

Weisung 201606018 vom 20.06.2016 – Fachliche Weisungen zur Beschäftigungsverordnung

Laufende Nummer: 201606018

Geschäftszeichen: GR 22 – 5758.1

Gültig ab: 20.06.2016

Gültig bis: 19.06.2021

SGB II: nicht betroffen

SGB III: Weisung

Bezug:

- **Durchführungsanweisungen Beschäftigungsverordnung**

Zur Beschäftigungsverordnung (BeschV) werden aktuelle Fachliche Weisungen zur Verfügung gestellt.

1. Ausgangssituation

Die Durchführungsanweisungen zur Beschäftigungsverordnung entsprachen nicht mehr der geltenden Rechtslage.

Den Teams **Arbeitsmarktzulassung** (AMZ-Teams) werden aktuelle Fachliche Hinweise zur Beschäftigungsverordnung (BeschV) zur Verfügung gestellt. Neue Regelungen gelten insbesondere bei

- § 8 BeschV - Betriebliche Aus- und Weiterbildung; Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen
- § 26 Abs. 2 BeschV – Beschäftigung von Staatsangehörigen aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien
- § 32 BeschV – Beschäftigung von Personen mit Duldung und Aufenthaltsgestattung.

Daneben wurden die Neuorganisation des Aufgabengebietes Arbeitsmarktzulassung mit Wirkung zum 1. Januar 2015, das Inkrafttreten des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) am 1. Januar 2015 und der Eintritt der

uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit für kroatische Staatsangehörige am 1. Juli 2015 berücksichtigt.

Es entfallen die Fachlichen Weisungen zu

- § 18 BeschV wegen fehlender rechtlicher Relevanz (Zustimmung der BA nicht erforderlich),
- § 23 BeschV wegen fehlender rechtlicher Relevanz (Zustimmung der BA nicht erforderlich),
- § 28 BeschV wegen fehlender Praxisrelevanz,
- § 31 BeschV (DA alter Fassung enthielten keine über den Gesetzestext hinausgehenden Hinweise) und
- § 33 BeschV (nicht mehr in Kraft).

Die Fachlichen Weisungen stehen im [Internet](#) zur Verfügung.

2. Auftrag und Ziel

Um dem gesetzlichen Auftrag zu entsprechen, eine bundesweit gleichwertig hohe Qualität und Rechtmäßigkeit der Entscheidungen der AMZ-Teams der Bundesagentur für Arbeit sicherzustellen, wird die Verfahrensweise mit der Veröffentlichung der Fachlichen Hinweise verbindlich geregelt.

gez.

Unterschrift

§ 1 BeschV

Anwendungsbereich der Verordnung, Begriffsbestimmungen

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

1. ein Aufenthaltstitel, der einer Ausländerin oder einem Ausländer die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt, nach § 39 Absatz 1 Satz 1 des Aufenthaltsgesetzes ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden kann,
2. die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 Absatz 1 Satz 2 des Aufenthaltsgesetzes einem Aufenthaltstitel, der einer Ausländerin oder einem Ausländer die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt, zustimmen kann,
3. einer Ausländerin oder einem Ausländer, die oder der keine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung besitzt, nach § 4 Absatz 2 Satz 3 des Aufenthaltsgesetzes die Ausübung einer Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erlaubt werden kann,
4. die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung einer Beschäftigung einer Ausländerin oder eines Ausländers, die oder der keine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung besitzt, nach § 4 Absatz 2 Satz 3 in Verbindung mit § 39 des Aufenthaltsgesetzes zustimmen kann und
5. die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit abweichend von § 39 Absatz 2 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden darf.

(2) Vorrangprüfung ist die Prüfung nach § 39 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 des Aufenthaltsgesetzes.

Fachliche Weisungen

Die BeschV regelt, ob für die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen eine Zustimmung der BA erforderlich ist und unter welchen Voraussetzungen sie erteilt werden kann. Die BeschV gilt für die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen, die neu einreisen und diejenigen, die sich bereits im Bundesgebiet aufhalten.

Die in den Paragraphen der BeschV benutzte Formulierung „kann erteilt werden“ räumt der BA kein eigenes Ermessen ein. Sie bringt lediglich zum Ausdruck, dass unter den jeweils genannten Voraussetzungen eine grundsätzlich eine Zustimmung der BA möglich ist und eröffnet damit den Zugang zur anschließenden Arbeitsmarktprüfung.

**1.01
Anwendungsbereich**

**1.02
Ermessen**

1.03 Zuständigkeiten

Für die Bearbeitung der Zustimmungsanfragen zum Arbeitsmarktzugang sind überregional arbeitende AMZ-Teams mehrerer Operativen Services zuständig. Zuständig ist das AMZ-Team, in dessen regionalem Bezirk der Arbeitgeber (Betrieb, Zweigniederlassung, Tochtergesellschaft) mit eigener Betriebsnummer seinen Sitz hat. Bei wechselnden Arbeitsstätten gilt der Sitz der Lohnabrechnungsstelle als Betriebssitz im vorstehenden Sinne.

Die regionale Zuständigkeit der [AMZ-Teams](#) und die Zuständigkeit des Teams für [Besondere Personengruppen](#) sind im Internet veröffentlicht.

Die im Rahmen einer Zustimmungsanfrage getroffene Entscheidung der BA ist kein eigenständiger Verwaltungsakt. Sie ist ein verwaltungsinterner Mitwirkungsakt gegenüber der für die Entscheidung über den Aufenthaltstitel zuständigen Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung.

Die Gründe für die Entscheidungen sind in der Fachanwendung ZuWG umfassend unter Angabe der Rechtsgrundlage zu dokumentieren (unter dem Reiter Stellungnahme), damit bei Widersprüchen oder in Verwaltungsgerichtsverfahren den Ausländerbehörden bzw. Auslandsvertretungen gegenüber detaillierte Stellungnahmen abgegeben werden können.

§ 2 BeschV

Hochqualifizierte, Blaue Karte EU, Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen

(1) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung

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

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

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

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

Fachliche Weisungen

Allgemeines

Die Erteilung einer Blauen Karte EU setzt voraus, dass ein inländisches Beschäftigungsverhältnis begründet wird. Für die Beschäftigung im Rahmen einer Entsendung ist die Erteilung einer Blauen Karte EU nicht möglich.

Zu Absatz 1

Blaue Karte EU – Ausländischer oder inländischer Hochschulabschluss

Keiner Zustimmung der BA bedarf die Erteilung einer Blauen Karte EU, wenn ausländische Arbeitnehmer/innen

- einen ausländischen oder inländischen Hochschulabschluss besitzen und
- ein Gehalt in Höhe von mindestens zwei Dritteln der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung* erhalten (§ 2 Abs. 1 Nr. 2a) BeschV).

*2015: 48.400 EUR brutto/Jahr
2016: 49.600 EUR brutto/Jahr

Blaue Karte EU – Inländischer Hochschulabschluss und Beschäftigung in einem Mangelberuf

Ebenfalls keiner Zustimmung der BA bedarf die Erteilung einer Blauen Karte EU, wenn ausländische Arbeitnehmer/innen

- einen inländischen Hochschulabschluss besitzen,
- eine Beschäftigung in einem definierten Mangelberuf (Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Humanmediziner, akademische und vergleichbare Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie) aufnehmen und
- ein Gehalt in Höhe von mindestens 52 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung* erhalten (§ 2 Abs. 2 Nr. 2b) BeschV).

*2015: 37.752 EUR brutto/Jahr
2016: 38.688 EUR brutto/Jahr

Ein zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Erwerb des Hochschulabschlusses und der Aufnahme der Beschäftigung muss nicht bestehen. Eine zwischenzeitliche Ausreise ist unschädlich.

Zu den allgemeinen Anforderungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU vgl. Fachliche Weisungen zu [§ 19a AufenthG](#).

2.01
Blaue Karte ohne
Zustimmung der BA
Regel-Gehalt

2.02
Blaue Karte ohne
Zustimmung der BA
Inländischer
Hochschulabschluss
und Mangelberuf

Aufenthaltserlaubnis – Inländischer Hochschulabschluss

Ausländischen Arbeitnehmer/innen, die einen inländischen Hochschulabschluss besitzen, kann ohne Zustimmung der BA eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn sie die Gehaltsgrenzen für die Erteilung einer Blauen Karte EU nicht erreichen und eine dem Hochschulabschluss entsprechende Beschäftigung aufnehmen (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 BeschV).

Ein zeitlicher Zusammenhang zwischen dem Erwerb des Hochschulabschlusses und der Aufnahme der Beschäftigung muss nicht bestehen. Eine zwischenzeitliche Ausreise ist unschädlich.

Zu Absatz 2

Aufenthaltserlaubnis – Ausländischer Hochschulabschluss

Mit Zustimmung der BA kann ausländischen Hochschulabsolventen/innen eine Blaue Karte EU erteilt werden, wenn sie eine Beschäftigung in einem definierten Mangelberuf aufnehmen und das Gehalt mindestens 52 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt (§ 2 Abs. 2 BeschV).

Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt. Sie kann nur erteilt werden, wenn ausländische Arbeitnehmer/innen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer/innen ([§ 39 AufenthG](#)).

Die Klassifizierung nach ISCO (International Standard Classification of Occupations) ist ein international gültiges Klassifikationsschema für Berufsgruppen.

Die Erteilung einer Blauen Karte EU nach § 2 Abs. 2 BeschV ist bei folgenden Gruppen möglich:

21 = Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure

221 = Ärzte

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

Die amtliche Statistik der BA verwendet die jeweils gültige, nationale Berufsklassifikation (derzeit: KIdB 2010). Ein tabellarischer [Umsteigeschlüssel](#) ist im Internet veröffentlicht (KIdB 2010 zu ISCO-08).

Als Anlage zu diesen Fachlichen Hinweisen ist ein Auszug des Umsteigeschlüssels für die Mangelberufe zur Erteilung einer Blauen Karte EU enthalten.

**2.03
Aufenthaltserlaubnis
ohne Zustimmung
der BA**

**2.04
Blaue Karte EU
Mangelberuf mit
Zustimmung der
BA**

Die Gruppe der Ärzte (ISCO-08 221) ist mit Ausnahme der Fachärzte in der Pharmakologie in dem Auszug nicht enthalten. Die Zustimmung zur Erteilung einer Blauen Karte EU nach § 2 Abs. 2 BeschV kann nur für Humanmediziner erteilt werden. Bei Zahnärzten (ISCO-08 2261) und Tierärzten (ISCO-08 225) ist die Erteilung einer Blauen Karte EU nach § 2 Abs. 2 BeschV nicht möglich.

Zu Absatz 3

2.05 Ausländischer Hochschulabschluss

Wird die jeweilige Gehaltsgrenze für die Erteilung einer Blauen Karte EU nicht erreicht, kann bei ausländischen Arbeitnehmer/innen mit einem anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss die Zustimmung zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für eine dem Hochschulabschluss entsprechende Beschäftigung erteilt werden.

Die Zustimmung (§ 39 AufenthG) kann nur erteilt werden, wenn keine bevorrechtigten Arbeitnehmer/innen zur Verfügung stehen und ausländische Arbeitnehmer/innen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer/innen.

Ärzte

2.06 Ärzte

Für die Zulassung von Ärzten aus Drittstaaten kommen verschiedene Rechtsgrundlagen in Betracht. Auf die Bezeichnung der Tätigkeit (z.B. „Gastarzt“) kommt es dabei nicht an. Entscheidend ist der konkrete Aufenthaltswitz.

2.07 Ausländische Ärzte ohne Approbation

Die Erteilung einer Blauen Karte EU und die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach [§ 18 AufenthG](#) i.V.m. § 2 Abs. 3 BeschV kommt nur dann in Betracht, wenn ausländische Ärzte eine Berufserlaubnis oder Approbation für eine ärztliche Tätigkeit im Bundesgebiet haben. Streben ausländische Ärzte die deutsche Approbation an, ist die Zulassung von Tätigkeiten zur Feststellung der Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses nur auf der Grundlage des [§ 17a AufenthG](#) i.V.m. [§ 8 Abs. 2 BeschV](#) oder [§ 18 AufenthG](#) i.V.m. [§ 8 Abs. 3 BeschV](#) möglich.

Zu den Voraussetzungen vgl. [Fachliche Weisungen zu § 8 BeschV](#).

2.08 Ausländische Ärzte in Weiterbildung

Ärzte in Weiterbildung, die die Facharztprüfung anstreben, üben eine hauptberufliche ärztliche Tätigkeit aus. Sie sind als Assistenzärzte tätig und in den regulären Betriebsablauf eingegliedert. Ihre Tätigkeit muss mindestens mit dem Einstiegsgehalt eines Assistenzarztes vergütet werden. Die Zustimmung kann auf der Grundlage des [§ 17](#), [§ 18](#) oder [§ 19a AufenthG](#) erteilt werden. Zu den Voraussetzungen vgl. [Fachliche Weisungen zu §§ 17 und 18 AufenthG](#). Wenn die Voraussetzungen vorliegen, wird die Zustimmung auf der Grundlage erteilt, für die sie beantragt wurde.



§ 3 BeschV

Führungskräfte

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

1. leitende Angestellte mit Generalvollmacht oder Prokura,
2. Mitglieder des Organs einer juristischen Person, die zur gesetzlichen Vertretung berechtigt sind,
3. Gesellschafterinnen und Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, oder
4. leitende Angestellte eines auch außerhalb Deutschlands tätigen Unternehmens für eine Beschäftigung auf Vorstands-, Direktions- oder Geschäftsleitungsebene oder für eine Tätigkeit in sonstiger leitender Position, die für die Entwicklung des Unternehmens von entscheidender Bedeutung ist.

Fachliche Weisungen

Allgemeines

Leitende Angestellte

Maßgebliche Kriterien

- Berechtigung zu selbständigen Personalentscheidungen,
- Generalvollmacht oder Prokura oder
- im Wesentlichen weisungsfreie Wahrnehmung von Aufgaben, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens bedeutsam sind.

Der Begriff richtet sich nach [§ 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz](#).

Beschäftigung

§ 3 BeschV erfasst Führungskräfte, die eine Beschäftigung im Sinne des [§ 7 SGB IV](#) ausüben. Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ([§ 7 Abs. 1 SGB IV](#)). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

Zu Nr. 1

Der Nachweis der Generalvollmacht oder Prokura ist geeigneter Form zu führen, insbesondere durch Eintragung der Prokura ins Handelsregister bzw. Vorlage der Generalvollmacht.

3.01 Leitende Angestellte

3.02 Beschäftigung

Zu Nr. 2

Diese Regelung bezieht sich auf juristische Personen mit Sitz in Deutschland. Juristische Personen sind zum Beispiel:

- Eingetragener Verein (Vertretung durch Vorstand),
- GmbH (Vertretung durch Geschäftsführer) oder
- Kommanditgesellschaft auf Aktien - KGaA (Vertretung durch persönlich haftende Geschäftsführer).

Zu Nr. 3

Diese Regelung bezieht sich auf Personengesellschaften mit Sitz in Deutschland.

Personengesellschaften sind zum Beispiel

- offene Handelsgesellschaft - OHG (Vertretung durch die Gesellschafter)
- Kommanditgesellschaft - KG (Vertretung durch die persönlich haftenden Gesellschafter)
- Gesellschaft bürgerlichen Rechts – GbR (Vertretung durch die Gesellschafter).

§ 4 BeschV

Leitende Angestellte und Spezialisten

Die Zustimmung kann erteilt werden für

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

Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

Fachliche Weisungen

Allgemeines

Zum Begriff Leitende Angestellte vgl. [Fachliche Weisungen zu § 3 BeschV](#).

In den Fällen des [§ 3 BeschV](#) ist die Beschäftigung von leitenden Angestellten ohne Zustimmung möglich. Als Spezialregelung ist [§ 3 BeschV](#) grundsätzlich vorrangig vor § 4 BeschV.

Zu Nr. 1

Unternehmensspezialist

Für die Auslegung des Begriffs Unternehmensspezialist sind die Begrifflichkeiten des GATS (General Agreement on Trade in Services) maßgeblich. Danach sind Unternehmensspezialisten, Personen, die über spezielles Fachwissen verfügen, die für die Dienstleistungen, Forschungen, Verfahren, Technik oder die Leitung des Unternehmens wesentlich sind.

Die Einordnung als Unternehmensspezialist setzt nicht nur voraus, dass unternehmensspezifische Fachkenntnisse vorhanden sind. Die betreffende Person muss darüber hinaus über Spezialkenntnisse verfügen. Sie muss deshalb eine hohe Qualifikation in Bezug auf eine besondere Tätigkeit nachweisen können.

Unternehmensspezialisten sind Personen, die aufgrund ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit auf ihrem Fachgebiet über besondere Kenntnisse oder Erfahrungen verfügen. Die besonderen Kenntnisse oder Erfahrungen können für den internen Betrieb des Unternehmens oder für die nach außen gerichtete wirtschaftliche Betätigung von besonderer Bedeutung sein, zum Beispiel für die interne Entwicklung von Produkten oder den externen Vertrieb.

4.01
Leitende Angestellte

4.02
Unternehmens-
Spezialist

Anhaltspunkte für besondere Kenntnisse und Erfahrungen ergeben sich aus dem beruflichen Werdegang der betroffenen Person. Anhaltspunkte können sich auch aus dem angebotenen Arbeitsentgelt ergeben. So deutet eine wesentlich höhere Bezahlung als die einer inländischen akademischen Fachkraft oder eines inländischen Facharbeiters darauf hin, dass der ausländische Arbeitnehmer über zusätzliche Spezialkenntnisse verfügt. Dies muss jeweils im Einzelfall beurteilt werden. Die Bezahlung kann je nach Wirtschaftszweig und Beruf unterschiedlich sein. Sie soll einer Person mit mehrjähriger Berufserfahrung bzw. erheblicher Verantwortung entsprechen.

Gibt es vergleichbare inländische Spezialisten mit den gleichen Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen, dann sind einem ausländischen Unternehmensspezialisten die gleichen Arbeitsbedingungen zu gewähren ([§ 39 Abs. 2 AufenthG](#)).

Eine besondere berufliche Qualifikation muss durch entsprechende Zeugnisse bzw. Zertifikate nachgewiesen werden. Besondere berufliche Erfahrungen müssen durch Nachweise über die bisherigen Beschäftigungen und Funktionen in diesem Tätigkeitsfeld belegt werden.

Zu Nr. 2

Deutsch-ausländische Gemeinschaftsunternehmen

Um ein deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmen handelt es sich nur, wenn die konkrete Gründung des Unternehmens Gegenstand einer zwischenstaatlichen Vereinbarung ist.

4.03 Deutsch-ausländische Gemeinschaftsunter- nehmen

§ 5 BeschV

Wissenschaft, Forschung und Entwicklung

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

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

Fachliche Weisungen

Zu Nr. 1

Zustimmungsfrei ist die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Tutoren und wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss. Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluss und studentische Hilfs- und Aushilfskräfte sind nur dann zustimmungsfrei, wenn überwiegend wissenschaftliche Hilfstätigkeiten verrichtet werden.

Laboranten, Interviewer usw. sind keine wissenschaftlichen 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 ärztliche Tätigkeit in der Krankenversorgung weniger als 50 Prozent der Arbeitszeit beträgt. Wird die ärztliche Tätigkeit auf die Weiterbildung zum Facharzt angerechnet, handelt es sich in der Regel nicht um wissenschaftliche Mitarbeiter.

Wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluss, studentische Hilfs- und Aushilfskräfte oder wissenschaftliche Mitarbeiter, die als Ärzte auch in der Krankenversorgung eingesetzt werden sollen, müssen einen geeigneten Nachweis erbringen, dass die wissenschaftliche Tätigkeit überwiegt. Der Nachweis wird in der Regel durch Vorlage einer schriftlichen Bestätigung der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung bzw. Vorlage des Arbeitsvertrages erbracht.

Private Forschungseinrichtungen sind den öffentlichen Einrichtungen uneingeschränkt gleichgestellt.

5.01 Wissenschaftliches Personal

**5.02
Gastwissenschaftler**

Zu Nr. 2

Zustimmungsfrei sind Aufenthaltstitel für ausländische Gastwissenschaftler, wenn diese über einen Studienabschluss verfügen. Dies gilt auch dann, wenn sie neben oder mit der Tätigkeit als Gastwissenschaftler promovieren.

Zu Nr. 4

**5.03
Lehrkräfte**

Lehrkräfte sind Lehrpersonen, die eine pädagogische Hochschulausbildung absolviert haben. Auch Fremdsprachenassistenten/innen, die eine befristete Beschäftigung als so genannte Lehrassistenten/innen für fremdsprachlichen Unterricht an deutschen Schulen ausüben, gelten als Lehrkräfte. Die Beschäftigung von Lehrkräften an Ergänzungsschulen ist zustimmungsfrei, soweit diese nach den Schulgesetzen der Länder als allgemeinbildende Schulen anerkannt sind.

Die Beschäftigung von Lehrkräften ist auch dann zustimmungsfrei, wenn das Gehalt von einer ausländischen Regierung oder Universität gezahlt wird.

§ 6 BeschV

Ausbildungsberufe

- (1) Für Ausländerinnen und Ausländer, die im Inland eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf erworben haben, kann die Zustimmung zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung erteilt werden. Eine qualifizierte Berufsausbildung liegt vor, wenn die Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre beträgt.
- (2) Für Ausländerinnen und Ausländer, die ihre Berufsqualifikation im Ausland erworben haben, kann die Zustimmung zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf erteilt werden, wenn die nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung zuständige Stelle die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung festgestellt hat und
 1. die betreffenden Personen von der Bundesagentur für Arbeit auf Grund einer Absprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren, die Auswahl und die Vermittlung vermittelt worden sind oder
 2. die Bundesagentur für Arbeit für den entsprechenden Beruf oder die entsprechende Berufsgruppe differenziert nach regionalen Besonderheiten festgestellt hat, dass die Besetzung der offenen Stellen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist.
Die Bundesagentur für Arbeit kann die Zustimmung in den Fällen der Nummer 2 auf bestimmte Herkunftsländer beschränken und am Bedarf orientierte Zulassungszahlen festlegen.
- (3) Die Zustimmung nach Absatz 1 und 2 wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

Fachliche Weisungen

Allgemeines

Die Zustimmung der BA erfolgt **ohne Vorrangprüfung**:

Zu Absatz 1 - Inländische Ausbildung

Wurde in Deutschland eine mindestens 2-jährige betriebliche Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf erfolgreich absolviert, wird die Zustimmung ohne Vorrangprüfung erteilt.

Personen, die nur Teile einer Ausbildung im Bundesgebiet absolviert haben (z.B. Praktika) und Tätigkeiten im Rahmen der Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation fallen nicht unter diese Vorschrift.

6.01 Inländische Ausbildung

6.02 Externen-Prüfung

Staatlich anerkannte oder vergleichbar geregelte Ausbildungsberufe sind alle anerkannten Aus- und Fortbildungsabschlüsse nach [BBiG](#) und [HwO](#) sowie vergleichbare bundes- oder landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse oder diesen Berufsabschlüssen entsprechende Qualifikationen.

Umfasst sind auch schulische Ausbildungen

- mit einem Abschluss in einem reglementierten Beruf z.B. im Gesundheitswesen oder
- an Berufsfachschulen und diesen gleichgestellten Schulen wenn die Ausbildungszeit mindestens 2 Jahre dauert.

Ferner sind Ausbildungen umfasst, deren praktischer Teil in betrieblicher Form durchgeführt wird (z.B. Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in oder Gesundheits- und Krankenpfleger/in).

Entscheidend ist die generell vorgesehene Dauer der Ausbildung, nicht die individuell in Anspruch genommene Ausbildungsdauer. Auch ausländische Arbeitnehmer/innen, die ihren Berufsabschluss nach einer verkürzten Ausbildungszeit erlangt haben, fallen unter diese Vorschrift.

Personen, die aufgrund der sogenannten „Externen-Regelung“ nach [§ 45 Abs. 2 BBiG](#) einen Berufsabschluss erlangt haben, fallen nicht unter diese Vorschrift. Sie haben ihren Berufsabschluss nicht aufgrund einer inländischen Ausbildung erworben, sondern aufgrund beruflicher Erfahrung im Rahmen praktischer Tätigkeit.

Ob die Beschäftigung unmittelbar nach Abschluss der Berufsausbildung oder zu einem späteren Zeitpunkt aufgenommen wird, ist unerheblich. Eine vorübergehende Ausreise zwischen Ausbildungsabschluss und Beschäftigungsaufnahme ist unschädlich.

6.03 Qualifizierte Beschäftigung

Eine qualifizierte Berufsausbildung liegt vor bei einer mindestens 2-jährigen Ausbildungsdauer. Entsprechend dieser Legaldefinition sind bei anderen Regelungen des Aufenthaltsrechts solche Beschäftigungen als qualifizierte Beschäftigungen anzusehen, die in einem Ausbildungsberuf erfolgen, der eine mindestens zweijährige Berufsausbildung voraussetzt. Bei dem Begriff der „qualifizierten Beschäftigung“ wird nur auf die Tätigkeit an sich abgestellt. Deshalb ist es unerheblich, ob der Ausländer, der die Tätigkeit ausüben soll, selbst eine Berufsausbildung abgeschlossen hat.

Die Entlohnung muss der einer ausgebildeten Fachkraft entsprechen.

Zu Absatz 2

Allgemeines

Bei der Zulassung zu Beschäftigungen in den Pflegeberufen ist das Anwerbungs- und Vermittlungsverbot des [§ 38 BeschV](#) zu beachten.

Das Verfahren und die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation richten sich nach den Regelungen des Bundes zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ([BQFG](#) – Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz) oder den Anerkennungsregelungen des jeweiligen Bundeslandes sowie den jeweiligen berufsrechtlichen Fachgesetzen (z. B. Krankenpflegegesetz oder Altenpflegegesetz). Eine Zustimmung der BA kann nur erteilt werden, wenn der Anerkennungsbescheid der zuständigen Stelle über die Feststellung der Gleichwertigkeit vorliegt. Haben Fachkräfte in Deutschland erfolgreich eine sogenannte „Externen-Prüfung“ ([§ 45 Abs. 2 BBiG](#)) abgelegt, dann haben sie einen deutschen Berufsabschluss erlangt. Bei Berufen, die auf der Positivliste stehen, kann eine Zustimmung der BA erteilt werden.

Vermittlungsabsprachen

Vermittlungsabsprachen zur Vermittlung von Pflegekräften bestehen derzeit mit Bosnien und Herzegowina, den Philippinen, Serbien, Tunesien und China.

Die Vermittlungsabsprache mit China erfolgte im Rahmen eines Projektes zur Gewinnung von chinesischen Pflegekräften zur Beschäftigung in der Altenpflege.

Eine Vermittlungsabsprache kann auch namentliche Vermittlungen zulassen.

Grundsätzlich setzt die Zustimmung der BA voraus, dass die Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses mit einem inländischen Abschluss von der zuständigen Stelle bereits festgestellt wurde. Im Rahmen von Vermittlungsabsprachen kann zwischen den Partnern abgestimmt werden, dass das Anerkennungsverfahren von der Zustimmung für die anschließende qualifizierte Beschäftigung umfasst wird. Die Anerkennungsphase muss innerhalb eines Jahres ab Erteilung der Zustimmung positiv abgeschlossen sein oder zumindest begonnen haben. Andernfalls ist die Weiterbeschäftigung nicht zulässig.

Auch im Rahmen von Vermittlungsabsprachen sind grundsätzlich die Arbeitsbedingungen zu gewähren, die für vergleichbare inländische Beschäftigte gelten. In Zweifelsfällen ist der örtliche AG-S einzuschalten.

Für Zustimmungsanfragen bei Beschäftigungen im Rahmen von Vermittlungsabsprachen ist das Team „[Besondere Personengruppen](#)“ zuständig.

Positivliste

Berufe, bei denen die BA festgestellt hat, dass die Besetzung der offenen Stellen mit ausländischen Bewerbern/innen arbeitsmarkt- und

6.04 Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation

6.05 Vermittlungs- absprachen

6.06 Anerkennungs- Verfahren

6.07 Positivliste

integrationspolitisch verantwortlich ist, gehen aus der jeweils aktuellen Positivliste hervor. Die Positivliste ist im [Internet](#) veröffentlicht.

Die Berufe aus der Positivliste werden auf der Grundlage einer halbjährlichen Engpassanalyse der BA regelmäßig überprüft. Die Aufnahme oder Streichung eines Berufs von der Positivliste ist davon abhängig, ob sich in zwei aufeinanderfolgenden Analysen ein Engpass ergeben hat. Es besteht damit Planungssicherheit für die Betriebe und die an einer Zuwanderung interessierten Fachkräfte, dass ein Beruf mindestens für ein Jahr auf der Positivliste steht.

Die Positivliste steht unter dem Fokus bundesweiter Engpässe. Zusätzlich werden auf Ebene der Bundesländer regionale Bedarfe ermittelt, um Engpässe auf den regionalen Arbeitsmärkten angemessen zu berücksichtigen.

Zur Prüfung der Arbeitsbedingungen vgl. [Fachliche Weisungen zu § 39 AufenthG](#).

§ 7 BeschV

Absolventen deutscher Auslandsschulen

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

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

Fachliche Weisungen

Allgemeines

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

Zustimmungsfrei ist auch die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Personen, die in der Zeit vor Inkrafttreten dieser Regelung einen Abschluss an einer deutschen Auslandsschule erlangt haben. Auf die Art des erlangten Schulabschlusses kommt es nicht an.

Zu Nr. 1

Zur Vergleichbarkeit des ausländischen Hochschulabschlusses vgl. [Fachliche Weisungen zu § 19a AufenthG](#).

Zu Nr. 2

Zur Vergleichbarkeit des ausländischen Berufsabschlusses vgl. [Fachliche Weisungen zu § 6 BeschV](#).

§ 8 BeschV

Betriebliche Aus- und Weiterbildung; Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

- (1) Die Zustimmung kann für die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 17 Absatz 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden.
- (2) Die Zustimmung kann für die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 17a Absatz 1 Satz 3, Absatz 3 und 5 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden. Sie wird im Fall des § 17a Absatz 1 Satz 3 ohne Vorrangprüfung erteilt. Im Fall des § 17a Absatz 3 wird die Zustimmung hinsichtlich der während der Bildungsmaßnahme ausgeübten Beschäftigung ohne Vorrangprüfung erteilt.
- (3) Ist für eine qualifizierte Beschäftigung
 1. die Feststellung der Gleichwertigkeit eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses im Sinne des § 6 Absatz 2 oder
 2. in einem im Inland reglementierten Beruf die Befugnis zur Berufsausübung notwendig und ist hierfür eine vorherige befristete praktische Tätigkeit im Inland erforderlich, kann der Erteilung des Aufenthaltstitels für die Ausübung dieser befristeten Beschäftigung zugestimmt werden. Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

Fachliche Weisungen

Allgemeines

Grundsätzlich darf in dem späteren Verfahren zur Zulassung der qualifizierten Tätigkeit keine Entscheidung getroffen werden, die zu der Entscheidung nach § 8 im Widerspruch steht. Ein solcher Widerspruch liegt nicht vor, wenn die spätere Arbeitsmarktzulassung zum Beispiel wegen Rechtsänderung oder wegen Wegfalls des Berufs aus der Positivliste nicht mehr möglich ist.

Zu Absatz 1

Bei Entscheidungen über Zustimmungsanfragen für Aufenthaltstitel nach [§ 17 AufenthG](#) ist in der Fachanwendung ZuwG der Verordnungstatbestand § 8 Abs. 1 BeschV zu erfassen.

Zu Absatz 2

Seit dem 1. August 2015 können ausländische Fachkräfte eine eigenständige Aufenthaltserlaubnis nach [§ 17a AufenthG](#) beantragen zur Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation. Die Zustimmung der BA ist erforderlich für:

- **Überwiegend betrieblich durchgeführte Bildungsmaßnahmen**
([§ 17a Abs. 1 Satz 3 AufenthG](#))

8.01 Allgemeines

8.02 Aufenthaltserlaubnis zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Eine Maßnahme ist überwiegend betrieblich, wenn die praktischen Tätigkeiten in Betrieben mehr als die Hälfte des Gesamtlehrgangs umfassen. Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

- **(Helfer-)Beschäftigungen während der Anpassungsmaßnahme**

([§ 17a Abs. 3 AufenthG](#))

Die Beschäftigung muss in engem berufsfachlichem Zusammenhang mit der späteren qualifizierten Beschäftigung stehen. Es muss ein verbindliches Arbeitsplatzangebot nachgewiesen werden für eine spätere Beschäftigung in dem Beruf, für den die Feststellung der Gleichwertigkeit beantragt wurde. Die Prüfung der BA bezieht sich auf die Beschäftigung während der Anpassungsmaßnahme und auf das Arbeitsplatzangebot für eine künftige qualifizierte Beschäftigung.

- **Aufenthaltserlaubnis zum Ablegen einer Prüfung zur Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation**

([§ 17a Abs. 5 AufenthG](#))

Die Aufenthaltserlaubnis setzt den Nachweis eines verbindlichen Arbeitsplatzangebots voraus für eine spätere Beschäftigung in dem Beruf, für den die Feststellung der Gleichwertigkeit beantragt wurde. Die Prüfung der BA bezieht sich auf das Arbeitsplatzangebot für die künftige qualifizierte Beschäftigung.

Zu Absatz 3

Befristete praktische Tätigkeit

Hat die zuständige Anerkennungsstelle festgestellt, dass wegen fehlender Berufspraxis eine befristete praktische Tätigkeit, aber keine theoretischen Kenntnisse erforderlich sind, kommt eine Aufenthaltserlaubnis nach [§ 18 Abs. 2 AufenthG](#) i.V.m. § 8 Abs. 3 BeschV in Betracht. Diese wird mit Zustimmung der BA ohne Vorrangprüfung erteilt.

Dabei kann es sich um längere praktische Tätigkeiten handeln. Eine zeitliche Beschränkung besteht grundsätzlich nicht.

Geht aus dem Bescheid der zuständigen Anerkennungsstelle hervor, dass eine befristete praktische Tätigkeit erforderlich ist und wird diese im Rahmen eines Praktikums erworben, gilt in entsprechender Anwendung des [§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG](#) der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht. Bei einem Praktikum steht der Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit im Vordergrund. Dies ist durch einen Praktikumsplan nachzuweisen. Es sind die für einen vergleichbaren inländischen Beschäftigten geltenden Arbeitsbedingungen einzuhalten. Es ist eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen. Vor dem Hintergrund, dass ein abgeschlossener ausländischer Berufsabschluss vorhanden ist und

lediglich vorhandene Defizite auszugleichen sind, orientiert sich diese in der Regel am dritten Ausbildungsjahr.

Teilweise sind ausländische Fachkräfte nicht in der Lage, die für die Feststellung der Gleichwertigkeit erforderlichen Unterlagen vollständig vorzulegen. Die zuständige Anerkennungsstelle kann dann festlegen, wie die vorhandenen beruflichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse ermittelt werden ([§ 14 Abs. 1 BQFG](#)). Dies kann zum Beispiel im Rahmen von Arbeitsproben, Fachgesprächen oder Qualifikationsanalysen erfolgen. Sie sind Bestandteil des Verfahrens zur Feststellung der Gleichwertigkeit bzw. der Erteilung des Berufszugangs. Eine Qualifikationsanalyse kann eine praktische Tätigkeit nach § 8 Abs. 3 BeschV darstellen.

Eine Aufenthaltserlaubnis für eine befristete praktische Tätigkeit zur Feststellung der Gleichwertigkeit bzw. Erteilung des Berufszugangs setzt kein verbindliches Arbeitsplatzangebot für eine spätere qualifizierte Beschäftigung voraus.

Eine Nebenbeschäftigung ist nicht zulässig.

8.04 Qualifikationsanalysen

§ 9 BeschV

Beschäftigung bei Vorbeschäftigungszeiten oder bei längerem Voraufenthalt

- (1) Keiner Zustimmung bedarf die Ausübung einer Beschäftigung bei Ausländerinnen und Ausländern, die eine Blaue Karte EU oder eine Aufenthaltserlaubnis besitzen und
 1. zwei Jahre rechtmäßig eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Bundesgebiet ausgeübt haben oder
 2. sich seit drei Jahren ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten; Unterbrechungszeiten werden entsprechend § 51 Absatz 1 Nummer 7 des Aufenthaltsgesetzes berücksichtigt.
- (2) Auf die Beschäftigungszeit nach Absatz 1 Nummer 1 werden nicht angerechnet Zeiten
 1. von Beschäftigungen, die vor dem Zeitpunkt liegen, an dem die Ausländerin oder der Ausländer unter Aufgabe ihres oder seines gewöhnlichen Aufenthaltes ausgereist war,
 2. einer nach dem Aufenthaltsgesetz oder dieser Verordnung zeitlich begrenzten Beschäftigung und
 3. einer Beschäftigung, für die die Ausländerin oder der Ausländer auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung von der Zustimmungspflicht für eine Beschäftigung befreit war.
- (3) Auf die Aufenthaltszeit nach Absatz 1 Nummer 2 werden Zeiten eines Aufenthaltes nach § 16 des Aufenthaltsgesetzes nur zur Hälfte und nur bis zu zwei Jahren angerechnet. Zeiten einer Beschäftigung, die nach dem Aufenthaltsgesetz oder dieser Verordnung zeitlich begrenzt ist, werden auf die Aufenthaltszeit angerechnet, wenn der Ausländerin oder dem Ausländer ein Aufenthaltstitel für einen anderen Zweck als den der Beschäftigung erteilt wird.

Fachliche Weisungen

Allgemeines

Die Vorschrift findet keine Anwendung auf die erstmalige Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach abgeschlossener Berufsausbildung. Insoweit gehen die §§ [16 Absatz 5b](#) und [17 Absatz 3](#) AufenthG sowie [§ 6 Absatz 1 BeschV](#) als speziellere Regelungen vor.

Zu Absatz 1

Den Nachweis einer rechtmäßigen, mindestens zweijährigen versicherungspflichtigen Beschäftigung muss der Arbeitnehmer erbringen (z. B. Versicherungsnachweis).

Geringfügige Beschäftigungen nach [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#) können nicht berücksichtigt werden.

Zu Absatz 2

Nicht berücksichtigt werden können vorübergehende Aufenthalte wie zum Beispiel als Gastarbeiter/in, Werkvertragsarbeiter/in, Schaustellergehilfen/in, Au Pair, Spezialitätenkoch und Aufenthalte zum Zwecke einer betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

§ 10 BeschV

Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte

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

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

Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 2 kann die Zustimmung auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Auftraggebers des Auslandsprojektes erteilt werden, wenn sie im Zusammenhang mit den vorbereitenden Arbeiten vorübergehend vom Auftragnehmer beschäftigt werden, der Auftrag eine entsprechende Verpflichtung für den Auftragnehmer enthält und die Beschäftigung für die spätere Tätigkeit im Rahmen des fertig gestellten Projektes notwendig ist. Satz 1 wird auch angewendet, wenn der Auftragnehmer weder eine Zweigstelle noch einen Betrieb im Ausland hat.

Fachliche Weisungen

Allgemeines

Die Zustimmung für Beschäftigungen nach § 10 BeschV erfolgt ohne Vorrangprüfung. Sie kann für höchstens drei Jahre erteilt bzw. verlängert werden. Einer erneuten Beschäftigung soll erst nach einem zeitlich angemessenen Auslandsaufenthalt, frühestens nach sechs Monaten, zugestimmt werden.

Bei internationalem Personalaustausch und Beschäftigung im Rahmen von Auslandsprojekten handelt es sich um verschiedene Zulassungstatbestände, die voneinander unabhängig sind. Es kann einer Beschäftigung von jeweils drei Jahren zugestimmt werden, wenn ein mindestens 6-monatiger Auslandsaufenthalt dazwischenliegt.

10.01 Entsendung

Zu Absatz 1

Eine Beschäftigung nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 BeschV (Personalaustausch) kann im Rahmen einer Entsendung erfolgen. Bei Beschäftigungen nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 BeschV (Auslandsprojekt) handelt es sich immer um eine Entsendung.

Bei Entsendungen begeben sich im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer/innen, auf Weisung ihres Arbeitgebers ins Bundesgebiet, um hier zu arbeiten. Entsendungen sind von vornherein zeitlich befristet.

Wesentlich für eine Entsendung ist die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses im Ausland unter Fortbestand der vertraglichen Hauptpflichten, insbesondere die Erbringung der Arbeitsleistung für den Arbeitgeber im Heimatland und Entlohnung durch den entsendenden Betrieb im Heimatland. Dabei kann sich die Möglichkeit einer Entsendung bereits aus dem originären ausländischen Arbeitsvertrag ergeben, ohne dass es einer zusätzlichen Vereinbarung bedarf. Die Entsendung kann aber auch auf einer zusätzlichen Entsendungsvereinbarung zum weiterbestehenden ausländischen Arbeitsvertrag beruhen.

Ausländische Arbeitnehmer dürfen im Rahmen der Entsendung nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer/innen.

Bei Entsendeten im Rahmen des Personalaustauschs oder von Auslandsprojekten ist die Erteilung einer Blauen Karte EU nicht möglich. Die Blaue Karte EU setzt voraus, dass ein inländisches Beschäftigungsverhältnis begründet wird.

10.02 Personalaustausch

Nr. 1: Personalaustausch

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

Personalaustausch innerhalb der Konzern- oder Unternehmensstruktur bedeutet, dass innerhalb des Unternehmens nicht nur ausländische Mitarbeiter in Deutschland, sondern auch Arbeitnehmer des deutschen Unternehmensteils in Konzernteilen im Ausland eingesetzt werden.

Die Zustimmung setzt einen Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation der ausländischen Arbeitnehmer/innen voraus. Im Rahmen eines Personalaustauschs ist als Nachweis die Kopie des Universitäts- oder Fachhochschul-Abschlusses ausreichend. Die Feststellung der Gleichwertigkeit des Hochschulabschlusses ist nicht erforderlich. Eine

einem Hochschulabschluss vergleichbare Qualifikation kann vorliegen, wenn eine mindestens fünfjährige einschlägige Berufserfahrung nachwiesen wird, deren Niveau mit einer Hochschulausbildung vergleichbar ist.

Nr. 2: Auslandsprojekte

Es können auch Fachkräfte ohne Abschluss einer Hochschule bzw. Fachhochschule zugelassen werden. Die bei ihrem ausländischen Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer/innen müssen im Ausland im Rahmen eines Auslandsprojektes tätig werden. Die Tätigkeit im Bundesgebiet muss beim inländischen Unternehmensteil eines international tätigen Unternehmens erfolgen und für die Vorbereitung des Auslandsprojektes notwendig sein. Auslandsprojekte sind Neuentwicklungen mit Projektcharakter. Die ausländischen Arbeitnehmer/innen müssen über unternehmensspezifische Spezialkenntnisse verfügen und eine projektbezogene Qualifikation nachweisen.

Zu Absatz 2

Haben ein ausländischer Auftraggeber und ein inländischer Auftragnehmer verbindlich vereinbart, dass ausländische Arbeitnehmer/innen des Auftraggebers ein Auslandsprojekt vorbereiten, dann kann einer vorübergehenden Beschäftigung auch dann zugestimmt werden, wenn es sich beim inländischen Auftragnehmer um kein international tätiges Unternehmen handelt. Die Zustimmung setzt voraus, dass die Tätigkeit im Bundesgebiet für die spätere Umsetzung des Projektes im Ausland notwendig ist.

10.03 Auslandsprojekte

§ 11 BeschV

Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer, Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche

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

(2) Die Zustimmung kann für Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche für die Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung in Spezialitätenrestaurants mit einer Geltungsdauer von bis zu vier Jahren erteilt werden. Die erstmalige Zustimmung wird in der Zeit bis zum 1. August 2015 längstens für ein Jahr erteilt.

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

Fachliche Weisungen

Zu Absatz 1

Die Vorschrift umfasst nicht nur ausländische Lehrkräfte, die Sprachunterricht erteilen. Sie umfasst auch Lehrkräfte, die andere Unterrichtsfächer in der Muttersprache erteilen.

Die ausländischen Lehrkräfte dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer/innen. Als Vergleichsmaßstab sind die an Botschaftsschulen ortsüblichen Lohnbedingungen für Lehrer zugrunde zu legen.

Geht bei der BA eine Zustimmungsanfrage ein, ist davon auszugehen, dass es sich um eine Beschäftigung im Sinne des [§ 7 SGB IV](#) handelt. Es kann generell unterstellt werden, dass die Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung festgestellt hat, dass es sich um kein Beamtenverhältnis handelt.

Zu Absatz 2

Zur Beschäftigung ausländischer Spezialitätenköche ist im [Internet](#) eine Informationsbroschüre veröffentlicht.

Für die Zustimmung ist eine Vorrangprüfung erforderlich. Der örtliche AG-S prüft, ob geeignete, bevorrechtigte Bewerber/innen zur Verfügung stehen, die für eine Vermittlung auf die zu besetzende Stelle tatsächlich in Betracht kommen.

**11.01
Muttersprachlicher
Unterricht**

**11.02
Spezialitätenköche**

11.03 Spezialitäten- restaurant

Spezialitätenrestaurants sind nur solche Restaurants, in denen landesspezifische Speisen zubereitet werden. Der Betrieb muss geprägt sein vom Angebot ausländischer Speisen, die nach Rezepten des jeweiligen Landes zubereitet werden. Keine Spezialitätenrestaurants im Sinne dieser Vorschrift sind: Imbiss-Betriebe, Catering-Unternehmen und Liefer-Services. In Zweifelsfällen kann zur Beurteilung eines Betriebes als Spezialitätenrestaurant der örtliche AG-S eingeschaltet werden.

11.04 Kochausbildung

Ausländische Spezialitätenköche/innen müssen Staatsangehörige des Landes sind, nach dessen landestypischer Küche das Restaurant ausgerichtet ist. Sie müssen in der Lage sein, traditionelle Gerichte nach Originalrezepten zuzubereiten. Die Zustimmung setzt deshalb voraus, dass eine erfolgreich abgeschlossene Kochausbildung an einer Berufsfachschule im Herkunftsland nachgewiesen wird. Die Ausbildungsdauer muss mindestens zwei Jahre betragen. Außerdem muss eine praktische Tätigkeit von mindestens 2 Jahren in qualifizierten Betrieben im Herkunftsland nachgewiesen werden.

Eine 6-jährige berufliche Tätigkeit als Koch in qualifizierten Betrieben im Herkunftsland kann im Einzelfall nur dann anerkannt werden, wenn im Herkunftsland keine Ausbildung an einer Berufsfachschule möglich ist.

Ausländische Service- und Hilfskräfte können nach dieser Regelung nicht zugelassen werden.

11.05 Arbeitsbedingungen

Ausländische Spezialitätenköche dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer/innen. Der Einsatz eines Spezialitätenkoches ist vergleichbar mit der Tarifposition Chef de partie / Alleinkoch.

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

11.06 Nachweise

Die zum Nachweis erforderlichen Dokumente müssen in deutscher oder englischer Übersetzung in beglaubigter Form vorgelegt werden.

Die BA benötigt folgende Unterlagen:

- Speisekarte
- Betriebsbeschreibung
- Arbeitsvertrag
- Zeugnisse und sonstige Qualifikationsnachweise
(bei Köchen aus China, Indien und Thailand von einem anerkannten Bildungsträger)
- Lebenslauf

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.

Bei einem Personalwechsel darf die Zustimmung für einen neuen Spezialitätenkoch nur dann erteilt werden, wenn die Beschäftigung des vorher beschäftigten Koches nachweislich endet. Eine Überschneidung von höchstens 3 Monaten ist nur im Ausnahmefall vor Beendigung der vierten Jahresfrist möglich, wenn dies aufgrund der Bearbeitungsdauer bei der Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde erforderlich ist.

Die erstmalige Zustimmung zur Beschäftigung wird für längstens ein Jahr erteilt. Ziel der Befristung ist, die tatsächliche Einhaltung der angebotenen Arbeitsbedingungen zu überprüfen. Die Prüfung erfolgt auf der Grundlage von Nachweisen über die geleisteten Lohnzahlungen, insbesondere anhand von Lohnabrechnungen, Lohnsteuerbescheinigungen, Entgeltunterlagen des Arbeitgebers bzw. Meldungen zur Sozialversicherung.

Geprüfte Fälle, bei denen eine Verlängerung wegen nicht angemessener Arbeitsbedingungen versagt wird und Fälle, die wegen unrichtiger Auskünfte zur Einleitung eines Bußgeldverfahrens an das zuständige OWi-Team abgegeben werden, sind in ZuwG zu dokumentieren.

Gehen bei der BA Hinweise von den Behörden der Zollverwaltung oder der Polizei ein, dass ungünstigere Arbeitsbedingungen gewährt werden als im Zustimmungsverfahren angegeben, erfolgt bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen der Widerruf nach [§ 41 AufenthG](#). Die Entscheidung, ob ein Widerruf erfolgt, wird in ZuwG unter Angabe der Gründe dokumentiert. Eine Abgabe an das zuständige OWi-Team erfolgt mit dem Hinweis, dass die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens ggf. mit den Behörden der Zollverwaltung bzw. Polizei abzustimmen ist.

11.07 Höchstgrenze

11.08 Befristung

11.09 Versagung

11.10 Widerruf

§ 12 BeschV

§ 12 Au-pair-Beschäftigungen

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

Fachliche Weisungen

Im [Internet](#) ist zu Au-Pair-Beschäftigungen ein Merkblatt veröffentlicht. Das Merkblatt wird dem Au Pair durch die Auslandsvertretung bzw. bei Staatsangehörigen, die visumfrei einreisen können, durch die Ausländerbehörde ausgehändigt.

Eine Au-pair-Beschäftigung bei einer deutschen Familie ist zeitlich begrenzt und beruht auf bestimmten Gegenleistungen. „Au-pair“ bedeutet „auf Gegenseitigkeit“. Jungen ausländischen Staatsbürgern soll ermöglicht werden, ihre Sprachkenntnisse und ihre eventuelle Berufserfahrung zu vervollständigen und ihre Allgemeinbildung durch ein Kennenlernen des Gast-Landes zu erweitern.

Sollen im gemeinsamen Haushalt der Gast-Familie lebende, pflegebedürftige Angehörige (Eltern, Kinder usw.) betreut werden, handelt es sich um keine Au-Pair-Beschäftigung.

Neben der Vermittlung durch Dritte ist auch die Anwerbung durch Gast-Familien und die Selbstsuche durch angehende Au-pair-Beschäftigte möglich.

Zur Prüfung der Voraussetzungen ist von der Gastfamilie der im Internet veröffentlichte [Fragebogen](#) ausgefüllt und unterschrieben vorzulegen.

Die Feststellung der Sprachkenntnisse erfolgt durch die Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde. Die Sprachtest-Einstufung wird der BA mit der Zustimmungsanfrage übermittelt.

Das Mindestalter beträgt 18 Jahre. Maßgebend hierfür ist der Beschäftigungsbeginn. Das Höchstalter, das bei Beantragung des Visums noch nicht erreicht sein darf, liegt bei 27 Jahren.

Der Familienstand eines Au-pairs ist unbeachtlich.

Die Au-pair-Beschäftigung muss in einer Familie erfolgen.

Als Familie sind anzusehen:

**12.01
Au Pair Status**

**12.02
Pflegetätigkeit**

**12.03
Sprachkenntnisse**

**12.04
Altersgrenzen,
Familienstand**

**12.05
Familie**

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

Keine Familie sind: Alleinstehende Personen sowie Ehepaare / Paare oder Lebenspartnerschaften ohne Kind.

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

Wird in der Gast-Familie Deutsch nicht als Muttersprache sondern als Familiensprache gesprochen, darf ein Au-pair nicht aus dem Heimatland der Gast-Eltern stammen. Damit soll gewährleistet werden, dass die Verständigung in der Familie in deutscher Sprache und nicht in der Sprache des Herkunftslandes erfolgt.

12.06 Verwandtschaft

Eine Au-Pair-Beschäftigung ist nicht zulässig, wenn zwischen der Gast-Familie und dem Au-Pair ein Verwandtschaftsverhältnis besteht. Dadurch soll eine Umgehung der Bestimmungen zum Familiennachzug verhindert werden. Spracherwerb und Kennenlernen des Gast-Landes stehen bei einem Verwandtschaftsverhältnis in der Regel nicht im Vordergrund.

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

12.07 Zwei Au Pairs

Für einen Zeitraum von max. vier Wochen ist es zulässig, dass sich zwei aufeinander folgende Au-Pair-Verhältnisse in einer Familie überschneiden.

12.08 Taschengeld, Sozialversicherung, Sprachkurs

Das Mindest-Taschengeld für Au-pairs beträgt 260 Euro im Monat (Netto - Auszahlungsbetrag).

Au-pair-Verhältnisse unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht. Au-Pairs müssen kranken- und unfallversichert und auch im Falle einer Schwangerschaft oder Geburt abgesichert sein.

Jedes Au-Pair muss die Möglichkeit haben, in der Freizeit an einem Deutsch-Sprachkurs teilzunehmen. Die Gast-Familie muss dies mit einer Zahlung von 50 Euro monatlich unterstützen. Die finanzielle Unterstützung ist auch in unterrichtsfreien Zeiten zu zahlen.

Die finanzielle Beteiligung der Gasteltern kann sich auch auf Leistungen erstrecken, die in einem Zusammenhang mit dem Erwerb von

Deutschkenntnissen stehen. Zu den durch den Sprachkurs veranlassten Aufwendungen oder Ausgaben zählen zum Beispiel auch Fahrkosten oder Kosten für Lehrmaterial.

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

Ausnahme: Das Au-pair-Verhältnis von türkischen Au-Pairs ist auf weniger als ein Jahr zu befristen. Ansonsten könnten sie sich nach einem Urteil des EuGH auf Art. 6 des Beschlusses Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG-Türkei berufen (Urteil vom 24. Januar 2008, Rechtssache C-294/06). Danach hätten sie nach einem Jahr einer Beschäftigung als Au-Pair Anspruch auf Erneuerung der Zustimmung bei dem gleichen Arbeitgeber ([§ 35 Abs. 5 BeschV](#)). Dies wäre mit dem Au-Pair-Gedanken nicht zu vereinbaren.

Ergeben sich bei Prüfung der Voraussetzungen Zweifel an der Seriosität der Vermittlungsagentur bzw. der Gast-Familie, sollte die zuständige Gewerbe- oder Ordnungs-Behörde informiert werden.

Liegen Hinweise vor, dass die Au-Pair-Regelung missbräuchlich in Anspruch genommen werden soll, die für eine Ablehnung aber nicht ausreichen, sollte die Zustimmung zunächst nur befristet (zum Beispiel für 3 Monate) erteilt werden. Bei der erneuten Antragsstellung kann aufgrund eines Gesprächs mit den Betroffenen (Au-Pair, Gast-Eltern) über eine Verlängerung entschieden werden. Wurden die Voraussetzungen nicht eingehalten, ist eine erneute Zulassung zu einer anderen Gast-Familie möglich.

Der Wechsel in eine andere Gastfamilie muss schriftlich begründet werden. Ob die Gründe nachvollziehbar sind und welche Konsequenzen daraus folgen, ist anhand des Einzelfalles zu entscheiden.

Asylbewerber/innen und Geduldete

Eine Anwendung der Regelung auf Asylbewerber/innen und Geduldete ist nicht möglich. Der Begriff des „Au-Pair-Verhältnisses“ ist eng auszulegen. Er ist nur auf Personen anwendbar, die sich vorübergehend im Gastland aufhalten, um Kultur und Sprache kennen zu lernen und anschließend wieder ins Heimatland zurückkehren.

12.09 Einmalige Zulassung Mindest- und Höchstdauer

12.10 Türkische Au-Pairs

12.11 Missbräuchliche Inanspruchnahme der Regelung

12.12 Wechsel der Gastfamilie

12.13 Asylbewerber/innen und Geduldete

§ 13 BeschV

Hausangestellte von Entsandten

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

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

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

Fachliche Weisungen

Zu Nr. 1

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

Das AMZ-Team prüft die Arbeits- und Lohnbedingungen. Sofern das AMZ-Team nicht die notwendigen Informationen über die vor Ort geltenden Arbeits- und Lohnbedingungen hat, holt es die ergänzenden Informationen bei dem Arbeitgeber-Service der örtlichen Agentur für Arbeit ein.

Hierbei können folgende Nachweise angefordert werden:

- Nachweis darüber, seit wann der/die Hausangestellte bereits im Haushalt beschäftigt wird;
- Angaben zur betreuten Person hinsichtlich Lebensalter und / oder Pflegebedürftigkeit;
- Angaben zum Arbeitsplatz (Arbeitszeit und Entlohnung).

Zu Nr. 2

Die Regelung gilt für Hausangestellte, die auf der Grundlage des Wiener Übereinkommens über diplomatische Beziehungen (WÜD) oder des Wiener Übereinkommens über konsularische Beziehungen (WÜK) beschäftigt werden. Sie müssen von Bediensteten des Auswärtigen Amtes während deren Tätigkeit im Ausland seit mindestens einem Jahr als

**13.01
Ausländische
Hausangestellte**

private Hausangestellte beschäftigt worden sein und nach deren Wechsel ins Inland weiterbeschäftigt werden.

Über die Vorbeschäftigungszeit ist eine Bestätigung des Auswärtigen Amtes vorzulegen.

Diese Vorschrift findet keine Anwendung auf private Hausangestellte von in Deutschland akkreditierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausländischer Vertretungen in Deutschland.

§ 14 BeschV

Sonstige Beschäftigungen

- (1) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an
1. Personen, die im Rahmen eines gesetzlich geregelten oder auf einem Programm der Europäischen Union beruhenden Freiwilligendienstes beschäftigt werden, oder
 2. vorwiegend aus karitativen oder religiösen Gründen Beschäftigte.
- (2) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Studierende sowie Schülerinnen und Schüler ausländischer Hochschulen und Fachschulen zur Ausübung einer Ferienbeschäftigung von bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten, die von der Bundesagentur für Arbeit vermittelt worden ist.

Fachliche Weisungen

Zu Absatz 1

Nr. 1 – Freiwilligendienste

Bei Freiwilligendiensten hat das Erzielen von Einkommen lediglich nachrangige Bedeutung.

Aufgrund der besonderen Zielsetzung ist die Beschäftigung zustimmungsfrei.

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

Für gesetzlich geregelte Freiwilligendienste gilt der Mindestlohn nicht. Sie fallen unter die Ausnahme für ehrenamtlich Tätige ([§ 22 Abs. 3 MiLoG](#)).

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

Nr. 2 – Karitative oder religiöse Tätigkeiten

Karitative und religiöse Tätigkeiten sind alternativ genannt. Karitative Tätigkeiten können auch bei Einrichtungen oder Organisationen ohne religiösen Hintergrund ausgeübt werden.

Aus karitativen oder religiösen Gründen Beschäftigte sind u. a.:

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

**14.01
Beschäftigung
ohne
Erwerbszweck**

**14.02
Freiwilligendienst**

14.04 Ordensangehörige

Die Zustimmung der BA ist erforderlich, soweit sonstige Tätigkeiten verrichtet werden sollen, die nicht aus karitativen oder religiösen Gründen erfolgen.

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

- 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.
- Der Einsatz im internen, nichtöffentlichen kirchlichen Bereich, zum Beispiel im Klausurbereich einer Ordensgemeinschaft oder in bischöflichen Haushalten.
- Im pastoralen, liturgischen u. ä. Bereich.
- Die Ausbildung zur Ordensfrau / zum Ordensmann im Orden und während der damit untrennbar verbundenen Ausbildung außerhalb des Ordens (aber als Teil der gesamten Ausbildung).
- Im Rahmen der von der Vereinigung katholischer 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 sicher, dass die bestehende Zulassungszahl 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.

14.05 Karitative Beschäftigung

Beim Einsatz von ausländischen Ordensangehörigen in kirchlichen Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege, der Bildung oder in Kindergärten handelt es sich nicht um eine karitative Tätigkeit, weil die Vergütung an den Orden und nicht den beschäftigten Ordensangehörigen geleistet wird. Solche Beschäftigungen stellen grundsätzlich ein Arbeitsverhältnis dar.

14.06 Beschäftigung außerhalb des Ordens

Beschäftigungen außerhalb des Ordens bedürfen dagegen einer Zustimmung der BA ([§ 18](#) i.V.m. [§ 39 AufenthG](#)). Dies gilt auch für die Ausbildung in nicht ordenseigenen Einrichtungen ([§ 17](#) i. V. m. [§ 39 AufenthG](#)).

Kriterien für eine Beschäftigung aus vorwiegend karitativen Gründen:

- Sie ist in erster Linie von Uneigennützigkeit, Barmherzigkeit und Wohltätigkeit getragen.
- Sie dient nach den objektiven Gesamtumständen nicht vorrangig Erwerbszwecken, also der Sicherung oder Besserung der wirtschaftlichen Existenz. Sie ist vielmehr Ausdruck einer inneren Haltung gegenüber Belangen des Gemeinwohls.

Bei Tätigkeiten, die von anderen berufsmäßig oder gewerbsmäßig erbracht werden, wird vermutet, dass sie nicht vorwiegend karitativ oder religiös sind. Diese Vermutung kann im Einzelfall widerlegt werden, wenn der ideelle Charakter der Tätigkeit im Vordergrund steht. Dies kann der Fall sein, wenn im Einzelfall kein Arbeitsentgelt als Gegenleistung für geleistete Arbeit erwartet wird. Der Ersatz von Auslagen und/oder Aufwendungen steht in diesem Fall dem vorwiegend karitativen oder religiösen Charakter einer Beschäftigung nicht entgegen. Ein pauschaler Aufwandsersatz darf aber nicht erkennbar höher sein als der tatsächliche Aufwand. Es stellt in diesem Fall eine Vergütung der Tätigkeit dar.

Ein neben dem ideellen Charakter der Tätigkeit stehender Wunsch nach Berufsorientierung schließt den karitativen Charakter nicht aus.

Karitative Tätigkeiten können auch bei Einrichtungen oder Organisationen ohne religiösen Hintergrund sowie bei nicht staatlich geregelten Freiwilligendiensten ausgeübt werden.

Ob für Beschäftigungen aus karitativen oder religiösen Gründen der gesetzliche Mindestlohn gilt, richtet sich danach, ob es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt oder ein gesetzlich geregelter Ausnahmefall vom Mindestlohn vorliegt.

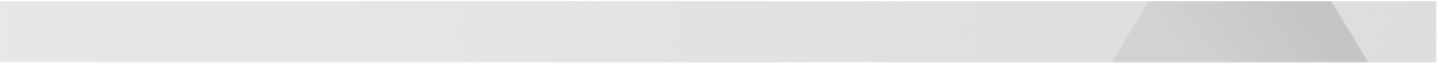
Geistliche stehen in der Regel nicht in einem bürgerlichen Arbeitsverhältnis. Auch Ordensleute (z.B. in ordenseigenen Krankenpflegeeinrichtungen) stehen typischerweise nicht in einem Arbeitsverhältnis, da nicht der Austausch von Arbeit gegen Vergütung im Vordergrund steht, sondern die Zugehörigkeit zu einer Glaubensgemeinschaft und die Gewährung von Unterhalt.

Zu Absatz 2 - Ferienbeschäftigung

Für Ferienbeschäftigungen steht im Internet eine [Informationsbrochure](#) zur Verfügung.

Wurde ausländischen Studenten oder Fachschülern eine Ferienbeschäftigung von der BA vermittelt, handelt es sich um eine zustimmungsfreie Tätigkeit. Die BA bestätigt den ausländischen Studenten oder Fachschülern die Vermittlung der Ferienbeschäftigung.

14.07 Mindestlohn



Ferienbeschäftigungen sind reguläre Arbeitsverhältnisse. Der gesetzliche Mindestlohn ist die Untergrenze des Arbeitsentgelts.

§ 15 BeschV

§ 15 Praktika zu Weiterbildungszwecken

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels für ein Praktikum

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

Fachliche Weisungen

Allgemeines

Praktika im Sinne des § 15 BeschV gelten nicht als Beschäftigung und sind damit zustimmungsfrei, wenn die Dauer nicht mehr als 90 Tage (innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten) beträgt ([§ 30 Nr. 2 BeschV](#)).

Für Praktika gilt grundsätzlich der gesetzliche Mindestlohn, soweit kein gesetzlich geregelter Ausnahmetatbestand nach dem [MiLoG](#) vorliegt.

Die Geltungsdauer des Einvernehmens nach Nr. 3 und Nr. 5 gilt mit dem Tag der Ausfertigung des Aufenthaltstitels. Eine rückwirkende Erteilung ist nicht möglich.

Studenten, die lediglich ihre Abschlussarbeit im Betrieb schreiben, absolvieren kein betriebliches Praktikum. Üben ausländische Studenten tatsächlich eine praktische Tätigkeit aus und schreiben sie nebenbei eine Abschlussarbeit, können sie unter diese Regelung fallen.

Nr. 1 – Inländisches Studium

Absolvieren ausländische Staatsangehörige in Deutschland eine schulische Ausbildung oder ein Studium an einer deutschen Hochschule,

**15.01
Studium im Inland**

**15.02
EU-Programme**

dann ist ein Praktikum, das notwendiger Bestandteil dieser schulischen Ausbildung oder des Studiums ist, zustimmungsfrei.

Nr. 2 – EU-Programme

Von der EU geförderte Programme sind zum Beispiel: Leonardo, Phare, Marie Curie, Sokrates und Tacis.

Auch betriebliche Praktika, die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert werden (z.B. Bundesprogramm XENOS) können zustimmungsfrei sein. Dies ist im Einzelfall zu prüfen aufgrund der Ausgestaltung und dem Zweck des Praktikums. Um eine Berufsausbildung darf es sich dabei nicht handeln.

Nr. 3 – Austausch-Programme

**15.03
Austausch-
Programme**

Personen, die im Ausland studieren oder ein Studium abgeschlossen haben, werden im Rahmen internationaler Austauschprogramme studienfachbezogene Praktika bis zur Dauer von einem Jahr in Deutschland ermöglicht. Für Studienabsolventen wird das Einvernehmen in aller Regel nur erteilt, wenn der Hochschulabschluss nicht länger als 18 Monate zurückliegt.

Verbände, öffentlich-rechtliche Einrichtungen oder studentische Organisationen können als Austausch-Organisation anerkannt werden:

- Wenn es sich um eine gemeinnützige Organisation handelt.
- Wenn die Organisation nicht mit Gewinnerzielungsabsicht handelt.
- Wenn die Tätigkeit der Organisation überwiegend auf den Austausch von Praktikanten während oder nach dem Studium gerichtet ist.

Dabei muss der Austausch grundsätzlich gegenseitig sein. Das Programm muss generell so ausgelegt sein, dass sowohl Praktikanten vom Ausland nach Deutschland kommen als auch Praktikanten von Deutschland ins Ausland gehen.

Ziel des Praktikums muss der Erwerb von studienfachbezogenen Kenntnissen und der kulturelle Austausch sein.

- Die Organisation kann anerkannt werden, wenn es sich um einen Verband, eine öffentlich-rechtliche Einrichtung oder eine studentische Organisation handelt.
 - Verbände in diesem Sinne müssen grundsätzlich auf die Vermittlung von Praktikanten ausgerichtet sein. Dies ist aus der Satzung ersichtlich.
 - Eine öffentlich-rechtliche Einrichtung kann eine Anstalt oder eine Körperschaft öffentlichen Rechts sein. Der Austausch

- muss aus einer Satzung oder Verfassung als Aufgabe hervorgehen. Die Aufgabenwahrnehmung muss bundesweite oder zumindest überregionale Bedeutung haben.
 - Eine studentische Organisation wird von Studenten gegründet und geleitet (z. B. Studentische Vereine).
- Die Organisation muss ihren Charakter als Austausch-Organisation nachweisen. Sie muss - zum Beispiel in Form eines Schreibens - ihre Struktur, ihre Ziele und Projekte beschreiben.
- Die Satzung oder Verfassung und ein Auszug aus dem Vereinsregister sowie der Nachweis der Gemeinnützigkeit nach § 52 Abgabenordnung sind vorzulegen.

Ergänzend können Internet-Auftritte, Jahresberichte und/oder Image-Broschüren zur Informationsgewinnung genutzt werden.

- Die Austausch-Organisation ist verpflichtet zu prüfen, ob
 - die Hochschuleigenschaft im Herkunftsland vorliegt;
 - es sich um einen (angestrebten oder erworbenen) akademischen Abschluss handelt;
 - es sich um studienfachbezogene Praktika handelt.
- Sie achtet darauf, dass die teilnehmenden Studenten einen Kenntnisstand aufweisen, der einen erfolgreichen Studienabschluss erwarten lässt.
- Der Studentenstatus wird durch eine Immatrikulationsbescheinigung ([Vordruck](#)) nachgewiesen. Bei Hochschul-Absolventen ist eine Kopie des Abschlusszeugnisses erforderlich.
- Die Organisation stellt sicher, dass den Praktikanten der Mindestlohn gezahlt wird oder falls gem. [§ 22 MiLoG](#) eine Ausnahme von der Mindestlohnpflicht vorliegt monatlich mindestens der Höchst-Förderbetrag nach dem [BAföG](#) zum Lebensunterhalt zur Verfügung steht. Dies kann in Form eines Praktikanten-Gehaltes; eines Stipendiums, einer nachgewiesenen Bürgschaft oder nachgewiesener Eigenmittel geschehen. Die Organisation muss sämtliche Unterlagen mindestens fünf Jahre nach Abschluss des Praktikums aufbewahren. Die BA hat das Recht, die Unterlagen stichprobenartig zu prüfen. Die Organisation stellt der BA jährlich einen schriftlichen Jahresbericht zur Verfügung.

Bisher anerkannte Austauschorganisationen sind zum Beispiel:

- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), AIESEC, International Association of Agricultural Students (IAAS), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ),

15.04 Anerkannte Austausch- Organisationen

**15.05
Praktikumsdauer**

Bundesvertretung der Medizinstudierenden in Deutschland e.V. (bvmd)

- 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 Weiterbildungszieles vorgesehen war.

**15.07
Stipendiaten**

Nr. 4 - Stipendiaten

- **Fachkräfte** sind Personen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder über eine mindestens 6-jährige, einschlägige Berufserfahrung verfügen.
- **Führungskräfte** sind Personen mit Leitungsfunktion, die über ein abgeschlossenes Fach- bzw. Hochschulstudium oder über einen vergleichbaren internationalen Abschluss (zum Beispiel Bachelor, Master) verfügen.
- **Stipendium:** Von einem Stipendium kann ausgegangen werden, wenn mindestens 25 % der Gesamtförderung von öffentlicher Hand getragen wird und dem Praktikanten ein Betrag zur Verfügung steht, der für den Lebensunterhalt ausreicht.

Öffentliche deutsche Mittel sind Stipendien, die von Körperschaften des öffentlichen Rechts vergeben werden. Hierzu gehören auch Religions- und Weltanschauungs-Gemeinschaften, die den Status einer Körperschaft des öffentlichen Rechts besitzen (z. B. Evangelische Kirche in Deutschland, Römisch-Katholische Kirche).

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

Die Weltbank, die Internationale Arbeitsorganisation oder vergleichbare zwischenstaatliche Organisationen vergeben ebenfalls solche Fördermittel. Sie können unter diese Regelung fallen.

Ärzte können nur dann unter diese Vorschrift fallen, wenn sie ein Stipendium aus öffentlichen deutschen Mitteln, Mitteln der EU oder Mitteln internationaler zwischenstaatlicher Organisationen erhalten.

**15.08
Studienfach-
bezogene Praktika**

Nr. 5 – Studienfachbezogene Praktika

Der Nachweis, dass mindestens vier Semester absolviert wurden, und damit ein ausreichender Ausbildungsstand für die Weiterbildung vorliegt, wird durch Vorlage der Immatrikulationsbescheinigung oder in anderer geeigneter Weise erbracht.

Als Hochschulen gelten ausländische Bildungseinrichtungen, die Studienabschlüsse ermöglichen, die deutschen Hochschulabschlüssen vergleichbar sind. Ob es sich um eine ausländische Hochschule handelt,

wird grundsätzlich anhand der Bewertungsvorschläge der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen der Kultusministerkonferenz festgestellt. Diese sind im Internet veröffentlicht unter <http://anabin.kmk.org>.

§ 15a BeschV - Saisonbeschäftigungen
§ 15b BeschV - Schaustellergehilfen
§ 15c BeschV - Haushaltshilfen

Verordnungs-Text nicht abgedruckt

Fachliche Weisungen

Es bestehen derzeit keine Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten.

§ 16 BeschV

Geschäftsreisende

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Personen, die

1. bei einem Arbeitgeber mit Sitz im Inland im kaufmännischen Bereich im Ausland beschäftigt werden,
 2. für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Besprechungen oder Verhandlungen im Inland führen, Vertragsangebote erstellen, Verträge schließen oder die Durchführung eines Vertrages überwachen oder
 3. für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland einen inländischen Unternehmensteil gründen, überwachen oder steuern,
- und die sich im Rahmen ihrer Beschäftigung unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland insgesamt nicht länger als 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen im Inland aufhalten.

Fachliche Weisungen

Zustimmungsfrei sind Aufenthaltstitel an Geschäftsreisende, die nur kurze Zeit im Bundesgebiet tätig werden. Für Beschäftigungszeiten von mehr als 90 Tagen vgl. [Fachliche Weisungen zu § 29 Abs. 5 BeschV](#).

Nr. 1 umfasst Personen, die bei einem inländischen Arbeitgeber beschäftigt sind, das Beschäftigungsverhältnis selbst jedoch im Ausland besteht, und die nach Deutschland entsandt werden. Die Nrn. 2 und 3 erfassen Personen, die von einem ausländischen Arbeitgeber im Ausland beschäftigt und ebenfalls ins Inland entsandt werden.

§ 17 BeschV

Betriebliche Weiterbildung

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an im Ausland beschäftigte Fachkräfte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens zum Zweck einer betrieblichen Weiterbildung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil für bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten.

Fachliche Weisungen

International tätige Konzerne oder Unternehmen können ihre im Ausland beschäftigten Fachkräfte in den deutschen Unternehmensteil entsenden, damit diese an kurzzeitigen innerbetrieblichen Weiterbildungen teilnehmen können. Auch die Teilnahme als Trainer oder Lehrkraft ist davon umfasst.

Der Aufenthaltstitel ist zustimmungsfrei.

§ 19 BeschV

Werklieferungsverträge

(1) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Personen, die von ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland für bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten in das Inland entsandt werden, um

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

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

(2) Die Zustimmung kann für Personen erteilt werden, die von ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland länger als 90 Tage und bis zu einer Dauer von drei Jahren in das Inland entsandt werden, um

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

Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

Fachliche Weisungen

Allgemeines

Zuständigkeit

Zuständig für die Entgegennahme der Anzeigen nach Absatz 1 und die Bestätigung der Anzeigen ist das für die Vertragsprüfung im Werkvertragsverfahren zuständige [Team](#). Es ist auch für die Zustimmung nach Absatz 2 zuständig.

**19.01
Zuständigkeit**

Begriffsbestimmungen

- **Unternehmen mit Sitz im Ausland**

Auch die Niederlassung eines deutschen Unternehmens kann ein Unternehmen mit Sitz im Ausland sein. Auf die Rechtsform der Niederlassung im Ausland kommt es dabei nicht an. Entscheidend ist, dass der betroffene Arbeitnehmer ausschließlich bei der Niederlassung im Ausland beschäftigt ist und den arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen des Herkunftsstaates unterliegt.

- **Maschinen**

Als Maschinen sind nur komplett eigenständig funktionierende Einheiten zu verstehen. Maschinen-Bauteile, die lediglich zur Komplettierung einer Maschine dienen, fallen nicht darunter.

- **Anlagen**

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

- **Teil-Anlagen**

Auch Teil-Anlagen können als verwendungsfertige Anlagen im Sinne des § 19 BeschV anerkannt werden, wenn sie im Rahmen einer internationalen Arbeitsteilung bei der Erstellung von Großanlagen im Ausland hergestellt wurden. Es müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

- Der Wert der Teil-Anlage muss den Aufwand für die Montage in Deutschland erheblich übersteigen. Die im Zuge der Lieferung und Aufstellung anfallenden Montagearbeiten müssen von untergeordneter Bedeutung sein.
- Der Wert der Teil-Anlage muss im Wesentlichen im Ausland entstanden sein. Die kalkulierten Personalkosten für die Montage in Deutschland dürfen höchstens 15 Prozent des vereinbarten Lieferwertes betragen.
- Bei Teil-Anlagen muss es sich grundsätzlich um Einzel-Anfertigungen handeln. Serienprodukte sind in der Regel keine Teil-Anlagen. Beispiel: Beim Bau einer Klima-Anlage entsteht allein durch den Einbau von serienmäßig hergestellten Klima-Geräten keine Teil-Anlage.

- **Programme der elektronischen Datenverarbeitung**

Nur eigenständige Komplettlösungen sind Programme der elektronischen Datenverarbeitung. Auf bereits bestehende Programme aufsetzende Lösungen sind nicht erfasst.

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

Maschinen, Anlagen und sonstige Sachen sind erworben, wenn sie gekauft oder geleast sind.

Zu Absatz 1

Anzeigeverfahren

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

Der Eingang der Anzeige ist dem anzeigenden Unternehmen zu bestätigen. Vom Eingang jeder Anzeige ist die Zollverwaltung in Kenntnis zu setzen. Anschrift:

Generalzolldirektion,
Direktion VII,
Finanzkontrolle Schwarzarbeit,
Wörthstr. 1 - 3,
50668 Köln.

Wird bei Eingang einer Anzeige festgestellt, dass die Voraussetzungen nach Nr. 1 oder Nr. 3 nicht vorliegen, ist der Arbeitgeber darüber in Kenntnis zu setzen. Bei visafreier Einreise muss er an die zuständige Ausländerbehörde ansonsten an die Auslandsvertretung verwiesen werden.

Werden Montagearbeiten nach Nr. 1 oder Nr. 3 ohne die erforderliche Anzeige ausgeführt, handelt sich um keine zustimmungsfreie Beschäftigung mehr. Es kann der Verdacht einer Ordnungswidrigkeit nach [§ 404 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 4 SGB III](#) vorliegen.

Sonderverfahren für Aufträge bei US-Streitkräften:

Führen Beschäftigte amerikanischer Betriebe mit amerikanischer und ggf. kanadischer Staatsangehörigkeit Aufträge bei US-Streitkräften aus und halten sie sich insgesamt nicht länger als 90 Tage ab der erstmaligen Einreise auf, benötigen sie kein Visum und keine Aufenthaltserlaubnis. Dies setzt voraus, dass die Beschäftigung bei der für die Vertragsprüfung

19.03 Anzeigeverfahren

19.04 NATO-Stützpunkte

im Werkvertragsverfahren zuständigen [Agentur für Arbeit](#) angezeigt wurde.

Diese Vorschrift gilt nicht für

Personen, die auf Grund des Artikels 6 Abs. 1 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut als Mitglieder einer Truppe, eines zivilen Gefolges oder als Angehörige vom Erfordernis der Aufenthaltsgenehmigung befreit sind (Sofa-Card).

**19.05
Hersteller-
Unternehmen**

Zu Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 und Absatz 2 Satz 1 Nr. 1

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

**19.06
Abnahme bestellter
Anlagen oder
Maschinen**

Zu Absatz 1 Satz 1 Nr. 2

Umfasst ist die Abnahme oder Einweisung in die Bedienung bestellter Anlagen, Maschinen oder sonstiger Sachen. Die Vorschrift gilt nur für Arbeitnehmer ausländischer Besteller, die ein Produkt in Deutschland erwerben. Diese Arbeitnehmer werden vorübergehend nach Deutschland entsendet, damit sie die hier erworbenen Produkte abnehmen oder in ihre Bedienung eingewiesen werden. Der Besteller kann auch Dritte beauftragen, die Abnahme vorzunehmen.

**19.07
Demontagen bis
zu 90 Tage**

Zu Absatz 1 Satz 1 Nr. 3

Umfasst sind nur Demontearbeiten, bei denen die zu demontierenden Anlagen ins Ausland verkauft worden sind und dort genutzt werden sollen. Die Anlagen müssen nicht von Arbeitnehmern des Käufers demontiert werden. Voraussetzung ist aber, dass die Anlage von den Arbeitnehmern im Ausland wieder aufgebaut wird. Eine Demontage für eine Einlagerung in Deutschland, um die Anlage irgendwann im Ausland wieder aufzubauen, ist nicht zustimmungsfrei.

Wird die Demontage durch eine Drittfirma ausgeführt, muss sie Ihren Sitz im gleichen Land haben wie das Unternehmen, das die Anlage gekauft hat.

Zustimmungsfrei sind nur Demontagen mit einer Dauer von bis zu 90 Tagen. Dabei kommt es nicht auf die Dauer des Gesamtauftrages an, sondern auf die Dauer des Einsatzes der einzelnen Arbeitnehmer. Steht von vorneherein fest, dass die Einsatz-Dauer eines Arbeitnehmers 90 Tage überschreitet, handelt es sich um keine zustimmungsfreie Tätigkeit.

**19.08
Messestände**

Zu Absatz 1 Satz 1 Nr. 4

Umfasst sind Arbeitnehmer von Unternehmen, die im Bundesgebiet auf Messen auftreten. Diese Unternehmen bauen Messestände in Eigen-Regie mit eigenem Personal auf und ab und übernehmen selbst die

technische Betreuung. Umfasst sind auch Mitarbeiter ausländischer Firmen, die selbst nicht ausstellen, sondern lediglich die Vermietung bzw. den Auf- und Abbau von Messeständen (einschließlich der dazu erforderlichen technischen Dienstleistungen) anbieten. Voraussetzung ist, dass sie aus dem gleichen Land stammen wie die Ausstellerfirma.

Die Regelung ist nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, die den Messestand technisch betreuen. Auch entsendete Mitarbeiter, die eine kaufmännische Funktion für den Aussteller auf dem Messestand wahrnehmen sind umfasst. Beispiel: Es wird an bestimmten Tagen und zu bestimmten Öffnungszeiten der Abverkauf ausgestellt Produkte, auch an Endverbraucher, zugelassen. Es muss aber der Charakter einer Messe als Wiederverkäufer-Veranstaltung ([§ 64 GewO](#)) gewahrt bleiben.

Umfasst sind auch Dienstleistungen des eigenen Personals ausländischer Unternehmen etwa im Rahmen von internationalen Werbewochen in Kaufhäusern und / oder Restaurants.

Voraussetzung für die zustimmungsfreie Einreise ausländischer Arbeitnehmer zur Durchführung "nationaler Wochen":

- Die Beschäftigung in einem Betrieb soll grundsätzlich eine Woche nicht übersteigen.
- Die Beschäftigung darf nicht zur Deckung des Personalbedarfs erfolgen.

Zu Absatz 1 Satz 1 Nr. 5

Betriebslehrgänge zur Qualifizierung im Rahmen von Exportlieferungs- und Lizenzverträgen erfolgen in der Regel in theoretischer Form. Die Lehrgänge können aber praktische Ausbildungsabschnitte umfassen.

Ein Lizenzvertrag liegt nur vor, wenn ein ausländisches Unternehmen für ein deutsches Unternehmen mit einer Lizenz produziert. Dies muss durch Vorlage des Lizenzvertrags nachgewiesen werden.

Zustimmungsfrei ist auch die Teilnahme an Betriebslehrgängen, wenn ein deutsches Unternehmen im Rahmen eines Exportlieferungsvertrages Produkte ins Ausland liefert und die Absatzmöglichkeiten der deutschen Produkte im Ausland durch diese Lehrgänge unterstützt werden.

Zu Absatz 2

Entsendungen mit einer Dauer von mehr als 90 Tagen bedürfen einer Zustimmung der BA. Die ausländischen Arbeitnehmer dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer ([§ 39 Abs. 2 AufenthG](#)). Dabei ist grundsätzlich vom Eingangslohn der entsprechenden Berufsgruppe auszugehen. Sachbezüge sind ggf. im Rahmen der [Sozialversicherungsentgeltverordnung](#) zu berücksichtigen.

19.09 Nationale bzw. Internationale Wochen

19.10 Betriebslehrgänge

19.11 Entsendung über 90 Tage

§ 20 BeschV

Internationaler Straßen- und Schienenverkehr

- (1) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an das Fahrpersonal, das
1. im Güterkraftverkehr für einen Arbeitgeber mit Sitz
 - a) im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum Beförderungen im grenzüberschreitenden Verkehr nach Artikel 2 Nummer 2 oder Kabotagebeförderungen nach Artikel 8 Absatz 2 der Verordnung (EG) Nr. 1072/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Oktober 2009 über gemeinsame Regeln für den Zugang zum Markt des grenzüberschreitenden Güterverkehrs (ABl. L 300 vom 14.11.2009, S. 72) durchführt und für das dem Arbeitgeber eine Fahrerbescheinigung ausgestellt worden ist,
 - b) außerhalb des Hoheitsgebietes eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum Beförderungen im grenzüberschreitenden Güterverkehr mit einem im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassenen Fahrzeug durchführt, für einen Aufenthalt von höchstens 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten, oder ein in Deutschland zugelassenes Fahrzeug in einen Staat außerhalb dieses Gebietes überführt,
 2. im grenzüberschreitenden Personenverkehr auf der Straße für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland grenzüberschreitende Fahrten mit einem im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassenen Fahrzeug durchführt. Dies gilt im grenzüberschreitenden Linienverkehr mit Omnibussen auch dann, wenn das Fahrzeug im Inland zugelassen ist.
- (2) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an das Fahrpersonal im grenzüberschreitenden Schienenverkehr, wenn das Beförderungsunternehmen seinen Sitz im Ausland hat.

Fachliche Weisungen

Zu Absatz 1 Nr. 1a

Güterkraftverkehr für einen Arbeitgeber mit Sitz in der EU oder im EWR

**20.01
Güterkraftverkehr**

Der Einsatz ausländischer Kraftfahrer ist nur dann zustimmungsfrei, wenn dem Unternehmen von der zuständigen Behörde seines Sitzstaates eine EU-Fahrerbescheinigung für den Fahrer ausgestellt wurde. Dazu muss der Fahrer ordnungsgemäß bei dem entsendenden Unternehmen beschäftigt sein. Die Bescheinigung ist von den Fahrern mitzuführen.

Unter die Vorschrift fallen:

- Grenzüberschreitende Abholung oder Anlieferung in Deutschland
- Kabotage-Fahrten: Im Anschluss an eine grenzüberschreitende Beförderung dürfen nach einer ersten teilweisen oder vollständigen Entladung bis zu drei Beförderungen durchgeführt werden. Hat das ausländische Unternehmen in Deutschland weder einen Sitz noch eine Niederlassung muss die letzte Entladung innerhalb von 7 Tagen nach der ersten teilweisen oder vollständigen Entladung erfolgen ([§ 17a](#) der Verordnung über den grenzüberschreitenden Güterverkehr und den Kabotageverkehr).

Das Be- und Entladen der beförderten Güter ist vom Güterkraftverkehr umfasst. Nicht erfasst sind weitergehende Tätigkeiten, z. B. das Einsortieren der gelieferten Fracht im Betrieb des deutschen Kunden oder die Montage der gelieferten Fracht. Die Lieferung und Aufstellung von Fertig-Garagen und Wohn-Containern auf Baustellen ist als grenzüberschreitender Verkehr im Sinne der Vorschrift anzusehen.

Die Regelung sieht keine zeitliche Obergrenze für die Dauer des Aufenthaltes in Deutschland vor. Das Fahrzeug muss nicht zwingend im Sitzstaat des Unternehmens zugelassen sein.

**20.02
EU / EWR -
Unternehmen**

Das Unternehmen muss seinen Sitz in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes haben. Der Einsatz ausländischer Kraftfahrer von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen fällt nicht unter diese Vorschrift.

Zu Absatz 1 Nr. 1b

Güterverkehr durch Unternehmen mit Sitz in Drittstaat

**20.03
Drittstaats -
Unternehmen**

Der Einsatz ausländischer Fahrer im grenzüberschreitenden Güterverkehr von einem Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraumes ist zustimmungsfrei, wenn das benutzte Fahrzeug im Sitzstaat des entsendenden Unternehmens zugelassen ist. Der ausländische Fahrer darf sich höchstens 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten im Bundesgebiet aufhalten.

Kabotage-Fahrten sind für Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat nicht zulässig.

Der Einsatz türkischer Kraftfahrer von einem Arbeitgeber mit Sitz in der Türkei ist auch dann zustimmungsfrei, wenn das benutzte Fahrzeug in Deutschland zugelassen ist (BSG Urteil Az. B 11 AL 03/04 R). Das gilt nicht, wenn der Fahrer als Leiharbeitnehmer tätig ist.

Zu Absatz 1 Nr. 2

Grenzüberschreitender Personenverkehr

Der grenzüberschreitende Personenverkehr ist zustimmungsfrei, wenn das Fahrzeug im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassen ist. Beim grenzüberschreitenden Linienverkehr mit Omnibussen ist der Einsatz des ausländischen Fahrers auch dann zustimmungsfrei, wenn das benutzte Fahrzeug im Inland zugelassen ist.

Fahrer von Busunternehmen aus den EU/EWR-Staaten benötigen keine EU-Fahrerbescheinigung.

Auch der Einsatz der zur Betreuung der Fahrgäste eingesetzten Begleitpersonen ist zustimmungsfrei.

Zu Absatz 2

Grenzüberschreitender Schienenverkehr

Aufenthaltstitel für Fahrpersonal im grenzüberschreitenden Schienenverkehr sind zustimmungsfrei. Davon umfasst sind auch Zugbegleiter und das Servicepersonal.

**20.03
Grenzüberschreitender
Personenverkehr**

**20.04
Grenzüberschreitender
Schienenverkehr**

§ 21 BeschV

Dienstleistungserbringung

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

Fachliche Weisungen

Mit dieser Vorschrift wird die Rechtsprechung des EuGH zur grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung umgesetzt. Ausgangspunkt ist das Urteil im Fall „Vander Elst“, Az. C-43/93

Die vorübergehende Entsendung Drittstaatsangehöriger ins Bundesgebiet ist zustimmungsfrei, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz in der EU oder dem EWR hat. Die Mitarbeiter müssen dazu in den Arbeitsmarkt des EU- oder EWR-Staates integriert sein. Das heißt, sie müssen beim Arbeitgeber im Entsendestaat ordnungsgemäß beschäftigt sein. Fehlt es vollständig an einer Haupttätigkeit des entsandten Arbeitnehmers in dem EU- oder EWR-Sitzstaat oder im Fall der Arbeitnehmerüberlassung in einem anderen Staat, liegt keine ordnungsgemäße Beschäftigung im Entsendestaat vor. Anhaltspunkte dafür können zum Beispiel vorliegen, wenn sich der Zeitraum der Aufenthalts- und/oder Beschäftigungserlaubnis im Sitzstaat vollständig mit dem Entsendezeitraum im Bundesgebiet deckt, oder wenn das entsendende Unternehmen im Sitzstaat keine Geschäftstätigkeit entfaltet.

Die Voraussetzungen werden von den Auslandsvertretungen im Rahmen der Visum-Erteilung geprüft.

Auskünfte zum Sozialversicherungsrecht erhalten Betroffene bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung-Ausland (DVKA). Zu den Anforderungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) können sich Betroffene bei den Behörden Zollverwaltung informieren.

Drittstaatsangehörige Arbeitnehmer eines Unternehmens mit Sitz in der Schweiz können wie Drittstaatsangehörige von Arbeitgebern mit Sitz in der EU bzw. dem EWR mit einem Vander-Elst-Visum beschäftigt werden, wenn sie kurzfristig bis zu einer Dauer von 90 Tagen ins Bundesgebiet entsendet werden. Dauert die Tätigkeit länger als 90 Tage, ist bei der Ausländerbehörde die Verlängerung des Aufenthaltstitels zu beantragen.

**21.01
EuGH
Rechtsprechung**

**21.02
Entsendung aus EU
oder EWR**

**21.03
Entsendung aus der
Schweiz**

§ 22 BeschV

Besondere Berufsgruppen

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 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten 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 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht übersteigt,
3. Personen, die in Tagesdarbietungen bis zu 15 Tage im Jahr auftreten,
4. Berufssportlerinnen und Berufssportler oder Berufstrainerinnen und Berufstrainer, deren Einsatz in deutschen Sportvereinen oder vergleichbaren am Wettkampfsport teilnehmenden sportlichen Einrichtungen vorgesehen ist, wenn sie
 - a) das 16. Lebensjahr vollendet haben,
 - b) der Verein oder die Einrichtung ein Bruttogehalt zahlt, das mindestens 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung beträgt, und
 - c) der für die Sportart zuständige deutsche Spitzenverband im Einvernehmen mit dem Deutschen Olympischen Sportbund die sportliche Qualifikation als Berufssportlerin oder Berufssportler oder die fachliche Eignung als Trainerin oder Trainer bestätigt,
5. Fotomodelle, Werbetypen, Mannequins oder Dressmen,
6. Reiseleiterinnen und Reiseleiter, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland ausländische Touristengruppen in das Inland begleiten, wenn die Dauer der Tätigkeit 90 Tage innerhalb von zwölf Monaten nicht übersteigt, oder
7. Dolmetscherinnen und Dolmetscher, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland für ein Unternehmen mit Sitz im Ausland an Besprechungen oder Verhandlungen im Inland teilnehmen, wenn die Dauer der Tätigkeit 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht übersteigt.

Fachliche Weisungen

Zu Nr. 1

Darbietungen von besonderem künstlerischem Wert müssen sich im internationalen Vergleich von anderen gleichartigen Leistungen weit abheben. Hierzu gehören z. B. Auftritte von international bekannten und anerkannten Künstlern im Rahmen von Gastverpflichtungen. Dabei muss

**22.01
Künstlerische
Darbietungen von
besonderem Wert**

22.02
Festspiele, Musik-
oder Kulturtage,
Gastspiele, Film-
und Fernseh-
produktionen

der Bekanntheitsgrades auf dem künstlerischen Können beruhen und nicht auf sonstigen Tatsachen.

Die Entscheidung, ob es sich bei Darbietungen tatsächlich um Leistungen von besonderem künstlerischem Wert handelt, kann grundsätzlich nur im Einzelfall und nur unter Einbindung entsprechender Sachverständiger erfolgen. Das Auswärtige Amt hat in Absprache mit dem BMAS alle diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen hinsichtlich der Beurteilungen des besonderen künstlerischen Wertes ermächtigt, dies in eigener Zuständigkeit festzustellen.

Zu Nr. 2

Die Beschäftigung ist zustimmungsfrei, wenn die Dauer der Tätigkeit nicht länger als 90 Tage innerhalb von 12 Monaten beträgt. Die Dauer des Aufenthalts ist davon unabhängig. Zeiten für vorausgehende Proben zählen mit zur Tätigkeit.

Für den 12-Monatszeitraum ist der letzte Arbeitstag der geplanten Beschäftigung in Deutschland entscheidend. Es zählen nur solche Zeiten, in denen eine der genannten Tätigkeiten ausgeübt wird.

Sind Gastspielreisen oder Film- und Fernsehproduktionen von vornherein für einen längeren Zeitraum als 12 Monate geplant, gilt die Regelung nicht.

Bei der Beschäftigung im Rahmen von Festspielen oder Musik- und Kulturtagen muss der Arbeitgeber seinen Sitz nicht zwangsläufig im Ausland haben. Die Entsendung zu Gastspielen und im Rahmen von Film- und Fernsehproduktionen setzt voraus, dass der Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland hat.

Zu Nr. 3

Es handelt sich nur dann um Tagesdarbietungen, wenn die Auftritte an nicht mehr als zwei aufeinanderfolgenden Tagen stattfinden. Eventuell vorausgehende Proben an bis zu zwei Tagen zählen nicht mit.

Die Regelung gilt auch für Begleit- und Hilfspersonal der Künstler, die nicht auf der Bühne agieren.

Zu Nr. 4

Die Beschäftigung von Berufssportlern und -trainern ist zustimmungsfrei, wenn die betroffene Person über die erforderliche sportliche bzw. berufliche Qualifikation verfügt.

Umfasst sind auch Amateur-Sportler und -Trainer, wenn sie aufgrund ihres Arbeitsvertrages unter den gleichen Bedingungen sportlich tätig sind wie Lizenzspieler. Umfasst sind nur Mannschaften der ersten oder zweiten

22.03
Tagesdarbietungen

22.04
Berufssportler und
Trainer

Fußballbundesliga bzw. der obersten Spielklasse bei anderen Sportarten, wenn ein Vertragsspieler-Statut besteht. Das gilt auch für Reiter und ihre Trainer, die eine deutsche Lizenz besitzen (A- oder B-Lizenz des Direktoriums für Vollblutzucht und Rennen).

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

Umfasst sind auch Berufssportler, die von einem Sponsor bezahlt werden, soweit sie ausschließlich im Sport eingesetzt werden und keine Beschäftigung im Betrieb des Sponsors ausüben.

Trainer im Fitnessstudio usw. werden von dieser Regelung nicht erfasst.

Zu Nr. 7

Zustimmungsfrei ist die Teilnahme von Dolmetschern an Besprechungen oder Verhandlungen, wenn sie für ein Unternehmen mit Sitz im Ausland erfolgt. Zwischen Dolmetscher und ausländischem Unternehmen muss kein Arbeitsverhältnis bestehen.

**22.05
Dolmetscher
Übersetzer**

§ 24 BeschV

Schiffahrt- und Luftverkehr

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

1. die Mitglieder der Besatzungen von Seeschiffen im internationalen Verkehr,
2. die nach dem Seelotsgesetz für den Seelotsendienst zugelassenen Personen,
3. das technische Personal auf Binnenschiffen und im grenzüberschreitenden Verkehr das für die Gästebetreuung erforderliche Bedienungs- und Servicepersonal auf Personenfahrgastschiffen oder
4. die Besatzungen von Luftfahrzeugen mit Ausnahme der Luftfahrzeugführerinnen und Luftfahrzeugführer, Flugingenieurinnen und Flugingenieure sowie Flugnavigatorinnen und Flugnavigatoren bei Unternehmen mit Sitz im Inland.

Fachliche Weisungen

Zu Nr. 1

Zustimmungsfrei ist die Beschäftigung ausländische Besatzungsmitglieder unter deutscher Flagge und ausländischer Flagge von Seeschiffen im internationalen Verkehr. Dazu zählen auch Servicekräfte sowie Stewards und Stewardessen.

Zu Nr. 4

Ziviles Flugpersonal, das im Besitz eines Flugbesatzungsausweises ist, ist unter den Voraussetzungen des [§ 23 AufenthV](#) vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit.

Die Beschäftigung von drittstaatsangehörigen Luftfahrzeugführern, Flugingenieuren und Flugnavigatoren ist nur mit Zustimmung der BA möglich, wenn das Unternehmen seinen Sitz im Inland hat.

Beschäftigen deutsche Luftfahrtunternehmen drittstaatsangehörige Arbeitnehmer ausschließlich im Ausland übt dieses Flugpersonal seine Tätigkeit nicht im Geltungsbereich deutscher Gesetze und Verordnungen aus.

**24.01
Besatzung von
Seeschiffen**

**24.02
Luftfahrpersonal**

§ 25 BeschV

Kultur und Unterhaltung

Die Zustimmung kann für Personen erteilt werden, die

1. eine künstlerische oder artistische Beschäftigung oder eine Beschäftigung als Hilfspersonal, das für die Darbietung erforderlich ist, ausüben oder
2. zu einer länger als 90 Tage dauernden Beschäftigung im Rahmen von Gastspielen oder ausländischen Film- oder Fernsehproduktionen entsandt werden.

Fachliche Weisungen

Die Regelung gilt nur für Beschäftigungen im Sinne des [§ 7 SGB IV](#), also für Beschäftigungen in persönlicher Abhängigkeit vom Arbeitgeber.

Von diesem Verordnungstatbestand betroffene Verträge weisen oft auch Elemente einer selbständigen Tätigkeit auf. In solchen Fällen muss dann die gesamte Tätigkeit einheitlich nach dem überwiegenden Anteil entweder als Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit eingeordnet werden.

Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Auf die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung kommt es nicht an.

Stellt eine Ausländerbehörde oder Auslandsvertretung eine Zustimmungsanfrage nach § 25 BeschV, dann trifft die BA ihre Entscheidung auf dieser Grundlage, wenn aus einem Vertrag hervorgeht, dass die Vertragsparteien zwar eine freiberufliche Tätigkeit anstreben, die weiteren Konditionen aber ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis darstellen.

Bittet eine Ausländerbehörde oder Auslandsvertretung um eine Stellungnahme zu einer freiberuflichen Tätigkeit im Sinne des [§ 21 Abs. 5 AufenthG](#) und streben die Vertragsparteien eine freiberufliche Tätigkeit an, holt das AMZ-Team eine Stellungnahme der Künstlervermittlung ein, wenn die weiteren Konditionen ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis darstellen. Die Stellungnahme wird der Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung übermittelt mit dem Hinweis, dass nach Auffassung der BA ein Arbeitsverhältnis vorliegt.

Übernimmt ein abhängig Beschäftigter für seinen Arbeitgeber zusätzliche Aufgaben, die nicht zu den Nebenpflichten aus seiner Haupttätigkeit gehören, so ist nach den allgemeinen Abgrenzungskriterien zu prüfen, ob es sich um eine selbständige oder abhängige Nebentätigkeit handelt. Gegebenenfalls muss eine eigene Prüfung nach [§ 39 AufenthG](#) über eine Zweit-Beschäftigung durchgeführt werden.

25.01 Künstlerische Tätigkeit

Für die Prüfung der Beschäftigung ist ein schriftlicher Engagement-Vertrag vorzulegen, in dem die Tätigkeitsbedingungen festgelegt sind. Die Unterschrift des Arbeitgebers, der sich damit an den Vertrag bindet, ist ausreichend.

Zum Begriff der nichtselbständigen Tätigkeit vgl. [Fachliche Weisungen zu § 2 Abs. 2 AufenthG](#).

Zu Nr. 1

Ob es sich um eine künstlerische Tätigkeit handelt, ist anhand einer wertenden Gesamtbetrachtung zu entscheiden. Entscheidend sind Ort und Ausgestaltung der Tätigkeit. Treten Beschäftigte in einem Theater auf, kann grundsätzlich von einer künstlerischen Darbietung ausgegangen werden. Dasselbe gilt für Artisten, die in einem Zirkus angestellt sind.

Dagegen zählen Nachtlokale mit Table-Dance- und Striptease-Vorführungen grundsätzlich nicht zu Orten mit etablierter oder alternativer Kulturszene. Dort erbrachte Tätigkeiten sind grundsätzlich keine künstlerischen Darbietungen.

Eine Gewerbeerlaubnis nach [§ 33a GewO](#) wird bei gewerbsmäßiger Schaustellung von Personen in Geschäftsräumen für Darbietungen mit nicht überwiegend künstlerischem Charakter erteilt. Ist ein Arbeitgeber Inhaber dieser Erlaubnis, ist davon auszugehen, dass bei der Tätigkeit von Tänzerinnen künstlerische Aspekte nicht im Vordergrund stehen.

25.02 Hilfspersonal

Eine Zustimmung für das Hilfspersonal kann nur erteilt werden, wenn es für die Darbietung erforderlich ist. Das Hilfspersonal muss an das Engagement gebunden sein. Da es sich um eine Tätigkeit handelt, die nur von dem Hilfspersonal persönlich erbracht werden kann, ist keine Vorrangprüfung erforderlich. Eine Zustimmung kann nicht erteilt werden, wenn die Einreise ohne direkten Bezug zum Engagement des Künstlers erfolgt.

Zur Vermeidung der Umgehung ist bei unspezifischen Tätigkeiten (Beispiel: „Beschäftigung als Folklore-Artist“) ein strenger Prüfmaßstab anzuwenden. Die Befähigung des Artisten ist anhand eines Lebenslaufes und geeigneter Referenzen besonders zu prüfen. Erforderlichenfalls wird die zuständige deutsche Auslandsvertretung eingeschaltet.

25.03 Arbeitsbedingungen

An Theatern und Bühnen ist es üblich, dass über die Zusammensetzung des Künstlerensembles spätestens ein halbes Jahr vor Beginn der neuen Spielzeit entschieden wird. Deshalb muss in der Regel bereits zu diesem Zeitpunkt die Entscheidung über die Zustimmung der BA getroffen werden. Die Prüfung der Arbeitsbedingungen und die Vorrangprüfung erfolgt nach den zum Zeitpunkt der Entscheidung vorliegenden Gegebenheiten.

An den Theatern in öffentlicher Trägerschaft gelten verschiedene Tarifverträge. Für künstlerisches Personal gibt es den „Normalvertrag (NV) Bühne“ und den Tarifvertrag für Musiker in Kulturorchestern (TVK).

Zu Nr. 2

Ausländische Gastspiel-Gruppen, wie zum Beispiel komplette ausländische Zirkusunternehmen, Eisrevuen, Tanzshow-Programme oder die Mitglieder ausländischer Film- und Fernsehproduktions-Teams können für bis zu 90 Tage innerhalb von 12 Monaten nach [§ 22 Nr. 2 BeschV](#) ohne Zustimmung der BA zugelassen werden. Bei Gastspielen oder Produktionen über 90 Tagen muss die Zustimmung nach dieser Regelung erteilt werden.

Bei Film- und Fernsehproduktionen zählt auch das nicht künstlerisch tätige Personal zum Ensemble.

Bei ausländischen Zirkusunternehmen sind auch das technische Personal (z.B. Elektriker oder Beleuchter) sowie Requisiteure und Tierpfleger umfasst.

Künstlerische Darbietungen können nur von dem jeweiligen Künstler persönlich erbracht werden. Eine Vorrangprüfung ist daher nicht erforderlich.

25.04 Gastspiele und Produktionen über 90 Tage

§ 26 BeschV

Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger

- (1) Für Staatsangehörige von Andorra, Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, von Monaco, Neuseeland, San Marino sowie den Vereinigten Staaten von Amerika kann die Zustimmung zur Ausübung jeder Beschäftigung unabhängig vom Sitz des Arbeitgebers erteilt werden.
- (2) Für Staatsangehörige von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien können in den Jahren 2016 bis einschließlich 2020 Zustimmungen zur Ausübung jeder Beschäftigung erteilt werden. Die Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn der Antrag auf Erteilung des Aufenthaltstitels bei der jeweils zuständigen deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsstaat gestellt wurde. Die Zustimmung darf nicht erteilt werden, wenn der Antragsteller in den letzten 24 Monaten vor Antragstellung Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen hat. Satz 3 gilt nicht für Antragsteller, die nach dem 1. Januar 2015 und vor dem 24. Oktober 2015 einen Asylantrag gestellt haben, sich am 24. Oktober 2015 gestattet, mit einer Duldung oder als Ausreisepflichtige im Bundesgebiet aufgehalten haben und unverzüglich ausreisen.

Fachliche Weisungen

Die Zustimmung der BA kann bei Staatsangehörigen der in Absatz 1 und Absatz 2 genannten Staaten zu jeder Art von Ausbildung und Beschäftigung erteilt werden. Sie setzt keine qualifizierte Berufsausbildung voraus.

Bei Beschäftigungen nach Absatz 1 und Absatz 2 ist eine Beschäftigung als Leiharbeiter nicht möglich ([§ 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG](#)).

Die Regelung nach Absatz 2 ist befristet und gilt für Beschäftigungen in den Jahren 2016 bis 2020.

Die Zustimmung der BA setzt bei Beschäftigungen nach Absatz 1 und Absatz 2 voraus, dass keine bevorrechtigten Arbeitnehmer zur Verfügung stehen und die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger sind als bei vergleichbaren inländischen Arbeitnehmern.

Einer Beschäftigung nach Absatz 2 kann nur zugestimmt werden, wenn der Antragsteller innerhalb der letzten 24 Monate vor dem Visum-Antrag keine Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz ([AsylbLG](#)) bezogen hat. Ausnahme: Bei Personen, die zwischen dem 1. Januar 2015 und dem 24. Oktober 2015 einen Asylantrag gestellt

**26.01
Grundsatz**

**26.02
Leiharbeit**

**26.03
Allgemeine
Voraussetzungen**

**26.04
Staatsangehörige von
Albanien, Bosnien
und Herzegowina,
Kosovo, Mazedonien,
Montenegro und
Serbien**

haben, am 24. Oktober noch in Deutschland waren und dann unverzüglich ausgereist sind, kann trotz Bezugs von Leistungen nach dem [AsylbLG](#) eine Zustimmung erteilt werden.

26.05 Visum-Pflicht

Eine Beschäftigung nach Absatz 2 setzt voraus, dass ein Visum-Antrag bei der zuständigen Auslandsvertretung im Herkunftsstaat gestellt wird. Die Auslandsvertretung beteiligt die BA.

Bei Voraufenthalten muss die zuständige Ausländerbehörde der Visum-Erteilung zustimmen ([§ 31 Abs. 1 AufenthV](#)). Die Ausländerbehörde prüft den Bezug von Leistungen nach dem AsylbLG. Die Ausländerbehörde prüft auch die Voraussetzungen für den Ausnahmetatbestand des Absatzes 2 (z.B. unverzügliche Ausreise). In diesem Fall holt die zuständige Ausländerbehörde die Zustimmung der BA ein.

26.06 Vorab- Zustimmung

Bei Voraufenthalten kann der inländische Arbeitgeber die Vorabzustimmung der Ausländerbehörde zur Visum-Erteilung beantragen. Liegen keine relevanten Voraufenthalte vor, kann der inländische Arbeitgeber die Vorabzustimmung der BA beantragen. Die Vorabzustimmungen und die Zustimmung der BA werden unter der Bedingung erteilt, dass im Rahmen des Visum-Verfahrens die Voraussetzungen nach § 26 Abs. 2 Satz 2 bis 4 BeschV positiv festgestellt wurden bzw. werden.

26.07 Entsendung

Arbeitnehmer mit einer Staatsangehörigkeit der in Absatz 1 genannten Staaten können auch in das Bundesgebiet entsandt werden, wenn keine bevorrechtigten Arbeitnehmer zur Verfügung stehen und der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Staatsangehörige der in Absatz 2 genannten Staaten müssen ein konkretes Ausbildungsplatz- oder Arbeitsplatzangebot im Inland nachweisen. Die Regelung des Absatzes 2 setzt voraus, dass ein inländisches Beschäftigungsverhältnis begründet wird. Entsendungen sind im Rahmen des Absatzes 2 nicht möglich.

26.08 Verhältnis zu anderen Vorschriften

Die [§§ 6](#) und [8 BeschV](#) gelten unabhängig von § 26 Abs. 2 auch für die Staatsangehörigen der Westbalkan-Staaten. Im Einzelfall können diese Vorschriften günstiger sein, zum Beispiel wenn ein Voraufenthalt mit Leistungsbezug nach dem [AsylbLG](#) vorliegt. Insbesondere bei Vorabzustimmungen sind die Antragsteller daher über die für sie günstigste Regelung zu beraten.

26.09 Au Pair

Für Au-Pairs mit einer Staatsangehörigkeit der in Absatz 1 und Absatz 2 genannten Staaten, kann eine Zustimmung nur unter den Voraussetzungen des [§ 12 BeschV](#) erteilt werden, da diese Vorschrift als speziellere Norm vorgeht.

§ 27 BeschV

Grenzgängerbeschäftigung

Zur Erteilung einer Grenzgängerkarte nach § 12 Absatz 1 der Aufenthaltsverordnung kann die Zustimmung erteilt werden.

Fachliche Weisungen

Die Voraussetzungen für die Erteilung der Grenzgängerkarte nach [§ 12 Abs. 1 Aufenthaltsverordnung](#) prüft die Ausländerbehörde.

- Der/die Ausländer/in muss sich rechtmäßig in einem an das Bundesgebiet angrenzenden Staat aufhalten.
- Er muss mindestens einmal wöchentlich dorthin zurückkehren.

Die Grenzgängerkarte kann für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder eines Studiums erteilt werden, wenn der Ausländer

1. mit seinem deutschen Ehegatten oder Lebenspartner zusammen lebt,
2. mit seinem Ehegatten oder Lebenspartner zusammenlebt, und der Unionsbürger ist und als Grenzgänger im Bundesgebiet eine Erwerbstätigkeit ausübt oder ohne Grenzgänger zu sein seinen Wohnsitz vom Bundesgebiet in einen an Deutschland angrenzenden Staat verlegt hat, **oder**
3. nur deshalb keinen Aufenthaltstitel erhalten kann, weil er Grenzgänger ist.

In den unter 1. und 2. genannten Fällen kann die Zustimmung der BA für jede Beschäftigung erfolgen.

In dem unter 3. genannten Fall kann eine Zustimmung nur erteilt werden, wenn neben den Voraussetzungen des § 27 BeschV eine weitere Rechtsgrundlage den Arbeitsmarktzugang ermöglicht (z.B. Engpassberuf aus der Positivliste).

§ 29 BeschV

Internationale Abkommen

(1) Für Beschäftigungen im Rahmen der mit den Staaten Türkei, Serbien, Bosnien-Herzegowina und Mazedonien bestehenden Werkvertragsarbeitnehmerabkommen kann die Zustimmung erteilt werden. Dies gilt auch für das zur Durchführung der Werkvertragstätigkeit erforderliche leitende Personal oder Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen für die Dauer von bis zu vier Jahren. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die Erteilung der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit an Beschäftigte der Bauwirtschaft im Rahmen von Werkverträgen im Verhältnis zu den beschäftigten gewerblichen Personen des im Inland ansässigen Unternehmens zahlenmäßig beschränken. Dabei ist darauf zu achten, dass auch kleine und mittelständische im Inland ansässige Unternehmen angemessen berücksichtigt werden.

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

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

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

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

**29.01
Werkvertrags-
Vereinbarungen**

Fachliche Weisungen

Zu Absatz 1

Werkvertragsvereinbarungen bestehen mit Bosnien-Herzegowina, Mazedonien, Serbien und der Türkei. Die Aufzählung ist abschließend; neue Abkommen können daher nicht abgeschlossen werden.

[Vgl. Fachliche Weisungen Werkvertragsverfahren](#)

**29.02
Gastarbeiter-
Abkommen**

Zu Absatz 2

Gastarbeiter-Abkommen bestehen mit Albanien und der Russischen Föderation.

[Vgl. Fachliche Weisungen Gastarbeiter](#)

**29.03
Sonstige
Abkommen**

Zu Absatz 3

Neben den Vereinbarungen über die Werkvertrags- und Gast-Arbeitnehmer wird auch in einer Reihe anderer bestehender bilateraler und sonstiger völkerrechtlicher Abkommen die Zulassung von Ausländerinnen oder Ausländern zu bestimmten Beschäftigungen im Bundesgebiet geregelt, zum Beispiel in Luftverkehrsabkommen oder Konsularabkommen.

Wurden diese Abkommen vor dem Inkrafttreten des Aufenthaltsgesetzes abgeschlossen, enthalten sie eine veraltete Wortwahl. Ist in solchen Abkommen geregelt, dass für eine Beschäftigung keine Arbeitsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis erforderlich ist, handelt es sich um eine zustimmungsfreie Beschäftigung. Ist in solchen Abkommen geregelt, dass eine Arbeitsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis erteilt werden kann, handelt es sich um eine zustimmungspflichtige Beschäftigung. Die Zustimmung kann entsprechend der Regelungen in dem Abkommen erteilt werden.

**29.04
NATO-
Truppenstatut**

Personen, für die das NATO-Truppenstatut gilt (z. B. ziviles Gefolge) benötigen für eine Beschäftigung keinen Aufenthaltstitel. Für sie gilt diese Regelung nicht.

Zu Absatz 4

**29.05
Fach- und
Weltausstellungen**

Das Pariser Übereinkommen über internationale Ausstellungen soll die Zulassung von Beschäftigungen im Rahmen von Fach- oder Weltausstellungen erleichtern. Der Erteilung von Aufenthaltstiteln zur Beschäftigung von Arbeitnehmern, die aus einem ausstellenden Land ins Bundesgebiet entsandt werden, kann grundsätzlich zugestimmt werden.

Zu Absatz 5

GATS und Freihandelsabkommen

Allgemeines

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

Neben dem GATS bestehen derzeit weitere Freihandelsabkommen mit Georgien, Moldawien, Korea, Peru und Kolumbien sowie mit den „CARIFORUM-Staaten“ (Antigua und Barbuda, Bahamas, Belize, Dominica, der Dominikanischen Republik, Grenada, Guyana, Jamaika, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und die Grenadinen, Surinam sowie Trinidad und Tobago). Ein Stabilisierungs- und Assoziierungsabkommen besteht mit Bosnien-Herzegowina.

Völkerrechtliche Verpflichtungen entfalten im Inland keine unmittelbare Rechtswirkung. Verpflichtet sich Deutschland völkerrechtlich durch ein Abkommen die Erbringung von Dienstleistungen zuzulassen, dann muss diese Verpflichtung in nationales Recht umgesetzt werden. § 29 Abs. 5 BeschV nimmt auf die Verpflichtungen aus den Abkommen direkten Bezug. Dadurch werden sie Gegenstand der BeschV und entfalten somit unmittelbare Rechtswirkung.

Alle Freihandelsabkommen unterscheiden im Zusammenhang mit der Dienstleistungserbringung verschiedene Personengruppen:

- Geschäftsreisende (Business Visitors, BV),
- innerbetrieblich Versetzte (Intra Corporate Transferees, ICT),
- Erbringer vertraglicher Dienstleistungen (Contractual Service Suppliers, CSS),
- Praktikanten mit Abschluss (Graduate Trainees, GT) und
- Freiberufler (Independent Professionals, IP).

Nicht in jedem Abkommen sind alle Personengruppen enthalten. Die verschiedenen Abkommen können unterschiedliche Zulassungsvoraussetzungen für die gleiche Personengruppe enthalten.

General Agreement on Trade in Services (GATS)

Das Allgemeine Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (General Agreement on Trade in Services) ist ein internationales,

29.06
GATS und
Freihandelsabkommen

29.07
Rechtswirkung
Verpflichtungen aus
GATS-Abkommen

multilaterales Handelsabkommen der [Welthandelsorganisation \(WTO\)](#), das den grenzüberschreitenden Handel mit Dienstleistungen regelt. Im Rahmen des GATS-Abkommens sind drei Formen der Dienstleistungserbringung vorgesehen:

- Geschäftsreisende,
- innerbetrieblich Versetzte und
- die Erbringung vertraglich vereinbarter Dienstleistungen im Inland durch entsandte Arbeitnehmer/innen (gilt für wenige Bereiche unter engen Voraussetzungen).

Geschäftsreisende

- Geschäftsreisende sind Arbeitnehmer, die zum Verkauf einer Dienstleistung oder zur Auftragsanbahnung für den Verkauf von Dienstleistungen eines Unternehmens vorübergehend nach Deutschland entsandt werden (Service Sellers) oder leitende Angestellte, die in Deutschland eine kommerzielle Präsenz aufbauen sollen (Establishment of Commercial Presence). Es wird dabei nicht nur der Verkauf von Dienstleistungen erfasst, sondern auch die Vertragsverhandlungen.
- Die Geschäftsreisenden dürfen aber keine direkten Geschäfte mit Endverbrauchern abschließen und die Dienstleistung nicht selbst erbringen.
- Die Aufenthaltsdauer ist auf höchstens 90 Tage im Jahr begrenzt.
- Geschäftsreisende im Sinne des GATS entsprechen den Geschäftsreisenden im Sinne des [§ 16 BeschV](#). Für sie ist [§ 16 BeschV](#) unmittelbar anwendbar. Der Aufenthaltstitel kann deshalb ohne Zustimmung der BA erteilt werden.

Innerbetrieblich Versetzte - ICT

- Erfasst werden ausschließlich Führungskräfte und Spezialisten. Sie müssen bei ihrem Unternehmen mit Hauptsitz in einem GATS-Mitgliedsstaat angestellt sein und dürfen nur innerhalb desselben Konzerns vorübergehend nach Deutschland entsandt werden.
- Der ausländische Arbeitgeber muss eine Niederlassung im Inland haben.
- Sie müssen über unternehmensspezifische Fachkenntnisse verfügen. Deshalb muss das Anstellungsverhältnis mit dem ausländischen Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Entsendung seit mindestens einem Jahr bestanden haben.
Die Definition entspricht den Führungskräften im Sinne des [§ 3 BeschV](#) und Spezialisten im Sinne des [§ 4 BeschV](#).
- Die Dauer der Entsendung ist im GATS selbst nicht geregelt. Die Festlegung obliegt den Mitgliedstaaten. In Anlehnung an andere Vorschriften der BeschV wird die Höchstdauer der Entsendung nach Deutschland auf höchstens drei Jahre beschränkt. Das GATS-

29.08 Geschäftsreisende

29.09 Innerbetrieblich Versetzte

Abkommen sieht vor, dass die Beschäftigung ohne Unterbrechungszeiten erfolgt.

- Die Zustimmung für eine erneute Beschäftigung kann frühestens sechs Monate nach Beendigung des vorherigen Zulassungszeitraums erfolgen.
- Die entsendeten Personen dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer/innen.

Die Zustimmung setzt grundsätzlich eine Vorrangprüfung und die Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen voraus, soweit die BeschV nichts anderes regelt. § 29 Abs. 5 BeschV nimmt direkten Bezug auf die Verpflichtungen aus dem Abkommen. Deshalb ergibt sich der Prüfung-Umfang aus den Abkommen selbst.

Die Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen ist zu prüfen.

Nach der sogenannten Nullify-Klausel (Art. VI Abs. 5 des GATS) dürfen die GATS-Mitgliedstaaten keine Zulassungs- und Qualifikationsanforderungen stellen, die die Möglichkeit der Dienstleistungserbringung als solche beschränken. Gemeint sind damit Anforderungen, die die Zulassung der Dienstleistungs-Erbringung als solche betreffen (zum Beispiel Lizenzen). Die Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen soll lediglich angemessene Arbeitsbedingungen für die entsandten Personen gewährleisten. Sie beschränkt nicht die Dienstleistungserbringung an sich. Außerdem betont das GATS, dass nationale Vorschriften insbesondere in Bezug auf Einreise, Aufenthalt und Beschäftigung unberührt bleiben. Deshalb gelten die nationalen Bestimmungen zu Aufenthaltsdauer, Mindestlohn oder Tarifverträgen.

Die Zustimmung erfolgt ohne Vorrangprüfung.

Das Freihandelsrecht kennt als Steuerungsinstrument nur die Durchführung einer wirtschaftlichen Bedarfsprüfung (Economic Needs Test). Damit wird überprüft, ob die Zulassung einer ausländischen Dienstleistung unter Wettbewerbsgesichtspunkten zu verkraften ist. Eine hiervon unabhängige Vorrangprüfung (Labour Market Test) kennt das Freihandelsrecht nicht. Die Möglichkeit einer wirtschaftlichen Bedarfsprüfung muss sich für jeden Wirtschaftszweig gesondert aus den Verpflichtungen der Abkommen ergeben.

Für den Personenkreis der ICT, also der Führungskräfte und Spezialisten, lässt das GATS eine wirtschaftliche Bedarfsprüfung ausdrücklich nicht zu. Deshalb ist auch keine Vorrangprüfung durchzuführen.

Die Zustimmung ist unabhängig davon zu erteilen, ob die Fachkräfte dem deutschen oder dem Sozialversicherungsrecht des Herkunftslandes unterliegen.

29.10 Prüfung der Arbeitsbedingungen

29.11 Vorrangprüfung

Erbringer vertraglicher Dienstleistungen - CSS

- Bei der grenzüberschreitenden Erbringung vertraglicher Dienstleistungen darf das ausländische Unternehmen keine Niederlassung in Deutschland haben. Soweit eine Niederlassung existiert, bedarf es keiner Entsendungen, weil die Dienstleistung durch die Niederlassung erbracht werden kann.
- Es muss über die Erbringung der Dienstleistung ein Vertrag abgeschlossen sein zwischen einem deutschen Endverbraucher und dem ausländischen Unternehmen.
- Die Entsendung erfolgt zum Zweck der Erfüllung dieses Vertrages.
- Die Dauer der Entsendung darf 90 Tage innerhalb eines Jahres nicht überschreiten.
- Nicht jede Form der Dienstleistungserbringung ist zulässig. Die Dienstleistungs-Erbringung in einem bestimmten Sektor muss sich ausdrücklich aus den Verpflichtungen aus dem Abkommen ergeben.
- Deutschland hat sich in neun Sektoren verpflichtet, die Erbringung vertraglicher Dienstleistungen unter weiteren Voraussetzungen zuzulassen.

Voraussetzung für alle Sektoren ist grundsätzlich, dass der Arbeitnehmer

- einen Hochschulabschluss besitzt,
- eine dreijährige Berufserfahrung vorweisen kann und
- seit mindestens einem Jahr beim ausländischen Arbeitgeber angestellt ist.
- Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.
- Entsendete dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer/innen.

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

- **Rechtsberatung:** Umfasst ist nur die Beratung zum Recht des Herkunftsstaates und des Völkerrechtes.
- **Rechnungsprüfung** ist nur zulässig, soweit die Tätigkeiten nicht ausdrücklich Wirtschaftsprüfern vorbehalten sind. Ist gesetzlich vorgeschrieben, dass die Rechnungsprüfung durch Wirtschaftsprüfer zu erfolgen hat, ist die Dienstleistungs-Erbringung nicht zulässig.
- **Steuerberatung:** Umfasst nur Tätigkeiten, die ausländisches Steuerrecht betreffen. Es darf keine Vertretung vor Gericht durchgeführt werden.
- **Werbung:** Es muss eine einschlägige Qualifikation, aber kein Hochschulabschluss vorliegen. Ansonsten sind keine weiteren Einschränkungen vorgesehen.
- **Unternehmensberatung:** Zulässig nur für Manager und Führungskräfte.
- **Dienstleistungen im Zusammenhang mit Unternehmensberatung:** Zulässig nur für Senior Consultants.

- **Technische Prüfungs- und Analyse-Dienstleistungen:** Über die oben genannten Voraussetzungen hinaus, sind keine weiteren Einschränkungen vorgesehen.
- **Bau- und damit verbundene Ingenieurdienstleistungen:** Zulässig sind nur Baustellen-Grunduntersuchungen.
- **Reisebüros und Reiseveranstalter:** Zulässig sind nur Reiseleiter, die mindestens zehn Reisende betreuen. Ein Berufszertifikat ist erforderlich, aber kein Hochschulabschluss.

Bei den Wirtschaftszweigen Werbung, Rechtsberatung, Rechnungsprüfung, Steuerberatung, Unternehmensberatung und damit im Zusammenhang stehende Dienstleistungen liegen in der Regel die Voraussetzungen des [§ 16 BeschV](#) für eine zustimmungsfreie Beschäftigung von Geschäftsreisenden vor. Reiseleiter sind nach [§ 22 Nummer 6 BeschV](#) zustimmungsfrei.

Keinen zustimmungsfreien Verordnungstatbestand gibt es für technische Prüfungs- und Analysedienstleistungen sowie Baustellen-Grunduntersuchungen und damit verbundene Ingenieurdienstleistungen.

Sonderregelungen in einzelnen Abkommen

Praktikanten mit Abschluss – Graduate Trainees

Die Abkommen mit Georgien, Kolumbien, Korea, Moldawien, Peru sowie mit den CARIFORUM-Staaten (Antigua und Barbuda, Bahamas, Belize, Dominica, der Dominikanischen Republik, Grenada, Guyana, Jamaika, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und die Grenadinen, Surinam sowie Trinidad und Tobago) definieren über GATS hinaus:

Praktikanten mit Abschluss (Graduate Trainees) als natürliche Personen,

- die seit mindestens einem Jahr bei einer juristischen Person aus einem der Vertragsstaaten beschäftigt sind,
- über einen Hochschulabschluss i.S.d. [§ 2 Abs. 3 BeschV](#) verfügen und
- für die Zwecke des beruflichen Fortkommens oder zur Ausbildung in Geschäftstechniken oder -methoden vorübergehend in eine Niederlassung in Deutschland versetzt werden.

Von der Niederlassung, die den Praktikanten aufnimmt, kann verlangt werden, ein Ausbildungsprogramm für die Dauer des Aufenthalts zur vorherigen Genehmigung vorzulegen, mit dem nachgewiesen wird, dass der Aufenthalt zu Ausbildungszwecken erfolgt. Ferner kann verlangt werden, dass das Praktikum mit dem erworbenen Hochschulabschluss in Verbindung steht.

Die Zustimmungserteilung erfolgt unter der Maßgabe, dass der vorübergehende Aufenthalt von Praktikanten auf insgesamt ein Jahr

29.13 Sonderregelungen Graduate Trainees

beschränkt ist.

Sonderregelungen in einzelnen Abkommen

Erbringer vertraglicher Dienstleistungen - Contractual Service Suppliers (CSS)

Für Georgien, Kolumbien, Moldawien, Peru sowie die CARIFORUM-Staaten (Antigua und Barbuda, Bahamas, Belize, Dominica, der Dominikanischen Republik, Grenada, Guyana, Jamaika, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und die Grenadinen, Surinam sowie Trinidad und Tobago) gilt folgendes:

Ergänzend zu den Regelungen des GATS gelten folgende zusätzliche Voraussetzungen:

- Die Laufzeit des Vertrags zwischen dem inländischen Dienstleistungsempfänger und dem ausländischen Dienstleistungserbringer darf höchstens zwölf Monate betragen.
- Die Zahl der Personen, die unter den Dienstleistungsvertrag fallen, darf nicht höher sein als für die Vertragserfüllung erforderlich.
- Die Aufenthaltsdauer darf 6 Monate innerhalb von 12 Monaten nicht überschreiten. Sie darf nicht länger sein als zur Erfüllung der Dienstleistung in Deutschland erforderlich.
- Der einreisewillige Beschäftigte muss über sein Hochschulstudium hinaus die im Inland erforderlichen berufsrechtlichen Anforderungen erfüllen.
- Der Beschäftigte darf nur eine Vergütung von seinem ausländischen Arbeitgeber erhalten.

Ergänzend zu den Regelungen im GATS (vgl. 29.12 zu „Erbringer vertraglicher Dienstleistungen - CSS“) können in den in der Anlage zu diesen Fachlichen Hinweisen genannten Sektoren natürliche Personen zur Erbringung vertraglicher Dienstleistungen entsandt werden.

Vgl. Anlage zu § 29 BeschV – Zulassung von CSS nach Ländern und Sektoren

Anlage zu den Fachlichen Weisungen § 29 BeschV

Zulassung von CSS nach Ländern und Sektoren

	Georgien	Moldawien	Kolumbien	Peru	CARIFORUM
Ingenieur- und integrierte Ingenieur-Dienstleistungen	X	X	X	X	X
Architektenleistungen, Städteplanungs- und Landschaftsarchitektur-Dienstleistungen	X	X	X	X	X
Chemische Verfahrenstechnik, Pharmazie und Fotochemie			X		
Computer- und verwandte Dienstleistungen	X	X	X	X	X
Dienstleistungen im Bereich der Kosmetik-Technologie			X		
Dienstleistungen im Bereich Design			X		
Dienstleistungen im Bereich Forschung und Entwicklung	X	X			X
Dienstleistungen im Bereich Hochschulbildung (nur privatwirtschaftlich finanzierte Dienstleistungen)					X
Dienstleistungen im Bereich kommerzielles Design und Vermarktung für die Mode-Textilbranche, Bekleidung, Schuhe und Zubehör			X		
Dienstleistungen im Bereich Umwelt	X	X			X
Dienstleistungen von Ärzten (einschl. Psychologen) und Zahnärzten			X	X	X (ohne Psychologen)
Dienstleistungen von Fremdenführern					X
Dienstleistungen von Hebammen			X	X	X
Dienstleistungen von Köchen (1)					X
Dienstleistungen von Krankenpflegepersonal, Krankengymnasten und Sanitätern			X		X
Dienstleistungen von Mannequins und Dressmen (2)					X

Anlage zu den Fachlichen Weisungen § 29 BeschV

Zulassung von CSS nach Ländern und Sektoren

	Georgien	Moldawien	Kolumbien	Peru	CARIFORUM
Dienstleistungen von Reiseagenturen und Reiseveranstaltern (3)	X	X	X	X	X
Marktforschung und Erhebung der öffentlichen Meinung			X	X	X
Rechnungslegungs- und Buchhaltungsdienstleistungen	X	X	X	X	X
spezialisierte Dienstleistungen in den Bereichen Technologie, Ingenieurwesen, Vermarktung und Verkauf für den Automobilsektor			X		
Tierärztliche Dienstleistungen			X		X
Übersetzungsdienstleistungen	X	X	X		X
Unterhaltungsdienstleistungen	X	X	X	X	X (4)
Wartung und Instandsetzung von Ausrüstungen, einschl. Verkehrsmitteln, im Zusammenhang mit Service-Verträgen nach Verkauf oder Vermietung	X	X	X		X
Wissenschaftliche und technische Beratung betreffend technischer Tests und Analysen	X	X	X		X

- (1) Erforderlich sind eine höhere fachliche Qualifikation und mindestens 6 Jahre nachweisbare Erfahrung als Küchenchef („Chef de cuisine“).
- (2) Fachliche Qualifikation ist erforderlich. Wurde die Qualifikation nicht in Deutschland oder der EU erworben, ist zu prüfen, ob sie der hier erforderlichen Qualifikation entspricht.
- (3) Die Einschränkungen aus dem GATS (Größe der Reisegruppe) gelten nicht.
- (4) Ausgenommen hiervon sind audiovisuelle Dienstleistungen.

§ 30 BeschV

Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel

Nicht als Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes gelten

1. Tätigkeiten nach den §§ 3 und 16, die bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen ausgeübt werden,
2. Tätigkeiten nach den §§ 5, 14, 15, 17, 18, 19 Absatz 1 sowie den §§ 20, 22 und 23, die bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ausgeübt werden,
3. Tätigkeiten nach § 21, die von Ausländerinnen und Ausländern, die in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten innehaben, bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ausgeübt werden, und
4. Tätigkeiten von Personen, die nach den §§ 23 bis 30 der Aufenthaltsverordnung vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit sind.

Fachliche Weisungen

Die Bestimmung regelt eine Ausnahme zum Grundsatz des [§ 4 Abs. 3 Satz 1 AufenthG](#). Danach darf eine Ausländerin oder ein Ausländer nur dann eine Beschäftigung ausüben, wenn der Aufenthaltstitel dies erlaubt.

Für bestimmte, in der [Aufenthaltsverordnung](#) geregelte Fälle und in anderen besonderen Fällen ist auch dann, wenn während des Aufenthalts eine Tätigkeit ausgeübt wird, kein Aufenthaltstitel erforderlich (Nichtbeschäftigungsfiktion).

Mit § 30 BeschV wurde von der Ermächtigungsgrundlage des [§ 42 Abs. 1 Nr. 4 AufenthG](#) Gebrauch gemacht.

§ 32 BeschV

Beschäftigung von Personen mit Duldung

(1) Ausländerinnen und Ausländern, die eine Duldung besitzen, kann eine Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn sie sich seit drei Monaten erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten. Die §§ 39, 40 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 sowie § 41 des Aufenthaltsgesetzes gelten entsprechend.

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

1. eines Praktikums nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 4 des Mindestlohngesetzes,
2. einer Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf,
3. einer Beschäftigung nach § 2 Absatz 1, § 3 Nummer 1 bis 3, § 5, § 14 Absatz 1, § 15 Nummer 2, § 22 Nummer 3 bis 5 und § 23,
4. einer Beschäftigung von Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten ersten Grades eines Arbeitgebers in dessen Betrieb, wenn der Arbeitgeber mit diesen in häuslicher Gemeinschaft lebt, oder
5. jeder Beschäftigung nach einem ununterbrochenen vierjährigen erlaubten, geduldeten oder gestatteten Aufenthalt im Bundesgebiet.

(3) Die Zustimmung für ein Tätigwerden als Leiharbeitnehmer (§1 Absatz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) darf nur in den Fällen des Absatzes 5 erteilt werden.

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

(5) Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung wird Ausländerinnen und Ausländern mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung ohne Vorrangprüfung erteilt, wenn sie

1. eine Beschäftigung nach § 2 Absatz 2, § 6 oder § 8 aufnehmen oder
2. sich seit 15 Monaten ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten.

Fachliche Weisungen

Allgemeines

32.01 Allgemeines

Mit der „Kann-Formulierung“ in Satz 1 ist kein Ermessen der BA verbunden. Sie wiederholt lediglich das im Aufenthaltsgesetz den Ausländerbehörden eingeräumte Ermessen.

32.02 Sichere Herkunftsstaaten

Für Asylbewerber und Geduldete aus sichere Herkunftsstaaten im Sinne des [§ 29a AsylG](#) gelten besondere Vorschriften (vgl. 32.07 und 32.11). Sichere Herkunftsstaaten sind: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

32.03 Leiharbeit

Die Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten als Leiharbeiter ist möglich, wenn eine Zustimmung der BA nicht erforderlich ist (vgl. 32.10 und 32.14). Eine Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten in Leiharbeit ist auch möglich, wenn für die Zustimmung der BA keine Vorrangprüfung erforderlich ist (§ 32 Abs. 3). So kann für die Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten in Engpassberufen nach der Positivliste oder als Hochschulabsolventen sowie ab 15-monatigem Aufenthalt in jeder Beschäftigung eine Zustimmung auch bei Leiharbeitsverhältnissen erteilt werden.

32.04 Berufsausbildung

Für eine Berufsausbildung bei Asylbewerbern und Geduldeten ist keine Mindestdauer vorgeschrieben. Deshalb sind nicht nur qualifizierte Ausbildungen mit mindestens 2-jähriger Ausbildungsdauer erfasst, sondern auch Ausbildungen mit kürzerer Regelausbildungsdauer, zum Beispiel als Altenpflegehelfer/in.

32.05 Praktika

Praktika

Für die Beurteilung von Praktika und betrieblichen Tätigkeiten von Asylbewerbern und Geduldeten im Rahmen der Arbeitsmarktzulassung steht im Internet ein [Leitfaden](#) zur Verfügung.

32.06 Au Pair

Au Pair

Eine Anwendung der Regelungen für Au Pair nach [§ 12 BeschV](#) auf Asylbewerber/innen und Geduldete ist nicht möglich. [Vgl. Fachliche Weisungen zu § 12 BeschV.](#)

32.07 Geduldete

Arbeitsmarkt-Zugang bei Personen mit einer Duldung:

Für Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten (s. 32.02), deren nach dem 31. August 2015 gestellter Asylantrag abgelehnt wurde, gilt ein Beschäftigungsverbot ([§ 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG](#)). Geduldeten aus sicheren Herkunftsstaaten, die vor dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben, kann bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen die Zustimmung zu einer Beschäftigung erteilt werden.

Für geduldete Personen gelten die Vorschriften des [AsylG](#) zum Beschäftigungsverbot nicht. Die Wartezeit ist in der BeschV geregelt und beträgt bei zustimmungspflichtigen Beschäftigungen drei Monate. Für zustimmungsfreie Beschäftigungen besteht keine Wartezeit.

Arbeitsmarkt-Zugang für Geduldete mit Zustimmung der BA

- § 32 Abs. 1 BeschV: nach 3-monatiger Wartezeit für jede Beschäftigung
 - mit Vorrangprüfung und nach Prüfung der Arbeitsbedingungen
- § 32 Abs. 5 Nr. 1 BeschV: nach 3-monatiger Wartezeit, wenn die Voraussetzungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU für Hochschulabsolventen in Engpassberufen vorliegen (Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Humanmediziner, akademische und vergleichbare Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie)
 - ohne Vorrangprüfung, nach Prüfung der Arbeitsbedingungen
- § 32 Abs. 5 Nr. 1 BeschV: nach 3-monatiger Wartezeit für eine ausbildungsadäquate Beschäftigung, wenn eine in Deutschland absolvierte, qualifizierte Berufsausbildung vorliegt oder eine Beschäftigung in einem Engpassberuf der Positivliste
 - ohne Vorrangprüfung, nach Prüfung der Arbeitsbedingungen
- § 32 Abs. 5 Nr. 1 BeschV: nach 3-monatiger Wartezeit für Maßnahmen und Beschäftigungen zur Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation
 - ohne Vorrangprüfung, nach Prüfung der Arbeitsbedingungen
- § 32 Abs. 5 Nr. 2 BeschV: nach 15 Monaten ununterbrochenem Aufenthalt für jede Beschäftigung
 - ohne Vorrangprüfung, nach Prüfung der Arbeitsbedingungen

Arbeitsmarkt-Zugang für Geduldete ohne Zustimmung der BA

- § 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV: Pflichtpraktika (Schule oder Studium), Berufsorientierungspraktika bis zu 3 Monaten, berufs- oder studienbegleitende Praktika bis zu 3 Monaten und Einstiegsqualifizierungen
 - ohne Wartezeit
- § 32 Abs. 2 Nr. 2 BeschV: Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf
 - ohne Wartezeit
- § 32 Abs. 2 Nr. 3 BeschV: Insbesondere Hochqualifizierte, Hochschulabsolventen, Führungskräfte, Wissenschaftler und

**32.08
Wartezeit Geduldete**

**32.09
Mit Zustimmung der
BA**

**32.10
Ohne Zustimmung
der BA**

- Forscher, gesetzlich geregelte Freiwilligendienste, karitative Tätigkeiten (vgl. Fachliche Hinweise zur jeweiligen Vorschrift)
- ohne Wartezeit
- § 32 Abs. 2 Nr. 5 BeschV: nach ununterbrochenem vierjährigem Aufenthalt für jede Beschäftigung

Arbeitsmarkt-Zugang für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung:

Asylbewerbern ist der Aufenthalt zur Durchführung des Asylverfahrens von Gesetzes wegen gestattet ([§ 55 AsylG](#)). Unabhängig von einer förmlichen Antragstellung beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ist eine Person Asylbewerber, sobald sie schriftlich, mündlich oder auf andere Weise äußert, dass sie um Asyl nachsucht ([§ 13 Abs. 1 AsylG](#)). Die Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung ([§ 63 AsylG](#)) hat lediglich deklaratorischen Charakter. Die Wartezeit beginnt mit dem Asylgesuch. Als Anhaltspunkt kann auf den als Tag der Antragstellung in der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung genannten Datum bzw. auf das in der Meldung über die Bescheinigung als Asylsuchender (Ankunftsnachweis) nach [§ 63a AsylG](#) als Tag der Einreise genannten Datum abgestellt werden.

Für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten (s. 32.02), die nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben, gilt ein Beschäftigungsverbot ([§ 61 Abs. 2 Satz 4 AsylG](#)). Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten, die vor dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben, kann bei Vorliegen der weiteren Voraussetzungen die Zustimmung zu einer Beschäftigung erteilt werden.

Für Asylbewerber gilt ein Beschäftigungsverbot, solange sie verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen ([§ 61 Abs. 1 AsylG](#)). Die Wartezeit kann deshalb bis zu 6 Monaten dauern ([§ 47 Abs. 1 Satz 1 AsylG](#)).

Arbeitsmarkt-Zugang für Asylbewerber mit Zustimmung der BA

- § 32 Abs. 1 BeschV: nach einer mindestens 3-monatigen Wartezeit für jede Beschäftigung
- mit Vorrangprüfung und nach Prüfung der Arbeitsbedingungen
- § 32 Abs. 5 Nr. 1 BeschV: nach mindestens 3-monatiger Wartezeit, wenn die Voraussetzungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU für Hochschulabsolventen in Engpassberufen vorliegen (Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Humanmediziner, akademische und vergleichbare Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie)
- ohne Vorrangprüfung, nach Prüfung der Arbeitsbedingungen

32.11 Asylbewerber

32.12 Wartezeit Asylbewerber

32.13 Mit Zustimmung der BA

- § 32 Abs. 5 Nr. 1 BeschV: nach mindestens 3-monatiger Wartezeit für eine ausbildungsadäquate Beschäftigung, wenn eine in Deutschland absolvierte, qualifizierte Berufsausbildung vorliegt oder eine Beschäftigung in einem Engpassberuf der Positivliste
 - ohne Vorrangprüfung, nach Prüfung der Arbeitsbedingungen
- § 32 Abs. 5 Nr. 1 BeschV: nach mindestens 3-monatiger Wartezeit für Maßnahmen und Beschäftigungen zur Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation
 - ohne Vorrangprüfung, nach Prüfung der Arbeitsbedingungen
- nach 15 Monaten ununterbrochenem Aufenthalt für jede Beschäftigung
 - ohne Vorrangprüfung, nach Prüfung der Arbeitsbedingungen

Arbeitsmarkt-Zugang für Asylbewerber ohne Zustimmung der BA

- § 32 Abs. 2 Nr. 1 i.V.m. Abs. 4 BeschV: Pflichtpraktika (Schule oder Studium), Berufsorientierungspraktika bis zu 3 Monaten, berufs- oder studienbegleitende Praktika bis zu 3 Monaten und Einstiegsqualifizierungen
 - nach mindestens 3-monatiger Wartezeit
- § 32 Abs. 2 Nr. 2 i.V.m. Abs. 4 BeschV: Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf
 - nach mindestens 3-monatiger Wartezeit
- § 32 Abs. 2 Nr. 3 i.V.m. Abs. 4 BeschV: Insbesondere Hochqualifizierte, Hochschulabsolventen, Führungskräfte, Wissenschaftler und Forscher, gesetzlich geregelte Freiwilligendienste, karitative Tätigkeiten (für Details vgl. Fachliche Hinweise zu den jeweiligen §§)
 - nach mindestens 3-monatiger Wartezeit
- § 32 Abs. 2 Nr. 5 i.V.m. Abs. 4 BeschV: nach ununterbrochenem vierjährigem Aufenthalt für jede Beschäftigung

**32.14
Ohne Zustimmung
der BA**

§ 34 BeschV

Beschränkung der Zustimmung

- (1) Die Bundesagentur für Arbeit kann die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung beschränken hinsichtlich
1. der beruflichen Tätigkeit,
 2. des Arbeitgebers,
 3. der Region, in der die Beschäftigung ausgeübt werden kann, und
 4. der Lage und Verteilung der Arbeitszeit.
- (2) Die Zustimmung wird für die Dauer der Beschäftigung, längstens für drei Jahre erteilt.
- (2) Bei Beschäftigungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung nach § 17 Absatz 1 und § 17a Absatz 1 Satz 3 des Aufenthaltsgesetzes ist die Zustimmung wie folgt zu erteilen:
1. bei der Ausbildung für die nach der Ausbildungsordnung festgelegte Ausbildungsdauer und
 2. bei der Weiterbildung für die Dauer, die ausweislich eines von der Bundesagentur für Arbeit geprüften Weiterbildungsplanes zur Erreichung des Weiterbildungszieles erforderlich ist.

Fachliche Weisungen

Zu Absatz 1

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

Sie wird grundsätzlich für die bundesweite Ausübung der Beschäftigung erteilt.

Ausnahmsweise erfolgt eine Einschränkung auf den Bezirk einer oder mehrerer Agenturen für Arbeit. Die Entscheidung erfolgt im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens. Dabei sind die Gegebenheiten der unterschiedlichen regionalen Arbeitsmärkte zu berücksichtigen.

Bei einer Teilzeit-Beschäftigung wird die Zustimmung grundsätzlich auf die Dauer der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit beschränkt.

Ausnahmsweise erfolgt eine Einschränkung nach Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Die Entscheidung erfolgt nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles. So kann eine Beschränkung auf eine bestimmte Lage und Verteilung der Arbeitszeit gerechtfertigt sein, wenn für bestimmte Arbeitszeiten keine Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.

34.01
Räumlicher
Geltungsbereich

34.02
Lage und Verteilung
der Arbeitszeit

34.03
Geltungsdauer

Zu Absatz 2

Hinsichtlich der Geltungsdauer der Zustimmung hat die BA kein Ermessen. Bei einem befristeten Arbeitsvertrag muss die Zustimmung auf die Dauer der Beschäftigung beschränkt werden. Bei unbefristeten Arbeitsverträgen kann sie für längstens drei Jahre erteilt werden.

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

§ 35 BeschV

Reichweite der Zustimmung

(1) Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung wird jeweils zu einem bestimmten Aufenthaltstitel erteilt.

(2) Ist die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel erteilt worden, so gilt die Zustimmung im Rahmen ihrer zeitlichen Begrenzung auch für jeden weiteren Aufenthaltstitel fort.

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

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

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

Fachliche Weisungen

Zu Absatz 1

Für die Entscheidung über eine Zustimmungsanfrage benötigt die BA die Information der Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung, welchen Aufenthaltstitel oder Aufenthaltsstatus der Ausländer besitzt bzw. erteilt werden soll.

Zu Absatz 2

Grundsätzlich gilt die Zustimmung nur für einen bestimmten Aufenthaltstitel, z. B. ein Visum oder eine Aufenthaltserlaubnis. Damit aber für denselben Arbeitsplatz keine erneute Einschaltung der BA erforderlich ist, gilt die Zustimmung im Rahmen ihrer zeitlichen Geltungsdauer nach Ablauf des Visums auch für die anschließende Erteilung der Aufenthaltserlaubnis weiter oder für eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis, soweit dieselbe Beschäftigung bei dem Arbeitgeber fortbesteht (zum Arbeitgeberwechsel vgl. 35.03, zur Fortsetzung der Beschäftigung beim selben Arbeitgeber vgl. 35.05).

**35.01
Fortgeltung der
Zustimmung**

**35.02
Asylbewerber und
Geduldete**

Zu Absatz 3

Die zeitliche Fortgeltung einer Zustimmung der BA gilt auch für die Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten. Will die Ausländerbehörde allerdings einer geduldeten Person eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung nach [§ 18a AufenthG](#) erteilen, ist die (ggf. erneute) Zustimmung der BA immer erforderlich.

[Vgl. Fachliche Weisungen § 18a AufenthG](#)

Zu Absatz 4

Bei einem Arbeitgeberwechsel erlischt grundsätzlich die Zustimmung der BA. Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist ein Arbeitgeberwechsel. Die Ausländerbehörde muss den Aufenthaltstitel auf den neuen Arbeitgeber, die Transfergesellschaft, umschreiben. Eine Zustimmung der BA nach [§ 39 Abs. 2 AufenthG](#) ist aber nicht erforderlich.

Die Zustimmung der BA ist erst dann wieder erforderlich, wenn betroffene Arbeitnehmer aus der Transfergesellschaft heraus in ein neues Arbeitsverhältnis mit einem dritten Arbeitgeber wechseln.

Zu Absatz 5

Soll eine mindestens 12-monatige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt werden, ist für die Zustimmung der BA keine Vorrangprüfung erforderlich. Bei Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses sind nur die Arbeitsbedingungen zu prüfen. Dies erfolgt anhand der Lohn-Abrechnungen. Wird dabei festgestellt, dass dem Arbeitnehmer weniger gezahlt wurde, als in der Stellenbeschreibung für die erstmalige Zustimmung angegeben wurde, kann für die Fortsetzung keine erneute Zustimmung erteilt werden ([§ 40 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG](#)).

In diesem Fall ist unverzüglich das zuständige OWi-Team wegen des Verdachts einer Ordnungswidrigkeit nach [§ 404 Abs. 2 Nr. 5 SGB III](#) zu informieren.

**35.04
Verlängerung nach
einem Jahr**

Ist beabsichtigt, weiterhin eine Beschäftigung beim selben Arbeitgeber auszuüben, jedoch zu anderen Arbeitsbedingungen (z. B. andere Arbeitszeiten oder andere Tätigkeit), ist eine erneute Zustimmung der BA mit Vorrangprüfung erforderlich.

**35.05
Erneute
Vorrangprüfung**

Ausländische Studenten mit einem Aufenthaltstitel nach [§ 16 AufenthG](#) sind automatisch berechtigt, eine Beschäftigung von höchstens 120 (ganzen) Tagen oder 240 halben Tagen im Jahr auszuüben ([§ 16 Abs. 3 AufenthG](#)). Eine Zustimmung der BA ist nicht erforderlich. Überschreitet die Beschäftigung ausländischer Studenten diese Grenzen, ist die Zustimmung der BA mit Vorrangprüfung notwendig.

§ 36 BeschV

Erteilung der Zustimmung

(1) Die Bundesagentur für Arbeit teilt der zuständigen Stelle die Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 39 des Aufenthaltsgesetzes oder einer Grenzgängerkarte, deren Versagung nach § 40 des Aufenthaltsgesetzes, den Widerruf nach § 41 des Aufenthaltsgesetzes und die Rücknahme einer Zustimmung mit.

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

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

Fachliche Weisungen

Zu Absatz 2

Zustimmungsfiktion

Über jede Zustimmungsanfrage wird innerhalb der zwei-wöchigen Fiktionsfrist entweder eine Zustimmung, eine Ablehnung oder eine Störmeldung erteilt.

Mit Eingang jeder Zustimmungsanfrage ist unverzüglich festzustellen, ob alle für eine Entscheidung notwendigen Informationen vorliegen. Fehlen Informationen oder Unterlagen, die den Arbeitnehmer betreffen, fordert das AMZ-Team diese im Rahmen einer Störmeldung bei der Ausländerbehörde bzw. der Auslandsvertretung an. Fehlen Informationen oder Unterlagen, die den Arbeitgeber betreffen, fordert die BA diese beim Arbeitgeber an und überwacht dem Eingang. Gehen die Informationen des Arbeitgebers nicht rechtzeitig ein, ist die Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung im Rahmen einer Störmeldung darüber zu unterrichten. Erforderliche Informationen fehlen zum Beispiel, wenn nicht alle Unterlagen zur ausländischen Berufsqualifikation vorliegen oder der Arbeitgeber unvollständige Angaben gemacht hat.

Im Falle einer Störmeldung hört die zweiwöchige Frist auf zu laufen; die Zustimmung gilt also nicht als erteilt.

**36.01
Verfahren**

36.02 Reaktionszeit AG-S

Für die Prüfung der Arbeitsbedingungen und die Durchführung der Vorrangprüfung schaltet das zuständige AMZ-Team grundsätzlich den örtlichen Arbeitgeber-Service (AG-S) ein. Damit die zwei-wöchige Fiktionsfrist eingehalten werden kann, gilt für den AG-S eine Reaktionszeit von 48 Stunden nach seiner Einschaltung. Der AG-S übermittelt dem AMZ-Team innerhalb von 48 Stunden,

- ob der Beschäftigung zugestimmt werden kann,
- ob abgelehnt werden muss,
- ob noch ergänzende Informationen vom Arbeitgeber benötigt werden oder
- die Einschaltung eines zugelassenen kommunalen Trägers erforderlich ist.

Wurde im Einzelfall eine Zustimmung zu Unrecht erteilt, ist die Ausländerbehörde unverzüglich zu unterrichten. Die Ausländerbehörde entscheidet über eine Rücknahme oder Änderung des Aufenthaltstitels.

Fristberechnung

Die Frist beginnt mit Übermittlung der Antragsunterlagen an die BA. Bei elektronischen Vorgängen erhält die anfragende Stelle automatisch eine Bestätigung des Eingangs-Datums.

Unabhängig davon, ob die Zustimmungsanfrage auf elektronischem Weg, per Fax oder mit der Post übermittelt wird, ist für die Berechnung der Frist entscheidend, wann sie der BA zugegangen ist. Die Frist beginnt am Folgetag zu laufen. Die Frist beginnt auch dann zu laufen, wenn noch Informationen oder Unterlagen fehlen.

Die Fristberechnung richtet sich nach [§ 31 VwVfG](#), §§ [187](#), [188 BGB](#).

Beispiel

- Eingang: Montag, 09. Mai 2016
- Fristbeginn: Dienstag, 10. Mai 2016
- Fristende: Montag, 23. Mai 2016 – 24:00 Uhr

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

Beispiel

- Eingang: Freitag, 11. März 2016
- Fristbeginn: Samstag, 12. März 2016
- Theoretisch Fristende: Freitag, 25. März 2016 – 24:00 Uhr (Karfreitag)
- Tatsächlich Fristende: Dienstag, 29. März 2016 – 24:00 Uhr

36.03 Fristberechnung

Zu Absatz 3

Vorabprüfung

Im Rahmen einer Vorabprüfung kann die BA ihre Prüfung bereits vornehmen, bevor ein Visum-Antrag bei der Auslandsvertretung gestellt wird oder eine Zustimmungsanfrage der Auslandsvertretung bei der BA eingeht. Dabei kann die BA entweder zunächst nur die Vorrangprüfung durchführen oder sie kann bei Vorliegen aller erforderlicher Informationen vorab prüfen, ob alle Voraussetzungen für eine Zustimmung der BA vorliegen.

Die Vorabprüfung bewirkt insbesondere in den Fällen eine Beschleunigung des Verfahrens, in denen sich betroffene Arbeitnehmer noch im Ausland befinden und zur Einreise ein Visum benötigen. In diesen Fällen können Post-Laufzeiten durch die Übersendung aus dem Ausland und Liegezeiten bei den Auslandsvertretungen eingespart werden. Die Vorabprüfung kann auf Initiative des Arbeitgebers erfolgen. Anhand des im Internet veröffentlichten [Vordrucks](#) kann er bei der BA eine Vorabprüfung beantragen.

Die Entscheidung über einen Antrag auf Vorabprüfung trifft das zuständige AMZ-Team. Der örtliche AG-S wird in gleicher Weise eingeschaltet wie bei einer regulären Zustimmungsanfrage.

Die Vorabprüfung erfolgt nach den gleichen rechtlichen Maßgaben wie bei einer regulären Zustimmungsanfrage einer Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung. Die Entscheidung über eine Vorabprüfung wird in der Regel an den (inländischen) Arbeitgeber übersandt, der sie seinem künftigen Arbeitnehmer aushändigt. Der betroffene Arbeitnehmer kann so bei der Auslandsvertretung bei Visum-Antragstellung gleich alle erforderlichen Unterlagen vollständig vorlegen.

Arbeitgeber können eine Vorabprüfung beantragen, wenn sie

- bereits einen konkreten Arbeitnehmer kennen (namentliche Anforderung) oder
- noch keinen konkreten Arbeitnehmer kennen (anonyme Anforderung).

Auch eine anonyme Anforderung erfolgt nach den gleichen rechtlichen Maßgaben wie eine reguläre Zustimmungsanfrage. Eine Vorrangprüfung erfolgt dabei soweit dies nach den vorliegenden Informationen möglich ist. Die Entscheidung wird dem Arbeitgeber als selbstbindende Auskunft übermittelt.

Zur Planungssicherheit des Arbeitgebers ist die Vorabzustimmung auf 6 Monate zu befristen. Die BA ist für diesen Zeitraum an diese Entscheidung gebunden. Reist der Arbeitnehmer nicht innerhalb dieser sechs Monate ein, oder stellt einen Antrag bei der zuständigen Ausländerbehörde, entfällt die Selbstbindung der BA.

36.04
Vorabprüfung

36.05
Verfahrens-
beschleunigung

36.06
Übersendung an
Arbeitgeber

36.07
Zeitlich befristet

**36.07
Behördeninterner
Mitwirkungsakt**

Grundsätzlich ist nach erteilter Vorabzustimmung eine (erneute) Einschaltung der BA zur Zustimmung nach [§ 39 Abs. 2 AufenthG](#) entbehrlich. Schickt die Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung der BA dennoch eine reguläre Zustimmungsanfrage, sind ggf. erneut alle relevanten Angaben zu übermitteln, auch wenn diese bereits im Vorabprüfungsverfahren vorgelegt wurden. Der Vorgang über die beantragte Vorabprüfung ist im Fachverfahren bereits als erledigt erfasst. Zudem prüft das AMZ-Team, ob der regulären Zustimmungsanfrage insbesondere hinsichtlich der Arbeitsbedingungen derselbe Sachverhalt zugrunde liegt.

Auch die Entscheidung über den Antrag auf Vorabprüfung stellt wie die Entscheidung über eine reguläre Zustimmungsanfrage keinen eigenständigen Verwaltungsakt dar. Es handelt sich um einen Mitwirkungsakt gegenüber der für den Aufenthaltstitel zuständigen Behörde. Rechtsbehelfe sind deshalb nur gegen die Entscheidung der Behörde möglich, die den Aufenthaltstitel erteilt oder versagt hat.

§ 37 BeschV

Härtefallregelung

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

Fachliche Weisungen

Allgemeines

Würden die Lebensumstände bei Ausländern, die sich bereits in Deutschland aufhalten im Falle einer Versagung außergewöhnlich belastet, dann kann in besonders gelagerten Einzelfällen unter Berücksichtigung der bisherigen Dauer ihres Aufenthaltes von der Vorrangprüfung abgesehen werden.

Die Vorschrift ist insbesondere relevant bei Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung, wenn sie sich noch keine 15 Monate erlaubt, geduldet oder gestattet im Bundesgebiet aufhalten ([§ 32 Abs. 5 Nr. 2 BeschV](#)).

Besonders gelagerte Einzelfälle können zum Beispiel bei traumatisierten Flüchtlingen mit einer Duldung vorliegen, wenn eine angestrebte Beschäftigung nachweislich Bestandteil einer Therapie ist.