

Fachliche Weisungen

Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung

Vorbemerkungen

Ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die Verwendung der weiblichen und männlichen Form verzichtet.

Die Systematik der Marginalien richtet sich in der Zahlenfolge an der ersten Stelle immer nach der Rechtsgrundlage im Aufenthaltsgesetz. Soweit ein Tatbestand nach der Beschäftigungsverordnung einschlägig ist, wird dieser als Zahl an zweiter Stelle genannt. In Ausnahmefällen kann an zweiter Stelle auch die Rechtsgrundlage eines anderen Gesetzes genannt werden. Dies ist z. B. bei Personen mit einer Aufenthaltsgestattung mit dem Verweis auf das AsylG der Fall. Soweit kein Verordnungstatbestand und kein anderes Gesetz einschlägig sind, steht an zweiter Stelle die Zahl Null. An dritter Stelle wird die jeweils laufende Nummer genannt.

Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine Bestimmungen	7
§ 1	AufenthG Zweck des Gesetzes; Anwendungsbereich	7
§ 2	AufenthG Begriffsbestimmungen	9
§ 4	AufenthG Erfordernis eines Aufenthaltstitels	14
§ 27	BeschV Grenzgängerbeschäftigung	16
§ 30	BeschV Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel	17
§ 4a	AufenthG Zugang zur Erwerbstätigkeit	18
§ 61	AsylG Erwerbstätigkeit	21
§ 32	BeschV Beschäftigung von Personen mit Duldung oder Aufenthaltsgestattung	22
II.	Ausbildung	27
§ 16a	AufenthG Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung	27
§ 8	BeschV Betriebliche Aus- und Weiterbildung; Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	28
§ 15	BeschV Praktika zu Weiterbildungszwecken	34
§ 16b	AufenthG Studium	41
§ 16d	AufenthG Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	44
§ 2	BeschV Vermittlungsabsprachen	46
§ 8	BeschV Betriebliche Aus- und Weiterbildung; Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	47
III.	Erwerbstätigkeit - Fachkräfte	64
§ 18	AufenthG Grundsatz der Fachkräfteeinwanderung; allgemeine Bestimmungen	64
§ 18a	AufenthG Fachkräfte mit Berufsausbildung	69
§ 18b	AufenthG Fachkräfte mit akademischer Ausbildung	72
§ 19	AufenthG ICT-Karte für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer	79
§ 10a	BeschV Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer	81
IV.	Sonstige Beschäftigungszwecke	86
§ 19c	AufenthG Sonstige Beschäftigungszwecke; Beamte	86
§ 1	BeschV Anwendungsbereich der Verordnung	87
§ 5	BeschV Wissenschaft, Forschung und Entwicklung	88



§ 10 BeschV Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte	90
§ 11 BeschV Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer, Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche	93
§ 12 BeschV Au-pair-Beschäftigungen	97
§ 13 BeschV Hausangestellte von Entsandten	102
§ 14 BeschV Sonstige Beschäftigungen	103
§ 15a BeschV – Saisonbeschäftigungen,	107
§ 15b BeschV – Schaustellergehilfen,	107
§ 15c BeschV - Haushaltshilfen	107
§ 16 BeschV Geschäftsreisende	108
§ 17 BeschV Betriebliche Weiterbildung	108
§ 19 BeschV Werklieferungsverträge	109
§ 20 BeschV Internationaler Straßen- und Schienenverkehr	114
§ 21 BeschV Dienstleistungserbringung	116
§ 22 BeschV Besondere Berufsgruppen	118
§ 24 BeschV Schifffahrt- und Luftverkehr	120
§ 25 BeschV Kultur und Unterhaltung	121
§ 26 BeschV Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger	124
§ 29 BeschV Internationale Abkommen	127
§ 6 BeschV Beschäftigung in ausgewählten Berufen bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung	137
§ 19d AufenthG Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung	141
§ 21 AufenthG Selbständige Tätigkeit	146
V. Besondere Aufenthaltsrechte	148
§ 38a AufenthG Aufenthaltserlaubnis für in anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union langfristig Aufenthaltsberechtigte	148
VI. Beteiligung der BA	150
§ 39 AufenthG Zustimmung zur Beschäftigung	150
§ 9 BeschV Beschäftigung bei Vorbeschäftigungszeiten oder längerem Voraufenthalt	160
§ 34 BeschV Beschränkung der Zustimmung	162
§ 35 BeschV Reichweite der Zustimmung	164
§ 36 BeschV Erteilung der Zustimmung	166
§ 37 BeschV Härtefallregelung	170



§ 40 AufenthG Versagungsgründe.....	171
§ 38 BeschV Anwerbung und Vermittlung	172
§ 41 AufenthG Widerruf der Zustimmung und Entzug der Arbeitserlaubnis	176
VII. Verfahrensvorschriften	180
§ 71 AufenthG Zuständigkeit.....	180
§ 72 AufenthG Beteiligungserfordernisse.....	182
§ 81 AufenthG Beantragung des Aufenthaltstitels.....	184
§ 81a AufenthG Beschleunigtes Fachkräfteverfahren	186

Änderungshistorie

Fassung vom 01.03.2020

I. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 AufenthG

Zweck des Gesetzes; Anwendungsbereich

(1) Das Gesetz dient der Steuerung und Begrenzung des Zuzugs von Ausländern in die Bundesrepublik Deutschland. Es ermöglicht und gestaltet Zuwanderung unter Berücksichtigung der Aufnahme- und Integrationsfähigkeit sowie der wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen der Bundesrepublik Deutschland. Das Gesetz dient zugleich der Erfüllung der humanitären Verpflichtungen der Bundesrepublik Deutschland. Es regelt hierzu die Einreise, den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern. Die Regelungen in anderen Gesetzen bleiben unberührt.

(2) Dieses Gesetz findet keine Anwendung auf Ausländer,

1. deren Rechtsstellung von dem Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern geregelt ist, soweit nicht durch Gesetz etwas anderes bestimmt ist,

2. die nach Maßgabe der §§ 18 bis 20 des Gerichtsverfassungsgesetzes nicht der deutschen Gerichtsbarkeit unterliegen,

3. soweit sie nach Maßgabe völkerrechtlicher Verträge für den diplomatischen und konsularischen Verkehr und für die Tätigkeit internationaler Organisationen und Einrichtungen von Einwanderungsbeschränkungen, von der Verpflichtung, ihren Aufenthalt der Ausländerbehörde anzuzeigen und dem Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit sind und wenn Gegenseitigkeit besteht, sofern die Befreiungen davon abhängig gemacht werden können.

Keine Anwendung findet das AufenthG auf

- Mitglieder diplomatischer Missionen, ihre Familienmitglieder und ihre privaten Hausangestellten ([§ 18 Gerichtsverfassungsgesetz](#))
- Mitglieder konsularischer Vertretungen einschließlich der Wahlkonsularbeamte ([§ 19 Gerichtsverfassungsgesetz](#))
- Repräsentanten anderer Staaten und deren Begleitung, die sich auf amtliche Einladung der Bundesrepublik Deutschland in Deutschland aufhalten ([§ 20 Gerichtsverfassungsgesetz](#)).
- Personen, die unter das NATO-Truppenstatut fallen. Daher benötigen sie auch für Beschäftigungen außerhalb ihrer dienstlichen Tätigkeit keinen Aufenthaltstitel.

**Botschaften und
konsularische
Vertretungen
(1.0.1)**

**NATO-Truppenstatut
(1.0.2)**

Familienangehörige von Diplomaten und Konsuln

Familienangehörige der Botschafts- und Konsular-Bediensteten benötigen keinen Aufenthaltstitel. Sie erhalten stattdessen einen Protokollausweis. Ihr Zugang zum Arbeitsmarkt richtet sich nach dem Wiener Übereinkommen über diplomatische Beziehungen (WÜD) und dem Wiener Übereinkommen über konsularische Beziehungen (WÜK). Für die Erteilung ist das Auswärtige Amt zuständig.



Beschäftigung bei Vertretungen ausländischer Staaten

Auch die in [§ 27 Abs.1 Aufenthaltsverordnung](#) (AufenthV) genannten Personen bei Vertretungen ausländischer Staaten benötigen keinen Aufenthaltstitel für die Aufnahme einer Beschäftigung.

Dagegen benötigen die von diplomatischen Vertretungen und berufskonsularischen Vertretungen in Deutschland angeworbenen drittstaatsangehörigen Ortskräfte („echte Ortskräfte“) einen Aufenthaltstitel, den sie ggf. bei der Ausländerbehörde beantragen müssen. Ihr Zugang zum Arbeitsmarkt richtet sich nach den allgemeinen Vorschriften des [AufenthG](#) und der [BeschV](#).

Seit Einführung der Protokoll-Richtlinien vom 1. Januar 2013 dürfen Auslandsvertretungen keine drittstaatsangehörigen Ortskräfte mehr im Ausland anwerben („unechte Ortskräfte“). Sie dürfen nur noch „echte“, auf dem deutschen Arbeitsmarkt angeworbene Ortskräfte einstellen, die im Besitz eines Aufenthaltstitels sind, der zur Erwerbstätigkeit berechtigt.

**Beschäftigung bei
Vertretungen ausländischer Staaten
(1.0.3)
„Echte Ortskräfte“
(1.0.4)**

**„Unechte Ortskräfte“
(1.0.5)**

Auszug**§ 2 AufenthG
Begriffsbestimmungen**

(1) Ausländer ist jeder, der nicht Deutscher im Sinne des Artikels 116 Abs. 1 des Grundgesetzes ist.

(2) Erwerbstätigkeit ist die selbständige Tätigkeit, die Beschäftigung im Sinne von § 7 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und die Tätigkeit als Beamter.

(3) Der Lebensunterhalt eines Ausländers ist gesichert, wenn er ihn einschließlich ausreichenden Krankenversicherungsschutzes ohne Inanspruchnahme öffentlicher Mittel bestreiten kann. Nicht als Inanspruchnahme öffentlicher Mittel gilt der Bezug von:

1. Kindergeld,
2. Kinderzuschlag,
3. Erziehungsgeld,
4. Elterngeld,
5. Leistungen der Ausbildungsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch, dem Bundesausbildungsförderungsgesetz und dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz,
6. öffentlichen Mitteln, die auf Beitragsleistungen beruhen oder die gewährt werden, um den Aufenthalt im Bundesgebiet zu ermöglichen und
7. Leistungen nach dem Unterhaltsvorschussgesetz.

Ist der Ausländer in einer gesetzlichen Krankenversicherung krankenversichert, hat er ausreichenden Krankenversicherungsschutz. Bei der Erteilung oder Verlängerung einer Aufenthaltserlaubnis zum Familiennachzug werden Beiträge der Familienangehörigen zum Haushaltseinkommen berücksichtigt. Der Lebensunterhalt gilt für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach den §§ 16a bis 16c, 16e sowie 16f mit Ausnahme der Teilnehmer an Sprachkursen, die nicht der Studienvorbereitung dienen, als gesichert, wenn der Ausländer über monatliche Mittel in Höhe des monatlichen Bedarfs, der nach den §§ 13 und 13a Abs. 1 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes bestimmt wird, verfügt. Der Lebensunterhalt gilt für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach den §§ 16d, 16f Absatz 1 für Teilnehmer an Sprachkursen, die nicht der Studienvorbereitung dienen, sowie § 17 als gesichert, wenn Mittel entsprechend Satz 5 zuzüglich eines Aufschlages um zehn vom Hundert zur Verfügung stehen. Das Bundesministerium des Innern gibt die Mindestbeträge nach Satz 5 für jedes Kalenderjahr jeweils bis zum 31. August des Vorjahres im Bundesanzeiger bekannt.

(4) Als ausreichender Wohnraum wird nicht mehr gefordert, als für die Unterbringung eines Wohnungssuchenden in einer öffentlich geförderten Sozialmietwohnung genügt. Der Wohnraum ist nicht ausreichend, wenn er den auch für Deutsche geltenden Rechtsvorschriften hinsichtlich Beschaffenheit und Belegung nicht genügt. Kinder bis zur Vollendung des zweiten Lebensjahres werden bei der Berechnung des für die Familienunterbringung ausreichenden Wohnraumes nicht mitgezählt.

(5) ...

(6) ...

(7) Langfristig Aufenthaltsberechtigter ist ein Ausländer, dem in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union die Rechtsstellung nach Artikel 2 Buchstabe b der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen (ABl. EU 2004 Nr. L 16 S. 44), die zuletzt durch die Richtlinie 2011/51/EU (ABl. L 132 vom 19.5.2011, S. 1) geändert worden ist, verliehen und nicht entzogen wurde.

(8) Langfristige Aufenthaltsberechtigung – EU ist der einem langfristig Aufenthaltsberechtigten durch einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union ausgestellte Aufenthaltstitel nach Artikel 8 der Richtlinie 2003/109/EG.

(9) Einfache deutsche Sprachkenntnisse entsprechen dem Niveau A 1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (Empfehlungen des Ministerkomitees des Europarates an die Mitgliedstaaten Nr. R (98) 6 vom 17. März 1998 zum Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen – GER).

(10) Hinreichende deutsche Sprachkenntnisse entsprechen dem Niveau A 2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen.

(11) Ausreichende deutsche Sprachkenntnisse entsprechen dem Niveau B 1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen.

(11a) Gute deutsche Sprachkenntnisse entsprechen dem Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen.“

(12) Die deutsche Sprache beherrscht ein Ausländer, wenn seine Sprachkenntnisse dem Niveau C 1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen entsprechen.

(12a) Eine qualifizierte Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn es sich um eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf handelt, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist.

(12b) Eine qualifizierte Beschäftigung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn zu ihrer Ausübung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in einem Studium oder einer qualifizierten Berufsausbildung erworben werden.

(12c) Bildungseinrichtungen im Sinne dieses Gesetzes sind

Ausbildungsbetriebe bei einer betrieblichen Berufsaus- oder Weiterbildung, Schulen, Hochschulen sowie Einrichtungen der Berufsbildung oder der sonstigen Aus- und Weiterbildung.

...

Allgemeines

Die Begriffsbestimmungen gelten für das gesamte Aufenthaltsgesetz und für die Beschäftigungsverordnung (BeschV).



Ausländer

Besitzt eine Person neben der deutschen Staatsangehörigkeit eine oder mehrere fremde Staatsangehörigkeit/en, ist sie kein Ausländer. Staatenlose fallen unter den Begriff des Ausländers.

Ausländer (2.0.1)

Erwerbstätigkeit

Erwerbstätigkeit ist ein Oberbegriff. Er umfasst sowohl die selbständige Erwerbstätigkeit als auch die abhängige Beschäftigung im Sinne des [§ 7 SGB IV](#). Ob es sich um eine Beschäftigung als Arbeitnehmer handelt, ist aufgrund einer Gesamtbetrachtung der vertraglichen und tatsächlichen Verhältnisse feststellbar.

Erwerbstätigkeit (2.0.2)

Die Zustimmung der BA nach § 39 AufenthG ist nur bei Beschäftigungen im Sinne des [§ 7 SGB IV](#) erforderlich.

Auch bei einer geringfügigen Beschäftigung nach [§ 8 SGB IV](#) handelt es sich um ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des [§ 7 SGB IV](#) und damit um eine Erwerbstätigkeit nach § 2 Abs. 2 AufenthG.

Die wichtigsten Kriterien für eine Beschäftigung sind

- Weisungsgebundenheit: Arbeitnehmer sind an das Direktionsrecht des Arbeitgebers gebunden. Sie können nicht selbst entscheiden, wann, wo und wie sie ihre Tätigkeit ausüben.
- Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Betriebes: Arbeitnehmer sind Teil eines fremden Betriebes. Sie müssen für den Betrieb eine bestimmte Tätigkeit ausüben.

Kriterien für eine Beschäftigung (2.0.3)

Auch betriebliche Berufsausbildungen, Praktika und Volontariate sind grundsätzlich Beschäftigungen.

Der Begriff Praktikum wird umgangssprachlich für unterschiedliche Tätigkeiten verwendet. Ob es sich bei einem Praktikum um eine Beschäftigung nach [§ 7 SGB IV](#) handelt, richtet sich nach der konkreten Ausgestaltung der Tätigkeit. Entscheidend sind die tatsächlichen und objektiven Gegebenheiten. Auf die Bezeichnung als Praktikum kommt es nicht an.

Praktikum (2.0.4)

Für die Beurteilung von Praktika und betrieblichen Tätigkeiten von Asylbewerbern und geduldeten Personen steht im [Internet](#) ein Leitfaden zur Verfügung.

Ein Beschäftigungsverhältnis kommt immer zustande bei

- Geförderten Arbeitsverhältnissen durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt nach [§ 16e SGB II](#) oder [§ 88 SGB III](#);
- Probebeschäftigungen, bei denen die Eignung für eine Arbeitsstelle getestet wird, indem die Tätigkeit probeweise verrichtet wird;
- Schulischen Ausbildungen, die einem Beschäftigungsverhältnis gleichzusetzen sind;
- Beschäftigungen, Aus- oder Weiterbildungen von ausländischen Strafgefangenen, die außerhalb der Justizvollzugsanstalt einer freien Beschäftigung nachgehen ([§ 39 Strafvollzugsgesetz](#)).

**Generelle Beschäftigungsverhältnisse
(2.0.5)**

Bei ehrenamtlichen Tätigkeiten kann es sich **im Einzelfall** um ein Beschäftigungsverhältnis handeln, wenn es sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung um eine Tätigkeit nach Weisungen unter Eingliederung in den Betriebsablauf handelt.

**Beschäftigungsverhältnis im Einzelfall
(2.0.6)****Kein Beschäftigungsverhältnis wird begründet bei:**

- Reinen Hospitationen, bei denen sich der Hospitant lediglich die Betriebsabläufe ansieht, ohne in den Betriebsablauf eingegliedert zu sein;
- Arbeitsgelegenheiten nach [§ 5](#) und Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen nach [§ 5a Asylbewerberleistungsgesetz](#);
- Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung nach [§ 16d SGB II](#) (sog. „Ein-Euro-Jobs“);
- Maßnahmen bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach [§ 45 SGB III](#) mit dem Ziel der Feststellung vorhandener berufsfachlichen Kenntnisse bzw. der Beseitigung von Vermittlungshemmnissen;
- Rein schulische Ausbildungen nach dem [Berufsbildungsgesetz](#) zum Beispiel an Berufsfachschulen;
- Ausbildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe nach [§ 13 Abs. 2 SGB VIII](#);
- Beamten, Richtern und Soldaten;
- Referendaren im Vorbereitungsdienst, unabhängig davon, ob sie Beamte auf Widerruf sind oder in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis stehen;
- Ausländischen Regierungsvertretern;
- Mitarbeitern ausländischer Regierungen, die sich unter Fortbezahlung ihrer Bezüge durch den ausländischen Dienstherrn vorübergehend mit der Arbeitsweise der öffentlichen Verwaltung, von Verbänden oder öffentlich-rechtlichen Einrichtungen der deutschen Wirtschaft vertraut machen;
- Beschäftigungen von kranken oder suchtkranken Personen, die vorwiegend zum Zweck ihrer Heilung oder Wiedereingliederung in die Gesellschaft erfolgen ([§ 5 Abs. 2 Nr. 4 Betriebsverfassungsgesetz](#));

**Keine Beschäftigungsverhältnisse
(2.0.7)**



- Berufsfördernden Bildungsmaßnahmen außerhalb von Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnissen (auch dann, wenn nach Abschluss der Maßnahme zum Beispiel eine Übernahme in den Berufsbereich einer Werkstätte für Behinderte erfolgt);
- Ausländischen Strafgefangenen zugewiesenen Beschäftigungen im Rahmen der Arbeitspflicht nach [§ 41 StVollzG](#) innerhalb oder außerhalb der Justizvollzugsanstalt (unabhängig davon, ob ein Arbeitsentgelt nach [§ 43 StVollzG](#) gewährt wird).

In der Regel in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen:

- Straßenmusikanten;
- Dozenten an Volkshochschulen, die als freie Mitarbeiter beschäftigt sind;
- Betreuungs- und Pflegepersonen wie zum Beispiel Babysitter, Kinderbetreuer oder sonstige Pflegepersonen, wenn für die meist nur kurzzeitige Dienstleistung karitative, familiäre, freundschaftliche oder nachbarschaftliche Beweggründe im Vordergrund stehen (sogenannte Gefälligkeitsverhältnisse bzw. Nachbarschaftshilfe).

**In der Regel keine
Beschäftigungsver-
hältnisse
(2.0.8)**

Die Entgegennahme eines Obolus, Honorars oder Taschengelds steht dem nicht entgegen.

§ 4 AufenthG Erfordernis eines Aufenthaltstitels

(1) Ausländer bedürfen für die Einreise und den Aufenthalt im Bundesgebiet eines Aufenthaltstitels, sofern nicht durch Recht der Europäischen Union oder durch Rechtsverordnung etwas anderes bestimmt ist oder auf Grund des Abkommens vom 12. September 1963 zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei (BGBl. 1964 II S. 509) (Assoziationsabkommen EWG/Türkei) ein Aufenthaltsrecht besteht. Die Aufenthaltstitel werden erteilt als

1. Visum im Sinne des § 6 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 3,
2. Aufenthaltserlaubnis (§ 7),
 - 2a. Blaue Karte EU (§ 18b Absatz 2),
 - 2b. ICT-Karte (§ 19),
 - 2c. Mobiler-ICT-Karte (§ 19b),
3. Niederlassungserlaubnis (§ 9) oder
4. Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EU (§ 9a).

Die für die Aufenthaltserlaubnis geltenden Rechtsvorschriften werden auch auf die Blaue Karte EU, die ICT-Karte und die Mobiler-ICT-Karte angewandt, sofern durch Gesetz oder Rechtsverordnung nichts anderes bestimmt ist.

(2) Ein Ausländer, dem nach dem Assoziationsabkommen EWG/Türkei ein Aufenthaltsrecht zusteht, ist verpflichtet, das Bestehen des Aufenthaltsrechts durch den Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nachzuweisen, sofern er weder eine Niederlassungserlaubnis noch eine Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EU besitzt. Die Aufenthaltserlaubnis wird auf Antrag ausgestellt.

Allgemeines

Für die Erteilung eines Visums zur Einreise sind die Auslandsvertretungen zuständig (§ 71 Abs. 2 AufenthG). Die Ausländerbehörden sind zuständig, wenn der Aufenthaltstitel im Inland beantragt wird (§ 71 Abs. 1 AufenthG).

**Zuständigkeit
(4.0.1)**

Assoziierungsabkommen EWG – Türkei

Für türkische Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen gelten aufgrund des Assoziierungsabkommens zwischen der EWG und der Türkei teilweise günstigere aufenthaltsrechtliche Regelungen. Die [Allgemeinen Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern zum Beschluss Nr. 1/80 des Assoziationsrats EWG/Türkei](#) sind im Internet veröffentlicht.

**ARB 1/80
(4.0.2)**

Beim Arbeitsmarktzugang sind die nationalen Regelungen der BeschV teilweise günstiger als die Regelungen des Art. 6 Abs. 1 und Art. 7 des Assoziationsratsbeschlusses (ARB) 1/80. Dies ist im Einzelfall zu prüfen.



- **Nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung:** Nach ARB 1/80 haben türkische Staatsangehörige Anspruch auf Erneuerung der Arbeitserlaubnis gegenüber der Ausländerbehörde, wenn nach einem Jahr die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt wird. Die Zustimmung der BA ist nicht mehr erforderlich. Nach § 4a Abs. 2 Satz 3 AufenthG prüft die Ausländerbehörde in diesem Fall, ob Versagungsgründe nach § 40 Abs. 2 oder 3 AufenthG vorliegen.
- **Nach drei Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung:** Im Falle eines Arbeitgeberwechsels oder einer Änderung der Tätigkeit sind die Regelungen der BeschV günstiger. Nach zwei Jahren versicherungspflichtiger Beschäftigung oder drei Jahren ununterbrochenem erlaubtem, geduldetem oder gestattetem Aufenthalt ist die Zustimmung der BA nach § 9 Abs. 1 BeschV auch im Falle eines Arbeitgeberwechsels oder einer Änderung der Tätigkeit entbehrlich. Ab diesem Zeitraum können türkische Staatsangehörige wie alle Drittstaatsangehörigen eine Aufenthaltserlaubnis für jede Beschäftigung unabhängig von einer Qualifikation bei einem Arbeitgeber ihrer Wahl erhalten.

Nach ARB 1/80 hätten türkische Staatsangehörige nach drei Jahren nur das Recht, sich für den gleichen Beruf bei einem Arbeitgeber ihrer Wahl zu bewerben. Erst nach vier Jahren bestünde nach ARB 1/80 Zugang zu jeder Beschäftigung.

Türkische Studenten: Vgl. Fachliche Weisungen zu § 16b AufenthG.

Türkische Spezialitätenköche: Vgl. Fachliche Weisungen zu § 11 BeschV.

Türkische Au-pair: Vgl. Fachliche Weisungen zu § 12 BeschV.



§ 27 BeschV Grenzgängerbeschäftigung

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

Allgemeines

Inhaber einer Grenzgängerkarte benötigen für die Einreise, den Aufenthalt und die in der Grenzgängerkarte bezeichnete Beschäftigung keinen Aufenthaltstitel (§ 21 AufenthV).

Grenzgänger (4.27.1)

Für die Ausübung einer Beschäftigung kann die Ausländerbehörde nach § 12 AufenthV eine Grenzgängerkarte erteilen, wenn der Ausländer

- sich rechtmäßig in einem an das Bundesgebiet angrenzenden Staat aufhält,
- mindestens einmal wöchentlich dorthin zurückkehrt,
- mit seinem deutschen Ehegatten oder Lebenspartner zusammenlebt,
- mit seinem Ehegatten oder Lebenspartner zusammenlebt, 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
- nur deshalb keinen Aufenthaltstitel erhalten kann, weil er Grenzgänger ist.

Für die unter dem 3. und 4. Punkt genannten Drittstaatsangehörigen kann die Zustimmung zur Erteilung einer Grenzgängerkarte für jede Art der Beschäftigung erteilt werden. Für die unter dem letzten Punkt genannten Personen kann die Zustimmung nach § 27 BeschV nur erteilt werden, wenn eine weitere Rechtsgrundlage den Arbeitsmarktzugang ermöglicht (z. B. Anerkannte Fachkräfte in Ausbildungsberufen, § 18a AufenthG).

Die Zustimmung setzt voraus, dass keine geeigneten Bevorrechtigten zur Verfügung stehen.

Vorrangprüfung (4.27.2)

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“
- Ggf. ergänzende Unterlagen (z. B. Arbeitszeugnisse früherer Arbeitgeber, falls erforderlich).

Nachweise (4.27.3)

Erfassung ZUWG – Grenzgänger

Zustimmung aus sonstigen Gründen

Erfassung ZUWG (4.27.4)

§ 39 AufenthG i. V. m. § 27 BeschV



§ 30 BeschV

Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel

Nicht als Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes gelten

1. Tätigkeiten nach den § 3 Nr. 1 und 2 auch ohne Zustimmung sowie nach § 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.

§ 30 BeschV regelt eine Ausnahme zum Grundsatz des Erfordernisses eines Aufenthaltstitels. 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.

**Nichtbeschäftigungs-
fiktion
(4.30.1)**

§ 4a AufenthG Zugang zur Erwerbstätigkeit

(1) Ausländer, die einen Aufenthaltstitel besitzen, dürfen eine Erwerbstätigkeit ausüben, es sei denn, ein Gesetz bestimmt ein Verbot. Die Erwerbstätigkeit kann durch Gesetz beschränkt sein. Die Ausübung einer über das Verbot oder die Beschränkung hinausgehenden Erwerbstätigkeit bedarf der Erlaubnis.

(2) Sofern die Ausübung einer Beschäftigung gesetzlich verboten oder beschränkt ist, bedarf die Ausübung einer Beschäftigung oder einer über die Beschränkung hinausgehenden Beschäftigung der Erlaubnis; diese kann dem Vorbehalt der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 unterliegen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit kann beschränkt erteilt werden. Bedarf die Erlaubnis nicht der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, gilt § 40 Absatz 2 oder Absatz 3 für die Versagung der Erlaubnis entsprechend.

(3) Jeder Aufenthaltstitel muss erkennen lassen, ob die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlaubt ist und ob sie Beschränkungen unterliegt. Zudem müssen Beschränkungen seitens der Bundesagentur für Arbeit für die Ausübung der Beschäftigung in den Aufenthaltstitel übernommen werden. Für die Änderung einer Beschränkung im Aufenthaltstitel ist eine Erlaubnis erforderlich. Wurde ein Aufenthaltstitel zum Zweck der Ausübung einer bestimmten Beschäftigung erteilt, ist die Ausübung einer anderen Erwerbstätigkeit verboten, solange und soweit die zuständige Behörde die Ausübung der anderen Erwerbstätigkeit nicht erlaubt hat. Die Sätze 2 und 3 gelten nicht, wenn sich der Arbeitgeber auf Grund eines Betriebsübergangs nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches ändert oder auf Grund eines Formwechsels eine andere Rechtsform erhält.

(4) Ein Ausländer, der keinen Aufenthaltstitel besitzt, darf eine Saisonbeschäftigung nur ausüben, wenn er eine Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung besitzt, sowie eine andere Erwerbstätigkeit nur ausüben, wenn er auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung, eines Gesetzes oder einer Rechtsverordnung ohne Aufenthaltstitel hierzu berechtigt ist oder deren Ausübung ihm durch die zuständige Behörde erlaubt wurde.

(5) Ein Ausländer darf nur beschäftigt oder mit anderen entgeltlichen Dienst- oder Werkleistungen beauftragt werden, wenn er einen Aufenthaltstitel besitzt und kein diesbezügliches Verbot oder Beschränkung besteht. Ein Ausländer, der keinen Aufenthaltstitel besitzt, darf nur unter den Voraussetzungen des Absatzes 4 beschäftigt werden. Wer im Bundesgebiet einen Ausländer beschäftigt, muss

1. prüfen, ob die Voraussetzungen nach Satz 1 oder Satz 2 vorliegen,
2. für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufenthaltstitels, der Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung oder der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung oder über die Aussetzung der Abschiebung des Ausländers in elektronischer Form oder in Papierform aufbewahren und
3. der zuständigen Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen ab Kenntnis mitteilen, dass die Beschäftigung, für die ein Aufenthaltstitel nach Kapitel 2 Abschnitt 4 erteilt wurde, vorzeitig beendet wurde.

Allgemeines

Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wurde das Regel-Ausnahmeverhältnis umgedreht. Wer einen Aufenthaltstitel besitzt, ist seit dem 1. März 2020 grundsätzlich zur Erwerbstätigkeit berechtigt, außer das AufenthG oder ein anderes Gesetz regeln ein Verbot.

Die Berechtigung von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit wird in den Aufenthaltstitel eingetragen. Mit Ausnahme der Arbeits-erlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung gibt es keine Arbeitsgenehmigung in Form eines eigenständigen Verwaltungsaktes. Die Ausländerbehörden bzw. die Auslandsvertretungen entscheiden einheitlich über den Aufenthalt bzw. die Einreise und die Ausübung einer Erwerbstätigkeit („one-stop-government“). Auch die für Werkvertragsarbeitnehmer ausgestellten Werkvertragsarbeitnehmerkarten konkretisieren lediglich den Aufenthaltstitel hinsichtlich des Beschäftigungsrechts. Sie stellen ebenfalls keine rechtlich eigenständige Erlaubnis dar.

In dem meisten Fällen berechtigt der Aufenthaltstitel bereits von Gesetzes wegen zur Erwerbstätigkeit. In einigen Fällen ist die Ausübung einer Erwerbstätigkeit nach den gesetzlichen Vorschriften beschränkt.

Beispiele für beschränkte Nebentätigkeiten: Um die Sicherung des Lebensunterhalts zu erleichtern, dürfen Studierende an 120 ganzen oder 240 halben Tagen im Jahr einer Beschäftigung nachgehen. Außerdem berechtigt der Aufenthaltstitel nach § 16b AufenthG von Gesetzes wegen zu studentischen Nebentätigkeiten (§ 16b Abs. 3 AufenthG). Drittstaatsangehörige, die eine qualifizierte betriebliche Ausbildung absolvieren, dürfen eine Nebentätigkeit jeder Art von bis zu 10 Wochenstunden ausüben (§ 16a Abs. 3 AufenthG). Der zeitliche Umfang der Nebentätigkeit ist so beschränkt, dass der Aufenthaltszweck üblicherweise nicht gefährdet wird.

Ist ein Drittstaatsangehöriger im Besitz eines Aufenthaltstitels,

- der nicht zur Erwerbstätigkeit berechtigt (Vermerk in den Nebenbestimmungen: „Beschäftigung nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet“) oder
- der auf eine bestimmte Tätigkeit ggf. bei einem bestimmten Arbeitgeber und ggf. auf bestimmte Arbeitszeiten beschränkt ist,

muss die Aufnahme jeder weiteren Beschäftigung von der Ausländerbehörde genehmigt werden. Das gilt insbesondere auch für die Aufnahme einer (ggf. zusätzlichen) geringfügigen oder einer (ggf. zusätzlichen) selbständigen Tätigkeit.

Zu einer bereits ausgeübten Beschäftigung erteilt die BA die Zustimmung für eine weitere (Neben-)Beschäftigung nur auf Anfrage durch

**Allgemeines
(4a.0.1)**

**Kein Verwaltungsakt
(4a.0.2)**

**Erwerbstätigkeit
(4a.0.3)**



eine Ausländerbehörde und nur dann, wenn für die Aufnahme der weiteren Beschäftigung oder Nebentätigkeit eine Rechtsgrundlage existiert. Zustimmungsanfragen bei Nebenbeschäftigungen werden immer vom regional zuständigen AMZ-Team bearbeitet, unabhängig davon, welches Team die Zustimmungsentscheidung für die erste (Haupt-)Tätigkeit getroffen hat.

Personen ohne Aufenthaltstitel

Allgemeines

Besitzen Drittstaatsangehörige keinen Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung (zum Beispiel Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung) können sie nur mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Beschäftigung aufnehmen (§ 4a Abs. 4 AufenthG). Ob die Zustimmung der BA erforderlich ist, wird durch die Beschäftigungsverordnung geregelt. Nach Abschluss entsprechender Vermittlungsabsprachen können Drittstaatsangehörige aus visafreien Staaten ohne Aufenthaltstitel eine Saisonbeschäftigung aufnehmen, wenn sie eine Arbeitserlaubnis besitzen.

Für Ausländer ohne Aufenthaltstitel gilt auch nach Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes weiterhin das Beschäftigungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt (§ 4a Abs. 4 AufenthG). Bei der Aufenthaltsgestattung für Personen im laufenden Asylverfahren handelt es sich um keinen Aufenthaltstitel. Auch eine Duldung stellt keinen Aufenthaltstitel dar. Sie bescheinigt lediglich die vorübergehende Aussetzung der Abschiebung (vgl. § 60a Abs. 4 AufenthG).

Für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung aus sicheren Herkunftsstaaten im Sinne des § 29a AsylG gelten besondere Vorschriften. Sichere Herkunftsstaaten sind: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

Für die Beurteilung von Praktika und betrieblichen Tätigkeiten von Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung im Rahmen der Arbeitsmarktzulassung steht ein [Leitfaden](#) zur Verfügung.

Die Regelungen für Au-pair nach § 12 BeschV sind auf Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung nicht anwendbar (vgl. Fachliche Weisungen zu § 12 BeschV).

Personen ohne Aufenthaltstitel (4a.0.4)

Sichere Herkunfts- staaten (4a.0.5)

Au-pair (4a.0.6)

Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung**§ 61 AsylG
Erwerbstätigkeit**

(1) Für die Dauer der Pflicht, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, darf der Ausländer keine Erwerbstätigkeit ausüben. Abweichend von Satz 1 ist dem Ausländer die Ausübung einer Beschäftigung zu erlauben, wenn

1. das Asylverfahren nicht innerhalb von neun Monaten nach der Stellung des Asylantrags unanfechtbar abgeschlossen ist,
2. die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat oder durch Rechtsverordnung bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist,
3. der Ausländer nicht Staatsangehöriger eines sicheren Herkunftsstaates (§ 29a) ist und
4. der Asylantrag nicht als offensichtlich unbegründet oder als unzulässig abgelehnt wurde, es sei denn das Verwaltungsgericht hat die aufschiebende Wirkung der Klage gegen die Entscheidung des Bundesamtes angeordnet;

Ausländern, die seit mindestens sechs Monaten eine Duldung nach § 60a des Aufenthaltsgesetzes besitzen, kann die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt werden. Die §§ 39, 40 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 und die §§ 41 und 42 des Aufenthaltsgesetzes gelten entsprechend für Ausländer nach Satz 2.

(2) Im Übrigen kann einem Asylbewerber, der sich seit drei Monaten gestattet im Bundesgebiet aufhält, gemäß § 4a Abs. 4 des Aufenthaltsgesetzes die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat oder durch Rechtsverordnung bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist. Ein geduldeter oder rechtmäßiger Voraufenthalt wird auf die Wartezeit nach Satz 1 angerechnet. Die §§ 39, 40 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 und die §§ 41 und 42 des Aufenthaltsgesetzes gelten entsprechend. Einem Ausländer aus einem sicheren Herkunftsstaat gemäß § 29a, der nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt hat, darf während des Asylverfahrens die Ausübung einer Beschäftigung nicht erlaubt werden. Absatz 1 Satz 2 bleibt unberührt.

§ 32 BeschV
**Beschäftigung von Personen mit Duldung
oder Aufenthaltsgestattung**

(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 § 18b Absatz 2 Satz 1 und § 18c Absatz 3 des Aufenthaltsgesetzes, § 5, § 14 Absatz 1, § 15 Nummer 2, § 22 Nummer 3 bis 6 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 ununterbrochen vierjährigen erlaubten, geduldeten oder gestatteten Aufenthalt im Bundesgebiet.

(3) Der Absatz 2 findet auch Anwendung auf Ausländerinnen und Ausländer mit einer Aufenthaltsgestattung.

Wartezeit - Personen mit Aufenthaltsgestattung

Asylbewerbern ist der Aufenthalt zur Durchführung des Asylverfahrens ab Ausstellung des Ankunftsnachweises gemäß § 63a Abs. 1 AsylG gestattet ([§ 55 Abs. 1 AsylG](#)). In den Fällen, in denen kein Ankunftsnachweis ausgestellt wird, entsteht die Aufenthaltsgestattung mit der Stellung des Asylantrags.

**Asylbewerber
(4a.61.1)**

Seit Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht am 21. August 2019 sind Asylbewerber nach § 47 Abs. 1 AsylG verpflichtet, für die gesamte Dauer des Asylverfahrens in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, maximal aber für 18 Monate. Abweichend davon können die Länder regeln, dass Asylbewerber verpflichtet sind, bis zur Entscheidung des BAMF über den Asylantrag, maximal aber für 24 Monate in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen (§ 47 Abs. 1b) AsylG). Solange Asylbewerber verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, gilt grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot (§ 61 Abs. 1 Satz 1 AsylG). Unabhängig davon, ob sie der Wohnpflicht in einer Erstaufnahmeeinrichtung unterliegen, haben Personen mit einer Aufenthaltsgestattung nach neun Monaten Anspruch auf Erteilung einer Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung gegenüber der Ausländerbehörde (§ 61 Abs. 1 AsylG). Letzteres gilt nicht, wenn der Asylantrag als offensichtlich unbegründet oder als unzulässig abgelehnt

**Wartezeit
Asylbewerber
(4a.61.2)**

wurde, es sei denn, das Verwaltungsgericht hat die aufschiebende Wirkung der Klage gegen die Entscheidung des BAMF angeordnet.

Asylbewerbern ohne Wohnpflicht in einer Erstaufnahmeeinrichtung kann die Ausländerbehörde im Wege einer Ermessensentscheidung bereits nach drei Monaten Aufenthalt die Ausübung einer Beschäftigung erlauben (§ 61 Abs. 2 Satz 1 AsylG).

Für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten, die nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt haben, gilt ein generelles Beschäftigungsverbot (§ 61 Abs. 2 Satz 4 AsylG).

BA-Zustimmung – Personen mit Aufenthaltsgestattung

Die Ausländerbehörden können Asylbewerbern die Ausübung einer Beschäftigung nur erlauben, wenn die BA ihre Zustimmung erteilt hat oder die BeschV regelt, dass die Ausübung einer Beschäftigung ohne Zustimmung der BA zulässig ist (§ 61 Abs. 1 bzw. Abs. 2 AsylG).

Die Ausländerbehörden können die Ausübung einer Beschäftigung in folgenden Fällen **ohne Zustimmung** der BA erlauben:

- bei Pflichtpraktika (Schule oder Studium), Berufsorientierungspraktika bis zu drei Monaten, berufs- oder studienbegleitenden Praktika bis zu drei Monaten und Einstiegsqualifizierungen (§ 32 Abs. 2 Nr. 1 i. V. m. Abs. 4 BeschV);
- bei Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Beruf (§ 32 Abs. 2 Nr. 2 i. V. m. Abs. 4 BeschV);
- u.a. bei Hochqualifizierten, die die Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU oder eine Niederlassungserlaubnis erfüllen würden, bei Wissenschaftlern und Forschern, gesetzlich geregelten Freiwilligendiensten und karitativen Tätigkeiten (§ 32 Abs. 2 Nr. 3 i. V. m. Abs. 4 BeschV);
- nach ununterbrochenem vierjährigem Aufenthalt bei jeder Art von Beschäftigung (§ 32 Abs. 2 Nr. 5 i. V. m. Abs. 4 BeschV).

Nach § 39 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG muss nur dann eine Vorrangprüfung durchgeführt werden, wenn ein Gesetz oder die BeschV dies regeln. Das ist bei Personen mit einer Aufenthaltsgestattung nicht der Fall. Deshalb wird die Zustimmung der BA zur Beschäftigung von Asylbewerbern bundesweit einheitlich ohne Vorrangprüfung erteilt.

Nach Ablauf der Wartezeit kann die Zustimmung der BA für die Beschäftigung von Asylbewerbern bundesweit einheitlich auch in Leiharbeitsverhältnissen erteilt werden, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen. Nach § 61 Abs. 2 Satz 3 AsylG ist nur § 40 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG entsprechend anzuwenden. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG bei der Zustimmung zur

**Asylbewerber -
Sichere Herkunftss-
staaten
(4a.61.3)**

**Zustimmung der BA
Gestattete
(4a.61.4)**

**Vorrangprüfung
(4a.61.5)**

**Leiharbeit
(4a.61.6)**

Beschäftigung von Asylbewerbern keine entsprechende Anwendung findet.

Möchten Personen mit einer Aufenthaltsgestattung eine Berufsausbildung absolvieren, ist dies an keine Mindestausbildungsdauer gebunden. Es sind nicht nur qualifizierte Ausbildungen mit mindestens zweijähriger Ausbildungsdauer möglich, sondern auch Berufsausbildungen mit kürzerer Regelausbildungsdauer, zum Beispiel als Altenpflegehelfer.

**Berufsausbildung
(4a.61.7)**

Erfassung ZUWG - Aufenthaltsgestattung

§ 61 AsylG i. V. m. § 32 Abs. 1 BeschV (Personen mit Aufenthaltsgestattung)
--

**Erfassung ZUWG
(4a.61.8)**

Hinweis: Die Erfassung des Verordnungstatbestandes § 32 Abs. 1 BeschV (Personen mit Aufenthaltsgestattung) erfolgt aus **rein statistischen** Gründen.

Wartezeit - Personen mit Duldung

Geduldete Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, sind verpflichtet, bis zu ihrer Ausreise oder Abschiebung, maximal aber für 18 Monate in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen (§ 47 Abs. 1 AsylG). Personen mit einer Duldung, die fortgesetzt über ihre Identität täuschen oder trotz Zumutbarkeit ihre Abschiebung vereiteln, sind verpflichtet, länger als 18 Monate in der Aufnahmeeinrichtung zu wohnen (§ 47 Abs. 1 Satz 3 AsylG). Davon abweichend können die Länder regeln, dass im Falle der Ablehnung des Asylantrags als offensichtlich unbegründet oder als unzulässig eine Wohnpflicht bis zur Ausreise oder Abschiebung, maximal aber für 24 Monate besteht (§ 47 Abs. 1b) AsylG).

**Wartezeit Geduldete
(4a.32.1)**

Für die Dauer der Wohnpflicht besteht grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot (§ 61 Abs. 1 Satz 1 AsylG). Davon abweichend können die Ausländerbehörden geduldeten Personen trotz Wohnpflicht die Beschäftigung schon dann erlauben, wenn sie seit mindestens sechs Monaten im Besitz einer Duldung nach § 60a AufenthG sind (§ 61 Abs. 1 Satz 2, 2. Halbsatz AsylG). Geduldeten Personen, die verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, kann die Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung frühestens nach sechsmonatigem Besitz einer Duldung erteilt werden.

Im Falle der Zustimmungspflicht kann die BA der Beschäftigung von Geduldeten nach § 32 Abs. 1 BeschV zustimmen, wenn sich der Geduldete seit mindestens drei Monaten erlaubt, geduldet oder gestattet im Bundesgebiet aufhält.

Für Personen mit einer Duldung, die nicht verpflichtet sind, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, beträgt die Wartezeit mindes-

tens drei Monate. Die Wartezeit kann auch sechs Monate oder länger (längstens 18 Monate) dauern. Bei Übersendung einer Zustimmungsanfrage durch die Ausländerbehörde für geduldete Personen geht die BA generell davon aus, dass die Wartezeit abgelaufen ist.

Für Personen, die im Besitz einer Duldung sind, gilt nach § 60a Abs. 6 AufenthG ein generelles Beschäftigungsverbot, wenn sie

**Beschäftigungsverbot
(4a.32.2)**

- nach Deutschland gekommen sind, um Leistungen nach dem AsylbLG zu beziehen,
- ihre Abschiebung durch eigenverantwortliches Verhalten verhindern oder
- aus sicheren Herkunftsstaaten kommen und ihr vor dem 31. August 2015 gestellter Asylantrag abgelehnt oder zurückgenommen wurde.

BA-Zustimmung – Personen mit Duldung

Die Ausländerbehörden können geduldeten Personen die Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nur erlauben, wenn die Zustimmung der BA vorliegt.

**Zustimmung der BA
(4a.32.3)**

Keine Zustimmung der BA ist erforderlich

- bei Pflichtpraktika (Schule oder Studium), Berufsorientierungspraktika bis zu 3 Monaten, berufs- oder studienbegleitenden Praktika bis zu 3 Monaten und Einstiegsqualifizierungen (§ 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV);
- bei Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Beruf (§ 32 Abs. 2 Nr. 2 BeschV);
- u.a. bei Hochqualifizierten, die die Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU oder eine Niederlassungserlaubnis erfüllen würden, bei Wissenschaftlern und Forschern, gesetzlich geregelte Freiwilligendiensten und karitativen Tätigkeiten (§ 32 Abs. 2 Nr. 3 BeschV);
- nach ununterbrochenem vierjährigem Aufenthalt bei jeder Art von Beschäftigung (§ 32 Abs. 2 Nr. 5 BeschV).

Mit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 ist es im Hinblick auf die Vorrangprüfung bei Personen mit einer Duldung zu Widersprüchlichkeiten gekommen. Dies soll durch eine Verordnung zur Änderung der BeschV korrigiert werden. Bis dahin wird die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung ohne Vorrangprüfung erteilt. Dies gilt für die Beschäftigung von Personen mit Duldung oder Aufenthaltsgestattung.

**Vorrangprüfung
(4a.32.4)**

Nach Ablauf der Wartezeit kann die Zustimmung auch für die Beschäftigung von Geduldeten bundesweit einheitlich auch in Leiharbeitsverhältnissen erteilt werden, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen. Nach § 32 Abs. 1 Satz 2 BeschV ist nur § 40 Abs. 1

**Leiharbeit
(4a.32.5)**



Nr. 1 AufenthG entsprechend anzuwenden. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG bei der Zustimmung zur Beschäftigung von geduldeten Personen keine Anwendung findet.

Für eine Berufsausbildung bei geduldeten Personen ist keine Mindestdauer vorgeschrieben. Deshalb sind nicht nur qualifizierte Berufsausbildungen mit mindestens zweijähriger Ausbildungsdauer möglich, sondern auch Ausbildungen mit kürzerer Regelausbildungsdauer, zum Beispiel als Altenpflegehelfer/in.

**Berufsausbildung
(4a.32.6)**

Erfassung ZUWG – Geduldete

§ 60a AufenthG (Zustimmung für Geduldete) i. V. m. § 32 Abs. 1 BeschV (Personen mit Duldung)

**Erfassung ZUWG
(4a.32.7)**

II. Ausbildung

Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung

§ 16a AufenthG

Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung

(1) Eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der betrieblichen Aus- und Weiterbildung kann erteilt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch die Beschäftigungsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Aus- und Weiterbildung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist. Während des Aufenthalts nach Satz 1 darf eine Aufenthaltserlaubnis zu einem anderen Aufenthaltswert nur zum Zweck einer qualifizierten Berufsausbildung, der Ausübung einer Beschäftigung als Fachkraft, der Ausübung einer Beschäftigung mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen nach § 19c Absatz 2 oder in Fällen eines gesetzlichen Anspruchs erteilt werden. Der Aufenthaltswert der betrieblichen qualifizierten Berufsausbildung nach Satz 1 umfasst auch den Besuch eines Deutschsprachkurses zur Vorbereitung auf die Berufsausbildung, insbesondere den Besuch eines berufsbezogenen Deutschsprachkurses nach der Deutschsprachförderverordnung.

(2) Eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der schulischen Berufsausbildung kann erteilt werden, wenn sie nach bundes- oder landesrechtlichen Regelungen zu einem staatlich anerkannten Berufsabschluss führt und sich der Bildungsweg nicht überwiegend an Staatsangehörige eines Staates richtet. Bilaterale oder multilaterale Vereinbarungen der Länder mit öffentlichen Stellen in einem anderen Staat über den Besuch inländischer Schulen durch ausländische Schüler bleiben unberührt. Aufenthaltserlaubnisse zur Teilnahme am Schulbesuch können auf Grund solcher Vereinbarungen nur erteilt werden, wenn die für das Aufenthaltsrecht zuständige oberste Landesbehörde der Vereinbarung zugestimmt hat.

(3) Handelt es sich um eine qualifizierte Berufsausbildung, berechtigt die Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer von der Berufsausbildung unabhängigen Beschäftigung bis zu zehn Stunden je Woche. Bei einer qualifizierten Berufsausbildung wird ein Nachweis über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse verlangt, wenn die für die konkrete qualifizierte Berufsausbildung erforderlichen Sprachkenntnisse weder durch die Bildungseinrichtung geprüft worden sind noch durch einen vorbereitenden Deutschsprachkurs erworben werden sollen.

(4) Bevor die Aufenthaltserlaubnis zum Zweck einer qualifizierten Berufsausbildung aus Gründen, die der Ausländer nicht zu vertreten hat, zurückgenommen, widerrufen oder gemäß § 7 Absatz 2 Satz 2 nachträglich verkürzt wird, ist dem Ausländer für die Dauer von bis zu sechs Monaten die Möglichkeit zu geben, einen anderen Ausbildungsplatz zu suchen.

§ 8 BeschV

Betriebliche Aus- und Weiterbildung; Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

(1) Die Zustimmung kann mit Vorrangprüfung für die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 16a Absatz 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden.

(2) Die Zustimmung kann für die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 16d Absatz 1 Satz 2 Nummer 3, Absatz 2 und 3 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden.

(3) Ist für eine qualifizierte Beschäftigung

1. die Feststellung der Gleichwertigkeit eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses im Sinne des § 18a des Aufenthaltsgesetzes 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.

Allgemeines

§ 16a Abs. 1 AufenthG setzt keine Mindestdauer für die Ausbildung voraus. Es werden nicht nur qualifizierte Ausbildungen im Sinne des § 2 Abs. 12a AufenthG (mindestens 2-jährige Berufsausbildung) erfasst, sondern auch Ausbildungen mit einer kürzeren Regelausbildungsdauer, zum Beispiel eine einjährige Ausbildung zum Pflegehelfer. Die anschließende Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung als Pflegehelfer wäre jedoch in der Regel ausgeschlossen. Der Aufenthaltstitel umfasst aber nur im Falle einer qualifizierten Berufsausbildung den Besuch eines vorgeschalteten Deutschsprachkurses (§ 16a Abs. 1 Satz 4 AufenthG).

Im Berufsbildungsrecht sind keine bestimmten Spracherfordernisse geregelt. In der Regel werden für die Aufnahme einer Berufsausbildung mindestens hinreichende Deutschsprachkenntnisse (A2) erforderlich sein. Bei qualifizierter Berufsausbildung werden in der Regel ausreichende Deutschsprachkenntnisse (B1) erforderlich sein. Ob der Aufenthaltstitel mit den nachgewiesenen Sprachkenntnissen erteilt werden kann, entscheiden die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden. Der BA sind keine Sprachnachweise vorzulegen.

Bei einer qualifizierten betrieblichen Berufsausbildung verlangen die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden Nachweise über ausreichende Sprachkenntnisse (B1), wenn die erforderlichen Sprachkenntnisse weder durch die Bildungseinrichtung geprüft noch durch einen vorbereitenden Sprachkurs erworben werden (§ 16a Abs. 3 Satz 2 AufenthG). Die Aufenthaltserlaubnis für eine qualifizierte betriebliche Berufsausbildung umfasst auch den Besuch eines Deutschsprachkurses zur Vorbereitung auf die Berufsausbil-

Ausbildungsdauer (16a.0.1)

Sprachkenntnisse (16a.0.2)



derung, insbesondere den Besuch eines berufsbezogenen Deutschsprachkurses nach der Deutschsprachförderverordnung (§ 16a Abs. 1 Satz 3 AufenthG).

Ausbildungsbegriff

Der Begriff der Ausbildung umfasst insbesondere:

- Ausbildungen nach dem [Berufsbildungsgesetz](#) bzw. der [Handwerksordnung](#),
- Ausbildungen an berufsbildenden Schulen, soweit sie einem Beschäftigungsverhältnis gleichzusetzen sind. Durch den Abschluss eines Ausbildungsvertrags, die evtl. Bezahlung einer Ausbildungsvergütung, Urlaubsregelungen, Kündigungsregelungen usw. können sie den Charakter eines Beschäftigungsverhältnisses haben. Dazu können Ausbildungen zu **Pflegehelfern** sowie praxisintegrierte Ausbildungsgänge für Erzieher zählen.
- Die Ausbildung zur Pflegefachkraft wurde mit dem [PflBG](#) neu geregelt. Sie wird an staatlich anerkannten Krankenfachschulen sowie bei ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen durchgeführt. Mit 2.500 Praxisstunden in ambulanten und stationären Einrichtungen ist der überwiegende Teil der Ausbildung praktischer Natur. Im theoretischen Teil der Ausbildung sind 2.100 Stunden abzuleisten. In Anbetracht der in den §§ 16 bis 22 PflBG geregelten Modalitäten ist die Ausbildung zur Pflegefachkraft aufenthaltsrechtlich als betriebliche Ausbildung anzusehen.

**Ausbildungsbegriff
(16a.0.3)**

**Berufsbildende
Schulen
(16a.0.4)**

Ausländische Ausbildung

Ausbildungsabschnitte, die **teilweise** in Deutschland absolviert werden, können zugelassen werden.

Voraussetzungen für die Zustimmung der BA:

- Es muss im Ausland eine dort anerkannte Ausbildung absolviert werden. Als Nachweis muss der Ausbildungsvertrag in übersetzter Form oder bei berufsfachlicher Ausbildung eine aktuelle Schulbescheinigung vorgelegt werden.
- Eine ausländische Ausbildung absolvieren auch Ausländer, die
 - im Herkunftsland eine Hochschule besuchen, die keinen Studienabschluss ermöglicht, der mit einem Hochschulabschluss, wie er in Deutschland erworben werden könnte, vergleichbar ist und
 - der angestrebte Abschluss in Deutschland durch die zuständigen Stellen grundsätzlich als qualifizierte Berufsausbildung anerkannt werden könnte.

**Ausländische Aus-
bildung zum Teil im
Inland
(16a.0.5)**

Bezüglich der Bewertung der Hochschule ist auf die Bewertungsvorschläge der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen bei der Kultusministerkonferenz (ZAB) abzustellen, die im Internet unter www.anabin.de öffentlich zugänglich sind. Wenn die Hochschule einen Studienabschluss ermöglicht, der mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist, sind die Regelungen zu studienfachbezogenen Praktika einschlägig. Als Nachweis muss eine gültige Immatrikulationsbescheinigung der ausländischen Hochschule in deutscher Sprache vorgelegt werden.

- Die ausländische Ausbildungs- bzw. Studienordnung muss einen solchen Ausbildungsabschnitt (Praktikum) vorsehen. Außerdem muss diese Anforderungen an den Ausbildungsabschnitt, der in Deutschland absolviert werden soll, aufstellen. Als Nachweis muss die Ausbildungsordnung in Übersetzung oder eine Bestätigung der Schule bzw. Hochschule vorgelegt werden.
- Der in Deutschland absolvierte Ausbildungsabschnitt muss im Drittstaat als integrierter Bestandteil der ausländischen (Hochschul-)Ausbildung anerkannt werden. Zum Nachweis muss eine aktuelle Bescheinigung des ausländischen Ausbildungsbetriebes, der berufsfachlichen Schule oder der Hochschule vorgelegt werden.
- Die Dauer des im Inland absolvierten Ausbildungsabschnittes soll in der Regel ein Viertel der Gesamtausbildungsdauer nicht überschreiten.
- Für den Ausbildungsabschnitt im Inland muss eine Vergütung erfolgen, die nicht ungünstiger sein darf als die vergleichbarer inländischer Auszubildenden. Sachbezugswerte nach den Regelungen der [Sozialversicherungsentgeltverordnung](#), die Regelungen des [MiLoG](#) und die Mindestausbildungsvergütung nach [§ 17 BBiG](#) sind dabei zu berücksichtigen. Die Sicherung des Lebensunterhaltes wird unabhängig von der Zustimmung der BA von den Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden geprüft.

Allgemeine betriebliche Praktika sind auf der Grundlage des § 16a AufenthG nicht zulässig.

BA-Zustimmung – Berufsausbildung

Für die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Berufsausbildung ist die Zustimmung der BA erforderlich. Um die Interessen unversorgter Ausbildungssuchender angemessen zu berücksichtigen, muss eine Vorrangprüfung durchgeführt werden (§ 8 Abs. 1 BeschV).

**Zustimmung der BA
(16a.0.6)**

Grundlage für die Prüfung der BA ist der vom Arbeitgeber unterschriebene Ausbildungsvertrag. Dieser wird im Standardverfahren mit der Zustimmungsanfrage von der Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde übermittelt. Im Falle eines Vorabprüfungsverfahrens reicht der Arbeitgeber den Ausbildungsvertrag bei der BA ein. Die Vorlage der „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ ist bei einer Berufsausbildung nicht erforderlich. Der Ausbildungsbetrieb wird die

**Vorrangprüfung
(16a.0.7)**

Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages in der Regel von der Erteilung des Aufenthaltstitels abhängig machen. Daher werden die Ausbildungsverträge regelmäßig unter der aufschiebenden Bedingung der Erteilung des Aufenthaltstitels geschlossen.

Ausbildungsberechtigung

Im Rahmen des Zustimmungsverfahrens prüft die BA auch, ob die entsprechende Ausbildungsberechtigung des Ausbildungsbetriebs vorliegt. Nach § 27 Abs. 2 BBiG dürfen Auszubildende nur eingestellt und ausgebildet werden, wenn der Betrieb nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist. Neben der persönlichen und fachlichen Eignung des Ausbilders selbst muss auch das Unternehmen geeignet sein, eine fundierte Ausbildung zu bieten. Deshalb muss die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte stehen.

Ausbildungs- berechtigung (16a.0.8)

In der Regel liegt ein angemessenes Verhältnis vor, wenn

- 1 bis 2 Fachkräfte auf 1 Auszubildenden
- 3 bis 5 Fachkräfte auf 2 Auszubildende
- 6 bis 8 Fachkräfte auf 3 Auszubildende und

je weitere 3 Fachkräfte auf jeden weiteren Auszubildenden kommen. Von diesen Orientierungswerten kann in begründeten Einzelfällen abgewichen werden. Fachkräfte im Sinne des [§ 27 BBiG](#) sind Arbeitnehmer mit abgeschlossener Ausbildung im Ausbildungsberuf und solche, die den Beruf ohne Ausbildung mindestens die doppelte Zeit der vorgeschriebenen Ausbildungsdauer tatsächlich ausgeübt haben.

Ob der Betrieb den Drittstaatsangehörigen ausbilden darf, wird im Rahmen der Arbeitsmarktprüfung (Vorrangprüfung und Prüfung der Ausbildungsbedingungen) vom örtlichen AG-S mit geprüft. Kann dem Ausbildungsvertrag entnommen werden, dass er bereits in das Verzeichnis der zuständigen Kammer eingetragen wurde, liegt die Ausbildungsbefugnis vor. Ist das nicht der Fall und hat der AG-S festgestellt, dass das Unternehmen nicht berechtigt ist, eine betriebliche Ausbildung durchzuführen oder dass mit der Einstellung des Drittstaatsangehörigen die zulässige Zahl an Auszubildenden überschritten wäre, teilt er dies dem AMZ-Team mit. Die BA kann in diesem Fall keine Zustimmung erteilen.

Nebenbeschäftigung

Bei einer qualifizierten Berufsausbildung (reguläre Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre, § 2 Abs. 12a AufenthG) berechtigt die Aufenthaltserlaubnis nach § 16a AufenthG von Gesetzes wegen

Nebentätigkeit (16a.0.9)



zu einer Nebenbeschäftigung im Umfang von bis zu zehn Wochenstunden. Die Nebentätigkeit bedarf keiner Zustimmung der BA. Selbständige Nebentätigkeiten sind nicht erlaubt.

Nachweis/e für die Prüfung der BA

- **Ausbildungsvertrag**

**Nachweise
(16a.0.10)**

Erfassung ZUWG - Ausbildung

§ 16a AufenthG (Ausbildung) i. V. m.
§ 8 Abs. 1 BeschV (Betriebliche Aus- und Weiterbildung)

**Erfassung ZUWG
(16a.0.11)**

Betriebliche Weiterbildung

Eine betriebliche Weiterbildung setzt in der Regel eine abgeschlossene Ausbildung voraus. Diese liegt vor, bei

- einer mindestens zweijährigen betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung,
- einer gehobenen schulischen Berufsausbildung (zum Beispiel nach dem Abitur) oder
- einer Fachhochschul- oder Hochschulausbildung.

**Betriebliche
Weiterbildung
(16a.0.12)**

Als vergleichbare Qualifikation kann in Einzelfällen eine mindestens dreijährige aktuelle Berufserfahrung in dem Beruf anerkannt werden, für den in Deutschland eine Weiterbildung absolviert werden soll. In diesen Fällen muss ein beruflicher Lebenslauf mit den entsprechenden Qualifikationsnachweisen (zum Beispiel Arbeitszeugnisse) vorgelegt werden.

Voraussetzungen für die Zustimmung der BA:

- Es muss ein Weiterbildungsplan vorgelegt werden (§ 34 Abs. 3 Nr. 2 BeschV). Dieser muss zeitlich und sachlich gegliedert sein und für jeden Weiterbildungsabschnitt erkennen lassen, wer für die Betreuung des Weiterzubildenden verantwortlich ist. Es muss zudem erkennbar sein, dass das angestrebte Weiterbildungsziel erreicht werden kann. Dazu gehört in der Regel auch die Vermittlung theoretischer Inhalte in angemessenem Umfang.
- Es muss unter sprachlichen und fachlichen Gesichtspunkten gewährleistet sein, dass eine angemessene Unterweisung erfolgt. Dazu muss auch die Anzahl der Weiterzubildenden in angemessener Relation stehen zur Anzahl der Ausbilder.
- Es muss eine Vergütung erfolgen, die nicht ungünstiger sein darf als die vergleichbarer inländischer Weiterzubildenden. Diese orientiert sich grundsätzlich am Einstiegsgehalt der jeweiligen Berufsgruppe. Im begründeten Einzelfall kann davon abgewichen werden, wenn der theoretische Qualifizierungsanteil er-

**Zustimmung der BA
(16a.0.13)
Weiterbildungsplan
(16a.0.14)**

**Vergütung
(16a.0.15)**

heblich höher ist als die praktische Tätigkeit. Unentgeltliche Weiterbildungen entsprechen in der Regel nicht den deutschen Standards. Die Regelungen des Mindestlohngesetzes sind zu beachten.

- Die Zustimmung der BA zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zwecke der betrieblichen Weiterbildung setzt nach § 8 Abs. 1 BeschV eine Vorrangprüfung voraus. Dabei ist in angemessener Weise das von Arbeitgeber und Weiterzubildendem verfolgten Weiterbildungsziel zu berücksichtigen. Insbesondere ist zu berücksichtigen, ob es sich bei der Weiterbildung um einen Arbeitsplatz handelt, der mit Bevorrechtigten besetzt werden kann.

Eine Verlängerung der Zustimmung setzt voraus, dass der Aufenthaltswitz noch nicht erfüllt ist. Konnte das Weiterbildungsziel noch nicht erreicht werden, kann die Verlängerung der Zustimmung nur dann erteilt werden, wenn bei der ersten Beantragung keine falschen Angaben gemacht wurden und der Weiterzubildende das Verfehlen des Weiterbildungszieles nicht zu vertreten hat.

Wiederholte Zulassungen der gleichen Weiterzubildenden mit dem gleichen Fortbildungsziel sind nicht möglich.

Entsendung

Weiterbildungen können als Entsendungen (d. h. Beschäftigungsverhältnis bei einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland) durchgeführt werden. Dabei muss gewährleistet sein, dass die Qualifizierung und nicht die Erbringung wertschöpfender Arbeit im Vordergrund steht und ein Verstoß gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ausgeschlossen ist.

Die allgemeinen Voraussetzungen für die Zustimmung der BA müssen vorliegen. Insbesondere ist ein Weiterbildungsplan nach § 34 Abs. 3 Nr. 2 BeschV erforderlich. Die Arbeitsbedingungen dürfen nicht ungünstiger sein als diejenigen vergleichbarer Inländer (§ 39 AufenthG).

Nachweis/e für die Prüfung der BA

- Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis
- Weiterbildungsplan
- ggf. Entsendungsvereinbarung

Erfassung ZUWG- Weiterbildung

§ 16a AufenthG (Weiterbildung) i. V. m. § 8 Abs. 1 BeschV (Betriebliche Aus- und Weiterbildung)
--

**Entsendung bei
betrieblicher Weiter-
bildung
(16a.0.16)**

**Nachweise
(16a.0.17)**

**Erfassung ZUWG
(16a.0.18)**

§ 15 BeschV

Praktika zu Weiterbildungszwecken

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels für ein Praktikum

1. nach § 16e des Aufenthaltsgesetzes,
2. 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,
3. im Rahmen eines von der Europäischen Union oder der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit finanziell geförderten Programms,
4. 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,
5. an Fach- und Führungskräfte, die ein Stipendium aus öffentlichen deutschen Mitteln, Mitteln der Europäischen Union oder Mitteln internationaler zwischenstaatlicher Organisationen erhalten,
6. 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 oder
7. von Schülerinnen und Schülern deutscher Auslandsschulen mit einer Dauer von bis zu sechs Wochen.

Allgemeines

Allgemeine betriebliche Praktika sind auf der Grundlage des § 16a AufenthG nicht zulässig. § 16a AufenthG ermöglicht sogenannte Praktika mit Zustimmung der BA nur, wenn die Voraussetzungen für eine Teil-Ausbildung (vgl. Fachliche Weisungen 16a.0.5 zu § 16a AufenthG) oder eine betriebliche Weiterbildung (vgl. Fachliche Weisungen 16a.0.12ff) vorliegen oder wenn die Voraussetzungen für ein zustimmungsfreies Praktikum nach § 15 BeschV erfüllt sind.

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 § 15 Nr. 4 und Nr. 6 BeschV beginnt 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.

Studienbezogenes Praktikum EU (§ 15 Nr. 1 BeschV)

Keiner Zustimmung der BA bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels für ein studienbezogenes Praktikum EU nach § 16e AufenthG. Näheres enthalten die [Anwendungshinweise](#) des Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Inländisches Studium (§ 15 Nr. 2 BeschV)

Absolvieren ausländische Staatsangehörige in Deutschland eine schulische Ausbildung oder ein Studium an einer deutschen Hochschule, dann ist ein Praktikum, das notwendiger Bestandteil dieser schulischen Ausbildung oder des Studiums ist, nach § 15 Nr. 2 BeschV zustimmungsfrei.

Studium im Inland (16a.15.1)

EU-Programme (§ 15 Nr. 3 BeschV)

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

EU-Programme (16a.15.2)

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

Austausch-Programme (§ 15 Nr. 4 BeschV)

Personen, die im Ausland studieren oder ein Studium abgeschlossen haben, werden im Rahmen internationaler Austauschprogramme studienfachbezogene Praktika nach § 15 Nr. 4 BeschV 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.

Austausch- Programme (16a.15.3)

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), Bundesvertretung der Medizinstudierenden in Deutschland e.V. (bvmd)
- Hochschulen und die von diesen betriebenen Austauscheinrichtungen.

**Austausch
organisationen
(16a.15.4)**

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.

**Praktikumsdauer
(16a.15.5)**

Stipendiaten (§ 15 Nr. 5 BeschV)

- **Fachkräfte** im Sinne des § 15 Nr. 5 BeschV sind Personen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder über eine mindestens 6-jährige, einschlägige Berufserfahrung verfügen. Zustimmungsfreie Praktika nach § 15 Nr. 5 BeschV setzen nicht voraus, dass ausländische Abschlüsse von der zuständigen Anerkennungsstelle als gleichwertig anerkannt wurden. Der Begriff Fachkraft in § 15 Nr. 5 BeschV entspricht nicht dem Fachkräftebegriff nach § 18 Abs. 3 AufenthG. Es handelt sich insoweit um unterschiedliche Personenkreise.
- **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.

**Stipendiaten
(16a.15.6)**

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.

Studienfachbezogene Praktika (§ 15 Nr. 6 BeschV)

Der Nachweis, dass mindestens vier Semester absolviert wurden, und damit ein ausreichender Ausbildungsstand für die Weiterbildung nach § 15 Nr. 6 BeschV vorliegt, wird durch Vorlage der Immatrikulationsbescheinigung oder in anderer geeigneter Weise erbracht.

Studienfach- bezogene Praktika (16a.15.7)

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 (ZAB) der Kultusministerkonferenz festgestellt. Diese sind im Internet veröffentlicht unter <http://anabin.kmk.org>.

§ 15 Nr. 6 BeschV setzt nicht zwingend voraus, dass der Praktikant einen in Anabin veröffentlichten Abschluss anstrebt. Entscheidend ist, dass es sich nach dem ausländischen Bildungssystem um ein Studium handelt. Außerdem muss die ausländische Hochschule Abschlüsse ermöglichen, die einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar sind. Als Hochschulen im Sinne des § 15 Nr. 6 BeschV gelten Hochschulen, die in Anabin mit H+ oder mindestens mit H+/- gelistet sind. Ermöglicht die Hochschule keine Abschlüsse, wie sie an deutschen Hochschulen erworben werden könnten, ist § 15 Nr. 5 BeschV nicht einschlägig. In diesem Fall ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine betriebliche Teilausbildung im Rahmen einer ausländischen schulischen Ausbildung vorliegen.

Das Einvernehmen für ein studienfachbezogenes Praktikum kann nur erteilt werden, wenn der ausländische Studierende ausweislich des nach Ausbildungsabschnitten gegliederten Praktikumsplans klar erkennbar berufliche Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf das laufende Studium erlangen kann. Reine Erwerbstätigkeiten, wie zum Beispiel das ausschließliche Pflücken von Erdbeeren oder ausschließliches Spargelstechen stellen keine studienfachbezogenen Praktika dar. Es kommt nicht darauf an, ob das Praktikum auf die Vermittlung überwiegend akademischer Kenntnisse und Erfahrungen ausgerichtet ist. Ein Praktikum ist studienfachbezogen, wenn es praktische Erfahrungen vermittelt, die an der Universität nicht vermittelt werden können und über die ein Student üblicherweise nicht



verfügt. So sind bei Studierenden, die Agrarökonomien, Agrarwissenschaftler oder Agraringenieure werden möchten, Praktika im Rahmen allgemein in der Landwirtschaft anfallender Tätigkeiten nicht ausgeschlossen. Bei Studierenden der Tiermedizin sind Praktika, bei denen sie Erfahrungen im Umgang mit Tieren sammeln und deren Haltungs- und Ernährungsbedingungen kennenlernen, nicht ausgeschlossen. Die Tätigkeiten im Rahmen des Praktikums müssen einen fachlichen Bezug zum Studium aufweisen. Es sind grundsätzlich keine artfremden Tätigkeiten zulässig.

Studienfachbezogene Praktika nach § 15 Nr. 6 BeschV können für eine Dauer von bis zu einem Jahr ausgeübt werden. Dauert eine Tätigkeit nach § 15 Nr. 6 BeschV im Rahmen eines studienfachbezogenen Praktikums maximal 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten, gilt sie nicht als Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes (§ 30 Nr. 2 BeschV).

**Nichtbeschäftigungs-
fiktion (16a.15.8)**

Nach § 17 Abs. 1 und Abs. 2 AufenthV können die in der Liste in Anhang II zur Verordnung (EU) 2018/1806 genannten Staatsangehörigen (sogenannte Positivstaater) visumfrei einreisen und dürfen eine Tätigkeit als Praktikant nach § 15 Nr. 6 BeschV ohne Aufenthaltstitel ausüben, wenn diese nach § 30 Nr. 2 BeschV nicht als Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes gilt. Das Einvernehmen der BA ist in den Fällen sogenannter Positivstaater nicht erforderlich, wenn die Tätigkeit nach § 15 Nr. 6 BeschV bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten dauert. Dauert die Tätigkeit nach § 15 Nr. 6 BeschV mehr als 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten stellt sie eine Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes dar. In diesem Fall benötigen auch sogenannte Positivstaater ein Visum, das die Auslandsvertretung nur im Einvernehmen mit der BA erteilen kann.

**Positivstaater
(16a.15.9)**

Sogenannte Negativstaater, also die in der Liste in Anhang I zur Verordnung (EU) 2018/1806 aufgeführten Staatsangehörigen können eine Tätigkeit nach § 15 Nr. 6 BeschV von bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nach § 17 Abs. 1 und 2 AufenthV i. V. m. § 30 Nr. 2 BeschV mit einem Schengen-Visum ausüben. Schengen-Visa unterliegen nicht dem Erfordernis der BA-Beteiligung. Das Einvernehmen der BA ist in diesem Fall nicht erforderlich. Dauert die Tätigkeit nach § 15 Nr. 6 BeschV mehr als 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten stellt sie eine Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes dar. In diesem Fall benötigen sogenannte Negativstaater ein nationales Visum, das die Auslandsvertretung nur im Einvernehmen mit der BA erteilen kann.

**Negativstaater
(16a.15.10)**

Bei Beantragung eines Visums müssen Immatrikulationsbescheinigungen in der Regel im Original bei der Visastelle vorgelegt werden. Daher genügt es, wenn der BA eine Kopie bzw. ein Scan der Immatrikulationsbescheinigung übermittelt wird. Das AMZ-Team (Besondere Personengruppen) nutzt jedoch alle zur Verfügung stehen-

**Vermeidung von
Missbrauch
(16a.15.11)**

den Mittel, um den Gebrauch von gefälschten oder unechten Immatrikulationsbescheinigungen möglichst zu verhindern. Anhaltspunkte, ob der Drittstaatsangehörige tatsächlich Inhaber einer echten und inhaltlich richtigen Immatrikulationsbescheinigung ist, können z. B. Internetauftritte ausländischer Hochschulen geben. Gehen bei der BA Anfragen auf (Vorab-)Einvernehmen ein, bei denen der Studentenstatus der Betroffenen in Zweifel steht, erkundigt sich das AMZ-Team (Besondere Personengruppen) im Einzelfall, wenn die eigenen Recherchemöglichkeiten ausgeschöpft sind, bei der zuständigen Auslandsvertretung, ob die Hochschule dort bekannt ist und holt die Einschätzung der Auslandsvertretung über die Echtheit oder die inhaltliche Richtigkeit der vorgelegten Immatrikulationsbescheinigung ein. Insbesondere beim Eingang von Anfragen auf (Vorab-)Einvernehmen für (angebliche) Studierende, die das 35. Lebensjahr schon überschritten haben, sind alle Informationsquellen auszuerschöpfen.

Nach [§ 22 Abs. 1 MiLoG](#) gilt für Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes grundsätzlich der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Die Vergütung einer Tätigkeit nach § 15 Nr. 6 BeschV muss nur dann nicht den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn erreichen, wenn das beabsichtigte Praktikum in Deutschland im Herkunftsstaat als Pflichtpraktikum anerkannt wird oder das Praktikum mit einer Dauer von bis zu drei Monaten studienbegleitend absolviert wird und in dem Betrieb nicht zuvor schon ein solches Praktikum erfolgte.

**Gesetzlicher
Mindestlohn
(16a.15.12)**

Nach [§ 22 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 MiLoG](#) ist nur die als Pflichtpraktikum bescheinigte Zeit mindestlohnfrei. Über diesen Zeitraum hinaus kann nach [§ 22 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 MiLoG](#) anschließend noch ein dreimonatiges studienbegleitendes Praktikum mindestlohnfrei erfolgen, wenn nicht beim gleichen Arbeitgeber schon einmal ein studienbegleitendes Praktikum absolviert wurde.

Nachweis/e für die Prüfung der BA

- Erfassungsbogen für ein Fachpraktikum
- Immatrikulationsbescheinigung (Vordruck der BA)
- Praktikumsplan (Vordruck der BA)
- Bei Pflichtpraktikum Nachweis, dass die ausländische Schul- oder Studienordnung ein solches Praktikum vorsieht und das Praktikum in Deutschland als Pflichtpraktikum anerkannt wird.

**Nachweise
(16a.15.14)**

Erfassung ZUWG – Praktika

Zustimmungsfrei im Einvernehmen

**Erfassung ZUWG
(16a.15.15)**

§ 16a Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 15 Nr. 4 bzw. Nr. 6 BeschV

Auszug**§ 16b AufenthG
Studium**

(1) Einem Ausländer wird zum Zweck des Vollzeitstudiums an einer staatlichen Hochschule, an einer staatlich anerkannten Hochschule oder an einer vergleichbaren Bildungseinrichtung eine Aufenthaltserlaubnis erteilt, wenn er von der Bildungseinrichtung zugelassen worden ist. Der Aufenthaltswert des Studiums umfasst auch studienvorbereitende Maßnahmen und das Absolvieren eines Pflichtpraktikums. Studienvorbereitende Maßnahmen sind

1. der Besuch eines studienvorbereitenden Sprachkurses, wenn der Ausländer zu einem Vollzeitstudium zugelassen worden ist und die Zulassung an den Besuch eines studienvorbereitenden Sprachkurses gebunden ist, und
2. der Besuch eines Studienkollegs oder einer vergleichbaren Einrichtung, wenn die Annahme zu einem Studienkolleg oder einer vergleichbaren Einrichtung nachgewiesen ist.

Ein Nachweis über die für den konkreten Studiengang erforderlichen Kenntnisse der Ausbildungssprache wird nur verlangt, wenn diese Sprachkenntnisse weder bei der Zulassungsentscheidung geprüft worden sind noch durch die studienvorbereitende Maßnahme erworben werden sollen.

(2) Die Geltungsdauer der Aufenthaltserlaubnis beträgt bei der Erteilung und bei der Verlängerung mindestens ein Jahr und soll zwei Jahre nicht überschreiten. Sie beträgt mindestens zwei Jahre, wenn der Ausländer an einem Unions- oder multilateralen Programm mit Mobilitätsmaßnahmen teilnimmt oder wenn für ihn eine Vereinbarung zwischen zwei oder mehr Hochschuleinrichtungen gilt. Dauert das Studium weniger als zwei Jahre, so wird die Aufenthaltserlaubnis nur für die Dauer des Studiums erteilt. Die Aufenthaltserlaubnis wird verlängert, wenn der Aufenthaltswert noch nicht erreicht ist und in einem angemessenen Zeitraum noch erreicht werden kann. Zur Beurteilung der Frage, ob der Aufenthaltswert noch erreicht werden kann, kann die aufnehmende Bildungseinrichtung beteiligt werden.

(3) Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer Beschäftigung, die insgesamt 120 Tage oder 240 halbe Tage im Jahr nicht überschreiten darf, sowie zur Ausübung studentischer Nebentätigkeiten. Dies gilt nicht während des Aufenthalts zu studienvorbereitenden Maßnahmen im ersten Jahr des Aufenthalts, ausgenommen in der Ferienzeit.

(4) Während eines Aufenthalts nach Absatz 1 darf eine Aufenthaltserlaubnis für einen anderen Aufenthaltswert nur zum Zweck einer qualifizierten Berufsausbildung, der Ausübung einer Beschäftigung als Fachkraft, der Ausübung einer Beschäftigung mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen nach § 19c Absatz 2 oder in Fällen eines gesetzlichen Anspruchs erteilt werden. § 9 findet keine Anwendung.

(5) ...

(6) Bevor die Aufenthaltserlaubnis nach Absatz 1 oder Absatz 5 aus Gründen, die der Ausländer nicht zu vertreten hat, zurückgenommen, widerrufen oder gemäß § 7 Absatz 2 Satz 2 nachträglich verkürzt wird, ist dem

Ausländer für bis zu neun Monate die Möglichkeit zu geben, die Zulassung bei einer anderen Bildungseinrichtung zu beantragen.

(7) ...

(8) ...

Liegen die Voraussetzungen vor, ist Drittstaatsangehörigen eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck des Studiums an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule oder vergleichbaren Ausbildungseinrichtung zu erteilen.

Beschäftigung

Mit dem Aufenthaltstitel nach § 16b AufenthG sind ausländische Studenten kraft Gesetzes berechtigt, eine Beschäftigung an bis zu 120 Tagen oder bis zu 240 halben Tagen im Jahr sowie studentische Nebentätigkeiten auszuüben (§ 16b Abs. 3 AufenthG). Eine Zustimmung der BA ist nicht erforderlich.

**Beschäftigung neben
Studium
(16b.0.1)**

Eine Beschäftigung ist **nicht zulässig**

- bei der Teilnahme an studienvorbereitenden Maßnahmen im ersten Jahr des Aufenthaltes (in den Ferien ist Beschäftigung zulässig), § 16b Abs. 3 Satz 2 AufenthG,
- bei Aufenthalten zur Teilnahme an Sprachkursen, die nicht der Studiovorbereitung dienen sowie Aufenthalte zu Schulbesuchen, § 16f Abs. 3 Satz 4 AufenthG,
- bei Aufenthalten zur Suche eines Studienplatzes, § 17 Abs. 3 Satz 1 AufenthG.

**Keine Beschäftigung
erlaubt
(16b.0.2)**

Für die Berechnung der Jahresfrist ist das Kalenderjahr maßgeblich. 120 Tage oder 240 halbe Tage gelten auch dann, wenn ausländische Studenten während des laufenden Kalenderjahres zur Aufnahme des Studiums einreisen oder das Studium beenden. Angerechnet werden nur die Arbeitstage oder halben Arbeitstage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde. Auf den Grund, warum nicht gearbeitet wurde, kommt es dabei nicht an. Deshalb werden auch bezahlte oder unbezahlte Urlaubs- und Krankheitstage nicht angerechnet.

**Beschäftigungs-
zeiten
(16b.0.3)**

Pflichtpraktika werden nach § 16d Abs. 1 Satz 2 AufenthG vom Aufenthaltstitel zum Zwecke des Studiums umfasst. Deshalb werden Praktika, die vorgeschriebener Bestandteil des Studiums oder zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich sind, auf die Beschäftigungszeiten nicht angerechnet.

Beschäftigungen bis zu vier Stunden pro Tag sind halbe Arbeitstage, wenn die regelmäßige Arbeitszeit acht Stunden beträgt. Beträgt die regelmäßige Arbeitszeit zehn Stunden am Tag, sind Beschäftigungen bis zu 5 Stunden halbe Arbeitstage.



Studentische Nebentätigkeiten an Hochschulen und anderen wissenschaftlichen Einrichtungen sind ohne zeitliche Beschränkung möglich (§ 16b Abs. 3 AufenthG). Eine Zustimmung der BA ist nicht erforderlich. Dazu zählen auch hochschulbezogene Tätigkeiten im fachlichen Zusammenhang mit dem Studium in hochschulnahen Organisationen, zum Beispiel Tutorentätigkeiten in Wohnheimen der Studentenwerke und Beratungstätigkeiten bei Hochschulgemeinden, den Allgemeinen Studierenden-Ausschüssen (AStA) und dem World University Service.

**Studentische Neben-
tätigkeiten
(16b.0.4)**

Überschreitet eine Beschäftigung den gesetzlichen Rahmen des § 16b Abs. 3 AufenthG, ist eine Zustimmung der BA nach § 39 AufenthG erforderlich. Freiwillige oder empfohlene, aber nicht erforderliche Beschäftigungen, die gegebenenfalls als Praktika bezeichnet werden, bedürfen deshalb einer Zustimmung der BA.

**Zustimmung der BA
(16b.0.5)**

Ausländische Studenten, die von der Beschäftigungsmöglichkeit des § 16b Abs. 3 AufenthG Gebrauch machen, können keinen Anspruch auf eine Zustimmung der BA für eine Fortsetzung der Beschäftigung nach § 35 Abs. 5 BeschV geltend machen.

Türkische Staatsangehörige können sich im Hinblick auf das Urteil des EuGH vom 24. Januar 2008 (Rechtssache C-294/06) auf Art. 6 Abs. 1 ARB 1/80 berufen, wenn sie auf der Grundlage eines Aufenthaltstitels zum Zwecke des Studiums eine Beschäftigung ausüben (3.5.4. der [Allgemeinen Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern zum Beschluss Nr. 1/80 des Assoziationsrats EWG/Türkei](#)). Sie haben nach einem Jahr Anspruch auf Erneuerung der Erlaubnis, um die Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber fortzusetzen. Vgl. Fachliche Weisungen 4.0.2 zu § 4 AufenthG.

**Türkische Studenten
(16b.0.6)**

Arbeitsplatzsuche nach Studienabschluss

Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums kann die Aufenthaltserlaubnis zur Suche eines Arbeitsplatzes, zu dem der Hochschulabschluss befähigt, für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten verlängert werden (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG). Während der Suche ist uneingeschränkt jede Erwerbstätigkeit erlaubt.

**Arbeitsplatzsuche
nach Studien-
abschluss
(16b.0.7)**

**§ 16d AufenthG
Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer
Berufsqualifikationen**

(1) Einem Ausländer soll zum Zweck der Anerkennung seiner im Ausland erworbenen Berufsqualifikation eine Aufenthaltserlaubnis für die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme einschließlich sich daran anschließender Prüfungen erteilt werden, wenn von einer nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung zuständigen Stelle festgestellt wurde, dass Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahmen oder weitere Qualifikationen

1. für die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen Berufsqualifikation oder

2. in einem im Inland reglementierten Beruf für die Erteilung der Berufsausübungserlaubnis

erforderlich sind. Die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis setzt voraus, dass

1. der Ausländer über der Qualifizierungsmaßnahme entsprechende deutsche Sprachkenntnisse, in der Regel mindestens über hinreichende deutsche Sprachkenntnisse, verfügt,

2. die Qualifizierungsmaßnahme geeignet ist, dem Ausländer die Anerkennung der Berufsqualifikation oder den Berufszugang zu ermöglichen, und

3. bei einer überwiegend betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch die Beschäftigungsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist.

Die Aufenthaltserlaubnis wird für bis zu 18 Monate erteilt und um längstens sechs Monate bis zu einer Höchstaufenthaltsdauer von zwei Jahren verlängert. Sie berechtigt zur Ausübung einer von der Qualifizierungsmaßnahme unabhängigen Beschäftigung bis zu zehn Stunden je Woche.

(2) Die Aufenthaltserlaubnis nach Absatz 1 berechtigt zur Ausübung einer zeitlich nicht eingeschränkten Beschäftigung, deren Anforderungen in einem Zusammenhang mit den in der späteren Beschäftigung verlangten berufsfachlichen Kenntnissen stehen, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine spätere Beschäftigung in dem anzuerkennenden oder von der beantragten Berufsausübungserlaubnis erfassten Beruf vorliegt und die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch die Beschäftigungsverordnung bestimmt ist, dass die Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist. § 18 Absatz 2 Nummer 3 gilt entsprechend.

(3) Einem Ausländer soll zum Zweck der Anerkennung seiner im Ausland erworbenen Berufsqualifikation eine Aufenthaltserlaubnis für zwei Jahre erteilt und die Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung in einem im Inland nicht reglementierten Beruf, zu dem seine Qualifikation befähigt, erlaubt werden, wenn

1. der Ausländer über der Tätigkeit entsprechende deutsche Sprachkenntnisse, in der Regel mindestens über hinreichende deutsche Sprachkenntnisse, verfügt,

2. von einer nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung zuständigen Stelle festgestellt wurde, dass schwerpunktmäßig Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis fehlen,

3. ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt,

4. sich der Arbeitgeber verpflichtet hat, den Ausgleich der von der zuständigen Stelle festgestellten Unterschiede innerhalb dieser Zeit zu ermöglichen und

5. die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch die Beschäftigungsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist.

(4) Einem Ausländer kann zum Zweck der Anerkennung seiner im Ausland erworbenen Berufsqualifikation eine Aufenthaltserlaubnis für ein Jahr erteilt und um jeweils ein Jahr bis zu einer Höchstaufenthaltsdauer von drei Jahren verlängert werden, wenn der Ausländer auf Grund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes

1. über das Verfahren, die Auswahl, die Vermittlung und die Durchführung des Verfahrens zur Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation und zur Erteilung der Berufsausübungserlaubnis bei durch Bundes- oder Landesgesetz reglementierten Berufen im Gesundheits- und Pflegebereich oder

2. über das Verfahren, die Auswahl, die Vermittlung und die Durchführung des Verfahrens zur Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation und, soweit erforderlich, zur Erteilung der Berufsausübungserlaubnis für sonstige ausgewählte Berufsqualifikationen unter Berücksichtigung der Angemessenheit der Ausbildungsstrukturen des Herkunftslandes

in eine Beschäftigung vermittelt worden ist und die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat oder durch die Beschäftigungsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist. Voraussetzung ist zudem, dass der Ausländer über die in der Absprache festgelegten deutschen Sprachkenntnisse, in der Regel mindestens hinreichende deutsche Sprachkenntnisse, verfügt. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer von der anzuerkennenden Berufsqualifikation unabhängigen Beschäftigung bis zu zehn Stunden je Woche.

(5) Einem Ausländer kann zum Ablegen von Prüfungen zur Anerkennung seiner ausländischen Berufsqualifikation eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn er über deutsche Sprachkenntnisse, die der abzulegenden Prüfung entsprechen, in der Regel jedoch mindestens über hinreichende deutsche Sprachkenntnisse, verfügt, sofern diese nicht durch die Prüfung nachgewiesen werden sollen. Absatz 1 Satz 4 findet keine Anwendung.

(6) Nach zeitlichem Ablauf des Höchstzeitraumes der Aufenthaltserlaubnis nach den Absätzen 1, 3 und 4 darf eine Aufenthaltserlaubnis für einen anderen Aufenthaltsweg nur nach den §§ 16a, 16b, 18a, 18b oder 19c oder in Fällen eines gesetzlichen Anspruchs erteilt werden. § 20 Absatz 3 Nummer 4 bleibt unberührt.

§ 2 BeschV

Vermittlungsabsprachen

(1) Für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 16d Absatz 4 des Aufenthaltsgesetzes kann Ausländerinnen und Ausländern, denen ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine qualifizierte Beschäftigung in dem nach der Einreise anzuerkennenden Beruf im Gesundheits- und Pflegebereich vermittelt worden ist die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, deren Anforderungen in einem engen Zusammenhang mit den anzuerkennenden berufsfachlichen Kenntnissen stehen, wenn sie erklären, nach der Einreise im Inland bei der nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung zuständigen Stelle das Verfahren zur Anerkennung und, soweit erforderlich, zur Feststellung der Gleichwertigkeit ihrer ausländischen Berufsqualifikation durchzuführen. Satz 1 gilt in den Fällen von § 16d Absatz 4 Nummer 2 auch für weitere im Inland reglementierte Berufe.

(2) Für die Erteilung eines Aufenthaltstitels bei nicht reglementierten Berufen nach § 16d Absatz 4 Nummer 2 des Aufenthaltsgesetzes kann Ausländerinnen und Ausländern die Zustimmung zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung in ihrem anzuerkennenden Beruf erteilt werden, wenn sie erklären, dass sie nach der Einreise im Inland bei der nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung zuständigen Stelle das Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikation mit einer nicht reglementierten inländischen qualifizierten Berufsausbildung durchführen werden.

(3) Die Zustimmung nach den Absätzen 1 und 2 wird für ein Jahr erteilt. Eine erneute Zustimmung kann nur erteilt werden, wenn das Verfahren zur Anerkennung oder zur Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation bei der nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung zuständigen Stelle betrieben wird. Das Verfahren umfasst die Durchführung einer Bildungsmaßnahme und eine sich daran anschließende Prüfung, die für die Erlangung der Anerkennung erforderlich sind.

§ 8 BeschV

Betriebliche Aus- und Weiterbildung; Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

(1) Die Zustimmung kann mit Vorrangprüfung für die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 16a Absatz 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden.

(2) Die Zustimmung kann für die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 16d Absatz 1 Satz 2 Nummer 3, Absatz 2 und 3 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden.

(3) Ist für eine qualifizierte Beschäftigung

1. die Feststellung der Gleichwertigkeit eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses im Sinne des § 18a des Aufenthaltsgesetzes 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.

Allgemeines

Für den Aufenthalt zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses können Drittstaatsangehörige einen Aufenthaltstitel nach § 16d AufenthG erhalten. Der Aufenthaltszweck umfasst

- die Feststellung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses mit einer inländischen Berufsausbildung und
- in reglementierten Berufen die Erteilung einer Berufsausübungserlaubnis. Die Berufsausübungserlaubnis umfasst auch die berufsrechtliche Befugnis zur Berufsausübung sowie die Erlaubnis zum Führen einer Berufsbezeichnung ([BT-Drucksache 19/8285](#), S. 97).

Im Rahmen von Vermittlungsabsprachen können Drittstaatsangehörige mit einem Aufenthaltstitel nach § 16d Abs. 4 AufenthG einreisen und das Anerkennungsverfahren vom Inland aus anstoßen. Außerhalb von Vermittlungsabsprachen setzt die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 16d AufenthG immer voraus, dass ein (Teil-) Anerkennungsbescheid bzw. Defizitbescheid oder Zwischenbescheid der zuständigen Anerkennungsstelle vorliegt. Darin werden die vorhandenen Qualifikationen aufgeführt, die festgestellten Defizite beschrieben und die Erforderlichkeit einer Qualifizierungsmaßnahme festgestellt. Bei den meisten reglementierten Berufen können Drittstaatsangehörige in der Regel wählen, ob sie einen Anpassungslehrgang absolvieren oder eine Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung ablegen wollen. Entscheiden sich Drittstaatsangehörige für die Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung, erteilt die Anerkennungsstelle einen Zwischenbescheid, aus dem hervorgeht, dass die Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung für die Erlangung der Berufsausübungser-

Allgemeines (16d.8.1)

(Teil-) Anerkennungsbescheid (16d.8.2)

laubnis erforderlich ist. Hat die Anerkennungsstelle bei nicht reglementierten Berufen festgestellt, dass Defizite bestehen, wird damit konkludent festgestellt, dass noch eine Qualifizierungsmaßnahme erforderlich ist.

§ 16d AufenthG bietet folgende Möglichkeiten:

- Aufenthalt nach § 16d Abs. 1 AufenthG zur Teilnahme an einer überwiegend theoretischen oder überwiegend betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme;
- Aufenthalt nach § 16d Abs. 3 AufenthG zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses und zur parallelen Beschäftigung als Fachkraft in nicht reglementierten Berufen, wenn schwerpunktmäßig betriebliche Praxis fehlt;
- Aufenthalt nach § 16d Abs. 4 AufenthG auf Grund einer Vermittlungsabsprache der BA mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes;
- Aufenthalt nach § 16d Abs. 5 AufenthG zum Ablegen einer Prüfung, die zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses erforderlich ist.

Bei ausländischen Hochschulabsolventen, deren Hochschulabschluss nicht anerkannt worden bzw. nicht vergleichbar ist und die in Deutschland eine Beschäftigung in einem **nicht reglementierten** Beruf anstreben, findet § 16d AufenthG keinen praktischen Anwendungsbereich. Auch sie können bestehende Defizite ausgleichen. Dafür stehen Möglichkeiten im Rahmen von Studiengängen (§ 16b AufenthG), Sprachkursen (§ 16f AufenthG) oder betrieblichen Weiterbildungen (§ 16a AufenthG) zur Verfügung. In der Praxis kann es in solchen Fällen sinnvoll sein, die Gleichwertigkeit des ausländischen Hochschulabschlusses mit einem qualifizierten Ausbildungsberuf anzustreben. Ein Bachelor of Economics könnte zum Beispiel die Feststellung der Gleichwertigkeit seines akademischen Abschlusses mit der deutschen Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann anstreben. Ein Bachelor of Engineering könnte zum Beispiel die Feststellung der Gleichwertigkeit seines Hochschulabschlusses mit der deutschen Ausbildung zum Mechatroniker anstreben. Stellt die Anerkennungsstelle im Rahmen dieses Verfahrens wesentliche Unterschiede fest, kommt ein Aufenthalt nach § 16d AufenthG in Betracht.

Aufenthalt nach § 16d Abs. 1 AufenthG – Qualifizierungsmaßnahmen

Der Aufenthaltstitel zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses nach § 16d Abs. 1 AufenthG wird für eine Dauer von bis zu 18 Monaten erteilt. Er kann um längstens sechs Monate auf eine Höchstaufenthaltsdauer von zwei Jahren verlängert werden (§ 16d Abs. 1 Satz 2 AufenthG). Eine Qualifizierungsmaßnahme kann auch

dann absolviert werden, wenn bei reglementierten Berufen die zuständige Stelle bereits die volle Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses festgestellt hat, aber noch eine weitere Qualifikation zur Erlangung der Berufsausübungserlaubnis, z. B. ein Sprachkurs, erforderlich ist (§ 16d Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG).

Qualifizierungsmaßnahmen können z. B. sein:

- Berufs- oder fachschulische Angebote,
- betriebliche oder überbetriebliche Weiterbildungsangebote, die auch theoretische Bestandteile umfassen können,
- Vorbereitungskurse auf Kenntnis- oder Eignungsprüfungen,
- allgemeine oder berufsorientierte Sprachkurse.

**Qualifizierungs-
maßnahmen
(16d.8.3)**

Die Aufenthaltserlaubnis nach § 16d Abs. 1 AufenthG zur Teilnahme an einer überwiegend betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme umfasst die Qualifizierungsmaßnahme, die sich an die Qualifizierungsmaßnahme anschließende Prüfung und die Dauer bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses in Form eines abschließenden Bescheids der zuständigen Stelle (Feststellung der Gleichwertigkeit oder Berufsausübungserlaubnis).

Vorbereitungskurs

Der Aufenthaltstitel nach § 16d Abs. 1 AufenthG berechtigt zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme einschließlich der sich anschließenden Prüfung. Bei reglementierten Berufen umfasst die Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung einen theoretischen und einen praktischen Teil. Die Betroffenen haben das Recht, sich in Eigenregie auf die Prüfung vorzubereiten. Möchten sie freiwillig einen Vorbereitungskurs absolvieren, benötigen sie dazu einen Aufenthaltstitel nach § 16d Abs. 1 AufenthG, der zur Teilnahme an dem Vorbereitungskurs berechtigt.

**Vorbereitungskurse
(16d.8.4)**

Die meist sechs bis acht Monate dauernden Vorbereitungskurse umfassen neben theoretischem Unterricht regelmäßig auch mehrwöchige, in der Regel bis zu drei Monate dauernde, praktische Phasen. Umfasst die praktische Tätigkeit mehr als die Hälfte des Gesamtlehrgangs, handelt es sich um eine überwiegend betriebliche Qualifizierungsmaßnahme nach § 16d Abs. 1 AufenthG, für die die Zustimmung der BA erforderlich ist.

Arbeitsproben, Fachgespräche, Qualifikationsanalysen

Teilweise sind ausländische Fachkräfte nicht in der Lage, die für die Feststellung der Gleichwertigkeit erforderlichen Unterlagen vollständig vorzulegen. Die zuständige Anerkennungsstelle legt dann fest, wie die vorhandenen beruflichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse ermittelt werden ([§ 14 Abs. 1 BQFG](#)). Dies kann zum

**Qualifikations-
analysen
(16d.8.5)**

Beispiel im Rahmen von Arbeitsproben, Fachgesprächen oder Qualifikationsanalysen erfolgen. Sie sind zwar Bestandteil des Verfahrens zur Feststellung der Gleichwertigkeit bzw. der Erteilung des Berufszugangs. Sie dienen aber nicht der Beseitigung von Defiziten, sondern der Feststellung einer vorhandenen Qualifikation. Deshalb kann für die Teilnahme an einer Qualifikationsanalyse kein Aufenthaltstitel nach § 16d Abs. 1 AufenthG erteilt werden.

Zustimmung der BA zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Teilnahme an einer überwiegend betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme nach § 16d Abs. 1 AufenthG

Für eine überwiegend betriebliche Qualifizierungsmaßnahme ist die Zustimmung der BA erforderlich (§ 16d Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AufenthG). Eine Maßnahme ist überwiegend betrieblich, wenn die praktischen Tätigkeiten in Betrieben mehr als die Hälfte der gesamten Qualifizierungsmaßnahme umfassen und es sich bei diesen um eine Beschäftigung i. S. d. § 7 SGB IV handelt.

Anpassungslehrgänge im Rahmen von zertifizierten, öffentlich geförderten Maßnahmen an Kliniken enthalten häufig Anteile in Betrieben, bei denen es sich nicht um eine Beschäftigung handelt. Die Teilnehmenden absolvieren in diesem Fall z. B. an Kliniken ein vorgegebenes Kursprogramm, erbringen keine Arbeitsleistung gegenüber den Kliniken und erhalten deshalb grundsätzlich keine Vergütung. Der Lebensunterhalt kann durch Eigenmittel, ein Stipendium oder durch eine maßnahmenbegleitende Beschäftigung gesichert sein. Bei diesen Maßnahmen handelt es sich trotz der Durchführung in einem Betrieb um überwiegend theoretische Anpassungsmaßnahmen, für die eine Zustimmung der BA nicht erforderlich ist. Erhält die BA dennoch Zustimmungsanfragen, übermittelt sie der anfragenden Stelle die Entscheidung, dass die Zustimmung nicht erforderlich ist, weil es sich um keine überwiegend betriebliche Maßnahme handelt.

Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

Vergütung überwiegend betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen

Die Zustimmung der BA setzt voraus, dass die Beschäftigung nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen erfolgt als bei vergleichbaren inländischen Arbeitnehmern.

Unter folgenden Voraussetzungen gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht für praktische Qualifizierungsmaßnahmen:

- Hat die zuständige Stelle im (Teil-)Anerkennungsbescheid festgestellt, dass eine Qualifizierungsmaßnahme erforderlich ist, gilt für ein Praktikum der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht,

**Zustimmung der BA
(16d.8.6)****Betriebliche
Qualifizierungs-
maßnahmen
(16d.8.7)****Öffentlich geförderte
Anpassungsmaßnah-
men
(16d.8.8)****Arbeitsbedingungen
überwiegend betrieb-
liche Qualifizierungs-
maßnahmen
(16d.8.9)**

da eine Praxisphase im Betrieb wie ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildungsordnung nach [§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG](#) zu werten ist.

- Als begleitender Bestandteil eines Vorbereitungskurses sind praktische Tätigkeiten bis zu einer Dauer von drei Monaten entsprechend der Mindestlohn Ausnahme für ausbildungsbegleitende Praktika ([§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG](#)) mindestlohnfrei.

Gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht, ist bei einer Vergütung wie im dritten Ausbildungsjahr regelmäßig davon auszugehen, dass dies der Vergütung vergleichbarer Inländer entspricht.

Ob die für die Erteilung des Aufenthaltstitels notwendige Sicherung des Lebensunterhaltes gewährleistet ist (§ 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG), wird durch die Auslandsvertretungen bzw. die Ausländerbehörden geprüft.

Erforderlichkeit und Eignung überwiegend betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen

Die Qualifizierungsmaßnahme muss zur Feststellung der Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses oder für die Erteilung der Berufsausübungserlaubnis erforderlich sein. Außerdem muss die Qualifizierungsmaßnahme geeignet sein, die Anerkennung des Berufsabschlusses bzw. den Berufszugang zu ermöglichen und ggf. fachliche, praktische oder sprachliche Defizite zu beseitigen. Bei überwiegend betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen prüft die BA die Geeignetheit anhand des Weiterbildungsplanes (§ 34 Abs. 3 Nr. 2 BeschV). Der Weiterbildungsplan muss zeitlich und sachlich gegliedert sein und für jeden Weiterbildungsabschnitt erkennen lassen, wer für die Betreuung des Weiterzubildenden verantwortlich ist. Der Weiterbildungsplan muss im Zusammenhang mit dem Bescheid der Anerkennungsstelle erkennen lassen, dass die Anerkennung bzw. der Berufszugang erreicht werden kann.

Kann das AMZ-Team der BA die Eignung der Qualifizierungsmaßnahme anhand des Weiterbildungsplans (§ 34 Abs. 3 Nr. 2 BeschV) nicht abschließend beurteilen, nimmt es Kontakt auf mit der zuständigen Anerkennungsstelle.

Bei öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungsträgern sowie bei öffentlich geförderten oder zertifizierten Maßnahmen ist nach Vorlage des Weiterbildungsplanes generell davon auszugehen, dass die Qualifizierungsmaßnahme geeignet ist, die Anerkennung bzw. den Berufszugang zu ermöglichen.

Dauer der Zustimmung - betriebliche Qualifizierungsmaßnahme

Die Aufenthaltserlaubnis nach § 16d Abs. 1 AufenthG wird für bis zu 18 Monate erteilt. Sie kann von der Ausländerbehörde um maximal

**Dauer der
Zustimmung
(16d.8.10)**

sechs Monate auf eine Höchstaufenthaltsdauer von zwei Jahren verlängert werden. Eine Verlängerung durch die Ausländerbehörde kommt z. B. in Betracht, wenn sich der Prüfungstermin wegen langer Wartezeiten verzögert. Auch nach nicht bestandener Prüfung ist zur Wiederholung der Prüfung eine Verlängerung möglich, wenn die Höchstaufenthaltsdauer von zwei Jahren nicht überschritten wird.

Die Zustimmung wird für die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme erteilt. Die Dauer der Maßnahme kann sich aus dem (Teil-)Anerkennungsbescheid und aus dem Weiterbildungsplan ergeben.

Bei überwiegend betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen nach § 16d Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AufenthG prüft die BA anhand des vorgelegten Weiterbildungsplans, ob die Maßnahme geeignet ist, die vollständige Anerkennung zu ermöglichen bzw. die festgestellten Defizite auszugleichen (§ 34 Abs. 3 BeschV).

**Nachweise
(16d.8.11)****Nachweis/e für die Prüfung der BA**

- Feststellungsbescheid der zuständigen Anerkennungsstelle (Anerkennungs-, Teil-Anerkennungs- oder Zwischenbescheid) bzw. Nachweis über die Erforderlichkeit der Qualifizierungsmaßnahme,
- Weiterbildungsplan
- Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis
- Zusatzblatt § 16d AufenthG.

Bei überwiegend betrieblichen Vorbereitungskursen zusätzlich:

- Einladungsschreiben bzw. Bestätigung über die Anmeldung zum Vorbereitungskurs und
- Bestätigung des Trägers, dass die Praxisphase Bestandteil des Vorbereitungskurses ist.

Eine Vorrangprüfung wird nicht durchgeführt.

Erfassung ZUWG – betriebliche Qualifizierungsmaßnahme**Erfassung ZUWG
(16d.8.12)**

§ 16d Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 8 Abs. 2 BeschV

Beschäftigung parallel zur Qualifizierungsmaßnahme

Parallel zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme sind bestimmte Beschäftigungen, die zur Sicherung des Lebensunterhaltes beitragen können, möglich.

Nebenbeschäftigungen bis zu zehn Stunden pro Woche

Neben der Qualifizierungsmaßnahme ist in zeitlich eingeschränktem Umfang von bis zu zehn Stunden pro Woche eine Nebenbeschäftigung jeder Art zulässig (§ 16d Abs. 1 Satz 4 AufenthG). Es muss kein Zusammenhang zur Qualifizierungsmaßnahme oder der späteren Beschäftigung bestehen. Die Zustimmung der BA ist dafür nicht erforderlich. Der Aufenthaltstitel nach § 16d Abs. 1 AufenthG berechtigt kraft Gesetzes zu dieser Nebenbeschäftigung.

**Nebenbeschäftigung
– zehn Stunden/Woche
(16d.8.13)**

Zeitlich nicht eingeschränkte Beschäftigung im berufsfachlichen Zusammenhang

Unter bestimmten Voraussetzungen kann parallel zur Qualifizierungsmaßnahme eine zeitlich nicht eingeschränkte Beschäftigung ausgeübt werden. Die Beschäftigung kann parallel zu einer schulischen oder parallel zu einer betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme ausgeübt werden.

**Beschäftigung während der Bildungsmaßnahme
(16d.8.14)**

Voraussetzungen nach § 16d Abs. 2 AufenthG für eine zeitlich nicht eingeschränkte Beschäftigung parallel zur Qualifizierungsmaßnahme

- Für eine zeitlich nicht eingeschränkte Beschäftigung parallel zur Qualifizierungsmaßnahme ist die Zustimmung der BA erforderlich.
- Die Beschäftigung muss in einem berufsfachlichen Zusammenhang mit dem Beruf stehen, für den die Berufszulassung bzw. Gleichwertigkeit beantragt worden ist. Der geforderte Zusammenhang soll dazu beitragen, dass weitere Fähigkeiten in dem anzuerkennenden Beruf erworben werden (z. B. Fachsprache). Ob der geforderte Zusammenhang vorliegt, prüft die BA im Rahmen des Zustimmungsverfahrens.
- Es muss ein verbindliches Arbeitsplatzangebot in dem künftig auszuübenden Beruf für die Zeit nach Anerkennung des Berufsabschlusses nachgewiesen werden. Damit soll verhindert werden, dass Ausländer/innen unter dem Vorwand von Anerkennungsmaßnahmen in Helfertätigkeiten beschäftigt werden.
- Die Beschäftigung muss so ausgestaltet sein, dass sie dem Aufenthaltswitz (Erlangung der Anerkennung bzw. des Berufszugangs) nicht entgegensteht. Soll parallel zur Qualifizierungsmaßnahme eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt werden, wird der Aufenthaltswitz in der Regel gefährdet sein, wenn sich der Arbeitgeber nicht verpflichtet hat, den Arbeitnehmer für die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme freizustellen.

Beispiele:Reglementierter Bereich

- Wird die Anerkennung als Krankenpfleger beantragt und fehlen theoretische Kenntnisse und/oder praktische Fähigkeiten, können Ausländer während der Qualifizierungsmaßnahme als Krankenpflegehelfer arbeiten. Ist in dem jeweiligen Land eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich, muss diese vorliegen oder zugesagt sein (§ 16d Abs. 2 Satz 2 AufenthG).
- Wird die Approbation als Arzt beantragt und fehlen Deutschkenntnisse, können Ausländer während des Sprachkurses als medizinisches Hilfspersonal arbeiten. Seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist kein enger Zusammenhang mit den in der späteren Beschäftigung mehr erforderlich. Es genügt, dass die Beschäftigung in einem berufsfachlichen Zusammenhang mit der späteren Tätigkeit steht. Auch zwischen einer Tätigkeit im Pflegebereich und der angestrebten späteren Tätigkeit als Arzt besteht ein Zusammenhang. Ist in dem jeweiligen Land eine Berufsausübungserlaubnis für die nichtärztliche Beschäftigung erforderlich, muss diese vorliegen oder zugesagt sein (§ 16d Abs. 2 Satz 2 AufenthG).

Nicht reglementierter Bereich

- Wird die Anerkennung als Metallbauer beantragt und fehlen noch Kenntnisse oder Fähigkeiten, z. B. im Umgang mit bestimmten Maschinen, kann parallel zur Qualifizierungsmaßnahme eine Beschäftigung als Metallbauer ausgeübt werden, weil keine Berufsausübungserlaubnis erforderlich ist. Es wäre auch zulässig, parallel zur Qualifizierungsmaßnahme eine Beschäftigung als Helfer im Bereich Metallbau auszuüben.

Zustimmung der BA zur parallel ausgeübten Beschäftigung nach § 16d Abs. 2 AufenthG

Die Zustimmung der BA zu einer parallel zur Qualifizierungsmaßnahme ausgeübten Beschäftigung nach § 16d Abs. 2 AufenthG ist an mehrere Voraussetzungen gebunden. Diese müssen insgesamt erfüllt sein.

Die BA prüft sowohl die Beschäftigung parallel zur Qualifizierungsmaßnahme als auch das künftige Arbeitsplatzangebot für die Zeit nach Anerkennung. Wird neben einer überwiegend betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme eine Beschäftigung ausgeübt, muss der (jeweilige) Arbeitgeber zu insgesamt drei Tätigkeiten Angaben machen. Die BA trifft aber insgesamt nur eine einheitliche Entscheidung über die Zustimmungsanfrage. Bei der Beschäftigung parallel zur Qualifizierungsmaßnahme, einer eventuellen betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme und der künftigen qualifizierten Beschäfti-

**Zustimmung der BA
(16d.8.15)**

gung könnte es sich im Einzelfall sogar um verschiedene Arbeitgeber handeln. Ist dies der Fall, wird als Arbeitgeber in der Fachanwendung ZUWG der Betrieb für die Beschäftigung parallel zur Maßnahme erfasst. Eventuelle weitere Arbeitgeber werden im Feld Bemerkungen dokumentiert.

Die AMZ-Teams der BA benennen in ihrer Entscheidung alle Beschäftigungen, die von der Zustimmung umfasst sind. Diese werden nach § 4a Abs. 3 Satz 2 AufenthG in den Aufenthaltstitel übernommen. Dazu wird in der IT-Fachanwendung ZUWG auf der Registerkarte „Entscheidung“ das Feld „Bemerkungen“ (Combobox 89) genutzt. „. Dort werden eingetragen:

- ggf. die konkrete, überwiegend betriebliche, Qualifizierungsmaßnahme nach § 16d Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AufenthG
- die Beschäftigung parallel zur Qualifizierungsmaßnahme nach § 16d Abs. 2 AufenthG sowie das
- Arbeitsplatzangebot für die spätere Beschäftigung (bei Beschäftigung nach § 16d Abs. 2 AufenthG).

Im Feld „Tätigkeit“ (=Combobox 86) sind maximal 39 Zeichen möglich. Deshalb wird dort erfasst „Beschäftigung im Rahmen § 16d AufenthG.

Bei der qualifikationsnahen Beschäftigung parallel zur Qualifizierungsmaßnahme dürfen Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare Inländer. Es muss deshalb das entsprechende tarifliche bzw. ortsübliche Arbeitsentgelt gezahlt werden. Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn bildet dabei die unterste Grenze. Es ist keine Vorrangprüfung erforderlich.

**Arbeitsbedingungen
Beschäftigung während
Bildungsmaßnahme
(16d.8.16)**

Die Prüfung des verbindlichen Arbeitsplatzangebotes für die künftige Beschäftigung richtet sich nach dem Zulassungstatbestand für die spätere Beschäftigung. Es muss im Falle des erfolgreichen Abschlusses der Maßnahme das tarifliche bzw. ortsübliche Arbeitsentgelt für die spätere qualifizierte Beschäftigung angeboten sein. Dass sich im Verlaufe längerer Qualifizierungsmaßnahmen die Arbeitsbedingungen zum Beispiel aufgrund tariflicher Anpassungen ändern können, ist dabei unerheblich.

**Zustimmung BA zum
künftigen Arbeits-
platzangebot
(16d.8.17)**

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Ein Feststellungsbescheid der zuständigen Anerkennungsstelle (Anerkennungs-, Teil-Anerkennungs- oder Zwischenbescheid)
- Weiterbildungsplan
- Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis
- Zusatzblatt § 16d AufenthG

**Nachweise
(16d.8.18)**

Eine Vorrangprüfung wird nicht durchgeführt.

Erfassung ZUWG – Beschäftigung parallel zur Maßnahme**Erfassung ZUWG
(16d.8.19)**

§ 16d Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 8 Abs. 2 BeschV
--

Hinweis: Die Erfassung von § 16d Abs. 2 AufenthG erfolgt aus **rein statistischen** Gründen. Wer eine Beschäftigung im Sinne des § 16d Abs. 2 AufenthG ausübt, ist Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis nach § 16d Abs. 1 AufenthG.

Qualifizierte Beschäftigung parallel zum Ausgleich fehlender Betriebspraxis nach § 16d Abs. 3 AufenthG

Im nicht reglementierten Bereich (z. B. im Handwerk) kann bereits eine bis zu zweijährige qualifizierte Beschäftigung im anzuerkennenden Beruf ausgeübt werden, auch wenn die Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses noch nicht festgestellt wurde. Dazu müssen folgender Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die zuständige Anerkennungsstelle muss festgestellt haben, dass schwerpunktmäßig Fertigkeiten, Kenntnisse oder Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis fehlen bzw. fehlende Fertigkeiten, Kenntnisse oder Fähigkeiten durch betriebliche Tätigkeit ausgeglichen werden können.
- Es muss ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine qualifizierte Beschäftigung vorliegen. Dabei muss es sich um eine Beschäftigung handeln, zu der die Qualifikation befähigt (vgl. Beispiel 2). Diese bis zu zweijährige Beschäftigung muss entweder selbst oder parallel den Ausgleich der wesentlichen Unterschiede ermöglichen. Für die Zeit nach Erlangung der vollen Anerkennung muss noch kein Arbeitsplatzangebot vorliegen.
- Es muss dargestellt werden, wie die von der Anerkennungsstelle festgestellten wesentlichen Unterschiede ausgeglichen werden sollen.
- Der Arbeitgeber muss sich durch den Arbeitsvertrag verpflichtet haben, den Ausgleich der festgestellten Unterschiede neben der Beschäftigung als Fachkraft zu ermöglichen. Dies erklärt er in der Regel mit seiner Unterschrift auf dem „Zusatzblatt § 16d AufenthG“.
- Die Zustimmung der BA muss vorliegen (ohne Vorrangprüfung).

Ist dem Teil-Anerkennungsbescheid nicht eindeutig zu entnehmen, ob die fehlenden Fertigkeiten, Kenntnisse oder Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis durch betriebliche Tätigkeit ausgeglichen werden können, kann die BA bei der Anerkennungsstelle nachfragen.

Die BA prüft, wie die festgestellten Defizite ausgeglichen werden sollen. Dazu kann ein Weiterbildungsplan herangezogen werden. In der Regel sind jedoch die Angaben im Vordruck „Zusatzblatt § 16d AufenthG“ ausreichend. Der Aufenthalt nach § 16d Abs. 3 AufenthG

kann auch die Feststellung des Vorhandenseins weiterer maßgeblicher Kompetenzen im Rahmen einer Qualifikationsanalyse, zum Beispiel in Form einer Arbeitsprobe, umfassen.

Ist der ausländische Arbeitnehmer noch nicht in der Lage, die beabsichtigte qualifizierte Beschäftigung auszuüben, teilt der AG-S dies dem AMZ-Team mit einer kurzen Begründung im Rahmen der Arbeitsmarktprüfung mit. Die BA prüft in diesem Fall gleichzeitig, ob stattdessen eine Zustimmung für eine überwiegend betriebliche Qualifizierungsmaßnahme nach § 16d Abs. 1 AufenthG ggf. in Verbindung mit einer Beschäftigung nach § 16d Abs. 2 AufenthG erteilt werden kann. Im Interesse einer zügigen und ressourcenschonenden Bearbeitung ist sicherzustellen, dass die Einschaltung des AG-S möglichst nur einmal erforderlich wird. Für die Prüfung durch den AG-S stellt das AMZ-Team sicher, dass die erforderlichen Unterlagen entweder als Online-Dokumente in ZUWG vorhanden sind oder andernfalls per verschlüsselter E-Mail an den AG-S übermittelt werden. Liegen die erforderlichen Unterlagen bei Eingang der Zustimmungsanfrage nicht vollständig vor, werden sie vom zuständigen AMZ-Team beim Arbeitgeber angefordert. Sollten für die Prüfung des AG-S im Einzelfall darüberhinausgehende Angaben seitens des Arbeitgebers erforderlich sein, werden diese möglichst telefonisch vom AG-S erfragt. Das AMZ-Team nimmt eine kurze Begründung in seine Entscheidung über die Zustimmung mit auf, aus welchem Grund die Zustimmung nicht nach § 16d Abs. 3 AufenthG, sondern vielmehr nach § 16d Abs. 1 ggf. in Verbindung mit § 16d Abs. 2 AufenthG erfolgte.

Die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 16d Abs. 3 AufenthG setzt voraus, dass schwerpunktmäßig Fertigkeiten, Kenntnisse oder Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis fehlen. Dabei ist es unschädlich, wenn in geringerem Ausmaß zusätzlich auch theoretische Defizite bestehen, die durch eine theoretische Qualifikationsmaßnahme parallel zur qualifizierten Beschäftigung ausgeglichen werden können.

Beispiel 1

Es wird die Anerkennung als Kraftfahrzeugmechatroniker beantragt. Die Anerkennungsstelle hat festgestellt, dass für die volle Anerkennung schwerpunktmäßig Fertigkeiten, Kenntnisse oder Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis fehlen. Der Arbeitgeber ist bereit, den Drittstaatsangehörigen zwei Jahre als Kraftfahrzeugmechatroniker zu beschäftigen und den Ausgleich der festgestellten Defizite innerhalb dieses Zeitraums zu ermöglichen. Der Ausgleich fehlender betrieblicher Praxis wird durch Ausübung der Beschäftigung als Kraftfahrzeugmechatroniker ermöglicht.

Beispiel 2

Für die volle Anerkennung fehlen einem ausländischen Friseur praktische Fertigkeiten und Fähigkeiten beim Färben und Tönen. Diese können durch eine Beschäftigung als Friseur ausgeglichen

werden. Der Arbeitgeber bietet ihm einen konkreten Arbeitsplatz als Friseur für die Dauer von zwei Jahren an und versichert durch den Arbeitsvertrag, den Ausgleich der fehlenden Betriebspraxis beim Färben und Tönen in dieser Zeit zu ermöglichen. Alternativ könnte ihn der Arbeitgeber auch als Kosmetiker beschäftigen, wenn er es ihm währenddessen ermöglicht, Betriebspraxis im Färben und Tönen zu erwerben.

Nachweise für die Prüfung der BA:

- Ein Feststellungsbescheid der zuständigen Anerkennungsstelle (Anerkennungs-, Teil-Anerkennungs- oder Zwischenbescheid)
- Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis
- Zusatzblatt § 16d AufenthG

**Nachweise
(16d.8.20)**

Eine Vorrangprüfung wird nicht durchgeführt.

Erfassung ZUWG – Qualifizierte Beschäftigung parallel zum Ausgleich fehlender Betriebspraxis

§ 16d Abs. 3 AufenthG i. V. m. § 8 Abs. 2 BeschV

**Erfassung ZUWG
(16d.8.21)**

Aufenthalt nach § 16d Abs. 4 AufenthG - Vermittlungsabsprachen der BA zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Gesundheits- und Pflegeberufe

§ 16d Abs. 4 Nr. 1 AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 1 BeschV ermöglicht den Aufenthalt zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses in einem Gesundheits- und Pflegeberuf im Rahmen von Vermittlungsabsprachen. Parallel ermöglicht dieser Aufenthalt den Erwerb weiterer beruflicher Qualifikationen zur Anerkennung des ausländischen Abschlusses. Die Einreise ist nicht an den Nachweis eines Defizit- oder Teil-Anerkennungsbescheids gebunden. Hat die BA mit dem Herkunftsstaat eine Vermittlungsabsprache getroffen, kann das Anerkennungsverfahren nach der Einreise vom Inland aus angestoßen werden.

**Vermittlungs-
absprachen: Gesund-
heits-/Pflegeberufe
(16d.2.1)**

Voraussetzungen

- Die BA muss eine Vermittlungsabsprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes geschlossen haben.
- Der Drittstaatsangehörige muss aufgrund dieser Vermittlungsabsprache in eine inländische Beschäftigung in dem nach der Einreise anzuerkennenden Berufs vermittelt worden sein.
- Die Zustimmung der BA ist erforderlich für eine zeitlich nicht eingeschränkte Beschäftigung parallel zum Anerkennungsverfahren. Die Zustimmung der BA kann erteilt werden, wenn sie in einem engen berufsfachlichen Zusammenhang mit der späteren Tätigkeit steht und ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine

spätere Tätigkeit als anerkannte Fachkraft im Gesundheits- und Pflegebereich vorliegt (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BeschV).

Beispiel

Wird die Anerkennung als Krankenpfleger beantragt und fehlen theoretische Kenntnisse und/oder praktische Fähigkeiten, kann parallel zum Anerkennungsverfahren eine Beschäftigung als Krankenpflegehelfer ausgeübt werden.

- Die Arbeitsbedingungen dürfen nicht ungünstiger sein als die Arbeitsbedingungen vergleichbarer Inländer. Das gilt für die ggf. betriebliche Qualifizierungsmaßnahme, eine zeitlich unabhängige Beschäftigung parallel zum Anerkennungsverfahren ebenso wie für das künftige Arbeitsplatzangebot.
- Erforderlichenfalls muss die Berufsausübungserlaubnis für die Beschäftigung parallel zum Anerkennungsverfahren vorliegen (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeschV).
- Der ausländische Arbeitnehmer muss eine Erklärung abgegeben haben, nach der Einreise das Anerkennungsverfahren zu betreiben (§ 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BeschV).

Eine Vorrangprüfung ist nicht durchzuführen.

Die Zustimmung wird nach § 2 Abs. 3 BeschV jeweils nur für eine Beschäftigung von längstens einem Jahr erteilt. Für jede weitere Zustimmung muss der Nachweis erbracht werden, dass das Anerkennungsverfahren betrieben wird. Der Nachweis kann z. B. in Form eines Bescheids der Anerkennungsstelle oder einer Bescheinigung über die Teilnahme an der erforderlichen Qualifizierungsmaßnahme erbracht werden.

Die Aufenthaltserlaubnis kann für ein Jahr erteilt und bis zu einer Höchstdauer von bis zu 3 Jahren verlängert werden (§ 16d Abs. 4 Satz 1 AufenthG).

Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt von Gesetzes wegen zu Nebentätigkeiten aller Art von bis zu zehn Wochenstunden (§ 16d Abs. 4 Satz 3 AufenthG).

Die erforderlichen Sprachkenntnisse werden in den Vermittlungsab-sprachen festgelegt. In der Regel ist von Sprachkenntnissen auf Niveau A 2 („hinreichende Sprachkenntnisse“) auszugehen.

Ob die für die Durchführung des Anerkennungsverfahrens erforderlichen Sprachkenntnisse vorhanden sind, prüft die BA.

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Weiterbildungsplan
- Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis
- Zusatzblatt § 16d AufenthG

**Nachweise
(16d.2.2)**

Erfassung ZUWG – Vermittlungsabsprachen: Gesundheits-/Pflegeberufe

§ 16d Abs. 4 AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 1 Satz 1 BeschV

Hinweis: Diese statistische Erfassung gilt auch für Zustimmungen im Rahmen von Triple Win.

Sonstige reglementierte Berufe

Das zu Vermittlungsabsprachen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Gesundheits- und Pflegeberufen Gesagte gilt auch für Vermittlungsabsprachen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in weiteren reglementierten Berufen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 BeschV).

Erfassung ZUWG – Vermittlungsabsprachen: Sonstige reglementierte Berufe

§ 16d Abs. 4 AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 1 Satz 2 BeschV

Aufenthalt nach § 16d Abs. 4 AufenthG - Vermittlungsabsprachen zur Durchführung des Anerkennungsverfahrens**Nicht reglementierte Berufe**

§ 16d Abs. 4 Nr. 2 AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 2 BeschV ermöglicht den Aufenthalt zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in nicht reglementierten Berufen im Rahmen von Vermittlungsabsprachen. Parallel zur Beschäftigung ermöglicht dieser Aufenthalt den Erwerb weiterer beruflicher Qualifikationen im Rahmen einer qualifizierten Beschäftigung. Hat die BA mit dem Herkunftsstaat eine Vermittlungsabsprache getroffen, kann das Anerkennungsverfahren vom Inland aus angestoßen werden.

Voraussetzungen

- Die BA muss eine Vermittlungsabsprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes geschlossen haben.
- Für eine zeitlich nicht eingeschränkte, qualifizierte Beschäftigung im anzuerkennenden Beruf parallel zum Anerkennungsverfahren ist die Zustimmung der BA erforderlich.
- Die Arbeitsbedingungen dürfen nicht ungünstiger sein als die Arbeitsbedingungen vergleichbarer Inländer. Das gilt für die ggf. betriebliche Qualifizierungsmaßnahme ebenso wie für eine bereits während des Anerkennungsverfahrens ausgeübte qualifizierte Beschäftigung.
- Der ausländische Arbeitnehmer muss eine Erklärung abgegeben haben, nach der Einreise das Anerkennungsverfahren zu betreiben.

**Erfassung ZUWG
(16d.2.3)**

**Vermittlungs-
absprachen: Nicht
reglementierte
Berufe
(16d.2.4)**

Die Zustimmung wird nach § 2 Abs. 3 BeschV jeweils nur für eine Beschäftigung von längstens einem Jahr erteilt. Für jede weitere Zustimmung muss der Nachweis erbracht werden, dass das Anerkennungsverfahren betrieben wird.

Eine Vorrangprüfung ist nicht durchzuführen.

Nachweis/e für die Prüfung der BA

- Weiterbildungsplan
- Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis
- Zusatzblatt § 16d AufenthG

**Nachweise
(16d.2.5)**

Erfassung ZUWG – Vermittlungsabsprachen: Nicht reglementierte Berufe

**Erfassung ZUWG
(16d.2.6)**

§ 16d Abs. 4 AufenthG i. V. m. § 2 Abs. 2 BeschV
--

Übergang vom Aufenthaltstitel nach § 16d AufenthG zum Anschluss-Aufenthaltstitel

Die Aufenthaltserlaubnis nach § 16d Abs. 1 AufenthG, § 16d Abs. 3 AufenthG und nach § 16d Abs. 4 AufenthG i. V. m. § 2 BeschV bezieht sich jeweils ausschließlich auf den Zeitraum der Qualifikierungsmaßnahme einschließlich sich ggf. anschließender Prüfungen. Nach der vollen Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation müssen ausländische Arbeitnehmer eine weitere Aufenthaltserlaubnis für die spätere Erwerbstätigkeit in der Regel nach § 18a AufenthG beantragen. Wird der Aufenthaltstitel nach § 18a AufenthG beantragt, solange der Aufenthaltstitel nach § 16d AufenthG noch gültig ist, gilt der bestehende Aufenthaltstitel nach § 16d AufenthG mit allen sich daran anschließenden Wirkungen - einschließlich der Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit - bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde als fortbestehend (Fortgeltungsfiktion nach § 81 Abs. 4 AufenthG).

Aufenthaltserlaubnis zum Ablegen einer Prüfung zur Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation nach § 16d Abs. 5 AufenthG

Hat die zuständige Anerkennungsstelle festgestellt, dass die (volle) Gleichwertigkeit nicht vorliegt, können ausländische Fachkräfte bei reglementierten Berufen grundsätzlich frei wählen, ob sie einen Anpassungslehrgang absolvieren oder eine Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung ablegen möchten ([§ 11 Abs. 3 BQFG](#)). Das Ablegen einer Prüfung (z. B. Fachsprachprüfung) kann auch für die Erteilung einer Berufsausübungserlaubnis erforderlich sein. Ausländische Ärzte müssen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten durch das Ablegen einer Prüfung nachweisen ([§ 3 Abs. 3 Satz 3 BÄO](#)). Ausländische Gesundheits- und Pflegekräfte haben das Recht zwischen

**Aufenthaltserlaubnis
für Eignungs-/ Kenntnisprüfung
(16d.8.22)**

Kenntnisprüfung und Anpassungslehrgang zu wählen ([§ 40 Abs. 3 Satz 3 PflBG](#)).

Eine Aufenthaltserlaubnis nach § 16d Abs. 5 AufenthG ist einschlägig, wenn es eigens um das Ablegen einer oder ggf. mehrerer Prüfungen zur Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation geht. Soll vor dem Ablegen der Prüfung ein Prüfungsvorbereitungskurs besucht werden, ist dafür ein Aufenthaltstitel für die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme nach § 16d Abs. 1 AufenthG erforderlich.

Voraussetzungen:

Die Aufenthaltserlaubnis umfasst das Ablegen der Prüfung bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses in Form eines abschließenden Bescheids der zuständigen Stelle (Berufsausübungserlaubnis). Sie ermöglicht auch das Ablegen mehrerer Prüfungen (z. B. sprachliche und fachsprachliche Prüfungen).

Seit dem am 1. März 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Ablegen einer Prüfung nicht mehr davon abhängig, dass ein konkretes Arbeitsplatzangebot für die Zeit nach bestandener Prüfung vorliegt. Daher ist die Zustimmung der BA zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 16d Abs. 5 AufenthG nicht erforderlich.

Die Auslandsvertretungen prüfen jedoch bereits bei Erteilung des Visums zum Ablegen einer Prüfung nach § 16d Abs. 5 AufenthG, ob die Erteilung eines Aufenthaltstitels, in den nach bestandener Prüfung gewechselt werden soll, möglich ist. Strebt der Drittstaatsangehörige nach Erlangung der vollständigen Anerkennung eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Beschäftigung an, prüfen die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden bereits bei Erteilung des Aufenthaltstitels nach § 16d AufenthG perspektivisch, ob die Voraussetzungen für die Erteilung des anschließenden Aufenthaltstitels vorliegen. Ist für die spätere Beschäftigung nach Erlangung der vollen Anerkennung die Zustimmung der BA erforderlich und liegt dafür bereits ein Arbeitsplatzangebot vor, erfragt die Auslandsvertretung in der Regel im Rahmen einer fakultativen Beteiligung nach § 72 Abs. 7 AufenthG, ob die Voraussetzungen vorliegen. Wird zunächst nur eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche nach § 20 Abs. 3 Nr. 4 AufenthG angestrebt, ist die BA nicht zu beteiligen.

Beteiligung der BA (16d.8.23)

Befristete praktische Tätigkeit

Hat die zuständige Anerkennungsstelle festgestellt, dass für die Feststellung der Gleichwertigkeit oder die Erteilung einer Berufsausübungserlaubnis wegen fehlender Berufspraxis eine befristete praktische Tätigkeit, aber keine theoretischen Kenntnisse erforderlich sind, kommt eine Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 1 AufenthG

Praktische Tätigkeit zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (16d.8.24)



i. V. m. § 8 Abs. 3 BeschV in Betracht. Diese wird mit Zustimmung der BA und 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.

Bei einer befristeten praktischen Tätigkeit zur Feststellung der Gleichwertigkeit bzw. Erteilung der Berufsausübungserlaubnis kann es sich auch um eine Qualifikationsanalyse (vgl. Fachliche Weisungen 16d.8.6) handeln.

Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für eine befristete praktische Tätigkeit zur Feststellung der Gleichwertigkeit bzw. Erteilung der Berufsausübungserlaubnis setzt kein verbindliches Arbeitsplatzangebot für eine spätere qualifizierte Beschäftigung voraus.

Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Arbeitsplatzsuche nach § 20 Abs. 3 Nr. 4 AufenthG

Nach Feststellung der Gleichwertigkeit bzw. Erteilung des Berufszugangs kann die Aufenthaltserlaubnis zur Suche eines der Berufsqualifikation entsprechenden Arbeitsplatzes bis zu einem Jahr verlängert werden. Dies setzt voraus, dass der Arbeitsplatz nach den §§ 18a, 18b, 18d, 19c und 21 AufenthG mit Ausländern besetzt werden darf. Während der Arbeitsplatzsuche auf Grundlage des § 20 Abs. 3 Nr. 4 AufenthG dürfen ausländische Arbeitnehmer jede Erwerbstätigkeit ausüben. Dafür ist die Zustimmung der BA nicht erforderlich.

**Arbeitsplatzsuche
nach erfolgreicher
Anerkennung
(16d.8.25)**

III. Erwerbstätigkeit - Fachkräfte

§ 18 AufenthG

Grundsatz der Fachkräfteeinwanderung; allgemeine Bestimmungen

(1) Die Zulassung ausländischer Beschäftigter orientiert sich an den Erfordernissen des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandortes Deutschland unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt. Die besonderen Möglichkeiten für ausländische Fachkräfte dienen der Sicherung der Fachkräftebasis und der Stärkung der sozialen Sicherungssysteme. Sie sind ausgerichtet auf die nachhaltige Integration von Fachkräften in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft unter Beachtung der Interessen der öffentlichen Sicherheit.

(2) Die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung nach diesem Abschnitt setzt voraus, dass

1. ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt,
2. die Bundesagentur für Arbeit nach § 39 zugestimmt hat; dies gilt nicht, wenn durch Gesetz, zwischenstaatliche Vereinbarung oder durch die Beschäftigungsverordnung bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist; in diesem Fall kann die Erteilung des Aufenthaltstitels auch versagt werden, wenn einer der Tatbestände des § 40 Absatz 2 oder 3 vorliegt,
3. eine Berufsausübungserlaubnis erteilt wurde oder zugesagt ist, soweit diese erforderlich ist,
4. die Gleichwertigkeit der Qualifikation festgestellt wurde oder ein anerkannter ausländischer oder ein einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss vorliegt, soweit dies eine Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels ist und
5. in den Fällen der erstmaligen Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 18a oder § 18b Absatz 1 nach Vollendung der 45. Lebensjahres des Ausländers die Höhe des Gehalts mindestens 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung entspricht, es sei denn der Ausländer kann den Nachweis über eine angemessene Altersversorgung erbringen. Von den Voraussetzungen nach Satz 1 kann nur in begründeten Ausnahmefällen, in denen ein begründetes öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung des Ausländers besteht, abgesehen werden. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat gibt das Mindestgehalt für jedes Kalenderjahr jeweils zum 31. Dezember des Vorjahres im Bundesanzeiger bekannt.

(3) Fachkraft im Sinne dieses Gesetzes ist ein Ausländer, der

1. eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt (Fachkraft mit Berufsausbildung) oder
2. einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt (Fachkraft mit akademischer Ausbildung).

(4) Aufenthaltstitel für Fachkräfte gemäß den §§ 18a und 18b werden für die Dauer von vier Jahren oder, wenn das Arbeitsverhältnis oder die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit auf einen kürzeren Zeitraum befristet sind, für diesen kürzeren Zeitraum erteilt. Die Blaue Karte EU wird für die Dauer des Arbeitsvertrages zuzüglich dreier Monate ausgestellt oder verlängert, wenn die Dauer des Arbeitsvertrages weniger als vier Jahre beträgt.

§ 18 AufenthG enthält grundlegende Regelungen und Erteilungsvoraussetzungen für den Aufenthaltstitel zum Zwecke der Beschäftigung und die Definition des Fachkräftebegriffes. § 18 AufenthG ist keine eigenständige Rechtsgrundlage zur Erteilung eines Aufenthaltstitels.

Definition Fachkraft

Fachkräfte-Begriff (18.0.1)

Seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 gibt es einen einheitlichen Fachkräftebegriff.

Fachkraft ist jeder, der

- eine qualifizierte Berufsausbildung in Deutschland oder eine gleichwertige ausländische Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf absolviert hat (Fachkraft mit Berufsausbildung) oder
- einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt (Fachkraft mit akademischer Ausbildung).

Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 wurde im IT-Bereich ein Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ohne formalen Berufsabschluss geschaffen, vgl. Fachliche Weisungen zu § 19c AufenthG und § 6 BeschV.

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. Auch schulische Ausbildungen mit einem Abschluss in einem reglementierten Beruf z. B. im Gesundheitswesen oder an Berufsfachschulen und diesen gleichgestellten Schulen zählen dazu, wenn die generelle Ausbildungszeit mindestens zwei Jahre dauert. Ferner sind Ausbildungen umfasst, deren praktischer Teil in betrieblicher Form durchgeführt wird (z. B. Ausbildung zum Altenpfleger oder Gesundheits- und Krankenpfleger).

Entscheidend ist die generell vorgesehene Dauer der Ausbildung, nicht die individuell in Anspruch genommene Ausbildungsdauer. Auch ausländische Arbeitnehmer, die ihren Berufsabschluss nach einer verkürzten Ausbildungszeit im Inland erlangt haben, verfügen über eine inländische qualifizierte Berufsausbildung.

Voraussetzungen für die Erteilung eines Aufenthaltstitels

Die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung als Fachkraft ist an folgende Voraussetzungen gebunden.

Konkretes Arbeitsplatzangebot

Es muss ein konkretes Arbeitsplatzangebot für ein inländisches Beschäftigungsverhältnis vorliegen. Der Abschluss eines (bedingten) Arbeitsvertrages ist nicht erforderlich. Es reicht aus, wenn der verbindliche Wille des Arbeitgebers, die ausländische Fachkraft einstellen zu wollen, erkennbar ist. Der Nachweis eines konkreten Arbeitsplatzangebots erfolgt regelmäßig durch Vorlage des vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Vordrucks „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“. Zum inländischen Beschäftigungsverhältnis vgl. Fachliche Weisungen zu § 39 AufenthG.

Konkretes Arbeits- platzangebot (18.0.2)

Zustimmung der BA

Es gilt der allgemeine Grundsatz, dass die Zustimmung der BA zur Beschäftigung ausländischer Fachkräfte erforderlich ist, es sei denn, das Gesetz, eine zwischenstaatliche Vereinbarung oder die Beschäftigungsverordnung regeln, dass die Zustimmung der BA nicht erforderlich ist. Für die Erteilung einer Blauen Karte EU an akademische Fachkräfte, die ein Gehalt in Höhe von mindestens zwei Dritteln der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erzielen, ist die Zustimmung der BA nach § 18b Abs. 2 Satz 1 AufenthG nicht erforderlich. Die Voraussetzungen für eine Zustimmung zur Beschäftigung als Fachkraft sind in den §§ 18a, 18b und 39 Abs. 2 AufenthG abschließend geregelt. Die BeschV regelt derzeit keine weiteren Voraussetzungen.

Zustimmung der BA (18.0.3)

Berufsausübungserlaubnis

Ist für die Beschäftigung der ausländischen Fachkraft eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich, darf der Aufenthaltstitel nur erteilt werden, wenn die Berufsausübungserlaubnis vorliegt oder von der zuständigen Anerkennungsstelle zugesagt wurde. Die Berufsausübungserlaubnis umfasst auch die berufsrechtliche Befugnis zur Berufsausübung sowie die Befugnis zum Führen einer Berufsbezeichnung ([BT-Drucksache 19/8285](#), S. 97).

Berufsausübungs- erlaubnis (18.0.4)

Ob die Berufsausübungserlaubnis vorliegt oder zugesagt wurde, wird von den Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden anhand des entsprechenden Bescheides der zuständigen Anerkennungsstelle geprüft. Es handelt sich um eine reine Dokumentenprüfung. Das Anerkennungsverfahren ist dem Verfahren zur Erteilung des Aufenthaltstitels zum Zwecke der Beschäftigung als Fachkraft vorgeschaltet.

Prüfung des inländischen oder eines gleichwertigen ausländischen Berufsabschlusses bzw. inländischen oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschlusses

Der Aufenthaltstitel zur Beschäftigung als **Fachkraft mit Berufsausbildung** kann nur erteilt werden, wenn eine qualifizierte Berufsausbildung im Inland absolviert wurde oder die zuständige Anerkennungsstelle die vollständige Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung festgestellt hat. Personen, die ihren Berufsabschluss durch das erfolgreiche Ablegen einer sogenannten Externen-Prüfung nach [§ 45 Abs. 2 BBiG](#) bzw. [§ 37 Abs. 2 HWO](#) erlangt haben, verfügen über einen inländischen Abschluss.

Ausländische Abschlüsse (18.0.5)

Der Aufenthaltstitel zur Beschäftigung als **akademische Fachkraft** kann nur erteilt werden, wenn ein deutscher, ein anerkannter oder ein einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss vorliegt. Bei reglementierten Berufen ist die Feststellung der Vergleichbarkeit des ausländischen Hochschulabschlusses von der Erteilung der Berufsausübungserlaubnis umfasst. Bei Ärzten erfolgt mit der Erteilung der Approbation die Anerkennung der Vergleichbarkeit des ausländischen Hochschulabschlusses mit einem deutschen Hochschulabschluss. Auch bei erteilter vorübergehender Berufsausübungserlaubnis nach [§ 10 BÄO](#) ist von einer Vergleichbarkeit des Hochschulabschlusses mit einem deutschen Hochschulabschluss auszugehen.

Bei nicht reglementierten Berufen wird für die Feststellung der Vergleichbarkeit eines ausländischen Hochschulabschlusses auf die Bewertungsempfehlungen der ZAB (Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen) abgestellt. Diese sind in der Datenbank [ANABIN](#), dem Informationsportal der Kultusministerkonferenz, veröffentlicht. Ist ein ausländischer Hochschulabschluss nicht in ANABIN veröffentlicht oder nur mit „bedingt vergleichbar“ bewertet, ist eine individuelle Zeugnisbewertung durch die ZAB erforderlich.

Im Visumverfahren erfolgt die Prüfung eines ausländischen Hochschulabschlusses ausschließlich durch die Auslandsvertretungen und beim beschleunigten Fachkräfteverfahren durch die Ausländerbehörden. Ist die BA am Visumverfahren beteiligt, übernimmt sie ohne weitere eigene Prüfung das Prüfergebnis der Auslandsvertretung bzw. der Ausländerbehörde. Ist die BA im Rahmen eines Vorabprüfungsverfahrens Eingangsbehörde, erfolgt die Zustimmung unter der Bedingung, dass die Auslandsvertretung bzw. die Ausländerbehörde die Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses mit einer inländischen Berufsausbildung bzw. die Vergleichbarkeit des ausländischen Hochschulabschlusses mit einem inländischen Hochschulabschluss positiv feststellen wird.

Eine Übermittlung des Anerkennungsbescheids durch die Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde an die BA ist nicht erforderlich.



Zur Prüfung der Voraussetzungen für eine Zustimmung genügen der BA grundsätzlich die Angaben des Arbeitgebers im Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.

Mindestgehaltsgrenze bei älteren ausländischen Fachkräften

Bei Erserteilung eines Aufenthaltstitels nach § 18a oder § 18b Abs. 1 AufenthG müssen ausländische Fachkräfte nach Vollendung des 45. Lebensjahres ein Bruttogehalt i.H.v. mindestens 55% der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung gezahlt werden. Das gilt nicht, wenn der Ausländer den Nachweis erbringen kann, dass er bereits für eine angemessene Altersversorgung vorgesorgt hat. Damit soll vermieden werden, dass ausländische Fachkräfte nach Eintritt in den Ruhestand dem deutschen Sozialversicherungssystem zur Last fallen. Den Nachweis einer angemessenen Altersversorgung prüfen die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden.

**Gehaltsgrenze älterer
Arbeitnehmer
(18.0.6)**

Beschränkung der Zustimmung

Hat die BA ihre Zustimmung auf eine bestimmte Dauer, eine bestimmte berufliche Tätigkeit, einen konkreten Betrieb oder einen bestimmten Bezirk beschränkt (§ 34 Abs. 1 BeschV), müssen diese von den Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden in den Aufenthaltstitel übernommen werden (§ 4a Abs. 3 Satz 2 AufenthG). Die BA erteilt ihre Zustimmung grundsätzlich für eine bestimmte berufliche Tätigkeit und einen bestimmten Betrieb (vgl. Fachliche Weisungen 39.34.2 zu § 34 BeschV).

**Beschränkung Zu-
stimmung
(18.0.7)**

§ 18a AufenthG Fachkräfte mit Berufsausbildung

Einer Fachkraft mit Berufsausbildung kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilt werden, zu der ihre erworbene Qualifikation sie befähigt.

Allgemeines

Seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 können alle ausländischen Fachkräfte mit anerkannter Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Die Zuwanderung ist nicht mehr auf Engpassberufe nach der Positivliste der BA begrenzt.

Fachkraft mit Berufsausbildung ist jeder, der in Deutschland eine qualifizierte Berufsausbildung (generelle Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre) absolviert hat oder über einen voll anerkannten ausländischen Abschluss verfügt (§ 18 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG).

Zustimmung der BA

Nach § 39 Abs. 2 Satz 1 AufenthG kann die BA ihre Zustimmung zur Beschäftigung von Fachkräften mit Berufsausbildung unter folgenden Voraussetzungen erteilen:

- Die ausländische Fachkraft wird nicht zu ungünstigeren **Arbeitsbedingungen** beschäftigt als vergleichbare inländische Arbeitnehmer. Zur Prüfung der Arbeitsbedingungen vgl. Fachliche Weisungen zu § 39 AufenthG.
- Es handelt sich um eine **qualifizierte Beschäftigung**, zu der die ausländische Fachkraft durch ihre Qualifikation **befähigt** ist.

Es handelt sich um eine qualifizierte Beschäftigung, wenn sie üblicherweise Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzt, die in einer qualifizierten Berufsausbildung erworben werden (§ 2 Abs. 12b AufenthG). Für Anlern- oder Helfertätigkeiten kann keine Zustimmung zur Beschäftigung nach § 18a AufenthG erteilt werden.

Qualifizierte Berufsausbildungen sind Berufsausbildungen in staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufen, deren generelle Ausbildungsdauer mindestens zwei Jahre beträgt (§ 2 Abs. 12a AufenthG).

Ausländische Fachkräfte mit Berufsausbildung müssen durch Ihre Qualifikation zur Ausübung der Tätigkeit befähigt sein. Die beabsichtigte Tätigkeit muss nicht genau dem Berufsabschluss entsprechen. Es kann grundsätzlich auch eine Tätigkeit in einem verwandten Ausbildungsberuf ausgeübt werden.

Wegfall Positivliste (18a.0.1)

Zustimmung der BA (18a.0.2)

Qualifizierte Beschäftigung (18a.0.3)

Qualifizierte Berufsausbildung (18a.0.4)

Befähigung (18a.0.5)

Beispiele: Ein Bäcker kann grundsätzlich auch als Konditor arbeiten. Ein Zimmerer kann grundsätzlich auch als Dachdecker arbeiten. Ein Elektroniker kann grundsätzlich auch eine Tätigkeit als Mechatroniker aufnehmen.

Zielt die angestrebte Tätigkeit - ausgehend von dem vorhandenen Berufsabschluss - auf eine in [BERUFENET](#) als „ähnliche Ausbildung“ genannte qualifizierte Berufsausbildung ab, kann die Zustimmung grundsätzlich erteilt werden.

Die Feststellung, ob der ausländische Berufsabschluss zu der beabsichtigten Tätigkeit „befähigt“, wird durch die BA getroffen. Dabei wird die Einschätzung des Arbeitgebers, ob er die betroffene Person für befähigt hält, berücksichtigt. Auch in bisherigen beruflichen Tätigkeiten erworbene Fähigkeiten der ausländischen Fachkraft können in die Bewertung einfließen. Hat der Arbeitgeber mit seinen Angaben im Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ bestätigt, dass er die ausländische Fachkraft mit dem vorhandenen Berufsabschluss für die beabsichtigte Tätigkeit einstellen will, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die ausländische Fachkraft durch ihre Qualifikation zur Tätigkeit befähigt ist. Liegen konkrete Anhaltspunkte vor, dass die Qualifikation nicht zur angestrebten Tätigkeit befähigt, erfolgt eine vertiefte Prüfung unter Einbindung des AG-S. Hat das AMZ-Team Zweifel an der Befähigung, weist es den AG-S bei Übersendung der Arbeitsmarktprüfung explizit darauf hin. Ergibt sich im Rahmen der Arbeitsmarktprüfung durch den AG-S, dass die Befähigung nicht vorliegt, teilt der AG-S dies dem AMZ-Team mit dem Ergebnis der Arbeitsmarktprüfung mit.

Eine Zustimmung wird nicht erteilt, wenn der vorhandene Berufsabschluss offensichtlich nicht zur beabsichtigten Tätigkeit befähigt. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn ein gelernter Tischler eine Beschäftigung als Koch aufnehmen möchte.

- Es muss ein **inländisches Beschäftigungsverhältnis** zustande kommen. Ob dies der Fall ist, wird von der BA geprüft. Nähere Erläuterungen vgl. Fachliche Weisungen zu § 39 AufenthG.
- Falls die Beschäftigungsverordnung weitere Voraussetzungen im Hinblick auf die Ausübung der Beschäftigung vorsieht, müssen diese ebenfalls vorliegen (§ 39 Abs. 2 Nr. 4 AufenthG). Aktuell sieht die BeschV keine weiteren Voraussetzungen vor.

**Inländische
Beschäftigung
(18a.0.6)**

Es erfolgt keine Vorrangprüfung (§ 39 Abs. 2 Satz 2 AufenthG).

Die Nachweise über die vollständige Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses und eine ggf. erforderliche Berufsausübungserlaubnis werden von den Auslandsvertretungen bzw. den Ausländerbehörden angefordert. Eine Vorlage bei der BA im Rahmen des Zustimmungsverfahrens ist grundsätzlich nicht erforderlich. Übermitteln die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden der BA eine Zustimmungsanfrage auf der Grundlage des § 18a AufenthG, ist davon



auszugehen, dass die Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses festgestellt wurde und eine ggf. erforderliche Berufsausübungserlaubnis vorliegt.

Mit der Zustimmungsanfrage übermitteln die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden der BA den ausgefüllten und vom Arbeitgeber unterschriebenen Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis
- Ggf. ergänzende Unterlagen (z. B. Arbeitszeugnisse früherer Arbeitgeber, falls erforderlich).

**Nachweis
(18a.0.7)**

Erfassung ZUWG – Fachkräfte mit Berufsausbildung

§ 18a AufenthG (Kein Verordnungstatbestand erforderlich)
--

**Erfassung ZUWG
(18a.0.8)**

§ 18b AufenthG Fachkräfte mit akademischer Ausbildung

(1) Einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilt werden, zu der ihre Qualifikation sie befähigt.

(2) Einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung wird ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eine Blaue Karte EU zum Zweck einer ihrer Qualifikation angemessenen Beschäftigung erteilt, wenn sie ein Gehalt in Höhe von mindestens zwei Dritteln der jährlichen Bemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhält und keiner der in § 19f Absatz 1 und 2 geregelten Ablehnungsgründe vorliegt. Fachkräften mit akademischer Ausbildung, 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, wird die Blaue Karte EU abweichend von Satz 1 mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt, wenn die Höhe des Gehalts mindestens 52 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt. Das Bundesministerium des Innern gibt die Mindestgehälter für jedes Kalenderjahr jeweils bis zum 31. Dezember des Vorjahres im Bundesanzeiger bekannt. Abweichend von § 4a Absatz 3 Satz 3 ist bei einem Arbeitsplatzwechsel eines Inhabers einer Blauen Karte EU nur in den ersten zwei Jahren der Beschäftigung die Erlaubnis durch die Ausländerbehörde erforderlich; sie wird erteilt, wenn die Voraussetzungen der Erteilung einer Blauen Karte EU vorliegen.

Allgemeines

Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 wurden die Vorschriften des Aufenthaltsgesetzes neu strukturiert. Der Arbeitsmarktzugang ausländischer Akademiker, die die Voraussetzungen der Blauen Karte EU nicht erfüllen oder die Blaue Karte EU nicht in Anspruch nehmen möchten, ist in § 18b Abs. 1 AufenthG geregelt. Die Voraussetzungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU sind in § 18b Abs. 2 AufenthG geregelt.

Akademische Fachkräfte

Akademische Fachkraft ist jeder, der über einen deutschen Hochschulabschluss oder einen anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren Hochschulabschluss verfügt (§ 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG).

Akademische Fachkräfte (18b.0.1)

Für die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte mit akademischer Ausbildung ist die Zustimmung der BA erforderlich (§ 39 Abs. 1 AufenthG). Das gilt unabhängig davon, ob die ausländische Fachkraft über einen inländischen oder einen ausländischen Hochschulabschluss verfügt. Für die Erteilung einer Blauen Karte EU an akademische Fachkräfte, die ein Gehalt in Höhe von mindestens zwei Dritteln der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erzielen, ist die Zustimmung der BA nach § 18b Abs. 2 Satz 1 AufenthG nicht erforderlich.

Nach § 39 Abs. 2 Satz 1 AufenthG setzt die Zustimmung der BA zur Beschäftigung von Fachkräften mit akademischer Ausbildung, bei denen die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU nicht vorliegen oder die Blaue Karte EU nicht in Anspruch genommen wird Folgendes voraus:

- Die ausländische Fachkraft wird nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt als vergleichbare inländische Arbeitnehmer. Zur Prüfung der Arbeitsbedingungen vgl. Fachliche Weisungen zu § 39 AufenthG.
- Es handelt sich um eine qualifizierte Beschäftigung, zu der die akademische Fachkraft durch ihre Qualifikation befähigt ist.

Seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 muss die beabsichtigte Tätigkeit nicht mehr genau dem akademischen Abschluss entsprechen. Der erworbene Abschluss muss zur angestrebten Tätigkeit befähigen. Ausländische Akademiker können auch für nichtakademische Tätigkeiten zugelassen werden. Damit soll ausländischen akademischen Fachkräften vor allem der Berufseinstieg in Deutschland erleichtert werden. Es muss sich jedoch immer um eine qualifizierte Beschäftigung handeln, also eine Tätigkeit, zu deren Ausübung üblicherweise Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in einer qualifizierten Berufsausbildung oder einem Studium erworben werden (§ 2 Abs. 12b AufenthG). Anlern Tätigkeiten sind nicht zulässig.

**Qualifizierte
Befähigung
(18b.0.2)**

Es kann grundsätzlich auch eine Tätigkeit in einem verwandten akademischen oder in einem Ausbildungsberuf ausgeübt werden, wenn der vorhandene akademische Abschluss dazu befähigt.

**Befähigung
(18b.0.3)**

Beispiele: Ein Sozialwissenschaftler kann grundsätzlich im Management eines Unternehmens arbeiten. Ein Ingenieur der Elektrotechnik kann grundsätzlich eine Beschäftigung als Elektroniker aufnehmen. Ein Germanist kann grundsätzlich auch eine Beschäftigung als Fremdsprachenkorrespondentin (= Ausbildungsberuf, Ausbildungsdauer zwei bis drei Jahre) aufnehmen.

Die Feststellung, ob der akademische Berufsabschluss zu der beabsichtigten Tätigkeit „befähigt“ wird durch die BA getroffen. Dabei wird die Einschätzung des Arbeitgebers, ob er die betroffene Person für geeignet hält, maßgeblich berücksichtigt. Auch in bisherigen beruflichen Tätigkeiten erworbene Fähigkeiten können in die Bewertung mit einfließen. Hat der Arbeitgeber mit seinen Angaben im Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ bestätigt, dass er die akademische Fachkraft mit dem vorhandenen Berufsabschluss für die beabsichtigte Tätigkeit einstellen will, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass die ausländische Fachkraft durch ihre Qualifikation zur Tätigkeit befähigt ist.

Soll - ausgehend von dem vorhanden akademischen Abschluss - eine qualifizierte Beschäftigung in einer der in [BERUFENET](#) aufgeführten „Typischen Branche“ ausgeübt werden, kann die Zustimmung grundsätzlich erteilt werden. Liegen konkrete Anhaltspunkte vor, dass die Qualifikation nicht zur angestrebten Tätigkeit befähigt, erfolgt eine vertiefte Prüfung unter Einbindung des AG-S. Eine Zustimmung wird nicht erteilt, wenn der akademische Abschluss offensichtlich nicht zur beabsichtigten Tätigkeit befähigt. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn ein Historiker eine Beschäftigung als Landschaftsgärtner aufnehmen möchte.

- Es muss ein inländisches Beschäftigungsverhältnis zustande kommen. Ob dies der Fall ist, wird von der BA geprüft. Nähere Erläuterungen vgl. Fachliche Weisungen zu § 39 AufenthG.
- Falls die Beschäftigungsverordnung weitere Voraussetzungen im Hinblick auf die Ausübung der Beschäftigung vorsieht, müssen diese ebenfalls vorliegen (§ 39 Abs. 2 Nr. 4 AufenthG). Aktuell sieht die BeschV keine weiteren Voraussetzungen vor.

**Inländische
Beschäftigung
(18b.0.4)**

Seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 erfolgt keine Vorrangprüfung mehr (§ 39 Abs. 2 Satz 2 AufenthG).

Der Aufenthaltstitel für eine Beschäftigung als akademische Fachkraft darf von den Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden nur erteilt werden, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot eines Arbeitgebers und ein anerkannter oder vergleichbarer Hochschulabschluss bzw. in reglementierten Berufen die erforderliche Berufsausübungserlaubnis vorliegen (§18 Abs. 2 AufenthG).

**Berufsausübungs
erlaubnis
(18b.0.5)**

Die Nachweise über die Vergleichbarkeit des Hochschulabschlusses bzw. eine ggf. erforderliche Berufsausübungserlaubnis werden von den Auslandsvertretungen bzw. den Ausländerbehörden angefordert und geprüft. Eine Vorlage bei der BA im Rahmen des Zustimmungsverfahrens ist grundsätzlich nicht erforderlich. Übermitteln die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden der BA eine Zustimmungsanfrage auf der Grundlage des § 18b Abs. 1 AufenthG, ist davon auszugehen, dass ein anerkannter oder vergleichbarer Hochschulabschluss und eine ggf. erforderliche Berufsausübungserlaubnis vorliegen. Ist die BA Eingangsbehörde im Rahmen eines Vorabprüfungsverfahrens, erfolgt die Zustimmung unter der Bedingung, dass die Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde die Vergleichbarkeit des ausländischen Hochschulabschlusses positiv feststellen wird.

Mit der Zustimmungsanfrage übermitteln die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden der BA den ausgefüllten und vom Arbeitgeber unterschriebenen Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis
- Ggf. ergänzende Unterlagen (z. B. Arbeitszeugnisse früherer Arbeitgeber, falls erforderlich).

**Nachweise
(18b.0.6)****Erfassung ZUWG – Fachkräfte mit akademischer Ausbildung**

§ 18b Abs. 1 AufenthG (Kein Verordnungstatbestand erforderlich)

**Erfassung ZUWG
(18b.0.7)****Blaue Karte EU**

Neben den allgemeinen Voraussetzungen für die Erteilung eines Aufenthaltstitels (§ 5 AufenthG) müssen für die Erteilung einer Blauen Karte EU u.a. folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

**Voraussetzungen
(18b.0.8)**

- Es muss sich um eine ausländische Fachkraft mit akademischer Ausbildung handeln (§ 18b Abs. 2 AufenthG). Akademische Fachkraft ist, wer einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt (§ 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG).
- Nach § 18b Abs. 2 AufenthG müssen bestimmte Mindest-Gehaltsgrenzen eingehalten sein.

Gehaltsgrenzen

Nach § 18b Abs. 2 Satz 1 AufenthG wird die Blaue Karte EU ausländischen akademischen Fachkräften **ohne Zustimmung der BA** erteilt, wenn sie ein Gehalt in Höhe von mindestens zwei Dritteln der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhalten (Regelberufe).

**Regelberufe
(18b.0.9)**

Mit Zustimmung der BA kann ausländischen Hochschulabsolventen 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 (§ 18b Abs. 2 Satz 2 AufenthG).

**Mangelberufe
(18b.0.10)**

Die Gehaltsschwellen ändern sich jährlich und werden jeweils bis zum Ende des Vorjahres für das Folgejahr vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat bekannt gegeben (§ 18b Abs. 2 Satz 3 AufenthG).

Zu den definierten Mangelberufen (Gruppen 21, 221 und 25 der ISCO-08) zählen

- 21 = Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure
- 221 = Ärzte (nur Humanmediziner)
- 25 = Akademische Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Die Klassifizierung nach ISCO (International Standard Classification of Occupations) ist ein international gültiges Klassifikationsschema für Berufsgruppen. Die amtliche Statistik der BA verwendet die jeweils gültige, nationale Berufsklassifikation (derzeit: KldB 2010). Ein tabellarischer Umsteigeschlüssel ist im [Internet](#) veröffentlicht (KldB 2010 zu ISCO-08).

Die Zustimmung zur Erteilung einer Blauen Karte EU nach § 18b Abs. 2 Satz 2 AufenthG kann nur für Humanmediziner erteilt werden. Zahnärzte (ISCO-08: 2261) und Tierärzte (ISCO-08: 225) können zwar eine Blaue Karte EU für Regelberufe (Einhaltung der oberen Gehaltsgrenze) erhalten, aber keine Blauen Karte EU für Mangelberufe, wenn nur die untere Gehaltsgrenze erreicht wird.

Zustimmung der BA – Blaue Karte EU

Ob die Zustimmung der BA zur Erteilung einer Blauen Karte EU erforderlich ist, richtet ausschließlich nach der erreichten Gehaltsgrenze. Für die Zustimmungspflicht spielt es keine Rolle, ob die ausländische Fachkraft einen deutschen Hochschulabschluss oder einen anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt.

Nach § 39 Abs. 2 Satz 1 AufenthG kann die BA ihre Zustimmung zur Erteilung einer Blauen Karte EU für Mangelberufe unter folgenden Voraussetzungen erteilen:

- Für die Zustimmung zur Erteilung einer Blauen Karte EU darf die ausländische Fachkraft nicht zu ungünstigeren **Arbeitsbedingungen** beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer. Bei der Zustimmung zur Erteilung einer Blauen Karte EU nach § 18b Abs. 2 Satz 2 AufenthG bezieht die BA nur die sonstigen Arbeitsbedingungen, wie z. B. Urlaub und Arbeitszeit, in die Prüfung der Arbeitsbedingungen ein. Das Arbeitsentgelt ist nicht in die Prüfung der Arbeitsbedingungen einzubeziehen.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung kann eine Blaue Karte EU nur erteilt werden, wenn das tatsächliche (Teilzeit-)Gehalt die entsprechende Mindest-Gehaltsgrenze erreicht. Es wird nicht auf das Gehalt einer entsprechenden Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet.

Zur Prüfung der Arbeitsbedingungen vgl. im Übrigen Fachliche Weisungen zu § 39 AufenthG.

**Zustimmung der BA
(18b.0.11)**

**Arbeitsbedingungen
(18b.0.12)**



- Es handelt sich um eine dem Hochschulabschluss angemessene Beschäftigung. Für die Erteilung einer Blauen Karte EU genügt es nicht, wenn der Hochschulabschluss zur beabsichtigten Tätigkeit befähigt. Es muss auch nach Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes eine dem Hochschulabschluss angemessene Beschäftigung ausgeübt werden. Das ist der Fall, wenn die angestrebte Tätigkeit üblicherweise einen akademischen Abschluss voraussetzt und die mit dem Hochschulstudium erworbenen Kenntnisse zumindest teilweise oder mittelbar benötigt werden.

**Angemessene Beschäftigung
(18b.0.13)**

Beispiele: Ein Arzt kann grundsätzlich eine Blaue Karte EU für eine medizinische Tätigkeit in einem Pharmaunternehmen erhalten. Ein Informatiker (KldB 2010 5-Steller: 43104 → ISCO-08 Gruppe 25) kann grundsätzlich auch eine Blaue Karte EU für eine wissenschaftliche Tätigkeit an einer Hochschule erhalten.

Die Feststellung, ob die beabsichtigte Tätigkeit dem Hochschulabschluss angemessen ist, wird durch die BA getroffen. Ist die Zustimmung der BA nicht erforderlich, prüft die Auslandsvertretung bzw. die Ausländerbehörde, ob es sich um eine dem Hochschulabschluss angemessene Beschäftigung handelt. In besonders gelagerten Einzelfällen besteht für die Auslandsvertretungen bzw. die Ausländerbehörden die Möglichkeit, die BA fakultativ zu beteiligen (§ 72 Abs. 7 AufenthG).

- Es kommt ein **inländisches Beschäftigungsverhältnis** zustande. Ob ein inländisches Beschäftigungsverhältnis zustande kommt, wird von der BA geprüft. Eine Blaue Karte EU kann nicht im Rahmen einer Entsendung oder eines Personalaustauschs erteilt werden. Nähere Erläuterungen vgl. Fachliche Weisungen zu § 39 AufenthG.
- Falls die Beschäftigungsverordnung weitere Voraussetzungen im Hinblick auf die Ausübung der Beschäftigung vorsieht, müssen diese ebenfalls vorliegen (§ 39 Abs. 2 Nr. 4 AufenthG). Aktuell sieht die BeschV keine weiteren Voraussetzungen vor.

**Inländische Beschäftigung
(18b.0.14)**

Es erfolgt keine Vorrangprüfung (§ 39 Abs. 2 Satz 2 AufenthG).

Von der Ermächtigung des § 42 Abs. 2 Nr. 6 AufenthG hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bislang keinen Gebrauch gemacht. Eine vergleichbare Qualifikation durch nachgewiesene fünfjährige Berufserfahrung genügt deshalb nicht für die Erteilung einer Blauen Karte EU. Es ist ein Hochschulabschluss erforderlich.

**Verordnungsermächtigung
(18b.0.15)**

Eine Blaue Karte EU darf von den Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden nur erteilt werden, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot eines Arbeitgebers, eine ggf. erforderliche Berufsausübungserlaubnis und ein anerkannter oder vergleichbarer Hochschulabschluss vorliegen (§18 Abs. 2 AufenthG).

Die Nachweise über die Vergleichbarkeit des Hochschulabschlusses und eine ggf. erforderliche Berufsausübungserlaubnis werden von den Auslandsvertretungen bzw. den Ausländerbehörden angefordert und geprüft. Eine Vorlage bei der BA im Rahmen des Zustimmungsverfahrens ist grundsätzlich nicht erforderlich. Übermitteln die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden der BA eine Zustimmungsanfrage auf der Grundlage des § 18b Abs. 2 AufenthG, ist davon auszugehen, dass ein anerkannter oder vergleichbarer Hochschulabschluss und eine ggf. erforderliche Berufsausübungserlaubnis vorliegen. Mit der Zustimmungsanfrage übermitteln die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden der BA den ausgefüllten und vom Arbeitgeber unterschriebenen Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis
- Ggf. ergänzende Unterlagen (z. B. Arbeitszeugnisse früherer Arbeitgeber, falls erforderlich).

**Nachweise
(18b.0.16)****Erfassung ZUWG – Blaue Karte EU**

§ 18b Abs. 2 AufenthG (Kein Verordnungstatbestand erforderlich)

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 sind der konkrete Aufenthaltswitz und die Wahl des Antragstellers.

Die Erteilung einer Blauen Karte EU oder die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18b Abs. 1 AufenthG 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 und besitzen noch keine Berufsausübungserlaubnis, ist die Zulassung von Tätigkeiten zur Erlangung der Berufsausübungserlaubnis nur auf der Grundlage des § 16d AufenthG möglich.

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 § 16a AufenthG (berufliche Weiterbildung), § 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkraft mit akademischer Ausbildung) oder § 18b Abs. 2 AufenthG (Blaue Karte EU) erteilt werden. Zu den Voraussetzungen vgl. jeweils Fachliche Weisungen zu § 16a, § 16d oder § 18b AufenthG. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, wird die Zustimmung auf der Grundlage erteilt, für die sie beantragt wurde.

**Erfassung ZUWG
(18b.0.17)
Ärzte
(18b.0.18)**

§ 19 AufenthG
ICT-Karte für unternehmensintern
transferierte Arbeitnehmer

(1) Eine ICT-Karte ist ein Aufenthaltstitel zum Zweck eines unternehmensinternen Transfers eines Ausländers. Ein unternehmensinterner Transfer ist die vorübergehende Abordnung eines Ausländers

1. in eine inländische Niederlassung des Unternehmens, dem der Ausländer angehört, wenn das Unternehmen seinen Sitz außerhalb der Europäischen Union hat, oder

2. in eine inländische Niederlassung eines anderen Unternehmens der Unternehmensgruppe, zu der auch dasjenige Unternehmen mit Sitz außerhalb der Europäischen Union gehört, dem der Ausländer angehört.

(2) Einem Ausländer wird die ICT-Karte erteilt, wenn

1. er in der aufnehmenden Niederlassung als Führungskraft oder Spezialist tätig wird,

2. er dem Unternehmen oder der Unternehmensgruppe unmittelbar vor Beginn des unternehmensinternen Transfers seit mindestens sechs Monaten und für die Zeit des Transfers ununterbrochen angehört,

3. der unternehmensinterne Transfer mehr als 90 Tage dauert,

4. der Ausländer einen für die Dauer des unternehmensinternen Transfers gültigen Arbeitsvertrag und erforderlichenfalls ein Abordnungsschreiben vorweist, worin enthalten sind:

a) Einzelheiten zu Ort, Art, Entgelt und zu sonstigen Arbeitsbedingungen für die Dauer des unternehmensinternen Transfers sowie

b) der Nachweis, dass der Ausländer nach Beendigung des unternehmensinternen Transfers in eine außerhalb der Europäischen Union ansässige Niederlassung des gleichen Unternehmens oder der gleichen Unternehmensgruppe zurückkehren kann und

5. er seine berufliche Qualifikation nachweist.

Führungskraft im Sinne dieses Gesetzes ist eine in einer Schlüsselposition beschäftigte Person, die in erster Linie die aufnehmende Niederlassung leitet und die hauptsächlich unter der allgemeinen Aufsicht des Leitungsorgans oder der Anteilseigner oder gleichwertiger Personen steht oder von ihnen allgemeine Weisungen erhält. Diese Position schließt die Leitung der aufnehmenden Niederlassung oder einer Abteilung oder Unterabteilung der aufnehmenden Niederlassung, die Überwachung und Kontrolle der Arbeit des sonstigen Aufsicht führenden Personals und der Fach- und Führungskräfte sowie die Befugnis zur Empfehlung einer Anstellung, Entlassung oder sonstigen personellen Maßnahme ein. Spezialist im Sinne dieses Gesetzes ist, wer über unerlässliche Spezialkenntnisse über die Tätigkeitsbereiche, die Verfahren oder die Verwaltung der aufnehmenden Niederlassung, ein hohes Qualifikationsniveau sowie angemessene Berufserfahrung verfügt.

(3) Die ICT-Karte wird einem Ausländer auch erteilt, wenn

1. er als Trainee im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers tätig wird und

2. die in Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 bis 4 genannten Voraussetzungen vorliegen.

Trainee im Sinne dieses Gesetzes ist, wer über einen Hochschulabschluss verfügt, ein Traineeprogramm absolviert, das der beruflichen Entwicklung oder der Fortbildung in Bezug auf Geschäftstechniken und -methoden dient, und entlohnt wird.

(4) Die ICT-Karte wird erteilt

1. bei Führungskräften und bei Spezialisten für die Dauer des Transfers, höchstens jedoch für drei Jahre und
2. bei Trainees für die Dauer des Transfers, höchstens jedoch für ein Jahr.

Durch eine Verlängerung der ICT-Karte dürfen die in Satz 1 genannten Höchstfristen nicht überschritten werden.

(5) Die ICT-Karte wird nicht erteilt, wenn der Ausländer

1. auf Grund von Übereinkommen zwischen der Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten einerseits und Drittstaaten andererseits ein Recht auf freien Personenverkehr genießt, das dem der Unionsbürger gleichwertig ist,
2. in einem Unternehmen mit Sitz in einem dieser Drittstaaten beschäftigt ist oder
3. im Rahmen seines Studiums ein Praktikum absolviert.

(6) Die ICT-Karte wird darüber hinaus nicht erteilt, wenn

1. sich der Ausländer im Rahmen der Möglichkeiten der Einreise und des Aufenthalts in mehreren Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu Zwecken des unternehmensinternen Transfers im Rahmen des Transfers länger in einem anderen Mitgliedstaat aufhalten wird als im Bundesgebiet oder
2. der Antrag vor Ablauf von sechs Monaten seit dem Ende des letzten Aufenthalts des Ausländers zum Zweck des unternehmensinternen Transfers im Bundesgebiet gestellt wird.

(7) Diese Vorschrift dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2014/66 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers (ABl. L 157 vom 27.5.2014, S. 1).

§ 10a BeschV

Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer

Die Zustimmung zur Erteilung einer ICT-Karte nach § 19 des Aufenthaltsgesetzes und zur Erteilung einer Mobiler-ICT-Karte nach § 19b des Aufenthaltsgesetzes kann erteilt werden, wenn

1. die Beschäftigung in der aufnehmenden Niederlassung als Führungskraft, als Spezialistin oder Spezialist oder als Trainee erfolgt,
2. das Arbeitsentgelt nicht ungünstiger ist als das vergleichbarer deutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und
3. die Beschäftigung nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen erfolgt als die vergleichbarer entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Allgemeines

§ 19 AufenthG dient der Umsetzung der Richtlinie 2014/66/EU (ICT-Richtlinie). Stellt eine Führungskraft, ein Spezialist oder ein Trainee einen Antrag auf Erteilung einer ICT-Karte und fällt damit in den Anwendungsbereich der ICT-Richtlinie, kann nur eine ICT-Karte oder Mobiler-ICT-Karte erteilt werden. Die Erteilung eines anderen Aufenthaltstitels ist nicht möglich ([Art. 2 Abs. 3 ICT-RL](#) und [Erwägungsgrund 9 der ICT-RL](#)).

Die Erteilung einer ICT-Karte kommt nur in Betracht, wenn es sich um einen innerbetrieblichen Transfer von mehr als 90 Tagen handelt (§ 19 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 AufenthG). Der unternehmensinterne Transfer von Führungskräften und Spezialisten mit einer Dauer von bis zu 90 Tagen fällt nicht in den Anwendungsbereich der [ICT-RL](#). Ebenso fällt der unternehmensinterne Transfer von Drittstaatsangehörigen, die in einem Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat beschäftigt sind, dessen Staatsangehörige das Recht auf freien Personenverkehr genießen (z. B. Schweiz), nicht in den Anwendungsbereich der [ICT-RL](#) (§ 19 Abs. 5 Nr. 2 AufenthG). Für diese Personengruppen kann eine Zustimmung nach § 29 Abs. 5 BeschV erteilt werden. Wer als Drittstaatsangehöriger in einem Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat arbeitet, dessen Staatsangehörige ein Recht auf freien Personenverkehr genießen, kann die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel nach § 19c AufenthG i. V. m. § 29 Abs. 5 BeschV erhalten. Das wäre zum Beispiel der Fall, wenn ein russischer Staatsangehöriger bei einem in der Schweiz ansässigen Unternehmen beschäftigt ist und zu einer deutschen Niederlassung entsandt werden soll.

Die Erteilung einer ICT-Karte oder Mobiler-ICT-Karte ist nur in Fällen der Entsendung möglich. Der Arbeitnehmer muss vor und während des Transfers durch einen Arbeitsvertrag an seinen Arbeitgeber mit Sitz in einem Drittstaat gebunden sein. Bei Abschluss eines inländischen Arbeitsvertrages und gleichzeitigem Ruhen des ausländischen Arbeitsverhältnisses kann keine ICT-Karte erteilt werden. In diesen Fällen ist zu prüfen, ob z. B. die Voraussetzungen für eine Zustimmung zur Erteilung einer Blauen Karte EU nach § 18b

**Kein Wahlrecht
(19.10a.1)**

**Konkurrenz zu § 29
Abs. 5 BeschV
(19.10a.2)**

**Entsendung
(19a.10a.3)**



Abs. 2 AufenthG oder einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18b Abs. 1 AufenthG (Fachkräfte mit akademischer Ausbildung) oder § 3 BeschV (Leitende Angestellte, Führungskräfte und Spezialisten) vorliegen.

Prüfumfang

Für die Erteilung einer ICT-Karte ist die Zustimmung der BA erforderlich (§ 39 Abs. 1 Satz 1 AufenthG). Die Prüfaufgaben der BA ergeben sich aus § 10a Abs. 1 BeschV. Sie sind auf die Prüfung, ob es sich um eine Tätigkeit als Führungskraft, Spezialist oder Trainee handelt und die Prüfung des Arbeitsentgelts sowie der sonstigen Arbeitsbedingungen beschränkt. Es fällt in die Zuständigkeit der Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden, die Voraussetzungen der §§ 19 bzw. 19b AufenthG zu prüfen. Insbesondere für die Frage, ob es sich um eine Entsendung handelt und die entsprechenden Vorbeschäftigungszeiten erfüllt sind, ist die Auslandsvertretung die sachnähere Behörde. Sie beurteilt insbesondere das Bestehen eines aktiven Arbeitsvertrages mit dem ausländischen Arbeitgeber und die erforderlichen Vorbeschäftigungszeiten. Die Nachweise über Vorbeschäftigungszeiten beim Arbeitgeber im Drittstaat müssen nicht in deutscher oder englischer Übersetzung vorgelegt werden ([Art. 5 Abs. 2 ICT-RL](#)).

Prüfaufgabe BA (19.10a.4)

Ist die BA Eingangsbehörde, weil die Vorabzustimmung nach § 36 Abs. 3 BeschV beantragt wird, erfolgt die Entscheidung unter der Bedingung, dass die Auslandsvertretung bzw. die Ausländerbehörde positiv feststellt, dass die weiteren Voraussetzungen für die Erteilung einer ICT-Karte vorliegen. Das betrifft insbesondere die Unternehmenszugehörigkeit, das Bestehen eines ausländischen Arbeitsvertrages und die erforderliche Vorbeschäftigungszeit.

Prüfaufgabe Aus- landsvertretung (19.10a.5)

Führungskräfte haben leitende Funktion. Sie sind mit der Leitung und Steuerung des Unternehmens oder Unternehmensteils in Deutschland oder einer Abteilung oder Unterabteilung betraut. Sie haben die Befugnis zur Überwachung und Kontrolle des Personals sowie zu anderen personellen Maßnahmen.

Führungskräfte (19.10a.6)

Spezialist ist nur, wer eine Tätigkeit ausübt, die zwingend unternehmensbezogene Spezialkenntnisse voraussetzt. Spezialisten müssen spezielle Fachkenntnisse haben, die für das inländische Unternehmen oder den inländischen Unternehmensteil wesentlich sind. Außerdem müssen sie über eine hohe Qualifikation und angemessene Berufserfahrung verfügen. Die für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation kann insbesondere durch einen Hochschulabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung nachgewiesen werden.

Spezialisten (19.10a.7)

Trainees müssen einen Hochschulabschluss nachweisen können. Sie absolvieren ein Traineeprogramm, für das sie entlohnt werden und das ihrer beruflichen Entwicklung oder Fortbildung dient.

Trainees (19.10a.8)



Unternehmensinterner Transfer: Das Unternehmen oder der Unternehmensteil in Deutschland muss dem gleichen Unternehmen oder der gleichen Unternehmensgruppe angehören, dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer angehört. Von einer Unternehmensgruppe spricht man, wenn zwei oder mehrere Unternehmen in der Form miteinander verbunden sind, dass ein Unternehmen von dem anderen Unternehmen die Mehrheit des Kapitals oder die Mehrheit der Stimmrechte besitzt oder die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans stellen darf. Darüber hinaus gehören zwei Unternehmen oder Unternehmensteile einer Unternehmensgruppe an, wenn sie unter der einheitlichen Leitung desselben Mutterunternehmens stehen.

**Unternehmens-
gruppe
(19.10a.9)**

Entsendung

Die Erteilung einer ICT-Karte oder Mobiler ICT-Karte kommt nur in Fällen der Entsendung in Betracht. Es handelt sich demzufolge um Arbeitnehmer, die während des Transfers nach Deutschland arbeitsvertraglich an ihren ausländischen Arbeitgeber gebunden sind und das ausländische Arbeitsentgelt grundsätzlich weiterbeziehen. Zur Vermeidung von Wettbewerbsvorteilen von Unternehmen mit Sitz in Drittstaaten und zum Schutz der nach Deutschland transferierten Arbeitnehmer kann die BA ihre Zustimmung jedoch nur erteilen, wenn das Arbeitsentgelt für die Dauer des Transfers nicht ungünstiger ist als das vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer (vgl. Fachliche Weisungen zu § 39 AufenthG).

**Arbeitsentgelt ver-
gleichbarer Inländer
(19.10a.10)**

Arbeitsentgelt

Arbeitsentgelt ist die Vergütung, die im Gegenzug für geleistete Arbeit gezahlt wird. Im Gegensatz dazu sind entsendungsbedingte (Mehr-)Aufwendungen nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. So stellen zum Beispiel die Kosten für das Flugticket für die Reise aus dem Herkunftsland zum Antritt der Tätigkeit, die Kosten für die Unterbringung oder die Kosten für einen Makler oder ein Umzugsunternehmen kein Arbeitsentgelt dar.

**Arbeitsentgelt
(19.10a.11)**

Ob entsendungsbedingte Vergütungskomponenten ihrer Zweckbestimmung nach Arbeitsentgelt oder Aufwendungsersatz darstellen, richtet sich in erster Linie danach, von welchen rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen die Zahlung abhängig gemacht wird. Hängt die Zahlung einer Zulage oder Pauschale von der Erbringung der Arbeitsleistung ab, handelt es sich in der Regel um Arbeitsentgelt. Entsendungsbedingte Zulagen oder Pauschalen, die der Erstattung von Kosten dienen (z. B. Wohnkosten), die infolge der Entsendung tatsächlich entstanden sind, sind hingegen kein Arbeitsentgelt.

Häufig erhalten ausländische Arbeitnehmer auf Tagesbasis ermittelte Vergütungskomponenten (z. B. pauschale Tagegelder, per diem-Zahlungen) oder länderabhängige Gehaltszulagen. Für die

Prüfung der Arbeitsbedingungen maßgeblich sind die im Formular „Stellenbeschreibung ICT“ gemachten Angaben. Mit den zum Lohn/Gehalt im Formular „Stellenbeschreibung-ICT“ gemachten Angaben versichert das Unternehmen, dass es sich dabei um Arbeitsentgelt handelt, das im Gegenzug für geleistete Arbeit gezahlt wird.

Grundlage des Vergleichs sind Bruttobeträge.

Sonstige Arbeitsbedingungen

Die Zustimmung kann nur erteilt werden, wenn die sonstigen Arbeitsbedingungen mindestens den Arbeitsbedingungen vergleichbarer Entsandter entsprechen. Das betrifft insbesondere Urlaubsansprüche, Arbeitszeiten, Arbeitssicherheit oder den Gesundheitsschutz. Die sonstigen Arbeitsbedingungen müssen mindestens den durch Gesetz, Rechtsverordnung, Verwaltungsvorschrift und/oder durch allgemeinverbindlichen Tarifvertrag i.S.d. Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen für vergleichbare Entsandte entsprechen - [Art. 5 Abs. 4a\) ICT-RL](#), [§§ 2, 3 A-EntG](#).

Sonstige Arbeitsbedingungen
(19.10a.12)

Höchstaufenthaltsdauer

Die ICT-Karte kann von den Ausländerbehörden für eine Beschäftigung als Führungskraft oder Spezialist für eine Aufenthaltsdauer von höchstens drei Jahren erteilt werden (§ 19 Abs. 4 Nr. 1 AufenthG). Bei Trainees kann die ICT-Karte für eine Aufenthaltsdauer von höchstens einem Jahr erteilt werden (§ 19 Abs. 4 Nr. 2 AufenthG). Aus diesem Grund wird die Zustimmung der BA bei Führungskräften und Spezialisten auf einen Beschäftigungszeitraum von maximal drei Jahren beschränkt. Bei Trainees wird die Zustimmung auf einen Beschäftigungszeitraum von maximal einem Jahr beschränkt.

Höchstaufenthaltsdauer
(19.10a.13)

Nach Ablauf der Höchstaufenthaltsdauer kann erst dann wieder eine ICT-Karte erteilt werden, wenn eine sechsmonatige Karenzzeit eingehalten wurde (§ 19 Abs. 6 Nr. 2 AufenthG). Deshalb erteilt die BA nach Ablauf der Höchstaufenthaltsdauer erst dann wieder eine Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel im Rahmen einer Entsendung, wenn seit dem Beschäftigungsende sechs Monate verstrichen sind. Ein mindestens sechsmonatiger Auslandsaufenthalt ist daher auch dann zwingend, wenn der erste Aufenthalt auf der Grundlage eines Personalaustauschs (§ 10 BeschV) erfolgte und der erneute Aufenthalt auf der Grundlage einer ICT-Karte erfolgen soll.

Hat die BA ihre Zustimmung zunächst für eine Entsendungsdauer von weniger als drei Jahren erteilt, weil ursprünglich ein kürzerer Aufenthalt vorgesehen war, kann eine erneute Zustimmung erteilt werden, wenn nun eine Verlängerung des Aufenthaltes angestrebt wird. Die Zustimmung für die Verlängerung wird für die beantragte



bzw. bis zum Erreichen der Höchstdauer noch verbleibenden Entsendungsdauer erteilt.

Die ICT-Richtlinie verbietet es nicht, nach Ablauf der Höchstaufenthaltsdauer in einen anderen Aufenthaltstitel zu wechseln.

Unterbrechungszeiten

Häufig sind Aufenthalte im Rahmen von Entsendungen, insbesondere im Rahmen von Projekten mit zeitlichen Unterbrechungen verbunden, in denen der Drittstaatsangehörige vorübergehend in einem anderen Staat arbeitet. Steht die Gesamtdauer des Projekts von Beginn an fest und bleiben Arbeitsentgelt und sonstige Arbeitsbedingungen während der Gesamtdauer des Projekts gleich, kann die Zustimmung der BA für die Gesamtdauer des Projekts erteilt werden. Die Zustimmung wird nach § 34 Abs. 1 Nr. 1 BeschV mit der Beschränkung erteilt, dass die Zustimmung nur für die Beschäftigungszeiten im Bundesgebiet gilt. Es ist nicht erforderlich, dass die genauen Projekteinsätze im In- und Ausland konkret bekannt sind.

**Nicht durchgängige
Aufenthalte
(19.10a.14)**

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Stellenbeschreibung ICT-Karte
- Ggf. ergänzende Unterlagen, falls erforderlich.

**Nachweise
(19.10a.15)**

Erfassung ZUWG – ICT-Karte

§ 19 AufenthG i. V. m. § 10a BeschV

**Erfassung ZUWG
(19.10a.16)**

IV. Sonstige Beschäftigungszwecke

§ 19c AufenthG

Sonstige Beschäftigungszwecke; Beamte

(1) Einem Ausländer kann unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn die Beschäftigungsverordnung oder eine zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt, dass der Ausländer zur Ausübung dieser Beschäftigung zugelassen werden kann.

(2) Einem Ausländer mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilt werden, wenn die Beschäftigungsverordnung bestimmt, dass der Ausländer zur Ausübung dieser Beschäftigung zugelassen werden kann.

(3) Einem Ausländer kann im begründeten Einzelfall eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn an seiner Beschäftigung ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht.

(4) Einem Ausländer, der in einem Beamtenverhältnis zu einem deutschen Dienstherrn steht, wird ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eine Aufenthaltserlaubnis zur Erfüllung seiner Dienstpflichten im Bundesgebiet erteilt. Die Aufenthaltserlaubnis wird für die Dauer von drei Jahren erteilt, wenn das Dienstverhältnis nicht auf einen kürzeren Zeitraum befristet ist. Nach drei Jahren wird eine Niederlassungserlaubnis abweichend von § 9 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und 3 erteilt.

Allgemeines

§ 19c AufenthG ist die Gesetzesgrundlage für alle sonstigen Beschäftigungszwecke. Beschäftigungen, die grundsätzlich keinen anerkannten Hochschulabschluss und keine anerkannte Berufsausbildung voraussetzen, sind nur zulässig, wenn die BeschV oder eine zwischenstaatliche Vereinbarung dies ausdrücklich vorsehen. § 19c Abs. 1 AufenthG umfasst die sonstigen Beschäftigungszwecke, die sich aus der BeschV ergeben. Ob und welche berufliche Qualifikation in diesen Fällen erforderlich ist, ergibt sich aus dem jeweiligen Verordnungstatbestand.

Allgemeines (19c.0.1)

§ 1 BeschV

Anwendungsbereich der Verordnung

(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 im Besitz einer Duldung ist, nach § 4a Abs. 4 des Aufenthaltsgesetzes die Ausübung einer Beschäftigung mit oder ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erlaubt werden kann und
4. die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit abweichend von § 39 Absatz 3 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden darf.

(2) Die erstmalige Erteilung der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit setzt in den Fällen des § 24a und § 26 Absatz 2, in denen die Aufnahme der Beschäftigung nach Vollendung des 45. Lebensjahres der Ausländerin oder Ausländers erfolgt, eine Höhe des Gehalts von mindestens 55 Prozent der jährlichen Bemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung voraus, es sei denn, der Ausländer kann den Nachweis über eine angemessene Altersversorgung erbringen. Von den Voraussetzungen nach Satz 1 kann nur in begründeten Ausnahmefällen, in denen ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung des Ausländers besteht, abgesehen werden. Das Bundesministerium des Inneren, für Bau und Heimat gibt das Mindestgehalt für jedes Kalenderjahr jeweils bis zum 31. Dezember des Vorjahres im Bundesanzeiger bekannt.

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 grundsätzlich eine Zustimmung der BA möglich ist und eröffnet damit den Zugang zur anschließenden Arbeitsmarktprüfung.

Für die Bearbeitung der Zustimmungsanfragen zum Arbeitsmarktzugang sind überregional arbeitende AMZ-Teams mehrerer Operativer Services zuständig. Die regionale Zuständigkeit des AMZ-Teams richtet sich nach dem Sitz des Arbeitgebers. Entscheidend ist die im

**Anwendungsbereich
(19c.1.1)**

**Ermessen
(19c.1.2)**

**Zuständigkeiten
(19c.1.3)**



Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ angegebene Betriebsnummer. Bei überregional aktiven Betrieben richtet sich die Zuständigkeit des AMZ-Teams nach dem Sitz der Betriebsstätte, in der die Beschäftigung erfolgen soll.

Die regionale Zuständigkeit der [AMZ-Teams](#) und die Zuständigkeit der 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.

§ 5 BeschV

Wissenschaft, Forschung und Entwicklung

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

1. wissenschaftliches Personal von Hochschulen und von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, das nicht bereits in den Anwendungsbereich der §§ 18d und 18f des Aufenthaltsgesetzes fällt,
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, die nicht bereits in den Anwendungsbereich der §§ 18d und 18f des Aufenthaltsgesetzes fallen,
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.

Wissenschaftliches Personal

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.

Wissenschaftliches Personal (19c.5.1)

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.

Gastwissenschaftler

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. Gastwissenschaftler können in vielen Fällen einen Aufenthaltstitel zum Zwecke der Forschung nach § 18d AufenthG oder als mobile Forscher nach § 18f AufenthG erhalten. § 5 Nr. 2 BeschV umfasst nur Gastwissenschaftler, die nicht in den Anwendungsbereich der §§ 18d und 18f AufenthG fallen.

**Gastwissenschaftler
(19c.5.2)**

Lehrkräfte

Lehrkräfte sind Lehrpersonen, die eine pädagogische Hochschulausbildung absolviert haben. Auch Fremdsprachenassistenten, die eine befristete Beschäftigung als so genannte Lehrassistenten 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.

**Lehrkräfte
(19c.5.3)**

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

§ 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.

(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.

Zustimmung und Beschäftigungsdauer

Die Zustimmung für Beschäftigungen nach § 10 BeschV erfolgt ohne Vorrangprüfung. Sie kann für höchstens drei Jahre erteilt bzw. verlängert werden.

**Beschäftigungsdauer
(19c.10.1)**

Einer erneuten Beschäftigung wird frühestens nach sechs Monaten Auslandsaufenthalt zugestimmt. Bei internationalem Personalaustausch (§ 10 Abs. 1 Nr. 1 BeschV), Beschäftigung im Rahmen von Auslandsprojekten (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 BeschV) oder anderen Entsendungstatbeständen (z. B. § 10a BeschV) handelt es sich um verschiedene, voneinander unabhängige Zulassungstatbestände. Es kann einer Beschäftigung von jeweils höchstens drei Jahren zugestimmt werden, wenn ein mindestens sechsmonatiger Auslandsaufenthalt dazwischenliegt.

Hat die BA ihre Zustimmung z. B. zu einer Entsendung im Rahmen des internationalen Personalaustauschs für eine Entsendungsdauer von weniger als drei Jahren erteilt, weil zunächst ein kürzerer Aufenthalt vorgesehen war, kann eine erneute Zustimmung erteilt werden, wenn nun eine Verlängerung des Aufenthaltes angestrebt wird. Die Zustimmung für die Verlängerung wird für die beantragte bzw. bis zum Erreichen der Höchstdauer noch verbleibenden Entsendungsdauer erteilt.



Internationaler Personalaustausch

Eine Beschäftigung im Rahmen des internationalen Personalaustauschs nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 BeschV kann im Rahmen einer Entsendung erfolgen. Die Begründung eines vorübergehenden, inländischen Beschäftigungsverhältnisses anstelle einer Entsendung ist nicht ausgeschlossen.

Bei Entsendungen begeben sich im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer 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. In Bezug auf das Arbeitsentgelt gelten die gleichen Grundsätze wie bei der ICT-Karte, vgl. Fachliche Weisungen zu § 19 AufenthG.

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

International tätige Unternehmen sind Unternehmen, deren ausländischer Unternehmensteil (Mutter- oder Tochtergesellschaft) eine Kapitalbeteiligung von mehr als 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. Ein Austauschverhältnis von 1:1 wird nicht vorausgesetzt.

Hochschulabschluss

Die Zustimmung setzt einen Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation der ausländischen Arbeitnehmer voraus. Im Rahmen eines Personalaustauschs ist als Nachweis die Kopie des Universitäts- oder Fachhochschul-Abschlusses ausreichend. Es muss sich um keinen anerkannten Hochschulabschluss handeln.

Personalaustausch (19c.10.2)

Arbeitsbedingungen (19c.10.3)

International tätige Unternehmen (19c.10.4)

Austauschverhältnis (19c.10.5)

Hochschulabschluss (19c.10.6)

Die Feststellung der Vergleichbarkeit 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.

Auslandsprojekte innerhalb der Unternehmensstruktur

Bei Beschäftigungen nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 BeschV (Auslandsprojekt) handelt es sich immer um eine Entsendung. Bei Entsendeten im Rahmen von Auslandsprojekten ist die Erteilung einer Blauen Karte EU nicht möglich.

Auslandsprojekte (19c.10.7)

Es können auch Fachkräfte ohne Abschluss einer Hochschule bzw. Fachhochschule zugelassen werden. Die ausländischen Arbeitnehmer müssen aber über unternehmensspezifische Spezialkenntnisse verfügen und eine projektbezogene Qualifikation, mindestens auf Facharbeiterniveau, nachweisen. Ihre Tätigkeit im Bundesgebiet beim inländischen Unternehmensteil muss für die Vorbereitung eines Auslandsprojektes notwendig sein. Anschließend müssen sie im Ausland im Rahmen des Auslandsprojektes tätig werden. Bei Auslandsprojekten handelt es sich in der Regel um Neuentwicklungen mit Projektcharakter.

Auslandsprojekte außerhalb der Unternehmensstruktur

Haben ein ausländischer Auftraggeber und ein inländischer Auftragnehmer verbindlich vereinbart, dass ausländische Arbeitnehmer des ausländischen Auftraggebers ein Auslandsprojekt vorbereiten, 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.

Unterbrechungszeiten

Häufig sind Aufenthalte im Rahmen von Entsendungen, insbesondere im Rahmen von Projekten mit zeitlichen Unterbrechungen verbunden, in denen der Drittstaatsangehörige vorübergehend in einem anderen Staat arbeitet. Steht die Gesamtdauer des Projekts von Beginn an fest und bleiben Arbeitsentgelt und sonstige Arbeitsbedingungen während der Gesamtdauer des Projekts gleich, kann die Zustimmung der BA für die Gesamtdauer des Projekts erteilt werden. Die Zustimmung wird nach § 34 Abs. 1 Nr. 1 BeschV mit der Beschränkung erteilt, dass die Zustimmung nur für die Beschäftigungszeiten im Bundesgebiet gilt. Es ist nicht erforderlich, dass die genauen Projekteinsätze im In- und Ausland konkret bekannt sind.

Nicht durchgängige Aufenthalte (19.10.8)

Eine Vorrangprüfung wird nicht durchgeführt. Für die Prüfung der Arbeitsbedingungen im Rahmen des Personalaustauschs in Form

der Entsendung gelten die gleichen Grundsätze wie für die Zustimmung zur Erteilung einer ICT-Karte. Vgl. dazu Fachliche Weisungen zu § 19 AufenthG i. V. m. § 10a BeschV.

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Stellenbeschreibung Internationaler Personalaustausch
- Kopie Hochschulabschluss oder Arbeitszeugnisse bei vergleichbarer Qualifikation
- Ggf. ergänzende Unterlagen, falls erforderlich.

**Nachweise
(19c.10.9)****Erfassung ZUWG – Personalaustausch, Auslandsprojekte**

§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 10 BeschV
--

**Erfassung ZUWG
(19c.10.10)****§ 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.

(2) Die Zustimmung kann mit Vorrangprüfung 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 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.

Sprachlehrer

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

**Muttersprachlicher
Unterricht
(19c.11.1.)**

Die ausländischen Lehrkräfte dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer. 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.



Spezialitätenköche

Zur Beschäftigung ausländischer Spezialitätenköche ist im [Internet](#) eine Informationsbroschüre veröffentlicht. Die darin enthaltenen Erläuterungen gelten ergänzend zu diesen Fachlichen Weisungen.

Die Regelung soll es ausländischen Spezialitätenrestaurants ermöglichen, landestypische Speisen so anzubieten, wie sie in der jeweiligen nationalen Küche zubereitet werden.

Zustimmung der BA

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. Bei der Vorrangprüfung bezieht der AG-S immer auch Alleinköche, die bisher nicht landestypisch gekocht haben, als vorrangige Bewerber in die Prüfung ein, wenn in dem Restaurant bereits ein qualifizierter Koch beschäftigt wird. In diesem Fall ist es zumutbar und möglich, eine solche qualifizierte Fachkraft in der landestypischen Küche anzulernen.

Spezialitätenköche (19c.11.2)

Spezialitätenrestaurant

Spezialitätenrestaurants sind nur solche Restaurants, in denen ausländische landesspezifische Speisen das Angebot eindeutig dominieren. Es müssen spezielle Speisen eines bestimmten Landes angeboten werden. Dabei kommt es auf die Bestandteile und die Zubereitung der Speisen an. Auf der Speisekarte sollen mindestens 90 Prozent der angebotenen Gerichte und Speisen aus landestypischen Spezialitäten bestehen. Regelmäßig soll auch am Namen des Restaurants bzw. Unternehmens erkennbar sein, welche Landesküche angeboten wird. Ferner soll das Ambiente (Einrichtung und Ausgestaltung) des Restaurants den nationalen Charakter des jeweiligen Landes wiedergeben.

Spezialitäten- restaurant (19c.11.3)

Keine Spezialitätenrestaurants im Sinne dieser Vorschrift sind: Imbiss-Betriebe, Schnellrestaurants, Catering-Unternehmen, Lieferservices, Buffet-Restaurants, in denen landestypische Speisen eindeutig das Angebot dominieren, sind Spezialitätenrestaurants. Buffet-Restaurants allgemein asiatischer Ausprägung sind keine Spezialitätenrestaurants. Das gilt auch dann, wenn sie eine separate Speisekarte mit landestypischen Speisen haben.

In Zweifelsfällen kann zur Beurteilung eines Betriebes als Spezialitätenrestaurant der örtliche AG-S eingeschaltet werden. Die Bewertung des AG-S wird vom AMZ-Team (Besondere Personengruppen) übernommen.

Kochausbildung

Ausländische Spezialitätenköche müssen Staatsangehörige des Landes sein, nach dessen landestypischer Küche das Restaurant ausgerichtet ist. Sie müssen in der Lage sein, traditionelle Gerichte nach Originalrezepten zuzubereiten. Dazu benötigen sie die entsprechenden Fachkenntnisse. Deshalb setzt die Zustimmung 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 zwei Jahren in qualifizierten Betrieben im Herkunftsland nachgewiesen werden.

Eine sechsjährige 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.

Die Echtheit entsprechender Nachweise wird von der Auslandsvertretung im Rahmen der Visumbeantragung geprüft.

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

Ausländische Spezialitätenköche dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer. 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.

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 drei Monaten ist nur im Ausnahmefall vor Beendigung der vierten Jahresfrist möglich, wenn dies aufgrund

Kochausbildung (19c.11.4)

Arbeitsbedingungen (19c.11.5)

Höchstgrenze (19c.11.6)

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.

**Befristung
(19c.11.7)**

Um zu gewährleisten, dass ausländische Spezialitätenköche neue Entwicklungen in der jeweiligen landestypischen Küche aufnehmen, kann die Zustimmung nach § 11 Abs. 2 BeschV für eine Beschäftigung von maximal vier Jahren erteilt werden.

Ausnahme: Die Beschäftigung von Spezialitätenköchen mit türkischer Staatsangehörigkeit ist insgesamt auf weniger als ein Jahr zu befristen. Die Zustimmung ist grundsätzlich so zu erteilen, dass die Tätigkeit als türkische/r Spezialitätenkoch/-köchin einen Tag weniger dauern darf als 12 Monate. Ansonsten könnten sich Spezialitätenköche aus der Türkei nach einem Urteil des EuGHs auf Art. 6 des Beschlusses Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG-Türkei berufen (EuGH, Urt. v. 30.09.1997, Rs. C-98/96).

**Spezialitätenköche
aus der Türkei
(19c.11.8)**

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 anhand des Kürzels „Abgabe an Team 081 Essen“ zu dokumentieren.

**Versagung
(19c.11.9)**

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.

**Widerruf
(19c.11.10)****Nachweis/e für die Prüfung der BA:****Nachweise
(19c.11.11)**

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

- Speisekarte
- Betriebsbeschreibung
- Stellenbeschreibung, Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis

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

Erfassung ZUWG – Spezialitätenköche

§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 11 Abs. 2 BeschV

**Erfassung ZUWG
(19c.11.12)**

**§ 12 BeschV
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.

Allgemeines

Die Fachlichen Weisungen gelten ergänzend zu dem im [Internet](#) zu Au-pair-Beschäftigungen veröffentlichten Merkblatt. 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.

**Au-pair Status
(19c.12.1)**

Aufgaben eines Au-pairs

Die Aufgaben eines Au-pairs bestehen üblicherweise in der

- Kinderbetreuung (Beaufsichtigen, auf dem Weg zum Kindergarten, in die Schule oder zu Veranstaltungen begleiten, Spaziergänge und mit ihnen spielen),
- Mithilfe bei leichten Hausarbeiten (Wohnung in Ordnung halten, Wäsche zu waschen oder bügeln),
- Zubereitung des Frühstücks und einfacher Mahlzeiten und
- dem Hüten des Hauses bzw. der Wohnung.

**Aufgaben des
Au-pairs
(19c.12.2)**

Nicht zu den Aufgaben eines Au-pairs gehört die Pflege von Familienangehörigen. Sollen im gemeinsamen Haushalt der Gast-Familie



lebende, pflegebedürftige Angehörige (Eltern, Kinder usw.) pflegerisch betreut werden, handelt es sich um keine Au-pair-Beschäftigung. Eine Au-pair-Beschäftigung ist nicht ausgeschlossen, wenn sich in der Gast-Familie ein behindertes oder pflegebedürftiges Kind befindet und dem Au-pair keine pflegerischen Aufgaben, sondern ausschließlich die im Rahmen eines Au-pair-Verhältnisses üblichen Aufgaben obliegen.

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

**Pflegetätigkeit
(19c.12.3)**

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.

**Sprachkenntnisse
(19c.12.4)**

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.

**Altersgrenzen,
Familienstand
(19c.12.5)**

Der Familienstand eines Au-pairs ist unbeachtlich.

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

Als Familien sind anzusehen:

- Ehepaare unterschiedlichen oder gleichen Geschlechts 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.

**Familie
(19c.12.6)**

Keine Familien sind: Alleinstehende Personen sowie Ehepaare und 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 mindestens 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.

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.

**Verwandtschaft
(19c.12.7)**

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

Es ist für einen Zeitraum von höchstens vier Wochen zulässig, dass sich zwei aufeinander folgende Au-pair-Verhältnisse in einer Familie überschneiden.

**Zwei Au-pairs
(19c.12.8)**

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

**Taschengeld, Sozial-
versicherung,
Sprachkurs
(19c.12.9)**

Au-pair-Verhältnisse unterliegen nicht der Sozialversicherungspflicht. Au-pairs müssen jedoch 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 mindestens 50 Euro monatlich unterstützen. Die finanzielle Unterstützung ist auch in unterrichtsfreien Zeiten zu zahlen, weil Sprachkurse während der unterrichtsfreien Zeit gebührenpflichtig sein können.

Die Verpflichtung der Gasteltern, einen Deutsch-Sprachkurs mit monatlich 50 EUR zu bezuschussen besteht nur dann, wenn diese Kosten tatsächlich anfallen, also wenn das Au-pair tatsächlich einen kostenpflichtigen Sprachkurs besucht. Das Au-pair kann frei wählen, bei welchem Bildungsträger es den Sprachkurs bucht. Durch den monatlichen Förderbetrag von 50 EUR sind die finanziellen Belastungen durch den Sprachkurs für das Au-pair planbar und berechenbar. 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. Die Gasteltern sind verpflichtet, sich mit einem Gesamtbetrag in Höhe von 600 EUR an den Kosten für den Spracherwerb zu beteiligen. In der Regel sind diese in monatlichen Beträgen von jeweils 50 EUR zu bezahlen. In begründeten Fällen soll die Bezahlung in anderen Teilbeträgen oder im Ausnahmefall auf einmal erfolgen, wenn das Au-pair z. B. einen Intensivsprachkurs besucht oder einen Sprachkurs,



der weniger als 12 Monate dauert und mit monatlichen Kosten von mehr als 50 EUR verbunden ist. Die Verpflichtung der Gasteltern geht nicht über die tatsächlich entstandenen Kosten hinaus.

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: Au-pair-Verhältnisse türkischer Au-pairs sind auf weniger als ein Jahr zu befristen. Die Zustimmung ist grundsätzlich so zu erteilen, dass die Tätigkeit als Au-pair einen Tag weniger dauern darf als 12 Monate. Ansonsten könnten sie sich nach einem Urteil des EuGHs auf Art. 6 des Beschlusses Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG-Türkei berufen (Urteil vom 24.01.2008, Rechtssache C-294/06). Danach hätten sie nach einem Jahr einer Beschäftigung als Au-pair Anspruch auf Erneuerung der Zustimmung bei dem gleichen Arbeitgeber. 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, wird die Zustimmung zunächst nur befristet, in der Regel für eine Au-pair-Beschäftigung von zunächst drei Monaten, erteilt. Bei der Zustimmungsanfrage für die Verlängerung des Au-pair-Verhältnisses kann z. B. aufgrund eines Gesprächs mit den Betroffenen oder aufgrund schriftlicher Äußerungen (Au-pair, Gast-Eltern) über die Verlängerung entschieden werden.

Erforderlichenfalls werden im Wege der Amtshilfe Informationen zur Einhaltung der Verpflichtungen im Rahmen des Au-pair-Verhältnisses bei der Ausländerbehörde erfragt.

Vor einer Verlängerung werden bei der Gastfamilie nach § 39 Abs. 2 Satz 3 AufenthG grundsätzlich geeignete Nachweise insbesondere über das gezahlte Taschengeld, die geleisteten Beiträge zur Finanzierung des Deutschsprachkurses sowie Nachweise über die Kranken- und Unfallversicherung angefordert. Bei Barzahlungen sind diese durch eine handschriftlich unterzeichnete Bestätigung des Au-pairs nachzuweisen. Werden die angeforderten Nachweise nicht vorgelegt, liegen die Voraussetzungen für ein Au-pair-Verhältnis nicht vor. In diesem Fall wird keine Zustimmung für eine Verlängerung erteilt.

Wurden die Voraussetzungen nicht eingehalten, ist eine erneute Zulassung zu einer anderen Gast-Familie möglich.

**Einmalige Zulassung
Mindest- und Höchstdauer
(19c.12.10)
Türkische Au-pairs
(19c.12.11)**

**Missbräuchliche Inanspruchnahme der
Regelung
(19c.12.12)**



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. Erfolgte auf Initiative des Au-pairs ein Wechsel der Gastfamilie, weil z. B. kein eigenes Zimmer zur Verfügung stand oder die wöchentliche Arbeitszeit überschritten wurde, und geht bei der BA erneut eine Zustimmungsanfrage für ein Au-pair bei dieser Gastfamilie ein, wird diese zur Stellungnahme aufgefordert. Kann die Zustimmung nicht verweigert werden, wird sie befristet für eine Au-pair-Tätigkeit von längstens drei Monaten erteilt. Vor einer Verlängerung werden die zuvor exemplarisch genannten Nachweise angefordert. Erfolgt der Wechsel auf Wunsch des Au-pairs, weil sich die Gastfamilie nicht an die Bedingungen des Au-pair-Vertrages gehalten hat, wird der Fall in geeigneter Weise dokumentiert (z. B. listenmäßige Erfassung).

Asylbewerber und Geduldete

Eine Anwendung der Regelung auf Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung 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.

**Asylbewerber und
Geduldete
(19c.12.13)**

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

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

**Nachweise
(19c.12.14)**

- Au-pair-Fragebogen für Gasteltern
- Erklärung des Au-pairs über den Erhalt der Au-pair-Informationen
- Ggf. Au-pair-Vertrag
- Ggf. Begründung für den Wechsel der Gastfamilie und ggf. weitere Nachweise.

Erfassung ZUWG – Au-pair

Im Falle einer Zustimmung ist im Fachverfahren ZUWG unter der Registerkarte „Entscheidung“ in Feld 90 (Verlängerung ausgeschlossen) ein Häkchen zu setzen.

**Erfassung ZUWG
(19c.12.15)**

§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 12 BeschV
--

§ 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 für die Dauer des Aufenthaltes der Person, bei der die Hausangestellten beschäftigt sind, längstens für fünf Jahre erteilt.

Allgemeines

Personen, die für ihren Arbeitgeber mit Sitz im Ausland oder im Auftrag eines Unternehmens mit Sitz im Ausland vorübergehend im Bundesgebiet tätig werden und für Bedienstete des Auswärtigen Amtes ist die Mitnahme von Hausangestellten unter den in § 13 BeschV geregelten Voraussetzungen möglich.

Ob es sich um eine vorübergehende Tätigkeit für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland oder im Auftrag eines Unternehmens mit Sitz im Ausland oder um Bedienstete des Auswärtigen Amtes handelt, wird von den deutschen Auslandsvertretungen geprüft. Bei Nationen, deren Staatsangehörige visumfrei einreisen, prüfen dies die Ausländerbehörden.

Hausangestellte von Bediensteten des Auswärtigen Amtes

§ 13 Satz 1 Nr. 2 BeschV gilt für Hausangestellte, die auf der Grundlage des Wiener Übereinkommens über diplomatische Beziehungen (WÜD) oder des Wiener Übereinkommens über konsularische Beziehungen (WÜK) bei Bediensteten des Auswärtigen Amtes beschäftigt werden. Sie müssen von Bediensteten des Auswärtigen Amtes während deren Tätigkeit im Ausland seit mindestens einem Jahr als private Hausangestellte beschäftigt worden sein und nach deren Wechsel ins Inland weiterbeschäftigt werden.

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

**Ausländische Hausangestellte
(19c.13.1)**

**Bedienstete des AA
(19c.13.2)**

Nachweis/e für die Prüfung der BA

- Nachweis, seit wann der/die Hausangestellte bereits im Haushalt beschäftigt wird;
- Nachweis/e über das zu betreuende Kind unter 16 Jahren oder die zu betreuende pflegebedürftige Person und
- Angaben zum Arbeitsplatz (Stellenbeschreibung der BA).
- Lebenslauf

**Nachweise
(19c.13.3)****Erfassung ZUWG – Hausangestellte von Entsandten****§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 13 BeschV****Erfassung ZUWG
(19c.13.4)****§ 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 Gründen Beschäftigte.

(1a) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an vorwiegend aus religiösen Gründen Beschäftigte, die über einfache deutsche Sprachkenntnisse verfügen. Wenn es dem aus religiösen Gründen Beschäftigten auf Grund besonderer Umstände des Einzelfalles nicht möglich oder nicht zumutbar ist, vor der Einreise Bemühungen zum Erwerb einfacher Kenntnisse der deutschen Sprache zu unternehmen, oder in Abwägung der Gesamtumstände das Sprachnachweiserfordernis im Einzelfall eine besondere Härte darstellen würde, bedarf die erstmalige Erteilung eines Aufenthaltstitels trotz fehlender einfacher deutscher Sprachkenntnisse keiner Zustimmung. Im Fall des Satzes 2 sind innerhalb eines Zeitraumes von weniger als einem Jahr nach Einreise einfache deutsche Sprachkenntnisse nachzuweisen. Aus vorwiegend religiösen Gründen Beschäftigte, die wegen ihrer Staatsangehörigkeit auch für einen Aufenthalt, der kein Kurzaufenthalt ist, visumfrei in das Bundesgebiet einreisen und sich darin aufhalten dürfen, sind vom Erfordernis der Sprachkenntnisse befreit.

(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.

Freiwilligendienste

Aufgrund der besonderen Zielsetzung ist die Beschäftigung nach § 14 Abs. 1 Nr. 1 BeschV zustimmungsfrei. Bei Freiwilligendiensten hat das Erzielen von Einkommen lediglich nachrangige Bedeutung. Hierunter fallen das Freiwillige Soziale Jahr, das Freiwillige ökologische Jahr und der Bundesfreiwilligendienst.

**Freiwilligendienst
(19c.14.1)**

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.

Karitative Tätigkeiten

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

Kriterien karitative Tätigkeiten (19c.14.2)

Kriterien für eine zustimmungsfreie Beschäftigung aus vorwiegend karitativen Gründen nach § 14 Abs. 1 Nr. 2 BeschV:

- 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 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. In diesem Fall läge eine Vergütung der Tätigkeit vor.

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

Liegt eine Bescheinigung über die steuerliche Befreiung nach [§ 53 AO](#) vor, deutet dies auf eine karitative Ausrichtung der Beschäftigung hin. Allein, aufgrund des Umstandes, dass die Tätigkeit bei einer grundsätzlich karitativ ausgerichteten Institution (z. B. Caritas, Paritätischer Wohlfahrtsverband, Deutsches Rotes Kreuz, Arbeiterwohlfahrt, Sozialverband VdK, Arbeiter-Samariter-Bund) erfolgen soll, kann nicht generell unterstellt werden, dass eine Beschäftigung aus karitativen Gründen erfolgen soll.

Werden ausländische Ordensangehörige in kirchlichen Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege, an Schulen, Bildungseinrichtungen oder in Kindergärten beschäftigt, handelt es sich regelmäßig

um ein reguläres Arbeitsverhältnis und nicht um eine karitative Tätigkeit. Für diese Tätigkeiten wird regelmäßig eine Vergütung geleistet.

Bei karitativen Beschäftigungen steht der selbstlose, helfende Charakter im Vordergrund. Sie sind nicht von vorbildhaften-integrativen Aspekten geprägt. Besondere Sprachanforderungen bestehen daher nicht.

Beschäftigungen aus religiösen Gründen

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.

Beschäftigung aus religiösen Gründen (19c.14.3)

Aus religiösen Gründen Beschäftigte sind u. a.:

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

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

- beim ordensinternen 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;
- beim Einsatz im internen, nichtöffentlichen kirchlichen Bereich, zum Beispiel im Klausurbereich einer Ordensgemeinschaft oder in bischöflichen Haushalten;
- im pastoralen, liturgischen u. ä. Bereich;
- bei einer Ausbildung 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.



Aus religiösen Gründen Beschäftigte übernehmen in ihren Gemeinden in der Regel eine integrative Vorbildfunktion. Deshalb setzt die zustimmungsfreie Beschäftigung aus religiösen Gründen nach § 14 Abs. 1a BeschV bestimmte Sprachkenntnisse voraus. Zu den Sprachanforderungen beraten die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden.

Ferienbeschäftigung

Für Ferienbeschäftigungen steht im [Internet](#) eine Informationsbrochure zur Verfügung. Die darin enthaltenen Erläuterungen gelten ergänzend zu diesen Fachlichen Weisungen.

Ferienbeschäftigung (19c.14.4)

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.

Zustimmungsfreie Ferienbeschäftigungen nach § 14 Abs. 2 BeschV können für eine Beschäftigungsdauer von bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten ausgeübt werden. Nach § 30 Nr. 2 BeschV gelten sie nicht als Beschäftigungen im Sinne des Aufenthaltsgesetzes. Nach § 17 Abs. 1 AufenthV können die in der Liste in Anhang II zur Verordnung (EU) 2018/1806 genannten Staatsangehörigen (sogenannte Positivstaater) visumfrei einreisen und dürfen eine Ferienbeschäftigung nach § 14 Abs. 2 BeschV ohne Aufenthaltstitel ausüben. Sie benötigen lediglich eine Vermittlungsbestätigung der BA nach § 14 Abs. 2 BeschV.

Nichtbeschäftigungs- fiktion (19c.14.5)

Zum Nachweis, dass es sich um ausländische Berufsfachschüler oder ausländische Studierende handelt, müssen sogenannte Positivstaater eine von einer autorisierten Person der Hochschule bzw. Berufsfachschule unterschriebene Immatrikulationsbescheinigung (Vordruck der BA) mit einem Original-Stempel der Schule/Hochschule vorlegen. Bei ihnen werden keine einfachen Kopien oder Scans akzeptiert. Das AMZ-Team (Besondere Personengruppen) nützt alle zur Verfügung stehenden Mittel, um den Gebrauch von gefälschten oder unechten Immatrikulationsbescheinigungen möglichst zu verhindern. Anhaltspunkte, ob eine Immatrikulationsbescheinigung echt oder inhaltlich richtig ist, können z. B. Internetauftritte ausländischer Hochschulen geben. Werden der BA Vermittlungsanfragen vorgelegt, bei denen der Studentenstatus der Betroffenen in Zweifel steht, erkundigt sich das AMZ-Team (Besondere Personengruppen) im Einzelfall, wenn die eigenen Recherchemöglichkeiten ausgeschöpft sind, bei der zuständigen Auslandsvertretung, ob die Hochschule dort bekannt ist und holt die Einschätzung der Auslandsvertretung über die Echtheit oder die inhaltliche Richtigkeit der vorgelegten Immatrikulationsbescheinigung ein. Es sind insbesondere beim Eingang von Vermittlungsanfragen für (angebliche) Studierende, die das 35. Lebensjahr schon überschritten haben, alle Informationsquellen zu nutzen.

Vermeidung von Missbrauch (19c.14.6) Positivstaater (19c.14.7)



Die in der Liste in Anhang I zur Verordnung (EU) 2018/1806 aufgeführten Staatsangehörigen (sogenannte Negativstaater) benötigen für die Ausübung einer Ferienbeschäftigung nach § 14 Abs. 2 BeschV ein Visum. Da sie bei Beantragung des Visums in der Regel die Immatrikulationsbescheinigung im Original bei der Visastelle vorlegen müssen, genügt es in diesen Fällen, wenn der BA eine Kopie bzw. einen Scan der Immatrikulationsbescheinigung übermittelt wird.

**Negativstaater
(19c.14.8)**

Ferienbeschäftigungen sind reguläre Arbeitsverhältnisse. Der gesetzliche Mindestlohn ist die Untergrenze

Nachweis/e für die Prüfung der BA

- Vordruck Stellenangebot für einen Ferienjob in Deutschland (nicht-namentliche Anforderung)
- Vordruck Ferienbeschäftigung - nicht-namentliche Anforderung bzw. Vordruck Ferienbeschäftigung - namentliche Anforderung
- Vordruck Immatrikulationsbescheinigung (Positivstaater im Original)

**Nachweise
(19c.14.9)**

Erfassung ZUWG – Ferienbeschäftigung

Zustimmungsfrei mit Vermittlungszusage

**Erfassung ZUWG
(19c.14.10)**

§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 14 Abs. 2 BeschV

§ 15a BeschV – Saisonbeschäftigungen,

§ 15b BeschV – Schaustellergehilfen,

§ 15c BeschV - Haushaltshilfen

Verordnungs-Texte nicht abgedruckt

Fachliche Weisungen

Für die Beschäftigung von Schaustellergehilfen und Haushaltshilfen in Haushalten mit Pflegebedürftigen bestehen derzeit keine Vermittlungsabsprachen mit Drittstaaten.

Für saisonabhängige Beschäftigung ist im Internet ein Informationsblatt veröffentlicht. Es gelten die darin enthaltenen Hinweise.

§ 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.

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.

§ 16 Nr. 1 BeschV umfasst Personen, die bei einem inländischen Arbeitgeber beschäftigt sind, das Beschäftigungsverhältnis selbst jedoch im Ausland besteht, und die nach Deutschland entsandt werden. § 16 Nr. 2 und Nr. 3 BeschV erfassen Personen, die von einem ausländischen Arbeitgeber im Ausland beschäftigt und ebenfalls ins Inland entsandt werden.

Geschäftsreisende (19c.16.1)

§ 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.

International tätige Konzerne oder Unternehmen können ihre im Ausland beschäftigten Fachkräfte in den deutschen Unternehmensteil entsenden, damit diese an kurzzeitigen innerbetrieblichen Weiterbildungen teilnehmen können. Hierbei handelt es sich um kurzzeitig, für eine Weiterbildung Entsandte, deren Arbeitsverhältnis im Herkunftsland fortbesteht. Auch die Tätigkeit als Trainer oder Lehrkraft ist davon umfasst. Der Begriff Fachkräfte in § 17 BeschV entspricht nicht dem Fachkräftebegriff nach § 18 Abs. 3 AufenthG. Es handelt sich insoweit um unterschiedliche Personengruppen.

Betriebliche Weiterbildung (19c.17.1)

Dieser 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,
2. erworbene Maschinen, Anlagen und sonstige Sachen abzunehmen oder in ihre Bedienung eingewiesen zu werden, oder
3. erworbene, gebrauchte Anlagen zum Zweck des Wiederaufbaus im Sitzstaat des Arbeitgebers zu demontieren.

Allgemeines

Zuständig für die Entgegennahme der Anzeigen nach § 19 Abs. 1 BeschV und die Bestätigung der Anzeigen ist die für die Vertragsprüfung im Werkvertragsverfahren zuständige Agentur für Arbeit. Diese ist auch für die Zustimmung nach § 19 Abs. 2 BeschV zuständig.

**Zuständigkeit
(19c.19.1)**

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.

**Begriffs-
bestimmungen
(19c.19.2)**

- **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.

Anzeigeverfahren

Für die Anzeige nach § 19 Abs. 1 Satz 2 BeschV ist der Vordruck „Anzeige über die Montage/Demontage maschineller Anlagen/EDV-Programme“ zwingend zu verwenden. Er steht im [Internet](#) zur Verfügung. Wendet sich ein Auftragnehmer im Vorfeld an die BA, wird er darauf hingewiesen, dass die Anzeige vor einer Arbeitsaufnahme erfolgt sein muss.

Anzeigeverfahren (19c.19.3)

Der Eingang der Anzeige wird dem anzeigenden Auftragnehmer bestätigt.

Stellt sich bei Eingang einer Anzeige heraus, dass die Voraussetzungen nach § 19 Nr. 1 oder Nr. 3 BeschV nicht vorliegen, wird er darüber informiert, dass ein Aufenthaltstitel erforderlich ist. Staatsangehörige eines privilegierten Herkunftslandes (§ 41 AufenthV) können nach erfolgter Einreise eine Aufenthaltserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragen. Alle anderen ausländischen Arbeitnehmer müssen vor der Einreise ein Visum bei der deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsstaat beantragen.

Werden Montagearbeiten nach § 19 Nr. 1 oder Nr. 3 BeschV 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 im Werkvertragsverfahren zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt wurde.

NATO-Stützpunkte (19c.19.4)

Das 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).

Gewerblichen Zwecken dienende Maschinen, Anlagen und Programme**Hersteller-
Unternehmen
(19c.19.5)**

§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und § 19 Abs. 2 Nr. 1 BeschV gelten nur für Monteure und Fachkräfte (z. B. IT-Spezialisten) der Firmen, die die Anlagen, Maschinen und EDV-Programme hergestellt haben.

Abnahme, Bedienungseinweisung**Abnahme bestellter
Anlagen oder
Maschinen
(19c.19.6)**

§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeschV umfasst 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.

Demontage**Demontagen bis zu
90 Tage
(19c.19.7)**

§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BeschV umfasst nur Demontagarbeiten, 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 wiederaufgebaut wird. Eine Demontage für eine Einlagerung in Deutschland, um die Anlage irgendwann im Ausland wiederaufzubauen, 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 vornherein fest, dass die Einsatz-Dauer eines Arbeitnehmers 90 Tage überschreitet, handelt es sich um keine zustimmungsfreie Tätigkeit.

Messestände**Messestände
(19c.19.8)**

§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BeschV umfasst 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 ausgestellter 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 Werbe-wochen in Kaufhäusern und / oder Restaurants.

**Nationale bzw. Inter-
nationale Wochen
(19c.19.9)**

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.

Betriebslehrgänge

Betriebslehrgänge im Sinne des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 BeschV zur Qualifizierung im Rahmen von Exportlieferungs- und Lizenzverträgen erfolgen in der Regel in theoretischer Form. Die Lehrgänge können aber praktische Ausbildungsabschnitte umfassen.

**Betriebslehrgänge
(19c.19.10)**

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.

Entsendungen von mehr als 90 Tagen

Entsendungen im Rahmen von Werklieferverträgen sind auch mit einer Dauer von mehr als 90 Tagen möglich und bedürfen dann einer Zustimmung der BA. Die ausländischen Arbeitnehmer dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer (§ 39 Abs. 3 AufenthG). Da-

**Entsendung über 90
Tage
(19c.19.11)**

bei ist grundsätzlich vom Eingangslohn der entsprechenden Berufsgruppe auszugehen. Sachbezüge sind ggf. im Rahmen der [Sozialversicherungsentgeltverordnung](#) zu berücksichtigen.

Eine Vorrangprüfung ist nicht durchzuführen.

Erfassung ZUWG – Werklieferungsverträge

§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 19 Abs. 2 BeschV

**Erfassung ZUWG
(19c.19.12)**

§ 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.

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

Der Einsatz ausländischer Kraftfahrer ist nur dann nach § 20 Abs. 1 Nr. 1a) BeschV zustimmungsfrei, wenn dem Unternehmen von der zuständigen Behörde seines Sitzstaates eine EU-Fahrerbescheini-

gung 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](#)).

**Güterkraftverkehr
(19c.20.1)**

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.

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.

**EU / EWR – Unternehmen
(19c.20.2)****Güterverkehr durch Unternehmen mit Sitz in Drittstaat**

Der Einsatz ausländischer Fahrer im grenzüberschreitenden Güterverkehr von einem Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraumes ist nach § 20 Abs. 1 Nr. 1b) BeschV 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.

**Drittstaats – Unternehmen
(19c.20.3)**

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.

Grenzüberschreitender Personenverkehr

Der grenzüberschreitende Personenverkehr ist nach § 20 Abs. 1 Nr. 2 BeschV 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.

Grenzüberschreitender Schienenverkehr

Aufenthaltstitel für Fahrpersonal im grenzüberschreitenden Schienenverkehr sind nach § 20 Abs. 2 BeschV zustimmungsfrei. Davon umfasst sind auch Zugbegleiter und das Servicepersonal.

**Grenzüberschreiten-
der Personenverkehr
(19c.20.4)**

**Grenzüberschreiten-
der Schienenverkehr
(19c.20.5)**

„Vander Elst“

§ 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.

Mit dieser Vorschrift wird die Rechtsprechung des EuGHs 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, 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.

**EuGH Rechtspre-
chung
(19c.21.1)**

**Entsendung aus EU
oder EWR
(19c.21.2)**



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.

**Entsendung aus der
Schweiz
(19c.21.3)**

§ 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.

Künstlerische Darbietungen

Darbietungen von besonderem künstlerischem Wert nach § 22 Nr. 1 BeschV 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 der Bekanntheitsgrad auf dem künstlerischen Können beruhen und nicht auf sonstigen Tatsachen.

**Künstlerische Dar-
bietungen
(19c.22.1)**

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.

Festspiele, Film- und Fernsehproduktionen

Die Beschäftigung ist nach § 22 Nr. 2 BeschV zustimmungsfrei, wenn die Dauer der Tätigkeit nicht länger als 90 Tage innerhalb von zwölf Monaten beträgt. Die Dauer des Aufenthalts ist davon unabhängig. Zeiten für vorausgehende Proben zählen mit zur Tätigkeit.

**Festspiele, Gastspiele, Film- und Fernsehproduktionen
(19.c.22.2)**

Für den Zwölf-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 zwölf 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.

Tagesdarbietungen

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.

**Tagesdarbietungen
(19c.22.3)**

Die Regelung des § 22 Nr. 3 BeschV gilt auch für Begleit- und Hilfspersonal der Künstler, die nicht auf der Bühne agieren.

Berufssportler und Trainer

Die Beschäftigung von Berufssportlern und -trainern ist nach § 22 Nr. 4 BeschV zustimmungsfrei, wenn die betroffene Person über die erforderliche sportliche bzw. berufliche Qualifikation verfügt.

**Berufssportler und Trainer
(19c.22.4)**

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 Fußballbundesliga bzw. der obersten Spiel-

klasse 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 ligaunabhängig 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.

Dolmetscher

Zustimmungsfrei nach § 22 Nr. 8 BeschV 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.

Dolmetscher (19c.22.6)

§ 24 BeschV Schifffahrt- und Luftverkehr

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

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

Luftfahrpersonal

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

Luftfahrpersonal (19c.24.1)

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.

§ 25 BeschV Kultur und Unterhaltung

Die Zustimmung kann mit Vorrangprüfung 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.

Vorrangprüfung

Die Zustimmung für eine Beschäftigung nach § 25 BeschV setzt voraus, dass keine geeigneten Bevorrechtigten zur Verfügung stehen.

Vorrangprüfung (19c.25.1)

Die Beschäftigungsaufnahme bei Künstlern und Artisten ist in aller Regel an festgelegte Termine gebunden. Zur Verfahrensbeschleunigung können die AMZ-Teams (Besondere Personengruppen) auf die Einschaltung der Künstlervermittlung zur Einzelfallprüfung verzichten, wenn die Künstlervermittlung festgestellt hat, dass für die entsprechende Beschäftigung absehbar kein inländisches Bewerberpotential zur Verfügung steht. Das Ergebnis dieser vorweggenommenen Arbeitsmarktpfung dokumentiert die Künstlervermittlung ggf. in einer regelmäßig auf Aktualität zu prüfenden Liste. Ist die entsprechende Künstler- oder Artistentätigkeit nicht auf der vorweggenommenen Vorrangprüfung gelistet, kann das AMZ-Team (Besondere Personengruppen) die Künstlervermittlung im Wege einer telefonischen Abfrage um eine mündliche Durchführung der Vorrangprüfung bitten. Das AMZ-Team (Besondere Personengruppen) dokumentiert das Ergebnis des Gesprächs in ZUWG.

Abgrenzung selbständige Tätigkeit und abhängige Beschäftigung

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

Abgrenzung zur selbständigen Tätigkeit (19c.25.2)

Von diesem Verordnungstatbestand betroffene Verträge weisen oft auch Elemente einer selbständigen Tätigkeit auf. Ob es sich um eine abhängige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit handelt, richtet sich nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt da-

von ab, welche Merkmale überwiegen. Eine Tätigkeit nach Weisungen und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers sind Merkmale einer abhängigen Beschäftigung. Auf die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Beurteilung kommt es nicht an.

Geht aus dem Vertrag hervor, dass die Vertragsparteien zwar eine freiberufliche Tätigkeit anstreben, stellen die Konditionen in einer Gesamtbetrachtung aber insgesamt ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis dar, trifft die BA ihre Entscheidung auf dieser Grundlage.

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 der ZAV 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 abhängiges Beschäftigungsverhältnis 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.

Künstlerische Tätigkeit

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.

Eine Zustimmung für das Hilfspersonal kann nur erteilt werden, wenn es für die Darbietung erforderlich ist. Das Hilfspersonal muss

**Künstlerische
Tätigkeit
(19c.25.3)**

**Hilfspersonal
(19c.25.4)**

an das Engagement gebunden sein. 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.

An Theatern und Bühnen ist es üblich, dass über die Zusammensetzung des Künstler-Ensembles 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 erfolgen 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).

Gastspiele, ausländische Produktionen

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 § 25 BeschV 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.

Nachweis/e für die Prüfung der BA

- Schriftlicher Engagement-Vertrag, in dem die Tätigkeitsbedingungen festgelegt sind. Die Unterschrift des Arbeitgebers, der sich damit an den Vertrag bindet, ist ausreichend.
- Ggf. weitere Nachweise, z. B. aus denen die Befähigung des Künstlers oder Artisten hervorgehen.

Erfassung ZUWG – Kultur und Unterhaltung

§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 25 BeschV
--

Arbeitsmarktprüfung (19c.25.5)

Gastspiele und Produktionen (19c.25.6)

Nachweise (19c.25.7)

Erfassung ZUWG (19c.25.8)



§ 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 mit Vorrangprüfung 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 mit Vorrangprüfung 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.

Allgemeines

Die Zustimmung der BA kann bei Staatsangehörigen der in § 26 Abs. 1 und Abs. 2 BeschV genannten Staaten zu jeder Art von Ausbildung und Beschäftigung erteilt werden. Eine Berufsausbildung oder ein Studium sind nicht erforderlich.

Allgemeines (19c.26.1)

Die Zustimmung der BA zu Beschäftigungen nach § 26 Abs. 1 und Abs. 2 BeschV kann nur erteilt werden, wenn keine geeigneten Bevorrechtigten zur Verfügung stehen und die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger sind als bei vergleichbaren inländischen Arbeitnehmern.

Bei Beschäftigungen nach § 26 Abs. 1 und Abs. 2 BeschV ist eine Beschäftigung als Leiharbeitnehmer nicht möglich (§ 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG).

Leiharbeit (19c.26.2)

Arbeitnehmer mit einer Staatsangehörigkeit der in § 26 Abs. 1 BeschV genannten Staaten können auch in das Bundesgebiet entsandt werden. Staatsangehörige der in § 26 Abs. 2 BeschV genannten Staaten müssen ein konkretes Arbeitsplatzangebot im Inland nachweisen. Die Regelung des § 26 Abs. 2 BeschV setzt voraus, dass ein inländisches Beschäftigungsverhältnis begründet wird. Entsendungen sind im Rahmen des § 26 Abs. 2 BeschV nicht möglich.

Entsendung (19c.26.3)

Staatsangehörige der Staaten des Westbalkans

Seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 ist bei der erstmaligen Entscheidung über eine Zustimmungsanfrage nach § 1 Abs. 2 BeschV zu prüfen, ob die Aufnahme der Beschäftigung nach Vollendung des 45. Lebensjahres

Ältere Arbeitnehmer (19c.26.4)



erfolgen soll. Ist das der Fall, kann die Zustimmung in Fällen des § 26 Abs. 2 BeschV nur dann erfolgen, wenn ein Mindest-Gehalt in Höhe von 55% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erzielt wird. Ausnahmen davon gibt es nur, wenn Staatsangehörige aus einem der Staaten des Westbalkans nachweisen, dass bereits genügend Rücklagen oder Anwartschaften für eine ausreichende Alterssicherung gebildet wurden oder in besonderen Ausnahmefällen, in denen ein öffentliches Interesse an der Beschäftigung besteht. Zum Nachweis einer angemessenen Altersvorsorge gelten die Grundsätze der Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Heimat und Bau (18.2.5.6) entsprechend.

Die BA kann in den Jahren 2016 bis einschließlich 2020 Zustimmungen zur Ausübung jeder Beschäftigung erteilen. Die Regelung nach § 26 Abs. 2 BeschV ist auf fünf Jahre befristet und gilt bis zum 31.12.2020. Die Befristung bezieht sich auf den Zeitraum, bis zu dem das Zulassungsverfahren abgeschlossen sein muss und nicht auf die Dauer der Beschäftigung, für die die Zustimmung erteilt wird. Auf der Grundlage des [§ 26 Abs. 2 BeschV](#) erteilte Zustimmungen bleiben auch über den 31.12.2020 hinaus wirksam.

**Befristete Regelung
(19c.26.5)**

Beispiel:

Die BA kann am 30.12.2020 die Zustimmung für eine Beschäftigung vom 31.12.2020 bis 30.12.2024 erteilen, wenn keine Gründe gegen die nach § 34 Abs. 2 BeschV zulässige Höchstdauer sprechen.

Einer Beschäftigung nach § 26 Abs. 2 BeschV 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 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.

**Voraufenthalte
(19c.26.6)**

Eine Beschäftigung nach § 26 Abs. 2 BeschV setzt voraus, dass ein Visum-Antrag bei der zuständigen Auslandsvertretung im Herkunftsstaat gestellt wird. Die BA wird von den Auslandsvertretungen beteiligt. Nach den gewonnenen Erfahrungen kann die mit der Vorabprüfung beabsichtigte Verfahrensbeschleunigung bei Beschäftigungen nach § 26 Abs. 2 BeschV nicht erreicht werden. Deshalb wurde das Vorabzustimmungsverfahren im Rahmen der Westbalkanregelung zum 1. November 2017 eingestellt. Die Zustimmung der BA wird ausschließlich durch die Auslandsvertretungen im regulären Zustimmungsverfahren eingeholt.

**Visum-Pflicht
(19c.26.7)**

Bei Voraufenthalten muss die zuständige Ausländerbehörde der Visumerteilung zustimmen (§ 31 Abs. 1 AufenthV). Die Ausländerbe-



behörde prüft den Bezug von Leistungen nach dem AsylbLG. Die Ausländerbehörde prüft auch die Voraussetzungen für den Ausnahmestatbestand des § 26 Abs. 2 BeschV (z. B. unverzügliche Ausreise). In diesem Fall holt die zuständige Ausländerbehörde die Zustimmung der BA ein.

Die § 18a und § 18b AufenthG oder § 6 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. Arbeitgeber und ausländische Arbeitnehmer sind daher über die günstigste Regelung zu beraten.

Für Au-pairs mit einer Staatsangehörigkeit der in § 26 Abs. 1 und Abs. 2 BeschV genannten Staaten, kann eine Zustimmung nur unter den Voraussetzungen des § 12 BeschV erteilt werden, da diese Vorschrift als speziellere Norm vorgeht.

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ bzw. Vordruck Stellenbeschreibung
- Ggf. ergänzende Unterlagen (z. B. Arbeitszeugnisse früherer Arbeitgeber, falls erforderlich).
- In den Fällen des § 26 Abs. 1 BeschV ggf. zusätzlich Entsendungsvereinbarung.

Erfassung ZUWG – Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger

§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 26 Abs. 1 bzw. Abs. 2 BeschV

**Verhältnis zu anderen Vorschriften
(19c.26.8)**

**Au-pair
(19c.26.9)**

**Nachweise
(19c.26.10)**

**Erfassung ZUWG
(19c.26.11)**

§ 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 (Gastarbeiter-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 mit Vorrangprüfung 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.

Werkvertragsabkommen

Werkvertragsabkommen nach § 29 Abs. 1 BeschV bestehen mit Bosnien-Herzegowina, Nordmazedonien, Serbien und der Türkei. Die Staaten sind durch die BeschV festgelegt. Es können keine neuen Abkommen geschlossen werden.

**Werkvertrags-
abkommen
(19c.29.1)**

[Vgl. Fachliche Weisungen Werkvertragsverfahren](#)

Gastarbeitnehmerabkommen

Gastarbeitnehmer-Abkommen nach § 29 Abs. 2 BeschV bestehen mit Albanien und der Russischen Föderation.

**Gastarbeitnehmerab-
kommen
(19c.29.2)**

Zwischenstaatliche Vereinbarungen

Neben den Vereinbarungen über die Werkvertrags- und Gastarbeitnehmer 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.

**Zwischenstaatliche
Vereinbarungen
(19c.29.3)**

Wurden diese Abkommen vor dem Inkrafttreten des AufenthG am 1. Januar 2005 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.

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

Fach- und Weltausstellungen

Das Pariser Übereinkommen über internationale Ausstellungen soll die Zulassung von Beschäftigungen im Rahmen von Fach- oder Weltausstellungen erleichtern.

**Fach- und Weltaus-
stellungen
(19c.29.4)**

Der Erteilung von Aufenthaltstiteln zur Beschäftigung von Arbeitnehmern, die aus einem ausstellenden Land ins Bundesgebiet entsandt werden, kann nach § 29 Abs. 4 BeschV grundsätzlich zugestimmt werden, wenn keine geeigneten Bevorrechtigten zur Verfügung stehen.

**Vorrangprüfung
(19c.29.5)**

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 ausdrück-

**GATS und Freihand-
elsabkommen
(19c.29.6)**

lich gestattet ist. Das GATS regelt unter anderem die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen durch natürliche Personen (sogenannter Modus 4). 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 Abkommen:

- Freihandelsabkommen mit Korea, Peru, Kolumbien, Ecuador, Kanada, Japan und Singapur.
- Ein Wirtschaftspartnerabkommen 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).
- Assoziierungsabkommen mit Georgien, der Republik Moldau und der Ukraine.
- Ein Stabilisierungs- und Assoziierungsabkommen mit Bosnien und Herzegowina.

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).

**Verpflichtungen aus
GATS-Abkommen
(19c.29.7)**

Freiberufler üben keine Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV aus. Sie fallen nicht unter §§ 18 und 19c AufenthG.

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

Bestimmungen für innerbetrieblich Versetzte und Graduate Trainees nach der ICT-Richtlinie

Mit der Umsetzung der Richtlinie 2014/66/EU (sog. ICT-Richtlinie) in innerstaatliches Recht wurden die ICT-Karte nach § 19 AufenthG und die Mobiler-ICT-Karte nach § 19a AufenthG als neue Aufenthaltstitel eingeführt. Im Verhältnis zu § 19 AufenthG i. V. m. § 29 Abs. 5 BeschV sind die Vorschriften über die Erteilung einer ICT-Karte lex specialis. Stellt eine Führungskraft, ein Spezialist oder ein Trainee einen Antrag auf Erteilung der ICT-Karte und fällt damit in den Anwendungsbereich der ICT-Richtlinie, kann ihr nur eine ICT-

Karte oder Mobiler-ICT-Karte erteilt werden. Die Erteilung eines anderen Aufenthaltstitels ist nicht möglich (Art. 2 Abs. 3 i. V. m. Abs. 1 ICT-RL und Erwägungsgrund 9 der ICT-RL). Die Erteilung einer ICT-Karte kommt nur in Betracht, wenn es sich um einen innerbetrieblichen Transfer von mehr als 90 Tagen handelt (§ 19 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 AufenthG). Der unternehmensinterne Transfer von Führungskräften und Spezialisten mit einer Dauer von bis zu 90 Tagen fällt nicht in den Anwendungsbereich der ICT-RL. Dafür kann weiterhin eine Zustimmung nach § 29 Abs. 5 BeschV erteilt werden.

Rechtswirkung, Zustimmung der BA

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.

§ 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 verkraftet 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.

Das GATS lässt für den Personenkreis der innerbetrieblich Versetzten sowie bei Erbringern vertraglicher Dienstleistungen in bestimmten Sektoren eine wirtschaftliche Bedarfsprüfung ausdrücklich nicht zu.

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

General Agreement on Trade in Services (GATS)

Das Allgemeine Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (General Agreement on Trade in Services) ist ein internationales, 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
- Erbringer vertraglicher Dienstleistungen im Inland durch entsandte Arbeitnehmer (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.

Geschäftsreisende (19c.29.8)

Innerbetrieblich Versetzte – ICT

Aufenthaltstitel nach § 18 Abs. 4 AufenthG i. V. m. § 29 Abs. 5 BeschV i. V. m. GATS erhalten. In diesen Fällen ist jedoch in der Regel § 16 BeschV unmittelbar anwendbar. Bei Aufenthalten über 90 Tagen ist die ICT-Karte bzw. die Mobiler-ICT-Karte einschlägig.

Innerbetrieblich Ver- setzte (19c.29.9)

- Das GATS erfasst ausschließlich Führungskräfte und Spezialisten als innerbetrieblich Versetzte, nicht als Trainees mit Hochschulabschluss. 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 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-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.
- Entsandte Personen dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer.

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 durch das GATS in neun Sektoren verpflichtet, die Erbringung vertraglicher Dienstleistungen unter weiteren Voraussetzungen zuzulassen.

**Erbringung vertraglicher Dienstleistungen
(19c.29.10)**

Voraussetzung 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.

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

- **Rechtsberatung:** Umfasst ist nur die Beratung zum Recht des Herkunftsstaates und des Völkerrechtes. Dies gilt nicht für Tätigkeiten, die nur Rechtsanwälten vorbehalten sind.
- **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 Manager und Führungskräfte.
- **Technische Prüfungs- und Analyse-Dienstleistungen:** Über die oben genannten Voraussetzungen hinaus, sind keine weiteren Einschränkungen vorgesehen.
- **Baustellenerkundung:** 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 Nr. 7 BeschV zustimmungsfrei.

Keinen zustimmungsfreien Verordnungstatbestand gibt es für technische Prüfungs- und Analysedienstleistungen sowie Baustellenerkundungen.

Sonderregelungen in einzelnen Abkommen

Erbringer vertraglicher Dienstleistungen – Contractual Service Suppliers (CSS)

Für die Abkommen mit Georgien, der Republik Moldau, Kolumbien, Peru und Ecuador, der Ukraine, Kanada, Japan 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) sehen über das GATS hinausgehende Regelungen für Erbringer vertraglicher Dienstleistungen vor.

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. Im Abkommen mit Kanada ist geregelt, dass die Verpflichtungen nur für die ersten 12 Monate der Laufzeit des Vertrages gelten.
- Die Zahl der Personen, die unter den Dienstleistungsvertrag fallen, darf nicht höher sein als für die Vertragserfüllung erforderlich. Diese Voraussetzung ist in dem Abkommen mit Kanada nicht enthalten.
- Die Aufenthaltsdauer darf sechs Monate innerhalb von 12 Monaten nicht überschreiten. Sie darf nicht länger sein als zur Erfüllung der Dienstleistung in Deutschland erforderlich. Im Fall von Kanada darf die Aufenthaltsdauer 12 Monate innerhalb von 24 Monaten nicht überschreiten.
- 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.

Die Ordnung der Sektoren richtet sich nach der Zentralen Gütersystematik (Central Products Classification (CPC)). Den Sektoren sind bis zu fünfstellige CPC-Nummern zugeordnet, die den Sektor um-

schreiben. Diese sind unterteilt nach der Systematik Abteilung (einstellig), Bereich (zweistellig), Gruppe (dreistellig), Klasse (vierstellig) und Unterklasse (fünfstellig). Die Sektoren mit den CPC-Nummern sind auf der Internetseite von Eurostat veröffentlicht: https://ec.europa.eu/eurostat/ramon/other_documents/gen_intro_classifications/CPC_prov_paper_publication_en.pdf.

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

Praktikanten mit Abschluss – Graduate Trainees

Für Praktikanten mit Abschluss ist bei einem Aufenthalt über 90 Tagen nur noch die ICT-Karte bzw. die Mobiler-ICT-Karte einschlägig (siehe 29.07). Bei einem Aufenthalt von bis zu 90 Tagen können Praktikanten mit Abschluss nur einen Aufenthaltstitel § 18 Abs. 4 AufenthG i. V. m. § 29 Abs. 5 BeschV erhalten, wenn folgende Abkommen anwendbar sind:

Graduate Trainees (19c.29.11)

Abkommen mit Georgien, der Republik Moldau, Korea, Kolumbien, Peru und Ecuador; der Ukraine, Kanada, Japan und Singapur 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). Vom GATS bzw. von anderen Abkommen sind Praktikanten mit Abschluss nicht erfasst.

Praktikanten mit Abschluss (Graduate Trainees) sind natürliche Personen,

- die seit mindestens einem Jahr bei einer juristischen Person aus einem der Vertragsstaaten beschäftigt sind,
- über einen anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren Hochschulabschluss 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.

Investoren und Geschäftsreisende, die Tätigkeiten im Kundendienst ausüben

Die Abkommen mit Kanada und Japan definieren über GATS hinaus Investoren als natürliche Personen,

- die einer Aufsichts- oder Leitungsfunktion innehaben,
- in dieser Funktion eine Investition niederlassen, ausbauen oder ihren Betrieb verwalten und
- im Rahmen dieser Investition diese Personen oder das Unternehmen, das diese Personen beschäftigt, einen beträchtlichen Kapitalbetrag binden oder gebunden haben.
- Die zulässige Aufenthaltsdauer von Investoren beträgt ein Jahr.

In den Abkommen mit Kanada und Japan ist außerdem über das GATS hinaus geregelt, dass Geschäftsreisende Tätigkeiten im Kundendienst ausüben dürfen. Dies betrifft:

- Monteure, Instandsetzungs- und Wartungskräfte sowie Aufseher mit Fachkenntnissen, die für die Vertragserfüllung durch einen Verkäufer wesentlich sind,
- die eine Dienstleistung erbringen oder Arbeitnehmer in deren Erbringung ausbilden.
- Dies erfolgt im Rahmen eines Garantie- oder sonstigen Dienstleistungsvertrags im Zusammenhang mit dem Verkauf oder der Vermietung gewerblicher oder industrieller Ausrüstung oder Maschinen, einschließlich Computer-Software, durch ein Unternehmen, dass in Kanada niedergelassen ist.

Für sie ist § 19 BeschV unmittelbar anwendbar. Der Aufenthaltstitel kann deshalb ohne Zustimmung der BA erteilt werden. In einigen Fällen des § 19 BeschV setzt die Befreiung von der Zustimmung voraus, dass der Arbeitgeber der BA die Beschäftigungen vor ihrer Aufnahme angezeigt hat.

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“
- Ggf. ergänzende Unterlagen (z. B. Arbeitszeugnisse früherer Arbeitgeber, falls erforderlich).

**Nachweise
(19c.29.12)****Erfassung ZUWG – Internationale Abkommen**

§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 29 Abs. 5 BeschV

**Erfassung ZUWG
(19c.29.13)**

§ 6 BeschV

Beschäftigung in ausgewählten Berufen bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung

Die Zustimmung kann Ausländerinnen und Ausländern für eine qualifizierte Beschäftigung in Berufen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft erteilt werden, wenn die Ausländerin oder der Ausländer eine durch in den letzten sieben Jahren erworbene, mindestens dreijährige Berufserfahrung nachgewiesene vergleichbare Qualifikation besitzt, die Höhe des Gehalts mindestens 60 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt und die Ausländerin oder der Ausländer über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse verfügt. § 9 Absatz 1 findet keine Anwendung. Im begründeten Einzelfall kann auf den Nachweis deutscher Sprachkenntnisse verzichtet werden. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat gibt das Mindestgehalt nach Satz 1 für jedes Kalenderjahr jeweils bis zu m 31. Dezember des Vorjahres im Bundeanzeiger bekannt.

Allgemeines

Nach § 19c Abs. 2 AufenthG können Drittstaatsangehörige mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen auch dann eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn sie über keinen formalen Berufsabschluss verfügen. Voraussetzung ist, dass die BeschV den Zugang zum Arbeitsmarkt vorsieht. Um dem hohen Bedarf an qualifizierten Beschäftigten im IT-Bereich gerecht zu werden, wurde mit § 6 BeschV ein besonderer Arbeitsmarktzugang geschaffen. In manchen Drittstaaten erlangen Arbeitnehmer im IT-Bereich ihre Spezialisierung vielfach nicht durch eine Ausbildung oder ein Hochschulstudium, sondern durch berufspraktische Erfahrung.

Allgemeines (19c.6.1)

Zustimmung der BA

Nach § 6 BeschV können Arbeitnehmer im IT-Bereich auch ohne formalen Berufsabschluss eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn die BA ihre Zustimmung erteilt hat. Die Zustimmung der BA setzt voraus, dass

BA-Zustimmung (19c.6.2)

- es sich um eine qualifizierte Beschäftigung in einem IT-Beruf handelt,
- in den letzten sieben Jahren einschlägige, mindestens dreijährige Berufserfahrung gesammelt wurde,
- ein Mindest-Gehalt in Höhe von 60 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erzielt wird und
- ausreichende Deutschsprachkenntnisse vorliegen.



Die Zustimmung kann nur erteilt werden, wenn der ausländische Arbeitnehmer im IT-Bereich durch Berufserfahrung eine Qualifikation erlangt hat, die einer akademischen Fachkraft vergleichbar ist. Die vorhandene, einschlägige Berufserfahrung muss durch eine Tätigkeit oder mehrere Tätigkeiten auf akademischem Niveau gesammelt worden sein. Die beabsichtigte Tätigkeit im Bundesgebiet muss typischerweise eine Ausbildung voraussetzen. Anlern Tätigkeiten sind nicht zulässig. Die Zustimmung kann erteilt werden, wenn die Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung in einem Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnikberuf, der unter die Berufshauptgruppe (2-Steller) 43 der KldB 2010 fällt, beabsichtigt ist.

**Akademisches
Niveau
(19c.6.3)**

Die einschlägige Berufserfahrung muss durch entsprechende Arbeitszeugnisse oder Bestätigungen eines bisherigen Arbeitgebers oder mehrerer bisheriger Arbeitgeber nachgewiesen werden. Kann das AMZ-Team nicht beurteilen, ob die im Ausland erworbene Berufserfahrung akademisches Niveau hat, bittet sie zunächst den AG-S um eine Einschätzung. Kann der AG-S dies auch nicht beurteilen, bittet das AMZ-Team im Einzelfall die Auslandsvertretung um eine Einschätzung. Ergänzend sollen grundsätzlich auch Nachweise über einschlägige Schulungen und entsprechende Prüfungen anhand von weltweit üblichen Zertifikaten vorgelegt werden.

**Schulungen, Prüfungen
(19c.6.4)**

Sprachkenntnisse

Ausreichende Deutschsprachkenntnisse entsprechen dem Niveau B 1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (§ 2 Abs. 11 AufenthG). Im Einzelfall kann auf den Nachweis von Deutschsprachkenntnissen verzichtet werden. Ob auf Kenntnisse der deutschen Sprache verzichtet werden kann, wird von der BA geprüft. Zum Beispiel können Deutschsprachkenntnisse entbehrlich sein, wenn im Betrieb des Arbeitgebers oder der jeweiligen Abteilung üblicherweise eine andere Sprache verwendet wird und der Antragsteller über ausreichende Sprachkenntnisse dieser Sprache verfügt.

**Sprachkenntnisse
(19c.6.5)**

Wird die Zustimmungsanfrage im Standardverfahren durch die Auslandsvertretung oder die Ausländerbehörde übermittelt, lässt sich die BA über die Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde einen Sprachnachweis B 1 vorgelegen.

Arbeitsmarktprüfung

Es wird keine Vorrangprüfung durchgeführt.

**Arbeitsmarktprüfung
(19c.6.6)**

Das Arbeitsentgelt muss mindestens 60 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erreichen. Darüber hinaus setzt die Zustimmung der BA voraus, dass das Arbeitsentgelt nicht ungünstiger ist als das vergleichbarer inländischer IT-Fachkräfte (§ 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG).

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis,
- Arbeitszeugnisse oder Bestätigungen des bisherigen Arbeitgebers oder der bisherigen Arbeitgeber,
- Kopie des Sprachzertifikats
- Ggf. weitere Nachweise, soweit erforderlich

**Nachweise
(19c.6.7)****Erfassung ZUWG – Beschäftigung mit berufspraktischer Erfahrung / IT****§ 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV****Erfassung ZUWG
(19c.6.8)****Öffentliches Interesse****Allgemeines**

In begründeten Einzelfällen kann ein Aufenthaltstitel nach § 19c Abs. 3 AufenthG auch für solche Beschäftigungen erteilt werden, die von der [BeschV](#) nicht vorgesehen sind. Dafür ist die Zustimmung der BA erforderlich. Eine Einzelfallentscheidung kommt nur bei Beschäftigungen in Betracht, für die in der [BeschV](#) kein spezifischer Arbeitsmarktzugang geregelt ist. Dabei muss es sich um keine qualifizierte Beschäftigung handeln.

**Einzelfall-
Entscheidung
(19c.0.2)**

Eine Einzelfall-Entscheidung setzt voraus, dass an der Beschäftigung ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht.

**Öffentliches
Interesse
(19c.0.3)**

Ob ein regionales oder wirtschaftliches Interesse an der Beschäftigung besteht, wird bereits vor Beteiligung der BA durch die Ausländerbehörden geprüft. Die Beurteilung eines regionalen oder wirtschaftlichen Interesses fällt in die alleinige Zuständigkeit der Ausländerbehörden. Ergibt sich aus der Zustimmungsanfrage, dass die Ausländerbehörde bereits ein regionales oder wirtschaftliches Interesse festgestellt hat, zieht die BA dieses Ergebnis nicht in Zweifel. Ein arbeitsmarktpolitisches Interesse muss in diesem Fall nicht mehr geprüft werden. Ergibt sich aus der Zustimmungsanfrage für eine Beschäftigung im öffentlichen Interesse kein festgestelltes regionales oder wirtschaftliches Interesse, hat die BA als weitere Voraussetzung zu prüfen, ob ein arbeitsmarktpolitisches Interesse vorliegt (§ 39 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG).

**Zuständigkeiten
(19c.0.4)**

Für die Beurteilung des arbeitsmarktpolitischen Interesses ist ausschließlich die BA (örtlicher AG-S) zuständig. Hierbei kann die BA ggf. die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern oder Berufsverbände einschalten. Bei Abwägung aller einzelfallrelevanten Gesichtspunkte muss ein über das privatwirtschaftliche Interesse des Arbeitgebers hinausgehendes öffentliches Interesse der Allgemeinheit an der Beschäftigung vorliegen. Allein die Tatsache, dass ein Vermittlungsauftrag längere Zeit erfolglos blieb, reicht für



die Begründung des öffentlichen Interesses nicht aus.

Ein öffentliches Interesse für die Zustimmung liegt zum Beispiel vor, wenn Arbeitsplätze in dem betroffenen Betrieb oder in anderen Betrieben (zum Beispiel Zuliefer-Betrieben) erhalten oder geschaffen werden. Dies ist insbesondere der Fall, wenn in einem Betrieb nicht genügend Fachkräfte vorhanden sind und durch die Beschäftigung eines Ausländers verhindert werden kann, dass dem Betrieb Aufträge entgehen.

Die Zustimmung der BA zu einer Beschäftigung im öffentlichen Interesse setzt voraus, dass die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger sind als diejenigen vergleichbarer Inländer (§ 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG) und keine geeigneten Bevorrechtigten zur Verfügung stehen (§ 39 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG).

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis,
- Ggf. Arbeitszeugnisse oder Bestätigungen des bisherigen Arbeitgebers oder der bisherigen Arbeitgeber,
- Ggf. weitere Nachweise, soweit erforderlich

**Nachweise
(19c.0.5)**

Erfassung ZUWG – Öffentliches Interesse

§ 19c Abs. 3 AufenthG (Beschäftigung im öffentlichen Interesse)

**Erfassung ZUWG
(19c.0.6)**

Verordnungstatbestand nicht erforderlich.

§ 19d AufenthG**Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum
Zweck der Beschäftigung**

(1) Einem geduldeten Ausländer kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung erteilt werden, wenn der Ausländer

1. im Bundesgebiet

a) eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf oder ein Hochschulstudium abgeschlossen hat, oder

b) mit einem anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss seit zwei Jahren ununterbrochen eine dem Abschluss angemessene Beschäftigung ausgeübt hat, oder

c) seit drei Jahren ununterbrochen eine qualifizierte Beschäftigung ausgeübt hat und innerhalb des letzten Jahres vor Beantragung der Aufenthaltserlaubnis für seinen Lebensunterhalt und den seiner Familienangehörigen oder anderen Haushaltsangehörigen nicht auf öffentliche Mittel mit Ausnahme von Leistungen zur Deckung der notwendigen Kosten für Unterkunft und Heizung angewiesen war, und

2. über ausreichenden Wohnraum verfügt,

3. über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt,

4. die Ausländerbehörde nicht vorsätzlich über aufenthaltsrechtlich relevante Umstände getäuscht hat,

5. behördliche Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung nicht vorsätzlich hinausgezögert oder behindert hat,

6. keine Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen hat und diese auch nicht unterstützt und

7. nicht wegen einer im Bundesgebiet begangenen vorsätzlichen Straftat verurteilt wurde, wobei Geldstrafen von insgesamt bis zu 50 Tagessätzen oder bis zu 90 Tagessätzen wegen Straftaten, die nach dem Aufenthaltsgesetz oder dem Asylgesetz nur von Ausländern begangen werden können, grundsätzlich außer Betracht bleiben.

(1a) Wurde die Duldung nach § 60a Absatz 2 Satz 3 in Verbindung mit § 60c erteilt, ist nach erfolgreichem Abschluss dieser Berufsausbildung für eine der erworbenen beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis für die Dauer von zwei Jahren zu erteilen, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 Nummer 2 bis 3 und 6 bis 7 vorliegen.

(1b) Eine Aufenthaltserlaubnis nach Absatz 1a wird widerrufen, wenn das der Erteilung dieser Aufenthaltserlaubnis zugrunde liegende Arbeitsverhältnis aus Gründen, die in der Person des Ausländers liegen, aufgelöst wird oder der Ausländer wegen einer im Bundesgebiet begangenen vorsätzlichen Straftat verurteilt wurde, wobei Geldstrafen von insgesamt bis zu 50 Tagessätzen oder bis zu 90 Tagessätzen wegen Straftaten, die nach dem Aufenthaltsgesetz oder dem Asylgesetz nur von Ausländern begangen werden können, grundsätzlich außer Betracht bleiben.

(2) Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt nach Ausübung einer zweijährigen der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung zu jeder Beschäftigung.

(3) Die Aufenthaltserlaubnis kann abweichend von § 5 Absatz 2 und § 10 Absatz 3 Satz 1 erteilt werden.

Allgemeines

Die Regelung ermöglicht qualifizierten Geduldeten den Wechsel in einen rechtmäßigen Aufenthalt mit Aufenthaltserlaubnis. Dazu muss der geduldeten Person ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegen für eine Beschäftigung, die der beruflichen Qualifikation entspricht. Die berufliche Qualifikation muss nicht zwingend durch eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder durch einen anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss nachgewiesen werden (§ 19d Abs. 1 Nr. 1 a) und b) AufenthG). Geduldete können ihre Qualifikation auch durch eine mindestens dreijährige qualifizierte Beschäftigung, also eine Beschäftigung, die üblicherweise eine Ausbildung erfordert, nachweisen (§ 19d Abs. 1 Nr. 1 c) AufenthG). Die Aufenthaltserlaubnis nach § 19d AufenthG ist nicht auf die Berufsgruppen der BeschV begrenzt. Qualifizierte Geduldete müssen nicht die Voraussetzungen einer Fachkraft nach § 18 Abs. 3 AufenthG erfüllen.

Eine Beschäftigung entspricht der beruflichen Qualifikation, wenn die im Rahmen einer Ausbildung, eines Studiums oder die im Rahmen einer Vorbeschäftigungszeit erworbenen Kenntnisse zumindest teilweise oder mittelbar benötigt werden. Das wäre zum Beispiel der Fall sein, wenn ein Arzt in einem Pharmaunternehmen eine medizinische Tätigkeit aufnehmen will. Das wäre auch der Fall, wenn eine geduldete Person eine Beschäftigung als Maurer aufnehmen will und zuvor mindestens drei Jahre lang eine Beschäftigung als Maurer ausgeübt hat, ohne einen anerkannten Berufsabschluss als Maurer nachweisen zu können.

§ 19d AufenthG setzt immer die Zustimmung der BA voraus. Sie ist auch dann erforderlich, wenn es sich um eine Beschäftigung handelt, die nach den Grundsätzen der BeschV grundsätzlich zustimmungsfrei wäre. Die erneute Zustimmung der BA ist auch dann erforderlich, wenn schon zuvor die Zustimmung zu einer Beschäftigung nach § 32 BeschV erteilt wurde oder eine zustimmungsfreie Beschäftigung nach § 32 BeschV ausgeübt wurde.

Tatbestandsvoraussetzungen, die nicht mit der beruflichen Qualifikation und dem Beschäftigungsverhältnis im Zusammenhang stehen werden ausschließlich von den Ausländerbehörden geprüft.

Qualifiziertes Arbeitsplatzangebot (19d.0.1)

Zustimmung der BA immer erforderlich (19d.0.2)

Zuständigkeit Ausländerbehörde (19d.0.3)



Inländische Ausbildung

Geduldeten kann eine Aufenthaltserlaubnis für eine qualifizierte Beschäftigung erteilt werden, wenn sie im Bundesgebiet eine qualifizierte Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium abgeschlossen haben und die Beschäftigung ihrer beruflichen Qualifikation entspricht (§ 19d Abs. 1 Nr. 1a) AufenthG).

Eine qualifizierte Berufsausbildung liegt vor, wenn die Ausbildungsdauer generell mindestens zwei Jahre beträgt (§ 2 Abs. 12a AufenthG). Auf die individuelle Ausbildungsdauer kommt es nicht an. Deshalb kann die BA ihre Zustimmung auch dann erteilen, wenn die Ausbildung vor Ablauf der zweijährigen Regelausbildungsdauer im Einzelfall durch vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung absolviert wurde.

Eine inländische Ausbildung, deren Abschluss durch das Landesrecht einem Hochschulabschluss gleichgestellt ist, gilt als abgeschlossenes Hochschulstudium. Dies ist zum Beispiel bei Studiengängen an Berufsakademien der Fall.

**Inländischer Ausbildungsabschluss
(19d.0.4)**

**Qualifizierte Berufsausbildung
(19d.0.5)**

**Abgeschlossenes Hochschulstudium
(19d.0.6)**

Vorbeschäftigung mit ausländischem Hochschulabschluss

Geduldete mit ausländischen Studienabschlüssen können eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn sie einen in Deutschland anerkannten oder mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren Abschluss besitzen (§ 19d Abs. 1 Nr. 1 b) AufenthG). Ist in den Fällen von nicht-reglementierten Berufen für einen ausländischen Studienabschluss keine formale Anerkennung vorgesehen oder nicht erforderlich, wird für die Feststellung der Vergleichbarkeit auf die Bewertungsvorschläge der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen bei der Kultusministerkonferenz (anabin) abgestellt. Diese sind im [Internet](#) öffentlich zugänglich.

Bei Beantragung der Aufenthaltserlaubnis müssen Geduldete seit zwei Jahren ohne Unterbrechung im Bundesgebiet eine dem Studienabschluss angemessene Beschäftigung ausgeübt haben. Dies ist der Fall, wenn die Beschäftigung üblicherweise einen akademischen Abschluss voraussetzt und die mit der Hochschulausbildung erworbenen Kenntnisse zumindest teilweise oder mittelbar benötigt werden. Kürzere Unterbrechungen bei der Beschäftigung sind unschädlich. Sie sollen im Regelfall eine Gesamtdauer von drei Monaten nicht übersteigen. Sie werden aber nicht auf die erforderliche Beschäftigungsdauer von zwei Jahren angerechnet.

**Ausländischer Hochschulabschluss
(19d.0.7)**

**Vorbeschäftigung als Akademiker
(19d.0.8)**



Vorbeschäftigungszeit

Geduldeten kann eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn sie im Bundesgebiet seit drei Jahren ohne Unterbrechungen eine qualifizierte Beschäftigung ausgeübt haben (§ 19d Abs. 1 Nr. 1c AufenthG). Es muss sich dabei um eine Beschäftigung gehandelt haben, die üblicherweise eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt (§ 2 Abs. 12b AufenthG). Es ist nicht vorausgesetzt, dass die geduldete Person einen anerkannten oder vergleichbaren Berufsabschluss nachweist.

**Qualifizierte Vorbeschäftigung
(19d.0.9)**

Kürzere Unterbrechungen der Beschäftigung sind unschädlich. Sie sollen im Regelfall eine Gesamtdauer von drei Monaten nicht übersteigen. Sie werden aber nicht auf die erforderliche Beschäftigungsdauer von drei Jahren angerechnet.

Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis setzt nicht voraus, dass es um eine neue Beschäftigung handelt. Deshalb kann die Zustimmung der BA auch dann erteilt werden, wenn die erforderliche dreijährige Vorbeschäftigung fortgesetzt wird.

Zustimmung der BA

Die Zustimmung der BA ist immer erforderlich (§ 39 Abs. 3 AufenthG). Es gibt keine Ausnahmeregelung, die vom Zustimmungserfordernis befreit.

**Zustimmung der BA
(19d.0.10)**

Ihre Zustimmung kann die BA nur erteilen, wenn drittstaatsangehörige Arbeitnehmer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer.

Eine Vorrangprüfung ist nicht erforderlich, weil dies weder die Beschäftigungsverordnung noch ein Gesetz vorsehen (§ 39 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG).

In den ersten zwei Jahren nach Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist nur eine der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung zulässig. Zwei Jahre nach Erteilung der Aufenthaltserlaubnis sind Beschäftigungen jeder Art (auch nichtqualifizierte) zulässig (§ 19d Abs. 2 AufenthG).

**Unbeschränkter Arbeitsmarktzugang
(19d.0.11)**

Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis,
- Ggf. Arbeitszeugnisse oder Bestätigungen des bisherigen Arbeitgebers oder der bisherigen Arbeitgeber,
- Ggf. weitere Nachweise, soweit erforderlich

**Nachweise
(19d.12)**



Erfassung ZUWG – Qualifizierte Geduldete

§ 19d Abs. 1 Nr. 1 a), b) bzw. c) AufenthG

**Erfassung ZUWG
(19d.13)**

Verordnungstatbestand nicht erforderlich.

§ 21 AufenthG Selbständige Tätigkeit

(1) Einem Ausländer kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer selbständigen Tätigkeit erteilt werden, wenn

1. ein wirtschaftliches Interesse oder ein regionales Bedürfnis besteht,
2. die Tätigkeit positive Auswirkungen auf die Wirtschaft erwarten lässt und
3. die Finanzierung der Umsetzung durch Eigenkapital oder durch eine Kreditzusage gesichert ist.

Die Beurteilung der Voraussetzungen nach Satz 1 richtet sich insbesondere nach der Tragfähigkeit der zu Grunde liegenden Geschäftsidee, den unternehmerischen Erfahrungen des Ausländers, der Höhe des Kapitaleinsatzes, den Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation und dem Beitrag für Innovation und Forschung. Bei der Prüfung sind die für den Ort der geplanten Tätigkeit fachkundigen Körperschaften, die zuständigen Gewerbebehörden, die öffentlich-rechtlichen Berufsvertretungen und die für die Berufszulassung zuständigen Behörden zu beteiligen.

(2) Eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer selbständigen Tätigkeit kann auch erteilt werden, wenn völkerrechtliche Vergünstigungen auf der Grundlage der Gegenseitigkeit bestehen.

(2a) Einem Ausländer, der sein Studium an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule oder vergleichbaren Ausbildungseinrichtung im Bundesgebiet erfolgreich abgeschlossen hat oder der als Forscher oder Wissenschaftler eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18c oder § 19c besitzt, kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer selbständigen Tätigkeit abweichend von Absatz 1 erteilt werden. Die beabsichtigte selbständige Tätigkeit muss einen Zusammenhang mit den in der Hochschulausbildung erworbenen Kenntnissen oder der Tätigkeit als Forscher oder Wissenschaftler erkennen lassen.

(3) Ausländern, die älter sind als 45 Jahre, soll die Aufenthaltserlaubnis nur erteilt werden, wenn sie über eine angemessene Altersversorgung verfügen.

(4) Die Aufenthaltserlaubnis wird auf längstens drei Jahre befristet. Nach drei Jahren kann abweichend von § 9 Abs. 2 eine Niederlassungserlaubnis erteilt werden, wenn der Ausländer die geplante Tätigkeit erfolgreich verwirklicht hat und der Lebensunterhalt des Ausländers und seiner mit ihm in familiärer Gemeinschaft lebenden Angehörigen, denen er Unterhalt zu leisten hat, durch ausreichende Einkünfte gesichert ist und die Voraussetzung des § 9 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 vorliegt.

(5) Einem Ausländer kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer freiberuflichen Tätigkeit abweichend von Absatz 1 erteilt werden. Eine erforderliche Erlaubnis zur Ausübung des freien Berufes muss erteilt worden oder ihre Erteilung zugesagt sein. Absatz 1 Satz 3 ist entsprechend anzuwenden. Absatz 4 ist nicht anzuwenden.

(6) Einem Ausländer, dem eine Aufenthaltserlaubnis zu einem anderen Zweck erteilt wird oder erteilt worden ist, kann unter Beibehaltung dieses Aufenthaltswesens die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit erlaubt werden, wenn die nach sonstigen Vorschriften erforderlichen Erlaubnisse erteilt wurden oder ihre Erteilung zugesagt ist.



Allgemeines

Für einen Aufenthaltstitel zum Zweck einer selbständigen Tätigkeit ist die Zustimmung der BA nicht erforderlich, weil es sich dabei um keine Beschäftigung im Sinne des [§ 7 SGB IV](#) handelt.

**Grundsatz
(21.0.1)**

Freiberufliche Tätigkeit (§ 21 Abs. 5 AufenthG)

Die Aufnahme einer freiberuflichen Tätigkeit in Deutschland darf nicht dazu genutzt werden, um den nach der BeschV geltenden eingeschränkten Arbeitsmarktzugang zu umgehen. Deshalb beteiligen die Ausländerbehörden in Zweifelsfällen die BA (vgl. 21.5 der [Allgemeinen Verwaltungsvorschrift des Bundesministeriums des Innern zum Aufenthaltsgesetz](#)).

**Beteiligung der BA
(21.0.2)**

Die Auskunft der BA dient der Ausländerbehörde als Beurteilungs- oder Ermessensgrundlage für die Erteilung des Aufenthaltstitels. Die Ausländerbehörden sind im Bedarfsfall darauf hinzuweisen, ihre Anfrage möglichst konkret zu stellen.

Bei dieser Auskunft der BA handelt es sich um keine Zustimmungserteilung nach § 39 AufenthG. Diese Anfragen sind aber in der Fachanwendung ZUWG zu dokumentieren. Die Erledigung ist mit „Zustimmung nicht erforderlich (zustimmungsfrei)“ zu erfassen. Die Stellungnahme der BA ist im Feld „Bemerkungen“ zu dokumentieren.

**Erfassung ZUWG
(21.0.3)**

Die Entscheidung über die Erteilung des Aufenthaltstitels obliegt den Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden. Auch eine negative Stellungnahme der BA kann nach einer Gesamtabwägung des Sachverhaltes zu einer Erteilung des Aufenthaltstitels führen.

V. Besondere Aufenthaltsrechte

§ 38a AufenthG

Aufenthaltserlaubnis für in anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union langfristig Aufenthaltsberechtigte

(1) Einem Ausländer, der in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten innehat, wird eine Aufenthaltserlaubnis erteilt, wenn er sich länger als 90 Tage im Bundesgebiet aufhalten will. § 8 Abs. 2 ist nicht anzuwenden.

(2) Absatz 1 ist nicht anzuwenden auf Ausländer, die

1. von einem Dienstleistungserbringer im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung entsandt werden,

2. sonst grenzüberschreitende Dienstleistungen erbringen wollen oder

3. sich zur Ausübung einer Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer im Bundesgebiet aufhalten oder im Bundesgebiet eine Tätigkeit als Grenzarbeitnehmer aufnehmen wollen.

(3) Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer Beschäftigung, wenn die Bundesagentur für Arbeit der Ausübung der Beschäftigung nach § 39 Absatz 3 zugestimmt hat; die Zustimmung wird mit Vorrangprüfung erteilt. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer selbständigen Tätigkeit, wenn die in § 21 genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Wird der Aufenthaltstitel nach Absatz 1 für ein Studium oder für sonstige Ausbildungszwecke erteilt, sind die §§ 16a und 16b entsprechend anzuwenden. In den Fällen des § 16a wird der Aufenthaltstitel ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt.

(4) Eine nach Absatz 1 erteilte Aufenthaltserlaubnis darf nur für höchstens zwölf Monate mit einer Nebenbestimmung nach § 34 der Beschäftigungsverordnung versehen werden. Der in Satz 1 genannte Zeitraum beginnt mit der erstmaligen Erlaubnis einer Beschäftigung bei der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nach Absatz 1. Nach Ablauf dieses Zeitraums berechtigt die Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.

Drittstaatsangehörige mit einem Daueraufenthaltsrecht in einem anderen Mitgliedstaat der EU erhalten bei Vorliegen aller Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 38a AufenthG.

Zustimmung der BA

Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt nur zur Aufnahme einer Beschäftigung, wenn die BA ihre Zustimmung nach § 39 Abs. 3 AufenthG erteilt hat (§ 38a Abs. 3 AufenthG). Der Arbeitsmarktzugang ist nicht auf die in der BeschV geregelten Tätigkeiten begrenzt. Es ist jede Beschäftigung unabhängig von einer Qualifikation möglich.

**Jede Beschäftigung
möglich
(38a.0.1)**

Die BA erteilt ihre Zustimmung nach § 39 Abs. 3 AufenthG nur dann, wenn der Drittstaatsangehörige nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt wird als vergleichbare inländische Arbeitnehmer und keine bevorrechtigten Arbeitnehmer am inländischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.



Die Aufenthaltserlaubnis nach § 38a AufenthG zum Zweck der betrieblichen Aus- und Weiterbildung bedarf keiner Zustimmung der BA (§ 38a Abs. 3 Satz 4 AufenthG).

**Betriebliche Aus-
und Weiterbildung
zustimmungsfrei
(38a.0.2)**

Uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang

Wurde eine Aufenthaltserlaubnis nach § 38a AufenthG zum Zweck der Beschäftigung erteilt, hat der Drittstaatsangehörige nach Ablauf von 12 Monaten von Gesetzes wegen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 38a Abs. 4 Satz 3 AufenthG). Will der Drittstaatsangehörige dann eine andere Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen, ist keine Zustimmung der BA mehr erforderlich. Die Ausländerbehörde muss auch keinen neuen Aufenthaltstitel erteilen, sofern in der Nebenbestimmung zur Aufenthaltserlaubnis festgelegt ist, dass die Beschränkung auf eine bestimmte Tätigkeit, einen bestimmten Betrieb oder Bezirk nur 12 Monate lang Anwendung findet.

**Uneingeschränkter
Zugang zum Arbeits-
markt
(38a.0.3)**

VI. Beteiligung der BA

§ 39 AufenthG Zustimmung zur Beschäftigung

(1) Die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung setzt die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit voraus, es sei denn, die Zustimmung ist kraft Gesetzes, auf Grund der Beschäftigungsverordnung oder Bestimmung in einer zwischenstaatlichen Vereinbarung nicht erforderlich. Die Zustimmung kann erteilt werden, wenn dies durch ein Gesetz, die Beschäftigungsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist.

(2) Die Bundesagentur für Arbeit kann der Ausübung einer Beschäftigung durch eine Fachkraft gemäß den §§ 18a oder 18b zustimmen, wenn

1. sie nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare inländische Arbeitnehmer beschäftigt wird,
2. sie
 - a) gemäß § 18a oder § 18b Absatz 1 eine Beschäftigung als Fachkraft ausüben wird, zu der ihre Qualifikation sie befähigt, oder
 - b) gemäß § 18b Absatz 2 Satz 2 eine ihrer Qualifikation angemessene Beschäftigung ausüben wird,
3. ein inländisches Beschäftigungsverhältnis vorliegt und,
4. sofern die Beschäftigungsverordnung nähere Voraussetzungen in Bezug auf die Ausübung der Beschäftigung vorsieht, diese vorliegen.

Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung im Sinne des Absatzes 3 Nummer 3 erteilt, es sei denn, in der Beschäftigungsverordnung ist etwas anderes bestimmt.

(3) Die Bundesagentur für Arbeit kann der Ausübung einer Beschäftigung durch einen Ausländer unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft zustimmen, wenn

1. der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare inländische Arbeitnehmer beschäftigt wird,
2. die in den §§ 19, 19b, 19c Absatz 3 oder § 19d Absatz 1 Nummer 1 oder durch die Beschäftigungsverordnung geregelten Voraussetzungen für die Zustimmung in Bezug auf die Ausübung der Beschäftigung vorliegen und
3. für die Beschäftigung deutsche Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, oder andere Ausländer, die nach dem Recht der Europäischen Union einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, nicht zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung), soweit diese Prüfung durch die Beschäftigungsverordnung oder Gesetz vorgesehen ist.

(4) Für die Erteilung der Zustimmung hat der Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu erteilen. Auf Aufforderung durch die Bundesagentur für Arbeit hat ein Arbeitgeber, der einen Ausländer beschäftigt oder beschäftigt hat, eine Auskunft nach Satz 1 innerhalb eines Monats zu erteilen.



(5) Die Absätze 1, 3 und 4 gelten auch, wenn bei Aufenthalten zu anderen Zwecken nach den Abschnitten 3, 5 oder 7 eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Ausübung einer Beschäftigung erforderlich ist.

(6) Absatz 3 gilt für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung entsprechend. Im Übrigen sind die für die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit geltenden Rechtsvorschriften auf die Arbeitserlaubnis anzuwenden, soweit durch Gesetz oder Rechtsverordnung nichts anderes bestimmt ist. Die Bundesagentur für Arbeit kann für die Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Saisonbeschäftigung und für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung am Bedarf orientierte Zulassungszahlen festlegen.

Allgemeines

Für die Bearbeitung der Zustimmungsanfragen zum Arbeitsmarktzugang sind überregional arbeitende AMZ-Teams mehrerer Operativer Services zuständig. Die regionale Zuständigkeit des AMZ-Teams richtet sich nach dem Sitz des Arbeitgebers. Bei überregional aktiven Betrieben ist das AMZ-Team am Sitz der Betriebsstätte zuständig, in der die Beschäftigung erfolgen soll.

**Zuständigkeit AMZ
(39.0.1)**

Bei der Zustimmung der BA nach § 39 AufenthG und deren Ablehnung handelt es sich um keinen eigenständigen Verwaltungsakt. Es handelt sich um ein Verwaltungsinternum, das nicht eigenständig mit Rechtsmitteln angefochten werden kann. Die Zustimmung der BA richtet sich an die für die Erteilung des Aufenthaltstitels zuständige Stelle, also die Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde. Ihr kommt keine Regelungswirkung gegenüber dem ausländischen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zu.

**Kein Verwaltungsakt
(39.0.2)**

Rechtsmittel sind nur gegen die Ablehnung der Erteilung des Aufenthaltstitels bzw. die ausländerrechtliche Versagung der Erlaubnis zur Beschäftigung möglich. Lehnt die Auslandsvertretung die Erteilung des Visums ab, ist außergerichtlich im Verwaltungsverfahren das Rechtsmittel der Remonstration zulässig. Lehnt die Ausländerbehörde die Erteilung oder Verlängerung eines Aufenthaltstitels ab, kann im außergerichtlichen Verwaltungsverfahren das Rechtsmittel des Widerspruchs genutzt werden. Für Klagen sind die Verwaltungsgerichte zuständig. Die Belange der BA werden durch deren Beteiligung bzw. Beiladung gewahrt.

Aufgrund der vom Gesetzgeber gewollten Aufgabenverteilung zwischen den an der Erteilung des Aufenthaltstitels beteiligten Behörden sind die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden an die Entscheidung der BA im Zustimmungsverfahren gebunden. Die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden dürfen sich weder über eine zu Unrecht erteilte noch über eine zu Unrecht verweigerte Zustimmung hinwegsetzen. Ist die Zustimmung der BA erforderlich, darf der Aufenthaltstitel nicht erteilt werden, solange keine wirksame Zustimmungsentscheidung vorliegt.

Zustimmungspflicht

Ein Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung kann einem Drittstaatsangehörigen grundsätzlich nur erteilt werden, wenn die BA ihre Zustimmung erteilt hat (§ 39 Abs. 1 AufenthG). Die Zustimmung der BA ist nur dann nicht erforderlich, wenn dies in der BeschV, einem Gesetz oder einer zwischenstaatlichen Vereinbarung geregelt ist.

Grundsatz (39.0.3)

Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung besitzen keinen Aufenthaltstitel. Sie können nur mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Beschäftigung aufnehmen (§ 4a Abs. 4 AufenthG). Ob die BA ihre Zustimmung erteilen muss, regeln das AsylG, das AufenthG bzw. die Beschäftigungsverordnung.

Keine Zustimmung der BA ist erforderlich, wenn

- der Aufenthaltstitel von Gesetzes wegen zum uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang berechtigt oder
- ein Gesetz, eine zwischenstaatliche Vereinbarung oder die BeschV regeln, dass es sich um eine zustimmungsfreie Beschäftigung handelt.

Die Zustimmung zur Beschäftigung von Fachkräften nach § 39 Abs. 2 AufenthG

Die Erteilung eines Aufenthaltstitels durch die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden setzt voraus, dass dem Drittstaatsangehörigen ein konkretes Arbeitsplatzangebot eines Arbeitgebers vorliegen (§ 18 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG). Ob das der Fall ist, wird von der BA im Rahmen des Zustimmungsverfahrens mitgeprüft. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn die vom Arbeitgeber vollständig ausgefüllte und unterschriebene „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ vorliegt. Die Vorlage des Entwurfs eines Arbeitsvertrages oder die Vorlage eines bedingten Arbeitsvertrages wird nicht vorausgesetzt.

Zustimmung - Fachkräfte (39.0.4)

Nach § 39 Abs. 2 AufenthG kann die Zustimmung der BA zur Beschäftigung von Fachkräften nach § 18a AufenthG oder § 18b AufenthG unter folgenden Voraussetzungen erteilt werden.

- Der oder die Drittstaatsangehörige darf nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AufenthG). Es gelten die gleichen Grundsätze wie bei der Prüfung der Arbeitsbedingungen bei sonstigen Beschäftigungen, vgl. Fachliche Weisungen 39.0.11 bis 39.0.14 zu § 39 AufenthG.
- Die ausländische Fachkraft muss durch ihre berufliche Qualifikation zu der beabsichtigten Tätigkeit befähigt sein (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a) AufenthG). Vgl. dazu Fachliche Weisungen zu § 18a AufenthG und § 18b Abs. 1 AufenthG.

Im Falle einer Blauen Karte EU setzt die Zustimmung der BA voraus, dass die beabsichtigte Tätigkeit dem Hochschulabschluss entspricht (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2b) AufenthG). Vgl. dazu Fachliche Weisungen zu § 18b Abs. 2 AufenthG.

Im Rahmen des Zustimmungsverfahrens prüft die BA auch, ob eine Berufsausübungserlaubnis bzw. eine Erlaubnis zum Führen einer Berufsbezeichnung erforderlich ist. Sind die in [BERUFE-NET](#) enthaltenen Informationen nicht ausreichend oder vollständig, kann das AMZ-Team in Zweifelsfällen die Zentrale Service-stelle Berufsanerkennung (ZSBA) der ZAV einschalten, wenn ein konkretes Zustimmungsverfahren oder ein konkretes Vorabprüfungsverfahren läuft. Ergänzend werden die Angaben des Arbeitgebers in der „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ zur Einschätzung, ob eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich ist, bewertet. In den meisten Fällen, insbesondere bei der Beschäftigung von Ärzten und Pflegefachkräften, steht das Erfordernis einer Berufsausübungserlaubnis bzw. Erlaubnis zum Führen einer Berufsbezeichnung außer Zweifel. Im Interesse einer Verfahrensbeschleunigung wirken die am Verfahren beteiligten Behörden darauf hin, dass die Berufsausübungserlaubnis vom Antragsteller nur einmal vorgelegt werden muss. Insbesondere in klaren Fällen wirken die Auslandsvertretungen bzw. die Ausländerbehörden darauf hin, dass die Berufsausübungserlaubnis bzw. die Zusicherung der Berufsausübungserlaubnis der Auslandsvertretung bzw. der Ausländerbehörde bei Beantragung des Aufenthaltstitels im Original vorgelegt werden. Klare Fälle liegen z. B. bei Ärzten, Pflegefachkräften und Erziehern vor. Die Auslandsvertretungen bzw. die Ausländerbehörden teilen der BA bei Übersendung der Zustimmungsanfrage mit, ob die Berufsausübungserlaubnis bzw. deren Zusicherung bereits vorliegt. Die Übersendung der Berufsausübungserlaubnis bzw. deren Zusicherung an die BA ist dann entbehrlich.

Das Vorliegen der Berufsausübungserlaubnis bzw. deren Zusicherung ist Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels (§ 18 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG) und fällt damit grundsätzlich in die Verantwortung der Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden. Eine Prüfung durch die BA, ob eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich ist, soll sich auf Zweifelsfälle beschränken.

- Es muss ein inländisches Beschäftigungsverhältnis zustande kommen (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 AufenthG). Ist die ausländische Fachkraft grundsätzlich in Deutschland sozialversicherungspflichtig, handelt es sich um ein inländisches Beschäftigungsverhältnis. Es ist unschädlich, wenn im Einzelfall nicht in allen Versicherungszweigen tatsächlich Sozialversicherungspflicht eintritt. So ist es z. B. unschädlich, wenn in einem oder mehreren Versicherungszweigen die Beitragsbemessungsgrenze überschritten ist. Hat der Arbeitgeber mit seiner Unterschrift im Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ bestätigt, dass dem Grunde nach Sozialversicherungspflicht in

**Berufsausübungser-
laubnis
(39.0.5)**

**Inländisches
Beschäftigungsver-
hältnis
(39.0.6)**

Deutschland besteht und hat der Arbeitgeber ausweislich der Daten in STEP eine aktive Betriebsnummer, bestehen regelmäßig keine Zweifel am Zustandekommen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses.

- Es darf kein Versagungsgrund nach § 40 AufenthG vorliegen.

Bei Fachkräften nach § 18a AufenthG und § 18b AufenthG wird keine Vorrangprüfung durchgeführt.

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

Seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 ist die erstmalige Erteilung eines Aufenthaltstitels an Fachkräfte nach § 18a AufenthG und § 18b AufenthG voraus, dass ältere Betroffene, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, ein Mindest-Gehalt in Höhe von 55% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erzielen. Ausnahmen davon gibt es nur, wenn bereits genügend Rücklagen oder Anwartschaften für eine ausreichende Alterssicherung gebildet wurden oder in besonderen Ausnahmefällen, in denen ein öffentliches Interesse an der Beschäftigung besteht. Die Prüfung obliegt ausschließlich den Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden.

**Gehaltsgrenze
(39.0.7)**

Zustimmung zu sonstigen Beschäftigungen nach § 39 Abs. 3 AufenthG

Nach § 39 Abs. 3 AufenthG wird die Zustimmung der BA zu einer Beschäftigung unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft erteilt, wenn entweder ein inländisches Beschäftigungsverhältnis zustande kommt oder, sofern die entsprechende Rechtsgrundlage dies vorsieht, auch in Fällen der Entsendung. Ob das konkrete Arbeitsplatzangebot eines Arbeitgebers vorliegt, wird von der BA im Rahmen des Zustimmungsverfahrens mitgeprüft. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn die vom Arbeitgeber vollständig ausgefüllte und unterschriebene Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ vorliegt. Die Vorlage des Entwurfs eines Arbeitsvertrages oder die Vorlage eines bedingten Arbeitsvertrages wird nicht vorausgesetzt.

**Zustimmung –
Sonstige Beschäfti-
gungen
(39.0.8)**

Nach § 39 Abs. 3 AufenthG kann die Zustimmung der BA zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft unter folgenden Voraussetzungen erteilt werden.

- Der oder die Drittstaatsangehörige darf nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer (§ 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG).
- Die weiteren, in §§ 19, 19b, 19c Abs. 3 oder 19d Abs. 1 Nr. 1 AufenthG genannten Voraussetzungen müssen vorliegen.

- Sofern dies durch Gesetz oder die BeschV vorgesehen ist, kann die BA ihre Zustimmung nur erteilen, wenn keine deutschen Arbeitnehmer, keine ihnen rechtlich gleichgestellte Ausländer sowie keine freizügigkeitsberechtigten Staatsangehörigen der EU für eine Vermittlung auf die konkret zu besetzende Stelle zur Verfügung stehen (§ 39 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG). Die Vorrangprüfung stellt sicher, dass die Interessen anderer Gruppen an der Integration in den Arbeitsmarkt nicht vernachlässigt werden.

**Vorrangprüfung
(39.0.9)****Prüfung der Arbeitsbedingungen**

Die BA kann ihre Zustimmung nur erteilen, wenn drittstaatsangehörige Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer. Dadurch werden ausländische Arbeitnehmer vor Ausbeutung geschützt. Außerdem sollen Wettbewerbsverzerrungen durch Niedriglöhne verhindert werden.

**Arbeitsbedingungen
(39.0.10)**

Die Prüfung der Arbeitsbedingungen umfasst die für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen. Dazu gehören insbesondere: Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts, Arbeitszeiten, Probezeit, Kündigungsfristen, Arbeitsort, Urlaubsansprüche oder Überstundenregelungen.

Ergeben sich bei der Bearbeitung von Zustimmungsanfragen Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen das [Arbeitszeitgesetz](#) (z. B. zulässige Höchstarbeitszeit, Ruhepausen), weist das AMZ-Teams den zuständigen AG-S bei der elektronischen Übersendung der Arbeitsmarktprüfung mittels der IT-Fachanwendung ZUWG darauf hin, dass die Zustimmung nicht erteilt werden kann, wenn der Arbeitgeber nicht bereit ist, die Arbeitsbedingungen anzupassen.

Drittstaatsangehörigen Ausländern müssen **tarifliche Arbeitsbedingungen** gewährt werden, wenn

**Tarifliche Arbeitsbedingungen
(39.0.11)**

- der Arbeitgeber tarifgebunden ist und der ausländische Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied, also ebenfalls tarifgebunden ist ([§ 4 Abs. 1 TVG](#)) oder
- der individuelle Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag Bezug nimmt oder
- ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag einschlägig ist.

Kommt kein Tarifvertrag zur Anwendung ist zu prüfen, ob ein Branchenmindestlohn einschlägig ist.

Kommt kein Tarifvertrag zur Anwendung und ist kein Branchenmindestlohn einschlägig, muss der ortsübliche Lohn für vergleichbare Tätigkeiten inländischer Arbeitnehmer gezahlt werden.

**Ortsüblicher Lohn
(39.0.12)**

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ist einzuhalten, er stellt aber nur die unterste Grenze der Entlohnung dar.



Für die Prüfung der Arbeitsbedingungen benötigt die BA eine vollständig ausgefüllte und unterschriebene **Stellenbeschreibung** bzw. die vollständig ausgefüllte Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis. Die Vordrucke stehen im [Internet](#) zur Verfügung.

Bei Prüfung der Arbeitsbedingungen sind die **Bruttolohnbedingungen** des ausländischen Arbeitnehmers mit den Bruttolohnbedingungen vergleichbarer inländischer Arbeitnehmer zu vergleichen. Kommt bei einem Beschäftigungsverhältnis z. B. wegen eines internationalen Sozialversicherungsabkommens ausländisches Sozialversicherungsrecht zur Anwendung, bleibt dies für den Bruttolohnvergleich unbeachtlich. Der dem ausländischen Arbeitnehmer zu zahlende Brutto-Lohn muss dem vergleichbarer inländischer Arbeitnehmer entsprechen.

Bruttolohn-Vergleich (39.0.13)

Diese Grundsätze gelten auch bei ausländischen Arbeitnehmern, die im Rahmen eines Personalaustauschs (§ 10 BeschV) im Bundesgebiet beschäftigt werden oder vorübergehend ins Bundesgebiet entsandt werden.

Vor einer weiteren Zulassung prüft das AMZ-Team im Rahmen von Verlängerungen anhand der Lohnunterlagen, ob der angegebene Lohn auch tatsächlich gezahlt wurde. Ergeben die vom Arbeitgeber vorgelegten Unterlagen Zweifel, ob das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt dem Arbeitsentgelt vergleichbarer Inländer entspricht, kann der AG-S eingeschaltet werden. Das gilt insbesondere für Fälle, bei denen es zu Abweichungen gegenüber der erstmalig erteilten Zustimmung kommt. Für die Zustimmung der BA zu einer Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses sind vom Arbeitgeber u.a. die beiden ersten und die beiden zuletzt ausgestellten Lohnabrechnungen vorzulegen.

Vorrangprüfung

Ablehnen kann die BA ihre Zustimmung nur, wenn es sich bei den Bevorrechtigten um geeignete Bewerber handelt, die die offene Stelle auch zeitnah antreten können und wollen.

Bevorrechtigte sind:

- Deutsche,
- Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraumes,
- Schweizer Bürger nach dem Freizügigkeitsabkommen EU – Schweiz sowie
- Drittstaatsangehörige mit uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang.

Bevorrechtigte (39.0.14)

Inländische oder ihnen gleichgestellte Bewerber sind auch dann bevorzugt, wenn sie nur mit Leistungen der Arbeitsförderung in Arbeit vermittelt werden können.



Bevorrechtigte vorhanden

Für die Durchführung der Vorrangprüfung schaltet das AMZ-Team den AG-S der örtlichen Agentur für Arbeit ein. Stellt der AG-S fest, dass geeignete Bevorrechtigte arbeitsuchend gemeldet sind, teilt er dies dem AMZ-Team innerhalb von 48 Stunden mit. Die Kundennummern der Bevorrechtigten werden zu Beweis Zwecken in Widerspruchs- und Klageverfahren in der Fachanwendung ZUWG dokumentiert.

Das AMZ-Team lehnt in diesem Fall die Zustimmung zur Beschäftigung des ausländischen Arbeitnehmers ab. Daneben soll das Beschäftigungspotenzial des Arbeitgebers möglichst genutzt werden, um Arbeitsuchende in Arbeit zu integrieren. Daher bietet der AG-S spätestens jetzt die Vermittlung geeigneter bevorrechtigter Bewerber zur Besetzung der vakanten Stelle an.

Das ausschließliche Interesse eines Arbeitgebers, einen bestimmten ausländischen Arbeitnehmer zu beschäftigen, reicht für die Erteilung der Zustimmung nicht aus. Andernfalls würde der gesetzliche Vorrang deutscher Arbeitnehmer sowie bevorrechtigter Ausländer unterlaufen. Beispiel: Das Stellenangebot gibt vor, der Kfz-Mechatroniker müsse arabisch sprechen. Im Allgemeinen werden für eine Tätigkeit als Kfz-Mechatroniker keine Kenntnisse der arabischen Sprachkenntnisse benötigt. Daher ist grundsätzlich davon auszugehen, dass es sich um eine vom Arbeitgeber vorgegebene Anforderung handelt.

Ausnahmefälle

Eine Zustimmung für einen bestimmten ausländischen Arbeitnehmer kann nur im Ausnahmefall erteilt werden. Ein solcher Ausnahmefall läge vor, wenn besondere, objektiv und sachlich gerechtfertigte Anforderungen an die Stelle bestehen, die in der Art der Tätigkeit und dem konkreten Geschäftsinteresse des Arbeitgebers liegen. Diese Beurteilung wird durch den AG-S getroffen. Dies könnte zum Beispiel der Fall sein, wenn an die zu besetzende Stelle nachvollziehbar außergewöhnliche Anforderungen bestehen, über die bevorrechtigte Bewerber in der Regel nicht verfügen und der konkrete Ausländer diese nachweislich erfüllt.

Ohne Vorrangprüfung kann die Zustimmung der BA erfolgen, wenn die Beschäftigung nach Ablauf einer mindestens 12-monatigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt wird (§ 35 Abs. 5 BeschV).

Entsendungen

Die Zustimmung der BA zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft wird im Regelfall erteilt, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz im Bundesgebiet hat.

**Einstellung
bestimmter Dritt-
staatsangehöriger
(39.0.15)**

**Entsendung
(39.0.16)**

Die Zustimmung der BA ist auch für Beschäftigungen in Form der **Entsendung** zulässig, wenn eine Rechtsvorschrift oder eine zwischenstaatliche Vereinbarung Entsendungen ausdrücklich zulassen. Die Erteilung einer ICT-Karte oder einer Mobiler-ICT-Karte kommt ausschließlich in Fällen der Entsendung in Betracht (vgl. Fachliche Weisungen zu § 19 AufenthG).

Bei allen Entsendungen handelt es sich ihrer Natur nach um vorübergehende Beschäftigungsaufenthalte. Wurde die nach der entsprechenden Rechtsgrundlage vorgesehene Beschäftigungshöchstdauer ausgeschöpft, kann der weiteren Beschäftigung im Rahmen einer Entsendung erst nach einem 6-monatigen Auslandsaufenthalt erneut zugestimmt werden. Dies gilt auch dann, wenn die erneute Entsendung auf einer anderen Rechtsgrundlage beruht. Das gilt bei nachfolgend genannten Beispielen sowie bei den nach § 26 Abs. 1 BeschV zulässigen Entsendungen.

Beispiele: Personalaustausch nach § 10 BeschV, Entsendungen im Rahmen von Werklieferungsverträgen (§ 19 Abs. 2 BeschV), Entsendungen im Rahmen der ICT-Karte (§ 19 AufenthG) und Mobiler-ICT-Karte (§ 19b AufenthG) sowie aufgrund internationaler Abkommen (§ 29 Abs. 5 BeschV).

Andere Aufenthaltsw Zwecke

Die Vorrangprüfung ist nicht nur bei der Zustimmung zu Aufenthaltstiteln zum Zweck der Erwerbstätigkeit (Abschnitt 4 des Aufenthaltsgesetzes) erforderlich. Auch beim Aufenthaltstitel zum Zweck der Berufsausbildung nach § 16a AufenthG (Abschnitt 3 des Aufenthaltsgesetzes) ist nach § 8 Abs. 1 BeschV und beim Aufenthaltstitel nach § 38a AufenthG (Besondere Aufenthaltsrechte nach Abschnitt 7) ist gem. § 38a Abs.3 Satz 1 AufenthG eine Vorrangprüfung erforderlich.

**Andere Aufenthaltsw
zwecke
(39.0.17)**

Auskunftspflichten des Arbeitgebers

Will ein Arbeitgeber ausländische Arbeitnehmer beschäftigen und ist dafür die Zustimmung der BA erforderlich, muss er der BA Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen erteilen (§ 39 Abs. 4 Satz 1 AufenthG).

**Auskünfte im Zustim-
mungsverfahren
(39.0.18)**

Zu den Arbeitsbedingungen, die unter die Auskunftspflicht fallen, gehören auch detaillierte Auskünfte zu der auszuübenden Tätigkeit, damit die BA auch prüfen kann, ob die ausländische Fachkraft zu der Tätigkeit befähigt ist.

Wird die Zustimmung der BA zur erstmaligen Beschäftigung oder zur Verlängerung einer Beschäftigung benötigt, und liegen der BA nicht alle erforderlichen Angaben oder Unterlagen vor, fordert die BA den Arbeitgeber unter Fristsetzung zur Vorlage auf. Erfolgt die Aufforderung schriftlich, wird in der Regel eine Frist von längstens



zehn Arbeitstagen festgesetzt. Gehen die erforderlichen Auskünfte nicht fristgerecht ein, wird der Arbeitgeber unter Setzung einer weiteren, aber kürzeren Frist (in der Regel drei Arbeitstage) einmalig und schriftlich an die Erledigung erinnert.

Nach § 39 Abs. 4 Satz 2 AufenthG muss darüber hinaus auch jeder Arbeitgeber, der einen Ausländer beschäftigt oder beschäftigt hat, der BA auf deren Aufforderung hin **innerhalb eines Monats** Auskünfte über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen erteilen. Die Auskunftspflicht des Arbeitgebers wurde mit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 auf zustimmungsfreie Beschäftigungen erweitert.

**Nachgelagertes Aus-
kunftersuchen
(39.0.19)**

Auf der Grundlage des nachgelagerten Auskunftsrechts nach § 39 Abs. 4 Satz 2 AufenthG kann die BA prüfen, ob der im Rahmen eines Zustimmungsverfahrens erklärte Sachverhalt tatsächlich realisiert wurde. Sie kann in zustimmungsfreien Sachverhalten prüfen, ob die im Rahmen des Visumverfahrens gemachten Angaben zum Beschäftigungsverhältnis eingehalten wurden.

**Missbrauchs-
bekämpfung
(39.0.20)**

Das nachgelagerte Prüfrecht wird zur präventiven und systematischen Missbrauchskontrolle genutzt und zentral durch das Prüfteam-AMZ im Operativen Service (OS) Erfurt wahrgenommen. Die regional zuständigen AMZ-Teams nutzen das nachgelagerte Auskunftsrecht nur im Rahmen der Bearbeitung von Folge-Zustimmungsanfragen für die Fortsetzung von Beschäftigungsverhältnissen (Verlängerungsanfragen).

Schriftliche Auskunftersuchen der BA nach § 39 Abs. 4 AufenthG sind mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Die Pflicht zur Auskunftserteilung schränkt den Arbeitgeber in seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit ein. Daher stellt das Auskunftersuchen nach höchstichterlicher Rechtsprechung einen belastenden Verwaltungsakt dar. Die Verletzung der Auskunftspflicht hat nur dann bußgeldrechtliche Folgen, wenn die BA den Verstoß des Arbeitgebers gegen einen rechtskräftigen Verwaltungsakt beweisen kann.

**Rechtsbehelfsbeleh-
rung
(39.20)**

Die Frist von einem Monat für die Erteilung der Arbeitgeberauskünfte gilt nur in den Fällen des nachgelagerten Auskunftersuchens. Soll ein Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden und ist dafür die Zustimmung erforderlich, kann die BA den Arbeitgeber nach § 39 Abs. 4 Satz 1 AufenthG unter kürzerer Fristsetzung zur Auskunftserteilung auffordern.

Reicht der Arbeitgeber auch nach Erinnerung die von der BA geforderten Auskünfte bzw. Unterlagen nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig ein, wird der Fall wegen des Verdachts einer Ordnungswidrigkeit an das OWi-Team im OS Essen abgegeben.

§ 9 BeschV

Beschäftigung bei Vorbeschäftigungszeiten oder längerem Voraufenthalt

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

1. zwei Jahre rechtmäßig eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Bundesgebiet ausgeübt haben oder

2. sich seit drei Jahren ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten; Unterbrechungszeiten werden entsprechend § 51 Absatz 1 Nummer 7 des Aufenthaltsgesetzes berücksichtigt.

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

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

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

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

(3) Auf die Aufenthaltszeit nach Absatz 1 Nummer 2 werden Zeiten eines Aufenthaltes nach § 16b 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.

Insbesondere nach einer mindestens zweijährigen rechtmäßigen versicherungspflichtigen Beschäftigung eröffnet § 9 BeschV einen eigenständigen Zugang zum Arbeitsmarkt. Drittstaatsangehörige, die im Besitz einer gültigen Blauen Karte EU oder einer gültigen Aufenthaltserlaubnis sind, können nach mindestens zweijähriger versicherungspflichtiger Beschäftigung fortan ohne Zustimmung der BA jede Art von Beschäftigung ausüben. Über § 9 BeschV hinaus bedarf es keiner weiteren Rechtsgrundlage mehr. Die Vorschrift kann nur zur Anwendung kommen, wenn ein bestehender Aufenthaltstitel verlängert oder geändert werden soll, weil z. B. die Fortsetzung einer bestehenden Beschäftigung oder ein Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitgebers angestrebt wird. Drittstaatsangehörige, die zwei Jahre lang Inhaber einer Blauen Karte EU waren, benötigen nicht nur keine Zustimmung der BA mehr. Sie brauchen für einen Arbeitsplatzwechsel auch keine Erlaubnis der Ausländerbehörde mehr (§ 18b Abs. 2 Satz 4 AufenthG).

**Anwendungsbereich
(39.9.1)**



Praktisch ist § 9 Abs. 1 Nr. 2 BeschV nur bei Drittstaatsangehörigen, die im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit sind, einschlägig. Bei Personen mit einem Aufenthaltstitel, der keinen Erwerbszwecken dient, läuft die Vorschrift in der Regel ins Leere. Personen mit einem Aufenthaltstitel aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen nach dem 5. Abschnitt des Aufenthaltsgesetzes haben grundsätzlich von Gesetzes wegen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Soweit dies nicht der Fall ist, regelt § 31 BeschV, dass die Zustimmung der BA nicht erforderlich ist.

Den Nachweis einer rechtmäßigen, mindestens zweijährigen, versicherungspflichtigen Beschäftigung muss der Arbeitnehmer gegenüber der Ausländerbehörde erbringen (z. B. Versicherungsnachweis). Geringfügige Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV können dabei nicht berücksichtigt werden.

Nach § 9 Abs. 2 BeschV können von vornherein zeitlich begrenzte Aufenthalte wie zum Beispiel als Gastarbeitnehmer, Werkvertragsarbeitnehmer, Au-pairs, Spezialitätenköche und Aufenthalte zum Zwecke einer betrieblichen Aus- und Weiterbildung nicht berücksichtigt werden.

**Vorübergehende
Aufenthalte
(39.9.2)**

Die Vorschrift findet ebenfalls keine Anwendung auf die erstmalige Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach abgeschlossener Berufsausbildung.

§ 34 BeschV Beschränkung der Zustimmung

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

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

(2) Die Zustimmung wird längstens für vier Jahre erteilt.

(3) Bei Beschäftigungen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung nach § 16a Absatz 1 und § 16d Absatz 1 Satz 2 Nummer 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.

Allgemeines

Die BA kann ihre Zustimmung auf eine bestimmte Dauer, eine bestimmte berufliche Tätigkeit, einen bestimmten Betrieb oder Bezirk beschränken.

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.

Die BA kann ihre Zustimmung auf eine konkrete Beschäftigungsdauer beschränken. Macht sie von diesem Befristungsrecht Gebrauch, muss dies von den Auslandsvertretungen bzw. den Ausländerbehörden in das Visum bzw. die Aufenthaltserlaubnis übernommen werden (§ 4a Abs. 3 Satz 2 AufenthG).

**Beschränkung der
Zustimmung
(39.34.1)**

**Räumlicher Gel-
tungsbereich
(39.34.2)
Lage und Verteilung
der Arbeitszeit
(39.34.3)**

**Zeitliche Befristung
(39.34.4)**

Die BA nutzt die Möglichkeit der Befristung grundsätzlich immer, wenn die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass Beschäftigungsverhältnisse vorzeitig beendet, erst gar nicht begonnen oder zugesagte Arbeitsbedingungen nicht eingehalten werden.

Die Zustimmung der BA wird insbesondere in folgenden Fallgestaltungen zeitlich befristet:

- Bei den von Visastellen und Ausländerbehörden genannten Verdachtsfällen,
- bei Firmenneugründungen, insbesondere solchen, die in hoher Anzahl Personal einstellen wollen,
- bei Firmen, die über ihre bisherige Beschäftigtenzahl hinaus in hohem Maß Neueinstellungen vornehmen wollen,
- bei Zustimmungsanfragen, bei denen Namensgleichheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/n vorliegt und
- bei sonstigen Auffälligkeiten (z. B. Arbeitsbedingungen werden im Rahmen des Zustimmungsverfahrens oder im Rahmen eines Prüfverfahrens nachträglich angepasst).

In solchen Fällen wird die Zustimmung grundsätzlich auf Beschäftigungszeiträume von sechs Monaten 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.

Geltungsdauer der Zustimmung

Hinsichtlich der Geltungsdauer der Zustimmung hat die BA kein Ermessen. Bei einem befristeten Arbeitsvertrag muss die Zustimmung auf die Dauer der vorgesehenen, befristeten Beschäftigung beschränkt werden. Bei unbefristeten Arbeitsverträgen kann sie für längstens vier Jahre erteilt werden. Liegen keine der unter oben genannten Anhaltspunkte vor, wird die Zustimmung grundsätzlich für einen Beschäftigungszeitraum von vier Jahren erteilt. Bei einer Verlängerung des Aufenthaltstitels können die Ausländerbehörden auf die bereits erteilte Zustimmung der BA zurückgreifen, soweit der Beschäftigungszeitraum noch nicht abgelaufen ist (§ 35 Abs. 2 BeschV).

**Geltungsdauer
(39.34.5)**

Dies gilt nicht in den Fällen, in denen die BeschV oder eine zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmen, dass die Beschäftigung von vornherein zeitlich begrenzt ist. So ist z. B. die Zustimmung zu einer Beschäftigung als Au-pair (§ 12 BeschV) auf eine Beschäftigungsdauer von längstens einem Jahr zu beschränken.

§ 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. Dies gilt nicht, wenn sich der Arbeitgeber auf Grund eines Betriebsübergangs nach § 613a des Bürgerlichen Gesetzbuchs ändert oder auf Grund eines Formwechsels eine andere Rechtsform erhält.
- (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.

Allgemeines

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

Nach § 35 Abs. 1 BeschV gilt die Zustimmung grundsätzlich 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 der festgelegten Beschäftigungsdauer auch nach Ablauf des Visums für die anschließende Erteilung der Aufenthaltserlaubnis weiter oder für eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis, soweit es zu keinen Änderungen der Arbeitsbedingungen gekommen ist (§ 35 Abs. 2 BeschV).

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 § 19d AufenthG erteilen, ist die (ggf. erneute) Zustimmung der BA immer erforderlich. Vgl. Fachliche Weisungen zu § 19d AufenthG.

Nach § 35 Abs. 4 Satz 1 BeschV erlischt die Zustimmung bei einem Arbeitgeberwechsel grundsätzlich. Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist ein Arbeitgeberwechsel. Die Ausländerbehörde muss

Fortgeltung der Zustimmung
(39.35.1)

Asylbewerber und Geduldete
(39.35.2)

Wechsel in Transfergesellschaft
(39.35.3)

den Aufenthaltstitel auf den neuen Arbeitgeber, die Transfergesellschaft, umschreiben. Eine Zustimmung der BA 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.

Nach § 35 Abs. 4 Satz 2 BeschV ist in den Fällen des Betriebsübergangs nach § 613a BGB und in den Fällen des Rechtsformwechsels die erneute Zustimmung der BA nicht erforderlich. Die Arbeitsverhältnisse gehen in diesen Fällen zwar auf einen neuen Arbeitgeber über, an den Arbeitsbedingungen und am Arbeitsort der betroffenen Arbeitnehmer ändert sich jedoch nichts. Insofern bedürfen weder der Arbeitsmarkt noch die betroffenen Arbeitnehmer eines Schutzes durch erneute BA-Zustimmung.

**Betriebsübergang,
Rechtsformwechsel
(39.35.4)**

Die Vorabzustimmungen bzw. die Zustimmungen der BA im Standardverfahren enthalten den Zusatz: *„Die Zustimmung/Vorab-Zustimmung behält ihre Gültigkeit, wenn sich der Arbeitgeber aufgrund eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB ändert oder aufgrund eines Formwechsels eine andere Rechtsform erhält.“*

**Zusatz Entscheidungs-
text
(39.35.5)**

Soll eine mindestens 12-monatige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt werden, ist für die Zustimmung der BA nach § 35 Abs. 5 BeschV keine Vorrangprüfung mehr erforderlich. Bei Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses sind nur die Arbeitsbedingungen zu prüfen.

**Verlängerung nach
einem Jahr
(39.35.6)**

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, wenn die entsprechende Rechtsgrundlage eine Vorrangprüfung vorsieht.

**Erneute Vorrangprüfung
(39.35.7)**

Ausländische Studenten mit einem Aufenthaltstitel nach § 16b AufenthG sind von Gesetzes wegen berechtigt, eine Beschäftigung von höchstens 120 ganzen Tagen oder 240 halben Tagen im Jahr auszuüben (§ 16b 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. Im Fall des § 81a des Aufenthaltsgesetzes verkürzt sich die Frist nach Satz 1 auf eine Woche.

(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.

Zustimmungsfiktion

Über jede Zustimmungsanfrage wird innerhalb der zweiwöchigen 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 nicht als erteilt.

Für die Prüfung der Arbeitsbedingungen und ggf. die Durchführung der Vorrangprüfung schaltet das zuständige AMZ-Team grundsätzlich den örtlichen AG-S ein. Damit die zweiwöchige 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

Verfahren (39.36.1)

Reaktionszeit AG-S (39.36.2)



- der Beschäftigung zugestimmt werden kann,
- abgelehnt werden muss,
- noch ergänzende Informationen vom Arbeitgeber benötigt werden oder
- ein zugelassener kommunaler Träger eingeschaltet wurde.

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

Fristberechnung (39.36.3)

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. März 2020
- Fristbeginn: Dienstag, 10. März 2020
- Fristende: Montag, 23. März 2020 – 24:00 Uhr

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

Beispiel

- Eingang: Freitag, 27. März 2020
- Fristbeginn: Samstag, 28. März 2020
- Theoretisch Fristende: Freitag, 10. April 2020 – 24:00 Uhr (Karfreitag)
- Tatsächlich Fristende: Dienstag, 14. April 2020 – 24:00 Uhr

Vorabprüfungsverfahren

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.

Vorabprüfung (39.36.4)

Eine Verfahrensbeschleunigung durch die Nutzung des Vorabprüfungsverfahrens wird in der Praxis in der Regel nur dann erzielt, wenn hinsichtlich der Arbeitsbedingungen Unklarheiten bestehen oder eine Vorrangprüfung erforderlich ist. Die Vorabprüfung der BA erfolgt regelmäßig auf Initiative des Arbeitgebers. Vermittelt die BA

Verfahrens- beschleunigung (39.36.5)



Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung an einen Arbeitgeber, wird die Erteilung einer Vorabzustimmung BA-intern veranlasst.

Die Inanspruchnahme des Vorabprüfungsverfahrens der BA bewirkt keine generelle Verfahrensbeschleunigung. Es besteht die Gefahr eines Gültigkeitsablaufs. Die BA bindet sich an eine nach § 36 Abs. 3 BeschV erteilte Vorabzustimmung für sechs Monate ab Ausstellungsdatum. Außerdem können nach Erteilung einer Vorabzustimmung der BA bis zur Beantragung des Visums bei der Auslandsvertretung bzw. des Aufenthaltstitels bei der Ausländerbehörde ggf. mehrere Monate verstreichen, weil z. B. noch weitere Unterlagen besorgt werden müssen. In solchen Zeiträumen kann es z. B. zu einer Veränderung der Vereinbarungen zwischen dem Drittstaatsangehörigen und seinem potentiellen Arbeitgeber kommen. Aus diesem oder anderen Gründen kann sich der Sachverhalt bei der Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde anders darstellen, als es im Vorabprüfungsverfahren der BA der Fall war. Daher soll im Regelfall das behördeninterne Zustimmungsverfahren (One-Stop-Government) genutzt werden. Die Beantragung eines Visums bei den Auslandsvertretungen bzw. eines Aufenthaltstitels bei den Ausländerbehörden ist in keinem Fall an die Vorlage einer Vorabzustimmung der BA gebunden.

In den Fällen des § 26 Abs. 2 BeschV (sogenannte Westbalkan-Regelung) haben die Erfahrungen gezeigt, dass im Wege des Vorabprüfungsverfahrens keine Verfahrensbeschleunigung erzielt werden kann. In diesen Fällen wird die Zustimmung der BA immer im behördeninternen Verfahren von der Auslandsvertretung eingeholt; vgl. Fachliche Weisungen 19c.26.7.

Die Entscheidung über eine Anfrage 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 Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde. Die Entscheidung über eine Vorabprüfung wird in der Regel an den (inländischen) Arbeitgeber übersandt, der sie seinem potentiellen, künftigen Arbeitnehmer übermittelt.

**Übersendung an Arbeitgeber
(39.36.6)**

Arbeitgeber können eine Vorabprüfung der BA veranlassen, 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 ggf. erforderliche 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 Gültigkeitsdauer einer Vorabzustimmung auf sechs Monate ab dem Datum der Ausstellung festzulegen. Die BA bindet sich für diesen Zeitraum an die getroffene Entscheidung.

**Gültigkeitsdauer
(39.36.7)**

Die Gültigkeitsdauer einer Vorabzustimmung der BA darf bei Erteilung eines Visums noch nicht abgelaufen sein. Dabei kommt es auf die Rechtskraft der Entscheidung durch die Auslandsvertretung bzw. die Ausländerbehörde an. Hat zum Zeitpunkt eines Visumantrags oder eines Antrags auf einen Aufenthaltstitel eine wirksame Vorabzustimmung der BA vorgelegen, ist deren Gültigkeit jedoch vor Rechtskraft der Entscheidung über den Visumantrag oder den Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels abgelaufen, muss die erneute Zustimmung der BA eingeholt werden. Es genügt nicht, dass der Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde bei Antragstellung eine gültige Vorabzustimmung der BA vorgelegt wird. Es muss vielmehr innerhalb des Gültigkeitszeitraums zu einer Umsetzung durch Erteilung des Visums bzw. des Aufenthaltstitels gekommen sein. Bei langen Verfahrensdauern, z. B. im Falle eines Rechtsstreits können sich die Verhältnisse am Arbeitsmarkt, insbesondere die Arbeitsbedingungen ändern.

Kommt es innerhalb der sechs Monate nicht zur rechtskräftigen Erteilung des Visums oder Aufenthaltstitels, entfällt die Selbstbindung der BA.

Nach erteilter Vorabzustimmung der BA ist eine (erneute) Einschaltung der BA zur Zustimmung grundsätzlich entbehrlich. Übersendet die Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde 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 ZUWG bereits als erledigt erfasst. Die BA prüft in diesem Fall insbesondere auch, ob der regulären Zustimmungsanfrage hinsichtlich der Arbeitsbedingungen derselbe Sachverhalt zugrunde liegt.

Auch die Entscheidung über eine Anfrage auf Vorabprüfung stellt wie die Entscheidung über eine reguläre Zustimmungsanfrage keinen eigenständigen Verwaltungsakt dar. Es handelt sich um einen behördeninternen 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.

**Behördeninterner
Mitwirkungsakt
(39.36.8)**



**§ 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.

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 einer ggf. erforderlichen Vorrangprüfung abgesehen werden. Die Zustimmung der BA kann insbesondere ohne Vorrangprüfung erteilt werden, wenn das Ergebnis einer Vorrangprüfung ggf. die Ausreise des Drittstaatsangehörigen zur Folge hätte und dies aufgrund einer Betrachtung der Gesamtumstände des Einzelfalles eine besondere Härte bedeuten würde. Im Einzelfall kann das AMZ-Team zur Abstimmung Kontakt mit der Ausländerbehörde aufnehmen.

**Härtefallregelung
(39.37.1)**

§ 40 AufenthG Versagungsgründe

(1) Die Zustimmung nach § 39 ist zu versagen, wenn

1. das Arbeitsverhältnis auf Grund einer unerlaubten Arbeitsvermittlung oder Anwerbung zustande gekommen ist oder
2. der Ausländer als Leiharbeitnehmer (§ 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) tätig werden will.

(2) Die Zustimmung kann versagt werden, wenn

1. der Ausländer gegen § 404 Abs. 1 oder 2 Nr. 2 bis 13 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, §§ 10, 10a oder § 11 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes oder gegen die §§ 15, 15a oder § 16 Abs. 1 Nr. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes schuldhaft verstoßen hat,
2. wichtige Gründe in der Person des Ausländers vorliegen oder
3. die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber erfolgen soll, der oder dessen nach Satzung oder Gesetz Vertretungsberechtigter innerhalb der letzten fünf Jahre wegen eines Verstoßes gegen § 404 Absatz 1 oder Absatz 2 Nummer 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch rechtskräftig mit einer Geldbuße belegt oder wegen eines Verstoßes gegen die §§ 10, 10a oder 11 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes oder gegen die §§ 15, 15a oder 16 Absatz 1 Nummer 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes rechtskräftig zu einer Geld- oder Freiheitsstrafe verurteilt worden ist; dies gilt bei einem unternehmensinternen Transfer gemäß § 19 oder § 19b entsprechend für die aufnehmende Niederlassung.

(3) Die Zustimmung kann darüber hinaus versagt werden, wenn

1. der Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung seinen oder ihren sozialversicherungsrechtlichen, steuerrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Pflichten nicht nachgekommen ist,
2. über das Vermögen des Arbeitgebers, oder über das Vermögen der aufnehmenden Niederlassung ein Insolvenzverfahren eröffnet wurde, das auf Auflösung des Arbeitgebers oder der Niederlassung und Abwicklung des Geschäftsbetriebs gerichtet ist,
3. der Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung im Rahmen der Durchführung eines Insolvenzverfahrens aufgelöst wurde und der Geschäftsbetrieb abgewickelt wurde,
4. die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über das Vermögen des Arbeitgebers oder über das Vermögen der aufnehmenden Niederlassung mangels Masse abgelehnt wurde und der Geschäftsbetrieb eingestellt wurde,
5. der Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung keine Geschäftstätigkeit ausübt,
6. durch die Präsenz des Ausländers eine Einflussnahme auf arbeitsrechtliche oder betriebliche Auseinandersetzungen oder Verhandlungen bezweckt oder bewirkt wird oder
7. der Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung hauptsächlich zu dem Zweck gegründet wurde, die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern zum Zweck der Beschäftigung zu erleichtern; das Gleiche gilt, wenn das Arbeitsverhältnis hauptsächlich zu diesem Zweck begründet wurde.

Wie die Zustimmung ist auch die Versagung der Zustimmung kein eigenständiger Verwaltungsakt (dazu vgl. Fachliche Weisungen zu § 39 AufenthG).

Anwerbung und Vermittlung aus WHO-Staaten

Die BA **muss** ihre Zustimmung versagen, wenn ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer unerlaubten Arbeitsvermittlung oder Anwerbung zustande gekommen ist (§ 40 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG). Die BA hat in diesem Fall keinen Ermessensspielraum.

**Unerlaubte Arbeitsvermittlung oder Anwerbung
(40.0.1)**

§ 38 BeschV Anwerbung und Vermittlung

Die Anwerbung in Staaten und die Arbeitsvermittlung aus Staaten, die in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführt sind, darf für eine Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen nur von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden.

Mit dem Verbot der privaten Anwerbung und Arbeitsvermittlung wird gewährleistet, dass in Ländern, die selbst eine Mangelsituation im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe aufweisen, keine Abwerbung erfolgt. Eine Anwerbung und Vermittlung aus diesen Staaten wäre nur durch die BA zulässig.

Unter Anwerbung sind alle Tätigkeiten im In- und Ausland zu verstehen, mit denen gezielt Fachkräfte im Gesundheits- und Pflegebereich in den betroffenen Staaten auf eine Beschäftigung in Deutschland angesprochen werden. Entscheidend ist, ob ein privater Arbeitsvermittler oder eine sonstige Institution an der Kontaktabahnung zwischen Arbeitgeber und Drittstaatsangehörigen beteiligt war.

**Anwerbung
(40.38.1)**

Vom Verbot der Anwerbung und der privaten Arbeitsvermittlung für eine Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen sind nicht nur qualifizierte Beschäftigungen in einem Ausbildungsberuf umfasst. Auch akademische Gesundheitsberufe, wie zum Beispiel Ärzte, fallen unter die Regelung.

**Akademische Berufe
(40.38.2)**

Bei einer betrieblichen Aus- oder Weiterbildung handelt es sich um eine Beschäftigung ([§ 7 Abs. 2 SGB IV](#)). Deshalb gilt das Anwerbungs- und Vermittlungsverbot auch für die betriebliche Aus- und Weiterbildung im Sinne des § 16a AufenthG sowie für überwiegend betrieblich durchgeführte Bildungsmaßnahmen zur Anerkennung der beruflichen Qualifikation (§ 16d Abs. 1 AufenthG).

**Aus- und Weiterbildung
(40.38.3)**

In Gesundheits- und Pflegeberufen ist eine Vorabzustimmung abzulehnen, wenn keine Angaben zum ausländischen Arbeitnehmer vorliegen bzw. dessen Staatsangehörigkeit auf der WHO-Liste steht. Die Angaben zum Beschäftigungsverhältnis lassen in der Regel keinen Rückschluss darauf zu, wie der Kontakt zustande gekommen ist, ob dies durch selbstbestimmte Eigeninitiative oder durch private Anwerbung und Vermittlung erfolgte.

**Keine Vorabzustimmung
(40.38.4)**



Wer vorsätzlich oder fahrlässig gegen das Anwerbungs- und Vermittlungsverbot verstößt, handelt ordnungswidrig (§ 39 BeschV). Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden. Liegen dem AMZ-Team Anhaltspunkte vor, wird der Fall unverzüglich an das zuständige OWi-Team abgegeben.

**Ordnungswidrigkeit
(40.38.5)**

Ist ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer unerlaubten Arbeitsvermittlung oder Anwerbung zustande gekommen, ist die Zustimmung zu einer Beschäftigung zu versagen (§ 40 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG).

Das Anwerbungs- und Vermittlungsverbot gilt auch bei ausländischen Fachkräften im Gesundheits- und Pflegebereich, wenn sie nicht die Staatsangehörigkeit eines in der WHO-Liste genannten Staates besitzen, sie aber dort ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Das Anwerbungs- und Vermittlungsverbot gilt aber nicht für Staatsangehörige eines in der WHO-Liste genannten Staates, wenn sie aus einem nicht in dieser Liste genannten Staat einreisen und dort ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben.

**Gewöhnlicher Aufenthalt
(40.38.6)**

Beschäftigung als Leiharbeitnehmer

Die BA **muss** ihre Zustimmung versagen, wenn Ausländer als Leiharbeitnehmer beschäftigt werden sollen (§ 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG). Die BA hat in diesem Fall kein Ermessen. Dieser Versagungsgrund ist nur in den Fällen einschlägig, in denen die Zustimmung der BA erforderlich ist.

**Leiharbeitnehmer
(40.0.2)**

Ist für eine Beschäftigung **keine Zustimmung** erforderlich, ist eine Beschäftigung als Leiharbeitnehmer zulässig. Dies ist zum Beispiel der Fall bei

- Inhabern einer Blauen Karte EU mit einem Bruttojahresgehalt in Höhe von mindestens zwei Dritteln der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (§ 18b Abs. 2 AufenthG) oder
- Inhabern einer Aufenthaltserlaubnis, die im Bundesgebiet mindestens zwei Jahre eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben (§ 9 Abs. 1 Nr. 2 BeschV).

Nach Ablauf der mindestens dreimonatigen Wartezeit können **Asylbewerber und Geduldete** generell als Leiharbeitnehmer beschäftigt werden. Dies gilt bundesweit einheitlich und unabhängig davon, in welchem Berufsfeld die Beschäftigung als Leiharbeitnehmer erfolgen soll. Die § 61 Abs. 1 Satz 2 und § 61 Abs. 2 Satz 2 AsylG sowie § 32 Abs. 1 Satz 2 BeschV regeln nur, dass § 40 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG entsprechend anwendbar ist. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass der Versagungsgrund des § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG bei Asylbewerbern und geduldeten Personen nicht zur Anwendung kommt.

**Asylbewerber und
Geduldete als Leihar-
beitnehmer
(40.0.3)**

Der Versagungsgrund des § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG kann bei grenzüberschreitendem konzerninternem Verleih nach Deutschland ([§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG](#)) nicht zur Anwendung kommen. Die Überlassung an deutsche Konzernteile ist zum Beispiel im Rahmen des Personalaustauschs oder im Rahmen von Auslandsprojekten (§ 10 BeschV) möglich.

**Konzerninterner Verleih
(40.0.4)**

Versagungsgründe im Ermessen der BA

Die in § 40 Abs. 2 AufenthG genannten Versagungsgründe liegen im pflichtgemäßen Ermessen der BA. Entscheidend ist eine Gesamtbetrachtung des Einzelfalles unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit.

**Ermessen
(40.0.5)**

Schuldhafter Verstoß durch den Ausländer

Nach § 40 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG kann die Zustimmung u.a. dann versagt werden, wenn der Ausländer schuldhaft gegen [§ 404 Abs. 2 Nr. 4 SGB III](#) verstoßen hat. Das ist der Fall, wenn der Ausländer in der Vergangenheit infolge schuldhaften Verhaltens eine Beschäftigung ausgeübt hat, ohne den erforderlichen Aufenthaltstitel zu besitzen. Davon kann die BA in der Regel nur dann ausgehen, wenn die für Ordnungswidrigkeiten nach [§ 404 Abs. 2 Nr. 4 SGB III](#) zuständigen Behörden der Zollverwaltung eine Entscheidung in Form einer Verwarnung oder Geldbuße getroffen haben.

**Schuldhafter Verstoß
(40.0.6)**

Bei den weiteren in § 40 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG genannten Vorschriften handelt es sich um Verstöße, die Ausländer als Unternehmer, Geschäftsinhaber oder Arbeitgeber begangen haben müssen.

Wichtiger Grund in der Person des Ausländers

Ob wichtige Gründe in der Person des Ausländers vorliegen, die nach § 40 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG das Versagen der Zustimmung rechtfertigen, ist anhand der Gesamtumstände des Einzelfalles unter Berücksichtigung der nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu entscheiden ist. Die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten allein reicht noch nicht für die Versagung der Zustimmung. Ein Versagungsgrund liegt zum Beispiel vor, wenn Anhaltspunkte für eine missbräuchliche Täuschung über die Personendaten des Ausländers oder seine berufliche Qualifikation vorliegen.

**Wichtiger Grund
(40.0.7)**

Arbeitgeberverstöße

Nach § 40 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG kann die Zustimmung versagt werden, wenn die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber erfolgen soll, der innerhalb der letzten fünf Jahre rechtskräftig mit einer Geldbuße wegen illegaler Ausländerbeschäftigung nach [§ 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III](#) belegt wurde oder rechtskräftig zu einer Geld- oder Freiheitsstrafe wegen illegaler Ausländerbeschäftigung nach §§ 10, 10a

oder 11 SchwarzArbG oder wegen Verstoßes gegen §§ 15, 15a oder 16 Abs. 1 Nr. 2 AÜG verurteilt wurde. Informationen über die rechtskräftige Belegung mit einer relevanten Geldbuße oder die rechtskräftige Verurteilung zu einer relevanten Geld- oder Freiheitsstrafe können entweder über ein Amtshilfeersuchen bei den Behörden der Zollverwaltung angefordert werden oder ein Auskunftersuchen aus dem Gewerbezentralregister.

Zuverlässigkeit und Bonität des Arbeitgebers

Zur Vermeidung des Missbrauchs prüft die BA (AMZ-Teams) im Zustimmungsverfahren zu jedem Aufenthaltstitel die in § 40 Abs. 3 AufenthG aufgeführten Versagungsgründe. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Versagungsgründe:

**Zuverlässigkeit,
Bonität des
Arbeitgebers
(40.0.8)**

- Der Arbeitgeber hat sozialversicherungsrechtliche, steuerrechtliche oder arbeitsrechtliche Pflichten verletzt.
- Der Betrieb oder das Arbeitsverhältnis wurden hauptsächlich zu dem Zweck begründet, die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu erleichtern.
- Gegen das Vermögen des Arbeitgebers wurde das Insolvenzverfahren eröffnet, welches auf Abwicklung des Geschäftsbetriebs gerichtet ist.
- Das Unternehmen wurde infolge einer Insolvenz aufgelöst und übt keine Geschäftstätigkeit mehr aus.
- Das Unternehmen übt keine Geschäftstätigkeit aus.
- Das Unternehmen wurde infolge eines Insolvenzverfahrens aufgelöst und der Geschäftsbetrieb abgewickelt.
- Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens wurde mangels Masse abgelehnt und der Geschäftsbetrieb eingestellt.
- Durch die Präsenz ausländischer Arbeitnehmer/innen werden arbeitsrechtliche oder betriebliche Verhandlungen beeinflusst.

Die BA nutzt alle ihr im Rahmen der Verhältnismäßigkeit zur Verfügung stehenden Mittel, um die Existenz des Arbeitgebers, das Betreiben der Geschäfte und die Bonität zu prüfen. Erkennt das AMZ-Team anhand der Eintragungen in STEP, dass einer der vorgenannten Versagungsgründe vorliegt, wird die Zustimmung versagt. Ergeben sich aus den BA-internen Informationssystemen keine Erkenntnisse, ermöglicht eine Abfrage über <https://www.insolvenzbe-kanntmachungen.de> die Prüfung der Versagungsgründe nach § 40 Abs. 3 AufenthG. Die Versagungsgründe werden auch durch gezielte Abfragen im Vordruck zur Erklärung des Arbeitgebers zum Beschäftigungsverhältnis geprüft. Insbesondere die Verletzung sozialversicherungsrechtlicher, arbeitsrechtlicher oder steuerrechtlicher Arbeitgeberpflichten führt nur in den Fällen zur Versagung der Zustimmung, in denen die ordnungsgemäße Beschäftigung des Drittstaatsangehörigen zweifelhaft erscheint, weil es sich z. B. um Rückstände gravierenden Ausmaßes handelt. Ist sich das AMZ-Team nach Auswertung der Angaben des Arbeitgebers im Vordruck „Erklärung zum



Beschäftigungsverhältnis“ nicht sicher, ob der Arbeitgeber konkret in der Lage ist, den Drittstaatsangehörigen ordnungsgemäß zu beschäftigen und zu entlohnen, kann das AMZ-Team den AG-S der örtlichen Agentur für Arbeit um seine fachliche Einschätzung bitten. Ergeben weder die Angaben des Arbeitgebers in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis noch die Eintragungen in STEP Anhaltspunkte für einen der in § 40 Abs. 3 AufenthG genannten Versagungsgründe ist regelmäßig von der Zuverlässigkeit und Bonität des Arbeitgebers auszugehen.

Ist die Zustimmung der BA nicht erforderlich, sind die Versagungsgründe durch die Ausländerbehörden bzw. Auslandsvertretungen zu prüfen (§ 4a Abs. 2 Satz 3 AufenthG).

§ 41 AufenthG Widerruf der Zustimmung und Entzug der Arbeitserlaubnis

Die Zustimmung kann widerrufen und die Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung kann entzogen werden, wenn der Ausländer zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare inländische Arbeitnehmer beschäftigt wird oder der Tatbestand des § 40 erfüllt ist.

Zuständigkeiten

Ergibt sich der Widerrufsgrund im Rahmen der präventiven Missbrauchskontrolle, ist das Prüfteam-AMZ im OS Erfurt für den Widerruf der Zustimmung zuständig. Ergibt sich der Widerrufsgrund im Rahmen einer Folge-Zustimmungsanfrage für die Fortsetzung einer Beschäftigung (Verlängerungsanfrage), ist für den Widerruf das regionale AMZ-Team zuständig, das auch für die Erst-Erteilung der Zustimmung zuständig wäre. Soweit anderen Dienststellen oder anderen Einheiten der BA Umstände bekannt werden, die den Widerruf einer Zustimmung rechtfertigen, ist das zuständige AMZ-Team unverzüglich zu benachrichtigen.

Zuständigkeit (41.0.1)

Widerrufsgründe

Die BA kann ihre Zustimmung nur aus den in § 41 AufenthG genannten Gründen widerrufen, wenn

Widerrufsgründe (41.0.2)

- ein Ausländer zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare inländischer Arbeitnehmer beschäftigt wird,
- die Beschäftigung aufgrund einer unerlaubten Anwerbung oder Vermittlung zustande gekommen ist,
- ein Ausländer unerlaubt als Leiharbeiter beschäftigt wird oder
- einer der in § 40 AufenthG genannten Fälle vorliegt.

Wichtiger Grund in der Person des Ausländers

Ob Gründe in der Person des Ausländers vorliegen, die einen Widerruf der Zustimmung rechtfertigen, ist aufgrund der Gesamtsituation des Einzelfalles zu entscheiden. Die Nichteinhaltung des Arbeitsvertrages allein ist nicht ausreichend. Persönliche Umstände in der Person des Ausländers können nur dann zum Widerruf der Zustimmung führen, wenn es sich um bedeutsame arbeitsmarkt- oder beschäftigungsbezogene Tatsachen handelt, wie zum Beispiel den selbstverantworteten Nichtantritt des Beschäftigungsverhältnisses oder die Täuschung über personen- oder beschäftigungsbezogene Daten und Voraussetzungen.

Es können nur solche Gründe in der Person des Ausländers zum Widerruf der Zustimmung führen, die mit Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt verbunden sind.

Der Widerruf kommt nur bei Vorliegen eines der in § 41 AufenthG genannten Gründe in Betracht. Liegen der Zustimmung andere Arbeitsbedingungen zu Grunde als diejenigen, zu denen der Ausländer tatsächlich beschäftigt wird oder wurde, entsprechen diese Arbeitsbedingungen aber denen vergleichbarer Inländer, ist ein Widerruf nicht möglich.

Die den Widerruf begründenden Tatsachen müssen erwiesen sein. Ein bloßer Verdacht ist nicht ausreichend. Wird die Zustimmung gegenüber der Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung widerrufen, teilt ihr die BA den Widerrufsgrund mit. Wird der Widerrufsgrund im Rahmen eines Zustimmungsverfahrens festgestellt, erfolgt die Widerrufsentscheidung durch das regional zuständige AMZ-Team. Wird der Widerrufsgrund im Rahmen des nachgelagerten Auskunftersuchens festgestellt, trifft das Prüftteam-AMZ die Widerrufsentscheidung.

Beispiele:

- Hat ein ausländischer Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis ohne Angabe von Gründen nicht angetreten, oder wollte er das Beschäftigungsverhältnis von vornherein nicht antreten, wird die Zustimmung in der Regel widerrufen.
- Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewusst zusammengewirkt und die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses vorge täuscht, obgleich dies nie beabsichtigt war, wird die Zustimmung grundsätzlich immer widerrufen.
- Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewusst zusammengewirkt und falsche Angaben zum Beschäftigungsverhältnis gemacht, weil sie wussten, dass die Zustimmung bei wahrheitsgemäßen Angaben nicht erteilt worden wäre, wird die Zustimmung in der Regel widerrufen. Der Fall wird an das OWi-Team im OS Essen abgegeben.

Beispiele - Widerruf (41.0.3)



- Wurden falsche Angaben zum Beschäftigungsverhältnis, z. B. zu der auszuübenden Tätigkeit, in erster Linie durch den Arbeitgeber initiiert, weil dieser z. B. wusste, dass bei wahrheitsgemäßen Angaben aufgrund der Vorrangprüfung keine Zustimmung erfolgen würde, liegt in der Regel kein Widerrufsgrund vor. Der Fall wird auch dann an das OWi-Team im OS Essen abgegeben, wenn kein Widerruf erfolgt.
- Konnte der ausländische Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis aus Gründen, für die ihn kein Verschulden trifft kein Verschulden (z. B. starker Rückgang der Auftragslage beim Arbeitgeber), nicht antreten, ist nach Abwägung der Gesamtumstände und nach Kontaktaufnahme mit der Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung im Einzelfall über den Widerruf zu entscheiden.
- Erfährt die BA, dass ein ausländischer Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis angetreten hat, dieses aber mittlerweile beendet wurde, ist ein Widerruf der Zustimmung nicht möglich, weil die Zustimmung nach § 35 Abs. 4 BeschV erloschen ist. Obgleich der Arbeitgeber dies der Ausländerbehörde nach § 4a Abs. 5 Satz 3 Nr. 3 AufenthG innerhalb von vier Wochen mitteilen muss, informiert die BA die zuständige Ausländerbehörde (§ 71 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 AufenthV).
- Erfährt die BA, dass ein ausländischer Arbeitnehmer die im Zustimmungsverfahren angegebene Tätigkeit zu veränderten Arbeitsbedingungen ausübt oder ausgeübt hat (z. B. niedrigeres Arbeitsentgelt oder geringere Arbeitszeit) und hat die Stellungnahme des AG-S ergeben, dass diese nicht den Arbeitsbedingungen vergleichbarer Inländer entsprechen, prüft die das AMZ-Team im Rahmen einer pflichtgemäßen Ermessensausübung im Einzelfall, ob ein Widerruf erfolgen kann. Unabhängig davon, ob ein Widerruf erfolgt, wird der Fall immer an das OWi-Team im OS Essen abgegeben.
- Hat die BA die Zustimmung für eine bestimmte Tätigkeit erteilt und erfährt sie, dass tatsächlich eine andere Tätigkeit ausübt wird oder wurde (z. B. eine nicht qualifizierte Beschäftigung anstelle einer Tätigkeit als Fachkraft), ist im Einzelfall und nach Kontaktaufnahme mit der zuständigen Ausländerbehörde über den Widerruf zu entscheiden. Der Fall wird unabhängig davon, ob ein Widerruf erfolgt, an das OWi-Team im OS Essen abgegeben.

Widerrufsentscheidung

Der Widerruf stellt wie die Zustimmung selbst keinen Verwaltungsakt dar. Sie ist ein verwaltungsinterner Mitwirkungsakt gegenüber der der Ausländerbehörde oder Auslandsvertretung. Die Verwaltungsvorschriften nach dem VwVfG gelten nicht. Insbesondere müssen Ausländer und Arbeitgeber vor einem Widerruf nicht nach [§ 28 VwVfG](#) angehört werden.

**Widerrufs-
entscheidung
(41.0.4)**

Der Widerruf erfolgt unabhängig von dem Zeitraum, für den die Zustimmung erteilt wurde. Soweit ein Beschäftigungsverhältnis noch andauert, ist der Widerruf grundsätzlich auch dann möglich, wenn der Zeitraum, für den die Zustimmung erteilt wurde, bereits abgelaufen ist. Wurde ein Beschäftigungsverhältnis zwar aufgenommen, zwischenzeitlich aber wieder beendet, erlischt die Zustimmung nach § 35 Abs. 4 BeschV, so dass ein Widerruf in diesem Fall nicht in Betracht kommt. Ein Widerruf ist jedoch wegen wichtiger Gründe in der Person des Ausländers möglich, wenn die Beschäftigung zu keinem Zeitpunkt angetreten wurde (§§ 41 i. V. m. 40 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG).

Ein Widerruf und die Gründe für den Widerruf werden in der IT-Fachanwendung ZUWG dokumentiert.

Ermessensentscheidung

Die Entscheidung über den Widerruf steht im Ermessen der BA. Dabei hat sie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen. Widerruft die BA ihre Zustimmung, ist die Ausländerbehörde verpflichtet, den Aufenthaltstitel zu widerrufen (§ 52 Abs. 2 Satz 1 AufenthG). Der Ausländerbehörde verbleibt in diesem Fall kein Raum für eine nachträgliche Verkürzung der Geltungsdauer des Aufenthaltstitels nach § 7 Abs. 2 Satz 2 AufenthG, die dem Ausländer ermöglichen würde, sich eine andere Arbeitsstelle zu suchen. Angesichts dieser schwerwiegenden Konsequenzen für den ausländischen Arbeitnehmer muss die BA eine besonders sorgfältige Ermessensabwägung vornehmen und alle Umstände des Einzelfalles in einer Gesamtbetrachtung beurteilen.

Ein Widerruf kommt grundsätzlich immer in Betracht, wenn Anhaltspunkte dafür vorhanden sind, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewusst zusammengewirkt haben, um den Aufenthaltstitel z. B. durch falsche Angaben zum Arbeitsentgelt zu erwirken, weil sie wussten, dass die Zustimmung ansonsten nicht erteilt worden wäre.

Im Rahmen der pflichtgemäßen Ermessensausübung kann die BA dem Arbeitnehmer und / oder dem Arbeitgeber Gelegenheit zur (ergänzenden) Stellungnahme einräumen. Von dieser Möglichkeit machen die AMZ-Teams und das Prüfteam-AMZ grundsätzlich Gebrauch. Es handelt sich dabei um keine Anhörung nach § 28 VwVfG. Sie nutzen dazu die zur Verfügung stehende BK-Vorlage.

Ermessensausübung (41.0.5)

VII. Verfahrensvorschriften

Auszug

§ 71 AufenthG Zuständigkeit

(1) Für aufenthalts- und passrechtliche Maßnahmen und Entscheidungen nach diesem Gesetz und nach ausländerrechtlichen Bestimmungen in anderen Gesetzen sind die Ausländerbehörden zuständig. Die Landesregierung oder die von ihr bestimmte Stelle kann bestimmen, dass für einzelne Aufgaben nur eine oder mehrere bestimmte Ausländerbehörden zuständig sind. Nach Satz 2 kann durch die zuständigen Stellen der betroffenen Länder auch geregelt werden, dass den Ausländerbehörden eines Landes für die Bezirke von Ausländerbehörden verschiedener Länder Aufgaben zugeordnet werden. Für die Vollziehung von Abschiebungen ist in den Ländern jeweils eine zentral zuständige Stelle zu bestimmen. Die Länder sollen jeweils mindestens eine zentrale Ausländerbehörde einrichten, die bei Visumanträgen nach § 6 zu Zwecken nach den §§ 16a, 16d, 17 Absatz 1, den §§ 18a, 18b, 18c Absatz 3, den §§ 18d, 18f, 19, 19b, 19c und 20 sowie bei Visumanträgen des Ehegatten oder der minderjährigen ledigen Kinder zum Zweck des Familiennachzugs, die in zeitlichem Zusammenhang gestellt werden, die zuständige Ausländerbehörde ist.

...

Allgemeines

Nach § 71 Abs. 1 Satz 5 AufenthG soll jedes Land mindestens eine zentrale Ausländerbehörde einrichten. Die Entscheidung, ob und wie viele zentrale Ausländerbehörden eingerichtet werden, obliegt den Ländern.

**Zentrale Ausländer-
behörden
(71.0.1)**

Die Zuständigkeit beschränkt sich insbesondere auf Visumanträge für Aufenthalte zum Zwecke der

**Zuständigkeit
(71.0.2)**

- Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung nach § 16a AufenthG,
- Durchführung des Anerkennungsverfahrens nach § 16d AufenthG,
- Suche eines Studien- oder Ausbildungsplatzes nach § 17 Abs. 1 AufenthG,
- Beschäftigung als Fachkraft in Ausbildungsberufen nach § 18a AufenthG,
- Beschäftigung als akademische Fachkraft nach § 18b AufenthG,
- Niederlassungserlaubnis für hochqualifizierte akademische, Fachkräfte nach § 18c Abs. 3 AufenthG,
- Forschung nach § 18d AufenthG und § 18f AufenthG,
- Beschäftigung als ICT nach § 19 AufenthG und § 19b AufenthG,
- Sonstigen Beschäftigung nach § 19c AufenthG,
- zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte nach § 20 AufenthG sowie

- sowie auf Visumanträge des Ehegatten oder der minderjährigen ledigen Kinder zum Zweck des Familiennachzugs, die in zeitlichem Zusammenhang mit dem Visum des Stammberechtigten zum Zwecke der Beschäftigung gestellt werden.

Durch landesrechtliche Regelungen können darüber hinaus weitere Aufgaben auf die zentralen Ausländerbehörden übertragen werden.

Eine zentrale Ausländerbehörde ist für das Visumverfahren, also für die Ersteinreise zuständig. Für Verlängerungsanträge sind die regionalen Ausländerbehörden zuständig.

Es verbleibt bei der Zuständigkeit der örtlichen Ausländerbehörde im Hinblick auf nicht qualifizierte Beschäftigungen und Beschäftigungen nach anderen Sonderregelungen der BeschV (Gestattete/Geduldete, § 38a AufenthG, Au-pairs, Spezialitätenköche, Westbalkan-Regelung etc.).

Durch die Spezialisierung der Ausländerbehörden sollen nicht nur die Visaverfahren und die Entscheidungen bundesweit einheitlicher und rechtssicherer werden. Damit sollen auch die Beratungsangebote und Terminierungssysteme bedarfsgerechter gestaltet werden.

Auszug**§ 72 AufenthG
Beteiligungserfordernisse**

...

(7) Zur Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen der §§ 16a, 16d, 16e, 18a, 18b, 18c Absatz 3, und der §§ 19 bis 19c können die Ausländerbehörde, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge sowie die Auslandsvertretung zur Erfüllung ihrer Aufgaben die Bundesagentur für Arbeit auch dann beteiligen, wenn sie ihrer Zustimmung nicht bedürfen.

Die Ausländerbehörden, das BAMF sowie die Auslandsvertretungen können die BA nach § 72 Abs. 7 AufenthG auch dann beteiligen, wenn die Zustimmung der BA nicht erforderlich ist, soweit es sich um die Erteilung

- eines Aufenthaltstitels zum Absolvieren einer Berufsausbildung oder einer beruflichen Weiterbildung,
- eines Aufenthaltstitels nach § 16d AufenthG zur Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation,
- eines Aufenthaltstitels nach § 16e AufenthG für ein studienbezogenes Praktikum EU,
- eines Aufenthaltstitels nach § 18a AufenthG zum Zweck der Beschäftigung für Fachkräfte mit Berufsausbildung,
- eines Aufenthaltstitels für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung nach § 18b Abs. 1 AufenthG,
- einer Blauen Karte EU nach § 18b Abs. 2 AufenthG,
- einer Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte nach § 18c AufenthG,
- einer ICT-Karte nach § 19 AufenthG,
- eines Aufenthalts im Rahmen der kurzfristigen Mobilität nach § 19a AufenthG,
- einer Mobiler-ICT-Karte nach § 19b AufenthG oder
- einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke einer Beschäftigung unabhängig von einer Qualifikation nach § 19c AufenthG

handelt.

Um die vom Gesetzgeber mit der Zustimmungsfreiheit bei bestimmten Aufenthaltstiteln bezweckte Intention der Verfahrensbeschleunigung nicht zu konterkarieren, stellt die Fakultativbeteiligung der BA nach § 72 Abs. 7 AufenthG den Ausnahmefall dar.

Durch die Möglichkeit der Fakultativbeteiligung können sich die Ausländerbehörden, das BAMF (in den Fällen der kurzfristigen Mobilität bei ICTs) sowie die Auslandsvertretungen in zustimmungsfreien Fällen Gewissheit über berufs- oder arbeitsmarktbezogene Prüfkriterien verschaffen. Die Prüfaufgaben der BA im Rahmen einer fakultativen Beteiligung gehen grundsätzlich nicht über die Aufgaben hinaus, die im Zustimmungsverfahren auf die BA zukommen können.

**Beteiligung der BA
bei zustimmungsfreien Aufenthaltstiteln
(72.0.1)**



Die Fakultativbeteiligung ermöglicht es den Ausländerbehörden, dem BAMF sowie den Auslandsvertretungen in zustimmungsfreien Fällen Informationen zum Beschäftigungsverhältnis oder arbeitsmarktbezogene Informationen zu erlangen. Hauptanwendungsfall ist die Frage, ob es sich bei der beabsichtigten Tätigkeit im Falle einer zustimmungsfreien Blauen Karte EU um eine dem Hochschulabschluss entsprechende Tätigkeit handelt.

Die Fakultativbeteiligung hat nicht den Zweck, allgemeine Erteilungsvoraussetzungen auf die BA zu verlagern oder Kriterien, die nicht im Zusammenhang mit der Beschäftigung, beruflichen Qualifikation oder dem Arbeitsmarkt stehen, von der BA prüfen zu lassen.

Bei der Fakultativbeteiligung handelt es sich um keine Zustimmungsanfrage im Sinne des § 39 AufenthG. Deshalb beginnt beim Eingang einer Fakultativbeteiligung nach § 72 Abs. 7 AufenthG die Fiktionsfrist des § 36 Abs. 2 BeschV nicht zu laufen. Bei der Beantwortung fakultativer Beteiligungen handelt es sich um rein fachkundige Stellungnahmen und nicht um Zustimmungsentscheidungen. Fakultativ erteilte Auskünfte sind von den Ausländerbehörden und den Auslandsvertretungen nicht in den Aufenthaltstitel zu übernehmen.

§ 81 AufenthG

Beantragung des Aufenthaltstitels

- (1) Ein Aufenthaltstitel wird einem Ausländer nur auf seinen Antrag erteilt, soweit nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Ein Aufenthaltstitel, der nach Maßgabe der Rechtsverordnung nach § 99 Abs. 1 Nr. 2 nach der Einreise eingeholt werden kann, ist unverzüglich nach der Einreise oder innerhalb der in der Rechtsverordnung bestimmten Frist zu beantragen. Für ein im Bundesgebiet geborenes Kind, dem nicht von Amts wegen ein Aufenthaltstitel zu erteilen ist, ist der Antrag innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt zu stellen.
- (3) Beantragt ein Ausländer, der sich rechtmäßig im Bundesgebiet aufhält, ohne einen Aufenthaltstitel zu besitzen, die Erteilung eines Aufenthaltstitels, gilt sein Aufenthalt bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde als erlaubt. Wird der Antrag verspätet gestellt, gilt ab dem Zeitpunkt der Antragstellung bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde die Abschiebung als ausgesetzt.
- (4) Beantragt ein Ausländer vor Ablauf seines Aufenthaltstitels dessen Verlängerung oder die Erteilung eines anderen Aufenthaltstitels, gilt der bisherige Aufenthaltstitel vom Zeitpunkt seines Ablaufs bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde als fortbestehend. Dies gilt nicht für ein Visum nach § 6 Absatz 1. Wurde der Antrag auf Erteilung oder Verlängerung eines Aufenthaltstitels verspätet gestellt, kann die Ausländerbehörde zur Vermeidung einer unbilligen Härte die Fortgeltungswirkung anordnen.
- (5) Dem Ausländer ist eine Bescheinigung über die Wirkung seiner Antragstellung (Fiktionsbescheinigung) auszustellen.
- (6) Wenn der Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Familiennachzug zu einem Inhaber einer ICT-Karte oder einer Mobiler-ICT-Karte gleichzeitig mit dem Antrag auf Erteilung einer ICT-Karte oder einer Mobiler-ICT-Karte gestellt wird, so wird über den Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck des Familiennachzugs gleichzeitig mit dem Antrag auf Erteilung einer ICT-Karte oder einer Mobiler-ICT-Karte entschieden.

Erlaubnisfiktion

Hält sich ein Ausländer rechtmäßig im Bundesgebiet auf und beantragt einen Aufenthaltstitel, ohne einen Aufenthaltstitel zu besitzen, gilt sein Aufenthalt bis zur Entscheidung über den Antrag als erlaubt (§ 81 Abs. 3 AufenthG). Erfasst sind nur Fälle eines zum Zeitpunkt der Antragstellung rechtmäßigen Aufenthaltes.

Gemeint sind insbesondere die sogenannten Positivstaater, die visumfrei einreisen konnten (aufgelistet in Anlage II der Verordnung (EU) 2018/1806 und Drittstaatsangehörige, die mit einem Schengen-Visum eines anderen Staates ins Bundesgebiet eingereist sind.

Bei erstmaliger Beantragung eines Aufenthaltstitels ist die Ausübung einer Erwerbstätigkeit bis zur Entscheidung über den Antrag ausgeschlossen. Das gilt nicht für türkische Staatsangehörige, die nach den Vorschriften des ARB 1/80 eine Erwerbstätigkeit ausüben

Rechtmäßiger Aufenthalt (81.0.1)



dürfen. Asylbewerbern kann vor dem bestandskräftigen Abschluss des Asylverfahrens grundsätzlich kein Aufenthaltstitel erteilt werden (§ 10 AufenthG).

Fiktionswirkung

Sind Drittstaatsangehörige im Besitz eines Aufenthaltstitels und beantragen sie rechtzeitig vor Ablauf die Verlängerung oder einen anderen Aufenthaltstitel (zum Beispiel eine Niederlassungserlaubnis), dann gilt der bisherige Aufenthaltstitel bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde als fortbestehend (§ 81 Abs. 4 AufenthG). Dabei gelten alle an den Aufenthaltstitel geknüpften Wirkungen fort, einschließlich der Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit. Die Fiktionswirkung gilt auch für Drittstaatsangehörige, die im Besitz eines nationalen Visums sind.

Fiktionswirkung (81.0.2)

Fiktionsbescheinigung

Liegen die Voraussetzungen für den Eintritt der Fiktionswirkung vor, stellen die Ausländerbehörden dem Betroffenen eine Fiktionsbescheinigung aus (§ 81 Abs. 5 AufenthG)

Fiktionsbe- scheinigung (81.0.3)

§ 81a AufenthG Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

- (1) Ein Aufenthaltstitel wird einem Ausländer nur auf seinen Antrag erteilt, soweit nichts anderes bestimmt ist.
- (2) Ein Aufenthaltstitel, der nach Maßgabe der Rechtsverordnung nach § 99 Abs. 1 Nr. 2 nach der Einreise eingeholt werden kann, ist unverzüglich nach der Einreise oder innerhalb der in der Rechtsverordnung bestimmten Frist zu beantragen. Für ein im Bundesgebiet geborenes Kind, dem nicht von Amts wegen ein Aufenthaltstitel zu erteilen ist, ist der Antrag innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt zu stellen.
- (3) Beantragt ein Ausländer, der sich rechtmäßig im Bundesgebiet aufhält, ohne einen Aufenthaltstitel zu besitzen, die Erteilung eines Aufenthaltstitels, gilt sein Aufenthalt bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde als erlaubt. Wird der Antrag verspätet gestellt, gilt ab dem Zeitpunkt der Antragstellung bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde die Abschiebung als ausgesetzt.
- (4) Beantragt ein Ausländer vor Ablauf seines Aufenthaltstitels dessen Verlängerung oder die Erteilung eines anderen Aufenthaltstitels, gilt der bisherige Aufenthaltstitel vom Zeitpunkt seines Ablaufs bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde als fortbestehend. Dies gilt nicht für ein Visum nach § 6 Absatz 1. Wurde der Antrag auf Erteilung oder Verlängerung eines Aufenthaltstitels verspätet gestellt, kann die Ausländerbehörde zur Vermeidung einer unbilligen Härte die Fortgeltungswirkung anordnen.
- (5) Dem Ausländer ist eine Bescheinigung über die Wirkung seiner Antragstellung (Fiktionsbescheinigung) auszustellen.
- (6) Wenn der Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Familiennachzug zu einem Inhaber einer ICT-Karte oder einer Mobiler-ICT-Karte gleichzeitig mit dem Antrag auf Erteilung einer ICT-Karte oder einer Mobiler-ICT-Karte gestellt wird, so wird über den Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck des Familiennachzugs gleichzeitig mit dem Antrag auf Erteilung einer ICT-Karte oder einer Mobiler-ICT-Karte entschieden.

Allgemeines

Mit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 wurde zur Beschleunigung der Einreise ausländischer Fachkräfte ein neues Instrument eingeführt. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren wird vom Arbeitgeber gegen Zahlung einer Gebühr in Vollmacht der ausländischen Fachkraft bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt. Die Ausländerbehörde hat die Aufgabe, den Arbeitgeber zu den Einreisevoraussetzungen, zum Verfahren und den notwendigen Unterlagen zu beraten. Soweit erforderlich, muss die Ausländerbehörde der Anerkennungsstelle den Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit zuleiten.

Liegen die Voraussetzungen vor, erteilt die Ausländerbehörde eine Vorabzustimmung zur Erteilung des Visums nach § 31 Abs. 4 AufenthV. Die Ausländerbehörde übermittelt der ausländischen Fachkraft die Vorabzustimmung über den bevollmächtigten Arbeitgeber und informiert gleichzeitig die zuständige Auslandsvertretung über

Beschleunigtes Fachkräfteverfahren (81a.0.1)

die bevorstehende Visumantragstellung. So wird die ausländische Fachkraft in die Lage versetzt, sich einen Termin zur Visumantragstellung auf der Internetseite der zuständigen Auslandsvertretung zu buchen.

Im beschleunigten Fachkräfteverfahren gelten verkürzte Fristen:

Die Anerkennungsstelle soll innerhalb von zwei Monaten ab Vollständigkeit der Antragsunterlagen entscheiden (§ 14a BQFG).

Die Fiktionsfrist der BA verkürzt sich nach § 36 Abs. 2 Satz 2 BeschV auf eine Woche. Im beschleunigten Fachkräfteverfahren gilt die Zustimmung der BA als erteilt, wenn sie der Ausländerbehörde nicht innerhalb einer Woche mitteilt, dass noch Informationen oder Auskünfte des Arbeitgebers fehlen.

Die Auslandsvertretungen haben innerhalb von drei Wochen einen Termin zur Visumantragstellung zu vergeben und innerhalb von drei Wochen über den Visumantrag zu entscheiden (§ 31a AufenthV).

Beteiligung der BA

Wenn die Zustimmung der BA erforderlich ist, wird diese im beschleunigten Fachkräfteverfahren immer durch die Ausländerbehörde eingeholt. Dabei weist die Ausländerbehörde die BA ausdrücklich darauf hin, dass es sich um ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren mit der nach § 36 Abs. 2 Satz 2 BeschV verkürzten Fiktionsfrist handelt. Enthält die Zustimmungsanfrage einer Ausländerbehörde diesen Hinweis nicht, geht die BA generell davon aus, dass es sich um eine Standard-Zustimmungsanfrage mit der regulären zweiwöchigen Fiktionsfrist nach § 36 Abs. 2 Satz 1 BeschV handelt.

BA-Beteiligung (81a.0.2)

Um den mit dem beschleunigten Fachkräfteverfahren beabsichtigten Beschleunigungseffekt zu erzielen, wirkt die Ausländerbehörde auf die Vorlage aller notwendigen Unterlagen sowie der komplett ausgefüllten Vordrucke hin. Soweit die BA für ihre Entscheidung im Einzelfall noch weitere Unterlagen oder Informationen vom Arbeitgeber benötigt, fordert die BA diese selbst beim Arbeitgeber an, um Verzögerungen zu vermeiden.

Der bestmögliche Beschleunigungseffekt ist grundsätzlich nur dann zu erwarten, wenn die Zustimmung der BA in der Regel im behördeninternen Standardverfahren durch die Ausländerbehörde eingeholt wird. Die eingehende Beratung des Arbeitgebers durch die Ausländerbehörde und das im Anschluss durch die Ausländerbehörde eingeleitete Zustimmungsverfahren gewährleistet, dass Ausländerbehörden und BA von demselben Sachverhalt ausgehen. Daher ist die Nutzung des Vorabprüfungsverfahrens der BA ist gerade im beschleunigten Fachkräfteverfahren nicht sinnvoll.

Betroffene Fallgestaltungen

Das beschleunigte FK-Verfahren gilt nach § 81a Abs. 1 AufenthG für Aufenthaltstitel zum Zwecke

- der Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung nach § 16a AufenthG,
- der Durchführung des Anerkennungsverfahrens nach § 16d AufenthG,
- Wissenschaftler und Lehrkräfte (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 5 BeschV),
- der Beschäftigung von Fachkräften in Ausbildungsberufen nach § 18a AufenthG,
- der Beschäftigung von akademischen Fachkräften nach § 18b AufenthG und
- der Erteilung einer Niederlassungserlaubnis an hochqualifizierte Akademiker nach § 18c Abs. 3 AufenthG sowie
- Beamte (§ 19c Abs. 4 AufenthG).

Nach § 81a Abs. 5 AufenthG gilt das beschleunigte Fachkräfteverfahren auch für sonstige qualifizierte Beschäftigte. Es gilt daher insbesondere auch für

- IT-Spezialisten (§ 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV),
- Führungskräfte (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 3 BeschV),
- befristete praktische Tätigkeiten im Kontext eines Anerkennungsverfahrens, wenn nur berufspraktische Kenntnisse fehlen (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 8 Abs. 3 BeschV) sowie
- Beschäftigungen im öffentlichen Interesse (§ 19c Abs. 3 AufenthG).

Ausländer, die eine qualifizierte, aber nur vorübergehende Beschäftigung in Deutschland ausüben möchten, insbesondere ICT oder im Rahmen eines internationalen Personalaustauschs (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 10 BeschV) stehen nicht im Fokus des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. Daher bleibt es den zuständigen Ausländerbehörden überlassen, ob sie das beschleunigte Fachkräfteverfahren auch auf diese Personengruppen anwenden.

Vgl. dazu Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (81a.1.3).

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren kommt nur zur Anwendung, wenn inländische Beschäftigungsverhältnisse begründet werden. Arbeitgeber bzw. Betriebe können das beschleunigte Fachkräfteverfahren nicht in Anspruch nehmen, wenn ein Fall der Entsendung vorliegt.

Die Regelungen zum beschleunigten Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG gelten unabhängig davon, ob sich ein Land für die

Fallgestaltungen (81a.0.3)



Einrichtung einer oder mehrerer zentralen Ausländerbehörden entschieden hat. Sind zentrale Ausländerbehörden eingerichtet, sind diese für das beschleunigte Fachkräfteverfahren zuständig (§ 71 Abs. 1 Satz 5 AufenthG). Ist das nicht der Fall, ist die Ausländerbehörde am Sitz des Arbeitgebers zuständig. Soll die ausländische Fachkraft für Projektarbeiten eingesetzt oder überregional tätig werden, ist die Ausländerbehörde zuständig, von deren Bezirk aus der Betrieb den Einsatz des ausländischen Arbeitnehmers leitet.

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren ist ein Angebot an Arbeitgeber, das sie nutzen können aber nicht müssen.