

Arbeitsgenehmigungs- verordnung (ArGV)

Durchführungsanweisungen



Änderungen/Ergänzungshinweise

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

Stand:	DA	Hinweise auf Änderungen / Ergänzungen
Juli 2004		Stand
September 2007		Redaktionelle Überarbeitung
	2.4.110	Änderung
	2.12a.110	Änderung
Juli 2008	2.12.110	Ab sofort ist die ZAV für die Entgegennahme der Bedarfsmeldungen und die Bestellung der Vordrucke im Arbeitserlaubnisverfahren zuständig. Die Meldefrist für die Bedarfsmeldungen wurde geändert.
	2.11.510	(Zuständigkeit bei Künstlern) wurde als veraltet gekennzeichnet; Verweis auf DA BeschVerfV 3.12.213 ff.
Februar 2009		Anpassung durch die Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverfahrensverordnung und der Arbeitsgenehmigungsverordnung vom 10. November 2008 Neufassung §§ 11, 12b, 12c ArGV
	DA 2.12a.110 ff.	Die DA zu § 12a, die bislang in DA 4.1.510 zu § 284 SGB III enthalten waren, wurden in DA 2.12a.110ff. übertragen.
	DA 2.12a.210	Anspruchsbegründende Tätigkeiten nach § 12a ArGV
	DA 2.12a.810	Streichung eines Satzes

**Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer
(Arbeitsgenehmigungsverordnung – ArGV)
vom 17. September 1998 (BGBl. I. S. 2899)**

zuletzt geändert durch das Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2917)

Inhaltsverzeichnis

§ 1	Arbeiterlaubnis	2
2.1.111	Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern	2
2.1.112	Bearbeitungshinweise	3
2.1.113	Einschränkung der Arbeiterlaubnis	3
2.1.114	Nachweis des Beschäftigungsverhältnisses	3
2.1.115	Verlust der Arbeitsgenehmigung	3
2.1.116	Vermittlung von Ausländern	4
2.1.210	Härteregelung	4
2.1.211	Rechtsprechung zur Härteregelung	4
2.1.212	Keine Härte	5
2.1.213	Ehemalige deutsche Staatsangehörige	5
2.1.214	Tod des deutschen Ehe- / Lebenspartners	5
2.1.215	Sorgerecht für Kinder	5
2.1.216	Eheliche Kinder sowie Stief- und Adoptivkinder	6
2.1.217	Unerlaubte Beschäftigung	6
2.1.218	Berufsausbildung ohne Abschluss	6
2.1.219	Zuwanderer jüdischen Glaubens	6
2.1.220	Verzicht auf die Arbeiterlaubnis zugunsten des Ehegatten	6
2.1.221	Verletzung der Beratungspflicht	6
2.1.222	Ehegatten deutscher Staatsangehöriger	6
2.1.223	Personengruppen	7
2.1.224	Traumatisierte Flüchtlinge	7
2.1.225	Härtefälle nach § 19 Abs.1 Nr.2 AusIG	7
2.1.226	Zeugenschutz	7
2.1.227	Fortsetzung der Beschäftigung	8
§ 2	Arbeitsberechtigung	9
2.2.110	Arbeitsberechtigung	10
2.2.111	Familienangehörige von Deutschen Staatsangehörigen aus den neuen EU-Staaten ab 01. Mai 2004	10
2.2.112	Ehegatten aus Drittstaaten	10
2.2.113	Ausländer aus Drittstaaten, die mit einem EU-/EWR-Angehörigen verheiratet sind	10
2.2.114	Definition Lebenspartner	10
2.2.115	Lebenspartnerschaft zwischen Staatangehörigen aus EU/EWR (oder Deutschland und Drittstaaten)	10
2.2.116	Auswirkungen einer Ehescheidung/ Aufhebung der Lebenspartnerschaft	11
2.2.117	Nachweis der Anerkennung als Flüchtling	11
2.2.118	Übernahme nach § 33 AusIG	11
2.2.210	Rechtsanspruch für Ehegatten / Lebenspartner aufgrund eigenständigem, abgeleitetem Aufenthaltsrecht	11
2.2.310	Einreise vor Vollendung des 18. Lebensjahres	12
2.2.311	Schulabschluss/ Berufsausbildung	12
2.2.312	Berufliche Vollzeitschuljahre	12
2.2.313	Außerschulische berufsvorbereitende Vollzeitmaßnahmen	12
2.2.314	Beschränkung der Arbeitsberechtigung für Auszubildende	13
2.2.315	Vermittlung von Auszubildenden	13
2.2.410	Anspruchsvoraussetzungen	13
2.2.411	5-jähriger Aufenthalt	13
2.2.510	Aufenthaltsurlaub nach § 16 AusIG	14
2.2.610	Auslandsaufenthalt	14
2.2.611	Wehrdienst	14
§ 3	Wartezeit	15
2.3.110	Wartezeit	15
2.3.111	Familienangehörige von neuen EU-Staatsangehörigen ab 01. Mai 2004	15
2.3.112	Unterbrechung der Wartezeit	15
2.3.113	Berücksichtigung der Ansprüche von Kindern	15
2.3.114	Wartezeit für Familienangehörige von Mitgliedern diplomatischer und konsularischer Missionen	15
2.3.115	Wartezeit für Ehegatten und Kinder von Ausländern mit Aufenthalts-gestattung oder Duldung	16
2.3.116	Nachweis der Duldung	16
2.3.117	Asylbewerber	16
2.3.118	Prüfung der Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt nach Ablauf der Wartezeit	16

§ 4 Räumlicher Geltungsbereich und Geltungsdauer der Arbeitsgenehmigung.....	17
2.4.110 Geltungsbereich der Arbeitserlaubnis/ Arbeitsberechtigung.....	17
2.4.111 Beschäftigung im Baugewerbe	17
2.4.112 Beschäftigung in örtlich nicht gebundenen Betriebsstätten	17
2.4.113 Beschäftigung als Schaustellergehilfe	17
2.4.114 Internationaler Personalaustausch	18
2.4.115 Teilzeitbeschäftigung	18
2.4.116 Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis	18
2.4.117 Geltungsdauer der AE bei IT - Fachkräften	18
2.4.118 Arbeitserlaubnis unter Härtegesichtspunkten	18
2.4.119 Verzicht auf die Arbeitsgenehmigung zugunsten des Ehegatten	18
2.4.120 Fotomodelle	18
2.4.121 Arbeitserlaubnis und Aufenthaltsgenehmigung	19
2.4.122 Arbeitserlaubnis in Ausführung eines Sozialgerichtsurteils	19
2.4.123 Ausländische Flüchtlinge	19
2.4.210 Geltungsdauer der Arbeitsberechtigung	19
§ 5 Verhältnis zum aufenthaltsrechtlichen Status	20
2.5.110 Arbeitserlaubnis ohne Aufenthaltsgenehmigung	20
2.5.111 Arbeitserlaubnis für die neuen EU Staats-angehörigen ab 01. Mai 2004	20
2.5.112 Ausländische Strafgefangene	20
2.5.113 Asylfolgeanträge nach § 71 AsylVfG	20
2.5.210 Aufenthaltsgestattung	21
2.5.310 Aufenthalt bis zur Entscheidung	21
2.5.410 Aufenthalt bis zur Ausreise	21
2.5.510 Duldung.....	21
2.5.610 Aufenthalt bis zur Abschiebung	22
§ 6 Versagungsgründe.....	23
2.6.110 Bearbeitungshinweise.....	23
2.6.111 grenzüberschreitender Konzernverleih	23
2.6.112 Beschäftigungsverbot für Kinder.....	23
2.6.113 Berücksichtigung des Arbeitszeitgesetzes.....	26
2.6.114 Darbietungen in Peepshows	26
2.6.115 Beschäftigung bei Scientologen.....	26
2.6.120 Unerlaubte Vermittlungen und Anwerbung	26
2.6.121 Auswirkungen der Ablehnung auf künftige Entscheidungen	26
2.6.130 Nichtgewerbsmäßigkeit der ANÜ bei Gemein- nützigkeit	26
2.6.210 Auswirkungen der Ablehnung	26
2.6.211 Unerlaubte Beschäf- tigung	26
2.6.230 Wichtiger Grund in der Person des Arbeitnehmers	27
2.6.240 Änderung des Geburtstages oder des Namens.....	27
2.6.241 Deutsch-jugoslawisches Abkommen über Arbeitslosenversicherung.....	27
§ 7 Widerruf.....	28
2.7.110 Voraussetzungen für den Widerruf	28
2.7.111 Ungünstigere Arbeitsbedingungen.....	28
2.7.112 Zuständige Behörde.....	28
2.7.113 Anhörung	29
2.7.114 Unterrichtung des Arbeitgebers / der Ausländerbehörde.....	29
2.7.210 Widerrufsvorbehalt.....	29
2.7.310 Rückforderung der widerrufenen Arbeitserlaubnis.....	29
§ 8 Erlöschen	30
2.8.110 Erlöschenstatbestände	30
2.8.111 Vorzeitige Beendigung der Ausbildung.....	30
2.8.410 Rückforderung der erloschenen Arbeitsgenehmigung.....	30
§ 9 Arbeitsgenehmigungsfreie Beschäftigung	31
2.9.110 Auswirkungen von § 5 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz	33
2.9.111 Vertretung einer juristischen Person	33
2.9.120 Vertretung einer Personengesellschaft.....	33
2.9.130 Geistliche	33
2.9.131 Imams	33
2.9.132 Ordensangehörige / Ordensgestellungsvertrag	34
2.9.133 Tätigkeiten außerhalb des Ordens	34
2.9.134 Ausbildung außerhalb des Ordens	34
2.9.140 Zur Heilung, Wiedereingliederung usw. beschäftigte Personen	34
2.9.150 Verwandte und Verschwägerter ersten Grades	35
2.9.160 Leitende Angestellte	35
2.9.161 Repräsentanten.....	35
2.9.210 Leitende Angestellte in international tätigen Unternehmen	35

2.9.310	Begleitpersonal in Bussen und Bahnen	36
2.9.311	Fahrendes Personal im Personen- und Güterverkehr	36
2.9.312	Transitverkehr	36
2.9.313	Kabotagen	36
2.9.314	Kraftfahrer	36
2.9.315	Fertigaragen/ Wohncontainer	36
2.9.316	Omnibusverkehr	36
2.9.410	Binnenschiffer	37
2.9.411	Besatzung von Binnenschiffen	37
2.9.412	Bedienungspersonal	37
2.9.413	Im Ausland tätiges Luftfahrtpersonal	37
2.9.510	Im internationalen Wirtschaftsverkehr übliche Tätigkeiten	37
2.9.511	Entsendender Betrieb	37
2.9.5a11	Liefer- und Montagearbeiten von Staatsangehörigen aus den neuen EU-Staaten ab dem 01. Mai 2004	38
2.9.512	Unternehmen mit Sitz im Ausland	38
2.9.513	Montagearbeiten	38
2.9.514	Polnische/ungarische Montagearbeiter	38
2.9.515	Anlagen	38
2.9.516	Lieferung und Installation von Softwareprodukten	38
2.9.517	Teilanlagen	38
2.9.518	Fertig- und Ausbauhäuser	39
2.9.519	Fertigaragen und Wohncontainer	39
2.9.520	Prüfung der Voraussetzungen, Zuständigkeit	39
2.9.521	Abnahme bestellter Anlagen, Maschinen oder sonstiger Sachen	39
2.9.522	Demontagen	39
2.9.530	Betriebslehrgänge	40
2.9.540	Auf- und Abbau sowie Betreuung von Messeständen	40
2.9.542	Internationale Wochen/ Spezialitätenwochen	40
2.9.543	Nationale Wochen	40
2.9.544	NATO-Stützpunkte	40
2.9.610	Leistungen von besonderem künstlerischen Wert	41
2.9.611	Zuständigkeit / Beurteilung d. besonderen künstl. Wertes	41
2.9.710	Gelegentliche Tagesdarbietungen	41
2.9.711	Fotomodelle, Mannequins, Dressmen	41
2.9.810	Wissenschaftliche Mitarbeiter und Lehrtätigkeiten	42
2.9.811	Wissenschaftliche Mitarbeiter aus den neuen EU-Staaten ab 1. Mai 2004	42
2.9.812	Muttersprachlicher Unterricht an privaten Schulen	42
2.9.813	Fremdsprachenassistenten	43
2.9.814	Vertragsabschluss mit Hochschulen/ Forschungseinrichtungen	43
2.9.815	Promotion	43
2.9.816	Keine Einbeziehung weiterer Personengruppen	43
2.9.910	Beschäftigung von Studenten/Schülern	44
2.9.911	Beschäftigung von Studenten aus den neuen EU-Staaten ab 01. Mai 2004	44
2.9.912	Fachschulen	44
2.9.913	Gasthörer/ Gaststudierende	44
2.9.914	Berechnung der Dreimonatsfrist	45
2.9.915	Internationaler Austausch	45
2.9.916	Ferienstudenten aus dem Ausland	45
2.9.917	Zuständigkeit ZAV	46
2.9.918	anonyme / namentliche Vermittlung	46
2.9.1010	Private Hausangestellte	46
2.9.1011	Ortskräfte	46
2.9.1012	Familienangehörige von Mitgliedern von Auslandsvertretungen	47
2.9.1013	Internationale Organisationen	47
2.9.1110	Taiwansche Mitarbeiter des Büros "Fernost Informationen"	47
2.9.1210	Berufssportler und -trainer	47
2.9.1211	Berufssportler und -trainer aus den neuen EU-Staaten ab 01. Mai 2004	48
2.9.1310	Zusatzabkommen zum NATO-Truppenstatut	48
2.9.1410	Auslandsbeschäftigte	48
2.9.1510	Studienbezogene Praktika	49
2.9.1511	Beschäftigung von Studenten aus den neuen EU-Staaten ab 01. Mai 2004	49
2.9.1512	Praktikumsdauer	49
2.9.1513	Mindestentgelt	49
2.9.1610	Freiwilliges Soziales und Ökologisches Jahr	49
2.9.1611	Neue EU-Staatsangehörige ab 01. Mai 2004	49
2.9.1710	EU/EWR-Praktika	49
2.9.1711	Neue EU-Staatsangehörige ab 01. Mai 2004	50
§ 10 Arbeitserlaubnissatz	51	
2.10.110	Zulassungsbescheinigungen für Gastarbeitnehmer	51

§ 11 Zuständigkeit	52
2.11.110 Antragstellung durch Dritte	52
2.11.111 Nachweis des Beschäftigungs-/ Ausbildungsverhältnisses	52
2.11.112 Zusätzliche Angaben im Antrag von Künstlern	52
2.11.113 Antragstellung u.a. von Angehörigen diplomatischer und konsularischer Vertretungen	52
2.11.114 Zuständiges Agentur für Arbeit bei Anträgen aufgrund eines Rechtsanspruchs	52
2.11.210 Rechtzeitige Antragstellung	53
2.11.310 Verfahren bei der Arbeitserlaubnis von Amts wegen	53
2.11.410 Betriebssitz	54
2.11.411 Werkverträge/ Werklieferungsverträge	54
2.11.412 Entscheidungsregelung in der Agentur für Arbeit	54
2.11.413 Arbeitsmarktliche Stellungnahme	54
2.11.414 Einschaltung der Fachvermittlung	54
2.11.415 Für den Widerruf zuständige Stelle	55
2.11.416 Begründung der Ablehnung bzw. des Widerrufs	55
2.11.417 Unterrichtung der Ausländerbehörde und des Arbeitgebers	56
2.11.418 Beginn der Arbeitsgenehmigung / Teilablehnung	56
2.11.419 Widerspruch	56
2.11.510 Zuständigkeit bei Künstlern	56
2.11.518 Internationaler Christlicher Jugendaustausch	56
2.11.519 Regierungspraktikanten/ InWent-Programm-Teilnehmer	56
2.11.521 Zulassungsbescheinigungen für Gastarbeitnehmer und sonstige zwischenstaatliche Vereinbarungen	56
2.11.522 Internationaler Personalaustausch	57
§ 12 Form	58
2.12.110 Vordrucke	58
2.12.210 Arbeitserlaubnis für Grenzarbeitnehmer	58
2.12.310 Widerruf der Arbeitsgenehmigung	58
2.12.311 Rücknahme/Aufhebung der Arbeitsgenehmigung	58
§ 12a Erweiterung der Europäischen Union	59
§ 12b Fachkräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten und deren Familienangehörige	64
2.12b.110 Zulassung von Akademikern aus den neuen EU-Mitgliedstaaten	64
2.12b.210 Qualifikation	64
2.12b.310 Entsprechende Beschäftigung	64
2.12b.410 Persönlicher Anwendungsbereich	64
2.12b.510 Verzicht auf Vorrangprüfung	64
2.12b.610 Prüfung der Beschäftigungsbedingungen für Akademiker und Familienangehörige	64
§ 12c Auszubildende aus den neuen EU-Mitgliedstaaten mit deutschem Schulabschluss	65
2.12c.110 Absolventen deutscher Auslandsschulen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten	65
2.12c.210 Deutsche Auslandsschulen	65
2.12c.310 Arbeitsberechtigung-EU	65
2.12c.410 Berufsausbildung	65
§ 13 Assoziierungsabkommen EWG - Türkei	66
2.13.100 Grundlagen Gesetz	66
2.13.110 Anwendung des Beschlusses	72
2.13.111 Ununterbrochene Beschäftigung	72
2.13.113 Anspruch nach 1 jähriger Beschäftigung	72
2.13.114 Anspruch nach 3-jähriger Beschäftigung	72
2.13.115 Arbeitsberechtigung	72
2.13.116 Sonstige anspruchsbegründende Zeiten	72
2.13.117 Familienangehörige türkischer Arbeitnehmer	73
2.13.118 Ununterbrochener Aufenthalt	73
2.13.119 Artikel 8 und 9 ARB	73
2.13.120 Rechtsprechung	73
§ 14 Übergangsvorschriften	75
2.14.110 Besitzstandswahrung für Flugpersonal	75
2.14.111 Gesetz über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung	75
§ 15 Inkrafttreten	76
2.15.110 Gesetz über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung	76

**§ 1
Arbeitserlaubnis**

(1) Die Arbeitserlaubnis kann nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes (§ 285 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch) erteilt werden

1. für eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb oder
2. ohne Beschränkung auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit und ohne Beschränkung auf einen bestimmten Betrieb.

(2) Die Arbeitserlaubnis kann abweichend von § 285 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 und 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch auch dann erteilt werden, wenn

1. die Versagung unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des einzelnen Falles eine besondere Härte bedeuten würde oder
2. der Ausländer nach einem Jahr rechtmäßiger Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber fortsetzt.

Die Höchstgrenzen für die Geltungsdauer von Arbeitserlaubnissen nach der Anwerbestoppausnahmereverordnung vom 17. September 1998 (BGBl. I S. 2893) oder auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung bleiben unberührt.

DA

(1) Bei Ausländern besteht begründetes Interesse an der Sicherung und Erhaltung ihrer Rechte bezüglich der Aufnahme einer Beschäftigung. Grundsätzlich obliegt es dem Kunden, sein Anliegen vorzutragen und den Sozialleistungsträger um Beratung zu bitten. Hierzu hat die Genehmigungsbehörde eine angemessene Hilfestellung zu geben.

**2.1.111
Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern**

(2) Als Informationshilfen stehen zur Verfügung:

- Merkblatt 7 - Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland
- Merkblatt 16 - Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus Staaten außerhalb der Europäischen Union im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland
- Merkblatt 16a - Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer aus den neuen Mitgliedstaaten der EU im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland)
- Merkblatt 1 - Merkblatt für Arbeitslose

Diese Informationen sind auch im Internet abrufbar.

(3) Bei der Bearbeitung ist grundsätzlich von den Angaben im Arbeitsgenehmigungsantrag auszugehen. Einen Anspruch auf Arbeitsberechtigung hat der Ausländer nachzuweisen. Wenn Anhaltspunkte dafür sprechen, dass Anspruch auf Arbeitsberechtigung bestehen könnte (z. B. Vorhandensein einer Aufenthaltserlaubnis oder -befugnis, Kenntnis des bisherigen Beschäftigungsverlaufs aus dem Kontospiegel), sind weitergehende Prüfung bzw. Anforderung weiterer Unterlagen notwendig.

(4) Ergibt sich bei der Beratung, dass Anspruch auf Arbeitsberechtigung besteht, ist der Ausländer auf die Ausführungen im Merkblatt für ausländische Arbeitnehmer hinzuweisen und eine entsprechende Antragstellung zu empfehlen.

(5) Gemäß Nr. 4a des RdErl 236/77 (Verfügbarkeitsregelung) - Nr. 210.2 des Handbuchs AV/AB - ist einem arbeitslosen Ausländer, der keine Arbeitsberechtigung besitzt, aber möglicherweise einen Anspruch auf eine solche hat, das Merkblatt 7 auszuhändigen; ferner ist er darauf hinzuweisen, dass er durch Hinauszögern der Beantragung einer Arbeitsberechtigung seinen Anspruch auf die Arbeitsberechtigung, unter Umständen auch den Anspruch auf Arbeitslosenhilfe, verlieren kann. Das gilt auch bei arbeitslosen ausländischen Arbeitnehmern, die im Besitz einer befristeten Arbeitsberechtigung (z. B. weiter geltende besondere Arbeitserlaubnisse) sind und Anspruch auf die unbefristete Arbeitsberechtigung haben.

(6) Arbeitgeber und Arbeitnehmern sind in geeigneter Weise auf die ordnungsgemäße Beantragung der Arbeitsgenehmigung hinzuweisen.

Die Arbeitgeber sind insbesondere dann zu informieren, wenn sie die Beantragung der Arbeitsgenehmigung für den Ausländer übernommen haben.

Stehen der Erteilung der Arbeitserlaubnis Arbeitsmarktgründe entgegen, so ist gegebenenfalls zu prüfen, ob die Versagung unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des einzelnen Falles eine besondere Härte bedeuten würde. Ist dies zu bejahen, ist die Arbeitserlaubnis nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV zu erteilen

siehe DA 2.2.110 zu § 2 (2) ArGV

(1) Die Erteilung der Arbeitserlaubnis ist generell auf eine bestimmte Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber zu beschränken.

Ausnahme: Die Arbeitserlaubnis für eine Beschäftigung als Fotomodell kann gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 2 ArGV ohne Beschränkung auf einen bestimmten Betrieb erteilt werden.

(2) Vorsorglich wird darauf hingewiesen, dass die Arbeitsgenehmigung nur aus den in § 8 ArGV genannten Gründen erlischt; d. h. eine Arbeitserlaubnis erlischt nicht mit Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Bei der Wiedereinstellung beim bisherigen Arbeitgeber für die gleiche Tätigkeit während der Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis ist eine neue Arbeitserlaubnis nicht erforderlich.

Um unerwünschte Auswirkungen zu vermeiden, ist die Arbeitserlaubnis nur für einen bestimmten, überschaubaren Zeitraum zu erteilen.

Die Erteilung der Arbeitserlaubnis setzt zumindest die Bereitschaft des Arbeitgebers, den Ausländer einzustellen bzw. weiter zu beschäftigen, voraus. Der Nachweis wird grundsätzlich durch die Unterschrift des Arbeitgebers auf dem Antrag auf Arbeitsgenehmigung erbracht. Verweigert der Arbeitgeber diese Unterschrift, so kann der Nachweis auch durch sonstige Unterlagen, aus denen die Bereitschaft des Arbeitgebers hervorgeht, den Ausländer zu beschäftigen, erbracht werden. Ohne interne Vollmacht vom Büropersonal des Arbeitgebers unterschriebene Anträge auf Erteilung einer Arbeitsgenehmigung unterliegen der „Anscheinsvollmacht“ i.S. des § 173 BGB. Arbeitsrechtlich hat die Genehmigungsbehörde Neutralität zu wahren.

Bei Verlust der Arbeitsgenehmigung ist eine neue Arbeitsgenehmigung auszustellen. Unter das Wort „Arbeitsgenehmigung“ ist das Wort „Zweitschrift“ einzutragen sowie in der IT-Anwendung ArGV – AA zu vermerken.

2.1.112 Bearbeitungshinweise

2.1.113 Einschränkung der Arbeitserlaubnis

2.1.114 Nachweis des Beschäftigungsverhältnisses

2.1.115 Verlust der Arbeitsgenehmigung

(1) Vor Einleitung von Vermittlungsbemühungen für einen Ausländer muss gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit der Sachbearbeitung für zusammengefasste Aufgaben (SzA) bzw. zuständigem B-Team geprüft werden, ob dem Betreffenden die Aufnahme der vorgesehenen Beschäftigung nach den aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen gestattet ist und Gründen nach § 285 SGB III und der ArGV nicht entgegenstehen.

**2.1.116
Vermittlung von Ausländern**

(2) Über Vermittlungen von Ausländern informiert die zuständige Organisationseinheit (z. B. Berufsbereich) oder A-Team formlos die SzA. Folgende Angaben zur Person sind notwendig: Name, Vorname, Geburtsdatum und Staatsangehörigkeit des Ausländers sowie Bezeichnung und Anschrift des Arbeitgebers.

(3) Die ZAV (z. B. Künstlerdienste/ZBF) unterrichtet die für die Erteilung der Arbeitsgenehmigung zuständige Agentur für Arbeit unverzüglich über die Vermittlung von Ausländern.

Zu Absatz 2 Nr. 1

(1) Im Rahmen dieser Vorschrift werden die besonderen Verhältnisse beim ausländischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber berücksichtigt. Diese müssen so gewichtig sein, dass die Arbeitserlaubnis unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zu erteilen ist, obwohl die Voraussetzungen des § 286 SGB III und des § 2 ArGV nicht erfüllt sind. Ob eine solche Härte vorliegt, kann nur unter Würdigung der Gesamtumstände des Einzelfalles entschieden werden. Liegt sie vor, so ist die Arbeitserlaubnis zu erteilen. § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV ist als Ausnahmevorschrift eng auszulegen.

**2.1.210
Härteregelung**

(2) Die Gründe für die Entscheidung sind aktenkundig zu machen.

Siehe DA 2.4.116 in § 4 ArGV (Geltungsdauer)

Rechtsprechung zur Härteregelung in der jeweils gültigen Fassung:

**2.1.211
Rechtsprechung zur
Härteregelung**

Die Härteregelung räumt der BA weder ein Ermessen noch einen Spielraum bei der Beurteilung des unbestimmten Rechtsbegriffes der Härte ein.

Ein Härtefall i. S. dieser Vorschrift liegt vor, wenn der Zeitraum von 5 Jahren regelmäßiger Tätigkeit (§ 2 Abs. 1 AEVO) nur deshalb nicht erreicht wurde, weil es der Arbeitgeber versäumt hat, jeweils die Anträge auf Arbeitserlaubnis rechtzeitig zu stellen, obwohl er dies für den ausländischen Arbeitnehmer übernommen hatte - Urteil des Bundessozialgerichts vom 27.1.1977 - 12 RAr 83/76 - (siehe DA 2.1.217).

Das Nichterfüllen der Voraussetzung einer fünfjährigen Tätigkeit i. S. von § 2 Abs. 1 Nr. 1 AEVO reicht für die Annahme einer Härte i. S. von § 2 Abs. 7 AEVO nicht aus; vielmehr müssen weitere in den besonderen Verhältnissen des Arbeitnehmers liegende Gründe hinzutreten – Urteil des Bundessozialgerichts vom 22.6.1977-7 RAr 75/76 -.

Eine Härte i. S. von § 2 Abs. 7 AEVO besteht nicht darin, dass der ausländische Arbeitnehmer nach Versagung der Arbeitserlaubnis entlassen werden muss und dadurch keine Abfindung bekommt - Urteile des Bundessozialgerichts vom 14.2.1978 -7 RAr 81/76 und 20.6.1978 - 7 RAr 7/77 - .

Zum Begriff der Härte als Folge besonderer Familienverhältnisse - Urteile des Bundessozialgerichts vom 21.3.1978 - 7 RAr 48/76, 30.5.1978 - 7 RAr 15/77 und 14.11.1978 -7 RAr 23/77, 24/77, 69/77 - .

Zum Begriff der Härte gem. § 2 Abs. 7 AEVO insbesondere bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit - Urteil des Bundessozialgerichts vom 19.6.1978 - 7 RAr 49/78 - .

Die für ausländische Arbeitnehmer allgemein gültigen Verhältnisse stellen keinen Härtefall dar; Härten, die auf Grund von Umständen bestehen, wie sie bei einer Vielzahl von ausländischen Arbeitnehmern auftreten können, rechtfertigen nicht die Erteilung einer Arbeitserlaubnis. Hierzu gehören u.a. schlechte wirtschaftliche Verhältnisse in der Heimat. Ihnen ist jeder ausländische Arbeitnehmer vor seiner Arbeitsaufnahme in der Bundesrepublik Deutschland ausgesetzt. Er muss sich in diese wieder einfügen, ggf. auch im höheren Lebensalter, wenn ihm keine Arbeitserlaubnis erteilt werden kann.

Dass ein Arbeitnehmer Unterhaltspflichten zu erfüllen hat, stellt grundsätzlich keine Härte dar; das gilt auch, wenn die unterhaltsberechtigten Kinder in Zeiten geboren worden sind, in denen das Einkommen des Arbeitnehmers in der Bundesrepublik Deutschland gesichert war. Allerdings kann bei besonderen Verhältnissen eine Ausnahme möglich sein; sie kommt in Betracht, wenn die Nichterteilung der Arbeitserlaubnis in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht Auswirkungen besonderer Art auf die Familie hat - Urteil des Bundessozialgerichts vom 8.10.1981 - 7 RAr 23/80 - .

(1) Eine durch Versagung der Arbeitserlaubnis evtl. bedingte Arbeitslosigkeit ist allein kein Grund für die Anwendung der Härteregelung.

**2.1.212
Keine Härte**

(2) Eine Härte liegt auch dann nicht vor, wenn eine Arbeitserlaubnis nur für eine andere, evtl. geringer entlohnte Beschäftigung erteilt werden könnte.

(3) Die Teilnahme an einer außerschulischen berufsvorbereitenden Vollzeitmaßnahme mit kürzerer als zehnmonatiger Dauer rechtfertigt nicht die Anwendung der Härteregelung.

Ehemaligen deutschen Staatsangehörigen und deren Kindern ist die Arbeitserlaubnis unter Härtegesichtspunkten zu erteilen (s. DA 3.10.112).

**2.1.213
Ehemalige deutsche
Staatsangehörige**

Ausländern, die mit einem/einer Deutschen verheiratet waren, ist nach dem Tod des deutschen Ehepartners die Arbeitserlaubnis unter Härtegesichtspunkten zu erteilen, wenn kein Rechtsanspruch nach § 2 Abs. 2 ArGV besteht. Dies gilt auch für Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz.

**2.1.214
Tod des deutschen
Ehe- / Lebenspartners**

Siehe DA 2.2.210 zu § 2 ArGV (Eigenständiger Rechtsanspruch)

Ausländer, die gem. Art. 3 der EG V0 1251/70 ein Verbleiberecht erworben haben, bedürfen keiner Arbeitserlaubnis. Weitere Einzelheiten siehe DA 4.2.110.

Ausländern, die das Sorgerecht für die gemeinsamen Kinder haben, ist die Arbeitserlaubnis gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV zu erteilen, wenn kein Rechtsanspruch nach § 2 Abs. 2 ArGV besteht.

**2.1.215
Sorgerecht für Kinder**

Siehe DA 2.2.210 zu § 2 ArGV (Eigenständiger Rechtsanspruch)

Ehelichen Kindern sowie Stief- und Adoptivkindern deutscher Staatsangehöriger ist die Arbeitserlaubnis gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres zu erteilen.

**2.1.216
Eheliche Kinder sowie
Stief- und Adoptivkin-
der**

(1) Es liegt ein Härtefall vor, wenn der Zeitraum einer rechtmäßigen unselbständigen Tätigkeit von 5 Jahren (§ 286 Abs. 1 Nr. 1a SGB III) wegen Beschäftigung ohne Arbeitserlaubnis nur deshalb nicht erreicht wurde, weil der ausländische Arbeitnehmer aus zwingenden Gründen gehindert war oder weil es der Arbeitgeber versäumt hat, den Antrag bzw. die Anträge auf Arbeitsgenehmigung rechtzeitig zu stellen, obwohl er dies für den ausländischen Arbeitnehmer übernommen hat. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts ist die Ablehnung der Arbeitserlaubnis für den ausländischen Arbeitnehmer eine Härte, wenn er eine unerlaubte Beschäftigung nicht zu vertreten hat. Hat der Arbeitgeber es übernommen, für die Arbeitserlaubnis des ausländischen Arbeitnehmers zu sorgen, entspricht es der Billigkeit, ein solches Verhalten bei der Entscheidung über das Vorliegen eines Härtefalles zugunsten des ausländischen Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dementsprechend ist die Arbeitserlaubnis gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV zu erteilen, wenn die unerlaubte Beschäftigung auf ein Versäumnis des Arbeitgebers zurückzuführen ist. Dies gilt sowohl bei der Einstellung als auch bei der Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses.

**2.1.217
Unerlaubte Beschäfti-
gung**

(2) Sofern der ausländische Arbeitnehmer geltend macht, dass der Arbeitgeber die Antragstellung für ihn übernommen hat, muss er das nachweisen.

Wenn jugendliche Ausländer trotz Durchlaufens der gesamten Ausbildungszeit nicht in der Lage waren, einen anerkannten Ausbildungsabschluss zu erwerben, oder wenn sie ohne eigenes Verschulden - z. B. im Falle des Konkurses des Betriebes - das Ausbildungsverhältnis beenden müssen, ist die Arbeitserlaubnis unter Härtegesichtspunkten gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV zu erteilen.

**2.1.218
Berufsausbildung ohne
Abschluss**

Zuwanderern jüdischen Glaubens ist die Arbeitserlaubnis gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV zu erteilen. Dies gilt auch, wenn sie sich zunächst in einem Drittland aufgehalten haben. Für die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis genügt es, dass ein Elternteil Jude ist.

**2.1.219
Zuwanderer jüdischen
Glaubens**

(1) Ehegatten ausländischer Arbeitnehmer muss häufig die Arbeitserlaubnis versagt werden, weil die Wartezeit nicht erfüllt ist oder weil der Vorrang der bevorrechtigten Arbeitnehmer beeinträchtigt wird. In diesen Fällen ist die Arbeitserlaubnis gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV zu erteilen, wenn der ausländische Arbeitnehmer aus Gründen, die er nicht zu vertreten hat, gehindert ist, den Lebensunterhalt zu verdienen; d. h. der ausländische Arbeitnehmer muss z. B. wegen Krankheit oder Betreuung eines Kindes aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Über die Aufgabe der Beschäftigung, die Absicht, keine neue Beschäftigung aufzunehmen und den Verzicht auf die Arbeitserlaubnis zugunsten des Ehegatten ist eine schriftliche Erklärung zu fordern.

**2.1.220
Verzicht auf die Ar-
beitserlaubnis zuguns-
ten des Ehegatten**

(2) Ehegatten von Ausländern, die gem. § 284 Abs. 1 Nr. 2 SGB III keiner Arbeitserlaubnis bedürfen, ist ebenfalls die Arbeitserlaubnis unter Härtegesichtspunkten zu erteilen, wenn sie aus dem Erwerbsleben aus den v. g. Gründen ausscheiden und keine neue Beschäftigung aufnehmen wollen. Eine entsprechende Erklärung ist zu fordern.

siehe DA 2.4.116 zu § 4 ArGV (Geltungsdauer)

Ausländischen Arbeitnehmern, die es wegen der unterlassenen Aufklärung (DA 2.1.111) versäumt haben, den Antrag auf Arbeitserlaubnis rechtzeitig zu stellen, ist die Arbeitserlaubnis gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV zu erteilen.

**2.1.221
Verletzung der Bera-
tungspflicht**

Ausländischen Ehegatten deutscher Staatsangehöriger, die keine Aufenthaltserlaubnis gem. § 23 AusIG besitzen, ist die Arbeitserlaubnis gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV zu erteilen.

**2.1.222
Ehegatten deutscher
Staatsangehöriger**

Im Rahmen der Härteregelung ist die Arbeitserlaubnis gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV auch für folgende Personengruppen zu erteilen:

**2.1.223
Personengruppen**

- a) ausländischen Arbeitnehmern, die als Betriebsratsmitglieder oder als Schwerbehinderte einen Kündigungsschutz haben
- b) ausländischen Arbeitnehmerinnen für die Dauer des Kündigungsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz
- c) Wehrdienststrückkehrern, die vor der Ausreise keinen Anspruch auf die Arbeitsberechtigung hatten
- d) Ehegatten von heimatlosen Ausländern und anerkannten Flüchtlingen
- e) Ärzten im Praktikum (gilt bis zum 31.08.04)

Es sind **zwei** Fallgruppen zu berücksichtigen:

**2.1.224
Traumatisierte Flüchtlinge**

- Ausländer, denen die Ausländerbehörde eine Duldung/Aufenthaltsbefugnis wegen eines behandlungsbedürftigen Traumas erteilt hat, erhalten eine Arbeitserlaubnis unter Härtegesichtspunkten, wenn der behandelnde Facharzt oder Psychologischer Psychotherapeut bestätigt, dass die angestrebte Beschäftigung Bestandteil der Therapie ist
- In Fällen, in denen die Ausländerbehörde nicht bestätigen kann, dass die Duldung / Aufenthaltsbefugnis wegen eines behandlungsbedürftigen Traumas erteilt wurde, wird die Arbeitserlaubnis unter Härtegesichtspunkten erteilt, wenn der behandelnde Facharzt oder Psychologischer Psychotherapeut bestätigt, dass eine behandlungsbedürftige Traumatisierung vorliegt, die Beschäftigung Bestandteil der Therapie ist und die Ausländerbehörde bestätigt, dass in den nächsten drei Monaten keine aufenthaltsbeendende Maßnahme bevorsteht. Die Arbeitserlaubnis unter Härtegesichtspunkten darf nur erteilt werden, wenn die angestrebte Beschäftigung Teil der Therapie ist. Familienangehörigen traumatisierter Ausländer können daher keine Arbeitserlaubnis nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV erhalten.

Traumatisierungen, die sich nicht in besonderen Geschehnissen im Herkunftsstaat begründen, von denen der Ausländer selbst betroffen war, begründen nicht die Anwendung dieser Regelung.

Arbeitsmarktzugang für in § 19 Abs. 1 Nr. 2 AuslG benannten Personenkreis.

In Fällen der Anerkennung einer besonderen Härte im Sinne des § 19 Abs. 1 Nr. 2 AuslG durch die Ausländerbehörden ist auch für die Erteilung der Arbeitserlaubnis nach § 1 Abs. 2 Nr. 1 ArGV von einem Härtefall auszugehen.

**2.1.225
Härtefälle nach § 19
Abs.1 Nr.2 AuslG**

Bei Personen, die in ein Zeugenschutzprogramm aufgenommen wurden, setzen sich die zuständigen Polizeidienststellen mit den benannten Ansprechpartnern in den Agenturen für Arbeit in Verbindung.

**2.1.226
Zeugenschutz**

Zu Absatz 2 Nr. 2

Nach einer mindestens 1-jährigen ununterbrochenen rechtmäßigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber ist ohne weitere Prüfung davon auszugehen, dass der weiteren Erteilung der Arbeitserlaubnis keine Arbeitsmarktgründe entgegenstehen.

Neben den sonstigen Voraussetzungen ist in diesen Fällen zu prüfen, dass die Arbeitsbedingungen des Ausländers nicht ungünstiger sind als die vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer.

Sofern die Tätigkeit zu anderen Beschäftigungsbedingungen fortgesetzt werden soll (z. B. Änderung der Arbeitszeit oder der Tätigkeitsmerkmale) ist eine neue Vorrangprüfung erforderlich.

Ausländer, die eine befristete Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltsbefugnis oder Aufenthaltbewilligung besitzen und einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben, kann die Arbeitserlaubnis für 3 Jahre erteilt werden (§ 4 Abs. 1 Satz 3 ArGV). Bei befristeten Arbeitsverträgen wird die Arbeitserlaubnis für die Dauer der Beschäftigung, längstens für 3 Jahre erteilt.

Ausländer, die nach der ASAV oder auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung zugelassen worden sind, erhalten die Arbeitserlaubnis für die danach vorgesehene Höchstdauer.

Bei Ausländern, die eine Aufenthaltsgestattung, Duldung oder aufenthaltsrechtliche Erfassung (§ 69 Abs. 3 AuslG) besitzen, kann die Arbeitsmarktstellungnahme für ein Jahr abgegeben werden. Für die Fortsetzung der Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber nach einem Jahr rechtmäßiger Beschäftigung ist eine erneute Vorrangprüfung nicht erforderlich. Die Arbeitserlaubnis wird nur für die Dauer der o. g. aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen erteilt.

**2.1.227
Fortsetzung der Beschäftigung**

§ 2
Arbeitsberechtigung

(1) Die Arbeitsberechtigung wird abweichend von § 286 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erteilt, wenn der Ausländer

- 1. mit einem deutschen Familienangehörigen oder als Lebenspartner mit einem Ausländer, dem nach den Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften oder nach dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Freizügigkeit zu gewähren ist in familiärer Lebensgemeinschaft lebt und eine nach § 23 Abs. 1 des Ausländergesetzes erteilte Aufenthaltserlaubnis besitzt,**
- 2. einen von einer deutschen Behörde ausgestellten gültigen Reiseausweis für Flüchtlinge besitzt oder**
- 3. nach § 33 des Ausländergesetzes übernommen worden ist und eine Aufenthaltsbefugnis besitzt.**

(2) Dem Ehegatten oder Lebenspartner eines Deutschen oder eines Ausländers ist die Arbeitsberechtigung nach Absatz 1 zu erteilen, wenn die Voraussetzungen für die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis nach § 19 Abs. 1 Nr. 1 oder 3 und 4 des Ausländergesetzes vorliegen. Satz 1 gilt entsprechend, wenn die eheliche Lebensgemeinschaft oder lebenspartnerschaftliche Gemeinschaft fortbesteht.

(3) Einem Ausländer, der eine Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis besitzt, ist die Arbeitsberechtigung zu erteilen, wenn er vor Vollendung des 18. Lebensjahres in das Inland eingereist ist und hier

- 1. einen Schulabschluss einer allgemeinbildenden Schule oder einen Abschluss in einer staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Berufsausbildung erworben hat,**
- 2. an einem beruflichen Vollzeitschuljahr oder einer außerschulischen berufsvorbereitenden Vollzeitmaßnahme von mindestens zehnmonatiger Dauer regelmäßig und unter angemessener Mitarbeit teilgenommen hat oder**
- 3. einen Ausbildungsvertrag für eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf abschließt.**

(4) Einem Ausländer, der eine Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis besitzt, ist bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres die Arbeitsberechtigung zu erteilen, wenn er sich in den letzten fünf Jahren vor Beginn der Geltungsdauer der Arbeitsberechtigung ununterbrochen rechtmäßig im Inland aufgehalten hat. Sind bei Vollendung des 18. Lebensjahres die Voraussetzungen des Satzes 1 erfüllt, bleibt der Anspruch auf Erteilung einer Arbeitsberechtigung bestehen, solange sich der Ausländer fortgesetzt ununterbrochen rechtmäßig im Inland aufhält.

(5) Einem Ausländer, dem auf Grund des § 16 Abs. 1 oder 2 des Ausländergesetzes eine Aufenthaltserlaubnis erteilt worden ist, ist die Arbeitsberechtigung zu erteilen.

(6) Durch Zeiten eines Auslandsaufenthalts bis zur Dauer von jeweils sechs Monaten werden die Fristen nach § 286 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und nach Absatz 4 nicht unterbrochen. Satz 1 gilt für Zeiten eines Auslandsaufenthalts wegen Erfüllung der gesetzlichen Wehrpflicht entsprechend, wenn der Ausländer innerhalb von drei Monaten nach Entlassung aus dem Wehrdienst wieder einreist. Auf die Fristen werden Zeiten des Auslandsaufenthalts nach Satz 1 bis zur Dauer von drei Monaten und Zeiten des Wehrdienstes nach Satz 2 bis zur Dauer von sechs Monaten angerechnet.

DA

Zu Abs. 1

Die Arbeitsberechtigung nach § 2 ArGV wird - wie die Arbeitsberechtigung nach § 286 SGB III - unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erteilt. Einer Prüfung des Arbeits- bzw. Ausbildungsstellenmarktes bedarf es deshalb nicht.

**2.2.110
Arbeitsberechtigung**

DA zu § 286 SGB III gelten entsprechend.

Familienangehörige deutscher Staatsangehöriger aus den neuen EU-Staaten können einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArGV ableiten. Das BMI vertritt die Auffassung, dass Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis-EG auch Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis nach § 23 Abs. 1 AuslG sein können. Damit wird eine Anwendung des § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArGV auch für den Personenkreis der neuen EU - Staatsangehörigen möglich.

**2.2.111
Familienangehörige von Deutschen Staatsangehörigen aus den neuen EU-Staaten ab 01. Mai 2004**

siehe DA 2.3.111 zu § 3 ArGV (Wartezeit)

(1) Ausländer aus Drittstaaten, die mit einem deutschen Familienangehörigen in familiärer Lebensgemeinschaft leben, benötigen eine Arbeitsgenehmigung, die als Arbeitsberechtigung gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArGV erteilt wird. Diese Personen können auch eine Beschäftigung ohne Wartezeit (§3 ArGV) aufnehmen.

**2.2.112
Ehegatten aus Drittstaaten**

(Vgl. Urteil des EuGH vom 5.6.1997 - C-64/96 und C-95/96 - „Freizügigkeit der Arbeitnehmer - Recht des Ehegatten eines Gemeinschaftsangehörigen mit der Staatsangehörigkeit eines Drittlands, irgendeine Tätigkeit im Lohn- oder Gehaltsverhältnis auszuüben...“)

(2) Die Arbeitsberechtigung ist zu erteilen, wenn die Ausländerbehörde bestätigt, dass eine Aufenthaltserlaubnis nach § 23 Abs. 1 AuslG erteilt ist.

siehe DA 2.1.223 zu § 2 (1) Nr. 2 ArGV (Härteregelung für ausländische Ehegatten von Deutschen)

Für Ausländer aus Drittstaaten, die mit einem Familienangehörigen aus der Europäischen Union bzw. dem Europäischen Wirtschaftsraum zusammenleben, gilt Artikel 11 der Freizügigkeitsverordnung EU. Diese Regelung gilt für die Dauer der Übergangsregelungen (zunächst bis 30.04.2006) nicht für Ehegatten der neuen EU-Staaten.

**2.2.113
Ausländer aus Drittstaaten, die mit einem EU-/EWR-Angehörigen verheiratet sind**

siehe DA 2.2.111 § 2 (1) ArGV (Familienangehörige der neuen EU-Staaten).
siehe DA 2.2.11a Abs. 2 zu § 2 (2) ArGV (Freizügigkeit)

Zwei Personen gleichen Geschlechts begründen eine Lebenspartnerschaft, wenn sie gegenseitig persönlich und bei gleichzeitiger Anwesenheit erklären, miteinander eine Partnerschaft auf Lebenszeit führen zu wollen (Lebenspartnerinnen oder Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz). Die Erklärungen werden wirksam, wenn die Lebenspartnerschaft von der zuständigen Stelle eingetragen wurde.

**2.2.114
Definition Lebenspartner**

(1) Für Ausländer aus Drittstaaten, die als Lebenspartner mit einem Ausländer dem nach den Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaft bzw. dem Europäischen Wirtschaftsraum zusammenleben, besteht keine Befreiung von der Arbeitsgenehmigungspflicht nach Art. 11 EG-VO 1612/68.

**2.2.115
Lebenspartnerschaft zwischen Staatangehörigen aus EU/EWR (oder Deutschland und Drittstaaten)**

(2) Wenn ein Ausländer als Lebenspartner mit einem Ausländer dem nach den Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften oder nach dem Abkommen über den EWR Freizügigkeit zu gewähren ist in familiärer Lebensgemeinschaft lebt und eine nach § 23 Abs. 1 des AuslG erteilte Aufenthaltserlaubnis besitzt, ist auch diesem eine Arbeitsberechtigung zu erteilen.

(Beispiel: Lebenspartnerschaft zwischen einem spanischen und peruanischen Staatsangehörigen).

(3) Der Nachzug von Lebenspartnern richtet sich nach § 27a AuslG; danach findet u.a. § 23 AuslG entsprechende Anwendung. Die Voraussetzungen für die Erteilung einer Arbeitsberechtigung liegen dann vor.

Wird die Ehe während der Geltungsdauer der Arbeitsberechtigung geschieden - oder die Lebenspartnerschaft aufgehoben - ergeben sich keine Auswirkungen auf die Arbeitsberechtigung.

**2.2.116
Auswirkungen einer
Ehescheidung/
Aufhebung der Lebens-
partnerschaft**

(1) Die Personengruppe nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 ArGV weist sich durch eines der folgenden, von einer deutschen Behörde ausgestellten Passersatzpapiere aus:

**2.2.117
Nachweis der Anerken-
nung als Flüchtling**

- a) Reiseausweis für Flüchtlinge auf Grund des Abkommens über die Rechtsstellung der Flüchtlinge (Genfer Konvention) vom 28. Juli 1951 (BGBl. II 1953 S. 559)
- b) Reiseausweis für Flüchtlinge auf Grund des Abkommens über die Ausstellung von Reiseausweisen für Flüchtlinge (Londoner Abkommen) vom 15. Oktober 1946 (BGBl. II 1951 S. 160)
- c) Deutscher Fremdenpass mit Anerkennung als ausländischer Flüchtling. In der Regel enthält der Ausweis einen Hinweis darauf, dass Abschiebehindernisse nach § 51 Abs. 1 AuslG vorliegen.

(2) Ausländer, die nach einem Asylverfahren gem. § 51 Abs. 1 AuslG nicht abgeschoben werden dürfen, erhalten die Rechtsstellung eines sonstigen politisch Verfolgten (§ 3 AsylVfG) und eine Aufenthaltsbefugnis gem. § 70 AsylVfG.

(1) Die Voraussetzung des § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArGV ist erfüllt, wenn die Übernahme gem. § 33 AuslG von der Ausländerbehörde bestätigt wurde. Als Nachweis stellen die Ausländerbehörden diesen Ausländern eine Bescheinigung über den Rechtsgrund der Einreise in das Bundesgebiet zur Vorlage bei den Arbeitsämtern aus.

**2.2.118
Übernahme nach
§ 33 AuslG**

(2) Aus dem Südlibanon aufgenommene Personen haben einen Rechtsanspruch auf die Erteilung einer Arbeitsberechtigung nach § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArGV, sofern sie eine Aufenthaltsbefugnis gem. § 33 AuslG besitzen.

Zu Absatz 2

(1) Mit der Vorschrift des § 2 Abs. 2 Satz 1 ArGV wurde dem Ehegatten bzw. Lebenspartners eines Deutschen oder Ausländers ein eigenständiger Rechtsanspruch auf die Arbeitsberechtigung für den Fall der Auflösung der Ehe/Lebenspartnerschaft oder des Todes des Ehegatten/Lebenspartners eingeräumt. Ob in den Fällen nicht mehr bestehender ehelicher Lebensgemeinschaft/lebenspartnerschaftlicher Gemeinschaft ein eigenständiges Aufenthaltsrecht nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 oder 3 und 4 AuslG besteht, ist bei der Ausländerbehörde zu erfragen.

**2.2.210
Rechtsanspruch für
Ehegatten / Lebens-
partner aufgrund eigen-
ständigem, abgeleite-
tem Aufenthaltsrecht**

Siehe DA 2.2.110a zu § 2 ArGV (Legaldefinition Lebenspartner)

(2) Nach § 2 Abs. 2 Satz 2 ArGV ist Ehegatten/Lebenspartnern von Ausländern die Arbeitsberechtigung bei fortbestehender ehelicher Lebensgemeinschaft bzw. lebenspartnerschaftlicher Gemeinschaft zu erteilen, wenn die eheliche Lebensgemeinschaft / lebenspartnerschaftliche Lebensgemeinschaft seit mindestens 2 Jahren rechtmäßig im Bundesgebiet bestanden hat. Es ist nicht erforderlich, dass eine entsprechende Aufenthaltserlaubnis nach § 19 Abs. 1 Nr.1 oder 3 und 4 AuslG nachgewiesen ist. Das Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen kann in Zweifelsfällen durch die Ausländerbehörde bestätigt werden.

(3) Die im Bundesgebiet bestehende eheliche Lebensgemeinschaft/ lebenspartnerschaftliche Gemeinschaft wird nicht durch die vorübergehende Ableistung des Wehrdienstes des ausländischen Ehegatten/Lebenspartners in seinem Heimatland unterbrochen.

(4) Gem. § 27 a AuslG findet § 19 Abs. 1 Satz 1 Nrn. 1, 3 und 4 AuslG auf lebenspartnerschaftliche Gemeinschaften entsprechende Anwendung.

Zu Absatz 3

(1) Einen Anspruch nach § 2 Abs. 3 ArGV haben alle Ausländer, wenn sie

- vor Vollendung des 18. Lebensjahres eingereist sind,
- eine Aufenthaltserlaubnis oder -befugnis besitzen und
- eine der Voraussetzungen der Nr. 1-3 erfüllen.

2.2.310
Einreise vor Vollendung
des 18. Lebensjahres

(2) Keinen Anspruch nach dieser Vorschrift haben damit jugendliche Asylbewerber und Flüchtlinge, die nur im Besitz einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung sind.

(1) Die genannten Schulabschlüsse müssen im Geltungsbereich der ArGV erworben worden sein. Dieser Anspruch (im Inland erworbener Schulabschluss) geht auch bei einem Auslandsaufenthalt nicht verloren.

2.2.311
Schulabschluss/ Be-
rufsausbildung

Die Anerkennung im Ausland abgelegter Schulabschlüsse durch deutsche Behörden führt nicht zu einem Anspruch gem. § 2 Abs. 3 Nr. 1 ArGV.

(2) Ein Schulabschluss im Sinne dieser Vorschrift liegt auch dann vor, wenn die Hochschulreife an einer beruflichen Schule erlangt wird.

(3) Zum Begriff der Berufsausbildung siehe DA 1.1.113 zu § 284 SGB III.

Berufliche Vollzeitschuljahre sind

1. der Besuch einer Berufsfachschule,
2. der Besuch des Berufsgrundbildungsjahres mit Sonderformen (z. B. das Berufsvorbereitungsjahr).

2.2.312
Berufliche Vollzeit-
schuljahre

(1) Außerschulische berufsvorbereitende Vollzeitmaßnahmen sind:

1. berufsvorbereitende Maßnahmen, die von der Bundesanstalt gefördert werden
2. Maßnahmen zum Nachholen des Hauptschulabschlusses
3. Berufsvorbereitungsmaßnahmen auf Grund tarifvertraglicher Regelungen.

2.2.313
Außerschulische be-
rufsvorbereitende Voll-
zeitmaßnahmen

(2) Es ist grundsätzlich von angemessener Mitarbeit auszugehen, es sei denn, dass sie von der Schule bzw. dem Träger als unzureichend bezeichnet wird.

(3) Die Teilnahme an berufsvorbereitenden Vollzeitmaßnahmen von weniger als zehnmonatiger Dauer bringt keine Rechtsvorteile. Auch die Anwendung der Härteregelung nach § 1 Abs. 2 ArGV ist grundsätzlich nicht gerechtfertigt.

(1) Da es sich hier um einen Rechtsanspruch auf die Arbeitsberechtigung handelt, die unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und ohne die Beschränkung nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 ArGV zu erteilen ist, wird diese für eine Tätigkeit jeder Art erteilt. In die Arbeitsberechtigung ist neben den Worten "Tätigkeit jeder Art" die Rechtsgrundlage "(§ 2 Abs. 3 Nr. 3 ArGV)" einzutragen und "§ 286 SGB III" zu streichen. In die Arbeitsberechtigung ist außerdem folgender Vermerk aufzunehmen:

"Diese Arbeitsberechtigung erlischt gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 3 ArGV, wenn der Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst wird."

(2) Wenn jugendliche Ausländer trotz Durchlaufens der gesamten Ausbildungszeit nicht in der Lage waren, einen anerkannten Ausbildungsabschluss zu erwerben, oder wenn sie ohne eigenes Verschulden – z.B. im Falle des Konkurses des Betriebes – das Ausbildungsverhältnis beenden müssen, ist die Arbeitserlaubnis unter Härtegesichtspunkten gemäß § 1 Abs. 2 ArGV zu erteilen.

siehe DA 2.1.219 zu § 1 ArGV

(1) Vor Einleitung von Vermittlungsbemühungen für einen ausländischen Auszubildenden muss ggf. in Zusammenarbeit mit dem SZA geprüft werden, ob dem Betreffenden die Aufnahme der vorgesehenen Ausbildung nach den aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen gestattet ist. Ausländische Auszubildende, die nicht im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis sind, können nur eine Arbeitserlaubnis nach § 285 SGB III erhalten, wenn Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes nicht entgegenstehen.

(2) Die Arbeitsgenehmigung für ausländische Auszubildende, die von der Berufsberatung vermittelt worden sind, ist von Amts wegen zu erteilen. Weitere Einzelheiten siehe DA 2.11.310 zu § 11 ArGV

Zu Absatz 4

Einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung gemäß § 2 Abs. 4 ArGV haben alle Ausländer, wenn sie

- eine Aufenthaltserlaubnis oder -befugnis besitzen,
- sich in den letzten 5 Jahren vor Antragstellung ununterbrochen rechtmäßig in Deutschland aufgehalten und
- das 18. Lebensjahr bei Antragstellung noch nicht vollendet haben.

Sonderregelungen gelten für:

siehe DA 2.2.210 zu § 2 (2) ArGV (Ehegatten ausländischer Arbeitnehmer)

siehe DA 2.13.117 und 2.13.118 zu § 13 ArGV (Familienangehörige türkischer Arbeitnehmer)

(1) Wenn die Ausländerbehörde einen Aufenthalt von 5 Jahren bestätigt, gilt diese Voraussetzung als erfüllt. Es werden alle Zeiten berücksichtigt, in denen die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen gemäß § 284 Abs. 5 SGB III oder § 5 ArGV erfüllt waren. Er kann auch mehrfach geltend gemacht werden.

(2) Kurzzeitige Unterbrechungen des rechtmäßigen Aufenthalts sind dann unschädlich, wenn die Ausländerbehörde keine Folgerungen aus dem unrechtmäßigen Aufenthalt gezogen hat; das ist der Fall, wenn die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen weiterhin erfüllt sind.

(3) Bei Unterbrechung des Aufenthalts ist § 2 Abs. 6 ArGV zu beachten.

Siehe DA 2.2.610 u. 2.2.611 zu § 2 Abs. 6 ArGV (Auslandsaufenthalt/Wehrdienst)

2.2.314 Beschränkung der Arbeitsberechtigung für Auszubildende

2.2.315 Vermittlung von Auszubildenden

2.2.410 Anspruchsvoraussetzungen

2.2.411 5-jähriger Aufenthalt

Zu Absatz 5

§ 2 Abs. 5 ArGV umfasst die Fälle der Wiederkehrproption von Ausländern. Die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis gem. § 16 Abs. 1 oder 2 AuslG muss von der Ausländerbehörde bestätigt werden.

**2.2.510
Aufenthaltserlaubnis
nach § 16 AuslG**

Zu Absatz 6

Durch Zeiten eines Auslandsaufenthalts bis zu jeweils 6 Monaten wird der Inlandsaufenthalt nach § 286 Abs. 1 Nr. 1b SGB III und § 2 Abs. 4 ArGV nicht unterbrochen. Zeiten eines Auslandsaufenthalts bis zu jeweils drei Monaten werden auf den Inlandsaufenthalt angerechnet.

**2.2.610
Auslandsaufenthalt**

(1) Der Wehrdienst unterbricht den Inlandsaufenthalt nicht, wenn der Ausländer innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Wehrdienstes wieder eingereist ist. Zeiten des Wehrdienstes werden bis zu sechs Monaten auf den Inlandsaufenthalt angerechnet.

**2.2.611
Wehrdienst**

(2) Ein nach § 286 SGB III und § 2 Abs. 1 bis 5 ArGV erworbener Anspruch wird durch Ableistung des Wehrdienstes nicht berührt. Ausländischen Arbeitnehmern, die vor Beginn des Wehrdienstes keinen Anspruch auf die Arbeitsberechtigung hatten, erhalten die Arbeitserlaubnis nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des einzelnen Falles gemäß § 1 Abs. 2 ArGV, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind.

siehe DA 2.1.224 Buchst. d) zu § 1 ArGV

§ 3
Wartezeit

2.3

Die Erteilung einer Arbeitserlaubnis für eine erstmalige Beschäftigung wird für Ausländer, die

1. eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung besitzen,
2. als Ehegatten, Lebenspartner oder Kinder eines Ausländers eine befristete Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbewilligung besitzen,

davon abhängig gemacht, dass sich der Antragsteller unmittelbar vor der Beantragung ein Jahr erlaubt oder geduldet im Inland aufgehalten hat (Wartezeit). Die Wartezeit gilt nicht für Ehegatten, Lebenspartner und Kinder eines Ausländers, der eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis oder eine Aufenthaltsberechtigung besitzt.

DA

(1) Ausländer mit Aufenthaltsbefugnis unterliegen für die Erteilung der erstmaligen Arbeitserlaubnis generell keiner Wartezeit.

2.3.110
Wartezeit

(2) Ausländer mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung unterliegen einer Wartezeit von einem Jahr. Ein Statuswechsel vom Asylbewerber zum geduldeten Ausländer löst keinen Neubeginn der Wartezeit aus.

(3) Die Wartezeit für Ehegatten und Lebenspartner ausländischer Beschäftigter, deren Eheschließung/eingetragene Lebenspartnerschaft erst nach der Einreise erfolgt, beginnt mit dem Einreisedatum.

Die Wartezeit gilt **nicht** für Familienangehörige von Staatsangehörigen aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten.

2.3.111
Familienangehörige von
neuen EU-
Staatsangehörigen ab
01. Mai 2004

Die Wartezeit für Ehegatten, Lebenspartner und Kinder von ausländischen Arbeitnehmern wird durch Zeiten eines Auslandsaufenthaltes bis zu 3 Monaten nicht unterbrochen. Bei minderjährigen Kindern ausländischer Arbeitnehmer, die zur Berufsausbildung in das Heimatland zurückkehren und danach erneut einreisen, wird der vor der Ausreise liegende Aufenthalt im Inland auf die Wartezeit angerechnet. Der Wehrdienst, der nach der Einreise in das Inland im Heimatland abgeleistet wird, ist ebenfalls auf die Wartezeit anzurechnen.

2.3.112
Unterbrechung der War-
tezeit

Bei Anträgen auf Arbeitsgenehmigung von Kindern von Ausländern bzw. ausländischer Arbeitnehmer sind neben den aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen auch § 2 Abs. 3 und 4 ArGV zu berücksichtigen.

2.3.113
Berücksichtigung der
Ansprüche von Kindern

Die Mitglieder diplomatischer und konsularischer Vertretungen sowie die Bediensteten des Europäischen Patentamtes und des Europäischen Währungsinstitutes bedürfen keiner Aufenthaltsgenehmigung. Die Wartezeitregelung des § 3 ArGV findet daher keine Anwendung. Über die Arbeitserlaubnis ist in diesen Fällen nach § 285 Abs. 1 SGB III zu entscheiden.

2.3.114
Wartezeit für Familien-
angehörige von Mitglie-
dern diplomatischer
und konsularischer
Missionen

Solange bei ausländischen Ehepaaren und Lebenspartnern, die beide eine Duldung oder eine Aufenthaltsgestattung besitzen, noch keiner erstmaligen Zugang zum Arbeitsmarkt durch Erteilung einer Arbeitsgenehmigung gefunden hat, ist bei beiden Ehegatten/Lebenspartnern sowie den Kindern über die Arbeitserlaubnis nach § 285 Abs. 1 SGB III zu entscheiden. Erst wenn einer der Ehegatten/Lebenspartner legal eine Beschäftigung im Inland ausübt, unterfallen der andere Ehegatte/Lebenspartner bzw. die Kinder der Wartezeit nach § 3 ArGV. Die seit der letzten Einreise zurückgelegten Aufenthaltszeiten sind auf die Wartezeit anzurechnen. Sofern zuerst einem Kind die Arbeitsgenehmigung erteilt worden ist, löst dies für die Eltern keine Wartezeit aus.

2.3.115 Wartezeit für Ehegatten und Kinder von Aus- ländern mit Aufent- haltungsgestattung oder Dul- dung

(1) Die Rechtsgrundlage für seine Duldung hat der Ausländer durch Vorlage des Duldungsbescheides oder durch Bestätigung der zuständigen Ausländerbehörde nachzuweisen.

2.3.116 Nachweis der Duldung

(2) Bei geduldeten Ausländern bleibt die Erteilung der Arbeitserlaubnis ausgeschlossen, wenn durch eine Auflage in der Duldung die Aufnahme einer Beschäftigung untersagt ist bzw. wenn die Ausländerbehörde mitteilt, dass es sich um Ausländer handelt, die sich in das Inland begeben haben, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen, oder dass bei diesen Ausländern aus von ihnen zu vertretenden Gründen aufenthaltsbeendende Maßnahmen nicht vollzogen werden können (§ 1a Asylbewerberleistungsgesetz).

Räumliche Beschränkungen gemäß § 56 Ausländergesetz sind zu beachten.

siehe DA 2.5.510 zu § 5 ArGV

Nach Artikel 1 § 61 i. V. mit Artikel 5 Nr. 22 des Gesetzes zur Neuregelung des Asylverfahrens dürfen seit 1.4.93 Asylbewerber für die Dauer der längstens bis zu 3 Monate bestehenden Pflicht, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, keine Erwerbstätigkeit/ Berufsausbildung ausüben. Auf § 5 Nr. 2 ArGV und die DA 2.5.210 wird verwiesen.

2.3.117 Asylbewerber

(1) Gemäß § 285 Abs. 4 SGB III muss die Wartezeit unmittelbar vor der Antragstellung liegen. Dabei ist unter Einbeziehung der zuständigen Ausländerbehörde der gesamte Aufenthalt im Inland seit der Einreise heranzuziehen.

2.3.118 Prüfung der Auswir- kungen auf den Ar- beitsmarkt nach Ablauf der Wartezeit

(2) Die Wartezeit gilt nicht für in das Inland zurückgekehrte Ausländer, die früher mit einer Arbeitserlaubnis beschäftigt gewesen sind (Urteil des Bundessozialgerichts vom 23.06.1982 - 7 RAR 106/81 -).

(3) Solange kein Anspruch auf Arbeitsberechtigung besteht, kann auch nach Ablauf der Wartezeit eine Arbeitsgenehmigung in Form der Arbeitserlaubnis nur erteilt werden, wenn § 285 Abs. 1 SGB III dem nicht entgegensteht.

§ 4
Räumlicher Geltungsbereich und
Geltungsdauer der Arbeitsgenehmigung

2.4

(1) Die Arbeitserlaubnis gilt für den Bezirk der Agentur für Arbeit, die sie erteilt hat. Sie kann regional erweitert oder beschränkt werden. Die Arbeitserlaubnis wird auf die Dauer der Beschäftigung, längstens auf drei Jahre befristet.

(2) Die Arbeitsberechtigung nach § 2 Abs. 3 Nr. 3 wird auf die Dauer der Ausbildung befristet.

DA

Zu Absatz 1

(1) Die Arbeitserlaubnis gem. § 1 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 ArGV ist grundsätzlich für eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb zu erteilen und räumlich auf den Agentur für Arbeitsbezirk zu beschränken.

2.4.110
Geltungsbereich der
Arbeitserlaubnis/ Ar-
beitsberechtigung

(2) Wenn der Geltungsbereich der Arbeitserlaubnis über einen Bezirk einer RD hinaus erweitert werden soll, vgl. DA 3.13.112a zu § 13 BeschVerfV.

Abs. 1 räumt hinsichtlich der Geltungsdauer der Zustimmung kein Ermessen ein. Bei einem unbefristeten Arbeitsvertrag ist die Zustimmung daher entsprechend dem Wortlaut für drei Jahre zu erteilen. Bei einem befristeten Arbeitsvertrag ist die Zustimmung für die Dauer der Befristung, längstens für drei Jahre, zu erteilen.

Eine Ausnahme hiervon sieht § 45 Abs. 1 BeschV, der für Arbeitserlaubnisse-EU analog anzuwenden ist, für Beschäftigungen vor, für die nach der BeschV oder einer zwischenstaatlichen Vereinbarung eine zeitliche Begrenzung bestimmt ist.

Für die Befristung der Zustimmung bei Aus- und Weiterbildung sind die Vorgaben des § 45 Abs. 2 BeschV, der analog anzuwenden ist, zu beachten.

(1) Bei Arbeitnehmern des Baugewerbes kann der räumliche Geltungsbereich auf zusammenhängende Wirtschaftsräume (benachbarte Agenturbezirke, Regionaldirektionen) erweitert werden. Die Erweiterung über den eigenen Agenturbezirk hinaus ist nur nach Abstimmung mit den beteiligten Dienststellen (Agentur für Arbeit, Regionaldirektion) zulässig.

2.4.111
Beschäftigung im Bau-
gewerbe

(2) Bei Abstellung ausländischer Arbeitnehmer zu einer Arbeitsgemeinschaft, welcher der Stammbetrieb als Mitglied angehört, ist eine neue Arbeitserlaubnis nicht erforderlich, wenn die Tätigkeit innerhalb des räumlichen Geltungsbereichs der erteilten Arbeitserlaubnis ausgeübt wird.

Für die Beschäftigung in örtlich nicht gebundenen Betriebsstätten (z. B. Montage) ist der Geltungsbereich auf die vorgesehenen Einsatzorte zu beschränken. Auch in diesen Fällen ist eine Abstimmung mit den beteiligten Dienststellen erforderlich. Ausnahmen von diesen Grundsätzen sind unter Anlegung eines strengen Maßstabes möglich bei Fachpersonal für Reparaturarbeiten oder Spezialarbeiten, wenn wegen der für diese Arbeiten erforderlichen Spezialkenntnisse davon ausgegangen werden kann, dass der Arbeitsmarkt auch an auswärtigen Einsatzorten davon nicht beeinträchtigt wird.

2.4.112
Beschäftigung in örtlich
nicht gebundenen Be-
triebsstätten

Die Arbeitserlaubnis für Schaustellergehilfen gem. § 4 Abs. 2 ASAV ist mit einer Betriebsbindung für das gesamte Bundesgebiet zu erteilen.

2.4.113
Beschäftigung als
Schaustellergehilfe

Arbeitsgenehmigungsverordnung	ArGV	§ 4 Geltungsbereich / Geltungsdauer
Teilnehmern am internationalen Personalaustausch (Intra-Company-Transfer) gem. § 4 Abs. 7 oder Abs. 8 ASAV kann die Arbeitserlaubnis bei Bedarf bundesweit erteilt werden.		2.4.114 Internationaler Personalaustausch
Bei Teilzeitbeschäftigung ist in der Arbeitserlaubnis die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit anzugeben (z. B. Mo - Fr von 17.00 - 20.00 Uhr) und in ArGV – AA einzutragen.		2.4.115 Teilzeitbeschäftigung
Die Arbeitgeber sind auf die §§ 284 Abs. 3 und 404 Abs. 2 Nr. 5 und Abs. 3 SGB III hinzuweisen.		
Wird bei Prüfungen festgestellt, dass die ursprünglich angegebene Dauer und Verteilung der Arbeitszeit nicht eingehalten wird, ist ein OWiG-Verfahren wegen Falschangaben des Arbeitgebers einzuleiten (§ 404 Abs. 2 Nr. 5 SGB III i. V. m. § 284 Abs. 3 SGB III. Die Einleitung eines OWiG-Verfahrens wegen fehlender Arbeitsgenehmigung gem. § 284 Abs. 1 Nr. 1 SGB III ist wegen eines Beschlusses des BayOLG vom 25.01.1999 (Az: 3 Ob OWi 134/98) rechtlich bedenklich.		
Die in Abs. 1 genannten Fristen sind Maximalfristen. Die Geltungsdauer ist der jeweiligen Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes anzupassen. Bei einer vorgesehenen Beschäftigung von weniger als einem Jahr ist die Arbeitserlaubnis auf diese kürzere Dauer zu beschränken. Um eine regelmäßige Arbeitsmarktprüfung, insbesondere auch bei den Grenzgängern, zu erreichen, ist die Arbeitserlaubnis grundsätzlich nicht länger als für ein Jahr zu erteilen. Die Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis beginnt grundsätzlich mit dem Tag der Ausfertigung.		2.4.116 Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis
Die IT - ArGV regelt für die hochqualifizierten IT – Fachkräfte eine maximale Dauer von 5 Jahren.		2.4.117 Geltungsdauer der AE bei IT - Fachkräften
Die Arbeitserlaubnis gem. § 1 Abs. 2 ArGV ist in der Regel auf ein Jahr zu befristen. Eine kürzere Geltungsdauer kommt dann in Betracht, wenn absehbar ist, dass der Grund, der zur Anwendung der Härteregelung geführt hat, nicht mehr vorliegen wird (z. B. für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs). In diesen Fällen ist es zweckmäßig, den Arbeitnehmer darauf hinzuweisen, dass eine weitere Arbeitserlaubnis unter Härtegesichtspunkten nur in Betracht kommt, wenn die Voraussetzungen weiterhin vorliegen.		2.4.118 Arbeitserlaubnis unter Härtegesichtspunkten
Um Missbräuchen entgegenzuwirken, ist die dem Ehegatten zu erteilende Arbeitserlaubnis mit einer kürzeren als einjährigen Geltungsdauer zu erteilen, damit nach Ablauf der Geltungsdauer geprüft werden kann, ob die Voraussetzungen für die Anwendung der Härteregelung noch vorliegen.		2.4.119 Verzicht auf die Arbeitsgenehmigung zugunsten des Ehegatten
Siehe DA 2.1.221 zu § 1 ArGV		
Die Arbeitserlaubnis für neu einreisende Fotomodelle wird grundsätzlich für die Dauer von 3 Monaten mit Agenturbindung für das Bundesgebiet erteilt. Die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen sind zu beachten.		2.4.120 Fotomodelle
Bei einem gewöhnlichen Aufenthalt im Inland kann die Arbeitserlaubnis für jeweils 3 Monate nur erteilt werden, wenn eine Beschäftigung und/oder ein Einkommen von mindestens 1.500,- EURO brutto/1.000,- EURO netto monatlich nachgewiesen wird.		
Bei gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland kann die Arbeitserlaubnis für weitere 3 Monate erteilt werden, wenn die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen und Beschäftigungen im Inland nachgewiesen werden.		

Die Arbeitserlaubnis kann über die Geltungsdauer der Aufenthaltsgenehmigung hinaus erteilt werden.

**2.4.121
Arbeitserlaubnis und
Aufenthaltsgenehmi-
gung**

Die Arbeitserlaubnis kann nur für die Dauer der ausländerrechtlichen Erfassung gem. § 69 Abs. 3 AuslG (Ausnahme: Staatsangehörige aus Staaten, die in § 9 ASAV genannt sind), Duldung, Aufenthaltsgestattung oder der Ausreisefrist erteilt werden.

Wenn eine Arbeitserlaubnis in Ausführung eines Sozialgerichtsurteils erteilt wird, ist folgender Zusatz aufzunehmen:

**2.4.122
Arbeitserlaubnis in
Ausführung eines Sozi-
algerichtsurteils**

"Die Arbeitserlaubnis wird in Ausführung des Urteils des Sozialgerichts ... vom ... erteilt. Sie gilt zunächst für die Dauer des Rechtsstreits. Die Arbeitserlaubnis fällt weg, wenn das Urteil im Rechtsmittelverfahren keinen Bestand hat."

Ausländische Flüchtlinge mit Aufenthaltsbefugnis erhalten die Arbeitserlaubnis nur für die Geltungsdauer der Aufenthaltsbefugnis.

**2.4.123
Ausländische Flücht-
linge**

Zu Absatz 2

Die Arbeitsberechtigung ist unabhängig von der Aufenthaltsdauer in der Regel unbefristet zu erteilen (§ 286 Abs. 5 SGB III). Sie wird im Falle des § 2 Abs. 3 Nr. 3 ArGV auf die Dauer der Ausbildung befristet.

**2.4.210
Geltungsdauer der Ar-
beitsberechtigung**

Die Geltungsdauer der Arbeitsberechtigung beginnt grundsätzlich mit dem Tag der Ausfertigung.

Siehe DA 2.11.210 zu § 11 ArGV (Rechtzeitige Antragstellung)
Siehe DA 2.11.310 zu § 11 ArGV (Erteilung von Amts wegen)

§ 5
Verhältnis zum aufenthaltsrechtlichen Status

2.5

Die Arbeitsgenehmigung kann abweichend von § 284 Abs. 5 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch auch Ausländern erteilt werden,

1. die vom Erfordernis der Aufenthaltsgenehmigung befreit sind, wenn die Befreiung nicht auf Aufenthalte bis zu drei Monaten oder auf Aufenthalte ohne Aufnahme einer genehmigungspflichtigen Beschäftigung beschränkt ist,
2. die eine Aufenthaltsgestattung (§ 55 des Asylverfahrensgesetzes) besitzen und nicht verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen (§§ 47 bis 50 des Asylverfahrensgesetzes),
3. deren Aufenthalt nach § 69 Abs. 3 des Ausländergesetzes als erlaubt gilt,
4. die ausreisepflichtig sind, solange die Ausreisepflicht nicht vollziehbar oder eine gesetzte Ausreisepflicht noch nicht abgelaufen ist,
5. die eine Duldung (§ 55 des Ausländergesetzes) besitzen, es sei denn, diese Ausländer haben sich in das Inland begeben, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen, oder bei diesen Ausländern können aus von ihnen zu vertretenden Gründen aufenthaltsbeendende Maßnahmen nicht vollzogen werden (§ 1a des Asylbewerberleistungsgesetzes), oder
6. deren Abschiebung durch eine richterliche Anordnung ausgesetzt ist.

DA

zu Nr. 1

Die Erteilung der Arbeitsgenehmigung ist grundsätzlich nur möglich, wenn eine gültige Aufenthaltsgenehmigung vorliegt. Sie kann aber auch in bestimmten Fällen ohne Aufenthaltsgenehmigung erteilt werden.

Beispiel: Grenzgängerkarte nach § 19 DV AuslG i. V. mit § 14 DVAuslG

Die Voraussetzung, dass sich ein Ausländer nach dem Aufenthaltsgesetz/EWG in Deutschland berechtigt aufhalten darf (§ 284 Abs. 5 SGB III), liegt bereits dann vor, wenn der Ausländer über seinen Pass/Reisepass oder amtlichen Personalausweis nachweist, dass er die Staatsangehörigkeit eines neuen EU Mitgliedstaates hat. Bereits dann kann – ohne dass tatsächlich ein entsprechender Aufenthaltstitel nach diesem Gesetz vorliegen muss – eine Arbeitsgenehmigung erteilt werden.

siehe DA 1.1.512 zu § 284 Abs. 5 SGB III

Bei ausländischen Strafgefangenen, die für freie Beschäftigungsverhältnisse nach § 39 Strafvollzugsgesetz eine Arbeitsgenehmigung benötigen, sind die Voraussetzungen des § 5 ArGV als erfüllt anzusehen, wenn sie sich zwar nicht im Besitz einer Aufenthaltsgenehmigung oder Duldung befinden, ihr Aufenthalt aber mit den Gesetzen nicht in Konflikt steht.

Nach Stellung des Asylfolgeantrags kann die Arbeitsgenehmigung nur erteilt werden, wenn eine in § 5 ArGV bezeichnete Voraussetzung wieder vorliegt.

**2.5.110
Arbeitserlaubnis ohne
Aufenthaltsgenehmigung**

**2.5.111
Arbeitserlaubnis für die
neuen EU Staats-
angehörigen ab 01. Mai
2004**

**2.5.112
Ausländische Strafgefangene**

**2.5.113
Asylfolgeanträge nach
§ 71 AsylVfG**

Zu Nr. 2

(1) Die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen sind auch erfüllt, wenn der Ausländer im Besitz einer Aufenthaltsgestattung gem. § 55 Asylverfahrensgesetz (AsylVfG) ist. Gem. § 56 AsylVfG ist die Aufenthaltsgestattung räumlich grundsätzlich auf den Bezirk der Ausländerbehörde beschränkt. Auflagen sind gem. § 284 Abs. 5 SGB III zu beachten.

**2.5.210
Aufenthaltsgestattung**

(2) Nach Artikel 1 § 61 i. V. mit Artikel 5 A Nr. 22 des Gesetzes zur Neuregelung des Asylverfahrens dürfen ab 1. April 1993 Asylbewerber für die Dauer der Pflicht, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, keine Erwerbstätigkeit ausüben.

(3) Ohne weitere Prüfung kann davon ausgegangen werden, dass § 61 Abs. 1 AsylVfG der Erteilung der Arbeitsgenehmigung nicht entgegensteht, wenn

- die Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung von einer anderen Behörde als dem Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge (BAFI) ausgestellt wurde oder
- die Ausstellung der Bescheinigung bereits drei Monate oder länger zurückliegt oder
- aus der Bescheinigung hervorgeht, dass der räumliche Geltungsbereich geändert wurde; in diesem Falle müssen die Ausländer aus der Aufnahmeeinrichtung entlassen und innerhalb des Landes verteilt worden sein.

(4) In allen Fällen, in denen das BAMF die Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung ausgestellt hat, ist davon auszugehen, dass die Ausländer zunächst verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Diese Verpflichtung besteht in der Regel für längstens drei Monate. Eine Arbeitsgenehmigung darf somit nicht erteilt werden.

Zu Nr. 3

Über den aufenthaltsrechtlichen Status des Ausländers wird von der Ausländerbehörde eine Bescheinigung erteilt, die vorzulegen ist.

**2.5.310
Aufenthalt bis zur Entscheidung****Zu Nr. 4**

Die Voraussetzungen müssen durch eine Bescheinigung der Ausländerbehörde nachgewiesen werden. Es genügt die Grenzübertrittsbescheinigung, soweit sie keine die Aufnahme einer Beschäftigung ausschließende Auflage enthält.

**2.5.410
Aufenthalt bis zur Ausreise****Zu Nr. 5**

(1) Gem. § 56 Abs. 3 AuslG ist die Duldung räumlich auf das Gebiet eines Bundeslandes beschränkt. Sofern die zuständigen Ausländerbehörden des Aufenthaltsortes in Ausnahmefällen dem vorübergehenden Verlassen dieses Aufenthaltsbereiches zur Ausübung einer Beschäftigung zustimmen, sind die Voraussetzungen für die Erteilung der Arbeitsgenehmigung besonders sorgfältig zu prüfen. Auflagen in der Duldung sind nach § 284 Abs. 5 SGB III zu beachten.

**2.5.510
Duldung**

(2) Die Duldung bedarf gem. § 66 Abs. 1 AuslG der Schriftform.

Bei Vorliegen der Tatbestände des § 1a AsylbLG ist keine Arbeitsgenehmigung zu erteilen. Eine schriftliche Erklärung der Ausländerbehörde ist anzufordern. Erteilte Arbeitsgenehmigung erlöschen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 ArGV.

Vor Erteilung der Arbeitsgenehmigung für eine erstmalige Beschäftigung ist bei der Ausländerbehörde zu klären, ob der Tatbestand des § 1a AsylbLG erfüllt ist. Wird während der Beschäftigung festgestellt, dass dieser Tatbestand erfüllt ist, informiert die Ausländerbehörde die Agentur für Arbeit.

Zu Nr. 6

Die Voraussetzungen sind von der Ausländerbehörde zu bescheinigen.

2.5.610
Aufenthalt bis zur Ab-
schiebung

§ 6
Versagungsgründe

2.6

(1) Die Arbeitserlaubnis ist zu versagen, wenn

1. das Arbeitsverhältnis auf Grund einer unerlaubten Arbeitsvermittlung oder Anwerbung zustande gekommen ist,
2. der Arbeitnehmer als Leiharbeitnehmer (§ 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) tätig werden will.

(2) Die Arbeitsgenehmigung kann versagt werden, wenn

1. der Ausländer gegen § 404 Abs. 1 oder Abs. 2 Nr. 1 oder 3 bis 13 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, gegen § 10 oder § 11 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes oder gegen die §§ 15, 15a oder 16 Abs. 1 Nr. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes schuldhaft verstoßen hat,
2. der Arbeitnehmer eine widerrufenen oder erloschene Arbeitsgenehmigung trotz Aufforderung nicht dem Agentur für Arbeit zurückgibt oder
3. wichtige Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen.

DA

Vor der Entscheidung über die Arbeitserlaubnis ist auch zu prüfen, ob Versagungsgründe gem. § 6 ArGV vorliegen. Insbesondere bei ausländischen Arbeitnehmern, die neu einreisen und erstmalig eine Beschäftigung aufnehmen, ist zu prüfen, ob unerlaubte Anwerbung/Vermittlung vorliegt.

2.6.110
Bearbeitungshinweise

Im Falle des grenzüberschreitenden konzerninternen Verleihs nach Deutschland der unter § 1 Abs. 3 Nr. 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) fällt, kommt die Versagungsregelung des § 6 Abs. 1 Nr. 2 ArGV nicht zur Anwendung.

2.6.111
grenzüberschreitender Konzernverleih

(1) Das Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12.4.1976 (BGBl. I S. 965) i. d. F. des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 24.2.97 (BGBl. I S. 311) und die Kinderarbeitsschutzverordnung vom 23.6.98 (BGBl. I S. 1508) sind zu beachten. Auszüge aus diesen Schutzvorschriften sind nachfolgend aufgeführt.

2.6.112
Beschäftigungsverbot für Kinder

(2) Ob und inwieweit Kinder von Ausländern der Vollzeitschulpflicht unterliegen, regeln die jeweiligen Landesgesetze.

(3) Ergibt sich aus den vorgelegten Unterlagen eindeutig, dass ein Beschäftigungsverbot besteht, ist der Antrag auf Arbeitsgenehmigung unter Hinweis auf die Rechtslage zurückzugeben.

**Jugendarbeitsschutzgesetz
- Auszug -****§ 2
Kind, Jugendlicher**

- (1) Kind im Sinne dieses Gesetzes ist, wer noch nicht 15 Jahre alt ist.
- (2) Jugendlicher im Sinne dieses Gesetzes ist, wer 15, aber noch nicht 18 Jahre alt ist.
- (3) Auf Jugendliche, die der Vollzeitschulpflicht unterliegen, finden die für Kinder geltenden Vorschriften Anwendung.

**§ 5
Verbot der Beschäftigung von Kindern**

- (1) Die Beschäftigung von Kindern (§ 2 Abs. 1) ist verboten.
- (2) Das Verbot des Absatzes 1 gilt nicht für die Beschäftigung von Kindern
1. zum Zwecke der Beschäftigungs- und Arbeitstherapie,
 2. im Rahmen des Betriebspraktikums während der Vollzeitschulpflicht,
 3. in Erfüllung einer richterlichen Weisung.
- Auf die Beschäftigung finden § 7 Satz 1 Nr. 2 und die §§ 9 bis 46 entsprechende Anwendung.
- (3) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Kindern über 13 Jahre mit Einwilligung des Personensorgeberechtigten, soweit die Beschäftigung leicht und für Kinder geeignet ist. Die Beschäftigung ist leicht, wenn sie auf Grund ihrer Beschaffenheit und der besonderen Bedingungen, unter denen sie ausgeführt wird,
1. die Sicherheit, Gesundheit und Entwicklung der Kinder,
 2. ihren Schulbesuch, ihre Beteiligung an Maßnahmen zur Berufswahlvorbereitung oder Berufsausbildung, die von der zuständigen Stelle anerkannt sind, und
 3. ihre Fähigkeit, dem Unterricht mit Nutzen zu folgen,
- nicht nachteilig beeinflusst. Die Kinder dürfen nicht mehr als zwei Stunden täglich, in landwirtschaftlichen Familienbetrieben nicht mehr als drei Stunden täglich, nicht zwischen 18 und 8 Uhr, nicht vor dem Schulunterricht und nicht während des Schulunterrichts beschäftigt werden. Auf die Beschäftigung finden die §§ 15 bis 31 entsprechende Anwendung.
- (4) Das Verbot des Absatzes 1 gilt ferner nicht für die Beschäftigung von Jugendlichen (§ 2 Abs. 3) während der Schulferien für höchstens vier Wochen im Kalenderjahr. Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 31 entsprechende Anwendung.
- (4a) Die Bundesregierung hat durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die Beschäftigung nach Absatz 3 näher zu bestimmen.
- (4b) Der Arbeitgeber unterrichtet die Personensorgeberechtigten der von ihm beschäftigten Kinder über mögliche Gefahren sowie über alle zu ihrer Sicherheit und ihrem Gesundheitsschutz getroffenen Maßnahmen.
- (5) Für Veranstaltungen kann die Aufsichtsbehörde Ausnahmen gemäß § 6 bewilligen.

**§ 7
Beschäftigung von nicht vollzeitschulpflichtigen Kindern**

- Kinder, die der Vollzeitschulpflicht nicht mehr unterliegen, dürfen
1. im Berufsausbildungsverhältnis,
 2. außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses nur mit leichten und für sie geeigneten Tätigkeiten bis zu sieben Stunden täglich und 35 Stunden wöchentlich
- beschäftigt werden. Auf die Beschäftigung finden die §§ 8 bis 46 entsprechende Anwendung.

**Kinderarbeitsschutzverordnung
- Auszug -****§ 1
Beschäftigungsverbot**

Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden, soweit nicht das Jugendarbeitsschutzgesetz und § 2 dieser Verordnung Ausnahmen vorsehen.

**§ 2
Zulässige Beschäftigungen**

(1) Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche dürfen nur beschäftigt werden

- 1. mit dem Austragen von Zeitungen, Zeitschriften, Anzeigenblättern und Werbeprospekten,*
- 2. in privaten und landwirtschaftlichen Haushalten mit
 - a) Tätigkeiten in Haushalt und Garten,*
 - b) Botengängen,*
 - c) der Betreuung von Kindern und anderen zum Haushalt gehörenden Personen,*
 - d) Nachhilfeunterricht,*
 - e) der Betreuung von Haustieren,*
 - f) Einkaufstätigkeiten mit Ausnahme des Einkaufs von alkoholischen Getränken und Tabakwaren,**
- 3. in landwirtschaftlichen Betrieben mit Tätigkeiten bei
 - a) der Ernte und der Feldbestellung,*
 - b) der Selbstvermarktung landwirtschaftlicher Erzeugnisse,*
 - c) der Versorgung von Tieren,**
- 4. mit Handreichungen beim Sport,*
- 5. mit Tätigkeiten bei nichtgewerblichen Aktionen und Veranstaltungen der Kirchen, Religionsgemeinschaften, Verbänden, Vereinen und Parteien,*

wenn die Beschäftigung nach § 5 Abs. 3 des Jugendarbeitsschutzgesetzes leicht und für sie geeignet ist.

(2) Eine Beschäftigung mit Arbeiten nach Absatz 1 ist nicht leicht und für Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche nicht geeignet, wenn sie insbesondere

- 1. mit einer manuellen Handhabung von Lasten verbunden ist, die regelmäßig das maximale Lastgewicht von 7,5 kg oder gelegentlich das maximale Lastgewicht von 10 kg überschreiten; manuelle Handhabung in diesem Sinne ist jedes Befördern oder Abstützen einer Last durch menschliche Kraft, unter anderem das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen und Bewegen einer Last,*
- 2. infolge einer ungünstigen Körperhaltung physisch belastend ist oder*
- 3. mit Unfallgefahren, insbesondere bei Arbeiten an Maschinen und bei der Betreuung von Tieren, verbunden ist, von denen anzunehmen ist, dass Kinder über 13 Jahre und vollzeitschulpflichtige Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können.*

Satz 1 Nr. 1 gilt nicht für vollzeitschulpflichtige Jugendliche.

(3) Die zulässigen Beschäftigungen müssen im Übrigen den Schutzvorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes entsprechen.

**§ 3
Behördliche Befugnisse**

Die Aufsichtsbehörde kann im Einzelfall feststellen, ob die Beschäftigung nach § 2 zulässig ist.

Wenn sich bei der Bearbeitung von Anträgen auf Arbeitsgenehmigung für Mehrfachbeschäftigung eindeutig ergibt, dass ein Verstoß gegen das Arbeitszeitgesetz (gesetzlich zulässige wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 Stunden) vorliegt, sind die Unterlagen unter Hinweis auf die Rechtslage zurückzugeben. Ansonsten ist die Arbeitsgenehmigung unter dem ausdrücklichen Vorbehalt zu erteilen, dass sie nur im Rahmen der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen gilt.

**2.6.113
Berücksichtigung des
Arbeitszeitgesetzes**

Nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts vom 15.12.1981 - 1 C 232/79 - verstoßen Darbietungen in so genannten Peepshows gegen die guten Sitten. Dementsprechend sind Arbeitsverträge gem. § 138 Abs. 1 BGB nichtig. Anträge auf Arbeitsgenehmigung von Ausländerinnen und Ausländern, die in Peepshows auftreten wollen, sind unter Hinweis auf die Rechtslage zurückzugeben.

**2.6.114
Darbietungen in Peep-
shows**

Nach einem Beschluss des Sozialgerichts Mainz vom 26.7.95 werden die von Scientology verfolgten Ziele und angewandten Methoden von weiten Teilen der Bevölkerung massiv kritisiert und abgelehnt und sollen nicht auch noch eine - zumindest mittelbare - staatliche Unterstützung erfahren. Somit kommt eine Erteilung der Arbeitserlaubnis nicht in Betracht.

**2.6.115
Beschäftigung bei
Scientologen****Zu Absatz 1 Nr. 1**

Bei dieser Vorschrift ist vom objektiv vorliegenden Sachverhalt auszugehen. Mit dem Gesetz zur Vereinfachung der Wahl der Arbeitnehmervertreter i.d. Aufsichtsrat vom 23. März 2002 (BGBl. I S. 1130) in Kraft ab 27. März 2002 ist das Monopol zur Anwerbung und internationale Arbeitsvermittlung aufgehoben.

**2.6.120
Unerlaubte Vermittlungen
und Anwerbung**

Die Ablehnungsgründe des Abs. 1 Nr. 1 und 2 beziehen sich nur auf das Arbeitsverhältnis, für das die Arbeitsgenehmigung beantragt wurde. Auswirkungen auf künftige Entscheidungen ergeben sich somit nicht.

**2.6.121
Auswirkungen der
Ablehnung auf künftige
Entscheidungen****Zu Absatz 1 Nr. 2**

Voraussetzung für die Nichtanwendung des AÜG und damit auch Voraussetzung für die Nichtanwendung des § 6 Abs. 1 Nr. 2 ArGV ist das von den Steuerbehörden anerkannte Vorliegen der Gemeinnützigkeit des Verleihers. Es reicht nicht aus, wenn ein Verleiher beabsichtigt, die Gemeinnützigkeit zu erlangen und in seine Satzung entsprechende Bestimmungen aufnimmt. Als gemeinnützig ist seine Tätigkeit vielmehr nur dann anzunehmen, wenn er von der Steuerverwaltung anerkannt ist.

**2.6.130
Nichtgewerbsmäßigkeit
der ANÜ bei Gemein-
nützigkeit****Zu Absatz 2**

Hier handelt es sich im Gegensatz zu den in Abs. 1 aufgeführten Tatbeständen um eine Ermessensentscheidung, d.h. bei jedem neuen Antrag auf Arbeitsgenehmigung muss anhand der Ausländerakte geprüft werden, ob der Antrag abgelehnt oder genehmigt werden kann.

**2.6.210
Auswirkungen der Ab-
lehnung****Zu Absatz 2 Nr. 1**

Ein schuldhafter Verstoß gegen die Vorschrift des § 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III muss nachgewiesen sein. Im Rahmen der Ermessensabwägung ist die Arbeitsgenehmigung zu versagen, wenn die Ausübung einer Beschäftigung ohne Arbeitsgenehmigung vorsätzlich oder grob fahrlässig erfolgte.

**2.6.211
Unerlaubte Beschäf-
tigung**

Zu Absatz 2 Nr. 3

Ob ein wichtiger Grund zur Versagung der Arbeitsgenehmigung vorliegt, ist anhand der Gesamtumstände des Einzelfalles zu entscheiden.

Das Vorliegen wichtiger Gründe ist insbesondere zu bejahen, wenn deren Nichtbeachtung zu nachteiligen Folgen auf dem Arbeitsmarkt führen würde.

Arbeitsvertragsbruch ist für sich allein kein Grund, die Arbeitsgenehmigung zu versagen. Die sich aus einem Vertragsbruch ergebenden Folgen sind arbeitsrechtlicher Art. Hierüber haben ggf. die Arbeitsgerichte zu entscheiden.

Verfahren zur Verhinderung der missbräuchlichen Umgehung des Anwerbstopps durch Änderung des Geburtstages oder des Namens - Auszug aus dem RdErl 42/82 - 5751/5750/6318/6439/6522.2/6530/... -

"5. Anträge auf Erteilung der Arbeitserlaubnis

Hat die Agentur für Arbeit Zweifel, ob ein Ausländer bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres eingereist ist, nimmt es unverzüglich Fühlung mit der zuständigen Ausländerbehörde auf. Diese überprüft daraufhin die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen und widerruft gegebenenfalls die Aufenthaltserlaubnis. Die Arbeitsämter setzen in solchen Fällen zunächst die Entscheidung über die Erteilung der Arbeitserlaubnis aus. Verfügt jedoch die Agentur für Arbeit über Beweismaterial, nach dem eine missbräuchliche Änderung des Geburtstages oder des Namens offenkundig ist, versagt es die Arbeitserlaubnis unmittelbar und unterrichtet hiervon die Ausländerbehörde."

Arbeitnehmern aus dem früheren Jugoslawien, die nicht nur vorübergehend zurückkehren wollen, wird die Zustimmung zur Rückkehr nach Art. 8 Abs. 2b und Abs. 3 des deutsch-jugoslawischen Abkommens über Arbeitslosenversicherung u.a. dann erteilt, wenn sie auf die Arbeitsgenehmigung verzichten.

Zu der Frage, wie der Verzicht auf die Arbeitsgenehmigung als Voraussetzung für die Zustimmung zur Rückkehr rechtlich zu werten ist, vertritt das BMA, vorbehaltlich einer gerichtlichen Nachprüfung, folgende Auffassung:

"Der Verzicht auf die Arbeitsgenehmigung ist in der Arbeitsgenehmigungsverordnung nicht als Erlöschenstatbestand normiert. Gleichwohl wäre es ein "venire contra factum proprium", wenn der ausländische Arbeitnehmer nach Verzicht auf die Arbeitsgenehmigung und Rückkehr in das Herkunftsland innerhalb von 6 Monaten mit noch gültiger Aufenthaltserlaubnis wieder in die Bundesrepublik Deutschland einreist und erneut eine Arbeitsgenehmigung beantragt. Ihm kann daher meines Erachtens aus Gründen, die in seiner Person liegen, gem. § 6 Abs. 2 Nr. 3 ArGV die nochmalige Erteilung einer Arbeitsgenehmigung versagt werden. Dies muss jedenfalls dann gelten, wenn der Arbeitnehmer nach seiner Rückkehr in Jugoslawien Leistungen bezogen hat, die nach Art. 11 des Abkommens über Arbeitslosenversicherung von der Bundesanstalt zu erstatten sind."

2.6.230
Wichtiger Grund in der Person des Arbeitnehmers

2.6.240
Änderung des Geburtstages oder des Namens

2.6.241
Deutsch-jugoslawisches Abkommen über Arbeitslosenversicherung

§ 7
Widerruf

2.7

(1) Die Arbeitserlaubnis kann widerrufen werden, wenn der Ausländer zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird (§ 285 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch) oder der Tatbestand des § 6 Abs. 1 oder des § 6 Abs. 2 Nr. 1 oder 3 erfüllt ist. Der Widerruf ist nur innerhalb eines Monats nach dem Zeitpunkt zulässig, in dem die Behörde von den Tatsachen, die den Widerruf rechtfertigen, Kenntnis erlangt und eine Anhörung nach § 24 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch stattgefunden hat.

(2) Die nach § 4 Abs. 1 Satz 3 für eine längere Zeit als ein Jahr erteilte Arbeitserlaubnis kann unabhängig von Absatz 1 aus Gründen der Arbeitsmarktlage zum Ablauf des ersten oder zweiten Jahres ihrer Geltungsdauer widerrufen werden. Der Widerruf ist nur zulässig, wenn er bei der Erteilung der Arbeitserlaubnis vorbehalten worden ist und dem Arbeitnehmer spätestens einen Monat vor Ablauf des ersten oder zweiten Jahres ihrer Geltungsdauer zugeht.

(3) Wird die Arbeitserlaubnis widerrufen, so kann sie von der Behörde zurückgefordert werden.

DA

Zu Absatz 1

(1) Widerruf einer Arbeitserlaubnis ist nur möglich, wenn die in Abs. 1 genannten Gründe:

1. tarifwidrige Entlohnung (§ 285 Abs. 1 S. Nr. 3 SGB III)
2. unerlaubte Anwerbung und Vermittlung bei Vermittlungsabsprachen (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 ArGV)
3. Beschäftigung als Leiharbeiter (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 ArGV) oder
4. Beschäftigung ohne Arbeitserlaubnis (§ 404 Abs. 2 Nr. 4 SGB III)
5. weitere Tatbestände siehe DA 2.6.110ff zu § 6 ArGV

2.7.110
Voraussetzungen für
den Widerruf

vorliegen.

Der Widerruf erfolgt unabhängig von der Geltungsdauer der Arbeitserlaubnis.

(2) Der den Widerruf begründende Tatbestand muss erwiesen sein. Allein der Verdacht, dass entsprechende Gründe vorliegen, reicht nicht aus.

(3) Bei rechtswidrig erteilten Genehmigungen ist zu prüfen, ob eine Rücknahme nach dem SGB X (§ 45 ff.) möglich ist. Ein Verwaltungsakt ist u. a. dann rechtswidrig, wenn er erschlichen oder auf sonstige Weise mit unerlaubten Mitteln erwirkt wurde.

(1) Es wird auf die DA 1.2.130 zu § 285 Abs. 1 Nr. 3 SGB III verwiesen.

2.7.111
Ungünstigere Arbeits-
bedingungen

(2) Die Einhaltung der Lohnbedingungen sollte nach Aufnahme der Beschäftigung, zumindest stichprobenweise, überprüft werden.

Behörde i. S. von Satz 2 ist die nach § 11 Abs. 4 ArGV bzw. nach DA 2.11.415 für den Widerruf zuständige Dienststelle. Soweit anderen Dienststellen Tatbestände bekannt werden, die den Widerruf/die Rücknahme einer Arbeitsgenehmigung rechtfertigen, ist die zuständige Dienststelle unverzüglich zu unterrichten.

2.7.112
Zuständige Behörde

Vor der Entscheidung über den Widerruf einer Arbeitserlaubnis ist den Beteiligten Gelegenheit zu geben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern (§ 24 Abs. 1 SGB X). Von der Anhörung kann nur in besonders gelagerten Einzelfällen abgesehen werden (§ 24 Abs. 2 SGB X).

**2.7.113
Anhörung**

Beteiligte sind der Arbeitnehmer (§ 12 Abs. 1 Nr. 2 SGB X) und in der Regel der Arbeitgeber (§ 12 Abs. 1 Nr. 4 SGB X), dessen rechtliche Interessen durch den Ausgang des Widerrufsverfahrens berührt werden können (§ 12 Abs. 2 Satz 1 SGB X).

Als Äußerungsfrist für die Anhörung sind, soweit keine besonderen Umstände vorliegen, höchstens zwei Wochen als angemessen anzusehen; hierbei ist im Hinblick auf die Eilbedürftigkeit der Entscheidung ein strenger Maßstab anzulegen.

Die einmonatige Widerrufsfrist des § 7 Abs. 1 Satz 2 ArGV beginnt am Tage nach dem Ablauf der Anhörungsfrist, oder soweit das Ergebnis der Anhörung(en) ausnahmsweise eine weitere Sachverhaltsaufklärung erforderlich macht, am Tage nach dem möglichst zeitnahen Abschluss der weiteren Aufklärung, die unverzüglich vorzunehmen ist.

Je eine Durchschrift sind der Ausländerbehörde und dem Arbeitgeber zu übersenden. In der Durchschrift für den Arbeitgeber ist dieser auf die Folgen einer evtl. Weiterbeschäftigung des ausländischen Arbeitnehmers ohne Arbeitserlaubnis hinzuweisen. Aufforderungen zur Entlassung des Arbeitnehmers sind zu unterlassen.

**2.7.114
Unterrichtung des Arbeitgebers / der Ausländerbehörde****Zu Absatz 2**

Da bei der derzeitigen Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes bei der erstmaligen Beschäftigungsaufnahme die Arbeitserlaubnis grundsätzlich nur für längstens 1 Jahr erteilt wird, kommt es in der Praxis zu keiner Anwendung des Widerrufsvorbehaltes.

**2.7.210
Widerrufsvorbehalt****Zu Absatz 3**

In dem Widerrufsbescheid ist die Rückforderung der Arbeitserlaubnis vorzusehen. Sie soll zurückgefordert werden, um den Anschein einer genehmigten Beschäftigung zu beseitigen.

**2.7.310
Rückforderung der widerrufenen Arbeitserlaubnis**

§ 8
Erlöschen

2.8

(1) Die Arbeitsgenehmigung erlischt, wenn

1. der Ausländer keine der in § 5 bezeichneten Voraussetzungen erfüllt,
2. der Ausländer ausreist und seine Aufenthaltsgenehmigung (§ 5 des Ausländergesetzes) infolge der Ausreise oder während seines Aufenthalts im Ausland erlischt,
3. der Ausbildungsvertrag nach § 2 Abs. 3 Nr. 3 vorzeitig aufgelöst wird.

(2) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 gilt die Arbeitsgenehmigung nicht als erloschen, wenn während ihrer vorgesehenen Geltungsdauer die Voraussetzungen des § 5 wieder eintreten.

(3) In den Fällen des Absatzes 1 Nr. 2 gilt die Arbeitsgenehmigung nicht als erloschen, wenn

1. der Ausländer sich im Auftrag seines Arbeitgebers unter Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses oder zur Ableistung des Wehrdienstes im Ausland aufhält oder
2. die Ausländerin sich aus Anlass der Geburt eines Kindes nicht länger als zwölf Monate im Ausland aufhält

und dem Ausländer oder der Ausländerin wieder eine Aufenthaltsgenehmigung erteilt wird. Endet die Geltungsdauer einer Arbeitsgenehmigung während des Auslandsaufenthalts nach Satz 1, ist dem Ausländer nach der Rückkehr in das Inland eine Arbeitsgenehmigung zu erteilen, die der Genehmigung entspricht, die er vor der Ausreise hatte.

(4) Erlischt die Arbeitsgenehmigung, so kann sie von der Behörde zurückgefordert werden.

DA**Zu Absatz 1**

Die zum Erlöschen der Arbeitsgenehmigung führenden Gründe sind in Abs. 1 abschließend aufgezählt.

**2.8.110
Erlöschenstatbestände****Zu Absatz 1 Nr. 3**

Die Gründe, die zur vorzeitigen Beendigung der Ausbildung führen, sind für das Erlöschen einer nach § 2 Abs. 3 Nr. 3 ArGV erteilten Arbeitsberechtigung ohne Bedeutung.

**2.8.111
Vorzeitige Beendigung
der Ausbildung****Zu Absatz 4**

Im Fall des Erlöschens soll die Arbeitsgenehmigung zurückgefordert werden, um den Anschein einer genehmigten Beschäftigung zu beseitigen.

**2.8.410
Rückforderung der erloschenen Arbeitsgenehmigung**

§ 9
Arbeitsgenehmigungsfreie Beschäftigung

2.9

Keiner Arbeitsgenehmigung bedürfen

1. die in § 5 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes aufgeführten Personen sowie leitende Angestellte, denen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist;
2. leitende Angestellte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens für eine Beschäftigung in dem inländischen Konzern- oder Unternehmensteil auf der Vorstands-, Direktions- und Geschäftsleitungsebene oder für eine Tätigkeit in sonstiger leitender Position, die für die Entwicklung des Konzerns oder Unternehmens von entscheidender Bedeutung ist, wenn die Beschäftigung im Rahmen des Personalaustausches zur Internationalisierung des Führungskreises erfolgt und die Dauer der Beschäftigung im Inland fünf Jahre nicht erreicht;
3. das fahrende Personal im grenzüberschreitenden Personen- und Güterverkehr bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland, wenn
 - a) das Fahrzeug im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassen ist, oder
 - b) das Fahrzeug im Inland zugelassen ist für eine Tätigkeit der Arbeitnehmer im Linienverkehr mit Omnibussen;
4. die Besatzungen von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen mit Ausnahme der Luftfahrzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren für eine Tätigkeit bei Unternehmen mit Sitz im Inland;
5. Personen, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland von ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland in das Inland entsandt werden, um
 - a) Montage- und Instandhaltungsarbeiten oder Reparaturen an gelieferten, verwendungsfertigen Anlagen oder Maschinen auszuführen, die gewerblichen Zwecken dienen,
 - b) bestellte Anlagen, Maschinen und sonstige Sachen abzunehmen oder in ihre Bedienung eingewiesen zu werden,
 - c) im Rahmen von Exportlieferungs- oder Lizenzverträgen einen Betriebslehrgang zu absolvieren,
 - d) unternehmenseigene Messestände oder Messestände für ein ausländisches Unternehmen, das im Sitzstaat des Arbeitgebers ansässig ist, aufzubauen, abzubauen und zu betreuen oder vergleichbare Dienstleistungen zu erbringen, die für keinen Geschäftspartner im Inland entgeltliche Leistungen sind, wenn im Inland ansässigen Unternehmen in dem jeweils betroffenen Land die gleichen Rechte eingeräumt werden,wenn die Dauer der Beschäftigung drei Monate nicht übersteigt;
6. Personen, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland in Vorträgen oder Darbietungen von besonderem wissenschaftlichen oder künstlerischen Wert oder bei Darbietungen sportlichen Charakters im Inland tätig werden, wenn die Dauer der Tätigkeit drei Monate nicht übersteigt;
7. Personen, die nur gelegentlich mit Tagesdarbietungen auftreten;
8. Lehrpersonen, wissenschaftliche Mitarbeiter und Assistenten an Hochschulen oder wissenschaftliche Mitarbeiter an öffentlich-rechtlichen Forschungseinrichtungen oder an Forschungseinrichtungen, deren Finanz-

bedarf ausschließlich oder überwiegend von der öffentlichen Hand getragen wird oder an privaten Forschungseinrichtungen, wenn an der Beschäftigung des Ausländers wegen seiner besonderen fachlichen Kenntnisse auch ein öffentliches Interesse besteht, sowie Lehrpersonen an öffentlichen Schulen und an staatlich anerkannten privaten Ersatzschulen;

9. Studenten und Schüler an Hochschulen und Fachschulen im Inland für eine vorübergehende Beschäftigung, Studenten und Schüler ausländischer Hochschulen und Fachschulen für eine Ferienbeschäftigung im Rahmen eines internationalen Austauschprogramms studentischer oder vergleichbarer Einrichtungen im Einvernehmen mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit sowie Studenten und Schüler für eine von einer Dienststelle der Bundesanstalt für Arbeit vermittelte Ferienbeschäftigung, wenn die Beschäftigung insgesamt drei Monate im Jahr nicht übersteigt;
10. Personen für eine Tätigkeit in einer diplomatischen oder konsularischen Vertretung oder bei einer internationalen Organisation sowie private Hausangestellte von Mitgliedern diplomatischer und berufskonsularischer Vertretungen, wenn sie für den Aufenthalt zur Ausübung dieser Tätigkeit keiner Aufenthaltsgenehmigung bedürfen;
11. Journalisten, Korrespondenten und Berichterstatter, die für ihren Arbeitgeber mit Sitz im Ausland im Inland tätig werden und für die Ausübung dieser Tätigkeit vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung anerkannt sind;
12. Berufssportler und -trainer, deren Einsatz in inländischen Sportvereinen oder vergleichbaren sportlichen Einrichtungen, soweit sie am Wettkampfsport teilnehmen, vorgesehen ist, wenn der zuständige Sportfachverband ihre sportliche Qualifikation oder ihre fachliche Eignung als Trainer bestätigt und der Verein oder die Einrichtung ein für den Lebensunterhalt ausreichendes Gehalt zahlt;
13. Personen, die auf Grund des Artikels 6 Abs. 1 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut (BGBl. 1961 II S. 1183, 1218) als Mitglieder einer Truppe, eines zivilen Gefolges oder als Angehörige vom Erfordernis der Aufenthaltsgenehmigung befreit sind;
14. Personen, die von einem Arbeitgeber mit Sitz im Inland als Arbeitnehmer im kaufmännischen Bereich im Ausland beschäftigt werden und unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthalts im Ausland im Rahmen ihrer Beschäftigung vorübergehend im Inland tätig sind, wenn die Tätigkeit drei Monate nicht übersteigt;
15. Studenten ausländischer Hoch- und Fachhochschulen für ein Praktikum bis zu sechs Monaten, wenn die Beschäftigung in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit dem Fachstudium des Praktikanten steht und im Rahmen eines internationalen Austauschprogramms studentischer oder vergleichbarer Einrichtungen im Einvernehmen mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit erfolgt;
16. Ausländer, die das 16. und noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben, für die Teilnahme an einem freiwilligen Jahr im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines Freiwilligen Sozialen Jahres, im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines Freiwilligen Ökologischen Jahres oder im Rahmen eines vergleichbaren Programms der Europäischen Gemeinschaft;
17. Personen während eines vorübergehenden Praktikums im Rahmen eines von der Europäischen Union finanziell geförderten Programms, wenn die Beschäftigung im Einvernehmen mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit erfolgt.

DA

Zu Nr. 1

§ 5 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes -BetrVerfG- vom 23.12.88 (BGBl. 1989 I S. 1, ber. S. 902) lautet:

"Als Arbeitnehmer i. S. dieses Gesetzes gelten nicht

1. *in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;*
2. *die Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind, in deren Betrieben;*
3. *Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt sind;*
4. *Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden;*
5. *der Ehegatte, Verwandte und Verschwägerte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben."*

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

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

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

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

Ausländische Geistliche, die in der Bundesrepublik Deutschland seelsorgerisch tätig werden wollen, benötigen hierzu gem. § 9 Nr. 1 ArGV i. V. mit § 5 Abs. 2 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz keine Arbeitsgenehmigung. Dies gilt auch für Angehörige von Sekten, die rein spirituell und seelsorgerisch tätig sind, soweit die Sekten nicht auf Erwerb ausgerichtet sind. In Zweifelsfällen sind die Sektenbeauftragter Bundesländer einzuschalten.

Soweit von ihnen sonstige Tätigkeiten verrichtet werden, ist hierfür eine Arbeitsgenehmigung erforderlich.

Islamische Vorbeter - Imams - bedürfen für die Ausübung dieser Tätigkeit keiner Arbeitsgenehmigung. Soweit sonstige Tätigkeiten verrichtet werden, ist hierfür eine Arbeitsgenehmigung erforderlich.

2.9.110
Auswirkungen von § 5
Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz

2.9.111
Vertretung einer juristischen Person

2.9.120
Vertretung einer Personengesellschaft

2.9.130
Geistliche

2.9.131
Imams

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

- a) Der ordensinterne Einsatz in Einrichtungen des eigenen Ordens (auch zur Krankenpflegeausbildung u. a.). Von einer "Einrichtung des eigenen Ordens" ist auszugehen, wenn der Orden als Träger auftritt, d.h., die Verwaltung und den Betriebsablauf der Einrichtung (z.B. Krankenhaus, Altenpflegeheim) selbst organisiert und durchführt.
- b) Der Einsatz im internen, nichtöffentlichen kirchlichen Bereich, etwa im Klausurbereich einer Ordensgemeinschaft, in bischöflichen Haushalten usw.
- c) Im pastoralen, liturgischen u. ä. Bereich.
- d) Die Ausbildung zur Ordensfrau / zum Ordensmann im Orden und während der damit untrennbar verbundenen Ausbildung außerhalb des Ordens (aber als Teil der gesamten Ausbildung).
- e) Im Rahmen der von der Vereinigung kath. Orden zur Förderung internationaler Solidarität e.V. – VKO – bestätigten Austausche von Ordensangehörigen, die arbeitsgenehmigungsfrei für Tätigkeiten im Rahmen von laufenden Ordensgestellungsverträgen mit kirchlichen karitativ-sozialen Einrichtungen zugelassen wurden.

Die VKO stellt als kirchlicher Verband – beauftragt durch die Ordensverbände und das kath. Büro – sicher, dass die bestehende Zulassungszahl in Höhe von z. Zt. 1.900 zugelassenen Ordensangehörigen eingehalten wird. Es ist im Rahmen des Austausches möglich, dass ein auslaufender Gestellungsvertrag einer Ordenseinrichtung mit einer kirchlichen karitativ-sozialen Einrichtung getauscht bzw. neu abgeschlossen wird. Dadurch darf die Gesamtzahl der zugelassenen Personen nicht überschritten werden.

Tätigkeiten im Rahmen von Ordensgestellungsverträgen mit Einrichtungen außerhalb des kirchlichen Bereichs unterliegen der Arbeitsgenehmigungspflicht und sind auch weiterhin nur nach Maßgabe der ASAV, insbesondere nach § 5 Nr. 7 ASAV möglich.

Zur Klarstellung:

Bei Ordensgestellungsverträgen, die z. B. den Einsatz von ausländischen Ordensangehörigen in kirchlichen Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege, der Bildung oder im Kindergarten vorsehen und in nahe allen Belangen einem Arbeitsverhältnis entsprechen, liegt Arbeitsgenehmigungspflicht vor. Das gilt auch, wenn die Vergütung an den Orden und nicht an den Ordensangehörigen geleistet wird.

Erfolgt die Beschäftigung auf Grund von Einzelarbeitsverträgen, bedürfen die ausländischen Ordensangehörigen einer Arbeitsgenehmigung.

Für die Ausbildung in nicht ordenseigenen Einrichtungen gilt § 2 Abs. 1 Nr. 4 ASAV.

Eine zusätzliche Ausbildung z. B. zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger oder zur Krankenschwester/zum Krankenpfleger ist als Fortbildung/Qualifizierung bzw. Erweiterung und Ergänzung anzusehen. Es handelt sich daher nicht um eine Erst-/Grundausbildung.

Eine Rückkehr ins Heimatland nach Beendigung der Maßnahme ist Voraussetzung für die Zulassung zur Ausbildung/Fortbildung. Wenn die Tätigkeit in ordenseigenen Einrichtungen ausgeübt wird, ist es nicht erforderlich, dass die Ausbildung dort anerkannt ist.

Der in § 5 Abs. 2 Nr. 4 Betriebsverfassungsgesetz aufgeführte Personenkreis übt in der Regel keine Arbeitnehmertätigkeit aus und benötigt somit keine Arbeitsgenehmigung.

Bei diesen genannten Beschäftigungen ist davon auszugehen, dass es sich bei dem Personenkreis um bereits hier lebende Ausländer handelt. Bei Neueinreisen ist ein etwaiges Einwanderungspolitisches Interesse zu prüfen. Siehe DA 1.1.136 und 1.1.139 zu § 285 SGB III

2.9.132
Ordensangehörige /
Ordensgestellungsvertrag

2.9.133
Tätigkeiten außerhalb
des Ordens

2.9.134
Ausbildung außerhalb
des Ordens

2.9.140
Zur Heilung, Wiederein-
gliederung usw. be-
schäftigte Personen

Verwandte und Verschwägerte ersten Grades sind nur die Eltern und Kinder des Arbeitgebers sowie die Eltern und Kinder seines Ehegatten. Geschwister sind Verwandte zweiten Grades und benötigen somit auch dann, wenn sie mit dem Arbeitgeber in häuslicher Gemeinschaft leben, für eine Tätigkeit in dessen Betrieb grundsätzlich eine Arbeitsgenehmigung.

Die vorgeschriebenen Regelungen gelten auch für Lebenspartnerinnen und Lebenspartner.

Die Aufnahme der Lebenspartnerin und Lebenspartner in die Verordnung ergibt sich durch die Gleichstellungsregelungen des Lebenspartnerschaftsgesetzes.

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

(2) Wenn ein ausländischer Arbeitnehmer leitender Angestellter ist und er darüber hinaus nachweist, dass ihm Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist, unterliegt er nicht der Arbeitsgenehmigungspflicht. Hinsichtlich des Inhaltes bzw. der Bedeutung einer Generalvollmacht oder der Prokura ist dies entsprechend nachzuweisen, z. B. die Prokura durch Eintragung im Handelsregister.

Der Arbeitsvertrag kann ebenfalls wichtige Indizien für die Funktion beinhalten.

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

Zu Nr. 2

Über diese Regelung sollen die leitenden Angestellten international tätiger Unternehmen von der Arbeitsgenehmigungspflicht befreit werden, die nicht unter den § 9 Nr. 1 ArGV fallen, weil sie – aufgrund des vorübergehenden Aufenthaltes (Entsendungscharakter) – nicht mit Generalvollmacht ausgestattet werden und nicht im Handelsregister der Amtsgerichte eingetragen werden. Trotzdem handelt es sich um Personen, mit Eigenschaften eines leitenden Angestellten i. S. BetrVerfG oder von besonderer unternehmensstrategischer Bedeutung.

Für Anfragen und die Befreiung von der Arbeitsgenehmigungspflicht ist die ZAV zuständig. Dieser ist eine Beschreibung der derzeitigen Position im ausländischen sowie der vorgesehenen Position im inländischen Unternehmenssteil vorzulegen. Darüber hinaus muss auch der Personalaustausch dargestellt werden.

Siehe DA 3.4.700 zu § 4 (7) ASAV

2.9.150
Verwandte und
Verschwägerte ersten
Grades

2.9.160
Leitende Angestellte

2.9.161
Repräsentanzen

2.9.210
Leitende Angestellte in
international tätigen Un-
ternehmen

Zu Nr. 3

Die Vorschrift regelt die Voraussetzungen für die genehmigungsfreie Zulassung des im internationalen Landverkehr tätigen Personals. Die fortschreitende Internationalisierung dieses Marktbereichs erfordert jedoch gegenüber der bisherigen Regelung eine differenzierte Betrachtung des EWR-Binnengrenzen und des EWR-Außengrenzen überschreitenden Verkehrs.

Arbeitsgenehmigungsfrei sind Begleitpersonen in Linienbussen sowie die Zugbegleiter in Speise- und Schlafwagen (Köche und Bedienungs- sowie Schlafwagen-Servicepersonal), auch wenn der Waggon nur gemietet/geleast ist.

**2.9.310
Begleitpersonal in Bussen und Bahnen**

Zu Nr.3 Buchstabe a

(1) Die Befreiungsvorschrift des § 9 Nr. 3 ArGV gilt nur für ausländische Kraftfahrer, die bei einem im Ausland ansässigen Unternehmen beschäftigt sind und die benutzten Fahrzeuge bzw. Zugmaschinen im Sitzstaat des Unternehmens zugelassen sind. Die Staatsangehörigkeit des Kraftfahrers selbst ist unerheblich (z. B. Russe auf einem in Bulgarien zugelassenen LKW einer bulgarischen Firma).

**2.9.311
Fahrendes Personal im Personen- und Güterverkehr**

Die Arbeitsgenehmigungsfreiheit schließt bei den ausländischen Kraftfahrern auch das Be- und Entladen ein. Nicht erfasst werden aber weitergehende Tätigkeiten wie z. B. die Einsortierung der gelieferten Fracht im Betrieb des deutschen Kunden oder die Montage der gelieferten Fracht.

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

**2.9.312
Transitverkehr**

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

**2.9.313
Kabotagen**

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

Die Genehmigungsfreiheit gilt nur für ausländische Kraftfahrer, die bei einem im Ausland ansässigen Unternehmen beschäftigt sind und die benutzten Fahrzeuge bzw. Zugmaschinen im Sitzstaat des Unternehmens zugelassen sind.

**2.9.314
Kraftfahrer**

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

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

**2.9.315
Fertigaragen/ Wohncontainer**

Zu Nr.3 Buchstabe b

Zur Feststellung, ob Omnibusse im Linienverkehr eingesetzt werden dürfen, ist die Genehmigung der zuständigen Stelle (z.B. Regierungspräsidium / Bezirksregierung) vorzulegen. Omnibusfahrern im Linienverkehr ist auch der Verkauf von Fahrkarten gestattet.

**2.9.316
Omnibusverkehr**

Siehe DA 2.9.518

Zu Nr. 4

(1) Alle Personen, die auf Binnenschiffen unter ausländischer Flagge fahren, die vorübergehend auf deutschen Binnenwasserstraßen verkehren und die von einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland beschäftigt werden, benötigen keine Arbeitsgenehmigung.

**2.9.410
Binnenschiffer**

(2) Nach § 9 Nr. 3a benötigt das fahrende Personal im grenzüberschreitenden Personenverkehr bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland keine Arbeitserlaubnis, wenn das Schiff im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassen ist.

Die Befreiungsvorschrift gilt für das gesamte Personal; dazu gehört bei Hotelschiffen auch das Bedienungs- und Servicepersonal.

(3) Im deutschen Binnenschiffregister eingetragene Schiffe, die ausländische Unternehmen gechartert haben und als Ausrüster betreiben, sind arbeitsgenehmigungsrechtlich nicht mehr als deutsche Schiffe zu betrachten. In den Fällen, in denen sowohl der Eigentümer als auch der Ausrüster eines Binnenschiffs mit deutschem Registereintrag im Ausland ansässig sind, ist das Schiff als im Sinne des § 9 Nr. 3a im Sitzstaat des ausländischen Arbeitgebers zugelassen anzusehen.

Die Besatzung von Binnenschiffen unter deutscher Flagge benötigt keine Arbeitsgenehmigung. Es ist dabei unerheblich, ob die Schiffe von deutschen Unternehmen betrieben oder von ausländischen Unternehmen gechartert werden.

**2.9.411
Besatzung von Binnenschiffen**

Das Bedienungspersonal (z. B. Stewards, Köche usw.) von Flusskreuzfahrtschiffen gehört zur Besatzung und bedarf daher keiner Arbeitsgenehmigung. Das Bedienungspersonal auf Seeschiffen sowie Stewards und Stewardessen auf Luftfahrzeugen gehört ebenfalls zur Besatzung und ist damit arbeitsgenehmigungsfrei.

**2.9.412
Bedienungspersonal**

Ausländische Staatsangehörige, die von deutschen Luftfahrtunternehmen ausschließlich im Ausland (z. B. USA) beschäftigt werden sollen, benötigen keine Arbeitsgenehmigung. Nach allgemein vertretener Rechtsauffassung sind deutsche Luftfahrzeuge über ausländischem Hoheitsgebiet nicht als deutsches Hoheitsgebiet anzusehen. Da der Geltungsbereich des SGB und der ArGV auf das Inland beschränkt ist, übt dieses Flugpersonal seine Tätigkeit nicht im Anwendungsbereich dieses Gesetzes bzw. dieser Verordnung aus. Soweit im Ausland beschäftigtes ausländisches Flugpersonal deutscher Luftfahrtunternehmen auch Flughäfen in der Bundesrepublik Deutschland anfliegt, ist eine Arbeitsgenehmigung auch dann erforderlich, wenn dies nur gelegentlich geschieht.

**2.9.413
Im Ausland tätiges Luftfahrtpersonal****Zu Nr. 5**

§ 9 Nr. 5 ArGV regelt den Kreis der arbeitsgenehmigungsfreien Arbeitnehmer, die vorübergehend in das Bundesgebiet entsandt werden, um hier für ihren Arbeitgeber im Ausland tätig zu werden. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, die im internationalen Wirtschaftsverkehr üblich sind.

**2.9.510
Im internationalen Wirtschaftsverkehr übliche Tätigkeiten**

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

**2.9.511
Entsendender Betrieb**

Zu Nr. 5 a)

Lieferungs- und Montagearbeiten von neuen EU-Mitgliedstaatsangehörigen sind in den Wirtschaftsbereichen, in denen Dienstleistungsfreiheit nach dem EG-Vertrag (gilt für alle Wirtschaftsbereiche **außer** dem Bauhaupt- und Baunebengewerbe, Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmittel sowie der Innendekoration), auch über einen Zeitraum von 3 Monaten vorübergehend zulässig. Hinsichtlich der Abgrenzung der dienstleistungsfreien Wirtschaftsbereiche von den Wirtschaftsbereichen, die der Übergangsregelung der Beitrittsverträge unter fallen, verweise ich auf das Merkblatt der BA „Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern im Rahmen von Werkverträgen - EU-Dienstleistungsfreiheit ab dem 01. Mai 2004. Abrufbar im Internet.

Diese Regelung gilt auch für Demontagearbeiten nach § 9 Nr. 5 b.

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

Bei der Frage, ob eine Arbeitsgenehmigung benötigt wird, ist nicht die Dauer des Gesamtauftrages, sondern die Dauer des Einsatzes des einzelnen Arbeitnehmers entscheidend. Steht von vornherein fest, dass die Montage länger als 3 Monate dauert, besteht von Anfang an Arbeitsgenehmigungspflicht. Die Einreise erfolgt über § 8 ASAV.

Die Frist von 3 Monaten verlängert sich bei polnischen Arbeitskräften entsprechend der "Deutsch-polnischen Vereinbarung über Vereinfachungen für die Beschäftigung entsandter Arbeitnehmer im Rahmen wirtschaftlicher Kooperation" vom 30.10.1979 (DA 5.6) und bei ungarischen Arbeitnehmern auf Grund der "Deutsch-ungarischen Vereinbarung über Erleichterungen bei der Arbeitsaufnahme im Rahmen wirtschaftlicher Zusammenarbeit" vom 24.9.1981(DA 5.7) auf 12 Monate.

Die Regelung hat im Zuge der Dienstleistungsfreiheit mit dem EU-Beitritt ab 01.05.2004 keine Bedeutung mehr.

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

Die Installation von Softwareprodukten fällt nicht unter die Befreiungsvorschrift.

In Rahmen internationaler Arbeitsteilung bei der Erstellung von Großanlagen können im Ausland hergestellte Teilanlagen als verwendungsfertige Anlagen im Sinne des § 9 Nr. 5a ArGV anerkannt werden, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- Der Wert der Teilanlage muss den Aufwand für die Montage in Deutschland in erheblichem Umfang übersteigen, d. h. die im Zusammenhang mit der Lieferung und Aufstellung zu erbringenden Montagearbeiten dürfen lediglich von untergeordneter Bedeutung sein. Die Wertschöpfung der Teilanlage muss im Wesentlichen im Ausland erbracht werden; die kalkulierten Personalkosten für die Montage in Deutschland dürfen 15 v. H. des vereinbarten Lieferwertes der Teilanlage nicht übersteigen.
- Bei den Teilanlagen muss es sich grundsätzlich um Einzelanfertigungen handeln. Serienprodukte sind in aller Regel keine Teilanlagen. So entsteht z. B. durch den Einbau von serienmäßig hergestellten Klimageräten keine Teilanlage, wenn das ausländische Unternehmen nur diese Arbeiten im Rahmen des Baus einer Klimaanlage übernimmt.

2.9.5a11
Liefer- und Montagearbeiten von Staatsangehörigen aus den neuen EU-Staaten ab dem 01. Mai 2004

2.9.512
Unternehmen mit Sitz im Ausland

2.9.513
Montagearbeiten

2.9.514
Polnische/ungarische Montagearbeiter

2.9.515
Anlagen

2.9.516
Lieferung und Installation von Softwareprodukten

2.9.517
Teilanlagen

Die Montage von Fertig- und Ausbauhäusern sowie -hallen ist arbeitsgenehmigungspflichtig.
Siehe DA 3.4.310 zu § 4 (3) ASAV

2.9.518
Fertig- und Ausbauhäuser

Die Lieferung und Aufstellung von Fertigaragen und Wohncontainern auf Baustellen ist als grenzüberschreitender Güterverkehr zu definieren. Werden die Container dagegen nicht nur vorübergehend als Wohnung oder als Büro genutzt, ist eine Arbeitsgenehmigung erforderlich. Die Einreise erfolgt im Rahmen des § 4 Abs. 3 ASAV.
Siehe DA 2.9.310 zu § 9 Nr. 3 ArGV

2.9.519
Fertigaragen und Wohncontainer

(1) Ausländische Firmen, die in Deutschland Montagearbeiten verrichten wollen, sind auf Anfrage darauf hinzuweisen, dass vor der Ausführung so genannter Werklieferungsverträge in jedem Einzelfall anhand des Werklieferungsvertrages und des Leistungsverzeichnisses zu prüfen ist, ob die Voraussetzungen des § 9 Nr. 5a ArGV (bzw. der deutsch-polnischen oder deutsch-ungarischen Kooperationsvereinbarung - in der Praxis ab 01.05.2004 bedeutungslos) erfüllt sind. Eine Genehmigungspflicht von Werklieferungsverträgen, wie dies bei Werkverträgen der Fall ist, besteht jedoch nicht.
Die Zuständigkeit richtet sich nach der Zuständigkeit im WVV - Siehe DA WVV

2.9.520
Prüfung der Voraussetzungen, Zuständigkeit

(2) Für die Prüfung der Werklieferungsverträge im vorgenannten Sinne sind die Regionaldirektionen - RD - zuständig. Bei Firmen aus mittel- und osteuropäischen Staaten gilt die gleiche Zuständigkeit wie bei Werkverträgen. Für die anderen Länder liegt die Zuständigkeit bei der AA/RD, in dessen Bezirk die ausländische Firma eine Niederlassung hat oder der jeweilige Einsatzort liegt.
Siehe DA WVV

Die Befreiungsvorschrift des § 9 Nr. 5 b ArGV umfasst die Abnahme oder Einweisung in die Bedienung bestellter Anlagen, Maschinen oder sonstiger Sachen und soll flankierend den Export deutscher Produkte unterstützen. Von der Vorschrift werden nur Arbeitnehmer ausländischer Besteller erfasst, die entsprechende Produkte in der Bundesrepublik Deutschland erwerben und vorübergehend Mitarbeiter nach Deutschland entsenden, damit diese hier die erworbenen Produkte abnehmen oder in ihre Bedienung eingewiesen werden. Der Besteller kann auch Dritte beauftragen, die Abnahme vorzunehmen.

2.9.521
Abnahme bestellter Anlagen, Maschinen oder sonstiger Sachen

(1) Die Befreiungsvorschrift des § 9 Nr. 5b ArGV umfasst nur Demontagearbeiten, bei denen die zu demontierenden Anlagen ins Ausland verkauft worden sind und dort genutzt werden sollen. Es ist nicht entscheidend, ob die Anlagen von Arbeitnehmern des Käufers demontiert werden. Es muss aber zweifelsfrei feststehen, dass die Anlage von den Arbeitnehmern im Ausland wieder aufgebaut wird. Eine Demontage für eine Einlagerung in Deutschland, um die Anlage irgendwann später im Ausland wieder aufzubauen, ist nicht arbeitsgenehmigungsfrei.

2.9.522
Demontagen

(2) Eine demontierende Drittfirma muss ihren Sitz im gleichen Land haben wie das Unternehmen, das die Anlagen gekauft hat.

(3) Die Zuständigkeit ist entsprechend DA 2.9.519 (2) geregelt. Bei Firmen aus mittel- und osteuropäischen Staaten ist vor der Entscheidung die Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk die Demontage durchgeführt wird, zu informieren.

Für Demontagearbeiten durch chinesische Staatsangehörige ist die Agentur für Arbeit Dortmund bundesweit zuständig. In Fällen des § 8 ASAV entscheiden die zuständigen LAÄ und unterrichten die Agentur für Arbeit Dortmund.

(4) Bei der Frage, ob eine Arbeitsgenehmigung benötigt wird, ist nicht die Dauer des Gesamtauftrages, sondern die Dauer des Einsatzes des einzelnen Arbeitnehmers entscheidend. Steht von vornherein fest, dass die Demontage länger als 3 Monate dauert, besteht von Anfang an Arbeitsgenehmigungspflicht. Die Einreise erfolgt über § 8 ASAV.

(5) Bei den Neuen EU-Mitgliedstaaten sind Metalllieferungs- und -montagen auch über einen Zeitraum von 3 Monaten zulässig.

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

**2.9.530
Betriebslehrgänge**

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

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

Unter die Befreiungsvorschrift des § 9 Nr. 5d ArGV fallen Arbeitnehmer des Unternehmens, das in der Bundesrepublik Deutschland auf Messen auftritt und dafür in eigener Regie und mit eigenem Personal Messestände auf- und abbaut sowie die technische Betreuung übernimmt. Dies gilt auch für Mitarbeiter ausländischer Firmen, die nicht selbst ausstellen, sondern lediglich die Vermietung bzw. den Auf- und Abbau von Messeständen (einschließlich der dazu erforderlichen technischen Dienstleistungen) anbieten, sofern diese aus dem gleichen Land wie die Ausstellerfirma stammen.

**2.9.540
Auf- und Abbau sowie
Betreuung von Messe-
ständen**

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

§ 9 Nr. 5d ArGV umfasst auch Dienstleistungen, die ausländische Unternehmen mit eigenem Personal, etwa im Rahmen von internationalen Werbewochen in Kaufhäusern und/oder Restaurants, für sich erbringen.

**2.9.542
Internationale Wochen/
Spezialitätenwochen**

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

**2.9.543
Nationale Wochen**

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

Die Fachkräfte von US-Firmen, die Wartungs- und Reparaturarbeiten an Anlagen der Waffensysteme und der IT - Technik durchführen sowie in der Aus- und Fortbildung von US-Militärangehörigen tätig sind, erhalten von der Regionaldirektion Baden-Württemberg eine Bestätigung nach § 9 ArGV.

**2.9.544
NATO-Stützpunkte**

Siehe DA 5.3 zu den Zwischenstaatlichen Vereinbarungen

Zu Nr. 6

(1) Die Entscheidung, ob es sich bei Darbietungen oder Vorträgen tatsächlich um Leistungen von besonderem künstlerischen Wert handelt, kann nur im Einzelfall und nur unter Einbindung entsprechender Sachverständiger erfolgen. Hiervon sollten nur international bekannte und anerkannte Künstler und Künstlergruppen ausgenommen werden, die im Rahmen von Festspielen, Gastspielen, Musiktagen und Tourneen oder im Rahmen von Gastverpflichtungen kurzfristig in Deutschland tätig werden wollen. Ihre Darbietung bzw. ihr Vortrag muss sich im internationalen Vergleich weit von anderen artgleichen Leistungen abheben. Insbesondere im Bereich der populären Musik ist ein strenger Maßstab anzulegen. Dies gilt sowohl für instrumentale als auch für vokale Darbietungen. Bei der Prüfung des Bekanntheitsgrades, insbesondere in diesem Bereich, ist besonders darauf zu achten, dass er tatsächlich auf dem künstlerischen Können und nicht auf sonstigen Tatbeständen beruht.

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

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

Das Auswärtige Amt hat alle diplomatischen und berufskonsularischen Vertretungen hinsichtlich der Beurteilungen des besonderen künstlerischen Wertes ermächtigt, dies in eigener Zuständigkeit festzustellen.

Zu Nr. 7

(1) Hierunter fallen auch berufsmäßige Darbietungen von Personen, die nur gelegentlich mit Tagesdarbietungen auftreten. "Gelegentlich" im Sinne der Nr. 7 liegt dann vor, wenn im Jahr an nicht mehr als 15 Tagen aufgetreten wird. Grundsätzlich sollen die einzelnen Tage nicht zusammenhängen. Auftritte an zwei aufeinander folgenden Tagen (z.B. Samstag und Sonntag) können akzeptiert werden.

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

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

§ 9 Nr. 7 ArGV ist auch auf Fotomodelle (Fotoproduktionen) sowie Mannequins bzw. Dressmen (Modenschauen) anzuwenden.

Siehe DA 1.1.133 und 1.1.134 zu § 284 (1) SGB III

2.9.610
Leistungen von besonderem künstlerischen Wert

2.9.611
Zuständigkeit / Beurteilung d. besonderen künstl. Wertes

2.9.710
Gelegentliche Tagesdarbietungen

2.9.711
Fotomodelle, Mannequins, Dressmen

Zu Nr. 8

(1) Ob und inwieweit es sich um eine arbeitsgenehmigungsfreie Tätigkeit handelt, muss im Einzelfall entschieden werden. Tutoren und wissenschaftliche Hilfskräfte mit Hochschulabschluss sind arbeitsgenehmigungsfrei. Diese beiden Personenkreise werden nach Arbeitsverträgen mit genau abgegrenzten Tätigkeitsmerkmalen, die überwiegend wissenschaftliche Hilfstätigkeiten beinhalten, beschäftigt. Bei wissenschaftlichen Hilfskräften ohne Hochschulabschluss und studentischen Hilfs- und Aushilfskräften ist Arbeitsgenehmigungsfreiheit nach § 9 Nr. 8 ArGV nur dann gegeben, wenn überwiegend wissenschaftliche Hilfstätigkeiten zu verrichten sind. Auf § 53 Hochschulrahmengesetz wird ergänzend hingewiesen.

(2) Laboranten, Interviewer usw. sind wissenschaftliche Hilfskräfte und unterliegen der Arbeitsgenehmigungspflicht. Als wissenschaftliche Mitarbeiter in Universitätskliniken beschäftigte ausländische Ärzte, die gleichzeitig auch in der Krankenversorgung eingesetzt werden, sind nur dann arbeitsgenehmigungsfrei, wenn die wissenschaftliche Tätigkeit überwiegt, d. h. die Tätigkeit in der Krankenversorgung muss weniger als 50 v. H. der Arbeitszeit betragen. Ein eindeutiges Indiz für das Überwiegen der Krankenversorgung ist die Anrechenbarkeit der Tätigkeit auf die Weiterbildung zum Erwerb einer Gebietsbezeichnung. Soweit für wissenschaftliche Hilfskräfte ohne Hochschulabschluss, studentische Hilfs- und Aushilfskräfte oder wissenschaftliche Mitarbeiter, die als Ärzte auch in der Krankenversorgung eingesetzt werden sollen, Arbeitsgenehmigungsfreiheit nach § 9 Nr. 8 ArGV geltend gemacht wird, ist von der Hochschule bzw. Forschungseinrichtung eine schriftliche Bestätigung darüber zu fordern, dass die Arbeitsgenehmigungsfreiheit begründende Tätigkeit überwiegt. Sollte die Vorlage einer entsprechenden Bestätigung abgelehnt und der Befreiungstatbestand nicht auf andere Weise nachgewiesen werden (z. B. durch entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag), ist Arbeitsgenehmigungspflicht zu unterstellen.

(3) Arbeitsgenehmigungsfrei ist die Beschäftigung ausländischer Lehrkräfte nach Nr. 8 an öffentlichen Schulen und staatlich anerkannten privaten Ersatzschulen. Ein Nachweis über die staatliche Anerkennung der staatlichen Ersatzschule ist vorzulegen.

Nicht zum Arbeitsmarkt i.S. der Beitrittsverträge zugelassen sind wissenschaftliche Mitarbeiter. Bei der Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter steht grundsätzlich nicht eine Arbeit nach den am Arbeitsmarkt geltenden Arbeitsbedingungen im Vordergrund. Es kann daher nach einem Jahr kein Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung i. S. § 12a ArGV unter Berücksichtigung dieser Beschäftigungszeiten geltend gemacht werden.

Arbeitsgenehmigungspflichtig ist dagegen die Erteilung muttersprachlichen Unterrichts durch ausländische Lehrer an privaten Schulen unter deutscher Schulaufsicht oder außerhalb solcher Schulen unter Aufsicht der jeweils berufskonsularischen Vertretung. In diesen Fällen ist nach § 4 Abs. 4 ASAV zu entscheiden.

Bei den anerkannten privaten Schulen handelt es sich um so genannte Ergänzungsschulen, die andere Erziehungsziele haben als die öffentlichen bzw. Ersatzschulen i. S. Nr. 8. Ein Nachweis über die Schulart ist vorzulegen

2.9.810
Wissenschaftliche Mitarbeiter und Lehrtätigkeiten

2.9.811
Wissenschaftliche Mitarbeiter aus den neuen EU-Staaten ab 1. Mai 2004

2.9.812
Muttersprachlicher Unterricht an privaten Schulen

Lehrkräfte i. S. dieser Vorschrift sind Lehrpersonen, die eine pädagogische Hochschul- ausbildung erworben haben. Dazu gehören auch Fremdsprachenassistenten, die eine be- fristete Beschäftigung als so genannte Lehrassistenten für fremdsprachlichen Unterricht an deutschen Schulen ausüben.

**2.9.813
Fremdsprachenassis-
tenten**

Zuständig für die Befreiung von der Arbeitsgenehmigungspflicht ist bei Fremdsprachenas- sistenten die ZAV.

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

Zur Beurteilung können folgende Nachweise angefordert werden:

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

Andere Lehrkräfte, sofern sie eine Beschäftigung i. S. des § 7 SGB IV ausüben, können nach den Voraussetzungen der § 4 Nr. 4 ASAV zugelassen werden. In Zweifelsfällen kann die Ausländerbehörde die Beteiligten (Vertragspartner) auffordern, eine Statusfeststellung bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte durchzuführen (siehe § 7a SGB IV).

(1) Arbeitsgenehmigungsfreiheit ist bei den in § 9 Nr. 8 ArGV aufgezählten Personen ge- geben, wenn das Arbeitsverhältnis direkt mit der Hochschule oder der Forschungseinrich- tung besteht und der Arbeitsvertrag unmittelbar zwischen diesen und den Arbeitnehmern abgeschlossen ist.

**2.9.814
Vertragsabschluss mit
Hochschulen/ For-
schungseinrichtungen**

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

(3) Die Voraussetzungen des § 9 Nr. 8 ArGV sind bei Lehrpersonen auch dann erfüllt, wenn das Gehalt von einer ausländischen Regierung/Universität bezahlt wird.

Doktoranden, die für ein Promotionsstudium immatrikuliert sind und die Promotion in den Studienablauf bzw. im Rahmen einer Tätigkeit an einer Lehr- und Forschungseinrichtung erfolgt, ist eine Entscheidung nach § 9 Nr. 8 ArGV herbeizuführen.

**2.9.815
Promotion**

Unterstützt ein Unternehmen finanziell die Promotion eines Doktoranden und erarbeitet sich dieser die Ergebnisse seiner Promotionsarbeit im Betrieb des Sponsors, wird die Ar- beitsgenehmigungspflicht an die Arbeitnehmereigenschaft des Doktoranden geknüpft. Ist diese zu bejahen, besteht Arbeitsgenehmigungspflicht. Wenn die Arbeit an der Promotion überwiegt, wird für die Tätigkeit keine Arbeitsgenehmigung benötigt.

Anhand des Arbeitsvertrages ist zu beurteilen, ob die Promotion Gegenstand des Beschäf- tigungsverhältnisses ist.

Verweis auf § 284 SGB III

Die Aufzählung in § 9 Nr. 8 ArGV ist erschöpfend. Bei der derzeitigen Lage und Entwick- lung des Arbeitsmarktes ist eine Erweiterung dieser Vorschrift nicht vorgesehen (z. B. Ein- beziehung der Lehrpersonen an staatlich genehmigten Unterrichts- und Erziehungsanstal- ten oder städtischen Musikschulen).

**2.9.816
Keine Einbeziehung
weiterer Personengrup-
pen**

Für Lehrpersonal usw., die in Zweigstellen internationaler oder ausländischer Hochschulen tätig werden sollen, die nicht der Fachaufsicht eines Bundeslandes unterliegen, besteht Arbeitsgenehmigungspflicht. Vergleichbare Vergütungen wie für inländische Lehrpersonen usw. sind zu zahlen.

Zu Nr. 9

(1) Die Dauer der arbeitsgenehmigungsfreien Beschäftigung ausländischer Studenten und Schüler wird unabhängig davon, ob das Studium/die Schulbildung im In- oder Ausland erfolgt, generell auf längstens drei Monate im Jahr beschränkt. Auflagen in der Aufenthaltsgenehmigung sind zu beachten (z. B. Beschränkung auf die Semesterferien).

**2.9.910
Beschäftigung von Studenten/Schülern**

Unter die Befreiungsregelung fallen auch Abiturienten/Fachabiturienten

Nicht zum Arbeitsmarkt i.S. der Beitrittsverträge zugelassen sind Praktikanten im Rahmen einer Ferien- bzw. Studentenbeschäftigung. Bei den Praktikantentätigkeiten steht grundsätzlich nicht eine Arbeit nach den am Arbeitsmarkt geltenden Arbeitsbedingungen im Vordergrund. Es kann daher nach einem Jahr kein Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung i.S. § 12a ArGV unter Berücksichtigung dieser Beschäftigungszeiten geltend gemacht werden.

**2.9.911
Beschäftigung von Studenten aus den neuen EU-Staaten ab 01.Mai 2004**

Als Fachschulen i. S. von § 9 Nr. 9 ArGV sind öffentliche und private staatlich anerkannte Fachschulen und Fachoberschulen zu verstehen. Berufsfachschulen fallen nicht unter diese Vorschrift. Hinsichtlich der Berufsakademien wird auf DA 1.1.121 zu § 284 SGB III verwiesen.

**2.9.912
Fachschulen**

§ 9 Nr. 9 unterscheidet drei Fallgruppen von Schülern und Studenten:

1. Studenten und Schüler an Hochschulen und Fachschulen im Inland für eine vorübergehende Beschäftigung,
2. Studenten und Schüler ausländischer Hochschulen und Fachschulen für eine Ferienbeschäftigung im Rahmen eines internationalen Austauschprogramms studentischer oder vergleichbarer Einrichtungen im Einvernehmen mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit sowie
3. Studenten und Schüler für eine von einer Dienststelle der Bundesagentur für Arbeit vermittelte Ferienbeschäftigung.

zu Fallgruppe 1:**2.9.913
Gasthörer/ Gaststudierende**

Bei der Entscheidung darüber, ob ausländische Gasthörer oder Gaststudierende als Studenten i. S. von § 9 Nr. 9 ArGV angesehen werden können, ist, da eine bundesrechtliche Regelung fehlt, von den hochschulrechtlichen Regelungen der Länder auszugehen.

Nach diesen kann aber die Rechtsstellung von Studenten auch schon vor einer Immatrikulation für ein Fachstudium erworben werden. Im Einzelnen ist auf Folgendes hinzuweisen:

Nach den von der Kultusministerkonferenz der Länder beschlossenen Rahmenordnungen für ausländische Studienbewerber (Beschlüsse vom 30.4.1976 und vom 1.6.1979) haben diejenigen ausländischen Studienbewerber, die sich an einem Studienkolleg auf die Aufnahme eines Studiums an einer Hochschule vorbereiten, während ihrer Zugehörigkeit zum Kolleg grundsätzlich die Rechtsstellung von Studenten an einer Hochschule, soweit sich aus der Kollegzugehörigkeit oder landesrechtlichen Bestimmungen nichts anderes ergibt.

Entsprechende gesetzliche Regelungen (z. T. in Kann-Form) bestehen in Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und im Saarland. Darüber hinaus erhalten nach den Hochschulgesetzen für Berlin und Nordrhein-Westfalen die Rechtsstellung von Studenten auch solche ausländischen Bewerber, die sich an einer Hochschuleinrichtung oder durch den Besuch eines Hochschulsprachkurses auf die Aufnahme ihres Studiums vorbereiten.

Sofern kurzzeitige Beschäftigungen ausgeübt werden, werden nur die tatsächlichen Arbeitstage gezählt. Arbeitsgenehmigungsfreiheit liegt in diesen Fällen für 90 Arbeitstage im Jahr vor.

**2.9.914
Berechnung der Drei-
monatsfrist**

Bei zusammenhängenden Tätigkeiten zählen Tage ohne Beschäftigung (z. B. Samstag und Sonntag) mit. Tage mit Stundenweiser Tätigkeit sind ebenfalls voll anzurechnen.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat zugelassen, dass ausländische Studenten und Schüler alternativ auch bis zu 180 halbe Tage im Jahr eine arbeitsgenehmigungsfreie Beschäftigung ausüben dürfen. Von einem halben Tag ist auszugehen, wenn die Arbeitszeit vier Stunden nicht überschreitet.

Nachtschichten von maximal acht Stunden gelten als ein Beschäftigungstag.

Beispiele:

1. Bei einer Beschäftigung von 14 Stunden pro Woche, Arbeitstage Freitag und Samstag, zählen nur diese Arbeitstage, d. h. diese Beschäftigung kann 45 Wochen arbeitsgenehmigungsfrei ausgeübt werden.
2. Bei einer Beschäftigung von 38 Stunden pro Woche, Arbeitstage Montag bis Freitag oder 20 Stunden pro Woche, Montag bis Freitag, werden auch Samstag und Sonntag mitgezählt.
3. Beschäftigungsdauer von 22.00 bis 06.00 Uhr ergibt einen Beschäftigungstag, eine Beschäftigung von 18.00 bis 06.00 Uhr ergibt zwei Beschäftigungstage.

Der Höchststrahmen der arbeitsgenehmigungsfreien Beschäftigung kann sowohl durch ausschließliche Vollzeitbeschäftigungen bis zu drei Monaten oder Teilzeitbeschäftigungen bis zu 90 Arbeitstagen bzw. 180 halbe Tage als auch durch Kombination von Vollzeit- und Teilzeitarbeit genutzt werden.

zu Fallgruppe 2:**2.9.915
Internationaler Aus-
tausch**

Mit der Regelung soll ausländischen Fachschülern und Studierenden die Möglichkeit gegeben werden, im Rahmen internationaler Austauschprogramme studentischer oder vergleichbarer Einrichtungen eine fachbezogene Ferienbeschäftigung abzuleisten.

Die Vermittlung obliegt der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) als beauftragte Dienststelle der Bundesanstalt für Arbeit (BA) und führt zur Befreiung von der Arbeitsgenehmigungspflicht.

Als Austauschorganisationen und vergleichbare Einrichtungen wurden bisher anerkannt:

- Deutscher Bauernverband
- Länder, Kommunen (Städtepartnerschaften)

Die Ferienbeschäftigung kann nur genehmigt werden, wenn die Zeit der Beschäftigung in den offiziellen Semesterferien im Heimatland liegt.

Diese Fallgruppe ist im Kontingent von 10 000 Ferienbeschäftigten bereits berücksichtigt. Die Austauschorganisationen melden den Bedarf jeweils am 01.10. eines Jahres für das Folgejahr.

Die ZAV bestätigt anhand der Freistellungsbescheinigung die Arbeitsgenehmigungsfreiheit.

zu Fallgruppe 3:**2.9.916
Ferienstudenten aus
dem Ausland**

Die Zulassung der im Ausland immatrikulierten Studierenden zur Beschäftigung in Deutschland – dem Charakter einer Ferienbeschäftigung entsprechend – wird auf bis zu drei Monate im Kalenderjahr begrenzt. Die Ferienbeschäftigung kann nur genehmigt werden, wenn die Zeit der Beschäftigung in den offiziellen Semesterferien im Heimatland liegt.

Die Vermittlung obliegt der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) als beauftragte Dienststelle der Bundesanstalt für Arbeit (BA) und führt zur Befreiung von der Arbeitsgenehmigungspflicht.

2.9.917
Zuständigkeit ZAV

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

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

Die Vermittlung ausländischer Studierender aus Ländern außerhalb der EU, des EWR und der Schweiz ist auf eine Höchstzahl von 10.000 pro Kalenderjahr begrenzt.

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

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

Für die Vermittlung sind zwei Verfahren möglich:

2.9.918
anonyme / namentliche
Vermittlung

a) Nicht-namentliche (anonyme) Vermittlung:

Arbeitgeber reichen bei der ZAV (ggf. über die Agentur für Arbeit) schriftlich ein Stellenangebot ein. Die ZAV schlägt geeignete Studierende aus dem Ausland vor. Hierfür ist ein bei der ZAV erhältlich Vordruck zu verwenden.

b) Namentliche Vermittlung:

Die Beschäftigung bestimmter, dem Arbeitgeber namentlich bekannter Studierender ist gleichfalls möglich. Arbeitgeber melden ihren Bedarf schriftlich bei der ZAV an (ggf. über die Agentur für Arbeit). Hierfür ist ein bei der ZAV erhältlich Vordruck zu verwenden.

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

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

Vordrucke für die Bedarfsmeldung zum Zwecke der namentlichen und nicht-namentlichen Anforderung sind bei der ZAV erhältlich. Ein Abruf der Merkblätter ist auf der Internetseite möglich.

Zu Nr. 10

§ 9 Nr. 10 ArGV erweitert die Arbeitsgenehmigungsfreiheit generell auf die privaten Hausangestellten entsandter Bediensteter diplomatischer oder konsularischer Vertretungen. Nach Artikel 47 Abs. 2 des Wiener Übereinkommens über konsularische Beziehungen vom 24.4.1963 (BGBl. 1969 II S. 1589), der in der Praxis auch auf Bedienstete diplomatischer Missionen angewandt wird, bedürfen bereits solche privaten Hausangestellten, die in Hausgemeinschaft mit den Bediensteten wohnen, keiner Arbeitsgenehmigung. Damit wird einem praktischen Bedürfnis Rechnung getragen.

2.9.1010
Private Hausangestellte

Die Arbeitsgenehmigungsfreiheit für nicht amtlich entsandte, mit Zustimmung des Auswärtigen Amtes örtlich angestellte Mitglieder des Verwaltungs- und technischen Personals (sog. "Ortskräfte") ergibt sich bereits aus der Durchführungsverordnung zum Ausländergesetz in Verbindung mit Nummer 10, der die in den Vertretungen Beschäftigten von der Arbeitsgenehmigungspflicht freigestellt, sofern sie keine Aufenthaltsgenehmigung benötigen.

2.9.1011
Ortskräfte

Keiner Arbeitsgenehmigung bedürfen lediglich Personen für eine Tätigkeit in einer diplomatischen oder konsularischen Vertretung oder bei einer internationalen Organisation sowie private Hausangestellte von Mitgliedern diplomatischer und berufskonsularischer Vertretungen, wenn sie für den Aufenthalt zur Ausübung dieser Tätigkeit keiner Aufenthaltsgenehmigung bedürfen.

Für eine Tätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt benötigen Familienangehörige von Mitgliedern diplomatischer Missionen eine Arbeitsgenehmigung. Die Arbeitsgenehmigung darf u.a. nur erteilt werden, wenn der Ausländer eine Aufenthaltsgenehmigung (§ 5 des Ausländergesetzes) besitzt oder eine der in § 5 Nr. 1 bis 6 ArGV genannten Voraussetzungen erfüllt.

Die Befreiung vom Erfordernis der Aufenthaltsgenehmigung für Familienangehörige von Mitgliedern diplomatischer Missionen gilt nicht für Aufenthalte zur Ausübung einer arbeitsgenehmigungspflichtigen Beschäftigung (vgl. hierzu § 3 Abs. 2 DV AuslG). Die Arbeitsgenehmigung kann unter Berücksichtigung der Lage und der Entwicklung des Arbeitsmarktes erteilt werden.

siehe DA 2.3.116 zu § 3 ArGV

Für die Entscheidungen über Arbeitsgenehmigungen von Familienangehörigen entsandter Bediensteter diplomatischer Vertretungen ist die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg bundesweit zuständig.

siehe DA 2 zur ArGV

Keiner Arbeitsgenehmigung bedürfen Mitarbeiter von internationalen Organisationen. Die aktuelle Liste des Auswärtigen Amtes ist unter www.auswaertiges-amt.de im Internet abrufbar.

Zu Nr. 11

§ 9 Nr. 11 ArGV ist auf die taiwanesischen Mitarbeiter des Bonner Büros "Fernost Informationen" entsprechend anzuwenden. Dies gilt auch für die taiwanesischen Mitarbeiter des TAIPEH-Wirtschafts- und Kulturbüros in analoger Anwendung des § 7 ASAV.

siehe DA 3.7 zu § 7 ASAV

Zu Nr. 12

(1) § 9 Nr. 12 ArGV macht die Arbeitsgenehmigungsfreiheit von Berufssportlern und -trainern ausdrücklich davon abhängig, dass die betreffenden Personen über die erforderliche sportliche bzw. berufliche Qualifikation verfügen und eine für den Lebensunterhalt ausreichende Vergütung erhalten. Auch Vertragsamateure, die auf Grund eines Arbeitsvertrages unter den gleichen Bedingungen wie Lizenzspieler ihrer sportlichen Betätigung nachgehen, benötigen keine Arbeitsgenehmigung. Dies gilt nur für Vereine der Fußballbundesligen bzw. obersten Spielklassen anderer Sportarten, wenn dort ein Vertragsspielerstatut besteht.

Das gilt auch für Reiter und ihre Trainer, die eine deutsche Lizenz besitzen (A- oder B-Lizenz des Direktoriums für Vollblutzucht und Rennen). Das Mindestalter beträgt 16 Jahre.

(2) Der zuständige Sportfachverband bestätigt im Einvernehmen mit dem Deutschen Sportbund die sportliche Qualifikation. Bei Einreisen aus Drittstaaten wird diese Prüfung durch die Ausländerbehörden i. S. § 5 Nr. 10 AAV durchgeführt.

Ein für die Sicherung des Lebensunterhalts ausreichendes Gehalt umfasst mindestens 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung.

Für Staatsangehörige aus den in § 9 ASAV aufgeführten Staaten gilt die gleiche Regelung.

**2.9.1012
Familienangehörige von
Mitgliedern von Aus-
landsvertretungen**

**2.9.1013
Internationale Organisa-
tionen**

**2.9.1110
Taiwanesche Mitarbeiter
des Büros "Fernost In-
formationen"**

**2.9.1210
Berufssportler und -
trainer**

Bei freier Kost und Logis sind die Beträge der Sachbezugsverordnung anzusetzen.

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

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

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

Zur Nebenbeschäftigung von Berufssportlern siehe DA 3.1.112 zu § 1 ASAV

Da aufgrund der Anwendbarkeit des Aufenthaltsgesetz/EWG bei den neuen EU-Staatsangehörigen nicht mehr die folgenden Zugangsvoraussetzungen des § 5 Nr. 10 AAV

- mindestens 16. Lebensjahr vollendet,
- Gehaltsnachweis: mindestens 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung,
- Bestätigung der sportlichen Qualifikation durch den zuständigen Sportfachverband im Einvernehmen mit dem Deutschen Sportbund

durch die Ausländerbehörden geprüft werden, sind für die der Agenturen zur Prüfung vorgelegten Fälle, entsprechende Nachweise zu verlangen, um die Erfüllung dieses arbeitsgenehmigungsfreien Tatbestandes bestätigen zu können.

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

Zu Nr. 13

(1) Die Regelung entspricht der bisherigen Rechtspraxis

siehe DA 5.3.110 zum Zusatzabkommen

(2) Auf Grund von Notenwechseln nach Artikel 72 des Zusatzabkommens zum NATO-Truppenstatut ("Truppenbetreuung") werden die Firmen bekannt gegeben.

Zu Nr. 14

Die Vorschrift sieht Genehmigungsfreiheit für Personen vor, die im Rahmen ihrer Beschäftigung im Ausland kurzfristig in das Inland kommen, um kaufmännische Tätigkeiten abzuwickeln, oder deren vorübergehende Beschäftigung am Sitz des deutschen Arbeitgebers im Zusammenhang mit der kaufmännischen Vertretung des Unternehmens im Ausland erforderlich ist.

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

Sofern mehrere kurzzeitige Beschäftigungen ausgeübt werden, werden nur die tatsächlichen Arbeitstage gezählt. Zustimmungsfreiheit liegt in diesen Fällen für 90 Arbeitstage im Jahr vor. Bei zusammenhängenden Tätigkeiten zählen Tage ohne Beschäftigung (z.B. Samstag und Sonntag) mit.

siehe DA 2.9.913 zu § 9 ArGV (Berechnung der Dreimonatsfrist gilt analog)

**2.9.1211
Berufssportler und
-trainer aus den neuen
EU-Staaten ab 01. Mai
2004**

**2.9.1310
Zusatzabkommen zum
NATO-Truppenstatut**

**2.9.1410
Auslandsbeschäftigte**

Zu Nr. 15

Mit der Regelung soll im Ausland Studierenden die Möglichkeit eröffnet werden, im Rahmen internationaler Austauschprogramme studentischer oder vergleichbarer Einrichtungen ein studienfachbezogenes Praktikum bis zur Dauer von sechs Monaten in Deutschland abzuleisten.

Die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) entscheidet in diesem Verfahren, ob Arbeitsgenehmigungsfreiheit vorliegt.

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

Als Austauschorganisationen wurden bisher anerkannt (beispielhaft):

- DAAD, AIESEC, IAAS, INWENT
- Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV)
- Hochschulen und von diesen betriebene Austauschrichtungen

Nicht zum Arbeitsmarkt i. S. der Beitrittsverträge zugelassen sind Praktikanten im Rahmen eines Fachpraktikums. Bei den Praktikantentätigkeiten steht grundsätzlich nicht eine Arbeit nach den am Arbeitsmarkt geltenden Arbeitsbedingungen im Vordergrund. Es kann daher nach einem Jahr kein Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung i. S. § 12a ArGV unter Berücksichtigung dieser Beschäftigungszeiten geltend gemacht werden.

Die Praktikumsdauer beträgt längstens 6 Monate im Jahr. Weitere Praktika sind allerdings erst nach einer Pause von mind. 6 Monaten möglich.

Das Entgelt richtet sich nach dem Mindestsatz des Bafög: z. Zt. 560,-€

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

Zu Nr. 16

Die Befreiung ist auf 18 Monate beschränkt. Diese Beschränkung ergibt sich aus der Bezugnahme der Regelung in der ArGV auf die Gesetze zur Förderung eines Freiwilligen Sozialen und Ökologischen Jahres.

Die Beschäftigung gilt nicht als Vorbeschäftigungszeit im Sinne von § 5 Nr. 7 ASAV. Es muss sich um eine nach dem Gesetz zur Förderung eines Freiwilligen Sozialen und Ökologischen Jahres geförderte Beschäftigung handeln.

Nicht zum Arbeitsmarkt i. S. der Beitrittsverträge zugelassen sind Praktikanten im Rahmen eines freiwilligen sozialen und ökologischen Jahres. Bei den Praktikantentätigkeiten steht grundsätzlich nicht eine Arbeit nach den am Arbeitsmarkt geltenden Arbeitsbedingungen im Vordergrund. Es kann daher nach einem Jahr kein Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung i. S. § 12a ArGV geltend gemacht werden.

Zu Nr. 17

Nach § 9 Nr. 17 ArGV sind dies z. B. die Programme EQUAL, LEONARDO, PHARE, PROMETHEUS, SOKRATES, TACIS. Die ZAV erteilt nach der Prüfung der Voraussetzungen die Freistellungsbescheinigung.

Informationen, Merkblatt und Formulare sind im Internet abrufbar.
siehe DA 1.2.127 (Bei Berufsausbildungen im Rahmen der GI EQUAL)

**2.9.1510
Studienbezogene Praktika****2.9.1511
Beschäftigung von Studenten aus den neuen EU-Staaten ab 01. Mai 2004****2.9.1512
Praktikumsdauer****2.9.1513
Mindestentgelt****2.9.1610
Freiwilliges Soziales und Ökologisches Jahr****2.9.1611
Neue EU-Staatsangehörige ab 01. Mai 2004****2.9.1710
EU/EWR-Praktika**

Nicht zum Arbeitsmarkt i. S. der Beitrittsverträge zugelassen sind Praktikanten im Rahmen eines von der EU geförderten Programms. Bei diesen Praktikantentätigkeiten steht grundsätzlich nicht eine Arbeit nach den am Arbeitsmarkt geltenden Arbeitsbedingungen im Vordergrund. Es kann daher nach einem Jahr kein Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung i. S. § 12a ArGV geltend gemacht werden.

**2.9.1711
Neue EU-
Staatsangehörige ab
01. Mai 2004**

§ 10
Arbeitserlaubnisgesetz

2.10

Die Arbeitserlaubnis wird durch die Zulassungsbescheinigungen für Gastarbeitnehmer ersetzt, die im Rahmen eines mit anderen Staaten vereinbarten Austauschs von Gastarbeitnehmern zum Zwecke der beruflichen und sprachlichen Fortbildung von einer Dienststelle der Bundesanstalt für Arbeit ausgestellt sind.

DA

(1) Zulassungsbescheinigungen für Gastarbeitnehmer werden durch die ZAV ausgestellt. Unter Beachtung der sich aus den Vereinbarungen ergebenden Besonderheiten gelten auch für Zulassungsbescheinigungen die für das Arbeitsgenehmigungsverfahren geltenden Bestimmungen.

2.10.110
Zulassungsbescheinigungen für Gastarbeitnehmer

(2) Von der ZAV können z. Z. Zulassungsbescheinigungen für Angehörige folgender Länder erstellt werden:

Albanien	Rumänien
Bulgarien	Russische Föderation
Estland	Schweiz
Kroatien	Slowakei
Lettland	Slowenien
Litauen	Tschechien
Polen	Ungarn

(3) Die von der ZAV erstellten Zulassungsbescheinigungen sind von den Agenturen für Arbeit in der IT-Anwendung ArGV-AA (Registerkarte Statistik, Feld: Ausnahmetatbestand = 23) zu erfassen.

**§ 11
Zuständigkeit**

(1) Die Arbeitsgenehmigung ist von dem Ausländer schriftlich bei dem Agentur für Arbeit zu beantragen, in dessen Bezirk der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers liegt. Als Beschäftigungsort gilt der Ort, an dem sich der Sitz des Betriebs oder der Niederlassung befindet. Bei Beschäftigung mit wechselnden Arbeitsstätten gilt der Sitz der für die Lohnabrechnung zuständigen Stelle als Beschäftigungsort.

(2) Der Antrag ist vor Aufnahme der Beschäftigung oder vor Ablauf der Geltungsdauer einer bereits erteilten Arbeitsgenehmigung zu stellen.

(3) In besonderen Fällen kann die Arbeitsgenehmigung von Amts wegen erteilt werden.

(4) Das nach Absatz 1 zuständige Agentur für Arbeit entscheidet über die Erteilung und den Widerruf, die Rücknahme und die Aufhebung der Arbeitsgenehmigung.

(5) Die Bundesagentur für Arbeit kann die Zuständigkeit für den Antrag, die Erteilung und den Widerruf, die Rücknahme und die Aufhebung abweichend von den Absätzen 1 und 4 auf andere Dienststellen übertragen.

DA**Zu Absatz 1**

Der Antrag kann vertretungsweise auch vom Arbeitgeber oder anderen Personen gestellt werden. Ohne interne Vollmacht vom Büropersonal des Arbeitgebers unterschriebene Anträge auf Erteilung einer Arbeitsgenehmigung unterliegen der Anscheinsvollmacht i. S. des § 173 BGB. arbeitsrechtlich ist Neutralität zu wahren.

**2.11.110
Antragstellung durch Dritte**

Die Erteilung einer Arbeitsgenehmigung nach § 1 und § 2 Abs. 3 Nr. 3 ArGV setzt die Bereitschaft des Arbeitgebers, den ausländischen Arbeitnehmer/Auszubildenden einzustellen bzw. bei Fortsetzung der Beschäftigung das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses voraus. Der Nachweis wird in der Regel durch die Unterschrift des Arbeitgebers oder des Ausbildungsbetriebes auf dem Antrag erbracht. Verweigert der Arbeitgeber/ Ausbildungsbetrieb die Unterschrift oder kann sie aus sonstigen wichtigen Gründen nicht beigebracht werden, so kann der Nachweis auch durch sonstige Unterlagen, aus denen die Bereitschaft des Arbeitgebers, den ausländischen Arbeitnehmer/Auszubildenden einzustellen bzw. das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses geschlossen werden kann, erbracht werden.

**2.11.111
Nachweis des Beschäftigungs-/ Ausbildungsverhältnisses**

Im Antrag von Künstlern sind neben dem bürgerlichen auch der Künstlername und Instrument/Rolle/Fach anzugeben.

**2.11.112
Zusätzliche Angaben im Antrag von Künstlern**

(1) Um eine einheitliche Genehmigungspraxis zu gewährleisten, erhält die Regionaldirektion BB die bundesweite Zuständigkeit für Botschafts- und Konsulatsmitglieder und deren Angehörige, welche außerhalb des diplomatischen Dienstes eine Beschäftigung ausüben wollen.

**2.11.113
Antragstellung u.a. von Angehörigen diplomatischer und konsularischer Vertretungen**

Bei ausländischen Arbeitnehmern, die in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen und bei denen auch der künftige Beschäftigungsort nicht konkret feststeht, ist, wenn auf Grund eines angeblichen oder tatsächlichen Rechtsanspruches eine Arbeitsberechtigung ohne Beschränkung auf eine bestimmte Beschäftigung beantragt wird, die Agentur für Arbeit zuständig, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat.

**2.11.114
Zuständiges Agentur für Arbeit bei Anträgen aufgrund eines Rechtsanspruches**

Zu Absatz 2

Bei Neueinstellung von ausländischen Arbeitnehmern muss die Arbeitsgenehmigung so rechtzeitig beantragt werden, dass sie bei Beschäftigungsbeginn vorliegt. Ausnahmen können nur zugelassen werden, wenn wichtige Gründe vorliegen. Bei Fortsetzung der Beschäftigung muss der Antrag so rechtzeitig gestellt werden, dass die neue Erlaubnis bei Ablauf der bisherigen Arbeitserlaubnis vorliegt. Es ist dem ausländischen Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zuzumuten, den Ablauf der Erlaubnis zu überwachen. Erinnerungshilfen, d.h. Hinweise vor Ablauf der bisherigen Erlaubnis, sind im Hinblick auf die außerordentliche Belastung in den Arbeitsämtern nicht zu geben.

Siehe DA 1.1.210 zu § 285 SGB III

**2.11.210
Rechtzeitige Antragstellung****Zu Absatz 3**

(1) Sofern ein Arbeits-, Aus- oder Fortbildungsverhältnis durch eine Dienststelle der Bundesanstalt zustande gekommen ist, kann die Arbeitserlaubnis von Amts wegen erteilt werden.

(2) Neben der Erlaubnis ist in diesen Fällen auch der Antrag vom Agentur für Arbeit auszufüllen. Die Unterschrift des Antragstellers und die Bestätigung des Arbeitgebers sind nicht erforderlich.

(3) Die Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer, die von einer Dienststelle der Bundesanstalt für Arbeit vermittelt worden sind, ist von Amts wegen zu erteilen, d.h. neben der Erlaubnis ist auch der Antrag (ohne Unterschrift des ausländischen Arbeitnehmers und ohne Bestätigung des Arbeitgebers) vom Agentur für Arbeit auszufüllen. Zur Unterrichtung über die Vermittlung ausländischer Arbeitnehmer übermittelt die vermittelnde Stelle nach Vorliegen einer Einstellungsbestätigung des Beschäftigungsbetriebes der Ausländerstelle folgende Angaben:

- Name, Vorname, Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Anschrift und
- ggf. Versicherungsnummer des ausländischen Arbeitnehmers
- Name, Anschrift und ggf. Betriebsnummer des Betriebes
- Beruf / Beschäftigungsbeginn
- Nachweis des Aufenthaltsstatus (z.B. Passkopie)

Dazu kann auch ein Vordruck ggf. nach folgendem Muster verwendet werden:

.....den

An die Ausländerstelle
- im Hause -

Betr.: Vermittlung eines ausländischen Arbeitnehmers

Der ausländische Arbeitnehmer

.....
Name, Vorname

.....
Geburtsdatum Geschlecht Staatsangehörigkeit

.....
Anschrift Vers.-Nr. (soweit bekannt)

wird am bei
Name und Anschrift des Betriebes und Betriebsnummer
(soweit bekannt)

die Beschäftigung als
beginnen.

Im Auftrag

**2.11.310
Verfahren bei der Arbeitserlaubnis von Amts wegen**

(4) Um die Einleitung eines Bußgeldverfahrens zu vermeiden, wenn die Unterrichtung der Ausländerstelle nicht erfolgt, weil z. B. die Einstellungsbestätigung fehlt, muss sich die Ausländerstelle vor Abgabe des Vorgangs an den OWi-Sachbearbeiter (DA 47.72 des RdErl 240/68 - 7410/... und Nr. 3.5 des RdErl 17/78 - 7429/... - DA 7.110) bei der Berufsberatung vergewissern, ob die Erlaubnis hätte von Amts wegen erteilt werden müssen.

Zu Absatz 4

Zuständig für die Bearbeitung der Anträge sowie die Entscheidung über die Erteilung einer Arbeitsgenehmigung ist grundsätzlich die Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk der Arbeitgeber (Betrieb, Zweigniederlassung bzw. Tochtergesellschaft) mit eigener Betriebsnummer seinen Sitz hat. Hinsichtlich bestehender Sonderregelungen wird auf die DA verwiesen.

**2.11.410
Betriebssitz**

(1) Zuständig für die Bearbeitung und Entscheidung von Anträgen auf Arbeitsgenehmigung (§ 9 ASAV), die im Rahmen von Werkverträgen von ihren ausländischen Arbeitgebern in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt werden, ist die Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk die Niederlassung oder Tochtergesellschaft des ausländischen Unternehmens mit eigener Betriebsnummer ihren Sitz hat. Ist ein Betriebssitz im vorstehenden Sinne nicht vorhanden, ist die Agentur für Arbeit zuständig, in dessen Bezirk der Werkvertrag durchgeführt wird.

**2.11.411
Werkverträge/ Werklieferungsverträge**

(2) Für Werkvertragsarbeitnehmer, die auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung einreisen, gelten die DA WVV.

(3) Für Staatsangehörige aus den MOE-Staaten, die gem. § 4 ASAV (Fertighausmonteure) einreisen, wird auf die DA zu § 4 ASAV verwiesen.

(4) Für die Zulassung aller anderen Staatsangehörigen, die im Rahmen des § 4 ASAV tätig werden wollen, ist die AA Chemnitz zuständig. Diese Dienststelle ist auch zuständig für Arbeitnehmer aus den in §§ 7 und 9 ASAV genannten Staaten, die zur Montage von Fertig- und Ausbauhäusern bzw. Fertig- und Ausbauhallen beschäftigt werden sollen.

Die Entscheidung über die Arbeitsgenehmigung kann Bediensteten, die einen Dienstposten innehaben, der mindestens mit der BesGr A 11 / VergGr IVa bewertet ist, übertragen werden. Davon kann abgesehen werden, wenn die Arbeitsmarktstellungnahme durch einen entsprechenden Bediensteten verantwortlich abgezeichnet wird.

**2.11.412
Entscheidungsregelung
in der Agentur für Arbeit**

Die Regionaldirektion kann Ausnahmen zulassen. Auf jeden Fall muss sichergestellt sein, dass nach einheitlichen Kriterien entschieden wird.

Vor Erteilung der Arbeitserlaubnis ist in jedem Fall eine eingehende Stellungnahme der Arbeitsvermittlung bzw. der Berufsberatung einzuholen.

**2.11.413
Arbeitsmarktliche Stellungnahme**

Vor Entscheidung über Anträge auf die Arbeitsgenehmigung für ausländische Luftfahrzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren ist eine Stellungnahme der Fachvermittlungseinrichtung für Luftverkehrsberufe bei der Agentur für Arbeit Frankfurt/Main, Fischerfeldstraße 10-12, 60311 Frankfurt, einzuholen.

**2.11.414
Einschaltung der Fachvermittlung**

(1) Zuständig für den Widerruf der Arbeitsgenehmigung ist die Agentur für Arbeit, in dessen Bezirk der Arbeitgeber (Betrieb, Zweigniederlassung oder Tochtergesellschaft) mit eigener Betriebsnummer seinen Sitz hat.

2.11.415
Für den Widerruf zuständige Stelle

(2) Wenn eine Arbeiterlaubnis nach § 7 ArGV widerrufen werden muss und der ausländische Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigt ist, entscheidet das für den Wohnort zuständige Agentur für Arbeit. Soweit nicht beschäftigten ausländischen Arbeitnehmern eine nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 ArGV erteilte Arbeiterlaubnis widerrufen werden soll, hat dies in Abstimmung mit der für den Betriebssitz des früheren Arbeitgebers zuständigen Agentur für Arbeit zu erfolgen.

Für ausländische Werkvertragsarbeitnehmer gilt DA WVV

(1) Die Versagung/der Widerruf der Arbeitsgenehmigung muss auf den Einzelfall abgestellt sein. In dem Bescheid muss die Rechtsvorschrift, auf die sich die Entscheidung stützt (z. B. Nichterfüllung der Wartezeit § 285 Abs. 4 SGB III i. V. mit § 3 ArGV), angegeben werden.

2.11.416
Begründung der Ablehnung bzw. des Widerrufs

(2) Wenn ein Ausländer die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllt, muss die Arbeiterlaubnis gemäß § 284 Abs. 5 SGB III/§ 5 ArGV versagt werden.

Sind die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen mit der Auflage "Erwerbstätigkeit nicht gestattet" versehen, muss die Arbeiterlaubnis gem. § 284 Abs. 5 SGB III und § 5 ArGV versagt werden.

(3) Bei Versagung/Widerruf aus Arbeitsmarktgründen ist darauf hinzuweisen, dass deutsche und ihnen gleichgestellte ausländische Arbeitnehmer (bevorrechtigte Arbeitnehmer) zur Verfügung stehen (die Dienststelle, die diese Feststellung getroffen hat - z. B. ZAV -, ist nicht anzugeben). Für die Bearbeitung von Widersprüchen und Klagen kann es sich empfehlen, intern noch weitere Angaben stichwortartig in der Stellungnahme festzuhalten.

(4) Es ist auch darauf hinzuweisen, dass die sonstigen Verhältnisse eine andere Entscheidung nicht rechtfertigen und dass Gründe für die Erteilung der Arbeiterlaubnis unter Härtegesichtspunkten weder vorgetragen wurden noch erkennbar waren.

(5) In den Bescheiden ist nur auf die Folgen der Beschäftigung ohne Arbeitsgenehmigung einzugehen. Von Hinweisen, die sich auf das Arbeitsverhältnis beziehen, ist abzusehen.

(6) Sofern die Agentur für Arbeit die Arbeitsgenehmigung versagt/widerruft, ist die Rechtsbehelfsbelehrung etwa in folgender Form zu erteilen:

"Gegen diesen Bescheid ist der Widerspruch zulässig. Der Widerspruch ist schriftlich oder zur Niederschrift bei der Agentur für Arbeit (Straße, Nr.) einzureichen, und zwar binnen eines Monats, nachdem der Bescheid Ihnen bekannt gegeben worden ist."

(7) Ist im Briefkopf die genaue Anschrift der Agentur für Arbeit angegeben, so kann die Belehrung auch in folgender Form erfolgen:

"Gegen diesen Bescheid ist der Widerspruch zulässig. Der Widerspruch ist schriftlich oder zur Niederschrift bei dem o. g. Agentur für Arbeit einzureichen, und zwar binnen eines Monats, nachdem der Bescheid Ihnen bekannt gegeben worden ist."

(8) Wenn der Bescheid außerhalb des Bundesgebietes bekannt gegeben wird, beträgt die Widerspruchsfrist 3 Monate (RdErl vom 12.8.99 - 9002/9033/1245/1722/7936/ 7541).

(9) Wenn eine Regionaldirektion die Arbeitsgenehmigung versagt, ist der Widerspruch dort einzulegen und der Wortlaut der Rechtsbehelfsbelehrung entsprechend zu ändern

(10) Im Anschluss an die Rechtsbehelfsbelehrung ist folgender Absatz anzufügen:

"Der Widerspruch hat keine aufschiebende Wirkung."

Eine Durchschrift des Ablehnungs-/Widerrufsbescheides erhält der Arbeitgeber, bei dem die Beschäftigung vorgesehen war bzw. ausgeübt wurde. Hier ist auch auf die Folgen der Beschäftigung ohne Arbeitserlaubnis hinzuweisen, jedoch sind Hinweise, die sich auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehen, zu unterlassen. Kopien der Ablehnungsbescheide sind den Ausländerbehörden nicht zu übersenden (vgl. § 5 AuslDÜV).

2.11.417
Unterrichtung der Ausländerbehörde und des Arbeitgebers

(1) Die Arbeitserlaubnis wird ab dem Tag der Ausfertigung erteilt.

2.11.418
Beginn der Arbeitsgenehmigung / Teilerlaubnis

(2) Bei einer verspäteten Antragstellung ist im Hinblick auf den damit verbundenen Verwaltungsaufwand grundsätzlich kein Bescheid, mit welchem die Arbeitsgenehmigung für die Zeit vor dem Tag der Ausfertigung abgelehnt wird, zu erteilen.

Siehe DA 2.11.110 und 2.11.210 zu § 11 ArGV

Der Widerspruch hat keine aufschiebende Wirkung (Umkehrschluss aus § 86 Abs. 2 SGG). Dagegen kommt die Aussetzung des Vollzugs auf Antrag in Betracht (Analogie zu § 86 Abs. 3 SGG, vgl. Abs. 4). Zuständig ist die Widerspruchsstelle.

2.11.419
Widerspruch

Zu Absatz 5

Zur Zuständigkeit für die Erteilung von Arbeitsgenehmigungen-EU an Künstler aus den neuen EU-Mitgliedstaaten siehe DA 3.12.213 BeschVerfV.

2.11.510
Zuständigkeit bei Künstlern

Die Arbeitserlaubnis für Teilnehmer an Programmen des Internationalen Christlichen Jugendaustauschs in Wuppertal-Barmen wird unabhängig vom Beschäftigungsort von der Agentur für Arbeit Berlin-Mitte erteilt.

2.11.518
Internationaler Christlicher Jugendaustausch

(1) Die Arbeitserlaubnis für diejenigen ausländischen Praktikanten, deren Vermittlung federführend bei der ZAV erfolgt (Regierungspraktikanten), wird unmittelbar von der ZAV von Amts wegen erteilt oder geändert. Die ZAV prüft in diesen Fällen auch, ob die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen (§ 284 Abs. 5 SGB III/ § 5 ArGV) erfüllt sind.

2.11.519
Regierungspraktikanten/ InWent-Programmenteilnehmer

Arbeitserlaubnisse für Regierungspraktikanten, für welche die ZAV nicht tätig wird, werden von der ZAV in der IT-Anwendung ArGV-AA als Stammdatensatz und als Zusicherung erfasst. Die Aushändigung der Arbeitserlaubnis und damit die Freigabe der Daten erfolgt durch die Agenturen für Arbeit.

Das Gleiche gilt auch für die Teilnehmer an Fortbildungsprogrammen der Internationalen Weiterbildungs- und Entwicklungs- gemeinnützige GmbH (InWent).

(2) Für das Arbeitsgenehmigungsverfahren für Fortbildungspraktikanten gem. RdErl 4/96 ist die ZAV zuständig.

(1) Für die im Rahmen der Gastarbeitervereinbarungen einreisenden Gastarbeiter werden die Zulassungsbescheinigungen von der ZAV von Amts wegen ausgestellt. Eine Ausfertigung der Zulassungsbescheinigungen mit den für die Datenerfassung erforderlichen Angaben ist der für den Beschäftigungsort zuständigen Agentur für Arbeit zu übersenden.

2.11.521
Zulassungsbescheinigungen für Gastarbeiter und sonstige zwischenstaatliche Vereinbarungen

Siehe DA 2.10.110 Abs. 3 zu § 10 ArGV

(2) Für die Vermittlung und das Arbeitsgenehmigungsverfahren im Rahmen von Austauschprogrammen zwischen Deutschland und anderen Industriestaaten für junge Fachkräfte (wie z. B. das Young Workers Exchange Programm -YWEP- oder das Association for International Practical Training - AIPT-) ist die ZAV zuständig.

Für Teilnehmer am internationalen Personalaustausch (Intra-Company-Transfer) gem. § 4 Abs. 7 und 8 ASAV und § 9 Nr. 2 ArGV ist die ZAV zuständig.

**2.11.522
Internationaler Perso-
nalaustausch**

**§ 12
Form**

- (1) Die Arbeitsgenehmigung ist dem Arbeitnehmer schriftlich zu erteilen.
- (2) Die Arbeitserlaubnis für Grenzarbeitnehmer ist als solche zu kennzeichnen.
- (3) Der Widerruf, die Rücknahme und die Aufhebung der Arbeitsgenehmigung sind dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen.

DA**Zu Absatz 1**

(1) Die Arbeitsgenehmigung ist mit folgendem Vordruck zu erteilen.

**2.12.110
Vordrucke**

Ausländer Nr. 1 Antrag auf Arbeitsgenehmigung

Ausländer Nr. 1 WV-EU - Antrag auf Arbeitserlaubnis-EU für Werkvertragsarbeitnehmer der neuen EU-Mitgliedstaaten

(2) Das Original erhält der Antragsteller; der zuständigen Ausländerbehörde sind gem. § 5 der Ausländerdatenübermittlungsverordnung alle Durchschriften der Arbeitsgenehmigungen zu übermitteln.

(3) Wenn eine Regionaldirektion oder die ZAV entscheidet, sind die Arbeitsgenehmigung und die Durchschrift grundsätzlich der zuständigen Agentur für Arbeit zur weiteren Bearbeitung zu übersenden.

(4) Die Agenturen für Arbeit melden den Regionaldirektionen jeweils zum 20. August jeden Jahres ihren Bedarf an den Vordrucken für das nächste Kalenderjahr.

Der Vordruckbedarf ist zum 01.09. des Jahres für das folgende Jahr von der Regionaldirektion an die ZAV, Villemombler Str. 76, 53123 Bonn (ZAV-Bonn.KoordinierungAMZ) zu melden.

Zu Absatz 2

Bei der Arbeitserlaubnis für Grenzarbeitnehmer ist vor der Überschrift "Arbeitserlaubnis" die Bezeichnung „Grenz-" zu setzen.

**2.12.210
Arbeitserlaubnis für
Grenzarbeitnehmer**

Zu Absatz 3

Bei Widerruf der Arbeitsgenehmigung gelten DA 2.11.415 bis 417 zu § 11 ArGV.

**2.12.310
Widerruf der Arbeitsgenehmigung**

Für die Rücknahme und die Aufhebung der Arbeitsgenehmigung gelten §§ 44 ff. SGB X. Für die Rechtsbehelfsbelehrung gilt § 36 SGB X.

**2.12.311
Rücknahme/Aufhebung
der Arbeitsgenehmigung**

§ 12a
Erweiterung der Europäischen Union

(1) Staatsangehörigen derjenigen Staaten, die nach dem Vertrag vom 16. April 2003 über den Beitritt der Tschechischen Republik, der Republik Estland, der Republik Zypern, der Republik Lettland, der Republik Litauen, der Republik Ungarn, der Republik Malta, der Republik Polen, der Republik Slowenien und der slowakischen Republik zur Europäischen Union (BGBl. 2003 II S. 1408) (EU-Beitrittsvertrag) der Europäischen Union beitreten, wird, sofern sie am 1. Mai 2004 oder später für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens zwölf Monaten im Bundesgebiet zum Arbeitsmarkt zugelassen waren, abweichend von § 286 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ist eine Arbeitsberechtigung erteilt. Dies gilt nicht für solche Staatsangehörigen nach Satz 1, die von einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland in das Bundesgebiet entsandt sind.

(2) Haben Staatsangehörige nach Absatz 1 Familienangehörige, wird diesen eine Arbeitsberechtigung erteilt, wenn sie mit dem Arbeitnehmer einen gemeinsamen Wohnsitz im Bundesgebiet haben und sich am 1. Mai 2004 oder seit mindestens 18 Monaten rechtmäßig im Bundesgebiet aufgehalten haben. Ab dem 2. Mai 2006 wird diesen Familienangehörigen der Staatsangehörigen nach Absatz 1 eine Arbeitsberechtigung unabhängig von der Dauer des Aufenthaltes im Bundesgebiet erteilt, soweit nach den Maßgaben des EU-Beitrittsvertrages über den Beitritt der Tschechischen Republik, der Republik Estland, der Republik Zypern, der Republik Lettland, der Republik Litauen, der Republik Ungarn, der Republik Malta, der Republik Polen, der Republik Slowenien und der Slowakischen Republik zur Europäischen Union (BGBl. II 2003 S. 1410) die Regelungen des Arbeitsgenehmigungsrechts weiter gelten. Familienangehörige sind der Ehegatte, der Lebenspartner sowie die Verwandten in absteigender Linie, die noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben, oder denen der Staatsangehörige nach Absatz 1 Unterhalt gewährt.

(3) Eine nach den Absätzen 1 und 2 erteilte Arbeitsberechtigung erlischt, wenn der Ausländer aus einem seiner Natur nach nicht vorübergehenden Grunde ausreist oder eine erteilte Aufenthaltserlaubnis-EG erlischt oder aufgehoben wird.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für Staatsangehörige derjenigen Staaten, die nach dem Vertrag vom 25. April 2005 über den Beitritt der Republik Bulgarien und Rumäniens zur Europäischen Union (BGBl. 2006 II S. 1146) der Europäischen Union beigetreten sind, mit der Maßgabe entsprechend, dass

1. in Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 jeweils der Tag des Wirksamwerdens des Beitritts der Republik Bulgarien und Rumäniens für die Bundesrepublik Deutschland an die Stelle des 1. Mai 2004 und
2. in Absatz 2 Satz 2 der Tag zwei Jahre nach dem Wirksamwerden des Beitritts der Republik Bulgarien und Rumäniens an die Stelle des 2. Mai 2006 tritt.

DA

§ 12 a wurde eingefügt durch das Gesetz über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung vom 23. April 2004 (BGBl. I S. 602) in Kraft ab 01. Mai 2004).

Geändert durch das Gesetz zur Anpassung von Rechtsvorschriften des Bundes infolge des Beitritts der Republik Bulgarien und Rumäniens zur Europäischen Union vom 7. Dezember 2006 (BGBl. 2006 S. 2814). Das Gesetz tritt an dem Tag in Kraft, an dem der Vertrag vom 25. April 2005 über den Beitritt der Republik Bulgarien und Rumäniens zur Europäischen Union (BGBl. 2006 II S. 1146) für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft tritt.

Mit Erteilung einer Arbeitsberechtigung-EU erhält der Arbeitnehmer einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang. Von einer ununterbrochenen Zulassung von 12 Monaten zum Arbeitsmarkt ist auszugehen, wenn der Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedstaaten

- in diesem Zeitraum ohne Unterbrechung Inhaber einer oder mehrerer Arbeitsgenehmigungen (einschließlich Grenzgänger) war **oder**
- in diesem Zeitraum arbeitsgenehmigungsfrei beschäftigt war,
- in diesem Zeitraum einen oder mehrere Aufenthaltstitel hatte, der eine Beschäftigung erlaubte

Unterbrechungszeiten sind nur dann zu berücksichtigen, wenn

- während dieser Zeit Anspruch auf Arbeitslosengeld (SGB III) bestand **oder**
- kein Anspruch auf Arbeitslosengeld (SGB III) bestand, für Unterbrechungen bis zu drei Monaten.

Ein Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU nach § 12a ArGV wird durch Ausübung einer abhängigen Beschäftigung i.S. des 7 SGB IV erworben. Hierzu zählen auch geringfügige Beschäftigungen, sofern der Arbeitnehmer während der Ausübung der Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt hatte.

Eine Überprüfung der Arbeitsbedingungen einschließlich der Entlohnung der zuvor ausgeübten Beschäftigungen hat nicht zu erfolgen.

§ 12a Abs. 1 Satz 2 ArGV stellt klar, dass Zeiten, in denen ein Arbeitnehmer, (wie z.B. im Rahmen bilateraler Werkvertragsarbeitnehmervereinbarungen) lediglich vorübergehend in das Bundesgebiet entsandt worden ist, nicht als anspruchsbegründende Zeiten berücksichtigt werden. In diesen Fällen erfolgt mit der Entsendung keine Zulassung zum deutschen Arbeitsmarkt. Da in Entsendefällen von der gemeinschaftsrechtlichen Dienstleistungsfreiheit Gebrauch gemacht wird, stellt diese keine Grundlage für eine arbeitsgenehmigungsrechtliche Verfestigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt dar. Die Regelung gilt für alle Entsendefälle, in denen der ausländische Arbeitnehmer aufgrund eines nach ausländischem Recht geschlossenen Arbeitsvertrags lediglich vorübergehend entsandt wird.

Nicht zum Arbeitsmarkt zugelassen i.S. § 12 a ArGV sind:

- Studenten nach § 16 Abs. 3 AufenthG,
- Weiterzubildende nach § 17 AufenthG, ausgenommen Weiterzubildende nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 ASAV,
- Aus- u. Weiterzubildende nach § 2 BeschV,
- Europäische Freiwilligendienste nach § 9 Nr. 1 BeschV

Bei diesen Tätigkeiten steht grundsätzlich nicht eine Arbeit nach den am Arbeitsmarkt geltenden Arbeitsbedingungen im Vordergrund. Daher kann nach einer 12-monatigen Beschäftigung kein Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU i. S. des § 12a ArGV begründet werden.

Grundsatz:

Die Zulassung von Schlüsselpersonal hat seine Rechtsgrundlage in den früheren Europaabkommen mit Beitrittsoption zwischen der EU und den Staaten Bulgarien, Rumänien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn. Die Regelungen zur Arbeitsmarktzulassung von Schlüsselpersonal gelten wegen des Verschlechterungsverbots auch nach Beitritt der Länder zur EU fort.

Schlüsselpersonal von niedergelassenen selbständigen Erwerbstätigen oder Dienstleistungserbringern sind auch nach der Osterweiterung der EU nicht freizügigkeitsberechtigt. Diese Personen benötigen daher weiterhin eine Arbeitsgenehmigung-EU, soweit die Tätigkeit nicht nach ArGV oder BeschV arbeitsgenehmigungsfrei ist.

2.12a.110 12-monatige Zulassung zum Arbeitsmarkt

2.12a.210 nicht anspruchsbegründende Tätigkeiten

2.12a.310 „Schlüsselpersonal“

Schlüsselpersonal kann sowohl

- bei einer in Deutschland gegründeten Niederlassung als auch
- bei einer grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung

beschäftigt werden.

Definition Schlüsselpersonal:

Folgende Personen befinden sich in Schlüsselpositionen:

1. Führungskräfte,
2. Personen mit hohen oder ungewöhnlichen Qualifikationen für bestimmte Arbeiten oder Aufgaben und Kenntnisse, die für den Betrieb notwendig sind sowie
3. Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen.

A Zulassung bei einer in Deutschland gegründeten Niederlassung

Soweit Schlüsselpersonal bei einer Niederlassung beschäftigt ist und dort arbeitsvertraglich angebunden ist, wird der Rechtsanspruch auf Arbeitsmarktzugang durch folgende Rechtsgrundlagen ermöglicht:

- Leitende Angestellte mit **Generalvollmacht oder Prokura** (§ 9 Nr. 1 ArGV),
- Leitende Angestellte eines international tätigen Konzerns/Unternehmens (§ 9 Nr. 2 ArGV) – **nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 4 Nr. 1-4 BeschV)**
- Leitende Angestellte und Spezialisten eines im Inland ansässigen Unternehmens (§ 5 Nr. 3 ASAV) – **nach dem Günstigkeitsprinzip (§ 28 Nr. 1 –2 BeschV)**
- Leitende Mitarbeiter oder Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen, die auf der Grundlage der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarung nach Deutschland entsandt werden (**§ 3 Abs. 3 ASAV**)

In den oben benannten Fällen können die neuen EU-Staatsangehörigen, nach einer einjährigen Zulassung zum Arbeitsmarkt, einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU nach § 12a ArGV begründen.

B Zulassung bei einer grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung

Soweit das Schlüsselpersonal im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung als entsandtes Personal tätig wird, kann es in allen Sektoren, in denen ab dem 01. Mai 2004 bzw. 01. Januar 2007 Dienstleistungsfreiheit (Art. 49 EGV) gilt, ohne Arbeitsgenehmigung-EU beschäftigt werden. In den Wirtschaftsbereichen, in denen aufgrund der Übergangsregelung in den Beitrittsverträgen das Recht auf freien Dienstleistungsverkehr suspendiert ist (u. a. Baugewerbe und verwandte Wirtschaftszweige), kann das Schlüsselpersonal nach den unter **A** genannten Rechtsgrundlagen zum Arbeitsmarkt zugelassen werden. Da dieser Personenkreis vorübergehend in das Bundesgebiet entsandt wird, kann er nach einer einjährigen Zulassung keinen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU begründen.

Sofern Fälle vorgetragen werden, die durch diese Vorschriften nicht erfasst werden, ergibt sich ein Rechtsanspruch auf Arbeitserlaubnis-EU unmittelbar aus den Europaabkommen.

(1) Familienangehörige (aus den am 01. Mai 2004 der EU beigetretenen Staaten) von Arbeitnehmern mit uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang erhalten eine Arbeitsberechtigung-EU, wenn sie ihren gemeinsamen Wohnsitz in Deutschland begründet haben. Ansonsten kann über eine Arbeitserlaubnis-EU entschieden werden.

(2) Familienangehörige aus Drittstaaten erhalten eine Arbeitsberechtigung-EU, wenn die Bezugsperson bereits freien Zugang zum Arbeitsmarkt hat und sie ihren gemeinsamen Wohnsitz in Deutschland begründet haben. Die Arbeitsberechtigung-EU ist unabhängig von der Entscheidung der Ausländerbehörde zu erteilen.

(1) Familienangehörige von Arbeitnehmern aus am 1. Januar 2007 der EU beigetretenen Staaten erlangen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang und damit Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU, soweit zum 01. Januar 2007 die Familienangehörigen, die mit einem Arbeitnehmer, der für mindestens 12 Monate ununterbrochen zum Arbeitsmarkt zugelassen war, ihren rechtmäßigen Wohnsitz in Deutschland begründet haben oder nach dem 01. Januar 2007 die Familienangehörigen, die mit einem Arbeitnehmer, der für mindestens 12 Monate zum Arbeitsmarkt zugelassen war, mindestens 18 Monate ihren rechtmäßigen Wohnsitz im Bundesgebiet begründet haben.

Der nachziehende Familienangehörige eines Arbeitnehmers muss nicht die Staatsangehörigkeit eines neuen EU-Mitgliedsstaates besitzen. Aufgrund des Günstigkeitsprinzips (§ 284 Abs. 6 SGB III i.V.m. § 29 Abs. 5 AufenthG) können Familienangehörige ohne die Voraufenthaltszeit von 18 Monaten erfüllen zu müssen, eine Arbeitsberechtigung-EU bereits dann erlangen, wenn dem Arbeitnehmer, mit dem ein rechtmäßiger Wohnsitz in Deutschland begründet wurde, eine Arbeitsberechtigung-EU erteilt worden ist.

(2) Die Übergangsregelungen sehen vor, dass die Familienangehörigen ab dem dritten Jahr des Beitritts, also dem 02. Januar 2009, ohne die Erfüllung von Voraufenthaltszeiten ein uneingeschränktes Recht auf Arbeitsmarktzugang erhalten, soweit ein gemeinsamer Wohnsitz in Deutschland begründet wurde.

Familienangehörigen eines Arbeitnehmers, der weniger als 12 Monate zum deutschen Arbeitsmarkt zugelassen war, kann ein Arbeitsmarktzugang ohne Wartezeit über eine Arbeitserlaubnis gewährt werden, soweit die Voraussetzungen von § 39 Abs. 2 bis 4 AufenthG vorliegen.

Dem Familienangehörigen eines freizügigkeitsberechtigten Nichterwerbstätigen oder Selbständigen wird ein Zugang zum Arbeitsmarkt nach § 39 Abs. 2 bis 4 AufenthG ermöglicht. Nach einer 12-monatigen Beschäftigung kann der Familienangehörige, soweit er ein Staatsangehöriger der neuen EU-Staaten ist, eine Arbeitsberechtigung-EU (§ 12a Abs. 1 ArGV) erhalten. Sobald der Familienangehörige eine Arbeitsberechtigung-EU nach § 12a ArGV als Arbeitnehmer erhalten hat, kann seinem freizügigkeitsberechtigten nicht-erwerbstätigen Familienangehörigen eine Arbeitsberechtigung nach §12a Abs. 2 ArGV erteilt werden.

Nach den Beitrittsregelungen verlieren Staatsangehörige der neuen EU-Staaten das Recht auf uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, wenn sie den Arbeitsmarkt des betreffenden derzeitigen Mitgliedsstaates freiwillig verlassen, vgl. § 12a Abs. 3 ArGV.

Neben der Erteilung einer Arbeitsberechtigung nach § 12a ArGV ist bei Familienangehörigen im Rahmen des Günstigkeitsprinzips zu prüfen, ob ein Anspruch nach § 2 Abs. 1 ArGV besteht. Die Regelungen nach § 2 Abs. 2 ArGV sind in § 31 Abs. 1 AufenthG günstiger.

Familienangehörige deutscher Staatsangehöriger aus den neuen EU-Staaten können einen Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung-EU gem. § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArGV ableiten. Das BMI vertritt die Auffassung, dass Inhaber einer Freizügigkeitsbescheinigung-EU auch Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis nach § 28 AufenthG sein können. Damit wird eine Anwendung des § 2 Abs. 1 Nr. 1 ArGV auch für den Personenkreis der neuen EU-Staatsangehörigen möglich.

**2.12a.410
Arbeitsmarktzugang für
Familienangehörige
von Arbeitnehmern der
am 01. Mai 2004 der EU
beigetretenen Staats-
angehörigen**

**2.12a.510
Arbeitsmarktzugang für
Familienangehörige
von Arbeitnehmern der
am 01.01.2007 der EU
beigetretenen Staats-
angehörigen Bulga-
riens u. Rumänien**

**2.12a.610
Familienangehörige
von Nichterwerbstätigen
und Selbständige**

**2.12a.710
Anwendung des
§ 2 ArGV**

**2.12a.810
Familienangehörige
von Deutschen Staats-
angehörigen aus den
neuen EU- Staaten**

Inhaber einer Bescheinigung nach § 4a Freizügigkeitsgesetz/EU (Daueraufenthaltsrecht-EU) haben einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang im Bundesgebiet. Sofern der Arbeitsagentur eine von der Ausländerbehörde ausgestellte Bescheinigung nach § 4a Freizügigkeitsgesetz/EU vorgelegt wird, ist auf Antrag eine Arbeitsberechtigung-EU zu erteilen.

**2.12a.910
Inhaber eines Dauer-
aufenthaltsrechts-EU**

Mit § 12a Abs. 3 ArGV erlischt eine Arbeitsberechtigung-EU bei dauerhafter Ausreise.

**2.12a.911
Erlöschen Arbeitsbe-
rechtigung**

Sofern der Ausländer für einen Zeitraum von unter einem Jahr ausreist, ist davon auszugehen, dass er aus einem seiner Natur nach vorübergehenden Grund ausgereist ist. Bei Ausreise über einem Jahr ist von einem nicht vorübergehenden Grund auszugehen. Die Jahresfrist ist dann gewahrt, wenn der Ausländer vor Ablauf wieder in die Bundesrepublik Deutschland eingereist ist und hier seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt genommen hat.

Die vorgenannten Erlöschensregelungen gelten nicht für Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten, die von ihrem im Bundesgebiet ansässigen Arbeitgeber lediglich vorübergehend zur Beschäftigung in das Ausland entsandt werden.

Weiterhin erlischt die Arbeitsberechtigung-EU bei Verlust des gemeinschaftsrechtlichen Aufenthaltsrechts (§§ 5 u. 6 FreizügG/EU). Der Verlust des gemeinschaftsrechtlichen Aufenthaltsrechts wird von der Ausländerbehörde festgestellt.

§ 12b

Fachkräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten und deren Familienangehörige

Die Arbeitserlaubnis-EU nach § 284 Abs. 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch wird Fachkräften mit einem Hochschulabschluss oder einer vergleichbaren Qualifikation für eine der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung sowie ihren freizügigkeitsberechtigten Familienangehörigen ohne Prüfung nach § 39 Abs 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt.

DA

Die Vorschrift wurde im Zuge der Umsetzung der zuwanderungspolitischen Maßnahmen des Aktionsprogramms der Bundesregierung „Beitrag der Arbeitsmigration zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland“ vom 16. Juli 2008 neu geschaffen.

**2.12b.110
Zulassung von Akademikern aus den neuen EU-Mitgliedstaaten**

Im Begriff Hochschulabschluss inbegriffen sind auch Fachhochschulabschlüsse. Als Hochschulstudium gelten zudem Ausbildungen, deren Abschlüsse durch Landesrecht einem Hochschulabschluss gleichgestellt sind (z.B. Studium an einer Berufsakademie in einzelnen Ländern).

**2.12b.210
Qualifikation**

Der Antragsteller hat Nachweise über Studienabschlüsse oder vergleichbare Qualifikationen vorzulegen.

Als der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung sind – unabhängig von der Fachrichtung der Hochschulausbildung – auch solche Tätigkeiten zu verstehen, die üblicherweise einen akademischen Abschluss voraussetzen und bei denen die mit der Hochschulausbildung erworbenen Kenntnisse zumindest teilweise oder mittelbar benötigt werden.

**2.12b.310
Entsprechende Beschäftigung**

Die Vorschrift gilt sowohl für ausländische Akademiker aus den neuen EU-Mitgliedstaaten als auch für deren freizügigkeitsberechtigte Familienangehörige. Die Familienangehörigen können grundsätzlich ohne Vorrangprüfung zu jeder Beschäftigung zugelassen werden.

**2.12b.410
Persönlicher Anwendungsbereich**

Zum Begriff des Familienangehörigen siehe § 12 a Absatz 2 Satz 2 ArGV.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen ist auf die Durchführung der Vorrangprüfung zu verzichten.

**2.12b.510
Verzicht auf Vorrangprüfung**

Es ist weiterhin zu prüfen, ob der ausländische Arbeitnehmer nicht zu ungünstigeren Bedingungen beschäftigt wird als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer.

**2.12b.610
Prüfung der Beschäftigungsbedingungen für Akademiker und Familienangehörige**

§ 12c

Auszubildende aus den neuen EU-Mitgliedstaaten mit deutschem Schulabschluss

Keiner Arbeitsgenehmigung-EU bedürfen Staatsangehörige nach § 284 Abs. 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, die im Ausland einen anerkannten deutschen Schulabschluss erworben haben, für eine qualifizierte betriebliche Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf.

DA

Die Vorschrift ergänzt § 2 (neu) der BeschV, der die Zulassung drittstaatsangehöriger Ausländer zum deutschen Ausbildungsmarkt unter die zustimmungsfreien Tatbestände fasst. Sie dient der Umsetzung der zuwanderungspolitischen Maßnahmen des Aktionsprogramms der Bundesregierung.

**2.12c.110
Absolventen deutscher
Auslandsschulen aus
den neuen EU-
Mitgliedstaaten**

Absolventen deutscher Auslandsschulen sind Neu-Unionsbürger, die die allgemeine deutsche Hochschulreife beispielweise an einer der folgenden Auslandsschulen erworben haben:

**2.12c.210
Deutsche Auslands-
schulen**

1. Galabov-Gymnasium Sofia
2. Deutsches Gymnasium Tallinn
3. Deutsches Goethe-Kolleg Bukarest
4. Nikolaus-Lenau-Lyzeum Temeswar (Rumänien)
5. Staatliches Gymnasium UDT Poprad (Slowakische Republik)
6. Spezialgymnasium F.X. Saldy Liberec (Tschechische Republik)

Eine Übersicht der deutschen Auslandsschulen, an denen man die allgemeine deutsche Hochschulreife erwerben kann, ist unter www.bundesverwaltungsamt.de → [Auslandsschulwesen](#) abrufbar.

Nach Abschluss der Ausbildung haben die Neu-Unionsbürger einen Anspruch aus § 12 a ArGV auf Erteilung einer Arbeitsberechtigung-EU.

**2.12c.310
Arbeitsberechtigung-EU**

Konkretisiert wird der Begriff der „qualifizierten betrieblichen Ausbildung“ durch § 25 BeschV, wonach es sich um Berufsausbildungen mit einer mindestens dreijährigen Ausbildungsdauer handelt. Vgl. hierzu DA 2.27.214 zu § 27 BeschV

**2.12c.410
Berufsausbildung**

§ 13
Assoziierungsabkommen EWG - Türkei

Günstigere Regelungen des Beschlusses Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG - Türkei (Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 1/1981 S. 2) über den Zugang türkischer Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen zum Arbeitsmarkt bleiben unberührt.

Gesetz
zu dem Assoziierungsabkommen vom 12. September 1963 zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei sowie zu den mit diesem Abkommen in Zusammenhang stehenden Abkommen vom 13. Mai 1964

2.13.100
Grundlagen Gesetz

(BGBl. II, 1964, S. 509)

- A u s z u g -

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Dem in Ankara am 12. September 1963 von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichneten

- *Abkommen zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei sowie den in der Schlussakte aufgeführten Zusatzdokumenten,*
- *Abkommen über die zur Durchführung des Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei zu treffenden Maßnahmen und die dabei anzuwendenden Verfahren,*
- *Abkommen über das Finanzprotokoll im Anhang zum Abkommen zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei wird zugestimmt. Die Abkommen und die Schlussakte werden nachstehend veröffentlicht.*

Abkommen
zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei

(BGBl. II, 1964, S. 510)

- A u s z u g -

Kapitel 3
Sonstige Bestimmungen wirtschaftlicher Art

Artikel 12

Die Vertragsparteien vereinbaren, sich von den Artikeln 48, 49 und 50 des Vertrags zur Gründung der Gemeinschaft leiten zu lassen, um untereinander die Freizügigkeit der Arbeitnehmer schrittweise herzustellen.

**Gesetz
zum Zusatzprotokoll für die Übergangsphase der Assoziation zwischen der
Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei**

Finanzprotokoll

Internes Abkommen über das Finanzprotokoll

Abkommen über die EGKS-Erzeugnisse vom 23. November 1970

Vom 19. Mai 1972
(BGBl. II, 1972, S. 385)

- A u s z u g -

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Dem in Brüssel am 23. November 1970 von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichneten

- *Zusatzprotokoll zum Abkommen vom 12. September 1963 zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei (BGBl. 1964 II, S. 509) für die Übergangsphase der Assoziation*
- *Finanzprotokoll*
- *Internes Abkommen über das Finanzprotokoll*
- *Abkommen über die Erzeugnisse, die unter die Zuständigkeit der Europäischen Gemeinschaft für Kohle und Stahl fallen, sowie*
- *der Schlussakte zu diesen Abkommen nebst darin aufgeführten Erklärungen*

wird zugestimmt. Die Abkommen und die Schlussakte nebst darin aufgeführten Erklärungen werden nachstehend veröffentlicht.

**Zusatzprotokoll
zum Abkommen vom 12. September 1963 zur Gründung einer Assoziation
zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei
für die Übergangsphase der Assoziation**

(BGBl. II, 1972, S. 387)

- A u s z u g -

Titel II. Freizügigkeit und Dienstleistungsverkehr

Kapitel I. Arbeitskräfte

Artikel 36

Die Freizügigkeit der Arbeitnehmer zwischen den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft und der Türkei wird nach den Grundsätzen des Artikels 12 des Assoziierungsabkommens zwischen dem Ende des zwölften und dem Ende des zweiundzwanzigsten Jahres nach dem Inkrafttreten des genannten Abkommens schrittweise hergestellt.

Der Assoziationsrat legt die hierfür erforderlichen Regeln fest.

Artikel 37

Jeder Mitgliedstaat sieht für die in der Gemeinschaft beschäftigten Arbeitnehmer türkischer Staatsangehörigkeit eine Regelung vor, die in Bezug auf die Arbeitsbedingungen und das Entgelt keine auf der Staatsangehörigkeit beruhende Diskriminierung gegenüber Arbeitnehmern enthält, die Staatsangehörige der anderen Mitgliedstaaten sind.

Artikel 38

Bis zur schrittweisen Herstellung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer zwischen den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft und der Türkei kann der Assoziationsrat alle Fragen im Zusammenhang mit der geographischen und beruflichen Mobilität der Arbeitnehmer türkischer Staatsangehörigkeit, insbesondere die Verlängerung der Gültigkeitsdauer der Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigungen, prüfen, um die Beschäftigung dieser Arbeitnehmer in jedem Mitgliedstaat zu erleichtern.

Zu diesem Zweck kann der Assoziationsrat Empfehlungen an die Mitgliedstaaten richten.

Artikel 39

(1) Der Assoziationsrat erlässt vor dem Ende des ersten Jahres nach Inkrafttreten dieses Protokolls Bestimmungen auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit für Arbeitnehmer türkischer Staatsangehörigkeit, die von einem Mitgliedstaat in einen anderen zu- oder abwandern, sowie für deren in der Gemeinschaft wohnenden Familien.

(2) Diese Bestimmungen müssen es ermöglichen, dass für Arbeitnehmer türkischer Staatsangehörigkeit die in den einzelnen Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungs- oder Beschäftigungszeiten in Bezug auf Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsrenten sowie auf die Krankheitsfürsorge für den Arbeitnehmer und seine in der Gemeinschaft wohnende Familie nach noch festzulegenden Regeln zusammengerechnet werden. Mit diesen Bestimmungen dürfen die Mitgliedstaaten der Gemeinschaft nicht verpflichtet werden, die in der Türkei zurückgelegten Zeiten zu berücksichtigen.

(3) Die genannten Bestimmungen müssen die Zahlung der Familienzulagen für den Fall sicherstellen, dass die Familie des Arbeitnehmers in der Gemeinschaft wohnhaft ist.

(4) Für die Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsrenten, die auf Grund von nach Absatz 2 erlassenen Bestimmungen erworben wurden, muss die Möglichkeit einer Ausfuhr in die Türkei bestehen.

(5) Die in diesem Artikel benannten Bestimmungen beeinträchtigen die sich aus den bilateralen Abkommen zwischen der Türkei und den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft ergebenden Rechte und Pflichten insoweit nicht, als solche Abkommen für türkische Staatsangehörige eine günstigere Regelung vorsehen.

Artikel 40

Der Assoziationsrat kann an die Mitgliedstaaten und an die Türkei Empfehlungen zur Förderung des Austausches junger Arbeitskräfte richten; er lässt sich dabei von den Maßnahmen leiten, die von den Mitgliedstaaten in Durchführung des Artikel 50 des Vertrags zur Gründung der Gemeinschaft getroffen werden.

Mit dem nachstehend abgedruckten Beschluss Nr. 1/80 hat der Assoziationsrat EG-Türkei die Durchführungsbestimmungen für die zweite Stufe festgelegt:

Beschluss Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG - Türkei

(Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit Nr. 1/1981 S. 2)

- A u s z u g -

Der Assoziationsrat -

gestützt auf das Abkommen zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei, in Erwägung nachstehender Gründe:

Neubelebung und Entwicklung der Assoziation müssen sich, wie am 5. Februar 1980 vereinbart, auf sämtliche derzeitigen Probleme der Assoziation erstrecken. Bei der Suche nach einer Lösung für diese Probleme ist die Besonderheit der Assoziationsbedingungen zwischen der Gemeinschaft und der Türkei zu berücksichtigen.

Im Agrarbereich kann durch die Abschaffung der Einfuhrzölle der Gemeinschaft für türkische Erzeugnisse das angestrebte Ergebnis erreicht und den Bedenken der Türkei wegen der Folgen der Erweiterung der Gemeinschaft Rechnung getragen werden. Im Übrigen muss als Voraussetzung für die Einführung des freien Verkehrs von Agrarerzeugnissen Artikel 33 des Zusatzprotokolls durchgeführt werden. Das vorgesehene System muss unter Einhaltung der Grundsätze und der Regelungen der gemeinsamen Agrarpolitik angewandt werden.

Im sozialen Bereich führen die vorstehenden Erwägungen im Rahmen der internationalen Verpflichtungen jeder der beiden Parteien zu einer besseren Regelung zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen gegenüber der mit Beschluss Nr. 2/76 des Assoziationsrates eingeführten Regelung. Im Übrigen müssen die Bestimmungen über die soziale Sicherheit und den Austausch junger Arbeitskräfte durchgeführt werden.

Kapitel II. Soziale Bestimmungen**Abschnitt 1: Fragen betreffend die Beschäftigung und die Freizügigkeit der Arbeitnehmer****Artikel 6**

1. Vorbehaltlich der Bestimmungen in Artikel 7 über den freien Zugang der Familienangehörigen zur Beschäftigung hat der türkische Arbeitnehmer, der dem regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaats angehört, in diesem Mitgliedstaat
 - nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung Anspruch auf Erneuerung seiner Arbeitserlaubnis bei dem gleichen Arbeitgeber, wenn er über einen Arbeitsplatz verfügt;
 - nach drei Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung - vorbehaltlich des den Arbeitnehmern aus den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft einzuräumenden Vorrangs - das Recht, sich für den gleichen Beruf bei einem Arbeitgeber seiner Wahl auf ein unter normalen Bedingungen unterbreitetes und bei den Arbeitsämtern dieses Mitgliedstaates eingetragenes anderes Stellenangebot zu bewerben;
 - nach vier Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung freien Zugang zu jeder von ihm gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis.
2. Der Jahresurlaub und die Abwesenheit wegen Mutterschaft, Arbeitsunfall oder kurzer Krankheit werden den Zeiten ordnungsgemäßer Beschäftigung gleichgestellt. Die Zeiten unverschuldeter Arbeitslosigkeit, die von den zuständigen Behörden ordnungsgemäß festgestellt worden sind, sowie die Abwesenheit wegen langer Krankheit werden zwar nicht den Zeiten ordnungsgemäßer Beschäftigung gleichgestellt, berühren jedoch nicht die auf Grund der vorherigen Beschäftigungszeit erworbenen Ansprüche.
3. Die Einzelheiten der Durchführung der Absätze 1 und 2 werden durch einzelstaatliche Vorschriften festgelegt.

Artikel 7

Die Familienangehörigen eines dem regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaates angehörenden türkischen Arbeitnehmers, die die Genehmigung erhalten haben, zu ihm zu ziehen,

- haben vorbehaltlich des den Arbeitnehmern aus den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft einzuräumenden Vorrangs das Recht, sich auf jedes Stellenangebot zu bewerben, wenn sie dort seit mindestens drei Jahren ihren ordnungsgemäßen Wohnsitz haben;
- haben freien Zugang zu jeder von ihnen gewählten Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis, wenn sie dort seit mindestens fünf Jahren ihren ordnungsgemäßen Wohnsitz haben.

Die Kinder türkischer Arbeitnehmer, die im Aufnahmeland eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, können sich unabhängig von der Dauer ihres Aufenthalts in dem betreffenden Mitgliedstaat dort auf jedes Stellenangebot bewerben, sofern ein Elternteil in dem betreffenden Mitgliedstaat seit mindestens drei Jahren ordnungsgemäß beschäftigt war.

Artikel 8

1. Kann in der Gemeinschaft eine offene Stelle nicht durch die auf dem Arbeitsmarkt der Mitgliedstaaten verfügbaren Arbeitskräfte besetzt werden und beschließen die Mitgliedstaaten im Rahmen ihrer Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu gestatten, dass zur Besetzung dieser Stelle Arbeitnehmer eingestellt werden, die nicht Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Gemeinschaft sind, so bemühen sich die Mitgliedstaaten, den türkischen Arbeitnehmern in diesem Falle einen Vorrang einzuräumen.
2. Die Arbeitsämter der Mitgliedstaaten bemühen sich, die bei ihnen eingetragenen offenen Stellen, die nicht durch dem regulären Arbeitsmarkt dieses Mitgliedstaates angehörende Arbeitskräfte aus der Gemeinschaft besetzt werden konnten, mit regulär als Arbeitslose gemeldeten türkischen Arbeitnehmern zu besetzen, die im Hoheitsgebiet des genannten Mitgliedstaates ihren ordnungsgemäßen Wohnsitz haben.

Artikel 9

Türkische Kinder, die in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft ordnungsgemäß bei ihren Eltern wohnen, welche dort ordnungsgemäß beschäftigt sind oder waren, werden unter Zugrundelegung derselben Qualifikation wie die Kinder von Staatsangehörigen dieses Mitgliedstaates zum allgemeinen Schulunterricht, zur Lehrlingsausbildung und zur beruflichen Bildung zugelassen. Sie können in diesem Mitgliedstaat Anspruch auf die Vorteile haben, die nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften in diesem Bereich vorgesehen sind.

Artikel 10

1. Die Mitgliedstaaten der Gemeinschaft räumen den türkischen Arbeitnehmern, die ihrem regulären Arbeitsmarkt angehören, eine Regelung ein, die gegenüber den Arbeitnehmern aus der Gemeinschaft hinsichtlich des Arbeitsentgeltes und der sonstigen Arbeitsbedingungen jede Diskriminierung auf Grund der Staatsangehörigkeit ausschließt.
2. Vorbehaltlich der Artikel 6 und 7 haben die in Absatz 1 genannten türkischen Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen in gleicher Weise wie die Arbeitnehmer aus der Gemeinschaft Anspruch auf die Unterstützung der Arbeitsämter bei der Beschaffung eines Arbeitsplatzes.

Artikel 11

Staatsangehörige der Mitgliedstaaten, die dem regulären Arbeitsmarkt der Türkei angehören, und ihre bei ihnen wohnenden Familienangehörigen genießen dort die in den Artikeln 6, 7, 9 und 10 gewährten Rechte und Vorteile, wenn sie die in diesen Artikeln vorgesehenen Voraussetzungen erfüllen.

Artikel 12

Wenn in einem Mitgliedstaat der Gemeinschaft oder in der Türkei der Arbeitsmarkt ernststen Störungen ausgesetzt oder von ernststen Störungen bedroht ist, die ernste Gefahren für den Lebensstandard und das Beschäftigungsniveau in einem Gebiet, einem Wirtschaftszweig oder einem Beruf mit sich bringen können, so kann der betreffende Staat davon absehen, automatisch die Artikel 6 und 7 anzuwenden. Der betreffende Staat unterrichtet den Assoziationsrat von dieser zeitweiligen Einschränkung.

Artikel 13

Die Mitgliedstaaten der Gemeinschaft und die Türkei dürfen für Arbeitnehmer und ihre Familienangehörigen, deren Aufenthalt und Beschäftigung in ihrem Hoheitsgebiet ordnungsgemäß sind, keine neuen Beschränkungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt einführen.

Artikel 14

1. Dieser Abschnitt gilt vorbehaltlich der Beschränkungen, die aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit und Gesundheit gerechtfertigt sind.
2. Er berührt nicht die Rechte und Pflichten, die sich aus den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder zweiseitigen Abkommen zwischen der Türkei und den Mitgliedstaaten der Gemeinschaft ergeben, soweit sie für ihre Staatsangehörigen eine günstigere Regelung vorsehen.

Artikel 15

1. Damit der Assoziationsrat in der Lage ist, die ausgewogene Anwendung dieses Abschnitts zu überwachen und sich zu vergewissern, dass sie unter Bedingungen erfolgt, die die Gefahr von Störungen auf den Arbeitsmärkten ausschließen, führt er in regelmäßigen Zeitabständen einen Meinungs austausch durch, um für eine bessere gegenseitige Kenntnis der wirtschaftlichen und sozialen Lage einschließlich der Lage auf dem Arbeitsmarkt und seiner Entwicklungsaussichten in der Gemeinschaft und in der Türkei zu sorgen.

Er legt jährlich dem Assoziationsrat einen Tätigkeitsbericht vor.
2. Der Assoziationsausschuss ist befugt, sich im Hinblick auf die Durchführung von Absatz 1 von einer Ad-hoc-Gruppe unterstützen zu lassen.

DA

Der Beschluss 1/80 des Assoziationsrates EG-Türkei (ARB) gilt bis auf weiteres. Er findet keine Anwendung auf türkische Asylbewerber, weil sie dem regulären Arbeitsmarkt eines Mitgliedstaates nicht angehören.

**2.13.110
Anwendung des Beschlusses**

Die Beschäftigungs- bzw. Aufenthaltszeiten als Asylbewerber werden bei Anwendung der Art. 6 und 7 ARB auch dann nicht berücksichtigt, wenn der Antragsteller zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht mehr Asylbewerber ist.

Ein Anspruch auf die Arbeitserlaubnis gem. Art. 6 ARB besteht nur, wenn die Beschäftigung ordnungsgemäß und ununterbrochen ausgeübt wurde. Bei Unterbrechungen ist Art. 6 Abs. 2 ARB zu beachten. Ferner werden die Fristen des Art. 6 Abs. 1 ARB nicht unterbrochen durch

**2.13.111
Ununterbrochene Beschäftigung**

- Zeiten, in denen der Arbeitnehmer Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld bezieht,
- sonstige Zeiten, in denen ein Arbeitsverhältnis nicht besteht, bis zur Dauer von jeweils drei Monaten.

Nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung haben türkische Arbeitnehmer unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes Anspruch auf die Arbeitserlaubnis für die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber. Sie ist für eine bestimmte Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb zu erteilen und auf 2 Jahre zu befristen.

**2.13.113
Anspruch nach 1 jähriger Beschäftigung**

Nach 3-jähriger ordnungsgemäßer Beschäftigung haben türkische Arbeitnehmer, vorbehaltlich des Vorrangs deutscher und ihnen gleichgestellter ausländischer Arbeitnehmer, Anspruch auf die Arbeitserlaubnis, die zwar auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit beschränkt, jedoch betrieblich und regional unbeschränkt ist.

**2.13.114
Anspruch nach 3-jähriger Beschäftigung**

Nach 4-jähriger ordnungsgemäßer ununterbrochener Beschäftigung haben türkische Arbeitnehmer Anspruch auf die Arbeitsberechtigung, die unbefristet zu erteilen ist. Die Verfestigungsstufe kann auch durch die Kumulation mehrerer Beschäftigungszeiten bei verschiedenen Arbeitgebern erreicht werden.

**2.13.115
Arbeitsberechtigung**

Die in Art. 6 Abs. 2 ARB genannten Zeiten wurden bereits bisher, wenn das Beschäftigungsverhältnis weiter bestand, als anspruchsbegründende angerechnet. Zeiten, in welchen ein Beschäftigungsverhältnis nicht besteht, bei Krankheit und Arbeitsunfall bis zu 3 Monaten und bei Mutterschaft bis zu den Zeiten der mutterschutzrechtlichen Freistellung nach dem Mutterschutzgesetz sind als anspruchsbegründende anzurechnen.

**2.13.116
Sonstige anspruchsbegründende Zeiten**

Die 3- bzw. 4-Jahres-Frist wird bei türkischen Arbeitnehmern nicht unterbrochen durch Zeiten unverschuldeter Arbeitslosigkeit und Krankheit über 3 Monate hinaus. Ob ein Verschulden vorliegt, ist in sinngemäßer Anwendung des § 144 SGB III festzustellen. Krankheitszeiten in der Türkei können berücksichtigt werden, wenn bei der Wiedereinreise die Aufenthaltserlaubnis noch gültig war oder neu erteilt wurde. Die o.g. Zeiten sind vom Antragsteller in geeigneter Form nachzuweisen.

Familienangehörige türkischer Arbeitnehmer (Ehegatten; Kinder, die im Rahmen der Familienzusammenführung eingereist sind) haben auf Grund des Art. 7 ARB nach 3-jährigem rechtmäßigen Aufenthalt im Bundesgebiet, vorbehaltlich des Vorrangs deutscher und ihnen gleichgestellter ausländischer Arbeitnehmer, Anspruch auf die Arbeitserlaubnis gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 1 ArGV. Nach 5-jährigem rechtmäßigen Aufenthalt haben sie Anspruch auf eine besondere Arbeitsberechtigung, die unbefristet zu erteilen ist.

**2.13.117
Familienangehörige
türkischer Arbeitneh-
mer**

Nach einer Mitteilung des BMA können beide Ehegatten diesen Anspruch auch dann erwerben, wenn sie nicht in das Bundesgebiet eingereist sind, um zu ihrem Ehegatten zu ziehen.

Entscheidend ist, dass der die Arbeitsgenehmigung beanspruchende Ehegatte sich mindestens 5 Jahre ordnungsgemäß im Bundesgebiet aufgehalten hat und der andere Ehegatte dem regulären Arbeitsmarkt angehört. Sofern diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann der eine Ehegatte den Rechtsanspruch auf die Arbeitsberechtigung jeweils von dem anderen Ehegatten ableiten. Der Anspruch kann auch mehrfach geltend gemacht werden.

Dem regulären Arbeitsmarkt gehören türkische Arbeitnehmer, die nicht Asylbewerber sind, an, wenn sie hier legal beschäftigt sind oder waren. Wenn sie zum Zeitpunkt der Entscheidung nicht beschäftigt sind, besteht der Anspruch nur, wenn sie sich nach dem letzten Beschäftigungsverhältnis ununterbrochen rechtmäßig hier aufgehalten haben; ein Auslandsaufenthalt bis zu 3 Monaten ist unerheblich.

Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass der Rechtsanspruch auch dann gegeben ist, wenn die Bezugsperson (türkischer Arbeitnehmer) nicht die Voraussetzungen des § 2 ArGV erfüllt hat.

Die für Kinder ausländischer Arbeitnehmer festgelegte Wartezeitregelung gem. § 3 Nr. 2 ArGV sowie § 2 Abs. 3 ArGV werden nicht berührt.

In Übereinstimmung mit dem BMA ist davon auszugehen, dass ein Anspruch auf die Arbeitserlaubnis gemäß Artikel 7 ARB grundsätzlich nur bei einem ununterbrochenen rechtmäßigen Aufenthalt besteht. Dies ergibt sich aus dem Sinn der Vorschrift, wonach der Zugang zum Arbeitsmarkt erst nach einer Beständigkeit des Aufenthalts eröffnet werden soll. Kurzzeitige Unterbrechungen des rechtmäßigen Aufenthaltes sind aber dann unschädlich, wenn die Ausländerbehörde keine Folgerungen aus dem unrechtmäßigen Aufenthalt gezogen hat; das ist der Fall, wenn die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen weiterhin erfüllt sind. In Zweifelsfällen ist der Regionaldirektion zu berichten.

**2.13.118
Ununterbrochener Auf-
enthalt**

Die Wartezeit wird durch den Wehrdienst nicht unterbrochen.

Aus den Art. 8 und 9 ARB ergeben sich derzeit keine Auswirkungen auf die Durchführung des Arbeitserlaubnisverfahrens.

**2.13.119
Artikel 8 und 9 ARB**

Die Landessozialgerichte Berlin - Urteil vom 19.8.1981 - L 14 Ar 88/80 - Niedersachsen - Beschluss vom 2.5.1984 - L 10 S (Ar) 60/84 - und Bremen - Urteil vom 21.6.1984 - L 5 Ar 1/84 - haben festgestellt, dass die Beschäftigung gemäß Art. 6 Abs. 1 ARB ununterbrochen ausgeübt werden muss.

**2.13.120
Rechtsprechung**

Außerdem hat das Landessozialgericht Berlin in dem v. g. Urteil festgestellt, dass unverschuldete Arbeitslosigkeit im Sinne des Art. 6 Abs. 2 Satz 2 ARB nur vorliegt, wenn dies von der zuständigen Behörde - hier der Bundesanstalt für Arbeit - festgestellt worden ist. Eine solche Feststellung hat zur Voraussetzung, dass sich der türkische Arbeitnehmer bei seinem zuständigen Agentur für Arbeit arbeitslos meldet, sich also als Arbeitsuchender der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellt.

Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) hat am 30. September 1987 in der Rechtssache Demirel ./ Stadt Schwäbisch Gmünd (Rechtssache 12/86) entschieden, dass Artikel 12 des Assoziationsabkommens EWG-Türkei von 1963 und Artikel 36 des hierzu vereinbarten Zusatzprotokolls von 1970 keine in der innerstaatlichen Rechtsordnung der Mitgliedstaaten unmittelbar anwendbaren gemeinschaftsrechtlichen Vorschriften sind.

Das Urteil ist im Dienstblatt - Rechtsprechung veröffentlicht.

Entsprechend diesem Urteil können seitens türkischer Staatsangehöriger unmittelbar auch keine Ansprüche auf freien Zugang zum Arbeitsmarkt aus den genannten Bestimmungen des Vertragswerkes EWG-Türkei hergeleitet werden.

Der EuGH hat damit die bislang schon u. a. von der Bundesregierung vertretene Auffassung bestätigt.

Beschlüssen des Rats der Assoziation zwischen der EWG und der Türkei, die dieser auf Grund des Abkommens zur Gründung einer Assoziation zwischen der EWG und der Türkei vom 12. September 1963 und des Zusatzprotokolls vom 23. November 1970 fasst, kommt nicht die Qualität unmittelbar innerhalb des Rechtsraums der Assoziation anwendbaren Rechts zu. Dies hat das Bundessozialgericht abweichend von der Rechtsauffassung mehrerer Landessozialgerichte entschieden.

Der Entscheidung über die Arbeitserlaubnis türkischer Arbeitnehmer ist - wie bisher - der Assoziationsratsbeschluss 1/80 zugrunde zu legen. Dies folgt nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom September 1986 - 7 RAr 67/85 - aus Artikel 3 Abs. 1 Grundgesetz.

§ 14
Übergangsvorschriften

(1) Eine Arbeitsgenehmigung, die im Zeitraum vom 1. Januar 1998 bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung erteilt worden ist, behält ihre Gültigkeit bis zum Ablauf ihrer Geltungsdauer.

(2) Die §§ 7 und 8 finden entsprechende Anwendung auf Arbeitserlaubnisse, die auf Grund der Übergangsregelung nach § 432 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch ab 1. Januar 1998 weitergelten oder die in der Zeit vom 1. Januar 1998 bis zum Inkrafttreten dieser Verordnung erteilt worden sind.

(3) Flugzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren bei Luftfahrtunternehmen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Januar 1973 begründet worden ist, sowie Hubschrauberführer bei Luftfahrtunternehmen und Luftfahrzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren bei sonstigen Unternehmen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. August 1976 begründet worden ist, bedürfen abweichend von § 284 Abs. 1 Satz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 9 Nr. 4 keiner Arbeitsgenehmigung.

DA

Das in Abs. 3 erwähnte Flugpersonal war bis zu einer entsprechenden Änderung der AE-VO – Arbeitserlaubnisverordnung (Erste Änderungs-VO mit Wirkung ab 1.1.1973 und Dritte Änderungs-VO mit Wirkung ab 1.8.1976) von der Arbeitsgenehmigungspflicht befreit. Die Übergangsregelung dient der Besitzstandswahrung bis zum Zeitpunkt des Inkrafttretens bestehender Arbeitsverhältnisse.

2.14.110
Besitzstandswahrung
für Flugpersonal

Die Änderung der Verordnung wurden durch das Gesetz über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung vom 23. April 2004 (BGBl. I S. 602) mit Wirkung vom 01. Mai 2004 in Kraft gesetzt.

2.14.111
Gesetz über den Ar-
beitsmarktzugang im
Rahmen der EU-
Erweiterung

**§ 15
Inkrafttreten**

Diese Verordnung tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Verordnung über die Arbeitserlaubnis für nichtdeutsche Arbeitnehmer vom 2. März 1971 (BGBl. I S. 152), zuletzt geändert durch die Zwölfte Verordnung zur Änderung der Arbeitserlaubnisverordnung vom 17. Dezember 1997 (BGBl. I S. 3195), außer Kraft.

DA

Die Änderungen der Verordnung wurden durch das Gesetz über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung vom 23. April 2004 (BGBl. I S. 602) mit Wirkung vom 01. Mai 2004 in Kraft gesetzt.

**2.15.110
Gesetz über den Arbeitsmarktzugang im Rahmen der EU-Erweiterung**