Monate im Kalenderjahr begrenzt. Satz 2 gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus.

**DA**

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

**2.18.110**  
**Saisonarbeitnehmer**

Siehe DA Saisonarbeitnehmer

**§ 19**  
**Schaustellergehilfen**

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

**DA**

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

**2.19.110**  
**Grundsatz**

Siehe DA Schaustellergehilfen

## § 20 Au-pair-Beschäftigung

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

### DA

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

#### 2.20.110 Au-pair-Status

(2) 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: [Startseite](#) > [Service von A bis Z](#) > [Vermittlung](#) > [Ausländerbeschäftigung](#) > 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 den EU-Staaten obliegt die Prüfung der Sprachkenntnisse nach der Einreise der Bundesagentur für Arbeit.

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

Das Vorliegen des geforderten Sprachniveaus ist im Rahmen des Gesprächs anlässlich der Beantragung der Arbeitserlaubnis-EU von der Agentur für Arbeit festzustellen.

In Zweifelsfällen hat das Au pair die Sprachkenntnisse des Level A1 durch Vorlage eines Sprachzertifikats einer Sprachschule nachzuweisen.

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

### 2.20.113 Private Agenturen und Gastfamilien

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

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 Ehepaars 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 bei der Aushändigungen der Arbeitserlaubnis-EU das Merkblatt der BA „Au-pair bei deutschen Familien“ gegen Unterschrift ausgehändigt wird.

**2.20.120**  
**Aushändigung des**  
**Merkblattes**

Bei Drittstaatsangehörigen wird das Merkblatt bei der Visumerteilung ausgehändigt.

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

**§ 21**  
**Haushaltshilfen**

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

DA

Siehe 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 Visumsverfahren geprüft. Bei Nationen, deren Staatsangehörige visumsfrei einreisen, prüft dies die Ausländerbehörde. Die Agentur für Arbeit prüft die Arbeitsbedingungen.

**2.22.110**  
**Ausländische**  
**Hausangestellte**

Hierbei können folgende Nachweise angefordert werden:

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

**§ 23**  
**Kultur und Unterhaltung**

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

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

**DA**

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

**2.23.110**  
**Arbeitnehmereigen-**  
**schaft von Künstlern**

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

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

**2.23.111**  
**Künstler**  
**im Show- und**  
**Unterhaltungsbereich**

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

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

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

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

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

Im Rahmen dieser Regelung werden Zustimmungen für ausländische Tanzartisten bzw. Folklore tänzer/-innen, insbesondere aus Mittel-/Osteuropa sowie aus asiatischen Ländern, beantragt.

**2.23.112  
Tänzer/-innen**

Bei den Entscheidungen über die Zustimmungen ist ein besonders strenger Maßstab anzulegen. Bei Zweifeln an der Künstler- bzw. Artisteneigenschaft ist die Zustimmung wegen fehlender Voraussetzungen zu verweigern. Beschränkt sich die auszuübende Tätigkeit auf Darstellungen in einer **Peep-Show** oder als **Stripteasetänzerin** ist die Zustimmung zu versagen, sofern es sich nicht ausnahmsweise um künstlerische Beschäftigungen im Sinn des § 23 Nr. 1 BeschV handelt. Der künstlerische Charakter der Beschäftigung ist vom Arbeitgeber in geeigneter Form nachzuweisen. Kein künstlerischer Charakter im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn die Beschäftigung

- das Ziel verfolgt, sexuelle Dienstleistungen anzubieten,
- Personen in anstößiger Weise zur Schau zu stellen,
- sonstige Anhaltspunkte für eine sitten- oder gesetzwidrige Form der Beschäftigungsausübung vorliegen.

Die Zustimmung ist zu versagen, sofern die Ausländerin als Prostituierte beschäftigt werden soll. Zwar werden Prostituierte durch das Prostitutionsgesetz vom 20. Dezember 2001 (BGBl. I 2001, 3983) in rechtlichen Teilaspekten besser gestellt bzw. geschützt. Daraus lässt sich jedoch keine Verpflichtung öffentlicher Stellen herleiten, aktiv an der Begründung von Beschäftigungsverhältnissen im Bereich der Prostitution beizutragen

Sofern ein Arbeitgeber Inhaber einer Gewerbeerlaubnis gem. § 33 a GewO ist, wird vermutet, dass bei der Tätigkeit von Tänzerinnen die körperliche Zurschaustellung von Personen im Vordergrund steht und nicht der künstlerische, artistische Aspekt.

Agenturen für Arbeit und Ausländerbehörden arbeiten bei der Ermittlung des Sachverhalts zusammen.

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

**2.23.112a  
Hilfspersonal von  
Künstlern**

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

**2.23.113  
Technisches Personal  
bei Zirkusunternehmen**

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

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

Der Tarifvertrag in der Fassung vom 20.10.1993 gilt weiterhin.

**2.23.114  
Entlohnung  
bei Zirkusunternehmen**

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

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

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

Artisten und Zirkusmusiker:

mindestens 1.200 EURO brutto (15% über dem Helferlohn)

Artistenassistenten/Artistenhelfer/Zirkusspezialisten

Mindestens 1.050 EURO brutto

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

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

Für Unterhaltungsmusiker ist der gleiche Mindestlohn wie für Zirkusmusiker zugrunde zu legen.

**2.23.115  
Entlohnung für Unterhaltungsmusiker**

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

**2.23.116  
Orchester- und Konzertsolisten**

Bei der Entscheidung, ob ein ausländischer Künstler, der im Bereich Theater, Orchester, Rundfunk- und Fernsehanbieter, Film- und Fernsehproduktionen tätig wird, einer Arbeitsgenehmigung-EU bedarf, ist der Abgrenzungskatalog vom 5.7.2005, im Anschluss an die DA zu beachten.

**2.23.117  
Beschäftigte in den Bereichen Theater, Orchester, Rundfunk, Fernsehen, Film- und Fernsehproduktionen**

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.

**2.23.118  
Mischtätigkeit (abhängig/selbständig) für denselben Auftraggeber**

Die Einordnung dieser Mischtätigkeit 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).

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

**2.23.119  
Nebentätigkeit**

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

**2.23.120  
Abweichende Beurteilung**

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

Chorauhilfen sind grundsätzlich abhängig beschäftigt. Für Orchesterauhilfen gelten die Ausführungen in **Abschnitt 2.2**.

**2.23.121  
Chorauhilfen**

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

**2.23.122  
Straßenmusikanten**

**Zu Nr. 1**

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

**2.23.123  
Abgrenzung zu Künstlern nach § 7 Nr. 1**

**Zu Nr. 2**

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

**2.23.124  
Abgrenzung zu Künstlern nach § 7 Nr. 2**

Siehe DA zu § 2 AufenthG

**2.23.125  
Selbständige  
Künstler**

[www.deutsche-rentenversicherung-bund.de](http://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 2.23.117  
Abgrenzungskatalog:  
selbständige unselbständige 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 <sup>1</sup>	Journalisten
Arrangeure	Kabarettisten <sup>3</sup>
Artisten <sup>2</sup>	Komiker <sup>3</sup>
Autoren	Kommentatoren
Berichterstatter	Komponisten
Bildgestalter <sup>3</sup>	Korrespondenten
Bildhauer	Kostümbildner/Kostüंबरater
Bildregisseure <sup>3</sup>	Kunstmaler
Bühnenbildner	Lektoren
Choreographen	Lichtgestalter/Lichtdesigner
Chorleiter <sup>4</sup>	Moderatoren/Präsentatoren <sup>3</sup>
Darsteller <sup>1,5</sup>	musikalische Leiter
Dirigenten <sup>4</sup>	Onlinegrafiker
Diskussionsleiter <sup>1</sup>	Präsentatoren <sup>3</sup>
Dolmetscher <sup>1</sup>	Producer <sup>3</sup>
Editoren <sup>3</sup>	Quizmaster/Showmaster
Entertainer <sup>3</sup>	Realisatoren <sup>3</sup>
Fachberater (auch Fachberater Musik) <sup>1</sup>	Regisseure <sup>3</sup>
Film- und Fernseharchitekten	Schriftsteller
Filmautoren	Solisten (Gesang, Musik, Tanz) <sup>2</sup>
Filmkomponisten	Tonmeister mit eigenem Equipment
Fotografen	Trailereditoren <sup>3</sup>
Gesprächsteilnehmer <sup>1,5</sup>	Übersetzer <sup>3</sup>
Grafiker/Videografiker	Videografiker/Videodesigner
Interviewpartner <sup>1</sup>	

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

<sup>2</sup> Die als Gast außerhalb eines Ensembles oder einer Gruppe eine Sololeistung erbringen.

<sup>3</sup> Wenn der eigenschöpferische Teil der Leistung überwiegt, vgl. Abschnitt 3.2.

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

<sup>5</sup> 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 Mischttätigkeit richtet sich nach der überwiegenden Tätigkeit, die sich aus dem Gesamterscheinungsbild ergibt. Für die Frage des Überwiegens kann auch auf die Höhe des aufgeteilten Honorars abgestellt werden (vgl. auch Abschnitt 3.2).
- 3.5 Übernimmt ein nicht selbständiger Mitarbeiter für seinen Arbeitgeber zusätzliche Aufgaben, die nicht zu den Nebenpflichten aus seiner Haupttätigkeit gehören, so ist nach den allgemeinen Abgrenzungskriterien zu prüfen, ob die Nebentätigkeit selbständig oder abhängig ausgeübt wird.
- 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 Chorausshilfen sind grundsätzlich abhängig beschäftigt. Für Orchesteraushilfen gelten die Ausführungen in Abschnitt 2.2.

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.

**§ 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. m. § 39 Abs. 2 AufenthG zu erfüllen.

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

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

**§ 25**  
**Grundsatz**

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

**DA**

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

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

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

**2.25.110**  
**Grundsatz zur qualifi-**  
**zierten Beschäftigung**

**§ 26**  
**Zeitlich begrenzte Zulassungen von Sprachlehrern**  
**und Spezialitätenköchen**

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

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

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

**DA**

**Zu Absatz 1**

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

**2.26.110**  
**Muttersprachlicher Unterricht**

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

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

Abs. 1 tritt am 31.12.2009 außer Kraft.

**Zu Absatz 2**

Die 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.

Die Überprüfung, ob es sich um eine 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 spezialisiert ist. Zu einer bestandenen Kochausbildung an einer Berufsfachschule (Ausbildungsdauer mindestens 2 Jahre), muss zusätzlich eine praktische Tätigkeit von mindestens 2 Jahren in qualifizierten Betrieben nachgewiesen werden. Eine 6-jährige 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 zu verlangen. Zur Beurteilung der Qualifikation ist die ZAV einzuschalten.

## **2.26.213 Spezialitätenköche**

(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.

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 zur Überprüfung der Qualifikation in allen Fällen (auch bei Umvermittlungen) die ZAV einzuschalten. In anderen Fragen, z.B. Prüfung der Speisekarte, kann die ZAV eingeschaltet werden. Zur Überprüfung der sonstigen Zustimmungsvoraussetzungen, ist die als Anlage beigefügte Checkliste zwingend zu verwenden. Die ZAV sichert eine Abwicklung innerhalb kürzester Zeit (ca. 1 – 2 Wochen) zu.

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 Agenturen für Arbeit die Unterlagen der Spezialitätenköche mit folgenden Anlagen:
  - Arbeitsvertrag
  - Zeugnisse und sonstige Qualifikationsnachweise
  - Lebenslauf
  - Anfrage der Ausländerbehörde
  - Checkliste über den Betriebsbesuch
  - Speisekartean die ZAV weiter.
3. Die ZAV 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 die ZAV die Bewerbungsunterlagen unmittelbar an die Agentur für Arbeit zurück.
5. Falls aus Sicht der ZAV die Qualifikation des Bewerbers nicht ausreicht, und diese die Unterlagen mit einer negativen Stellungnahme an die zuständige Agentur für Arbeit zurücksendet, können der zuständigen Agentur für Arbeit aus dem Bewerberpool chinesischer, thailändischer oder indischer Spezialitätenköche je nach angeforderter Regionalküche Bewerbungsunterlagen für eine anonyme Vermittlung zur Verfügung gestellt werden. In den übrigen Fällen ist eine Vermittlung der ZAV nicht möglich.

#### 2.26.214 Zustimmungsverfahren

Zustimmungen zu Neueinreisen von Spezialitätenköchen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei sind von der zuständigen Agentur für Arbeit 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 durch die Agentur für Arbeit 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

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 die ZAV 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 Entlohnung ist in allen Fällen in angemessener Zeit, spätestens 6 Monate nach der Erteilung der Zustimmung bzw. bei einer erneuten Zustimmungsanfrage zu prüfen.

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

Anlage zu DA 2.26.213  
(3) Checkliste

<b>Name des Betriebes:</b>	
<b>Anschrift:</b>	
<b>Name des Bewerbers:</b>	
<b>Geburtsdatum:</b>	<b>Staatsangehörigkeit:</b>

Bei allen Spezialitätenköchen wird der komplette Vorgang zur Prüfung an die ZIHOGA 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 deutsche oder englische 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 <b>beglaubigte</b> deutsche oder englische Übersetzung beigelegt. | <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:**

**Die fachliche Qualifikation ist durch entsprechende Prüfungszeugnisse 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 liegt vor. Wenn ja, seit _____   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Es handelt sich um die Neueröffnung eines Restaurants oder um einen Inhaberwechsel<br>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<br>(bitte Kopie der Speisekarte bei Betrieben die bislang noch keine Spezialitätenköche beschäftigt haben beifügen)                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Mitarbeiterstruktur:**

- Anzahl der derzeit im Betrieb beschäftigten Mitarbeiter: \_\_\_\_\_
- Darunter Mitarbeiter mit Aufenthaltstitel nach § 26 Abs. 2 BeschV <sup>1)</sup>: \_\_\_\_\_

Name	Vorname	Geb.-Datum	Tätigkeit	beschäftigt seit?	<sup>1)</sup> Aufenthaltstitel
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>
					<input type="checkbox"/>

- Der Betriebsinhaber ist selbst Spezialitätenkoch. **Ja**  **Nein**
- Bei der namentlich angeforderten Fachkraft handelt es sich um Ersatz für einen zuvor beschäftigten Spezialitätenkoch.  
Die Beschäftigung ist/wird nachweislich beendet zum: \_\_\_\_\_
- Bei Aufstockung auf mehr als zwei Spezialitätenköche:  
Nachweis des Steuerberaters über die letzten 2 Jahresumsätze    
liegt bei \_\_\_\_\_    
wird nachgereicht

**Eckdaten des Betriebes:**

- Lage des Restaurants \_\_\_\_\_
- Zahl der Sitzplätze \_\_\_\_\_
- Öffnungszeiten \_\_\_\_\_
- Ambiente \_\_\_\_\_

- Es handelt sich um eine einfache Gaststätte (*Bestuhlung, Tische, Gestaltung und Dekoration des Gastraumes, Speisekartengestaltung, Preisgestaltung bei Speisen und Getränken*). **Ja**  **Nein**
- Das Restaurant weist einen gehobenen Standard auf (*gedeckte Tische, Tischwäsche, Servietten, Dekorationselemente, Bilder, personelle Ausstattung im Servicebereich*).
- Sonstige Merkmale, die auf einen gehobenen Standard hinweisen (*siehe separate Beschreibung*).
- Die Eingruppierung erfolgt nach dem Landestarif des Hotel- und Gaststättengewerbes - Bewertungsgruppe Chef de partie/Alleinkoch.
- Angemessene Unterkunft und Verpflegung sind sichergestellt.

**Sonstiges:**

\_\_\_\_\_  
Datum, Unterschrift + Org.Z. (Arbeitsvermittlung)

\_\_\_\_\_  
Sichtvermerk des Vorgesetzten

**§ 27**  
**IT-Fachkräfte und akademische Berufe**

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

1. **Fachkräften, die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation mit Schwerpunkt auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie besitzen,**
2. **Fachkräften, die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation besitzen, wenn an ihrer Beschäftigung wegen ihrer fachlichen Kenntnisse ein öffentliches Interesse besteht, oder**
3. **Hochschulabsolventen nach § 16 des Aufenthaltsgesetzes für einen angemessenen Arbeitsplatz.**

**DA**

**Zu Nr.1**

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

**2.27.110**  
**IT-Fachkräfte**

Ein der Hochschul- oder Fachhochschulausbildung (z. B. Bachelor oder Master) **vergleichbare Qualifikation** ist nachzuweisen, wenn z. B. im Herkunftsland eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung nicht vorhanden ist. Die Qualifikation ist anhand entsprechender Nachweise zu prüfen und ggf. die für die Anerkennung der Vergleichbarkeit von Ausbildungsabschlüssen zuständige Stelle einzuschalten.

Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen ist der Arbeitgeber nach § 39 Abs. 2 Satz 3 AufenthG in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 letzter Satzteil u. a. verpflichtet, ein einem deutschen Arbeitnehmer vergleichbares Gehalt zu zahlen. Die Zustimmung kann nur für eine Beschäftigung bei einem in Deutschland ansässigen Unternehmen gegeben werden, wenn dieses Beschäftigungsverhältnis sozialversicherungspflichtig ist.

**2.27.111**  
**Arbeitsbedingung**

**Zu Nr. 2**

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

**2.27.112**  
**Fachliche Kenntnisse**

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

**2.27.113**  
**Öffentliches Interesse**

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

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

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

**2.27.114  
Ärzte**

Ärzte müssen eine Berufserlaubnis nach § 10 BÄO vorlegen.

Siehe DA zu § 2 AufenthG (Gastärzte)

Das öffentliche Interesse ist mit der Pluralisierung von medizinisch anerkannten Behandlungsmethoden und der in diesem Zusammenhang vorgenommenen Ausbildung von deutschen Fachkräften zu begründen.

**2.27.115  
Ärzte und Therapeuten  
für TCM (Traditionelle  
Chinesische Medizin),  
TOM (Traditionelle Ost-  
asiatische Medizin)**

Zustimmungen/Arbeitsurlaubnisse-EU können unter folgenden Voraussetzungen erteilt werden:

1. Für jede Klinik werden je nach Größe des Therapiezentrums zwei bis drei Fachkräfte (Ärzte bzw. Therapeuten) bis zu einer Maximaldauer von drei Jahren zugelassen.
2. Die übrigen Klinikstellen sind mit bevorrechtigten inländischen Fachkräften besetzt.
3. Die zuzulassenden Fachkräfte weisen die einzustellenden deutschen Fachkräfte ein und vermitteln diesen weitere spezielle Behandlungsmethoden.
4. Nach Ablauf der Beschäftigungszeit kehren die Fachkräfte (Ärzte bzw. Therapeuten) in ihr Heimatland zurück.
5. Für die frei werdenden Stellen werden keine neuen Fachkräfte (Ärzte bzw. Therapeuten) zugelassen.
6. Die bereits unterwiesenen deutschen Fachkräfte fungieren bei Neueinstellungen als Multiplikatoren.
7. Ärzte müssen eine Berufserlaubnis nach § 10 BÄO vorlegen.
8. Bei Therapeuten ist vom Antragsteller bei den zuständigen Stellen zu klären, ob eine Berufserlaubnis nach § 1 Heilpraktikergesetz benötigt wird.

Ayurvedische Therapeuten im Wellnessbereich können grundsätzlich nicht zugelassen werden, da es sich hier bei nicht um eine medizinisch indizierte Behandlungs-Methode handelt.

**3.27.116  
Ayurvedische  
Therapeuten**

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

**2.27.117  
Arbeitsbedingung**

### **Zu Nr. 3**

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

**2.27.118  
Hochschulabsolventen**

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

Siehe DA 1.16.410 zu § 16 Abs. 4 AufenthG.

**§ 28**  
**Leitende Angestellte und Spezialisten**

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

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

**DA**

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

**2.28.110**  
**Zustimmungspflichtige**  
**Führungskräfte**

**Zu Nr. 1**

Zur Prüfung sind ggf. folgende Unterlagen vorzulegen:

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

**2.28.111**  
**Leitende Angestellte,**  
**Spezialisten**

**Zu Nr. 2**

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

**2.28.112**  
**Vereinbarungen**

Zur Beurteilung des Sachverhalts sind folgende Unterlagen vorzulegen:

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

**§ 29**  
**Sozialarbeit**

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

**DA**

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

**2.29.110**  
**Fachkräfte in der**  
**Sozialarbeit**

Folgende Nachweise sind anzufordern:

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

**§ 30**  
**Pflegekräfte**

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

DA

Siehe DA Pflegekräfte

**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**

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

**3.31.110**  
**Zuständigkeit (ZAV)**

Informationen und Antragsunterlagen werden bei der ZAV zur Verfügung gestellt.

**3.31.111**  
**Informationen/  
Antragsunterlagen**

**Zu Nr. 1**

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

**3.31.112**  
**Personalaustausch**

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

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

**3.31.113  
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.

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

**Zu Nr. 2**

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

**3.31.114  
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.

**3.31.115  
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 angemessenem Auslandsaufenthalt zugelassen werden. Das wird durch die befristet zugelassene Beschäftigung verdeutlicht.

**3.31.116  
Geltungsdauer und Geltungsbereich**

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

**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 Beschäftigung erteilt werden kann.

**2.33.110**  
**Deutsche Volkszugehörigkeit**

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

**2.33.111**  
**Zustimmungspflicht**

Hierfür ist eine Zustimmung der BA erforderlich.

Siehe DA 1.2.1.1 zu § 2 AufenthG

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

**2.33.112**  
**Vorrangprüfung, Aufnahmebescheid oder Übernahmeerklärung**

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

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

**§ 34**  
**Beschäftigungen bestimmter Staatsangehöriger**

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

**DA**

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

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

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

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

**2.34.110**  
**Grundsätzliche Beschäftigung nach Vorrangprüfung**

**2.34.111**  
**Werkverträge**

### § 35 Fertighausmontage

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

#### DA

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

#### 2.35.110 Zuständigkeitsregelung

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

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

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

#### 2.35.111 Generelle Regelungen

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.

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

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

Für ausschließlich gelieferte Fertiggaragen gilt DA zu § 13.

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

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

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

**2.35.112  
Fertighäuser, -hallen  
Zukauf von Material im  
Inland**

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

**2.35.113  
Installationsarbeiten**

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

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

**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 Unterla-  
gen**

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 Zustim-  
mung**

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

Der Zulassungszeitraum beträgt neun Monate im Kalenderjahr.

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

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

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

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

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

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.

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

**2.35.119**  
**Erneute Zustimmung / Arbeitserlaubnis-EU**

**2.35.120**  
**Sozialversicherungsausweis**

**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 des § 11 gelten entsprechend.

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

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.

Besteht für entsandte Arbeitnehmer nach Maßgabe des § 7 Abs. 1 SGB IV (Einstrahlung) keine Sozialversicherungspflicht in Deutschland, kann hilfsweise eine Lohnzahlung z.B. in Form eines Auslandszuschlages akzeptiert werden, mit dem eine vergleichbare deutsche Nettlohnzahlung erreicht wird. Dem ausländischen Arbeitnehmer evtl. gewährte Sachbezüge sind im Rahmen der Sachbezugsverordnung zu berücksichtigen.

**§ 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 Drittstaatler**

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

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

**§ 38**  
**Grundsatz**

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

**DA**

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

### § 39 Werkverträge

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

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

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

#### DA

#### Zu Absatz 1 und 3

Mit dieser Vorschrift werden die bisher auf der Basis des § 3 ASAV mit mittel- und osteuropäischen Ländern und der Türkei getroffenen Werkvertragsarbeitnehmer-Vereinbarungen mit der Maßgabe in die Neuregelungen überführt, dass von der Arbeitsverwaltung über die Zustimmungen zur Erteilung von Aufenthaltstiteln an die ausländischen Werkvertragsarbeitnehmer grundsätzlich weiter unter denselben Voraussetzungen zu entscheiden ist, wie sie bisher hinsichtlich der Erteilung von Arbeitserlaubnissen galten.

**2.39.110**  
**Werkvertrags-**  
**vereinbarungen**

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

**2.39.111**  
**Vertragsstaaten**

#### Drittstaaten:

- Bosnien und Herzegowina
- Kroatien
- Mazedonien
- Serbien und Montenegro (*In Anwendung der deutsch-jugoslawischen Vereinbarung - neu*)
- Türkei

#### Neue EU-Mitgliedstaaten:

- Bulgarien
- Lettland
- Polen
- Rumänien
- Slowakische Republik
- Slowenien (*in Anwendung der deutsch-jugoslawischen VB - alt*)
- Tschechische Republik (*in Anwendung der deutsch-tschechoslowakischen VB*),
- Ungarn

(2) Werkvertragsarbeitnehmer aus Staaten, mit denen keine zwischenstaatlichen Vereinbarungen bestehen, können nicht zugelassen werden. Das gilt auch für Staatsangehörige aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Estland und Litauen, soweit sie für die Durchführung von Werkverträgen in den von der Übergangsregelung erfassten Sektoren des Bau-, Reinigungs- und Dekorationsgewerbes eingesetzt werden sollen.

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.

Weitere Ausführungen zum Werkvertragsverfahren DA WVV.

### zu Absatz 2

Das Niederlassungspersonal von Werkvertragsunternehmen wird ausschließlich nach dieser Vorschrift zugelassen.

Es gelten für die Vertragsstaaten nunmehr folgende Regelungen:

- Bei Staatsangehörigen aus Bulgarien, Lettland, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn finden die Europaabkommen Anwendung.
- Bei Staatsangehörigen aus Serbien und 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.

Entsprechende Assoziationsabkommen, bestehen mit den nachfolgend aufgeführten Ländern:

- |                           |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| • Bulgarien (Artikel 53)  | • Rumänien (Artikel 53)   |
| • Kroatien (Artikel 54)   | • Slowakei (Artikel 53)   |
| • Lettland (Artikel 49)   | • Slowenien (Artikel 50)  |
| • Mazedonien (Artikel 53) | • Tschechien (Artikel 53) |
| • Polen (Artikel 52)      | • Ungarn (Artikel 52)     |

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

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

Zu in Schlüsselpositionen beschäftigtem Personal gehören

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

Auch nach dem EU-Beitritt (01. Mai 2004 bzw. 01. Januar 2007) ist das „Schlüsselpersonal“ von niedergelassenen selbständigen Erwerbstätigen oder Dienstleistungserbringern nach den Beitrittsverträgen nicht freizügigkeitsberechtigt. Diese Personen benötigen daher weiterhin eine Arbeitsgenehmigung für die Ausübung entsprechender Tätigkeiten. Das Schlüsselpersonal kann nur dann einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung nach einer 12-monatigen Beschäftigung i. S. § 12a Abs. 1 ArGV begründen, wenn diese Beschäftigung sozialversicherungspflichtig in Deutschland ausgeführt wurde.

### 2.39.210 Niederlassungspersonal von Werkvertragsunternehmen

### 2.39.211 Europa-Abkommen

### 2.39.212 Begriff Schlüsselpositionen

### 2.39.213 Gemeinschaftspräferenz für Staatsangehörige aus den EU-Beitrittsstaaten

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

Hiernach kann für das neueinreisende Personal, das aus Bosnien Herzegowina, Serbien und Montenegro 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 die Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk die Niederlassung ihren Sitz hat. Bei Aufstockung des Personals ist vor Erteilung der Zustimmung mit der Agentur für Arbeit, das für die Erteilung der Zustimmung an Werkvertragsarbeitnehmer zuständig ist, Verbindung aufzunehmen.

**2.39.215**  
**Zuständigkeit**

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

**2.39.216**  
**Richtgröße 5 %**

Die für die Niederlassung (Repräsentanz) der ausländischen Firma zuständige Agentur für Arbeit fordert zur Prüfung folgende Unterlagen:

- Stellungnahme der Firma über die derzeitige Anzahl der kfm. Mitarbeiter in der Niederlassung sowie der aktuellen Anzahl der insgesamt tätigen Werkvertragsarbeitnehmer im Bundesgebiet.
- Genaue Beschreibung der beabsichtigten Tätigkeit des kfm. Mitarbeiters (ggf. Qualifikationsnachweis bzw. Bestätigung, dass die Funktion bereits in der Fa. im Heimatland ausgeführt wurde).

Sofern die Erteilung der Zustimmung für Ersatzkräfte erfolgt, ist die für die Werkverträge zuständige Agentur für Arbeit zu informieren.

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

**2.39.217**  
**Geltungsbereich der**  
**Zustimmung**

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

Die Entscheidung, ob ein kaufmännischer Mitarbeiter in der Niederlassung der inländischen Sozialversicherungspflicht unterliegt, trifft grundsätzlich die 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) die für die Werkverträge zuständige Agentur für Arbeit 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**

Mit dieser Vorschrift werden die bisher mit mittel- und osteuropäischen Ländern auf der Grundlage des § 2 Abs. 3 Nr. 1 ASAV geschlossenen Gastarbeiter-Vereinbarungen mit der Maßgabe in die Neuregelungen überführt, dass über die Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels an die betreffenden Personen weiter nach den geltenden Abkommensregelungen zu entscheiden ist.

Siehe DA Gastarbeiter

**§ 41**  
**Sonstige zwischenstaatliche Vereinbarungen**

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

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

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

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

**DA**

**Zu Absatz 1**

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

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

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

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.

**2.41.110**  
**Zustimmungsfreiheit und Zustimmungspflicht nach zwischenstaatlichen Vereinbarungen**

**2.41.111**  
**Türkische Kraftfahrer**

**2.41.210**  
**Ausnahme in einer zwischenstaatlichen 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.

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 **erteilte** Arbeitserlaubnisse 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.

**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.

**2.41.310  
Sonstige Abkommen**

**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 Beschäftigten in Haushalten mit Pflegebedürftigen und Gastarbeiterinnen oder Gastarbeiter sowie von Studierenden ausländischer Hochschulen ausschließlich von der Bundesagentur für Arbeit 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 zuwanderungsrechtlichen 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 01.05.2004 und 01.01.2007 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.

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.

**2.43.110  
Bußgeldtatbestand**

**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.

**§ 45**  
**Befristungen**

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

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

**DA**

**Zu Absatz 1**

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

**2.45.110**  
**Befristung für Beschäftigungen**

**Zu Absatz 2**

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

**2.45.210**  
**Befristung für Aus- und Weiterbildungen**

### § 46 Übergangsregelungen

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

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

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

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

### DA

#### Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt die Weitergeltung von Zusicherungen der Erteilung einer Arbeitsgenehmigung, die noch auf der Grundlage des geltenden Arbeitsgenehmigungsrechts, wie z. B. den ausländischen IT-Fachkräften nach § 7 der Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-ArGV) oder den Saisonkräften, für eine erst im Jahr 2005 beginnende Beschäftigung gegeben worden sind. Die Vorschrift ist notwendig, weil § 103 AufenthG nur für erteilte Arbeitserlaubnisse eine Fortgeltung als Zustimmung vorsieht.

**2.46.110**  
**Fortgeltung einer Zusicherung der Arbeitsgenehmigung als Zustimmung**

#### Zu Absatz 2

Für IT-Fachkräfte wird mit der Übergangsbestimmung die zeitliche Befristung der erteilten Arbeitserlaubnis aufgehoben und 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

Der anerkannte Vertrauensschutz für Berufssportlerinnen und Berufssportler, die am 7. Februar 2002 in einem Vertragsverhältnis standen und seit der Neuregelung des § 5 Nr. 10 AAV nicht mehr als „Berufssportlerinnen und Berufssportler“ gelten, wird fortgeführt.

**2.46.410**  
**Vertrauensschutz für Berufssportler**

**§ 47**  
**Inkrafttreten, Außerkrafttreten**

**Diese Verordnung tritt am 1. Januar 2005 in Kraft. § 26 Abs. 1 tritt am 31. Dezember 2009 außer Kraft.**

Der Bundesrat hat zugestimmt.

Berlin, den 22.11.2004

Der Bundesminister  
für Wirtschaft und Arbeit