



Stand: Juli 2006

Merkblatt

Verfahren und Anlaufstellen für slowakische Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Nutzung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland

1. slowakische Arbeitnehmer

a) Aufenthaltsgenehmigung

Eine Aufenthaltsgenehmigung oder ähnliches ist nicht erforderlich. Auch bedarf der slowakische Arbeitnehmer keines Visums für die Einreise nach Deutschland. Erforderlich und ausreichend ist ein Pass oder amtlicher Personalausweis zum Nachweis der Staatsangehörigkeit eines EU-Mitgliedsstaates. Unionsbürger erhalten von Amts wegen eine Bescheinigung über das gemeinschaftliche Aufenthaltsrecht von der Ausländerbehörde, § 5 FreizügG/EU (s. aber 1.b).

b) Meldepflicht

Unionsbürger und ihre Familienangehörigen müssen sich, wenn sie ihren Wohnsitz nach Deutschland verlegen, bei der zuständigen Meldebehörde bzw. Einwohnermeldeamt der Gemeindeverwaltung ihres Wohnortes anmelden. Dies muss in der Regel binnen einer Woche, in einigen Bundesländern binnen zwei Wochen geschehen. Dort können regelmäßig auch die Angaben gemacht werden, die zur Erteilung der oben genannten Bescheinigung erforderlich sind. Die Meldebehörde leitet die Angaben an die Ausländerbehörde weiter. Damit erübrigt sich für Unionsbürger in der Regel der Gang zur Ausländerbehörde.

c) Arbeitsgenehmigung

Slowakische Arbeitnehmer, die in Deutschland arbeiten wollen, benötigen während der Übergangszeit eine Arbeitsgenehmigung - EU (§ 284 Sozialgesetzbuch Drittes Buch - SGB III). Für deren Erteilung sind die Agenturen für Arbeit (vormals Arbeitsämter) zuständig. Die Arbeitsgenehmigung - EU wird grundsätzlich für 1 Jahr erteilt.

Arbeitnehmer, die für einen Zeitraum von mindestens einem Jahr zum Arbeitsmarkt zugelassen wurden und im Besitz der Arbeitsgenehmigung - EU oder genehmigungsfrei erwerbstätig waren, haben Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung - EU, die uneingeschränkt und unbefristet erteilt wird.

Im Baugewerbe (und verwandten Wirtschaftszweigen) können slowakische Arbeitnehmer im Rahmen eines Kontingents zur Ausführung von Werkverträgen zwischen ihrem Arbeitgeber und einem in Deutschland ansässigen Unternehmen für eine begrenzte Zeit nach Deutschland entsandt werden. Vor der Arbeitsaufnahme ist der Werkvertrag von der zuständigen Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit (hier der Regionaldirektion Hessen) zu genehmigen und die Arbeitserlaubnis - EU bei der zuständigen Agentur für Arbeit (Frankfurt) zu beantragen.

Es empfiehlt sich, die ggf. erforderlichen Erlaubnisse bereits vor Einreise, d.h. von der Slowakei aus, zu beantragen. Dies spart die Kosten einer evtl. vergeblichen Einreise bzw. eines Aufenthalts während der Bearbeitung von Anträgen; eine Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen kann unter Umständen mehrere Wochen dauern.

Folgende Unterlagen werden benötigt:

- Antrag auf Erteilung der Arbeitserlaubnis - EU (Formular, vom Arbeitnehmer auszufüllen)
- Stellenangebot des Arbeitgebers und
- ausgefüllter Fragebogen zu den Beschäftigungsbedingungen (Formular, vom Arbeitgeber auszufüllen).

Im Genehmigungsverfahren selbst fallen in der Regel keine Kosten an. Im Werkvertragsverfahren trägt der slowakische Arbeitgeber die anfallenden Gebühren.

Keine Arbeitsgenehmigung - EU brauchen insbesondere:

- Niedergelassene selbständige Erwerbstätige,
- Empfänger von Dienstleistungen,
- selbständige Erbringer von Dienstleistungen aller Sektoren, soweit sie keine ausländischen Arbeitnehmer einsetzen
- entsandte Arbeitnehmer von Dienstleistungserbringern außerhalb der Sektoren Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige, Gebäude-, Inventar- und Verkehrsmittelreinigung, Innendekoration,
- Rentner, Studenten, die keine unselbständige Beschäftigung aufnehmen
- Tätigkeiten, die nach dem Arbeitsgenehmigungsrecht (Anwerbepausnahmeverordnung und Arbeitsgenehmigungsverordnung) ausdrücklich arbeitserlaubnisfrei sind

d) Familienangehörige

Die Meldepflicht besteht auch für Familienangehörige (s.o.). Familienangehörige von Arbeitnehmern erwerben einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung - EU, und somit uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang, wenn der Familienangehörige, zu dem sie zuziehen, bereits einen freien Arbeitsmarktzugang hat oder wenn sie nach Einreise zum Familiennachzug mindestens achtzehn Monate rechtmäßig ihren gemeinsamen Wohnsitz in Deutschland hatten (§284 SGB III, §39 Abs.6 AufenthG, §12a ArGV).

e) Sonstiges

Arbeitnehmer, die von einem slowakischen Arbeitgeber nach Deutschland entsendet werden, müssen eine Bescheinigung der slowakischen Sozialversicherung (E101) bei sich führen, die bestätigt, dass es sich um den Fall einer Arbeitnehmerentsendung handelt und dass die Sozialversicherungsbeiträge in Slowakei geleistet werden.

2. slowakische Arbeitgeber

Auch slowakische Unternehmen können, soweit nicht Übergangsregelungen gelten, grenzüberschreitende Dienstleistungen mit eigenem Personal ohne Arbeitserlaubnis - EU in Deutschland erbringen.

Eine solche Übergangszeit gilt bei Dienstleistungen im Baugewerbe, im Bereich Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmittel sowie im Bereich der Innendekoration. Hier ist die Dienstleistungsfreiheit noch eingeschränkt und Arbeitnehmer bedürfen einer Arbeitserlaubnis - EU, die bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden kann.

Im Rahmen der bilateralen Vereinbarung über die Entsendung von Werkvertragsarbeitnehmern ist eine Entsendung von Arbeitnehmern jedoch möglich. Hierbei sind besondere Anforderungen zu erfüllen, die sich u.a. aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz ergeben. Neben den arbeitsgenehmigungsrechtlichen Bedingungen (siehe oben) ist nach § 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz eine Anzeige der geplanten Entsendung von Arbeitnehmern vor dem Beginn der Ausführung der Arbeiten bei der Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit bei der Oberfinanzdirektion Köln, Neusser Straße 159, 50733 Köln, erforderlich. Ein Formular für diese Anmeldung kann im Internet unter www.zoll.de abgerufen werden.

In allen Fällen ist darauf zu achten, dass zugunsten der nach Deutschland entsandten Arbeitnehmer die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz maßgeblichen Arbeitsbedingungen eingehalten werden; hierbei handelt es sich um die tarifvertraglichen Regelungen bestimmter Branchen über Mindestlohn und Urlaub, die jeweils aktuell auf der o.a. Internetseite des Zolls zu finden sind. Darüber hinaus müssen slowakische Arbeitgeber auch die Beschäftigungsbedingungen garantieren, die in Deutschland allgemein durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften festgelegt und deshalb auch von inländischen Arbeitgebern zu beachten sind. Dies sind insbesondere Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, bezahlter Jahresurlaub, Mindestlohnsätze einschließlich Überstundensätze, Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz sowie Gleichbehandlung von Männern und Frauen u.s.w.

Weitere Informationen erhalten Sie:

- bei der Slowakischen Arbeitsagentur (www.upsvar.sk)
- bei den Agenturen für Arbeit und der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (www.arbeitsagentur.de unter Service von A bis Z, Vermittlung, Ausländerbeschäftigung), insb. Merkblätter 7 und 16a der Bundesagentur für Arbeit
- bei der Abteilung Finanzkontrolle Schwarzarbeit (http://www.zoll.de/d0_zoll_im_einsatz/b0_finanzkontrolle/e0_aentg/index.html)
- bei den Ausländerbehörden der Städte und Gemeinden in Deutschland
- bei der Deutschen Botschaft in Pressburg, Hviezdoslavovo nám. 10, 813 03 Bratislava, Tel. 00421-(02)-5920 4400, Fax: 00421-(02)-5443 1480, (www.germanembassy.sk)
- bei der Deutsch-Slowakischen Handelskammer (www.dihk.sk)

3. Gesetzliche Regelungen

Relevante europarechtliche Regelungen:

- Artikel 18, 39, 43, 49 EGV
- Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen
- Verordnung (EWG) Nr. 1612/68 (Arbeitsmarktzugang für Familienangehörige)
- Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedsstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten

Hinzu kommen folgende deutsche Regelungen:

- Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz)
- Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz -AufenthG, Teil des Zuwanderungsgesetzes)
- Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (Freizügigkeitsgesetz/EU - FreizügG/EU, Teil des Zuwanderungsgesetzes)
- Verordnung über die Zulassung von neu einreisenden Ausländern zu Ausübung einer Beschäftigung (Beschäftigungsverordnung -BeschV)

- Verordnung über das Verfahren und die Zulassung von im Inland lebenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung (Beschäftigungsverfahrensverordnung - BeschVerfV)
- Sozialgesetzbuch Drittes Buch - SGB III
- Arbeitsgenehmigungsverordnung - ArGV
- Anwerbestoppausnahmereverordnung - ASAV
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG

Dieses Merkblatt enthält nur wesentliche Informationen, es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und besitzt keine rechtliche Verbindlichkeit. Es handelt sich nicht um ein offizielles Dokument, sondern lediglich um eine Zusammenfassung wichtiger Gesichtspunkte. Die Prüfung, ob die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, trifft im Einzelfall die zuständige deutsche Behörde bzw. Einrichtung.