

Dienste und
Leistungen des
Arbeitsamtes

Arbeitsgenehmigung für neu einreisende ausländische Arbeitnehmer

Fragen, Antworten, Tipps



Bundesanstalt für Arbeit

Vorwort

Seit dem 23. November 1973 besteht ein grundsätzlicher Anwerbestopp für ausländische Arbeitnehmer.

Die Einreise ausländischer Arbeitnehmer zur Arbeitsaufnahme ist infolge dessen nur möglich, wenn die beabsichtigte Tätigkeit in Deutschland als Ausnahme in der Anwerbestoppausnahmereverordnung (**ASAV**) zugelassen ist.

Die Einreise zur Arbeitsaufnahme verlangt ebenso Ausnahmen nach den aufenthaltsgenehmigungsrechtlichen Regelungen (Arbeitsaufenthalteverordnung – **AAV**).

Der Ausländer muss vor der Einreise bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland (Botschaft, Konsulat) ein Arbeitsvisum beantragen. Die Auslandsvertretung schaltet für die Entscheidung über den Einreiseantrag die in Deutschland zuständige Ausländerbehörde ein, die wiederum das zuständige Arbeitsamt beteiligt. Erfahrungsgemäß vergehen bis zur Erteilung des Visums 3 Monate.

Das Visum sollte daher möglichst frühzeitig vor der beabsichtigten Arbeitsaufnahme beantragt werden (das Verfahren ist unter Ziffer 4 geschildert).

Dieses Merkblatt informiert über die rechtlichen Voraussetzungen, die bei den Zulassungen ausländischer Arbeitnehmer zu beachten sind und gibt Auskunft darüber, welche Dokumente und Unterlagen jeweils notwendig sind.

Die rechtlichen Bestimmungen ergeben sich aus:

- dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), Abschnitt Ausländerbeschäftigung;
- der Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für ausländische Arbeitnehmer (Arbeitsgenehmigungsverordnung – **ArGV**);
- der Verordnung über Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie (**IT-ArGV**);
- der Verordnung über Ausnahmeregelungen für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis an neu einreisende ausländische Arbeitnehmer (Anwerbestoppausnahmereverordnung – **ASAV**);
- dem Gesetz über die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern im Bundesgebiet (Ausländergesetz – **AuslG**);
- der Verordnung zur Durchführung des Ausländergesetzes (DVAuslG);
- der Verordnung über Aufenthaltsgenehmigungen zur Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit Arbeitsaufenthalteverordnung – **AAV**).

Die ASAV ist im Rahmen dieses Merkblattes vollständig abgedruckt, aus der ArGV der § 9.

 Über die aufenthaltsgenehmigungsrechtlichen Bestimmungen (AuslG, DVAuslG und AAV) können Sie sich durch die zuständige Ausländerbehörde informieren lassen.

Inhalt

Seite

Fragen, Antworten und Tipps zu den Stichworten:

1. Allgemeines	
1.1 Wer braucht eine Arbeitsgenehmigung?	5
1.2 Ausnahmen?	5
1.3. Wichtige Begriffe	5
1.4. Empfohlene Vorgehensweise – Wie kann das Merkblatt genutzt werden?	6
2. Übersicht von A - Z	8
3. Verordnungstexte, Verfahrenshinweise, vorzulegende Unterlagen und Dokumente	10
4. IT-Fachkräfte	34
5. Beantragung des Visums/Sichtvermerksverfahren	35
6. Prüfung des Arbeitsmarkts	36
7. Was ist nach der Einreise zu beachten?	37
8. Zur weiteren Information	38
9. Besonderheiten der Zulassung nach der Arbeitsgenehmigungsverordnung	39
10. Grafische Darstellung und Zusammenfassung der Erläuterungen	44

1. Allgemeines

1.1 Wer braucht eine Arbeitsgenehmigung?

Ausländer, die in Deutschland eine Beschäftigung ausüben wollen, benötigen generell eine Arbeitsgenehmigung. Diese darf ihnen nur erteilt werden, wenn sie eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten haben, die die Aufnahme einer Beschäftigung nicht ausschließt. Vor der Erteilung einer Arbeitsgenehmigung ist außerdem zu prüfen, ob bevorrechtigte Personen auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, die die Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen ausüben können.

1.2 Ausnahmen

Arbeitsgenehmigungspflicht besteht nicht für Staatsangehörige eines Mitgliedstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR), und mit Einschränkungen auch für deren Ehepartner. Sie besteht ebenfalls nicht für Ausländer, die eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis oder eine Aufenthaltsberechtigung besitzen.

Daneben regelt die ArGV für einen begrenzten Personenkreis und bestimmte Tätigkeiten Ausnahmen von der grundsätzlichen Arbeitsgenehmigungspflicht. Da diese Personen nicht mit einer Arbeitsgenehmigung nach der ASAV zugelassen werden, finden Sie unter **Ziffer 9** Ausführungen dazu.

1.3 Wichtige Begriffe

Ausländer sind Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes sind.

Zum **EWR** gehören die Länder der **Europäischen Union – EU** (Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden und Spanien) sowie Island, Norwegen und Liechtenstein, die der EU nicht beigetreten sind.

Eine **Beschäftigung** im Sinne des SGB III üben auch Personen aus, die in praktischen Ausbildungsschritten aus- oder weitergebildet werden, also auch Praktikanten und Trainees. Es ist nicht entscheidend, ob für die Beschäftigung ein Entgelt gezahlt wird oder nicht.

Für die Einreise zur Arbeitsaufnahme muss der Ausländer zunächst im Ausland ein **Visum** erhalten; nach erfolgter Einreise und während der Gültigkeitsdauer des Visums muss bei der Ausländerbehörde eine **Aufenthaltsgenehmigung** beantragt werden. Dafür muss die Arbeitsgenehmigung (Arbeitserlaubnis) vorgelegt werden.

 Das Merkblatt 7 der Bundesanstalt für Arbeit gibt Ihnen ausführliche Hinweise zum Arbeitsgenehmigungsverfahren.

1.4 Empfohlene Vorgehensweise – wie kann das Merkblatt genutzt werden?

Suchen Sie bitte in der Übersicht unter **Ziffer 2** nach einem Zuordnungsmerkmal, das Ihnen für den künftig zu beschäftigenden Arbeitnehmer zutreffend erscheint.

Im jeweils vorangestellten Text der ASAV können Sie sich vergewissern, ob der dort geregelte Ausnahmetatbestand zutrifft. Ggf. werden Sie dort auch weitere Regelungen finden, die auf Ihr Beschäftigungsvorhaben anwendbar sein könnten. Aus der Erfahrung können jedoch wegen der im allgemeinen unterschiedlichen Voraussetzungen nicht mehr als ein bis zwei dieser Ausnahmen anwendbar sein.

Da es sich bei den in der ASAV aufgeführten Fallgruppen um **Ausnahmen vom allgemeinen Anwerbestopp** handelt, müssen die Voraussetzungen für die Zulassung einer Ausnahme genau geprüft werden. Dazu benötigen die beteiligten Stellen Unterlagen und Dokumente. Unter **Ziffer 3** finden Sie den Verordnungstext für die einzelnen „Fallgruppen“, Hinweise zu eventuellen Besonderheiten des Verfahrens sowie eine Auflistung der erforderlichen Unterlagen und Dokumente. Die Unterlagen und Dokumente sollten bei der zuständigen Stelle in doppelter Ausfertigung und in deutscher Übersetzung eingereicht werden.

Das Arbeitsamt hat zudem den Vorrang der auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden (bevorrechtigten) Arbeitnehmer zu prüfen (siehe **Ziffer 6**). Dazu sind detaillierte Angaben zur Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, zu den Arbeits- und Lohnbedingungen unverzichtbar.

Bei Personen, die zur Arbeitsaufnahme einreisen wollen, muss der Lebensunterhalt gesichert sein. Dies ist nur durch eine Vollzeitbeschäftigung realisierbar.

- ☞ Das gesamte Verfahren kann nur dann zügig abgewickelt werden, wenn die notwendigen Dokumente und Unterlagen rechtzeitig vorgelegt werden.
- ☞ Für Beschäftigungsverhältnisse, die aufgrund unerlaubter Arbeitsvermittlung oder Anwerbung zustande kommen, darf eine Arbeitsgenehmigung nicht erteilt werden.
- ☞ Soweit in den folgenden Texten die Zuständigkeit der **Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)** angesprochen wird, erreichen Sie diese in 53123 Bonn, Villemombler Straße 76, Tel. 0228/713-0, Fax 0228/713-1111.

Die Grafik (**Ziffer 10**) zeigt den Weg, den der Antrag auf Zulassung eines ausländischen Arbeitnehmers nehmen muss, bis der künftige Beschäftigte ein Arbeitsvisum erhält. Ebenso sind die Schritte dargestellt, bis tatsächlich die Beschäftigung aufgenommen werden darf.

2. Übersicht von A - Z

2

A	Absolventen deutscher Hoch- und Fachhochschulen für ein fachbezogenes Praktikum	§ 2 Abs. 4 Nr. 1
	Absolventen deutscher oder ausländischer Hoch- oder Fachhochschulen zur Aus- und Weiterbildung	§ 2 Abs. 1 Nr. 1
	Altenpfleger	§ 5 Nr. 7
	Artisten und ihr Hilfspersonal	§ 5 Nr. 8
	Au-pair-Beschäftigung	§ 2 Abs. 2 Nr. 4
	Ausländische Hausangestellte	§ 4 Abs. 9
	Ausnahmebefugnis in Einzelfällen	§ 8
	Auszubildende mit Hochschul- oder Fachhochschulreife zur höher qualifizierten Fach- oder Führungskraft	§ 2 Abs. 1 Nr. 3
	Auszubildende nach anerkanntem Lehr- oder Ausbildungsplan	§ 2 Abs. 1 Nr. 4
B	Berufliche Qualifikation im Rahmen von Exportlieferungs- oder Lizenzverträgen	§ 2 Abs. 2 Nr. 3
D	Deutsche Volkszugehörige	§ 10
	Dressmen	§ 5 Nr. 9
E	Ehemalige Deutsche	§ 10
	Einarbeitung eigener Beschäftigter, die bereits im Ausland eingesetzt sind	§ 2 Abs. 2 Nr. 1
	Einarbeitung oder Aus- und Weiterbildung von Fachkräften aus deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmen	§ 2 Abs. 2 Nr. 2
	Einführung in die Geschäftspraxis bei bestehenden Geschäftsbeziehungen	§ 2 Abs. 3 Nr. 2
F	Fach- und Führungskräfte (Regierungspraktikanten)	§ 2 Abs. 1 Nr. 2
	Fach- und Führungskräfte zur Aus- und Weiterbildung, auf Grund zwischenstaatlicher Vereinbarungen oder auf Grund von Vereinbarungen von Verbänden oder öffentlich-rechtlichen Einrichtungen der deutschen Wirtschaft	§ 2 Abs. 4 Nr. 2
	Fachkräfte bei deutschen Trägern in der Sozialarbeit zur Betreuung ausländischer Arbeitnehmer	§ 5 Nr. 5
	Fachkräfte in international tätigen Konzernen und Unternehmen	§ 4 Abs. 7 bzw. Abs. 8
	Fachkräfte mit Hochschul- oder Fachhochschul- ausbildung oder vergleichbarer Qualifikation	§ 5 Nr. 2
	Fotomodelle	§ 5 Nr. 9
G	Gastarbeitnehmer	§ 2 Abs. 3 Nr. 1
	Grenzgängerbeschäftigung	§ 6
I	IT-Fachkräfte	IT-ArGV

K	Kinder ehemaliger Deutscher	§ 10
	Kinderkrankenschwestern und -pfleger	§ 5 Nr. 7
	Krankenschwestern und -pfleger	§ 5 Nr. 7
	Künstler und ihr Hilfspersonal	§ 5 Nr. 8
L	Lehrkräfte zur Erteilung muttersprachlichen Unterrichts an Schulen	§ 4 Abs. 4
	Lehrkräfte zur Sprachvermittlung an Hochschulen	§ 4 Abs. 5
	Leitende Angestellte eines deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmens	§ 5 Nr. 4
	Leitende Angestellte und Spezialisten eines Unternehmens mit Staatsangehörigkeit des Landes in dem der Hauptsitz des Unternehmens ist	§ 5 Nr. 3
	Lektoren zur Sprachvermittlung an Hochschulen	§ 4 Abs. 5
M	Mannequins	§ 5 Nr. 9
	Monteure und Installateure im Fertighausbau, -hallenbau	§ 4 Abs. 3
R	Regionale Ausnahmen	§ 9
S	Saisonarbeitnehmer	§ 4 Abs. 1
	Schaustellergehilfen	§ 4 Abs. 2
	Seelsorger, die in der Seelsorge für ausländische Arbeitnehmer eingesetzt werden	§ 5 Nr. 6
	Spezialitätenköche	§ 4 Abs. 6
W	Weiterzubildende mit Berufsabschluss	§ 2 Abs. 1 Nr. 4
	Weiterzubildende mit Hochschul- oder Fachhochschulreife zur höher qualifizierten Fach- oder Führungskraft	§ 2 Abs. 1 Nr. 3
	Werbetypen	§ 5 Nr. 9
	Werkverträge	§ 3
	Wissenschaftler in Forschung und Lehre	§ 5 Nr. 1
Z	Zwischenstaatliche Vereinbarungen	§ 7

3. Verordnungstexte, Verfahrenshinweise, vorzulegende Unterlagen und Dokumente

Die Arbeitserlaubnis kann in folgenden Fällen erteilt werden:

§ 2 Abs. 1 Nr. 1 ASAV

Absolventen von deutschen und ausländischen Hoch- und Fachhochschulen, die an Hochschulen, wissenschaftlichen Instituten oder in sonstigen zur Aus- und Weiterbildung zugelassenen Einrichtungen überwiegend zum Zwecke ihrer Aus- oder Weiterbildung beschäftigt werden

- Abschlusszeugnis bzw. Diplom der absolvierten Hoch- oder Fachhochschule;
- Nachweis, dass die Einrichtung zur Aus- oder Weiterbildung zugelassen ist (soweit nicht Hochschule bzw. wissenschaftliches Institut);
- detaillierter Aus- bzw. Weiterbildungsplan (Fortbildungscharakter muss erkennbar im Vordergrund stehen);
- Nachweis über ausreichende Deutschkenntnisse, um auch an der theoretischen Ausbildung erfolgreich teilnehmen zu können (soweit der Hoch- oder Fachhochschulabschluss nicht in Deutschland erreicht wurde);
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 2 Abs. 1 Nr. 2 ASAV

Fach- und Führungskräften (**Regierungspraktikanten**), die ein Stipendium aus öffentlichen Mitteln erhalten, für die Dauer des Stipendiums

☞ Der Personenkreis, der nach diesem Ausnahmetatbestand eine Arbeitserlaubnis erhalten kann, wird in ausschließlicher Zuständigkeit durch die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) vermittelt. Regierungsstipendiaten werden vielfach von Organisationen wie DAAD, DSE, CDG, Humboldt-Stiftung etc. betreut.

§ 2 Abs. 1 Nr. 3 ASAV

Aus- und Weiterzubildenden mit deutscher oder ausländischer Hochschul- oder Fachhochschulreife, die nachweislich im Rahmen eines anerkannten Lehr- und Ausbildungsplans zur höher qualifizierten Fach- oder Führungskraft ausgebildet werden

- ggf. konkrete Bescheinigung der beruflichen Qualifikation;
- Schulabschlusszeugnis, das die Hoch- bzw. Fachhochschulreife dokumentiert;
- anerkannter Lehr- und Ausbildungsplan (Fortbildungscharakter muss erkennbar im Vordergrund stehen);
- Nachweis über ausreichende Deutschkenntnisse, um auch an der theoretischen Ausbildung erfolgreich teilnehmen zu können (soweit die Hoch- oder Fachhochschulreife nicht in Deutschland erreicht wurde);
- bei Jugendlichen: Nachweis über wohnungsmäßige Unterbringung und Betreuung;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 2 Abs. 1 Nr. 4 ASAV

sonstigen Weiterzubildenden mit Berufsabschluss oder vergleichbarer beruflicher Qualifikation sowie Auszubildenden, die nachweislich im Rahmen eines im Inland anerkannten Lehr- und Ausbildungsplanes tätig werden, soweit im Einzelfall die erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Herkunftsland praktisch genutzt werden können und an der Aus- oder Weiterbildung ein besonderes öffentliches, insbesondere entwicklungspolitisches Interesse besteht oder eine internationale Ausbildung allgemein üblich ist; die Arbeitserlaubnis für eine **Erstausbildung** kann nur in besonders begründeten Einzelfällen erteilt werden

- ☞ Eine Weiterbildung ist grundsätzlich nur möglich, wenn der ausländische Arbeitnehmer über eine berufliche Grundausbildung verfügt.
- ☞ Anstelle des örtlichen Arbeitsamtes ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) zuständig.
- ☞ Soweit die ZAV Vermittlungsmöglichkeiten sieht, ist über das örtliche Arbeitsamt zunächst zu prüfen, ob aus arbeitsmarktlicher Sicht keine Bedenken gegen die Praktikantenbeschäftigung bestehen. Die Dauer des Praktikums ist auf maximal ein Jahr beschränkt. Ein Rechtsanspruch auf die Vermittlung von Praktikanten, auch wenn sie namentlich bereits bekannt sind, besteht nicht.

- Nachweis der beruflichen Qualifikation;
- anerkannter Fortbildungsplan;
- Nachweis über ausreichende Deutschkenntnisse, um auch an der theoretischen Fortbildung erfolgreich teilnehmen zu können;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

☞ Eine Erstausbildung ist grundsätzlich nicht möglich. In besonders begründeten Einzelfällen kann es Ausnahmen geben. Dies setzt u. a. voraus, dass die Ausbildung im Heimatland noch nicht möglich ist. Sie muss dort aber bereits anerkannt werden und praktisch nutzbar sein. Für die angestrebte Ausbildung dürfen keine bevorrechtigten Jugendlichen zur Verfügung stehen. Benachteiligte Jugendliche sind besonders zu berücksichtigen. Eine Anschlussbeschäftigung in Deutschland ist in jedem Fall ausgeschlossen.

- Abschlusszeugnis der besuchten Schule;
- Nachweis, dass die Ausbildung im Rahmen eines anerkannten Lehr- und Ausbildungsplans erfolgen soll;
- Nachweis über ausreichende Deutschkenntnisse, um auch an der theoretischen Ausbildung erfolgreich teilnehmen zu können;
- **bei Jugendlichen:** Nachweis über wohnungsmäßige Unterbringung und Betreuung;
- Verpflichtungserklärung, dass nach Beendigung der Ausbildung eine umgehende Rückkehr ins Heimatland erfolgt;
- Angaben zur Ausbildungsstelle (auch Verteilung der Arbeitszeit und Vergütung).

§ 2 Abs. 2 Nr. 1 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 1 Jahr)

Ausländern, die von einem Unternehmen mit Sitz im Inland im Ausland beschäftigt und durch eine vorübergehende Beschäftigung im Inland eingearbeitet werden

- ☞ Diese Vorschrift ist auch anwendbar, wenn das Beschäftigungsverhältnis im Ausland bei einem 100%igen Tochterunternehmen besteht (Nachweis muss erbracht werden).
- ☞ Aufgrund des Ausbildungsstandes für Baufacharbeiter in den mittel- und ost-europäischen Staaten und der Erfahrung mit den bisher durchgeführten Maßnahmen ist für die Beschäftigung im Heimatland eine Weiterbildung in Deutschland grundsätzlich nicht mehr erforderlich und kann daher auch nicht genehmigt werden.

- Nachweis, dass das Beschäftigungsverhältnis bereits besteht. Dagegen ist eine Absichtserklärung, nach erfolgreicher Einarbeitung das Beschäftigungsverhältnis erst zu begründen nicht ausreichend;
- Nachweis zur Funktion, die der Mitarbeiter im Ausland bekleidet/bekleiden soll;
- Nachweise zur Qualifikation des Mitarbeiters;
- detaillierter Einarbeitungsplan;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 2 Abs. 2 Nr. 2 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 1 Jahr)

Fachkräften zur Einarbeitung oder Aus- und Weiterbildung, die in einem auf der **Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung** gegründeten deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmen beschäftigt werden

- ☞ Ausländische Fachkräfte sind in der Regel so gut ausgebildet, dass sie z. B. als Werkvertragsarbeitnehmer eingesetzt werden und nach hiesigen Maßstäben qualifizierte Leistungen erbringen. Eine Schulung in einem in Deutschland bereits ausgeübten Beruf kann nicht zugelassen werden.

☞ Aufgrund des Ausbildungsstandes für Baufacharbeiter in den mittel- und ost-europäischen Staaten und der Erfahrung mit den bisher durchgeführten Maßnahmen ist für die Beschäftigung im Heimatland eine Weiterbildung in Deutschland grundsätzlich nicht mehr erforderlich und kann daher auch nicht genehmigt werden.

☞ Soweit es sich um die Fortbildung eines größeren Personenkreises handelt, ist außerdem darzulegen, aus welchen Gründen diese nicht im Heimatland durch Entsendung von Ausbildern zu realisieren ist. In Deutschland kann nur eine Multiplikatorenfortbildung zugelassen werden.

- Nachweise über die Gründung des deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmens (Gründungsmerkmale sind etwa neue Unternehmensziele, Produktionsmethoden, Gewinn- und Verlustabgrenzungen, Entscheidungsstrukturen);
- Vorlage des Gründungsvertrages und des Handelsregisterauszugs;
- Nachweis der Qualifikation der Fachkraft/-kräfte;
- Aus-, Fort- oder Weiterbildungsplan (detailliert gegliedert nach Theorie und Praxis, der theoretische Anteil sollte 20% nicht unterschreiten). Eine Stellungnahme der zuständigen Kammer ist erforderlich;
- Benennung der Ausbilder und Darstellung ihrer Qualifikation – Relation Ausbilder zu Auszubildenden ist vorgegeben: Theoretische Ausbildung 1 : 20, Praktische Ausbildung 1 : 4;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung*)

*Als Richtwert können die Löhne der niedrigsten Stufe des anzuwendenden Tarifvertrages zugrunde gelegt werden.

Zwischenstaatliche Vereinbarungen im Sinne dieser Vorschrift wurden u. a. mit allen mittel- und osteuropäischen Staaten abgeschlossen.

§ 2 Abs. 2 Nr. 3 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 1 Jahr)

Ausländern, die zur beruflichen Qualifikation im Rahmen von **Exportlieferungs- oder Lizenzverträgen** oder zur Abwicklung solcher Verträge im Inland tätig werden

☞ Die Anzahl der Arbeitnehmer und die Dauer der Ausbildung ist auf das unumgänglich notwendige Maß beschränkt.

- Exportlieferungs- oder Lizenzvertrag;
- Nachweis zur bereits vorhandenen Qualifikation der Trainees (Ausbildung muss im Rahmen des Exportlieferungs- oder Lizenzvertrages erfolgen);
- Zustimmung des hiesigen Betriebsrats zur Maßnahme;
- Nachweis, dass die An- und Rückreisekosten nicht zu Lasten der Arbeitnehmer gehen;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung):
- detaillierter Schulungsplan.

§ 2 Abs. 2 Nr. 4 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 1 Jahr)

Ausländern unter 25 Jahren für eine **Au-pair-Beschäftigung** in Familien, in denen Deutsch als Muttersprache gesprochen wird

☞ Zu diesem Ausnahmetatbestand hat die Bundesanstalt für Arbeit zwei Merkblätter herausgegeben: Au-pair-Info für deutsche Gastfamilien und „Au-pair“ bei deutschen Familien.

☞ Bei Au-pairs, die Staatsangehörige eines EWR-Mitgliedsstaates sind, darf die Gastfamilie das Au-pair in der EU/dem EWR selbst anwerben (EU-Freizügigkeit).

☞ Bei Au-pairs aus Staaten, die dem EWR nicht angehören, ist eine eigene Anwerbung im Ausland nicht zulässig. In diesem Fall muss ein Vermittler (Agentur) eingeschaltet werden, der eine Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit zur Au-pair-Vermittlung besitzt. Die Erteilung einer solchen Erlaubnis ist ausschließlich auf Vermittler beschränkt, die in Deutschland oder im EWR-Ausland ihren Sitz haben. Vergewissern Sie sich unbedingt, ob die eingeschaltete Agentur eine solche Erlaubnis besitzt. Im Rahmen der Vorbereitung der Einreise wird Ihnen vom Arbeitsamt ein Fragebogen zugesandt werden, den Sie verbindlich beantworten müssen.

§ 2 Abs. 3 Nr. 1 ASAV

(Arbeiterlaubnis bis zu 18 Monaten)

Gastarbeitnehmern zur beruflichen und sprachlichen Fortbildung auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung

☞ Gastarbeiter-Vereinbarungen bestehen z. Zt. mit folgenden Staaten: Albanien, Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Russische Föderation, Schweiz, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, und Ungarn.

☞ Zum Verfahren hat die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) ein eigenes Merkblatt herausgegeben, das Sie dort anfordern können.

§ 2 Abs. 3 Nr. 2 ASAV

(Arbeiterlaubnis bis zu 18 Monaten)

Ausländern, die in dem im Rahmen von **bestehenden Geschäftsbeziehungen** notwendigen Umfang zur Einführung in die Geschäftspraxis oder Arbeitsweise des deutschen Geschäftspartners von diesem vorübergehend beschäftigt werden

- Nachweis der konkreten Geschäftsbeziehungen (Absichtserklärungen reichen nicht aus);
 - Nachweis der Qualifikation und Funktion der ausländischen Mitarbeiter (Schulungen sind nur für Führungskräfte möglich, z. B. Meister, Techniker, Ingenieure und Geschäftsführer);
 - Darstellung der Notwendigkeit der Schulung;
 - detaillierter Ausbildungsplan, in dem auch die Vermittlung theoretischer Inhalte dargestellt ist;
 - Darstellung der Relation Fortbilder zu Fortzubildenden;
 - Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung*)
- *Als Richtwert können die Löhne der niedrigsten Stufe des anzuwendenden Tarifvertrages zugrunde gelegt werden.

§ 2 Abs. 4 Nr. 1 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 2 Jahren)

Absolventen deutscher Hoch- und Fachhochschulen, die im Anschluss an ihre Ausbildung eine praktische Tätigkeit zur Vertiefung der erworbenen Kenntnisse im Rahmen eines fachbezogenen Praktikums nach Plan ableisten

- Abschlusszeugnis/Diplom der absolvierten Hoch- oder Fachhochschule;
- detaillierter Ausbildungsplan, aus dem der Bezug zum Studienfach erkennbar ist;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 2 Abs. 4 Nr. 2 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 2 Jahren)

Fach- und Führungskräften, die auf Grund zwischenstaatlicher Vereinbarungen oder auf Grund von Vereinbarungen von Verbänden oder öffentlich-rechtlichen Einrichtungen der deutschen Wirtschaft zu ihrer Aus- oder Weiterbildung vorübergehend in Unternehmen oder Verbänden mit Sitz im Inland beschäftigt werden. Fachkräften darf die Arbeitserlaubnis nur in besonders begründeten Einzelfällen erteilt werden

- Nachweis der Qualifikation des ausländischen Bewerbers;
- detaillierter Aus- bzw. Weiterbildungsplan, aus dem auch die Vermittlung der theoretischen Inhalte erkennbar ist;
- Nachweis der Vereinbarung des Verbandes oder der öffentlich-rechtlichen Einrichtung der deutschen Wirtschaft;
- bei Fachkräften ist besonders zu begründen, woraus sich die Notwendigkeit an der Aus- bzw. Weiterbildung ergibt;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 3 Abs. 1 ASAV

(Arbeiterlaubnis bis zu 2 Jahren, Ausnahmen bis zu 3 Jahren)

(1) Ausländern, die auf der Grundlage einer **zwischenstaatlichen Vereinbarung** zur Erfüllung eines oder mehrerer **Werkverträge** beschäftigt werden, kann die Arbeiterlaubnis für die Beschäftigung im Rahmen von Werkverträgen bei demselben Arbeitgeber für längstens zwei Jahre erteilt werden. Steht von vornherein fest, dass die Ausführung des Werkvertrags länger als zwei Jahre dauert, kann die Arbeiterlaubnis bis zur Höchstdauer von drei Jahren erteilt werden. Verlässt der Ausländer das Inland und ist die Aufenthaltsbewilligung abgelaufen oder erloschen, so darf ihm eine neue Arbeiterlaubnis für eine Beschäftigung nur erteilt werden, wenn der zwischen Ausreise und erneuter Einreise als Werkvertragsarbeitnehmer liegende Zeitraum nicht kürzer ist als die Gesamtgeltungsdauer der früheren Aufenthaltsbewilligung. Der in Satz 3 genannte Zeitraum beträgt höchstens zwei Jahre; er beträgt drei Monate, wenn der Ausländer vor der Ausreise nicht länger als neun Monate im Inland beschäftigt war.

§ 3 Abs. 2 ASAV

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann die Erteilung der Arbeiterlaubnis durch die Bundesanstalt für Arbeit an Arbeitnehmer der Bauwirtschaft im Rahmen von Werkverträgen im Verhältnis zu den beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmern des im Inland ansässigen Unternehmens zahlenmäßig beschränken. Dabei ist darauf zu achten, dass auch kleine und mittelständische im Inland ansässige Unternehmen angemessen berücksichtigt werden.

§ 3 Abs. 3 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 4 Jahren)

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

3

👉 Grundlage zur Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen sind bilaterale Vereinbarungen, die die Bundesregierung mit folgenden Ländern abgeschlossen hat: Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Jugoslawien, Kroatien, Lettland, Mazedonien, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Türkei und Ungarn.

👉 Es handelt sich um ein gesondertes Verfahren; nähere Information dazu erhalten Sie durch das Merkblatt 16 „Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in der Bundesrepublik Deutschland“ der Bundesanstalt für Arbeit, das bei allen Arbeitsämtern erhältlich ist.

§ 4 Abs. 1 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 3 Monaten im Kalenderjahr)

(1) Die Arbeitserlaubnis kann Ausländern für eine **Beschäftigung** von mindestens 30 Stunden wöchentlich bei durchschnittlich mindestens sechs Stunden arbeitstäglich in der **Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung** sowie in **Sägewerken** bis zu insgesamt 3 Monaten im Kalenderjahr erteilt werden, wenn der Arbeitnehmer auf Grund einer Absprache der Bun-

desanstalt für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren, die Auswahl und die Vermittlung vermittelt worden ist. Der Zeitraum für die Beschäftigung von Arbeitnehmern nach Satz 1 ist für einen Betrieb auf sieben Monate im Kalenderjahr begrenzt. Satz 2 gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus.

§ 4 Abs. 2 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 9 Monaten im Kalenderjahr)

3 (2) Die Arbeitserlaubnis kann Ausländern für eine **Beschäftigung im Schaustellergewerbe** bis zu insgesamt neun Monaten jährlich erteilt werden, wenn der Arbeitnehmer von der Bundesanstalt für Arbeit auf Grund einer Absprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren, die Auswahl und die Vermittlung vermittelt worden ist. Wenn die Beschäftigung in einem Kalenderjahr sechs Monate überschreitet, darf dem Ausländer im folgenden Kalenderjahr keine Arbeitserlaubnis für eine zeitlich begrenzte Beschäftigung im Schaustellergewerbe erteilt werden; dabei sind auch Beschäftigungen nach Absatz 1 zu berücksichtigen.

☞ Es handelt es sich um ein gesondertes Verfahren.

☞ Die Bundesanstalt für Arbeit hat dazu das Merkblatt für Arbeitgeber zur Vermittlung und Beschäftigung ausländischer Saisonarbeitnehmer – Schaustellergehilfen herausgegeben. Fordern Sie es bitte bei Ihrem Arbeitsamt an. Die Regelung ist auf die folgenden Staaten beschränkt: Polen, Rumänien, Ungarn, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Kroatien, Slowenien und Bulgarien (Bulgarien nur für Berufe des Hotel- und Gaststättengewerbes).

☞ Im Verfahren ist ein besonderes Formblatt zu verwenden, das Sie vom Arbeitsamt erhalten.

§ 4 Abs. 3 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 12 Monaten)

(3) Die Arbeitserlaubnis kann Ausländern bis zu insgesamt zwölf Monaten erteilt werden, wenn der Arbeitnehmer unter Beibehaltung seines gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland von seinem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland in das Inland entsandt wird, um die von dem Arbeitgeber im Ausland hergestellten **Fertig- und Ausbauhäuser** sowie **Fertig- und Ausbauhallen** zu montieren. Satz 1 gilt auch für Arbeitnehmer, die im Zusammenhang mit der Montage von Fertighäusern und Fertighallen mit den notwendigen Installationsarbeiten beschäftigt werden. Wenn die Beschäftigung in einem Kalenderjahr sechs Monate überschreitet, darf dem Ausländer im folgenden Kalenderjahr keine Arbeitserlaubnis für eine Beschäftigung erteilt werden.

3

-  Es handelt sich um ein gesondertes Verfahren, da der Arbeitgeber seinen Sitz im Ausland hat.
-  Bei den zuständigen Arbeitsämtern erhalten Sie nähere Auskünfte über das Zulassungsverfahren.
-  Zugelassen werden schlüsselfertige Fertighäuser/Fertighallen. Bei Ausbauhäusern/Ausbauhallen dürfen nur die gelieferten, im Werklieferungsvertrag aufgeführten Fertigteile, von den Monteuren des ausländischen Herstellers montiert werden.
-  Sowohl bei Fertighäusern/Fertighallen, als auch bei Ausbauhäusern/Ausbauhallen dürfen vom ausländischen Hersteller nur großflächige, raumhohe Fertigelemente geliefert werden. Bei Ausbauhäusern/Ausbauhallen muss mindestens eine geschlossene äußere Hülle errichtet werden, die den statischen Erfordernissen entspricht.
-  Schlüsselfertige Fertighäuser/Fertighallen müssen vollständig vom ausländischen Hersteller geliefert werden.

Diese Unterlagen benötigt das zuständige Arbeitsamt:

- Kaufvertrag;
- Beschreibung/Konstruktionszeichnungen des Objektes;
- detailliertes Leistungsverzeichnis, aus dem alle Liefer- und Montageleistungen hervorgehen;
- Baugenehmigung (es reicht der Bauantrag mit Bestätigung der zuständigen Behörde über den Eingang des Antrages);
- Zahl und Qualifikation der Montagearbeiter;
- genaue Bezeichnung des Einsatzortes (ggf. Flurstück Nr., sofern Straßennamen noch nicht vergeben sind),
- Erklärung über die Lohnbedingungen der Montagearbeiter und des eingesetzten Führungspersonals;
- Zeitraum der Montagetätigkeit.

§ 4 Abs. 4 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 5 Jahren)

(4) Die Arbeitserlaubnis kann **Lehrkräften zur Erteilung muttersprachlichen Unterrichts** an anerkannten privaten Schulen unter deutscher Schulaufsicht oder außerhalb solcher Schulen unter Aufsicht der jeweils zuständigen berufskonsularischen Vertretung bis zu einer Geltungsdauer von fünf Jahren erteilt werden.

- Nachweis der Qualifikation zur Erteilung muttersprachlichen Unterrichts, Arbeitsvertrag;
- bei privaten Schulen: Nachweis der staatlichen Anerkennung der Schule, bei Unterricht außerhalb solcher Schulen: Nachweis, dass der Unterricht unter Aufsicht der zuständigen berufskonsularischen Vertretung steht;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 4 Abs. 5 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 5 Jahren)

(5) Die Arbeitserlaubnis kann **Lehrkräften und Lektoren** zur Sprachvermittlung **an Hochschulen** im Inland bis zu einer Geltungsdauer von fünf Jahren erteilt werden.

 Nähere Auskünfte dazu erhalten Sie bei Ihrem Arbeitsamt.

§ 4 Abs. 6 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 3 Jahren)

(6) Die Arbeitserlaubnis kann **Spezialitätenköchen** für die Beschäftigung in Spezialitätenrestaurants, wenn sie ihre fachliche Qualifikation durch eine erfolgreich abgeschlossene Kochausbildung nachweisen und Staatsangehörige des Landes sind, auf dessen Küche das Restaurant spezialisiert ist, bis zu einer Geltungsdauer von drei Jahren erteilt werden. Eine praktische Kochausbildung von weniger als zwei Jahren genügt nur, wenn der Ausländer zusätzlich über eine mindestens zweijährige Berufserfahrung verfügt. Als fachliche Qualifikation kann im Einzelfall auch eine mindestens sechsjährige Tätigkeit als Koch anerkannt werden.

3

☞ Dieser Ausnahmetatbestand ist nicht anwendbar auf Spezialitätenköche aus Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, der Bundesrepublik Jugoslawien, Slowenien und der Türkei. Angesichts der Größenordnung der hier lebenden Wohnbevölkerung aus diesen Ländern können zur Deckung des Personalbedarfs im Inland ggf. durch Ausbildung von Nachwuchskräften oder durch Anlernung/Einarbeitung geeignete Arbeitskräfte gewonnen werden. Dies wird auch von deutschen Unternehmen erwartet. Zudem wird dadurch ein Beitrag zum Abbau der hohen Arbeitslosigkeit geleistet.

☞ Grundsätzlich ist die Zahl der Spezialitätenköche auf zwei je Betrieb beschränkt; in besonderen gelagerten Fällen können bis zu 5 Spezialitätenköche zugelassen werden.

Nachweise zum Restaurant:

- Das Ambiente sollte eindeutig den nationalen Charakter des jeweiligen Landes wiedergeben und vom Gast zweifelsfrei erkennbar sein;
- das Restaurant muss gehobenen Ansprüchen gerecht werden;
- die Produktpalette muss zu mindestens 90% aus landestypischen Spezialitäten bestehen;
- Imbissbetriebe, Bistren, Fast-Food-Betriebe, Markthallen, Caterer etc. sind keine Spezialitätenrestaurants im Sinne der ASAV.

Nachweise zum Bewerber:

- Tabellarischer Lebenslauf;
- bei Ausbildung an einer Berufsfachschule: Kopie des Originalzeugnisses, sowie eine beglaubigte deutsche Übersetzung (mit Auflistung der Lerninhalte);
- bei praktischer Ausbildung ist der Nachweis durch Zeugnis oder Kopie des Arbeitsbuches zu belegen;
- Arbeitsvertrag (die tarifliche Eingruppierung muss der eines Alleinkochs oder Partiechefs entsprechen, dies ist überwiegend die Tarifgruppe 7);
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit);
- Die Facharbeitertätigkeit in qualifizierten Betrieben im ausgeübten Beruf muss zusätzlich durch Zeugnis oder Arbeitsbuchkopie nachgewiesen werden.

 Spezialitätenköche aus der Volksrepublik China, Indien und Thailand können nur zugelassen werden, wenn ihre Qualifikation von einem anerkannten Bildungsträger bescheinigt wurde. Auskunft über zugelassene Bildungsträger erhalten Sie bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung.

§ 4 Abs. 7 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 2 Jahren)

(7) Die Arbeitserlaubnis kann **Fachkräften eines international tätigen Konzerns** oder Unternehmens für eine Beschäftigung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil bis zu einer Geltungsdauer von zwei Jahren erteilt werden, wenn die Tätigkeit im Rahmen des Personalaustausches zur Koordinierung und Gewährleistung hoher Produktqualität im internationalen Wettbewerb unabdingbar erforderlich ist und der Arbeitnehmer eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation besitzt.

– Für das HOGA-Gewerbe auch Fachhochschulausbildung –

 Zuständig ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV).

- Angaben zur Größe des Unternehmens;
- mittelfristige Austauschplanung;
- Nachweis einer Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder einer vergleichbaren Qualifikation des Bewerbers;
- Nachweis, seit wann und in welcher Funktion das Beschäftigungsverhältnis mit dem **ausländischen** Konzern oder Unternehmen bereits besteht;
- Darstellung der Funktion, die im **inländischen** Konzern- bzw. Unternehmensteil ausgeübt werden soll;
- Begründung der Unumgänglichkeit, die den Einsatz in Deutschland notwendig macht;
- Bestätigung, dass ein Beschäftigungsverhältnis ausgeübt werden soll;
- Angaben zum Arbeitsplatz Aufgabenbeschreibung (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 4 Abs. 8 ASAV

(Arbeitserlaubnis bis zu 3 Jahren)

(8) Die Arbeitserlaubnis kann **im Ausland beschäftigten Fachkräften eines international tätigen Konzerns** oder Unternehmens **für eine Beschäftigung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil** bis zu einer Geltungsdauer von drei Jahren erteilt werden, wenn die Tätigkeit zur Vorbereitung von Auslandsprojekten unabdingbar erforderlich ist, der Arbeitnehmer bei der Durchführung des Projektes im Ausland tätig wird und über eine mit deutschen Facharbeitern vergleichbare Qualifikation und darüber hinaus über besondere, vor allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse verfügt. In den Fällen des Satzes 1 kann die Arbeitserlaubnis auch Fachkräften des Auftraggebers des Auslandsprojektes erteilt werden, wenn die Fachkräfte im Zusammenhang mit den vorbereitenden Arbeiten vorübergehend vom Auftragnehmer beschäftigt werden, der Auftrag eine entsprechende Verpflichtung für den Auftragnehmer enthält und die Beschäftigung für die spätere Tätigkeit im Rahmen des fertiggestellten Projektes notwendig ist. Satz 2 findet auch Anwendung, wenn der Auftragnehmer keine Zweigstelle oder Betriebe im Ausland hat.



Zuständig ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV).

- Angaben zur Größe des Unternehmens;
- mittelfristige Austauschplanung;
- Qualifikationsnachweise des Bewerbers (muss mindestens deutschen Facharbeitern vergleichbar sein);
- Nachweis, seit wann und welcher Funktion das Beschäftigungsverhältnis mit dem ausländischen Konzern oder Unternehmen bereits besteht;
- Darstellung der Funktion, die im inländischen Konzern- bzw. Unternehmensteil ausgeübt werden soll; gesicherte Nachweise der besonderen, insbesondere unternehmensspezifischen Spezialkenntnisse des Bewerbers;
- Dokumentierung des Auslandsprojekts, das sich in der Vorbereitungsphase befindet;
- Darstellung der Art und Weise, in der der Bewerber unabdingbar in die Vorbereitung einbezogen werden muss;
- Belege darüber, wie der konkrete Ansatz des Bewerbers bei der Realisierung des Projekts im Ausland erfolgen wird;
- Bestätigung, dass ein Beschäftigungsverhältnis ausgeübt werden soll;
- Angaben zu Arbeitsplatz Aufgabenbeschreibung (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

Sofern der Bewerber originär beim Auftraggeber des Auslandsprojekts beschäftigt ist, sind folgende Nachweise erforderlich:

- Qualifikationsnachweise des Bewerbers (wie oben);
- Nachweis des Zusammenhangs der vorübergehenden Beschäftigung beim Auftragnehmer mit den erforderlichen vorbereitenden Arbeiten;
- Nachweis über die Verpflichtung aus dem Vertrag, dass Arbeitnehmer des Auftraggebers in die Vorbereitung einzubeziehen sind;
- Nachweis, dass die Beschäftigung für die spätere Tätigkeit im Rahmen des fertiggestellten Projekts erforderlich ist;
- Bestätigung, dass die vorübergehende Beschäftigung in Deutschland versicherungspflichtig ausgeübt werden wird;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 4 Abs. 9 ASAV

(Arbeitserlaubnis zeitlich begrenzt)

(9) Die Arbeitserlaubnis kann einem **ausländischen Hausangestellten eines Ausländers**, der für einen begrenzten Zeitraum für seinen Arbeitgeber oder im Auftrag eines Unternehmens mit Sitz im Ausland im Inland tätig wird, für diesen Zeitraum erteilt werden, wenn der Ausländer im Zeitpunkt seiner Einreise den Hausangestellten seit mindestens einem Jahr in seinem Haushalt zur Betreuung eines Kindes unter 16 Jahren oder eines pflegebedürftigen Haushaltsmitglieds beschäftigt.

- Nachweis, dass der Haushaltsvorstand selbst nur für einen befristeten Zeitraum von seinem Arbeitgeber oder im Auftrag eines Unternehmens aus dem Ausland entsandt ist;
- Nachweis darüber, seit wann der/die Hausangestellte bereits im Haushalt beschäftigt wird;
- Nachweis zur betreuten Person auch bezüglich Lebensalter bzw. Pflegebedürftigkeit;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 5 Nr. 1 ASAV

Wissenschaftlern für eine Beschäftigung in Forschung und Lehre, wenn wegen ihrer besonderen fachlichen Kenntnisse ein öffentliches Interesse an ihrer Beschäftigung besteht

- Qualifikationsnachweis (Diplome, Zeugnisse etc.);
- Nachweis der besonderen fachlichen Kenntnisse, hier auch Veröffentlichungen;
- soweit es sich nicht um einen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber handelt, Darlegung woraus der Finanzbedarf der Forschungs- bzw. Lehreinrichtung gedeckt wird;
- Bescheinigung des öffentlichen Interesses an der Beschäftigung wegen der besonderen fachlichen Kenntnisse z. B. durch die Kultusministerien der Bundesländer;
- Entwurf des Arbeitsvertrages.

§ 5 Nr. 2 ASAV

Fachkräften, die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation besitzen, wenn an ihrer Beschäftigung wegen ihrer besonderen fachlichen Kennt-

nisse ein öffentliches Interesse besteht oder internationale Abkommen zur Liberalisierung des grenzüberschreitenden Personenverkehrs von Dienstleistungsanbietern im Rahmen der Welthandelsorganisation eine Beschäftigung vorsehen

☞ Eine Anschlussbeschäftigung an eine Ausbildung oder Fortbildung in Deutschland kann nicht zugelassen werden.

- Qualifikationsnachweise des Bewerbers (Diplome, Zeugnisse etc.);
- Nachweis der besonderen fachlichen Kenntnisse, hier auch Veröffentlichungen;
- Bescheinigung des öffentlichen Interesses an der Beschäftigung wegen der besonderen fachlichen Kenntnisse z. B. durch die Kultusministerien der Bundesländer, Handelskammer etc. oder Nachweis, dass die Arbeitsaufnahme (vorübergehend) im Rahmen einer unternehmensinternen Entsendung erfolgen soll (ggf. auch § 4 Abs. 7 ASAV oder § 9 Nr. 2 ArGV);
- ggf. Bestehen des internationalen Abkommens;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung);
- detaillierte Angaben zu der Tätigkeit.

§ 5 Nr. 3 ASAV

Leitenden Angestellten und Spezialisten eines im Inland ansässigen Unternehmens mit Hauptsitz in dem Land, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen, für eine Tätigkeit in diesem Unternehmen; als Spezialisten sind nur Personen anzusehen, die über eine mit deutschen Facharbeitern vergleichbare Qualifikation und darüber hinaus über besondere, vor allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse verfügen

- Nachweis über den Hauptsitz des Unternehmens;
- Qualifikationsnachweise des Mitarbeiters;
- Nachweis der Funktion, die der Mitarbeiter im Unternehmen zur Zeit ausübt;
- Nachweis, dass neben der Qualifikation außerdem besondere, vor allem unternehmensspezifische Spezialkenntnisse vorhanden sind;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 5 Nr. 4 ASAV

leitenden Angestellten für eine Beschäftigung in einem auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen gegründeten deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmen

- Nachweis über Gründung des deutsch-ausländischen Gemeinschaftsunternehmens (Gründungsmerkmale sind etwa neue Unternehmensziele, Produktionsmethoden, Gewinn- und Verlustabgrenzungen, Entscheidungsstrukturen). Eine Kapitalbeteiligung allein ist nicht ausreichend;
- Qualifikationsnachweise des Bewerbers;
- Bescheinigung, in welcher Funktion er im Unternehmen eingesetzt werden soll;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 5 Nr. 5 ASAV

Fachkräften, die von einem deutschen Träger in der Sozialarbeit für ausländische Arbeitnehmer und ihre Familien beschäftigt werden und über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen

 Deutsche Träger in der Sozialarbeit sind z. B. Arbeiterwohlfahrt, Caritasverband, Diakonisches Werk u. ä.

- Qualifikationsnachweise des Bewerbers;
- Nachweis über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse;
- Beschreibung der Funktion, die der Bewerber ausüben soll;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

§ 5 Nr. 6 ASAV

Seelsorgern, die ihre fachliche Qualifikation durch Absolvierung eines anerkannten Ausbildungsganges erworben haben und nachweislich die Befähigung zur Erteilung von Religionsunterricht und zur Abhaltung von Gottesdiensten besitzen, wenn sie in der Seelsorge für ausländische Arbeitnehmer und ihre Familien beschäftigt werden und dafür ein örtliches Bedürfnis besteht

 Der Personenkreis fällt unter § 9 Nr. 1 ArGV. Das Arbeitsamt erteilt weitere Auskünfte.

§ 5 Nr. 7 ASAV

Krankenschwestern und -pflegern, Kinderkrankenschwestern und -pflegern sowie Altenpflegern aus europäischen Staaten mit beruflicher Qualifikation und ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen, sofern der Ausländer von der Bundesanstalt für Arbeit auf Grund einer Absprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren, die Auswahl und die Vermittlung vermittelt worden ist; Pflegekräften aus außereuropäischen Staaten nur, wenn sie deutscher Abstammung sind oder bereits früher im Inland als Pflegekraft und nicht nur zur Ausbildung oder im Rahmen eines freiwilligen Jahres im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines Freiwilligen Sozialen Jahres oder eines vergleichbaren Programmes der Europäischen Gemeinschaft beschäftigt waren

3

☞ Eine Absprache über dieses Verfahren besteht nur mit Kroatien und Slowenien. Zuständig für die Vermittlung ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV). Das Vermittlungsverfahren ist kostenpflichtig.

- Meldung des Personalbedarfs beim Arbeitsamt durch Aufgabe eines Stellenangebots: Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung);
- Schriftliche Erklärung des Arbeitgebers, mit einer Stellungnahme der Personalvertretung, welche Anstrengungen konkret durchgeführt oder eingeleitet wurden bzw. beabsichtigt sind, um den Arbeitskräftebedarf auf dem hiesigen Arbeitsmarkt zu decken;
- zweisprachiger Formblatt-Arbeitsvertrag in vierfacher Ausfertigung, jeweils mit Originalunterschriften;
- Heimatanschrift in Kroatien oder Slowenien;
- Ausbildungszeugnis der vierten Stufe aus dem Heimatland.

☞ Die Krankenpflegekräfte müssen sich bei ihrer Heimatverwaltungsbehörde zur Vermittlung bzw. zum Interview melden. Dort ist auch ein Nachweis über die gesundheitliche Eignung durch Bescheinigung einer Gesundheitsanstalt des Heimatlandes und ein Nachweis der sprachlichen Qualifikation zu erbringen.

§ 5 Nr. 8 ASAV

Künstlern und Artisten sowie ihrem Hilfspersonal

☞ Die Zuständigkeit für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis bei Künstlern, Artisten und deren Hilfspersonal, die zur Arbeitsaufnahme einreisen, liegt bei den Landesarbeitsämtern. Für ausländische Zirkusunternehmen ist das Landesarbeitsamt Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, zuständig.

- Engagementsvertrag einschließlich genaue Angaben zur Gage;
- Qualifikationsnachweise des Bewerbers;
- Art der Tätigkeit;
- bei Zirkusunternehmen die Gewerbeanmeldung.

§ 5 Nr. 9 ASAV

Fotomodellen, Werbetypen, Mannequins und Dressmen

- Vertrag über das Beschäftigungsverhältnis einschließlich konkreter Angaben zur Entlohnung.

§ 6 Abs. 1 und Abs. 2 ASAV

(1) Einem Ausländer, der in einem an die Bundesrepublik Deutschland angrenzenden Staat wohnt, Staatsangehöriger dieses Staates ist und dort keine Sozialleistungen bezieht, kann die Arbeitserlaubnis für eine mehr als geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 8 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bei täglicher Rückkehr in seinen Heimatstaat oder für eine auf längstens zwei Tage in der Woche begrenzte **Beschäftigung innerhalb der** in der Anlage zu dieser Verordnung aufgeführten **Grenzzone** erteilt werden.

(2) Einem Ausländer, der im Inland beschäftigt ist und mit einem deutschen Ehegatten oder Lebenspartner in familiärer Lebensgemeinschaft lebt, kann die Arbeitserlaubnis erteilt werden, wenn die Ehegatten oder Lebenspartner den gemeinsamen Wohnsitz in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Gemeinschaft oder einen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum verlegen und der Ausländer mindestens einmal wöchentlich an den Wohnsitz zurückkehrt.

3

☞ Hierbei handelt es sich um eine Sonderregelung, die lediglich auf die Grenzzonen beschränkt ist. Die Vorgehensweise erfragen Sie bitte bei Ihrem Arbeitsamt.

§ 7 ASAV

Einem Ausländer kann auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung der Bundesrepublik Deutschland mit dem Staat, dessen Staatsangehörigkeit der Ausländer besitzt, eine Arbeitserlaubnis auch für die Ausübung einer nicht in den §§ 2 bis 6 genannten Beschäftigung erteilt werden.

☞ z. B. bilaterale Luftverkehrsabkommen.

§ 8 ASAV

In einem **begründeten Einzelfall** kann einem Ausländer die Arbeitserlaubnis auch für die Ausübung einer nicht in den §§ 2 bis 7 genannten Beschäftigung erteilt werden, wenn das Landesarbeitsamt im Benehmen mit der für die Ausländerbehörde zuständigen obersten Landesbehörde oder der von ihr bestimmten Stelle festgestellt hat, dass ein besonderes öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse die Beschäftigung des Ausländers erfordert.

☞ Dieser Tatbestand bezieht sich ausschließlich auf Einzelfallentscheidungen. Allgemeinverbindliche Aussagen können nicht gemacht werden. Ausnahmeregelungen sind nur in wenigen besonders gelagerten Einzelfällen möglich.

§ 9 ASAV

Staatsangehörigen der folgenden Staaten kann abweichend von den §§ 2 bis 8 die Arbeitserlaubnis erteilt werden: Andorra, Australien, Israel, Japan, Kanada, Malta, Monaco, Neuseeland, San Marino, Schweiz, Vereinigte Staaten von Amerika sowie Zypern.

- Berufliches Bewerberprofil des Arbeitnehmers, das geeignet ist, die Prüfung durchzuführen, ob geeignete Arbeitnehmer in Inland zur Verfügung stehen;
- Qualifikationsnachweise des Bewerbers;
- Darstellung der Funktion die ausgeübt werden soll;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung)

§ 10 ASAV

Deutschen Volkszugehörigen, die einen Aufnahmebescheid nach dem Bundesvertriebenengesetz besitzen, sowie ehemaligen Deutschen und Kindern ehemaliger Deutscher mit ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache kann abweichend von den §§ 2 bis 8 eine Arbeitserlaubnis erteilt werden.

Deutsche Volkszugehörige

- Aufnahmebescheid nach dem Bundesvertriebenengesetz oder Übernahmeerklärung des Bundesamtes, die vor dem 01. 07. 1990 erteilt wurde;
- Qualifikationsnachweise des Bewerbers soweit für die Arbeitsstelle erforderlich;
- Beschreibung der Funktion (auch zur Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

Ehemalige Deutsche und deren Kinder

- Nachweis der vormaligen Staatsangehörigkeit (ist regelmäßig nicht aus der Geburtsurkunde ersichtlich);
- bei den Kindern zusätzlich die Geburtsurkunde;
- Nachweis der Deutschkenntnisse;
- Angaben zum Arbeitsplatz (auch Verteilung der Arbeitszeit und Entlohnung).

4. IT-Fachkräfte

In der Zeit vom 1. August 2000 bis zum 31. Juli 2003 kann die Arbeitserlaubnis für längstens 5 Jahre Fachkräften erteilt werden,

- die eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung mit Schwerpunkt auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie abgeschlossen haben oder
- deren Qualifikation auf diesem Gebiet durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über ein Jahresgehalt von mindestens 100.000 DM nachgewiesen wird.

Die Höchstzahl der Arbeitserlaubnisse für die erstmalige Aufnahme einer Beschäftigung ist auf 10.000 festgelegt und wird bei weitergehendem Bedarf auf höchstens 20.000 erhöht.

Die Arbeitserlaubnis kann auch Ausländern erteilt werden, die in der Bundesrepublik Deutschland ein entsprechendes Studium abgeschlossen haben und sich im Zusammenhang mit dem Studienabschluss im Bundesgebiet aufhalten.

Die Broschüre „Das IT-Sofortprogramm der Bundesregierung“ informiert ausländische IT-Fachkräfte und Unternehmen der IuK-Wirtschaft über die Programminhalte, Zulassungsvoraussetzungen und Verfahrensabläufe. Sie kann aus dem Internet unter www.bma.bund.de oder www.arbeitsamt.de heruntergeladen werden. Unter der Arbeitsamts-Internet-Adresse sind unter dem Stichwort „GreenCard“ weitere Informationen abrufbar. Dort finden Sie auch die „Vermittlungsbörse für IT-Fachkräfte“.

5. Beantragung des Visums/ Sichtvermerksverfahren

Für die Erteilung des notwendigen Visums zur Arbeitsaufnahme in Deutschland sind die Auslandsvertretungen am Wohnort des Antragstellers zuständig. Der Antragsteller sollte sich **rechtzeitig** vor der beabsichtigten Einreise nach Deutschland mit der für ihn zuständigen Auslandsvertretung in Verbindung setzen, um sich über die jeweiligen örtlichen Besonderheiten in Bezug auf die Visumerteilung zu erkundigen. Um zeitaufwändige Rückfragen zu vermeiden, sollte der Antragsteller möglichst alle Unterlagen vorlegen, die unter **Ziffer 3** dieses Merkblatts für einen konkreten Einzelfall aufgeführt sind. Außerdem ist regelmäßig ein **gültiger Reisepass**, und wenn der Wohnsitzstaat nicht der Heimatstaat des Antragstellers ist, auch eine **gültige Aufenthaltserlaubnis**, vorzulegen. Bevor der Antrag weitergeleitet wird, muss die Auslandsvertretung prüfen, ob das Visum unter aufenthaltsrechtlichen und arbeitsgenehmigungsrechtlichen Gesichtspunkten erteilt werden kann. Bei einem **Aufenthalt über 3 Monate** in Deutschland und/oder Arbeitsaufnahme ist in den meisten Fällen zwingend die Zustimmung der für den späteren Aufenthalt zuständigen Ausländerbehörde erforderlich. Der Antrag muss daher an die örtlich zuständige Ausländerbehörde weitergeleitet werden. Erst wenn diese der Erteilung des Visums zustimmt, kann die Auslandsvertretung ein Visum mit einer Gültigkeitsdauer von 3 Monaten und den von der Ausländerbehörde mitgeteilten Auflagen ausstellen. Liegen der Auslandsvertretung ausländerrechtliche Erkenntnisse vor, die gegen die Einreise des Antragstellers sprechen und/oder stimmt die Ausländerbehörde in Deutschland dem Antrag nicht zu, muss der Visumantrag abgelehnt werden.

Ein Rechtsanspruch auf Ausstellung eines Visums besteht nicht.

6. Prüfung des Arbeitsmarkts

Nachdem sowohl die Ausländerbehörde als auch das Arbeitsamt eine Zuordnung zu den Ausnahmetatbeständen der jeweiligen Verordnung treffen konnten, ist die Arbeitsmarktsituation zu prüfen. Hierbei hat das zuständige Arbeitsamt zu klären, ob der Arbeitsplatz mit einem bevorrechtigten Arbeitnehmer besetzt werden kann, der auf dem Arbeitsmarkt eine Beschäftigung sucht. Von der Arbeitsmarktprüfung sind jedoch die Au-pair- und Gastarbeitnehmerregelungen ausgenommen. Auch bei einigen weiteren Ausnahmetatbeständen, bei denen die Belange der bevorrechtigten Arbeitnehmer nicht unmittelbar berührt werden, wird sich eine konsequente Arbeitsmarktprüfung nicht durchführen lassen (z. B. beim Personalaustausch international tätiger Konzerne und Unternehmen – § 4 Abs. 7 ASAV). In den übrigen Fällen kann der Arbeitsmarktgleich erst erfolgen, wenn Sie dem Arbeitsamt ein konkretes Stellenangebot erteilen. Das setzt **die Bereitschaft voraus**, sich eine Person, die Ihrem Anforderungsprofil für den Arbeitsplatz entspricht, **durch das Arbeitsamt vermitteln zu lassen**. Es ist zu versichern, dass das **Beschäftigungsverhältnis zu ortsüblichen Bedingungen** begründet werden soll.

Arbeitgeber, die einen arbeitsgenehmigungspflichtigen Ausländer beschäftigen wollen, haben nach dem Gesetz Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu geben (§ 284 Abs. 3 SGB III). Sie sollten daher dem Arbeitsamt eine detaillierte Stellenbeschreibung geben. Nach Eingang wird geprüft, welche verfügbaren Arbeitnehmer Ihren Anforderungen entsprechen: **Diese Prüffrist darf vier Wochen nicht unterschreiten**.

Nur, wenn aus objektiv nachvollziehbaren Gründen eine Vermittlung nicht möglich war, darf das Arbeitsamt die Arbeitserlaubnis für den ausländischen Bewerber zusichern.

Ohne diese Arbeitsmarktprüfung kann also auch bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen eine Arbeitserlaubnis nicht zugesichert werden.

Das Ergebnis der Prüfung wird an die Ausländerbehörde und von dort als gemeinsame Entscheidung an die Auslandsvertretung weitergegeben. Danach kann über den Visumsantrag entschieden werden. Für dieses Verfahren ist mindestens ein dreimonatiger Vorlauf von Ihnen einzuplanen.

7. Was ist nach der Einreise zu beachten?

Am Wohnsitz muss die behördliche **Anmeldung** erfolgen die bei der Beantragung der Arbeitserlaubnis nachzuweisen ist.

Die Arbeitserlaubnis ist **umgehend beim Arbeitsamt zu beantragen**.

Dazu muss das Visum vorgelegt werden, das im Regelfall für drei Monate erteilt ist und die Bindung an den angestrebten Aufenthaltzweck enthält. Über den Antrag auf Arbeitsgenehmigung kann kurzfristig entschieden werden, da die Erteilung vorab bereits zugesichert wurde.

Unter Vorlage der Arbeitserlaubnis und der Anmeldebestätigung sollte dann unverzüglich die Aufenthaltsgenehmigung bei der Ausländerbehörde beantragt werden.

 Die Beschäftigung darf nicht ausgeübt werden, solange der Ausländer noch nicht im Besitz der Arbeitserlaubnis ist. Verstöße dagegen werden als Ordnungswidrigkeit oder Straftat geahndet.

8. Zur weiteren Information

Einige Beschäftigungen sind für einen **befristeten Zeitraum** zugelassen, bei dem jede Verlängerung ausgeschlossen ist. Hierauf sollten Sie sich bei Ihren Planungen einstellen. Bei der Prüfung hat das Arbeitsamt den Arbeitsmarkt für maximal ein Jahr abgeglichen. Soweit für die Einreise ein kürzerer Zeitraum angegeben war, ist nur zu diesem verkürzten Zeitraum eine Aussage getroffen worden. Für jeden Verlängerungsantrag muss ein neuer Abgleich der Arbeitsmarktsituation erfolgen. Eine sichere Prognose für mehrere Jahre ist nicht möglich. Wegen der vorgegebenen Prüffristen sollte der Antrag mindestens sechs Wochen vor Ablauf der Arbeitserlaubnis gestellt werden.

Wenn die Verlängerung der Arbeitserlaubnis beantragt wird, wird auch geprüft, ob die angegebenen Arbeitsbedingungen eingehalten wurden. Unrichtige Angaben werden als Ordnungswidrigkeit geahndet.

9. Besonderheiten der Zulassung nach der Arbeitsgenehmigungsverordnung

Im **§ 9 ArGV** sind einzelne Beschäftigungsverhältnisse aufgeführt, die von der Arbeitsgenehmigungspflicht ausgenommen sind.

 Auch in diesen Fällen kann problematisch sein, ob eine Arbeitsgenehmigung für ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis erforderlich ist. Daher ist es empfehlenswert, dies im Vorwege mit Ihrem Arbeitsamt abzuklären.

Die Regelung in § 6 Abs. 1 AAV ermöglicht die Erteilung der Aufenthaltsgenehmigung für die Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit, die ohne Arbeitsgenehmigung zulässig ist.

Die zuständige Ausländerbehörde wird das Arbeitsamt nur im Zweifelsfall am Einreiseverfahren beteiligen.

Bei der Beantragung des Visums sind alle Tatsachen nachzuweisen, damit das Einreiseverfahren ohne Nachfragen abgewickelt werden kann.

§ 9 Nr. 1 ArGV

Keine Arbeitserlaubnis benötigen die in § 5 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes aufgeführten Personen sowie leitende Angestellte, denen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist.

- Genaue Beschreibung der vorgesehenen Position, die eine unzweifelhafte Zuordnung ermöglicht;
- schriftliche Bestätigung darüber, dass z. B. eine Eintragung im Handelsregister erfolgen wird. Der Nachweis der Eintragung muss erbracht werden.

Es wird empfohlen, eine genaue Beschreibung der vorgesehenen Position beizufügen, die eine unzweifelhafte Zuordnung ermöglicht; außerdem eine schriftliche Bestätigung darüber, dass z. B. eine Eintragung in das Handelsregister erfolgen wird. Der Nachweis der Eintragung muss erbracht werden.

§ 9 Nr. 2 ArGV

Keine Arbeitserlaubnis benötigen 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 soweit die Dauer der Beschäftigung im Inland fünf Jahre nicht erreicht.

 Zuständig ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)

Es sollte eine genaue Beschreibung der derzeitigen Position im ausländischen Konzern oder Unternehmen sowie der vorgesehenen Position im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil dem Visumsantrag beigelegt sein.

- Beschreibung der derzeitigen Position im ausländischen Konzern oder Unternehmensteil sowie der vorgesehenen Position im inländischen Konzern oder Unternehmensteil;
- Darstellung der Bedeutung des Personalaustausches für die Entwicklung des Konzerns oder Unternehmensteils;
- Angaben über die Dauer des geplanten Einsatzes in Deutschland.
- Angaben zum Austausch des Personals zu den ausländischen Betrieben des Konzerns.

Außerdem sollte die Bedeutung des Personalaustausches für die Entwicklung des Konzerns oder Unternehmens dargestellt werden.

Daneben sollte auch die Dauer des geplanten Einsatzes in Deutschland bezeichnet und die Person benannt werden, mit der Austausch erfolgt.

§ 9 Nr. 9 ArGV

Keine Arbeitserlaubnis benötigen 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.

Zu § 9 Nr. 9, Fallgruppe 3:

 Für die Vermittlung von im Ausland immatrikulierten ausländischen Studenten in Ferienbeschäftigungen in Deutschland ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) zuständig. Für die Vermittlung sind zwei Verfahren möglich:

- *die Vermittlung von Studenten, die dem Arbeitgeber bislang nicht bekannt sind (anonyme Vermittlung)*
Hierfür werden die Arbeitgeber gebeten, ein Stellenangebot einzureichen. Wichtig sind Angaben über die Arbeitsbedingungen, den Lohn und die Unterkunft. Die ZAV sucht daraufhin geeignete Bewerber aus und schlägt diese zur Vermittlung vor. Die Bewerber kommen aus allen Studienbereichen, verfügen über gute bis sehr gute Deutschkenntnisse und häufig auch über Job-Erfahrung.
- *namentliche Anforderung zur Vermittlung*
Die Beschäftigung bestimmter, dem Arbeitgeber namentlich bekannter Studenten ist gleichfalls möglich. Das Verfahren wird vor allem dann angewandt, wenn Studenten in einem früheren Jahr bereits durch die ZAV zu einem bestimmten Arbeitgeber vermittelt wurden und dorthin zurückkehren möchten, um in den Ferien zu arbeiten.

- ☞ Ein Rechtsanspruch auf die Vermittlung bestimmter Studenten und die damit verbundene Freistellung von der Arbeitsgenehmigungspflicht besteht nicht. Nur die von der ZAV vermittelten Ferienbeschäftigungen für ausländische Studenten sind arbeitsgenehmigungsfrei.
- ☞ Die maximale Dauer einer Ferienbeschäftigung darf 3 Monate nicht übersteigen. Sie ist auf die offiziellen Semesterferien beschränkt. Die Vermittlung ist nur möglich, wenn keine bevorrechtigten Arbeitnehmer zur Verfügung stehen.

§ 9 Nr. 15 ArGV

Keine Arbeitserlaubnis benötigen 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.

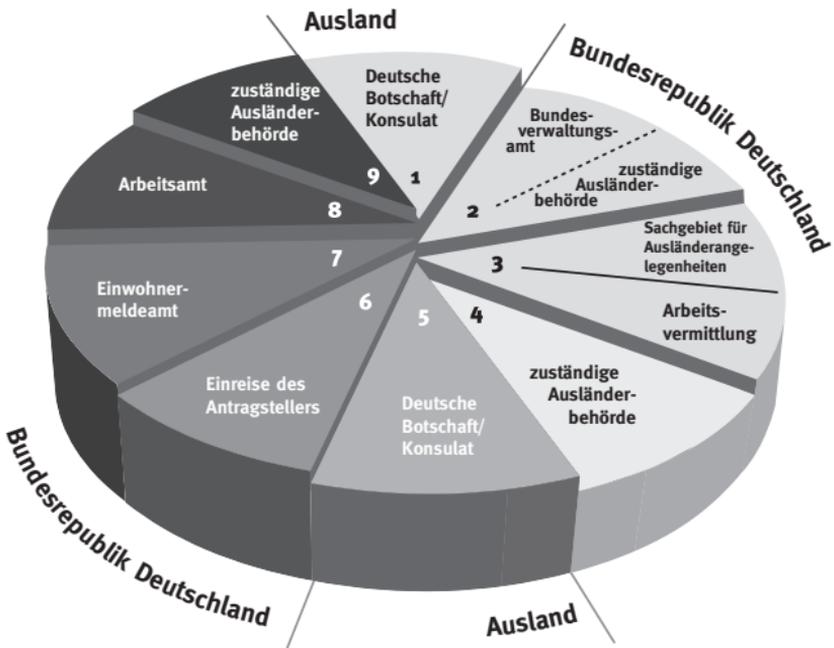
- ☞ Zuständig ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)
- ☞ Studienbezogene Fachpraktika im internationalen Austausch können ausschließlich durch die anerkannten studentischen Austauschorganisationen und vergleichbaren Einrichtungen vermittelt werden. Diese stimmen ihre Vermittlungsaktivitäten im voraus mit der ZAV ab, die dann eine Freistellungsbescheinigung ausfertigt.
- ☞ Das Verfahren kann nur vom Herkunftsland der Studenten über die dortige Stelle der Austauschorganisation begonnen werden. Zumeist ist eine mehrjährige Mitgliedschaft und Mitarbeit in der Organisation Voraussetzung, um für den internationalen Austausch berücksichtigt zu werden.

§ 9 Nr. 17 ArGV

Keine Arbeitserlaubnis benötigen 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

-  Zuständig ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)
-  Inländische und ausländische Träger von EU-geförderten Austauschprogrammen für Drittstaatler müssen ihre Programme vor Beginn mit der ZAV abstimmen, um das Einvernehmen zu erzielen. Dazu ist eine Programmbeschreibung und ein Nachweis der projektspezifischen Zuwendung durch die EU vorzulegen (Zuwendungsbescheid). Für geförderte Programme in arbeitsmarktlich sensiblen Bereichen kann nicht in jedem Falle mit dem Einvernehmen der ZAV gerechnet werden.
-  ***Zusätzliche Informationen dazu finden Sie im Merkblatt 7 der Bundesanstalt für Arbeit „Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland“.***

10. Grafische Darstellung und Zusammenfassung der Erläuterungen



1. Antrag auf Visum zwecks Arbeitsaufnahme; Vorauss.: Qualifikationsnachw. u. beschäftigungsbegründende Unterlagen. Weiterleitung der Unterlagen an die zust. Ausländerbehörde, im Regelfall über das Bundesverwaltungsamt.
2. Abgleich mit der AAV; Anfrage an das Arbeitsamt, ob die Erteilung einer Arbeitserlaubnis zugesichert wird.
3. Abgleich mit der ASAV im Sachgebiet Ausländerangelegenheiten. Arbeitsmarktprüfung unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Einzelfalles – Stellungnahme durch die Arbeitsvermittlung. Antwort des Sachgebietes an die Ausländerbehörde.
4. Abgabe der zusammenfassenden Stellungnahme/Entscheidung an die Auslandsvertretung.
5. Mitteilung der Entscheidung an den Antragsteller; ggf. Erteilung des Visums.
6. Einreise des Ausländers.
7. Anmeldung des Wohnsitzes.
8. Antrag auf Erteilung der Arbeitserlaubnis umgehend nach der Einreise unter Vorlage des Visums und der Anmeldebestätigung. Erteilung der Arbeitserlaubnis. -Arbeitsaufnahme-
9. Erteilung der Aufenthaltsgenehmigung.

Aktuelle Informationen über die Dienste und Leistungen des Arbeitsamtes finden Sie auch im **Internet** unter

www.arbeitsamt.de

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeit

Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Stand:

November 2001