

**Fachliche Weisungen**

**Aufenthaltsgesetz  
und Beschäftigungsverordnung**

## **Vorbemerkungen**

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

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



# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b> .....	<b>10</b>
§ 1 AufenthG Zweck des Gesetzes; Anwendungsbereich .....	10
§ 2 AufenthG Begriffsbestimmungen .....	11
§ 4 AufenthG Erfordernis eines Aufenthaltstitels .....	13
§ 27 BeschV Grenzgängerbeschäftigung .....	14
§ 30 BeschV Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel	15
§ 4a AufenthG Zugang zur Erwerbstätigkeit.....	16
§ 61 AsylG Erwerbstätigkeit .....	18
§ 32 BeschV Beschäftigung von Personen mit Duldung oder Aufenthaltsgestattung.....	18
<b>II. Ausbildung</b> .....	<b>23</b>
§ 16a AufenthG Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung.....	23
§ 8 BeschV Betriebliche Aus- und Weiterbildung; Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen .....	23
§ 15 BeschV Praktika zu Weiterbildungszwecken .....	28
§ 16b AufenthG Studium.....	36
§ 16d AufenthG Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.....	38
§ 8 BeschV Betriebliche Aus- und Weiterbildung; Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen .....	38
§ 2a BeschV Anerkennungspartnerschaft .....	47
§ 2 BeschV Vermittlungsabsprachen.....	55
<b>III. Erwerbstätigkeit - Fachkräfte</b> .....	<b>61</b>
§ 18 AufenthG Grundsatz der Fachkräfteeinwanderung; allgemeine Bestimmungen.....	61
§ 18a AufenthG Fachkräfte mit Berufsausbildung .....	65
§ 18b AufenthG Fachkräfte mit akademischer Ausbildung .....	66
§ 18g AufenthG Blaue Karte EU .....	68
§ 19 AufenthG ICT-Karte für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer .....	75
§ 10a BeschV Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer .....	75
<b>IV. Sonstige Beschäftigungszwecke</b> .....	<b>81</b>
§ 19c AufenthG Sonstige Beschäftigungszwecke; Beamte .....	81
§ 1 BeschV Anwendungsbereich der Verordnung .....	81



§ 3 BeschV Leitende Angestellte, Führungskräfte und Spezialisten.....	83
§ 5 BeschV Wissenschaft, Forschung und Entwicklung.....	86
§ 10 BeschV Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte.....	87
§ 11 BeschV Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer, Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche .....	90
§ 12 BeschV Au-pair-Beschäftigungen .....	94
§ 13 BeschV Hausangestellte von Entsandten .....	99
§ 14 BeschV Sonstige Beschäftigungen.....	100
§ 15a BeschV Saisonbeschäftigungen .....	105
§ 15b BeschV Schaustellergehilfen .....	105
§ 15c BeschV Haushaltshilfen .....	105
§ 15d BeschV Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung .....	105
§ 16 BeschV Geschäftsreisende .....	109
§ 17 BeschV Betriebliche Weiterbildung.....	109
§ 19 BeschV Werklieferungsverträge .....	110
§ 20 BeschV Internationaler Straßen- und Schienenverkehr	114
§ 21 BeschV Dienstleistungserbringung .....	116
§ 22 BeschV Besondere Berufsgruppen.....	117
§ 22a BeschV Pflegehilfskräfte.....	120
§ 24 BeschV Schifffahrt- und Luftverkehr .....	122
§ 24a BeschV Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer.	122
§ 25 BeschV Kultur und Unterhaltung.....	127
§ 26 BeschV Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger .	130
§ 29 BeschV Internationale Abkommen.....	133
§ 6 BeschV Beschäftigung in ausgewählten Berufen bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung .....	142
§ 19d AufenthG Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung .....	148
§ 20a AufenthG Chancenkarte; Verordnungsermächtigung .....	151
§ 21 AufenthG Selbständige Tätigkeit.....	152
<b>V. Besondere Aufenthaltsrechte.....</b>	<b>154</b>
§ 38a AufenthG Aufenthaltserlaubnis für in anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union langfristig Aufenthaltsberechtigte .....	154
<b>VI. Beteiligung der BA.....</b>	<b>155</b>



§ 39 AufenthG Zustimmung zur Beschäftigung .....	155
§ 9 BeschV Beschäftigung bei Vorbeschäftigungszeiten oder längerem Voraufenthalt .....	164
§ 34 BeschV Beschränkung der Zustimmung .....	165
§ 35 BeschV Reichweite der Zustimmung .....	167
§ 36 BeschV Erteilung der Zustimmung .....	168
§ 37 BeschV Härtefallregelung .....	175
§ 40 AufenthG Versagungsgründe .....	175
§ 38 BeschV Anwerbung und Vermittlung .....	176
§ 41 AufenthG Widerruf der Zustimmung und Entzug der Arbeitserlaubnis .....	180
<b>VII. Verfahrensvorschriften .....</b>	<b>185</b>
§ 71 AufenthG Zuständigkeit .....	185
§ 72 AufenthG Beteiligungserfordernisse .....	186
§ 81 AufenthG Beantragung des Aufenthaltstitels .....	187
§ 81a AufenthG Beschleunigtes Fachkräfteverfahren .....	188
<b>VIII. Anlagen .....</b>	<b>192</b>
Anlage 1: zu 19c.29.10 der Fachlichen Weisungen der BA zu § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 29 Abs. 5 BeschV Zulassung von CSS nach Ländern und Sektoren .....	192
Anlage 2: Entgeltbestandteile bei ICT, Personalaustausch und Entsendungen .....	199
Anlage 3: Ermessenslenkende Weisungen für die Auslegung von § 40 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG (vgl. FW 40.0.8) .....	202

## Änderungshistorie

Version vom	Änderung durch	Bemerkungen
01.03.2020	GR 23	Initiale Version
01.04.2020	GR 23	Anpassung an die zum 1. April 2020 in Kraft tretende Änderung der Beschäftigungsverordnung (BGBl. I Nr. 15 vom 31.03.2020, Seiten 655 ff.)
01.08.2020	INT 24	Änderungen der §§ 24a, 26 BeschV sowie Hebung des Taschengeldes Au-Pair und Einführung des §14 Abs.1a BeschV zum 01.10.2020
01.06.2021	INT 24	<p>4a.0.3: ausführlichere Darstellung von Nebentätigkeiten</p> <p>16a.15.7: Änderung Verhältnis Festangestellte – Praktikant</p> <p>16a.15.9: Einvernehmen bei Positivstaaten erforderlich</p> <p>16a.15.10: Einvernehmen bei Negativstaaten erforderlich</p> <p>16a.15.14: Zusätzliche Nachweise erforderlich</p> <p>19a.10a.3 bis 14: keine Beschränkung der ICT-Karte auf Entsendungen mehr</p> <p>19.10a.11: Änderung Berücksichtigung von Zulagen/Pauschalen</p> <p>19c.6.3: qualifizierte Berufsausbildung reicht als Qualifikation aus.</p> <p>19c.14.7: Verfahrensregelungen bei Ferienbeschäftigung</p> <p>19c.14.9: erweiterte Nachweispflicht bei Ferienbeschäftigung</p> <p>19c.19.11: keine Anwendung der Sozialversicherung-EntgeltVO</p> <p>19c.22.5: neue Ausführungen zum eSport</p> <p>19c.24a.1 und 7: neue Ausführungen zu den Berufskraftfahrern</p> <p>19c.26.4: Ergänzungen zu den Berufskraftfahrern aus dem Westbalkan</p> <p>19c.26.6: Kontingent bei Westbalkanregelung</p> <p>39.0.6: Ausnahmeregelung bei Sozialversicherungspflicht.</p> <p>40.0.7, 41.0.2, 41.0.5: Anpassung an die ICT-RL 2014/66/EU</p> <p>Anlage zu 19c.29.10: Aufnahme des Vereinigten Königreichs</p> <p>Zwei neue Anlagen:</p> <p>Anlage 2: Entgeltbestandteile bei ICT, Personalaustausch und Entsendungen</p> <p>Anlage 3: Ermessenslenkende Weisungen für die Auslegung von § 40 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG</p>
01.11.2023	INT24	<p>4.27.2: Keine Vorrangprüfung erforderlich</p> <p>16a.15.7: Erläuterungen zum Fortbildungscharakter. Festangestellte auch mitarbeitende Familienmitglieder</p> <p>16a.15.14: EZB nicht erforderlich</p> <p>Keine Vorlage ausländischer Schul- oder Studienordnung</p> <p>Anpassung erforderlicher Nachweise.</p> <p>16d.8.14: Beschäftigungen nach Qualifizierungsmaßnahme</p>

Version vom	Änderung durch	Bemerkungen
		<p>18.0.7 Beschränkung Zustimmung: Ausnahmeregelung Vergabedauer Aufenthaltstitel für 18a, 18b, 18g u. 19c AufenthG</p> <p>18a.0.3 Klarstellung, dass jede qualifizierte Beschäftigung ausgeübt werden kann</p> <p>18a.0.5 Befähigung: Streichung</p> <p>18b.0.2 Qualifizierte Befähigung: Zusammenhang zw. Abschluss und Tätigkeit gestrichen</p> <p>18b.0.3 Befähigung: Streichung</p> <p>18b.0.5+ 18b.0.18: Berufsausübungserlaubnis</p> <p>18g ff.: neu</p> <p>19.10a.7: Kein Ausschlussgrund</p> <p>19c.11.2: Vorabprüfungsverfahren nicht zulässig. Alleinköche nicht vorrangig</p> <p>19c.11.3: Definition Spezialitätenrestaurant</p> <p>19c.11.6: Anhebung Obergrenze</p> <p>19c.12.9: Erhöhung Zuschuss</p> <p>19c.12.14: Kein Zweckwechsel möglich</p> <p>19c.14.6: Verzicht auf Original erforderlich</p> <p>19c.24a.1 EU-/EWR-Fahrerlaubnis: Streichung Vorrangprüfung + Streichung berufsrechtlicher Überprüfungen</p> <p>19c.24a.2 Erwerb der Fahrerlaubnis: Streichung berufsrechtlicher Überprüfungen</p> <p>19c.24a.5 Anderweitige Beschäftigung: Berufsrechtliche Einzelfallprüfungen + Beispiel aufgenommen</p> <p>19c.24a.6 Nachweise: Aufnahme Lebenslauf + Zusatzblatt C, berufsrechtliche Unterlagen nur im Einzelfall</p> <p>38a.0.1: Streichung Vorrangprüfung</p>
01.03.2024	INT24	<p>4a.0.2 Aufnahme KKB</p> <p>16a.0.6: Abschaffung der Vorrangprüfung</p> <p>16a.0.9: Anhebung der Nebenbeschäftigung auf 20 Stunden</p> <p>16a.15.13.: Definition Hochschulabsolventen</p> <p>16d ff: Ersetzung der Bezeichnung Defizit und Defizitbescheid</p> <p>16b.0.1: Anhebung auf 140 Tage</p> <p>16b.0.2: Erweiterung der zulässigen Beschäftigung</p> <p>16b.0.3: Wahlmöglichkeit</p> <p>16d.2.1: Anpassung der Rechtsgrundlagen im Beispiel</p> <p>16d.8.2: Aufnahme v. Anerkennungspartnerschaft, Erhöhung der maximalen Aufenthaltsdauer</p> <p>16d.8.5: Ergänzung zur Qualifikationsanalyse</p> <p>16d.8.10: Erhöhung der maximalen Aufenthaltsdauer</p> <p>16d.8.13: Erhöhung der Wochenstunden in Nebenbeschäftigungen</p> <p>16d.8.14: Klarstellung für Vollanerkennung bei Vorlage der erforderlichen Sprachkenntnisse</p> <p>16d.8.14: Streichung verbindliches Arbeitsplatzangebot nach Ende der Anerkennung</p> <p>16d.8.15: Anpassungen wegen Wegfall des verbindlichen Arbeitsplatzangebots</p>

Version vom	Änderung durch	Bemerkungen
		<p>16d.8.17: Streichung „Zustimmung BA zum künftigen Arbeitsplatzangebot“</p> <p>16d.2a.1: Neuschaffung Anerkennungspartnerschaft</p> <p>16d.2.1: Streichung des Arbeitsplatzangebots nach dem Ende der Vermittlungsabsprache</p> <p>18.0.1: Ausweitung des § 6 BeschV auf alle nicht reglementierten Berufe</p> <p>18.0.3: Versicherung der Beschäftigung</p> <p>19c.1.4 ff.: Alterssicherung</p> <p>19c.6.1 ff: Grundlegende Änderungen</p> <p>19c.14.4 ff.: Aufnahme Mindestalter 35 Jahre sowie Streichung von Fachschulen und Fachschülern</p> <p>19c.14.7 + 19c.14.9: Aufnahme anabin Auszug</p> <p>19c.22a.1: Aufnahme der Regelung für Pflegehilfskräfte</p> <p>19c.24a.3: Neufassung Alterssicherung</p> <p>19c.24a.9: Streichung redundanter Unterlagen nach Veröffentlichung Zusatzblatt C, Klarstellung der Rechtsnorm von Artikel 5 Abs. 1 der Verordnung Nr. 1072/2009 auf § 7 Abs. 3 BKRFGQ</p> <p>19c.26.5: Neufassung Alterssicherung</p> <p>19d.0.4: Aufnahme Pflegehelfer</p> <p>39.0.4: Streichung Befähigung, Aufnahme qualifizierte Beschäftigung nach § 2 Abs. 12b AufenthG</p> <p>39.0.8: Aufnahme Arbeitserlaubnis, Aufnahme § 16d Abs. 3</p> <p>39.15a.1: Ausschluss Leiharbeit</p> <p>39.0.17: Streichung der Vorrangprüfung für §§ 16a u. 38a AufenthG</p> <p>39.0.18: Aufnahme Arbeitserlaubnis, Aufnahme von Unterlagen zur Sozialversicherungspflicht und Erfordernis einer Berufsausübungserlaubnis</p> <p>39.9.1: Keine Erlaubnis der ABH bei AG-Wechsel in Blauer Karte EU</p> <p>39.36.9: ff. Arbeitgeberausschluss</p> <p>40.0.2: Klarstellung Versagung Leiharbeit auch bei Arbeitserlaubnis</p> <p>41.0.6: Entzug der Arbeitserlaubnis</p> <p>72.0.1: Aufnahme § 16g AufenthG</p> <p>81.a.0.3: Aufnahme § 24a Abs. 2 BeschV, Streichung IT-Spezialisten, Aufnahme Beschäftigung bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung</p>
01.06.2024	INT24	<p>4a.0.3: Anpassung auf 140/280 Tage und 20 Wochenstunden</p> <p>16d.2a.3: Ersatzdokumente für ZAB-Bescheinigung aufgenommen</p> <p>16d.2a.5: Ergänzung „mit einem deutschen Zielberuf“</p> <p>16d.2a.10: Ergänzung „bei Pflegeberufen“</p> <p>16d.2a.11: Sonderfall (Teil-)Anerkennungsbescheid im Visaverfahren</p> <p>18.0.4: Anpassung auf 50% der Beitragsbemessungsgrenze</p> <p>18a.0.1: Umbenennung der Marginalie und Streichung der Textpassage zur Engpassanalyse</p>

Version vom	Änderung durch	Bemerkungen
		<p>18a.0.6: Streichung Arbeitszeugnisse als prüfrelevante Unterlagen</p> <p>19c.1.3: Anpassung Hyperlink Standortliste AMZ</p> <p>19c.1.4: Klarstellung zur Fundstelle in den Anwendungshinweisen des BMI, Ergänzungen zur erstmaligen Zustimmung</p> <p>19c.12.8: Klarstellung, dass die Kinder unter 18 Jahren sein müssen</p> <p>19c.15d.3: Anpassung Hyperlink KKB</p> <p>19c.15d.12: Korrektur der Bezeichnung des Zusatzblattes in D</p> <p>19c.24a.1: Streichung der berufsrechtlichen Voraussetzungen</p> <p>19c.24a.2: Ersetzung von „angibt“ durch „nachweist“</p> <p>19c.24a.6: Beschreibung begründeter Einzelfall, Streichung Beispiel</p> <p>19c.24a.8: Nachweis Drittstaatsfahrerlaubnis</p> <p>19c.24a.10: Anpassung der entscheidungsrelevanten Unterlagen</p> <p>19c.25.7: Anpassung der entscheidungsrelevanten Unterlagen</p> <p>19c.26.1: Streichung Vorrangprüfung</p> <p>19c.26.3: Klarstellung bei Anfragen § 26 Abs. 2 BeschV, die Voraussetzungen anderer Verordnungstatbestände erfüllen</p> <p>19c.26.4: Kontingentanpassung</p> <p>19c.26.6: Streichung der Aussetzung Vorabprüfung</p> <p>19c.26.9: Klarstellung zum Vorabprüfungsverfahren</p> <p>19c.29.7: Klarstellung Zustimmungsfreiheit</p> <p>19c.29.13: Klarstellung bei Aufenthalt bis zu 90 Tagen</p> <p>19c.6.2: eingefügt „auf dem Niveau einer Fachkraft“</p> <p>19c.6.3: Berufserfahrung in Teilzeit aufgenommen, Ersatzdokumente für ZAB-Bescheinigung aufgenommen</p> <p>20a1-6: neu eingefügt</p> <p>39.0.18: Fristsetzung</p> <p>39.15a: Aufnahme Hinweisblatt mit Hyperlink</p> <p>39.35.7: Anpassung 140/280 Tage</p> <p>39.36.1: Aufnahme der einwöchigen Frist bei § 18g Abs. 4 u. § 81a AufenthG</p> <p>39.36.5: Streichung der Aussetzung der Vorabprüfung für § 26 Abs. 2 BeschV</p> <p>40.0.1: Ausnahmen zum Entzug der Arbeitserlaubnis in der Saisonbeschäftigung aufgenommen</p> <p>40.0.2: Anpassung Beispiel 50% Beitragsbemessungsgrenze</p> <p>40.38.1-6: Anpassung zum Vermittlungsverbot, Pflege- und Gesundheitspersonal aufgenommen, Pflegefachkräfte gestrichen, Klarstellung welche Vermittlungen und Anwerbungen verboten sind</p> <p>41.0.6: Ausnahmen zum Entzug der Arbeitserlaubnis in der Saisonbeschäftigung aufgenommen</p>

## I. Allgemeine Bestimmungen

### § 1 AufenthG Zweck des Gesetzes; Anwendungsbereich

Keine Anwendung findet das AufenthG auf

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

**Botschaften und  
konsularische  
Vertretungen  
(1.0.1)**

**NATO-Truppenstatut  
(1.0.2)**

### **Familienangehörige von Diplomaten und Konsuln**

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

### **Beschäftigung bei Vertretungen ausländischer Staaten**

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

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

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

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

**„Unechte Ortskräfte“  
(1.0.5)**



## [§ 2 AufenthG](#) [Begriffsbestimmungen](#)

### Allgemeines

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

### Ausländer

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

**Ausländer  
(2.0.1)**

### Erwerbstätigkeit

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

**Erwerbstätigkeit  
(2.0.2)**

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

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

### Die wichtigsten Kriterien für eine Beschäftigung sind

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

**Kriterien für eine Beschäftigung  
(2.0.3)**

Auch betriebliche Berufsausbildungen, Praktika und Volontariate sind grundsätzlich Beschäftigungen.

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

**Praktikum  
(2.0.4)**



### Ein Beschäftigungsverhältnis kommt immer zustande bei

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

**Generelle Beschäftigungsverhältnisse (2.0.5)**

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

**Beschäftigungsverhältnis im Einzelfall (2.0.6)**

### Kein Beschäftigungsverhältnis wird begründet bei:

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

**Keine Beschäftigungsverhältnisse (2.0.7)**



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

#### In der Regel in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen:

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

In der Regel keine  
Beschäftigungsver-  
hältnisse  
(2.0.8)

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

### [§ 4 AufenthG](#) [Erfordernis eines Aufenthaltstitels](#)

#### Allgemeines

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

Zuständigkeit  
(4.0.1)

#### Assoziierungsabkommen EWG – Türkei

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

ARB 1/80  
(4.0.2)

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

- **Nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung:** Nach ARB 1/80 haben türkische Staatsangehörige Anspruch auf Er- neuerung der Arbeitserlaubnis gegenüber der Ausländerbe- hörde, wenn nach einem Jahr die Beschäftigung bei demselben



Arbeitgeber fortgesetzt wird. Die Zustimmung der BA ist nicht mehr erforderlich. Nach [§ 4a Abs. 2 Satz 3 AufenthG](#) prüft die Ausländerbehörde in diesem Fall, ob Versagungsgründe nach [§ 40 Abs. 2 oder 3 AufenthG](#) vorliegen.

- **Nach drei Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung:** Im Falle eines Arbeitgeberwechsels oder einer Änderung der Tätigkeit sind die Regelungen der BeschV günstiger. Nach zwei Jahren versicherungspflichtiger Beschäftigung oder drei Jahren ununterbrochenem erlaubtem, geduldetem oder gestattetem Aufenthalt ist die Zustimmung der BA nach [§ 9 Abs. 1 BeschV](#) auch im Falle eines Arbeitgeberwechsels oder einer Änderung der Tätigkeit entbehrlich. Ab diesem Zeitraum können türkische Staatsangehörige wie alle Drittstaatsangehörigen eine Aufenthaltserlaubnis für jede Beschäftigung unabhängig von einer Qualifikation bei einem Arbeitgeber ihrer Wahl erhalten.

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

Türkische Studierende: Vgl. Fachliche Weisungen zu [§ 16b AufenthG](#).

Türkische Spezialitätenköche: Vgl. Fachliche Weisungen zu [§ 11 BeschV](#).

Türkische Au-pair: Vgl. Fachliche Weisungen zu [§ 12 BeschV](#).

### [§ 27 BeschV](#) [Grenzgängerbeschäftigung](#)

#### Allgemeines

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

#### Grenzgänger (4.27.1)

Für die Ausübung einer Beschäftigung kann die Ausländerbehörde nach [§ 12 AufenthV](#) eine Grenzgängerkarte erteilen, wenn der Ausländer

- sich rechtmäßig in einem an das Bundesgebiet angrenzenden Staat aufhält,
- mindestens einmal wöchentlich dorthin zurückkehrt,
- mit seinem deutschen Ehegatten oder Lebenspartner zusammenlebt,
- mit seinem Ehegatten oder Lebenspartner zusammenlebt, der Unionsbürger ist und als Grenzgänger im Bundesgebiet eine Erwerbstätigkeit ausübt oder ohne Grenzgänger zu sein seinen



Wohnsitz vom Bundesgebiet in einen an Deutschland angrenzenden Staat verlegt hat, oder

- nur deshalb keinen Aufenthaltstitel erhalten kann, weil er Grenzgänger ist.

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

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

**Vorrangprüfung  
(4.27.2)**

Bei Grenzgängern, die Fachkräfte im Sinne von §§ 18 ff. AufenthG sind, muss eine Vorrangprüfung nicht durchgeführt werden. Die Zustimmung im Sinne von [§ 12 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 AufenthV](#) i. V.m. § 27 BeschV setzt also keine Vorrangprüfung voraus.

#### **Nachweis/e für die Prüfung der BA:**

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

**Nachweise  
(4.27.3)**

#### **Erfassung EAMZ – Grenzgänger**

Zustimmung aus sonstigen Gründen

**Erfassung EAMZ  
(4.27.4)**

§ 39 AufenthG i. V. m. § 27 BeschV

#### **[§ 30 BeschV](#) [Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel](#)**

§ 30 BeschV regelt eine Ausnahme zum Grundsatz des Erfordernisses eines Aufenthaltstitels. Für bestimmte, in der Aufenthaltsverordnung geregelte Fälle und in anderen besonderen Fällen ist auch dann, wenn während des Aufenthalts eine Tätigkeit ausgeübt wird, kein Aufenthaltstitel erforderlich.

**Nichtbeschäftigungs-  
fiktion  
(4.30.1)**



## § 4a AufenthG Zugang zur Erwerbstätigkeit

### Allgemeines

Mit Inkrafttreten der Änderungen im Aufenthaltsrecht durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde das Regel-Ausnahmeverhältnis umgedreht. Wer einen Aufenthaltstitel besitzt, ist seit dem 1. März 2020 grundsätzlich zur Erwerbstätigkeit berechtigt, soweit das AufenthG oder ein anderes Gesetz kein Verbot und keine Beschränkungen vorsehen.

Die Berechtigung von Drittstaatsangehörigen zur Erwerbstätigkeit wird in den Aufenthaltstitel eingetragen. Mit Ausnahme der Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung i. S. d. [§ 15a BeschV](#) oder der Arbeitserlaubnis zum Zweck der kurzzeitig kontingentierte Beschäftigung i. S. d. [§ 15d BeschV](#) gibt es keine Arbeitsgenehmigung in Form eines eigenständigen Verwaltungsaktes. Die Ausländerbehörden bzw. die Auslandsvertretungen entscheiden einheitlich über den Aufenthalt bzw. die Einreise und die Ausübung einer Erwerbstätigkeit („one-stop-government“). Auch die für Werkvertragsarbeitnehmer ausgestellten Werkvertragsarbeitnehmerkarten konkretisieren lediglich den Aufenthaltstitel hinsichtlich des Beschäftigungsrechts. Sie stellen ebenfalls keine rechtlich eigenständige Erlaubnis dar.

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

**Beispiele für beschränkte Nebentätigkeiten:** Um die Sicherung des Lebensunterhalts zu erleichtern, dürfen Studierende an 140 ganzen oder 280 halben Tagen im Jahr einer Beschäftigung nachgehen. Außerdem berechtigt der Aufenthaltstitel nach [§ 16b AufenthG](#) von Gesetzes wegen zu studentischen Nebentätigkeiten ([§ 16b Abs. 3 AufenthG](#)). Drittstaatsangehörige, die eine qualifizierte betriebliche Ausbildung absolvieren, dürfen eine Nebentätigkeit jeder Art von bis zu zwanzig Wochenstunden ausüben ([§ 16a Abs. 3 AufenthG](#)). Der zeitliche Umfang der Nebentätigkeit ist so beschränkt, dass der Aufenthaltswitz üblicherweise nicht gefährdet wird.

Ist ein Drittstaatsangehöriger im Besitz eines Aufenthaltstitels,

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

**Allgemeines**  
**(4a.0.1)**

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

**Erwerbstätigkeit**  
**(4a.0.3)**



muss die Aufnahme jeder weiteren Beschäftigung nach § 4a Abs. 2 AufenthG von der Ausländerbehörde genehmigt werden. Das gilt für Beschäftigungen, die über die Beschränkung hinausgehen (bspw. über zwanzig Wochenstunden) und für die Aufnahme einer zusätzlichen (ggf. selbständigen) Tätigkeit.

Zu dieser Beschäftigung erteilt die BA nach [§ 39 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 AufenthG](#) die Zustimmung; dies gilt nicht, wenn die Tätigkeit im Rahmen einer fiktiven Titelerteilung keiner Zustimmung bedürfte.

Beispiel 1:

Ein Auszubildender ist berechtigt, bis zu zwanzig Stunden je Woche eine von der Ausbildung unabhängige Beschäftigung auszuüben. Eine über diese zwanzig Stunden hinausgehende Beschäftigung bedarf der Erlaubnis der Ausländerbehörde nach § 4a Abs. 2 AufenthG. Wenn es sich bei dieser Beschäftigung z. B. um Hilfsarbeiten in einem Restaurant handelt, gibt es keinen aufenthaltsrechtlichen Tatbestand, der vom grundsätzlichen Zustimmungserfordernis abweicht; die Tätigkeit erfordert somit die Zustimmung der BA. Möchte ein Auszubildender neben der Ausbildung einer karitativen Tätigkeit nach [§ 14 Abs. 2 BeschV](#) nachgehen, bedarf es keiner Zustimmung der BA, da für diese Tätigkeit bei Erfüllung der Voraussetzungen keine Zustimmung vorgesehen ist.

Beispiel 2:

Möchte ein Journalist mit einem Aufenthaltstitel nach [§ 19c Abs. 1 AufenthG](#) i.V.m. [§ 18 Nr. 1 BeschV](#) einer Nebentätigkeit als Hilfsarbeiter in einem Restaurant nachgehen, bedarf die Arbeitserlaubnis nach § 4a Abs. 2 AufenthG der Zustimmung der BA, da diese Tätigkeit nicht vom Zustimmungserfordernis befreit ist. Möchte diese Person eine Nebentätigkeit als Lehrkraft zur Sprachvermittlung an einer Hochschule nach [§ 5 Nr. 5 BeschV](#) aufnehmen, erfordert die Genehmigung der Ausländerbehörde keine Zustimmung der BA.

Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, wenn es sich um eine bloße Umfangserweiterung mit entsprechender Anpassung der Beschäftigungsbedingungen (z. B. Erhöhung der Stunden von 20 auf 39 Stunden mit entsprechend höherem Monatslohn und Urlaubsanspruch, während der Stundenlohn unverändert bleibt) handelt. Die Zustimmung wird nur auf Anfrage durch eine Ausländerbehörde erteilt. Die Anfragen werden immer vom regional zuständigen AMZ-Team bearbeitet, unabhängig davon, welches Team die Zustimmungsentscheidung für die erste (Haupt-)Tätigkeit getroffen hat.

## **Personen ohne Aufenthaltstitel**

### **Allgemeines**

Besitzen Drittstaatsangehörige keinen Aufenthaltstitel (z. B. Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung) können sie nur mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Beschäftigung aufnehmen

**Personen ohne  
Aufenthaltstitel  
(4a.0.4)**



(§ 4a Abs. 4 AufenthG). Ob die Zustimmung der BA erforderlich ist, wird durch die Beschäftigungsverordnung geregelt. Nach Abschluss entsprechender Vermittlungsabsprachen können Drittstaatsangehörige aus visafreien Staaten ohne Aufenthaltstitel eine Saisonbeschäftigung aufnehmen, wenn sie eine Arbeitserlaubnis besitzen.

Für Ausländer ohne Aufenthaltstitel gilt ein Beschäftigungsverbot mit Erlaubnisvorbehalt (§ 4a Abs. 4 AufenthG). Bei der Aufenthaltsgestattung für Personen im laufenden Asylverfahren handelt es sich um keinen Aufenthaltstitel. Auch eine Duldung stellt keinen Aufenthaltstitel dar. Sie bescheinigt lediglich die vorübergehende Aussetzung der Abschiebung (vgl. [§ 60a Abs. 4 AufenthG](#)).

Personen aus sicheren Herkunftsstaaten im Sinne des [§ 29a AsylG](#) mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung darf eine Erwerbstätigkeit grundsätzlich nicht erlaubt werden. Sichere Herkunftsstaaten sind: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien ([§ 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG](#) und [§ 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und Abs. 2 Satz 4 AsylG](#) – siehe auch Ausführungen zu [§ 32 BeschV](#)).

**Sichere Herkunftsstaaten**  
**(4a.0.5)**

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

**Au-pair**  
**(4a.0.6)**

### Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung<sup>1</sup>

[§ 61 AsylG](#)  
[Erwerbstätigkeit](#)

[§ 32 BeschV](#)  
[Beschäftigung von Personen mit Duldung](#)  
[oder Aufenthaltsgestattung](#)

### Wartezeit - Personen mit Aufenthaltsgestattung

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

**Asylbewerber**  
**(4a.61.1)**

Seit Inkrafttreten des Zweiten Gesetzes zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht am 21. August 2019 sind Asylbewerber nach

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

<sup>1</sup> Eine Übersicht zum Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete ist auf der Internetseite des BMAS abrufbar: [BMAS - Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge](#).



[§ 47 Abs. 1 AsylG](#) verpflichtet, für die gesamte Dauer des Asylverfahrens in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, maximal aber für 18 Monate. Abweichend davon können die Länder regeln, dass Asylbewerber verpflichtet sind, bis zur Entscheidung des BAMF über den Asylantrag, maximal aber für 24 Monate in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen ([§ 47 Abs. 1b AsylG](#)). Solange Asylbewerber verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, gilt grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot (§ 61 Abs. 1 Satz 1 AsylG). Sofern nach neun Monaten das Asylverfahren noch nicht unanfechtbar abgeschlossen ist, haben Personen mit einer Aufenthaltsgestattung trotz Wohnpflicht in einer Erstaufnahmeeinrichtung nach neun Monaten Anspruch auf Erteilung einer Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung gegenüber der Ausländerbehörde (§ 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AsylG). Letzteres gilt nicht, wenn der Asylantrag als offensichtlich unbegründet oder als unzulässig abgelehnt wurde, es sei denn, das Verwaltungsgericht hat die aufschiebende Wirkung der Klage gegen die Entscheidung des BAMF angeordnet. Ein generelles Beschäftigungsverbot gilt gemäß § 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AsylG zudem für Staatsangehörige eines sicheren Herkunftsstaates ([§ 29a AsylG](#)).

Asylbewerbern ohne Wohnpflicht in einer Erstaufnahmeeinrichtung kann die Ausländerbehörde im Wege einer Ermessensentscheidung bereits nach drei Monaten Aufenthalt die Ausübung einer Beschäftigung erlauben (§ 61 Abs. 2 Satz 1 AsylG). Dies gilt auch für Asylbewerber mit minderjährigen Kindern, deren Wohnpflicht nach sechs Monaten endet ([§ 47 Abs. 1 Satz 1 AsylG](#)).

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

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

### **BA-Zustimmung – Personen mit Aufenthaltsgestattung**

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

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

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

- bei Pflichtpraktika (Schule oder Studium), Berufsorientierungspraktika bis zu drei Monaten, berufs- oder studienbegleitenden Praktika bis zu drei Monaten und Einstiegsqualifizierungen (§ 32 Abs. 2 Nr. 1 i. V. m. Abs. 3 BeschV);
- bei Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Beruf (§ 32 Abs. 2 Nr. 2 i. V. m. Abs. 3 BeschV);



- u. a. bei Hochqualifizierten, die die Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU oder eine Niederlassungserlaubnis erfüllen würden, bei Wissenschaftlern und Forschern, gesetzlich geregelten Freiwilligendiensten und karitativen Tätigkeiten (§ 32 Abs. 2 Nr. 3 i. V. m. Abs. 3 BeschV);
- nach ununterbrochenem vierjährigem erlaubten, geduldeten oder gestatteten Aufenthalt bei jeder Art von Beschäftigung (§ 32 Abs. 2 Nr. 5 i. V. m. Abs. 3 BeschV).

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

**Vorrangprüfung  
(4a.61.5)**

Nach Ablauf der individuellen Wartezeit (siehe 4a.61.2) kann die Zustimmung der BA für die Beschäftigung von Asylbewerbern bundesweit einheitlich auch in Leiharbeitsverhältnissen erteilt werden, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen. Nach § 61 Abs. 2 Satz 3 AsylG ist nur [§ 40 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG](#) entsprechend anzuwenden. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass [§ 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG](#) bei der Zustimmung zur Beschäftigung von Asylbewerbern keine entsprechende Anwendung findet.

**Leiharbeit  
(4a.61.6)**

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

**Berufsausbildung  
(4a.61.7)**

### **Erfassung EAMZ - Aufenthaltsgestattung**

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

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

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

### **Wartezeit - Personen mit Duldung**

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

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



offensichtlich unbegründet oder als unzulässig eine Wohnpflicht bis zur Ausreise oder Abschiebung, maximal aber für 24 Monate besteht ([§ 47 Abs. 1b AsylG](#)).

Für die Dauer der Wohnpflicht besteht grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot (§ 61 Abs. 1 Satz 1 AsylG). Davon abweichend können die Ausländerbehörden geduldeten Personen trotz Wohnpflicht die Beschäftigung schon dann erlauben, wenn sie seit mindestens sechs Monaten im Besitz einer Duldung nach [§ 60a AufenthG](#) sind (§ 61 Abs. 1 Satz 2, 2. Halbsatz AsylG). Im Falle der Zustimmungspflicht kann die BA der Beschäftigung von Geduldeten nach § 32 Abs. 1 BeschV zustimmen.

Für Personen mit einer Duldung, die nicht verpflichtet sind, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, beträgt die Wartezeit grundsätzlich mindestens drei Monate. Bei Übersendung einer Zustimmungsanfrage durch die Ausländerbehörde für geduldete Personen geht die BA generell davon aus, dass die Wartezeit abgelaufen ist. Eine Wartezeit für die zustimmungsfreien Fälle nach § 32 Abs. 2 BeschV besteht nicht.

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

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

**Beschäftigungsverbot  
(4a.32.2)**

Dem Inhaber einer Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ nach [§ 60b AufenthG](#) darf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit nicht erlaubt werden ([§ 60b Abs. 5 Satz 2 AufenthG](#)). Eine Beteiligung der BA erfolgt insofern nicht.

### **BA-Zustimmung – Personen mit Duldung**

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

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

### **Keine Zustimmung** der BA ist erforderlich

- bei Pflichtpraktika (Schule oder Studium), Berufsorientierungspraktika bis zu drei Monaten, berufs- oder studienbegleitenden Praktika bis zu drei Monaten und Einstiegsqualifizierungen (§ 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV)
- bei Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Beruf (§ 32 Abs. 2 Nr. 2 BeschV)



- u. a. bei Hochqualifizierten, die die Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU oder eine Niederlassungserlaubnis erfüllen würden, bei Wissenschaftlern und Forschern, gesetzlich geregelte Freiwilligendiensten und karitativen Tätigkeiten (§ 32 Abs. 2 Nr. 3 BeschV)
- nach ununterbrochenem vierjährigem Aufenthalt bei jeder Art von Beschäftigung (§ 32 Abs. 2 Nr. 5 BeschV).

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

#### **Vorrangprüfung (4a.32.4)**

Nach Ablauf der individuellen Wartezeit (4a.32.1) kann die Zustimmung für die Beschäftigung von Geduldeten bundesweit einheitlich auch in Leiharbeitsverhältnissen erteilt werden, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen. Nach § 32 Abs. 1 Satz 2 BeschV ist nur [§ 40 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG](#) entsprechend anzuwenden. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass [§ 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG](#) bei der Zustimmung zur Beschäftigung von geduldeten Personen keine Anwendung findet.

#### **Leiharbeit (4a.32.5)**

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

#### **Berufsausbildung (4a.32.6)**

#### **Erfassung EAMZ – Geduldete**

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

#### **Erfassung EAMZ (4a.32.7)**

## II. Ausbildung

### Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung

[§ 16a AufenthG](#)  
[Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung](#)

[§ 8 BeschV](#)  
[Betriebliche Aus- und Weiterbildung;](#)  
[Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen](#)

#### Allgemeines

§ 16a Abs. 1 AufenthG setzt keine Mindestdauer für die Ausbildung voraus. Es werden nicht nur qualifizierte Ausbildungen im Sinne des [§ 2 Abs. 12a AufenthG](#) (mindestens 2-jährige Berufsausbildung) erfasst, sondern auch Ausbildungen mit einer kürzeren Regelausbildungsdauer, z. B. eine einjährige Ausbildung zum Pflegehelfer. Die anschließende Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach [§ 18a AufenthG](#) zur Ausübung einer Beschäftigung als Pflegehelfer wäre zwar ausgeschlossen, sofern diese je nach Ausbildungsdauer nach Landesrecht ggf. nicht als Fachkräfte gelten. Bei einer kürzeren Ausbildungsdauer kann nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach [§ 19c Abs. 1 AufenthG](#) i. V. m. [§ 22a BeschV](#) in Betracht kommen. Der Aufenthaltstitel umfasst weiterhin nur im Falle einer qualifizierten Berufsausbildung den Besuch eines vorgeschalteten Deutschsprachkurses (§ 16a Abs. 1 Satz 3 AufenthG).

#### Ausbildungsdauer (16a.0.1)

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

#### Sprachkenntnisse (16a.0.2)

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



nes Deutschsprachkurses zur Vorbereitung auf die Berufsausbildung, insbesondere den Besuch eines berufsbezogenen Deutschsprachkurses nach der Deutschsprachförderverordnung (§ 16a Abs. 1 Satz 3 AufenthG).

### **Ausbildungsbegriff**

Der Begriff der Ausbildung umfasst insbesondere:

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

### **Ausbildungsbegriff (16a.0.3)**

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

### **Ausländische Ausbildung**

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

Voraussetzungen für die Zustimmung der BA:

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

Bezüglich der Bewertung der Hochschule ist auf die Bewertungsvorschläge der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen bei der Kultusministerkonferenz (ZAB) abzustellen, die im

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



Internet unter <https://anabin.kmk.org/anabin.html> öffentlich zugänglich sind. Hochschulen, die keinen Studienabschluss ermöglichen, der mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist, sind in anabin mit H- gelistet. Wenn die Hochschule einen Studienabschluss ermöglicht, der mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist, sind die Regelungen zu studienfachbezogenen Praktika einschlägig (Rdn 16a.15.7). Als Nachweis muss eine gültige Immatrikulationsbescheinigung der ausländischen Hochschule in deutscher Übersetzung vorgelegt werden.

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

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

### **BA-Zustimmung – Inländische Berufsausbildung**

Für die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Berufsausbildung ist die Zustimmung der BA erforderlich.

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

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

**Vorrangprüfung  
(16a.0.7)**



lung des Aufenthaltstitels abhängig machen. Daher werden die Ausbildungsverträge regelmäßig unter der aufschiebenden Bedingung der Erteilung des Aufenthaltstitels geschlossen.

### **Ausbildungsberechtigung**

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

### **Ausbildungs- berechtigung (16a.0.8)**

In der Regel liegt ein angemessenes Verhältnis vor, wenn

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

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

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

### **Nebenbeschäftigung**

Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt die Aufenthaltserlaubnis nach § 16a Abs. 3 S. 1 AufenthG von Gesetzes wegen zu einer Nebenbeschäftigung im Umfang von bis zu zwanzig Wochenstunden. Die Nebenbeschäftigung bedarf keiner Zustimmung der BA. Selbständige Nebenbeschäftigungen sind nicht erlaubt.

### **Nebentätigkeit (16a.0.9)**



## **Nachweis/e für die Prüfung der BA**

- **Ausbildungsvertrag**

**Nachweise  
(16a.0.10)**

## **Erfassung EAMZ - Ausbildung**

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

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

## **Betriebliche Weiterbildung**

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

- einer mindestens zweijährigen betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung
- einer gehobenen schulischen Berufsausbildung (z. B. nach dem Abitur) oder
- einer Fachhochschul- oder Hochschulausbildung.

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

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

Voraussetzungen für die Zustimmung der BA:

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

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

**Vergütung  
(16a.0.15)**



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

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

### Entsendung

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

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

### Nachweis/e für die Prüfung der BA

- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- Weiterbildungsplan
- ggf. Entsendungsvereinbarung

### Erfassung EAMZ- Weiterbildung

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

[§ 15 BeschV](#)  
[Praktika zu Weiterbildungszwecken](#)

### Allgemeines

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

Praktika im Sinne des § 15 BeschV gelten nicht als Beschäftigung und sind damit zustimmungsfrei, wenn die Dauer nicht mehr als 90

**Entsendung bei betrieblicher Weiterbildung (16a.0.16)**

**Nachweise (16a.0.17)**

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



Tage (innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten) beträgt ([§ 30 Nr. 2 BeschV](#)).

Für Praktika gilt grundsätzlich der gesetzliche Mindestlohn, soweit kein gesetzlich geregelter Ausnahmetatbestand nach dem [MiLoG](#) (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 4 MiLoG) vorliegt.

Die Geltungsdauer des Einvernehmens nach § 15 Nr. 4 und Nr. 6 BeschV beginnt mit dem Tag der Ausfertigung des Aufenthaltstitels. Eine rückwirkende Erteilung ist nicht möglich.

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

### **Studienbezogenes Praktikum EU (§ 15 Nr. 1 BeschV)**

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

### **Inländisches Studium (§ 15 Nr. 2 BeschV)**

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

**Studium im Inland  
(16a.15.1)**

### **EU-Programme (§ 15 Nr. 3 BeschV)**

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

**EU-Programme  
(16a.15.2)**

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

### **Austausch-Programme (§ 15 Nr. 4 BeschV)**

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

**Austausch-  
Programme  
(16a.15.3)**

zur Dauer von einem Jahr in Deutschland ermöglicht. Für Studienabsolventen wird das Einvernehmen in aller Regel nur erteilt, wenn der Hochschulabschluss nicht länger als 18 Monate zurückliegt.

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

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

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

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

- Die Organisation kann anerkannt werden, wenn es sich um einen Verband, eine öffentlich-rechtliche Einrichtung oder eine studentische Organisation handelt.
  - Verbände in diesem Sinne müssen grundsätzlich auf die Vermittlung von Praktikanten ausgerichtet sein. Dies ist aus der Satzung ersichtlich.
  - Eine öffentlich-rechtliche Einrichtung kann eine Anstalt oder eine Körperschaft öffentlichen Rechts sein. Der Austausch muss aus einer Satzung oder Verfassung als Aufgabe hervorgehen. Die Aufgabenwahrnehmung muss bundesweite oder zumindest überregionale Bedeutung haben.
  - Eine studentische Organisation wird von Studenten gegründet und geleitet (z. B. Studentische Vereine).
- Die Organisation muss ihren Charakter als Austausch-Organisation nachweisen. Sie muss – z. B. in Form eines Schreibens - ihre Struktur, ihre Ziele und Projekte beschreiben.
- Die Satzung oder Verfassung und ein Auszug aus dem Vereinsregister sowie der Nachweis der Gemeinnützigkeit nach [§ 52 Abgabenordnung](#) sind vorzulegen.

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

- Die Austausch-Organisation ist verpflichtet zu prüfen, ob
  - die Hochschuleigenschaft im Herkunftsland vorliegt;
  - es sich um einen (angestrebten oder erworbenen) akademischen Abschluss handelt;



- es sich um studienfachbezogene Praktika handelt.
- Sie achtet darauf, dass die teilnehmenden Studenten einen Kenntnisstand aufweisen, der einen erfolgreichen Studienabschluss erwarten lässt.
- Der Studentenstatus wird durch die „Erklärung zur Immatrikulationsbescheinigung“ ([Vordruck](#)) und die Immatrikulationsbescheinigung nachgewiesen. Bei Hochschul-Absolventen ist eine Kopie des Abschlusszeugnisses erforderlich.
- Die Organisation stellt sicher, dass den Praktikanten der Mindestlohn gezahlt wird oder falls gem. [§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 4 MiLoG](#) eine Ausnahme von der Mindestlohnpflicht vorliegt monatlich mindestens der Höchst-Förderbetrag nach dem [BA-föG](#) zum Lebensunterhalt zur Verfügung steht. Dies kann in Form eines Praktikanten-Gehaltes; eines Stipendiums, einer nachgewiesenen Bürgschaft oder nachgewiesener Eigenmittel geschehen. Die Organisation muss sämtliche Unterlagen mindestens fünf Jahre nach Abschluss des Praktikums aufbewahren. Die BA hat das Recht, die Unterlagen stichprobenartig zu prüfen. Die Organisation stellt der BA jährlich einen schriftlichen Jahresbericht zur Verfügung.

Bisher anerkannte Austauschorganisationen sind z. B.:

- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), AIESEC, International Association of Agricultural Students (IAAS), Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Bundesvertretung der Medizinstudierenden in Deutschland e.V. (bvmd)
- Hochschulen und die von diesen betriebenen Austauschrichtungen.

**Austauschorganisationen  
(16a.15.4)**

Die Praktikumsdauer beträgt längstens ein Jahr. Das Praktikum kann auch in mehreren Teilen durchgeführt werden, wenn dies von vornherein zur Erreichung des Weiterbildungszieles vorgesehen war.

**Praktikumsdauer  
(16a.15.5)**

### **Stipendiaten (§ 15 Nr. 5 BeschV)**

- **Fachkräfte** im Sinne des § 15 Nr. 5 BeschV sind Personen, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder über eine mindestens sechs-jährige, einschlägige Berufserfahrung verfügen. Zustimmungsfreie Praktika nach § 15 Nr. 5 BeschV setzen nicht voraus, dass ausländische Abschlüsse von der zuständigen Anerkennungsstelle als gleichwertig anerkannt wurden. Der Begriff Fachkraft in § 15 Nr. 5 BeschV entspricht nicht dem Fachkräftebegriff nach [§ 18 Abs. 3 AufenthG](#). Es handelt sich insoweit um unterschiedliche Personenkreise.
- **Führungskräfte** sind Personen mit Leitungsfunktion, die über ein abgeschlossenes Fach- bzw. Hochschulstudium oder über einen vergleichbaren internationalen Abschluss (z. B. Bachelor, Master) verfügen.

**Stipendiaten  
(16a.15.6)**



- **Stipendium:** Von einem Stipendium kann ausgegangen werden, wenn mindestens 25 % der Gesamtförderung von öffentlicher Hand getragen wird und dem Praktikanten ein Betrag zur Verfügung steht, der für den Lebensunterhalt ausreicht.

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

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

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

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

### **Studienfachbezogene Praktika (§ 15 Nr. 6 BeschV)**

Der Nachweis, dass mindestens vier Fachsemester absolviert wurden, und damit ein ausreichender Ausbildungsstand für die Weiterbildung nach § 15 Nr. 6 BeschV vorliegt, wird durch Vorlage der „Erklärung zur Immatrikulationsbescheinigung“ oder in anderer geeigneter Weise erbracht. Sofern die Ausbildung in Trimester unterteilt ist, gilt Satz 1 entsprechend, wenn mindestens sechs Trimester absolviert wurden.

### **Studienfach- bezogene Praktika (16a.15.7)**

Als Hochschulen gelten ausländische Bildungseinrichtungen, die Studienabschlüsse ermöglichen, die deutschen Hochschulabschlüssen vergleichbar sind. Ob es sich um eine ausländische Hochschule handelt, wird grundsätzlich anhand der Bewertungsvorschläge der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) der Kultusministerkonferenz festgestellt. Diese sind im Internet veröffentlicht unter <https://anabin.kmk.org/anabin.html>.

§ 15 Nr. 6 BeschV setzt nicht zwingend voraus, dass der Praktikant einen in Anabin veröffentlichten Abschluss anstrebt. Entscheidend ist, dass es sich nach dem ausländischen Bildungssystem um ein Studium handelt. Außerdem muss die ausländische Hochschule Abschlüsse ermöglichen, die einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar sind. Als Hochschulen im Sinne des § 15 Nr. 6 BeschV gelten Hochschulen, die in Anabin mit H+ oder mindestens mit H+/- gelistet sind. Ermöglicht die Hochschule keine Abschlüsse, wie sie an deutschen Hochschulen erworben werden könnten, ist § 15 Nr. 6



BeschV nicht einschlägig. In diesem Fall ist zu prüfen, ob die Voraussetzungen für eine betriebliche Teilausbildung im Rahmen einer ausländischen schulischen Ausbildung vorliegen.

Das Einvernehmen für ein studienfachbezogenes Praktikum kann nur erteilt werden, wenn der ausländische Studierende ausweislich des nach Ausbildungsabschnitten gegliederten Praktikumsplans klar erkennbar berufliche Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf das laufende Studium erlangen kann. Reine Erwerbstätigkeiten, wie z. B. das ausschließliche Pflücken von Erdbeeren oder ausschließliches Spargelstechen stellen keine studienfachbezogenen Praktika dar. Es kommt nicht darauf an, ob das Praktikum auf die Vermittlung überwiegend akademischer Kenntnisse und Erfahrungen ausgerichtet ist. Ein Praktikum ist studienfachbezogen, wenn es praktische Erfahrungen vermittelt, die an der Universität nicht vermittelt werden können und über die ein Student üblicherweise nicht verfügt. So sind bei Studierenden, die Agrarökonomien, Agrarwissenschaftler oder Agraringenieure werden möchten, Praktika im Rahmen allgemein in der Landwirtschaft anfallender Tätigkeiten nicht ausgeschlossen. Bei Studierenden der Tiermedizin sind Praktika, bei denen sie Erfahrungen im Umgang mit Tieren sammeln und deren Haltungs- und Ernährungsbedingungen kennenlernen, nicht ausgeschlossen. Die Tätigkeiten im Rahmen des Praktikums müssen einen fachlichen Bezug zum Studium aufweisen. Es sind grundsätzlich keine artfremden Tätigkeiten zulässig.

Der Fortbildungscharakter muss klar erkennbar sein. Die Tätigkeiten müssen auf das Anforderungsniveau einer nach einem erfolgreichen Abschluss des Studiums angestrebten Beschäftigung als Fachkraft gerichtet sein (z.B. Erntehelfer, Arbeitnehmer u. a. in der System-Gastronomie und Hotellerie, die nicht über das Niveau der beruflichen Erstausbildung hinausgehen, gehören nicht dazu). Das studienfachbezogene Praktikum ist zusätzlich und dient nicht dazu, saisonale und andere personelle Engpässe zu regulieren. Der Anteil von Praktikanten nach § 15 Nr. 6 BeschV zu lokalen Festangestellten (inkl. mitarbeitender Familienmitglieder) in Vollzeit, sollte in einem angemessenen und die Fortbildung gewährleistenden Verhältnis stehen und 1:3 nicht überschreiten (bei Bedarf kann das von den AMZ-Teams überprüft werden). Das Verhältnis orientiert sich an dem angemessenen zahlenmäßigen Verhältnis von Auszubildenden zu Fachkräften nach [§ 27 Abs. 1 Nr. 2 BBiG](#). Die fachliche Unterweisung/Betreuung muss von einer Person übernommen werden, die über die entsprechende Eignung verfügt (z. B. Auszubildereignungsprüfung/Meister/Techniker, einschlägiger Hochschulabschluss).

Studienfachbezogene Praktika nach § 15 Nr. 6 BeschV können für eine Dauer von bis zu einem Jahr ausgeübt werden. Dauert eine Tätigkeit nach § 15 Nr. 6 BeschV im Rahmen eines studienfachbezogenen Praktikums maximal 90 Tage innerhalb eines Zeitraums

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



von zwölf Monaten, gilt sie nicht als Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes ([§ 30 Nr. 2 BeschV](#)).

Nach [§ 17 Abs. 1 und Abs. 2 AufenthV](#) können die in der Liste in [Anhang II zur Verordnung \(EU\) 2018/1806](#) genannten Staatsangehörigen (sogenannte Positivstaater) visumfrei einreisen und dürfen eine Tätigkeit als Praktikant nach § 15 Nr. 6 BeschV ohne Aufenthaltstitel ausüben, wenn diese nach [§ 30 Nr. 2 BeschV](#) nicht als Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes gilt. Auch in diesen Fällen muss jedoch, anders als bislang, das Einvernehmen der BA eingeholt werden.

**Positivstaater  
(16a.15.9)**

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

**Negativstaater  
(16a.15.10)**

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

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

Nach [§ 22 Abs. 1 MiLoG](#) gilt für Praktikanten im Sinne des [§ 26 des Berufsbildungsgesetzes](#) grundsätzlich der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Die Vergütung einer Tätigkeit nach § 15 Nr. 6 BeschV muss nur dann nicht den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn erreichen, wenn das beabsichtigte Praktikum in Deutschland im Herkunftsstaat als Pflichtpraktikum anerkannt wird oder das Praktikum

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



mit einer Dauer von bis zu drei Monaten studienbegleitend absolviert wird und in dem Betrieb nicht zuvor schon ein solches Praktikum erfolgte.

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

### **Praktika von Hochschulabsolventen (§ 15 Nr. 7 und 8 BeschV)**

Absolventen im Sinne dieser Vorschriften sind ehemalige Schüler von deutschen Auslandsschulen und anderer allgemeinbildender ausländischer Schulen, deren Schulabschluss nicht länger als 18 Monate zurückliegt.

**Hochschulabsolventen  
(16a.15.13)**

### **Nachweis/e für die Prüfung der BA**

- Antragsformular „Praktikum zu Weiterbildungszwecken“
- Erklärung zur Immatrikulationsbescheinigung
- Immatrikulationsbescheinigung in Kopie
- Scan oder Kopie des Reisepasses
- Einverständniserklärung zum Upload der Passkopie
- Praktikumsplan (Vordruck der BA)
- Bei Pflichtpraktikum Nachweis, dass die ausländische Schul- oder Studienordnung ein solches Praktikum vorsieht und das Praktikum in Deutschland als Pflichtpraktikum anerkannt wird. Dieser Nachweis ist bei Pflichtpraktika in der Landwirtschaft, Gebäudereinigung und im Hotel- und Gaststättengewerbe in jedem Fall vorzulegen. Dies dient auch der weiteren Abgrenzung von studienfachbezogenen Praktika zu reinen Erwerbstätigkeiten, da in diesen Branchen grundsätzlich eine hohe Nachfrage nach Beschäftigten für Helfertätigkeiten besteht. In anderen Branchen kann dieser Nachweis im Rahmen des Ermessens verlangt werden, insbesondere wenn im Einzelfall Anhaltspunkte ersichtlich sind, die den Schluss zulassen, dass den Praktikanten nachteilige Arbeitsbedingungen drohen. Der Nachweis der Schul- oder Studienordnung kann zudem bei Zweifeln an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit der Immatrikulationsbescheinigung oder am akademischen Charakter der Ausbildung verlangt werden.
- Ggf. Verpflichtungserklärung (Vordruck der BA)
- Falls erforderlich: Nachweis, dass die Praktikantin oder der Praktikant den Lebensunterhalt eigenständig sichern kann (z. B. Nachweis eines Stipendiums, Eigenkapitalnachweis oder Verpflichtungserklärung)
- Auszug aus dem Informationsportal anabin, aus dem der positive Status (H+ oder H+/-) der ausländischen Hochschule hervorgeht.
- Antragstellung durch Austauschorganisation: Erklärung zum „Einvernehmen für Austauschorganisationen“

**Nachweise  
(16a.15.14)**



## Erfassung EAMZ – Praktika

Zustimmungsfrei im Einvernehmen

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

### § 16b AufenthG Studium

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

## Beschäftigung

Mit dem Aufenthaltstitel nach § 16b AufenthG sind ausländische Studenten kraft Gesetzes berechtigt, eine Beschäftigung an bis zu 140 Arbeitstagen im Jahr (Arbeitstagekonto) sowie studentische Nebentätigkeiten auszuüben (§ 16b Abs. 3 AufenthG). Eine Zustimmung der BA ist nicht erforderlich.

Eine Beschäftigung ist **nicht zulässig**

- bei Aufenthalten zu Schulbesuchen, (§ 16f Abs. 3 Satz 5 AufenthG).

Die Regelung soll es Studierenden ermöglichen, eine Beschäftigung neben dem Studium analog zur sozialversicherungsrechtlichen Bewertung zu Werkstudenten in einer oder mehreren Beschäftigungen bis zu 20 Stunden in der Woche auszuüben.

Für die Berechnung der Jahresfrist ist das Kalenderjahr maßgeblich. 140 Tage gelten auch dann, wenn ausländische Studenten während des laufenden Kalenderjahres zur Aufnahme des Studiums einreisen oder das Studium beenden. Angerechnet werden nur die Arbeitstage oder halben Arbeitstage, an denen tatsächlich gearbeitet wurde. Auf den Grund, warum nicht gearbeitet wurde, kommt es dabei nicht an. Deshalb werden auch bezahlte oder unbezahlte Urlaubs- und Krankheitstage nicht angerechnet.

Für jede Kalenderwoche hat der ausländische Student die Wahl, ob er die Beschäftigungen entweder nach den bisherigen Grundsätzen (Nummer 1) oder nach der sogenannten Werkstudenten-Regelung (Nummer 2) auf das Arbeitstagekonto anrechnet. Die Wahl muss er nicht jemandem erklären, sondern bei einer Überprüfung ist festzustellen, ob bei einer sinnvollen Ausübung des Wahlrechts das Arbeitstagekonto überschritten worden wäre.

Erfassung EAMZ  
(16a.15.15)

Beschäftigung neben  
Studium  
(16b.0.1)

Keine Beschäftigung  
erlaubt  
(16b.0.2)

Beschäftigungs-  
zeiten  
(16b.0.3)



Bei der Wahl der Nummer 1 werden entweder 140 volle oder 280 halbe Arbeitstage, als Tage mit einer Beschäftigung bis zu vier Stunden, zugelassen.

Bei Wahl der Nummer 2 werden Tätigkeiten fiktiv als zweieinhalb Arbeitstage gezählt, und zwar unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der betreffenden Woche, so dass eine unterwöchige Berechnung nicht erforderlich ist. Als zweieinhalb Arbeitstage gelten dann Tätigkeiten von bis zu 20 Wochenstunden, betrachtet jeweils für eine Woche, während der Vorlesungszeit und ohne zeitliche Begrenzung während der vorlesungsfreien Zeit. Bei einer durchgängigen Erwerbstätigkeit im Rahmen der Werkstudenten-Regelung bleibt die Tätigkeit somit im erlaubten Rahmen.

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

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

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

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

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

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

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

**Türkische Studenten  
(16b.0.6)**



### **Arbeitsplatzsuche nach Studienabschluss**

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

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

**[§ 16d AufenthG](#)  
[Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer  
Berufsqualifikationen](#)**

**[§ 8 BeschV](#)  
[Betriebliche Aus- und Weiterbildung;  
Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen](#)**

### **Allgemeines**

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

**Allgemeines  
(16d.8.1)**

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

Im Rahmen von Vermittlungsabsprachen oder Anerkennungspartnerschaften können Drittstaatsangehörige mit einem Aufenthaltstitel nach § 16d Abs. 3 u. 4 AufenthG einreisen und das Anerkennungsverfahren erst vom Inland aus anstoßen. Außerhalb von Vermittlungsabsprachen und Anerkennungspartnerschaften setzt die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 16d AufenthG immer voraus, dass ein (Teil-) Anerkennungsbescheid bzw. Feststellungsbescheid oder Zwischenbescheid der zuständigen Anerkennungsstelle vorliegt. Darin werden die vorhandenen Qualifikationen aufgeführt, die festgestellten wesentlichen Unterschiede beschrieben und die Erforderlichkeit einer Qualifizierungsmaßnahme festgestellt. Bei den meisten reglementierten Berufen können Drittstaatsangehörige in der Regel wählen, ob sie einen Anpassungslehrgang absolvieren oder eine Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung ablegen wollen. Entscheiden sich Drittstaatsangehörige für die Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung, erteilt die Anerkennungsstelle einen Zwischenbescheid, aus dem hervorgeht, dass die Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung für die Erlangung der Berufsausübungserlaubnis erforderlich ist. Hat

**(Teil-) Anerken-  
nungsbescheid  
(16d.8.2)**

die Anerkennungsstelle bei nicht reglementierten Berufen festgestellt, dass wesentliche Unterschiede bestehen, wird damit konkludent festgestellt, dass noch eine Qualifizierungsmaßnahme erforderlich ist.

§ 16d AufenthG bietet folgende Möglichkeiten:

- Aufenthalt nach § 16d Abs. 1 AufenthG zur Teilnahme an einer überwiegend theoretischen oder überwiegend betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme;
- Aufenthalt nach § 16d Abs. 3 AufenthG im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft mit einem Arbeitgeber;
- Aufenthalt nach § 16d Abs. 4 AufenthG auf Grund einer Vermittlungsabsprache der BA mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes;
- Aufenthalt nach § 16d Abs. 5 AufenthG zum Ablegen nur von solchen Prüfungen, die zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses noch erforderlich sind.
- AufenthG nach § 16d Abs. 6 AufenthG zur Teilnahme an einer Qualifikationsanalyse

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

### **Aufenthalt nach § 16d Abs. 1 AufenthG – Qualifizierungsmaßnahmen**

Der Aufenthaltstitel zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses nach § 16d Abs. 1 AufenthG wird für eine Dauer von bis zu 24 Monaten erteilt. Er kann um längstens zwölf Monate auf eine Höchstaufenthaltsdauer von drei Jahren verlängert werden (§ 16d



Abs. 1 Satz 3 AufenthG). Eine Qualifizierungsmaßnahme kann auch dann absolviert werden, wenn bei reglementierten Berufen die zuständige Stelle bereits die volle Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses festgestellt hat, aber noch eine weitere Qualifikation zur Erlangung der Berufsausübungserlaubnis, z. B. ein Sprachkurs, erforderlich ist (§ 16d Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG).

#### **Qualifizierungsmaßnahmen können z. B. sein:**

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

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

Hierbei sind parallele und modulare Kombinationen aus der vorgeannten, nicht abschließenden Aufzählung, möglich.

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

#### **Vorbereitungskurs**

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

#### **Vorbereitungskurse (16d.8.4)**

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

#### **Arbeitsproben, Fachgespräche, Qualifikationsanalysen**



Teilweise sind ausländische Fachkräfte nicht in der Lage, die für die Feststellung der Gleichwertigkeit erforderlichen Unterlagen vollständig vorzulegen. Die zuständige Anerkennungsstelle legt dann fest, wie die vorhandenen beruflichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse ermittelt werden ([§ 14 Abs. 1 BQFG](#)). Dies kann z. B. im Rahmen von Arbeitsproben, Fachgesprächen oder Qualifikationsanalysen erfolgen. Sie sind zwar Bestandteil des Verfahrens zur Feststellung der Gleichwertigkeit bzw. der Erteilung des Berufszugangs. Sie dienen aber nicht der Beseitigung von Defiziten, sondern der Feststellung einer vorhandenen Qualifikation. Deshalb kann für die Teilnahme an einer Qualifikationsanalyse kein Aufenthaltstitel nach § 16d Abs. 1 AufenthG erteilt werden. Stattdessen kann ein Aufenthaltstitel nach § 16d Abs. 6 AufenthG erteilt werden.

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

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

**Zustimmung der BA  
(16d.8.6)**

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

**Betriebliche  
Qualifizierungs-  
maßnahmen  
(16d.8.7)**

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

**Öffentlich geförderte  
Anpassungsmaßnah-  
men  
(16d.8.8)**

Die Zustimmung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

### **Vergütung überwiegend betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen**



Die Zustimmung der BA setzt voraus, dass die Beschäftigung nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen erfolgt als bei vergleichbaren inländischen Arbeitnehmern. Als Vergleichsgruppe sind Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr heranzuziehen.

**Arbeitsbedingungen  
überwiegend betriebliche  
Qualifizierungsmaßnahmen  
(16d.8.9)**

Wenn das Mindestlohngesetz gilt, ist **zusätzlich** zu beachten, dass die Teilnehmer/innen mindestens den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn erhalten. Dies kann im Einzelfall dazu führen, dass eine Vergütung gezahlt werden muss, die die des dritten Ausbildungsjahres übersteigt. Ist hingegen die Vergütung des dritten Ausbildungsjahres höher als das Gehalt, das aufgrund des gesetzlichen Mindestlohnes zu zahlen ist, so ist diese zu zahlen. Unter folgenden Voraussetzungen gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn **nicht**:

- Hat die zuständige Stelle im (Teil-)Anerkennungsbescheid festgestellt, dass eine Qualifizierungsmaßnahme erforderlich ist, gilt für ein Praktikum der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht, da eine Praxisphase im Betrieb wie ein Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildungsordnung nach [§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 MiLoG](#) zu werten ist.
- Als begleitender Bestandteil eines Vorbereitungskurses sind praktische Tätigkeiten bis zu einer Dauer von drei Monaten entsprechend der Mindestlohnausnahme für ausbildungsbegleitende Praktika ([§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG](#)) mindestlohnfrei.

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

**Erforderlichkeit und Eignung überwiegend betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen**

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

Kann das AMZ-Team der BA die Eignung der Qualifizierungsmaßnahme anhand des Weiterbildungsplans ([§ 34 Abs. 3 Nr. 2 BeschV](#))



nicht abschließend beurteilen, nimmt es Kontakt auf mit der zuständigen Anerkennungsstelle.

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

### **Dauer der Zustimmung - betriebliche Qualifizierungsmaßnahme**

Die Aufenthaltserlaubnis nach § 16d Abs. 1 AufenthG wird für bis zu 24 Monate erteilt. Sie kann von der Ausländerbehörde um maximal zwölf Monate auf eine Höchstaufenthaltsdauer von drei Jahren verlängert werden. Eine Verlängerung durch die Ausländerbehörde kommt z. B. in Betracht, wenn sich der Prüfungstermin wegen langer Wartezeiten verzögert. Auch nach nicht bestandener Prüfung ist zur Wiederholung der Prüfung eine Verlängerung möglich, wenn die Höchstaufenthaltsdauer von drei Jahren nicht überschritten wird.

Die Zustimmung wird für die Dauer der Aufenthaltserlaubnis erteilt. Die Geltungsdauer der Zustimmung umfasst den Zeitraum bis zur Erteilung eines das Verfahren abschließenden Bescheids durch die zuständige Stelle. Bei Qualifizierungsmaßnahmen, die mit einer Prüfung abschließen, oder bei Prüfungsvorbereitungskursen ist damit auch das Ablegen der Prüfung einschließlich der Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses umfasst. Die Zustimmung kann auch gesetzlichen und arbeitsvertraglichen Erholungsurlaub umfassen. Die Dauer der Maßnahme kann sich aus dem (Teil-)Anerkennungsbescheid und aus dem Weiterbildungsplan ergeben.

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

### **Nachweis/e für die Prüfung der BA**

- Feststellungsbescheid der zuständigen Anerkennungsstelle (Anerkennungs-, Teil-Anerkennungs- oder Zwischenbescheid) bzw. Nachweis über die Erforderlichkeit der Qualifizierungsmaßnahme,
- Weiterbildungsplan
- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- Zusatzblatt A.

Bei überwiegend betrieblichen Vorbereitungskursen zusätzlich:

- Einladungsschreiben bzw. Bestätigung über die Anmeldung zum Vorbereitungskurs und

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

**Nachweise  
(16d.8.11)**



- Bestätigung des Trägers, dass die Praxisphase Bestandteil des Vorbereitungskurses ist.

Eine Vorrangprüfung wird nicht durchgeführt.

### **Erfassung EAMZ – betriebliche Qualifizierungsmaßnahme**

**Erfassung EAMZ  
(16d.8.12)**

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

### **Beschäftigung parallel zur Qualifizierungsmaßnahme**

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

### **Nebenbeschäftigungen bis zu 20 Stunden pro Woche**

Neben der Qualifizierungsmaßnahme ist in zeitlich eingeschränktem Umfang von bis zu 20 Stunden pro Woche eine Nebenbeschäftigung jeder Art zulässig (§ 16d Abs. 1 Satz 4 AufenthG). Es muss kein Zusammenhang zur Qualifizierungsmaßnahme oder der späteren Beschäftigung bestehen. Die Zustimmung der BA ist dafür nicht erforderlich. Der Aufenthaltstitel nach § 16d Abs. 1 AufenthG berechtigt kraft Gesetzes zu dieser Nebenbeschäftigung.

**Nebenbeschäftigung  
– zehn Stunden/Wo-  
che  
(16d.8.13)**

### **Zeitlich nicht eingeschränkte Beschäftigung im berufsfachlichen Zusammenhang**

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

**Beschäftigung wäh-  
rend der Bildungs-  
maßnahme  
(16d.8.14)**

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

- Für eine zeitlich nicht eingeschränkte Beschäftigung parallel zur Qualifizierungsmaßnahme ist die Zustimmung der BA erforderlich.  
Die Zustimmung kann auch für eine Beschäftigung erteilt werden, die nach dem Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme ausgeübt wird, wenn die zuständige Anerkennungsstelle noch keinen das Verfahren insgesamt abschließenden Bescheid erteilt hat oder die Erteilung einer neuen Aufenthaltserlaubnis beantragt wurde. Liegt bei der Erstzustimmungsanfrage der BA bereits eine Zusage für die Vollanerkennung bzw. für die Berufsausübungserlaubnis vor, so ist eine Zustimmung für den entsprechenden Fachkraftaufenthalt zu prüfen Vgl. FW: 18.0.5.



- Die Beschäftigung muss in einem berufsfachlichen Zusammenhang mit dem Beruf stehen, für den die Berufszulassung bzw. Gleichwertigkeit beantragt worden ist. Der geforderte Zusammenhang soll dazu beitragen, dass weitere Fähigkeiten in dem anzuerkennenden Beruf erworben werden (z. B. Fachsprache). Ob der geforderte Zusammenhang vorliegt, prüft die BA im Rahmen des Zustimmungsverfahrens.
- Die Beschäftigung muss so ausgestaltet sein, dass sie dem Aufenthaltszweck (Erlangung der Anerkennung bzw. des Berufszugangs) nicht entgegensteht. Soll parallel zur Qualifizierungsmaßnahme eine Vollzeitbeschäftigung ausgeübt werden, wird der Aufenthaltszweck in der Regel gefährdet sein, wenn sich der Arbeitgeber nicht verpflichtet hat, den Arbeitnehmer für die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme freizustellen.

### **Beispiele:**

#### ***Reglementierter Bereich***

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

#### ***Nicht reglementierter Bereich***

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

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



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

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

Die BA prüft die Beschäftigung parallel zur Qualifizierungsmaßnahme. Wird neben einer überwiegend betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme eine Beschäftigung ausgeübt, muss der (jeweilige) Arbeitgeber zu zwei Tätigkeiten Angaben machen. Die BA trifft aber insgesamt nur eine einheitliche Entscheidung über die Zustimmungsanfrage. Bei der Beschäftigung parallel zur Qualifizierungsmaßnahme und einer eventuellen betrieblichen Qualifizierungsmaßnahme kann es sich im Einzelfall um zwei verschiedene Arbeitgeber handeln. Ist dies der Fall, wird als Arbeitgeber in der Fachanwendung EAMZ der Betrieb für die Beschäftigung parallel zur Maßnahme erfasst.

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

- ggf. die konkrete, überwiegend betriebliche, Qualifizierungsmaßnahme nach § 16d Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AufenthG sowie
- die Beschäftigung parallel zur Qualifizierungsmaßnahme nach § 16d Abs. 2 AufenthG.

In der Registerkarte „Beschäftigungsverhältnis“ wird im Feld „Tätigkeit“ die spezifische Tätigkeit eingetragen und weitere Angaben unter dem Feld „Tätigkeitsbeschreibung“ erfasst.

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

**Arbeitsbedingungen  
Beschäftigung wäh-  
rend Bildungsmaß-  
nahme  
(16d.8.16)**

#### **Nachweis/e für die Prüfung der BA:**

- Ein Feststellungsbescheid der zuständigen Anerkennungsstelle (Anerkennungs-, Teil-Anerkennungs- oder Zwischenbescheid)
- Weiterbildungsplan
- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- Zusatzblatt A

**Nachweise  
(16d.8.18)**

Eine Vorrangprüfung wird nicht durchgeführt.



## Erfassung EAMZ – Beschäftigung parallel zur Maßnahme

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

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

### § 2a BeschV Anerkennungspartnerschaft

## Anerkennungspartnerschaft nach § 16d Abs. 3 AufenthG

Mit Inkrafttreten des entsprechenden Änderungsbefehls des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung am 01.03.2024 wurde der § 16d Abs. 3 AufenthG i. V. m. § 8 Abs. 2 BeschV zur Anerkennung einer Berufsqualifikation im nicht reglementierten Bereich während einer Beschäftigung als Fachkraft ersetzt durch die Anerkennungspartnerschaft i. S. d. § 16d Abs. 3 AufenthG i. V. m. § 2a BeschV. Die Anerkennungspartnerschaft ist auch für reglementierte Zielberufe möglich. Das Anerkennungsverfahren muss für die erstmalige Beantragung eines Aufenthaltstitels und erstmalige Prüfung durch die BA noch nicht eingeleitet worden sein. Nach dem neuen Recht müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Ausländer verfügt über eine Berufsqualifikation mit mindestens zweijähriger Ausbildungsdauer, die von dem Staat, in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist, oder
- der Ausländer verfügt über einen Hochschulabschluss, der von dem Staat, in dem er erworben wurde, staatlich anerkannt ist.
- Erklärung des Arbeitnehmers, spätestens nach der Einreise die Anerkennung seiner im Ausland erworbenen Berufsqualifikation bei der zuständigen inländischen Anerkennungsstelle anzustoßen und
- Erklärung des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer die von der inländischen zuständigen Anerkennungsstelle festgestellten Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen.
- Der Arbeitgeber muss für eine Ausbildung oder Nachqualifizierung geeignet sein.
- Es besteht ein berufsfachlicher Zusammenhang zwischen erworbener Qualifikation, angestrebter Beschäftigung und angenommenen Zielberuf.
- Das angestrebte Anerkennungsverfahren soll für einen Beruf in derselben Berufsgruppe erfolgen, in der die Beschäftigung ausgeübt wird
- Deutschsprachkenntnisse mindestens auf dem Niveau A2.

Erfassung EAMZ  
(16d.8.19)

Allgemeines  
(16d.2a.1)

Voraussetzungen  
(16d.2a.2)



## **Erstanfrage**

Der Ausländer muss über eine Berufsqualifikation mit mindestens zweijähriger Ausbildungsdauer oder über einen Hochschulabschluss verfügen, die bzw. der von dem Staat, in dem sie bzw. er erworben wurde, anerkannt ist.

## **Qualifikation (16d.2a.3)**

Die Prüfung, ob die erworbene Berufsqualifikation oder der Hochschulabschluss im Staat, in dem sie bzw. er erworben wurde, anerkannt ist, erfolgt durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) als inländische fachkundige Stelle. Die ZAB erteilt darüber eine digitale Bescheinigung (zu beantragen im Hinblick auf Hochschulabschlüsse: <https://zab.kmk.org/de/zeugnisbewertung> und im Hinblick auf Berufsqualifikation <https://zab.kmk.org/de/dab>). Diese ist der BA vorzulegen.

Dieser Nachweis im Hinblick auf eine ausländische Berufsqualifikation kann ersatzweise mit Hilfe eines (Teil-)Anerkennungsbescheids der zuständigen Anerkennungsstelle erfolgen. Er ist dann äquivalent zu der ZAB-Bescheinigung im Prüfverfahren zu werten, wenn die Ausbildungsdauer der ausländischen Berufsqualifikation mindestens zwei Jahre beträgt und sich dies aus dem (Teil-)Anerkennungsbescheid ergibt. Die staatliche Anerkennung der Berufsqualifikation, in dem Staat, in dem sie erworben wurde, ist durch die Ausstellung des (Teil-)Anerkennungsbescheids der zuständigen Anerkennungsstelle nachgewiesen.

In Bezug auf Hochschulabschlüsse, kann auch auf die Bewertungen der ZAB zurückgegriffen werden, die im Internet unter [Anabin](#) zugänglich sind. Insofern die ausländische Hochschule in Anabin mit dem Status „H+“ versehen und der Abschluss als „entspricht“ bzw. „bedingt vergleichbar“ in Anabin eingetragen ist, ist von einem „staatlich anerkannten ausländischen Hochschulabschluss“ auszugehen. In diesem Fall Bedarf es keiner individuellen Bescheinigung durch die ZAB.

Mit einer individuellen Zeugnisbewertung, mit der Aussage „entspricht“ oder „entspricht formal einem deutschen Hochschulabschluss“ bescheinigt die ZAB bezogen auf Hochschulabschlüsse das Vorliegen der Voraussetzung. Dieser Nachweis kann ersatzweise auch mit Hilfe eines (Teil-)Anerkennungsbescheids der zuständigen Anerkennungsstelle erfolgen. Er ist dann äquivalent zu der ZAB-Bescheinigung im Prüfverfahren zu werten.

Anders als in Verfahren nach § 16d Abs. 1 und § 16d Abs. 2 AufenthG muss in der Anerkennungspartnerschaft zum Zeitpunkt der Erstanfrage kein (Teil-)Anerkennungsbescheid der zuständigen Anerkennungsstelle vorliegen. Eine Prüfung im Rahmen des § 16d Abs. 3 AufenthG ist jedoch auch dann möglich, wenn ein entsprechender Bescheid bereits vorliegt.

## **Anerkennungsbescheid (16d.2a.4)**



Da zum Zeitpunkt der Erstanfrage noch kein (Teil-)Anerkennungsbescheid vorliegen muss, ist noch kein Referenzberuf durch die zuständige Anerkennungsstelle festgelegt worden. Entsprechend ist durch die BA zu prüfen, ob die Beschäftigung einen ausreichenden Bezug zu einem Beruf hat für den mit der erworbenen Qualifikation ein berufliches Anerkennungsverfahren durchgeführt werden kann. Aus der Vereinbarung zur Anerkennungspartnerschaft muss demnach hervorgehen, in welchem Zielberuf eine berufliche Anerkennung angestrebt wird. Die Vertragsparteien müssen sich jedoch noch nicht verbindlich auf einen Referenzberuf festlegen. Sollte sich im (Teil-)Anerkennungsbescheid herausstellen, dass der Referenzberuf anders lautet als der Zielberuf im Erstantragsverfahren oder ein anderer Zielberuf in Betracht zu ziehen ist, so kann die Vereinbarung zur Anerkennungspartnerschaft angepasst werden.

**Angenommener Zielberuf  
(16d.2a.5)**

In einer Anerkennungspartnerschaft muss es gleichwohl hinreichend wahrscheinlich sein, dass die ausländische Berufsqualifikation oder der Hochschulabschluss in Deutschland unter Berücksichtigung etwaiger Qualifizierungsbedarfe als vollständig gleichwertig mit einem deutschen Zielberuf anerkannt werden kann. Daher muss sowohl ein berufsfachlicher Zusammenhang zwischen der ausländischen Qualifikation und der Beschäftigung während der Anerkennungspartnerschaft bestehen, als auch zwischen der Beschäftigung und dem potenziell angestrebten Zielberuf. Diesen Zusammenhang prüft die BA.

Für die Anerkennungspartnerschaft ist kein Anschlussarbeitsverhältnis nach Ende der Anerkennungspartnerschaft erforderlich. Die Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis ist entsprechend nur für das Beschäftigungsverhältnis während der Anerkennungspartnerschaft auszufüllen.

Bei der Erstanfrage müssen deutsche Sprachkenntnisse vorliegen, die mindestens dem Niveau A2 entsprechen. Bei geplanten Beschäftigungen, für die höhere deutsche Sprachkenntnisse erforderlich sind, sind entsprechende Sprachkenntnisse vorzuweisen. Dabei müssen die deutschen Sprachkenntnisse nicht auf dem Niveau des geplanten Zielberufs und späteren Referenzberufs sein, sondern auf Niveau der Beschäftigung, die während der Anerkennungspartnerschaft ausgeübt wird. Sprachkenntnisse werden seitens der BA nicht überprüft, sondern sind gegenüber der titelerteilenden Stelle nachzuweisen.

**Sprachkenntnisse  
(16d.2a.6)**

Der Arbeitgeber selbst muss für die Anerkennungspartnerschaft geeignet sein, damit die berufliche Anerkennung in dem angestrebten Zielberuf Aussicht auf Erfolg hat. Hierzu muss eine fachliche Eignung des Arbeitgebers vorliegen. Kriterien für eine fachliche Eignung können beispielsweise eine vorhandene Ausbildungsberechtigung des Betriebs, die Eintragung als Ausbildungsbetrieb in die Lehrlingsrolle, Meisterbetrieb, erfolgreiche Nachqualifizierungen im Rahmen des § 16d Abs. 1 bis 4 AufenthG oder das Vorhandensein

**Eignung des Arbeitgebers  
(16d.2a.7)**



von fachlich geeigneten Mitarbeitern sein, um eine Ausbildung oder Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen. Kann die Eignung des Arbeitgebers durch das AMZ-Team nicht eindeutig festgestellt werden, so kann der AG-S für eine Einschätzung, ob im Betrieb fachlich geeignete Mitarbeiter zur Durchführung einer Nachqualifizierung vertreten sind, eingeschaltet werden.

Der Ausländer verpflichtet sich gegenüber dem Arbeitgeber, spätestens unmittelbar nach der Einreise einen Antrag auf berufliche Anerkennung bei der zuständigen Anerkennungsstelle zu stellen. Die Verpflichtung ist privatrechtlicher Natur.

**Verpflichtungserklärung  
(16d.2a.8)**

Der Arbeitgeber verpflichtet sich im Gegenzug ebenfalls auf privatrechtlicher Grundlage gegenüber dem Ausländer, die Teilnahme der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen. Darunter fallen beispielsweise Freistellung zur Teilnahme an Lehrgängen, Sprachkursen sowie berufspraktische Maßnahmen im Betrieb selbst.

Diese Verpflichtungen sind im Rahmen des Zustimmungsverfahrens bei der BA vorzulegen.

Für Beschäftigungen im nicht reglementierten Bereich sind nur qualifizierte Beschäftigungen zulässig, also keine Anlern- und Helfertätigkeiten. Dies betrifft alle Beschäftigungen, zu deren Ausübung keine Berufsausübungserlaubnis notwendig sind. Die angebotenen Beschäftigungsbedingungen müssen für die qualifizierte Beschäftigung angemessen sein.

**Nicht-reglementierter  
Bereich  
(16d.2a.9)**

Wäre für die qualifizierte Beschäftigung während der Anerkennungspartnerschaft aufgrund des berufsfachlichen Zusammenhangs zwischen ausländischer Qualifikation und angestrebtem Zielberuf eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich, so ist eine qualifizierte Beschäftigung i. S. d. § 16d Abs. 3 S. 1 AufenthG nicht möglich. Hierunter fallen insbesondere die Gesundheits- und Pflegeberufe, aber auch alle anderen reglementierten Beschäftigungen (z.B. Erzieher). Es wird stattdessen nach § 16d Abs. 3 S. 2 und 3 AufenthG auf die Voraussetzung der qualifizierten Beschäftigung verzichtet und es darf eine Beschäftigung unterhalb des qualifizierten Fachkraftniveaus ausgeübt werden, die auf eine berufliche Beschäftigung im Zielberuf hinführt. Dafür muss es sich bei Pflegeberufen um einen Arbeitgeber handeln, der i. S. d. [§ 72 SGB XI](#) eine zugelassene Pflegeeinrichtung ist. Darüber hinaus müssen die angebotenen Beschäftigungsbedingungen so gestaltet sein, dass sie auf eine berufliche Beschäftigung im angestrebten Zielberuf hinführen.

**Reglementierter Bereich  
(16d.2a.10)**

Bei Arbeitgebern, die keine Pflegeeinrichtungen i. S. d. [§ 72 SGB XI](#) sind, ist eine Beschäftigung im reglementierten Bereich unter Bedingungen ebenfalls möglich. Dafür muss der Arbeitgeber entweder tarifgebunden sein oder es muss sich um einen kirchlichen Arbeitgeber handeln, der Arbeitsbedingungen auf Grundlage kirchlichen



Rechts festlegt. Der Ausländer muss zu den tariflich bzw. auf Grundlage kirchlichen Rechts festgelegten Arbeitsbedingungen beschäftigt werden und die angebotenen Beschäftigungsbedingungen müssen auf eine berufliche Beschäftigung im angestrebten Zielberuf hinführen.

Für eine angestrebte Beschäftigung als Pflegefachperson müssen also während der Anerkennungspartnerschaft Beschäftigungsbedingungen angeboten werden, die in der Regel mindestens denen eines Pflegehelfers entsprechen. Diese Beschäftigungsbedingungen können tariflicher Natur, nach kirchlichem Recht oder durch eine Pflegeeinrichtung i. S. d. [§ 72 SGB XI](#) festgelegt sein.

Die Erstzustimmung der BA ist maximal für bis zu zwölf Monate auszusprechen. Für den Folgeantrag sollte dann ein (Teil-)Anerkennungsbescheid vorliegen. Sollte in der Erstanfrage bereits ein (Teil-)Anerkennungsbescheid vorliegen, so ist auch hier der maximale Erstzustimmungszeitraum von zwölf Monaten zu beachten. In dieser Fallgestaltung ist es weiterhin noch nicht notwendig, dass eine Anpassungsmaßnahme geplant ist. Diese ist erst in der Folgeanfrage zu prüfen.

**Zustimmungszeit-  
raum Erstanfrage  
(16d.2a.11)**

### **Folgeanfrage**

Der Antrag auf Anerkennung muss i. S. d. § 16d Abs. 3 Nr. 3a AufenthG unverzüglich nach Einreise bei der jeweilig zuständigen Anerkennungsstelle gestellt werden. Bei der Folgeanfrage ist davon auszugehen, dass ein (Teil-)Anerkennungsbescheid vorliegt. Liegt der Bescheid noch nicht vor, so kann die Zustimmung der BA befristet auf einen Zeitpunkt verlängert werden, zu dem der (Teil-)Anerkennungsbescheid ausgestellt ist. Diese kurzfristige Verlängerung findet nur Anwendung, wenn glaubhaft gemacht werden kann, dass der (Teil-)Anerkennungsbescheid aus nachvollziehbaren Gründen zum Zeitpunkt der Folgeanfrage noch nicht vorliegt. Die Voraussetzungen für die Erstanfrage gelten für die Folgeanfrage fort.

Durch den (Teil-)Anerkennungsbescheid der jeweils zuständigen Anerkennungsstelle wird festgestellt, ob und in welchem Referenzberuf eine Anerkennung für die im Ausland erworbene Qualifikation erfolgen kann. Bei vollständiger Anerkennung ist im nicht-reglementierten Bereich keine Folgeanfrage in der Anerkennungspartnerschaft notwendig. Hier kann je nach festgestelltem Referenzberuf direkt ein Wechsel in einen Aufenthaltstitel i. S. d. § 18a oder § 18b AufenthG erfolgen. Im reglementierten Bereich umfasst die Anerkennungspartnerschaft den Zeitraum bis zum Erhalt der Berufserlaubnis. Stellt die jeweils zuständige Anerkennungsstelle fest, dass keine Anerkennung möglich ist und scheidet auch die Anerkennung in einem anderen Beruf aus, ist ein weiterer Verbleib in der Anerkennungspartnerschaft nicht möglich.

**Festgestellter Referenzberuf  
(16d.2a.12)**



Bei festgestellter teilweiser Gleichwertigkeit ist eine Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme zum Erwerb der für die Anerkennung noch fehlenden Fähigkeiten und Kenntnisse notwendig. Diese muss seitens des Arbeitgebers auf Grundlage des (Teil-)Anerkennungsbescheids für den festgestellten Referenzberuf geplant und der Ausländer für die Maßnahme angemeldet werden. Ein sachlich und zeitlich gegliederter Weiterbildungsplan kann angefordert werden, wenn laut (Teil-)Anerkennungsbescheid neben praktischen auch theoretische Maßnahmen erforderlich sind oder die Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahme nicht weitgehend betriebsintern angeboten werden kann. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die Maßnahme durch einen externen Träger angeboten wird. Ist kein Weiterbildungsplan erforderlich, so ist durch den Arbeitgeber anzugeben, in welchem Zeitraum die Anerkennung voraussichtlich abgeschlossen werden kann.

**Anerkennungs-  
maßnahme  
(16d.2a.13)**

Für die Erstanfrage ist die Zustimmung der BA auf maximal zwölf Monate zu beschränken. Die gesamte Anerkennungspartnerschaft darf eine Gesamtdauer von 36 Monaten nicht überschreiten. Dies ist ebenfalls bei der Prüfung der Ausgleichsmaßnahme zu berücksichtigen. Ist absehbar, dass die Ausgleichsmaßnahme vor Ablauf des maximalen Zustimmungszeitraums abgeschlossen werden kann, kann auch ein kürzerer Zustimmungszeitraum seitens der BA ausgesprochen werden. Dabei sollte auch ein zeitlicher Puffer für das Ausstellen des Anerkennungsbescheids oder der Berufsausübungserlaubnis im reglementierten Bereich berücksichtigt werden.

**Zustimmungs-  
zeitraum  
(16d.2a.14)**

Parallel zur Beschäftigung in der Anerkennungspartnerschaft sind gemäß § 16d Abs. 3 S. 8 AufenthG Nebenbeschäftigungen von bis zu 20 Wochenstunden von Gesetzes wegen zulässig. Für Nebenbeschäftigungen ist keine Zustimmung der BA erforderlich.

**Nebenbeschäftigung  
(16d.2a.15)**

Liegen die erforderlichen Unterlagen bei Eingang der Zustimmungsanfrage nicht vollständig vor, werden sie vom zuständigen AMZ-Team beim Arbeitgeber angefordert. Sollten für die Prüfung des AG-S im Einzelfall darüberhinausgehende Angaben seitens des Arbeitgebers erforderlich sein, werden diese möglichst telefonisch vom AG-S erfragt.

Die Zustimmung der BA setzt voraus, dass das Arbeitsentgelt nicht ungünstiger ist als das vergleichbarer inländischer Arbeitnehmer. Die Prüfung des AG-S bezieht sich auf die Beschäftigung während der Anerkennungspartnerschaft.

**Arbeitsmarktprüfung  
(16d.2a.16)**

Eine Vorrangprüfung wird nicht durchgeführt.

### **Beispiel:**

Ein Arbeitgeber vereinbart eine Anerkennungspartnerschaft mit einem mexikanischen Staatsangehörigen, der eine Berufsqualifikation



als Technologie in Management natürlicher Ressourcen in Kolumbien erworben hat. Die zweijährige Berufsqualifikation ist in Kolumbien staatlich anerkannt. Eine Bestätigung der ZAB liegt vor. Der Arbeitnehmer soll während der Anerkennungspartnerschaft als umwelttechnischer Assistent im Unternehmen beschäftigt werden und als geplanter Zielberuf wird der staatlich geprüfte umweltschutztechnische Assistent angenommen. Der Arbeitgeber hat Erfahrung in der Ausbildung von staatlich geprüften umweltschutztechnischen Assistenten und verfügt über eine entsprechende Ausbildungsbezeichnung.

Beide Seiten vereinbaren eine privatrechtliche Vereinbarung – der Arbeitnehmer, dass er spätestens unmittelbar nach Einreise den Antrag auf Anerkennung bei der zuständigen deutschen Anerkennungsstelle stellen wird, und der Arbeitgeber, dass es dem Arbeitnehmer im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses ermöglicht wird, an den von der zuständigen Stelle festgelegten Qualifikationsmaßnahmen teilnehmen zu können. Der mexikanische Staatsangehörige verfügt über deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1. Ein (Teil-)Anerkennungsbescheid liegt zum Zeitpunkt der Erstanfrage bei der deutschen Auslandsvertretung noch nicht vor. Eine Ausgleichsmaßnahme liegt aus diesem Grund ebenfalls noch nicht vor.

Die Voraussetzungen hinsichtlich der Qualifikation sind im vorliegenden Fall erfüllt. Relevant ist, dass die Berufsqualifikation in dem Land, in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist. Dies wurde durch die ZAB bestätigt. Ein berufsfachlicher Zusammenhang zwischen Berufsqualifikation, geplanter Beschäftigung und geplantem Zielberuf liegt eindeutig vor. Die deutschen Sprachkenntnisse sind auf dem Niveau B1 und erfüllen damit die Voraussetzungen. Die Erklärungen von Arbeitnehmer und Arbeitgeber liegen ebenfalls vor. Der Arbeitgeber ist durch die Ausbildungserfahrung für die Anerkennungspartnerschaft geeignet. Es handelt sich darüber hinaus um eine Beschäftigung im nicht-reglementierten Bereich. Entsprechend muss eine qualifizierte Beschäftigung ausgeübt werden. Die qualifizierte Beschäftigung liegt als umweltschutztechnischer Assistent vor. Die Beschäftigungsbedingungen wurden seitens des AG-S als ortsüblich für eine qualifizierte Beschäftigung als umweltschutztechnischer Assistent bewertet.

In dieser Fallkonstellation sind alle Voraussetzungen der Anerkennungspartnerschaft i. S. d. § 16d Abs. 3 AufenthG i. V. m. § 2a BeschV erfüllt. Entsprechend kann für die Erstanfrage seitens der BA eine Zustimmung für einen Zeitraum von zwölf Monaten ausgesprochen werden.

Die BA wird durch die Ausländerbehörde bei der Erstanfrage des Aufenthaltstitels im Inland für eine Folgeanfrage beteiligt.



Der mexikanische Arbeitnehmer hat direkt nach Einreise seinen Antrag auf Anerkennung bei der zuständigen Stelle gestellt und innerhalb der zwölf Monate Zustimmungszeit der Erstanfrage einen (Teil-) Anerkennungsbescheid erhalten. Der festgestellte Referenzberuf lautet staatlich geprüfter umweltschutztechnischer Assistent und ist damit deckungsgleich mit dem ursprünglich geplanten Zielberuf. Die von der zuständigen Stelle auferlegten Ausgleichsmaßnahmen können vom Arbeitgeber betriebsintern angeboten werden. Entsprechend ist kein sachlich und zeitlich gegliederter Weiterbildungsplan erforderlich. Der Arbeitgeber gibt an, dass die Ausgleichsmaßnahmen voraussichtlich innerhalb von zehn Monaten abgeschlossen sein können. Die BA stellt anhand dieser Angabe fest, dass die Anerkennung im Rahmen der maximalen Aufenthaltsdauer von 36 Monaten erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Entsprechend gibt die BA ihre erneute Zustimmung für den Zeitraum der Ausgleichsmaßnahme. Zusätzlich wird für den Zustimmungszeitraum der BA die Zeit berücksichtigt, die zum Abschluss des Anerkennungsverfahrens seitens der zuständigen Stelle benötigt wird. Dies wird mit zusätzlichen drei Monaten berücksichtigt. Der Zustimmungszeitraum der Folgeanfrage wird entsprechend für 13 Monate ausgesprochen. Insgesamt ergibt sich dadurch ein Zustimmungszeitraum für die gesamte Anerkennungspartnerschaft von 25 Monaten.

#### **Nachweise für die Prüfung der BA:**

- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis während der Anerkennungspartnerschaft
- Zusatzblatt A
- Erklärung des Arbeitgebers privatrechtlicher Natur
- Erklärung des Arbeitnehmers privatrechtlicher Natur
- Bestätigung der ZAB, dass die ausländische Qualifikation, im Staat in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist.
- Bei Folgeantrag: (Teil-)Anerkennungsbescheid der zuständigen Stelle
- Ggf. sachlich und zeitlich gegliederter Weiterbildungsplan

**Nachweise  
(16d.2a.17)**

#### **Erfassung EAMZ – Anerkennungspartnerschaft**

§ 16d Abs. 3 S. 1 AufenthG (Anerkennungspartnerschaft – nicht reglementiert) i. V. m. § 2a BeschV

§ 16d Abs. 3 S. 2 AufenthG (Anerkennungspartnerschaft – reglementiert) i. V. m. § 2a BeschV

**Erfassung EAMZ  
(16d.2a.18)**



## § 2 BeschV Vermittlungsabsprachen

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

#### **Gesundheits- und Pflegeberufe**

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

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

#### **Voraussetzungen**

- Die BA muss eine Vermittlungsabsprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes geschlossen haben.
- Der Drittstaatsangehörige muss aufgrund dieser Vermittlungsabsprache in eine inländische Beschäftigung in dem nach der Einreise anzuerkennenden Beruf vermittelt worden sein.
- Die Zustimmung der BA ist erforderlich für eine zeitlich nicht eingeschränkte Beschäftigung parallel zum Anerkennungsverfahren. Die Zustimmung der BA kann erteilt werden, wenn sie in einem berufsfachlichen Zusammenhang mit der späteren Tätigkeit steht (§ 2 Abs. 1 Satz 1 BeschV).

#### **Beispiel**

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

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

Eine Vorrangprüfung ist nicht durchzuführen.



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

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

Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt von Gesetzes wegen zu Nebentätigkeiten aller Art von bis zu 20 Wochenstunden (§ 16d Abs. 4 Satz 3 AufenthG).

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

Ob die für die Durchführung des Anerkennungsverfahrens erforderli-chen Sprachkenntnisse vorhanden sind, prüft die BA.

#### **Nachweis/e für die Prüfung der BA:**

- Weiterbildungsplan
- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- Zusatzblatt A

**Nachweise  
(16d.2.2)**

#### **Erfassung EAMZ – Vermittlungsabsprachen: Gesundheits-/ Pflegerberufe**

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

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

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

#### **Sonstige reglementierte Berufe**

Die Fachlichen Weisungen zu Vermittlungsabsprachen zur Aner-ken-nung ausländischer Berufsabschlüsse in Gesundheits- und Pfl-e-geberufen gelten auch für Vermittlungsabsprachen zur Anerken-nung ausländischer Berufsabschlüsse in weiteren reglementierten Berufen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 BeschV).

#### **Erfassung EAMZ – Vermittlungsabsprachen: Sonstige regle- mentierte Berufe**

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



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

### **Nicht reglementierte Berufe**

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

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

### **Voraussetzungen**

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

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

Eine Vorrangprüfung ist nicht durchzuführen.

### **Nachweis/e für die Prüfung der BA**

- Weiterbildungsplan
- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- Zusatzblatt A

**Nachweise  
(16d.2.5)**

### **Erfassung EAMZ – Vermittlungsabsprachen: Nicht reglementierte Berufe**

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

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



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

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

## Aufenthaltserlaubnis zum Ablegen von Prüfungen zur Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation nach § 16d Abs. 5 AufenthG

Hat die zuständige Anerkennungsstelle festgestellt, dass die (volle) Gleichwertigkeit nicht vorliegt, können ausländische Fachkräfte grundsätzlich frei wählen, ob sie einen Anpassungslehrgang absolvieren oder eine Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung ablegen möchten ([§ 11 Abs. 3 BQFG](#)). Dieses trifft nur bei reglementierten Berufen zu. Das Ablegen einer Prüfung (z. B. Fachsprachprüfung) kann auch für die Erteilung einer Berufsausübungserlaubnis erforderlich sein. Ausländische Ärzte müssen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten durch das Ablegen einer Prüfung nachweisen ([§ 3 Abs. 3 Satz 3 BÄO](#)). Ausländische Gesundheits- und Pflegekräfte haben das Recht zwischen Kenntnisprüfung und Anpassungslehrgang zu wählen ([§ 40 Abs. 3 Satz 3 PflBG](#)).

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

### Voraussetzungen:

Die Aufenthaltserlaubnis umfasst das Ablegen der Prüfung bis zur Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses in Form eines abschließenden Bescheids der zuständigen Stelle (Berufsausübungserlaubnis).

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



Sie ermöglicht auch das Ablegen mehrerer Prüfungen (z. B. sprachliche und fachsprachliche Prüfungen).

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

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

### **Beteiligung der BA (16d.8.23)**

### **Befristete praktische Tätigkeit**

Hat die zuständige Anerkennungsstelle festgestellt, dass für die Feststellung der Gleichwertigkeit oder die Erteilung einer Berufsausübungserlaubnis wegen fehlender Berufspraxis eine befristete praktische Tätigkeit, aber keine theoretischen Kenntnisse erforderlich sind, kommt eine Aufenthaltserlaubnis nach [§ 19c Abs. 1 AufenthG](#) i. V. m. § 8 Abs. 3 BeschV in Betracht. Diese wird mit Zustimmung der BA und ohne Vorrangprüfung erteilt.

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

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

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



Es ist eine angemessene Vergütung zu zahlen. Vor dem Hintergrund, dass ein abgeschlossener ausländischer Berufsabschluss vorhanden ist und lediglich vorhandene Defizite auszugleichen sind, orientiert sich diese in der Regel am dritten Ausbildungsjahr.

Bei einer befristeten praktischen Tätigkeit zur Feststellung der Gleichwertigkeit bzw. Erteilung der Berufsausübungserlaubnis kann es sich auch um eine Qualifikationsanalyse (vgl. Fachliche Weisungen 16d.8.5) handeln.

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

**Verlängerung des Aufenthalts durch Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Arbeitsplatzsuche nach [§ 20 Abs. 3 Nr. 4 AufenthG](#)**

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

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

### III. Erwerbstätigkeit - Fachkräfte

**[§ 18 AufenthG](#)**  
**Grundsatz der Fachkräfteeinwanderung;**  
**allgemeine Bestimmungen**

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

#### **Definition Fachkraft**

Seit Inkrafttreten der Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz am 1. März 2020 gibt es einen einheitlichen Fachkräftebegriff.

**Fachkraft** ist jeder, der

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

Mit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes am 1. März 2020 wurde im IT-Bereich ein Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ohne formalen Berufsabschluss geschaffen, der mit Inkrafttreten der Novellierung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung am 1. März 2024 auf alle nicht reglementierten Berufe ausgeweitet wurde vgl. Fachliche Weisungen zu [§ 19c AufenthG](#) und [§ 6 BeschV](#).

Staatlich anerkannte oder vergleichbar geregelte Ausbildungsberufe sind alle anerkannten Aus- und Fortbildungsabschlüsse nach BBiG und HwO sowie vergleichbare bundes- oder landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse oder diesen Berufsabschlüssen entsprechende Qualifikationen. Auch schulische Ausbildungen mit einem Abschluss in einem reglementierten Beruf z. B. im Gesundheitswesen oder an Berufsfachschulen und diesen gleichgestellten Schulen zählen dazu, wenn die generelle Ausbildungszeit mindestens zwei Jahre dauert. Ferner sind Ausbildungen umfasst, deren praktischer Teil in betrieblicher Form durchgeführt wird (z. B. Ausbildung zum Altenpfleger oder Gesundheits- und Krankenpfleger).

#### **Fachkräfte-Begriff (18.0.1)**



Entscheidend ist die generell vorgesehene Dauer der Ausbildung im Inland, nicht die individuell in Anspruch genommene Ausbildungsdauer. Auch ausländische Arbeitnehmer, die ihren Berufsabschluss nach einer verkürzten Ausbildungszeit im Inland erlangt haben, verfügen über eine inländische qualifizierte Berufsausbildung. Die Dauer einer im Ausland absolvierten Ausbildung ist hierbei unerheblich, da für die Fachkräfteeigenschaft die Anerkennung nach inländischem Maßstab maßgeblich ist.

### **Voraussetzungen für die Erteilung eines Aufenthaltstitels**

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

#### **Konkretes Arbeitsplatzangebot**

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

#### **Konkretes Arbeits- platzangebot (18.0.2)**

#### **Versicherung**

Der Ausländer und der Arbeitgeber müssen gemäß § 18 Abs. 2 Nr. 4a AufenthG versichern, dass die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt werden soll. Die Versicherung des Arbeitgebers wird mit der Unterschrift der „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ gegeben. Die Versicherung des Ausländers wird gegenüber der titelerteilenden Auslandsvertretung oder Ausländerbehörde im Antragsverfahren gegeben.

#### **Versicherung der Be- schäftigung (18.0.3)**

#### **Zustimmung der BA**

Es gilt der allgemeine Grundsatz, dass die Zustimmung der BA zur Beschäftigung ausländischer Fachkräfte erforderlich ist, es sei denn, das Gesetz, eine zwischenstaatliche Vereinbarung oder die Beschäftigungsverordnung regeln, dass die Zustimmung der BA nicht erforderlich ist. Für die Erteilung einer Blauen Karte EU an akademische Fachkräfte, die ein Gehalt in Höhe von mindestens 50 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erzielen, ist die Zustimmung der BA nach [§ 18g Abs. 1 S. 1 AufenthG](#) nicht erforderlich. Die Voraussetzungen für eine Zustimmung zur Beschäftigung als Fachkraft sind in den [§§ 18a, 18b, 18g](#) und [39 Abs. 2 AufenthG](#) abschließend geregelt. Die Beschäftigungsverordnung regelt derzeit keine weiteren Voraussetzungen.

#### **Zustimmung der BA (18.0.4)**



## Berufsausübungserlaubnis

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

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

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

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

Der Aufenthaltstitel zur Beschäftigung als **akademische Fachkraft** kann nur erteilt werden, wenn ein deutscher, ein anerkannter oder ein einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss vorliegt. Bei reglementierten Berufen ist die Feststellung der Vergleichbarkeit des ausländischen Hochschulabschlusses von der Erteilung der Berufsausübungserlaubnis umfasst. Bei Ärzten erfolgt mit der Erteilung der Approbation die Anerkennung des ausländischen Hochschulabschlusses.

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

**Berufsausübungs-  
erlaubnis  
(18.0.5)**

**Ausländische  
Abschlüsse  
(18.0.6)**



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

Eine Übermittlung des Anerkennungsbescheids durch die Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde an die BA ist nicht erforderlich. Zur Prüfung der Voraussetzungen für eine Zustimmung genügen der BA grundsätzlich die Angaben des Arbeitgebers im Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.

### **Mindestgehaltsgrenze bei älteren ausländischen Fachkräften**

Bei Ersterteilung eines Aufenthaltstitels nach [§ 18a](#) oder [§ 18b AufenthG](#) müssen ausländische Fachkräfte nach Vollendung des 45. Lebensjahres ein Bruttogehalt i. H. v. mindestens 55 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhalten. Das gilt nicht, wenn die Fachkraft den Nachweis über eine angemessene Altersversorgung erbringt. Damit soll vermieden werden, dass ausländische Fachkräfte nach Eintritt in den Ruhestand dem deutschen Sozialversicherungssystem zur Last fallen. Den Nachweis einer angemessenen Altersversorgung prüfen die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden.

**Gehaltsgrenze älterer  
Arbeitnehmer  
(18.0.7)**

### **Beschränkung der Zustimmung**

Hat die BA ihre Zustimmung auf eine bestimmte Dauer, eine bestimmte berufliche Tätigkeit, einen konkreten Betrieb oder einen bestimmten Bezirk beschränkt ([§ 34 Abs. 1 BeschV](#)), müssen diese von den Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden in den Aufenthaltstitel übernommen werden ([§ 4a Abs. 3 Satz 2 AufenthG](#)). Ausgenommen von dieser Regelung sind Aufenthaltstitel gemäß §§ [18a](#), [18b](#), [18g](#) und [19c](#) AufenthG. Diese werden, insofern die Bundesagentur für Arbeit ihre Zustimmung für einen kürzeren Zeitraum als vier Jahre befristet hat, für diesen kürzeren Zeitraum zusätzlich dreier Monate, jedoch nicht länger als vier Jahre, erteilt.

**Beschränkung Zu-  
stimmung  
(18.0.8)**

Die BA erteilt ihre Zustimmung grundsätzlich für eine bestimmte berufliche Tätigkeit und einen bestimmten Betrieb (vgl. Fachliche Weisungen 39.34.2 zu [§ 34 BeschV](#)).



## § 18a AufenthG Fachkräfte mit Berufsausbildung

### Allgemeines

Seit Inkrafttreten der Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz am 1. März 2020 können alle ausländischen Fachkräfte mit anerkannter Berufsausbildung in einem Ausbildungsberuf eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. .

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

### Zustimmung der BA

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

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

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

Nach § 18a AufenthG kann also jede qualifizierte Beschäftigung aufgenommen werden, unabhängig davon, ob ein Zusammenhang zwischen Berufsausbildungsabschluss und angestrebter Tätigkeit besteht.

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

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

**Fachkraftbegriff**  
**(18a.0.1)**

**Zustimmung der BA**  
**(18a.0.2)**

**Qualifizierte Beschäftigung**  
**(18a.0.3)**

**Qualifizierte Berufsausbildung**  
**(18a.0.4)**

**Inländische Beschäftigung**  
**(18a.0.5)**



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

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

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

#### Nachweis/e für die Prüfung der BA:

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

**Nachweis  
(18a.0.6)**

#### Erfassung EAMZ – Fachkräfte mit Berufsausbildung

§ 18a AufenthG (Kein Verordnungstatbestand erforderlich)

**Erfassung EAMZ  
(18a.0.7)**

[§ 18b AufenthG](#)  
**Fachkräfte mit akademischer Ausbildung**

#### Allgemeines

Mit Inkrafttreten der Änderungen durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung am 18. November 2023 wurden die Vorschriften des Aufenthaltsgesetzes neu strukturiert. Der Arbeitsmarktzugang ausländischer Akademiker, die die Voraussetzungen der Blauen Karte EU nicht erfüllen oder die Blaue Karte EU nicht in Anspruch nehmen möchten, ist in § 18b AufenthG geregelt. Die Voraussetzungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU sind in [§ 18g AufenthG](#) geregelt.

#### Akademische Fachkräfte

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

**Akademische  
Fachkräfte  
(18b.0.1)**



Für die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte mit akademischer Ausbildung ist die Zustimmung der BA erforderlich ([§ 39 Abs. 1 AufenthG](#)). Das gilt unabhängig davon, ob die ausländische Fachkraft über einen inländischen oder einen ausländischen Hochschulabschluss verfügt. Für die Erteilung einer Blauen Karte EU an akademische Fachkräfte, die ein Gehalt in Höhe von 50 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erzielen, ist die Zustimmung der BA nach [§ 18g Abs. 1 AufenthG](#) nicht erforderlich.

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

- Die ausländische Fachkraft wird nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt als vergleichbare inländische Arbeitnehmer. Zur Prüfung der Arbeitsbedingungen vgl. Fachliche Weisungen zu [§ 39 AufenthG](#).
- Es handelt sich um eine qualifizierte Beschäftigung.

Ausländische Akademiker können auch für nichtakademische Tätigkeiten zugelassen werden. Damit soll ausländischen akademischen Fachkräften vor allem der Berufseinstieg in Deutschland erleichtert werden. Es muss sich jedoch immer um eine qualifizierte Beschäftigung handeln, also eine Tätigkeit, zu deren Ausübung üblicherweise Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in einer qualifizierten Berufsausbildung oder einem Studium erworben werden ([§ 2 Abs. 12b AufenthG](#)). Anlern Tätigkeiten sind nicht zulässig.

### **Qualifizierte Beschäftigung (18b.0.2)**

Unter [§ 18b AufenthG](#) kann also jede qualifizierte Beschäftigung aufgenommen werden, unabhängig davon, ob zwischen Hochschulabschluss und der angestrebten Tätigkeit ein Zusammenhang besteht.

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

### **Inländische Beschäftigung (18b.0.3)**

Seit Inkrafttreten der Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz am 1. März 2020 erfolgt keine Vorrangprüfung mehr ([§ 39 Abs. 2 Satz 2 AufenthG](#)).



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

**Berufsausübungs-  
erlaubnis  
(18b.0.4)**

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

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

#### **Nachweis/e für die Prüfung der BA:**

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

**Nachweise  
(18b.0.5)**

#### **Erfassung EAMZ – Fachkräfte mit akademischer Ausbildung**

§ 18b AufenthG (Kein Verordnungstatbestand erforderlich)

**Erfassung EAMZ  
(18b.0.6)**

#### **[§ 18g AufenthG](#) [Blaue Karte EU](#)**

Neben den allgemeinen Voraussetzungen für die Erteilung eines Aufenthaltstitels ([§ 5 AufenthG](#)) müssen für die Erteilung einer Blauen Karte EU verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein.

**Voraussetzungen  
(18g.0.1)**

Die Person muss über eine der folgenden Qualifikationen verfügen:

- einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss ([§ 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG](#))

**Voraussetzung –  
Qualifikation  
(18g.0.2)**



oder

- einen tertiären Bildungsabschluss, mit einem Hochschulabschluss gleichwertigen Bildungsabschluss mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren, der einem Ausbildungsniveau entspricht, das in Deutschland mindestens der Stufe 6 der internationalen Standardklassifikation im Bildungswesen ([ISCED 2011](#)) oder der Stufe 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens zugeordnet ist (§ 18g Abs. 1 S. 5 AufenthG). Dies ist beispielsweise erfüllt, wenn eine Qualifikation erworben wurde, die einem Abschluss an einer Fachschule, Meisterschule, Schule für Erzieher/-innen oder Fachakademien entspricht.

oder

- IT-Fach- und Führungskräfte können sich auch dann für die Blaue Karte qualifizieren, wenn sie über keinen formalen Berufsabschluss verfügen. Sie müssen Berufserfahrung nachweisen, die einem akademischen Niveau entspricht, in mindestens drei der letzten sieben Jahren erworben wurde und für die Beschäftigung erforderlich ist (§ 18g Abs. 2 AufenthG).

Eine Blaue Karte EU darf von den Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden nur erteilt werden, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot eines Arbeitgebers, eine ggf. erforderliche Berufsausübungserlaubnis und ein anerkannter oder vergleichbarer Hochschulabschluss vorliegen (§ 18 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG).

Die Nachweise über die Vergleichbarkeit des Hochschulabschlusses und eine ggf. erforderliche Berufsausübungserlaubnis werden von den Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden angefordert und geprüft. Sie müssen der BA im Rahmen des Beteiligungsverfahrens nicht vorliegen. Übermitteln die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden der BA eine Zustimmungsanfrage auf der Grundlage des § 18g Abs. 1 AufenthG, ist davon auszugehen, dass ein anerkannter oder vergleichbarer Hochschulabschluss, eine ggf. erforderliche Berufsausübungserlaubnis oder ein tertiärer Bildungsabschluss, der mit einem Hochschulabschluss vergleichbar ist, vorliegen. Mit der Zustimmungsanfrage übermitteln die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden der BA nur den ausgefüllten und vom Arbeitgeber unterschriebenen Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.

Die Blaue Karte EU setzt zwei unterschiedliche Gehaltsschwellen voraus. Diese richten sich nach der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung und unterliegen damit jährlichen Änderungen. Sie werden jeweils bis zum Ende des Vorjahres für das Folgejahr vom Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat bekannt gegeben. (§ 18g Abs. 7 AufenthG).

**Voraussetzungen –  
Gehaltsschwelle  
(18g.0.3)**



- 50 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung für Fachkräfte mit deutscher oder anerkannter bzw. einer deutschen vergleichbaren akademischen Ausbildung bzw. einer tertiären Ausbildung. Im Unterschied zu der zweiten Gehaltsschwelle gibt es hier keine besonderen Anforderungen an die Art des Berufes oder an den Zeitpunkt ihres Erwerbs (sogenannte „große Blaue Karte“).

oder

- 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Diese erlaubt Beschäftigungen in bestimmten Mangelberufen (siehe FW 18g.0.9) und – unabhängig von der Art des Berufes – Beschäftigungen von Berufsanfängern, wenn sie einen für die Blaue Karte EU qualifizierenden Abschluss vor nicht mehr als drei Jahren vor der Beantragung der Blauen Karte EU erworben haben. Sie steht außerdem für Beschäftigungen von IT-Fach- und Führungskräften i. S. d. § 18g Abs. 2 AufenthG zur Verfügung (sogenannte „kleine Blaue Karte“).

Um eine Blaue Karte EU zu erhalten, muss eine der Qualifikation angemessene Beschäftigung ausgeübt werden. Angemessen ist eine Beschäftigung, wenn sie zum einen üblicherweise einen akademischen Hochschulabschluss voraussetzt bzw. die Tätigkeit dem akademischen Niveau entspricht. Zum anderen muss zwischen Tätigkeit und Qualifikation ein mittelbarer Bezug bestehen, d. h. unabhängig von der Fachrichtung müssen die in der Qualifikation erworbenen Kenntnisse zur Ausübung der Tätigkeit zumindest teilweise oder mittelbar notwendig sein. Auch eine zeitweilige unterwertige Beschäftigung kann hingenommen werden, wenn anders eine angemessene „Aufstiegsposition“ nicht erreicht werden kann. Dies kann z. B. für ein Traineeship zutreffen.

**Voraussetzungen –  
angemessene Be-  
schäftigung  
(18g.0.4)**

### **Beispiele:**

Ein Arzt kann grundsätzlich eine Blaue Karte EU für eine medizinische Tätigkeit in einem Pharmaunternehmen erhalten.

Ein Informatiker ([KldB 2010](#) 5-Steller: 43104 → ISCO-08 Gruppe 25) kann grundsätzlich auch eine Blaue Karte EU für eine wissenschaftliche Tätigkeit im Bereich der Informatik an einer Hochschule erhalten.

Eine Physikerin kann als Programmiererin oder ein Kulturwissenschaftler im Veranstaltungsmanagement beschäftigt werden.

Die Feststellung, ob die beabsichtigte Tätigkeit dem Hochschulabschluss angemessen ist, wird nur dann durch die BA getroffen, wenn die Zustimmung der BA erforderlich ist (siehe FW 18g.0.9). In



allen anderen Fällen prüft die Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde, ob es sich um eine dem Hochschulabschluss angemessene Beschäftigung handelt. In besonders gelagerten Einzelfällen besteht für die Auslandsvertretungen bzw. die Ausländerbehörden die Möglichkeit, die BA fakultativ zu beteiligen ([§ 72 Abs. 2 AufenthG](#)).

Wenn keine der Qualifikation angemessene Beschäftigung ausgeübt wird, es sich aber dennoch um eine qualifizierte Beschäftigung handelt, so ist eine Zustimmung i. S. d. [§ 18b AufenthG](#) auszusprechen.

Ist die Zustimmung der BA erforderlich, darf die ausländische Fachkraft nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer. Die Gehaltsschwelle von 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung ist insoweit die Mindestschwelle, die überschritten werden muss. Im Einzelfall kann das ortsübliche Gehalt für eine zustimmungspflichtige Blaue Karte EU über der Schwelle liegen.

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

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

Es muss ein inländisches Beschäftigungsverhältnis zustande kommen. Ob ein inländisches Beschäftigungsverhältnis zustande kommt, wird von der BA geprüft. Eine Blaue Karte EU kann nicht im Rahmen einer Entsendung oder eines Personalaustauschs erteilt werden. Nähere Erläuterungen vgl. Fachliche Weisungen zu § 39 AufenthG.

Es erfolgt keine Vorrangprüfung ([§ 39 Abs. 2 S. 2 AufenthG](#)).

Das konkrete Arbeitsplatzangebot i. S. d. [§ 18 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG](#) muss für die Erteilung der Blauen Karte EU eine Mindestbeschäftigungsdauer von sechs Monaten vorsehen.

Nach § 18g Abs. 1 Satz 1 AufenthG wird die Blaue Karte EU ausländischen akademischen Fachkräften oder tertiären Bildungsabsolventen **ohne Zustimmung der BA** erteilt, wenn ein Gehalt in Höhe von mindestens 50 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erreicht wird. Zusätzlich müssen die Voraussetzungen der FW 18g.0.1 bis 18g.0.7 erfüllt sein.

**Voraussetzungen –  
Beschäftigungsbe-  
dingungen  
(18g.0.5)**

**Voraussetzungen –  
inländisches Be-  
schäftigungsverhält-  
nis (18g.0.6)**

**Voraussetzungen –  
Beschäftigungsdauer  
(18g.0.7)**

**Zustimmungsfreiheit  
(18g.0.8)**



Es können somit mit Erreichung dieser Gehaltsschwelle bei vorhandener Berufsausübungserlaubnis sofern erforderlich alle Berufe – also Mangel- und Regelberufe i. S. d. § 18g Abs. 1 AufenthG – ausgeübt werden.

IT-Fach- und Führungskräfte ohne formale Berufsqualifikation i. S. d. § 18g Abs. 2 AufenthG sind entsprechend immer zustimmungspflichtig.

**Mit Zustimmung** der BA kann Personen mit akademischer oder tertiärer Qualifikation eine Blaue Karte EU erteilt werden, wenn sie eine Beschäftigung in einem definierten Mangelberuf aufnehmen (§ 18g Abs. 1 Nr. 1 AufenthG) oder in einem Regelberuf, wenn der Hochschulabschluss oder gleichwertige tertiäre Bildungsabschluss nicht mehr als drei Jahre vor der Beantragung der Blauen Karte erworben wurde (§ 18g Abs. 1 Nr. 2 AufenthG). Die Gehaltsschwelle beläuft sich für diese beiden Fallgestaltungen auf 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Zusätzlich müssen die Voraussetzungen der FW 18g.0.1 bis 18g.0.7 erfüllt sein.

**Zustimmungspflicht -  
Akademiker  
(18g.0.9)**

Zu den definierten Mangelberufen (Gruppen 132,133,134,21, 221,225,226,23 und 25 der ISCO-08) zählen:

- 132 = Führungskräfte in der Produktion von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik
- 133 = Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie
- 134 = Führungskräfte in der Erbringung von speziellen Dienstleistungen
- 21 = Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure
- 221 = Ärzte (nur Humanmediziner)
- 222 = Akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte
- 225 = Tierärzte
- 226 = Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe
- 23 = Lehrkräfte
- 25 = Akademische Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie.

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

Nach §18g Abs. 2 AufenthG ist die Zustimmung der BA zu einer Blauen Karte EU auch erforderlich für Arbeitnehmer als IT-Fach- und Führungskräfte ohne formalen Berufsabschluss.

**Zustimmungspflicht  
– IT-Fach-und Füh-  
rungskräfte  
(18g.0.10)**

Die Zustimmung der BA setzt voraus, dass

- es sich um qualifizierte Beschäftigung auf akademischem Niveau in einem IT-Beruf handelt gemäß ISCO-08 Gruppen 133 oder 25

und

- in den letzten sieben Jahren einschlägige, mindestens dreijährige Berufserfahrung auf akademischem Niveau gesammelt wurde

und

- die Gehaltsschwelle in Höhe von 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung eingehalten wird.

### **Beispiel:**

Eine IT-Fachkraft mit insgesamt sechs aus den letzten sieben Jahren Berufserfahrung beantragt eine Blaue Karte EU mit einem Vergütungsangebot von 4.500 €/Monat. Während des Studiums, dessen Abschluss nicht als einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar bewertet wurde, arbeitete die Person drei Jahre in Teilzeit in einem IT-Unternehmen als Hilfskraft (User Help Desk). Nach Abschluss wechselte die Person für ein Jahr in die Kundenbetreuung (Systemintegration) im gleichen Unternehmen und erwarb die letzten beiden Jahre weiterführende Kenntnisse im Bereich Beratung (IT-Consultant).

Die ersten drei Jahre der Berufserfahrung können für die Erfüllung der Voraussetzungen der Blauen Karte EU nicht herangezogen werden, da es sich um eine nicht qualifizierte Tätigkeit handelt.

Das vierte Berufserfahrungsjahr wurde in einer qualifizierten Beschäftigung erworben, aber in einer Tätigkeit, die grundsätzlich nicht dem akademischen Niveau zugeordnet ist.

Die letzten beiden Beschäftigungsjahre wurde in einer Tätigkeit erworben, die dem akademischen Niveau zugeordnet werden.

In allen sechs Jahren wurden Tätigkeiten ausgeübt, die der Informationstechnik und Kommunikationstechnologie zugeordnet werden können. Die Gehaltsschwelle von 45,3 Prozent ist ebenfalls erfüllt.

Insgesamt verfügt die IT-Fachkraft also über zwei Jahre relevanter Berufserfahrung auf akademischen Niveau und über drei Jahre qualifizierter Berufserfahrung. Entsprechend erfüllt die Person nicht die Voraussetzungen der Blauen Karte EU. Folglich kann eine Prüfung i. S. d. [§ 19c Abs. 2 AufenthG](#) i. V. m. [§ 6 BeschV](#) durchgeführt werden.



Bei einem Arbeitsplatzwechsel eines Inhabers einer Blauen Karte EU i. S. d. § 18g Abs. 4 AufenthG ist die Bearbeitungsfrist der BA auf eine Woche verkürzt. Vgl. [§ 36 Abs. 2 S. 2 BeschV](#).

**Arbeitgeberwechsel  
(18g.0.11)**

#### **Nachweis/e für die Prüfung der BA:**

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

**Nachweise  
(18g.0.12)**

#### **Erfassung EAMZ – Blaue Karte EU**

§ 18g (1) Satz 2 Nr. 1 AufenthG (Verordnungstatbestand nicht erforderlich)  
§ 18g (1) Satz 2 Nr. 2 AufenthG (Verordnungstatbestand nicht erforderlich)  
§ 18g (2) AufenthG (Verordnungstatbestand nicht erforderlich)  
§ 18g (1) Satz 1 AufenthG (Verordnungstatbestand nicht erforderlich) - zustimmungsfrei

**Erfassung EAMZ  
(18g.0.13)**

#### **Ärzte**

**Ärzte  
(18g.0.14)**

Für die Zulassung von Ärzten aus Drittstaaten kommen verschiedene Rechtsgrundlagen in Betracht. Auf die Bezeichnung der Tätigkeit (z. B. „Gastarzt“) kommt es dabei nicht an. Entscheidend sind der konkrete Aufenthaltzweck und die Wahl des Antragstellers.

Die Erteilung einer Blauen Karte EU oder die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach [§ 18b AufenthG](#) kommt nur dann in Betracht, wenn ausländische Ärzte eine Berufserlaubnis oder Approbation für eine ärztliche Tätigkeit im Bundesgebiet haben oder in Aussicht gestellt bekommen haben. Streben ausländische Ärzte die deutsche Approbation an und besitzen noch keine Berufsausübungserlaubnis, ist die Zulassung von Tätigkeiten zur Erlangung der Berufsausübungserlaubnis nur auf der Grundlage des [§ 16d AufenthG](#) möglich. Die BA überprüft nicht, ob eine Berufserlaubnis oder Approbation vorliegt vgl. FW 18g.0.2.

Ärzte in Weiterbildung, die die Facharztprüfung anstreben, üben eine hauptberufliche ärztliche Tätigkeit aus. Sie sind als Assistenzärzte tätig und in den regulären Betriebsablauf eingegliedert. Ihre Tätigkeit muss mindestens mit dem Einstiegsgehalt eines Assistenzarztes vergütet werden. Die Zustimmung kann auf der Grundlage des [§ 16a AufenthG](#) (berufliche Weiterbildung), [§ 18b AufenthG](#) (Fachkraft mit akademischer Ausbildung) oder [§ 18g Abs. 1 AufenthG](#) (Blaue Karte EU) erteilt werden. Zu den Voraussetzungen vgl. jeweils Fachliche Weisungen zu §§ [16a](#), [16d](#), [18b](#) oder [18g](#) AufenthG. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, wird die Zustimmung auf der Grundlage erteilt, für die sie beantragt wurde.



[§ 19 AufenthG](#)  
[ICT-Karte für unternehmensintern](#)  
[transferierte Arbeitnehmer](#)

[§ 10a BeschV](#)  
[Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer](#)

### Allgemeines

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

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

Die Erteilung einer ICT-Karte oder Mobiler-ICT-Karte ist bei verschiedenen Vertragskonstellationen möglich. Dabei muss der Arbeitnehmer vor und während des Transfers durch einen Arbeitsvertrag an seinen Arbeitgeber mit Sitz in einem Drittstaat gebunden sein. Das Arbeitsverhältnis im Ausland muss während des Transfers nicht aktiv bleiben. Die ICT-Karte kann auch bei Abschluss eines inländischen Arbeitsvertrages und gleichzeitigem Ruhen des ausländischen Arbeitsverhältnisses erteilt werden, soweit das ruhende Arbeitsverhältnis nach Beendigung des Transfers wieder voll auflebt. Unbeachtlich ist, ob Sozialabgaben in Deutschland entrichtet werden. Sind sowohl die Voraussetzungen für eine ICT-Karte als auch für eine andere Aufenthaltserlaubnis (z. B. einer Blauen Karte EU nach [§ 18g AufenthG](#) oder einer Aufenthaltserlaubnis nach [§ 18b](#)

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

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

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



[AufenthG](#) (Fachkräfte mit akademischer Ausbildung) oder [§ 3 BeschV](#) (Leitende Angestellte, Führungskräfte und Spezialisten) gegeben, erfolgt die Erteilung nach der Wahl des Antragstellers bzw. der Antragstellerin.

### Prüfumfang

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

### Prüfaufgabe BA (19.10a.4)

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

### Prüfaufgabe Auslandsvertretung (19.10a.5)

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

### Führungskräfte (19.10a.6)

**Spezialist** ist nur, wer eine Tätigkeit ausübt, die zwingend unternehmensbezogene Spezialkenntnisse voraussetzt. Spezialisten müssen spezielle Fachkenntnisse haben, die für das inländische Unternehmen oder den inländischen Unternehmensteil wesentlich sind. Außerdem müssen sie über eine hohe Qualifikation und angemessene Berufserfahrung verfügen. Die für die Tätigkeit erforderliche Qualifikation kann insbesondere durch einen Hochschulabschluss oder eine abgeschlossene Berufsausbildung nachgewiesen werden. Liegen diese Anhaltspunkte nicht vor, ist dies für sich genommen jedoch kein zwingendes Ausschlusskriterium, denn darauf allein kommt es nicht an. Vielmehr wird auf Basis nachgewiesener forma-

### Spezialisten (19.10a.7)



ler Qualifikationen (Hochschulabschluss, abgeschlossene Berufsausbildung, Fortbildungen) und Berufserfahrung beurteilt, ob es sich bei dem Ausländer bzw. der Ausländerin um eine Spezialistin oder einen Spezialisten handelt.

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

**Trainees  
(19.10a.8)**

**Unternehmensinterner Transfer:** Das Unternehmen oder der Unternehmensteil in Deutschland muss dem gleichen Unternehmen oder der gleichen Unternehmensgruppe angehören, dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer angehört. Von einer Unternehmensgruppe spricht man, wenn zwei oder mehrere Unternehmen in der Form miteinander verbunden sind, dass ein Unternehmen von dem anderen Unternehmen die Mehrheit des Kapitals oder die Mehrheit der Stimmrechte besitzt oder die Mehrheit der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans stellen darf. Darüber hinaus gehören zwei Unternehmen oder Unternehmensteile einer Unternehmensgruppe an, wenn sie unter der einheitlichen Leitung desselben Mutterunternehmens stehen. Die aufnehmende Niederlassung muss nicht ein Tochterunternehmen des entsendenden Unternehmens sein. Es kann sich dabei auch um das Mutterunternehmen bzw. den Hauptsitz der Unternehmensgruppe handeln, zu der entsandt wird.

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

Die Erteilung einer ICT-Karte oder Mobiler ICT-Karte kommt nur in Fällen des unternehmensinternen Transfers in Betracht. Es handelt sich demzufolge um Arbeitnehmer, die während des Transfers nach Deutschland arbeitsvertraglich an ihren ausländischen Arbeitgeber gebunden sind. Bei der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Gehaltszahlung ist nicht entscheidend, wer das Arbeitsentgelt auszahlt. Arbeitgeber und das Arbeitsentgelt auszahlende Unternehmen (also auch das in Deutschland ansässige Unternehmen) können verschieden sein. Zur Vermeidung von Wettbewerbsvorteilen von Unternehmen mit Sitz in Drittstaaten und zum Schutz der nach Deutschland transferierten Arbeitnehmer kann die BA ihre Zustimmung jedoch nur erteilen, wenn das Arbeitsentgelt für die Dauer des Transfers nicht ungünstiger ist als das vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer (vgl. Fachliche Weisungen zu § 39 AufenthG).

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

### **Arbeitsentgelt**

Bei der Ermittlung des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts sind die nach der Entsenderichtlinie 96/71/EG, die zuletzt durch Richtlinie (EU) 2018/957 geändert wurde, sowie die nach dem deutschen Umsetzungsgesetz, dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (A-EntG), geltenden Entlohnungsgrundsätze entsprechend anzuwenden. Danach ist Arbeitsentgelt die Vergütung, die dem Arbeitnehmer im Gegenzug für geleistete Arbeit gewährt wird. Im Gegensatz dazu

**Arbeitsentgelt  
(19.10a.11)**



sind Zulagen / Pauschalen / geldwerte Leistungen, die zum Ausgleich entsendungsbedingter (Mehr-) Aufwendungen gewährt werden, nicht dem berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Als entsendebedingte (Mehr-) Aufwendungen gelten insbesondere Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten (vgl. [§ 2b Abs. 1 S. 2 AEntG](#)). Maßgeblich ist die rechtliche und tatsächliche Zweckbestimmung der Vergütungskomponente.

So stellen z. B. die Erstattung des Flugtickets zum Antritt der Tätigkeit (Reisekosten), die Übernahme von Kosten für die Unterbringung oder für einen Makler oder ein Umzugsunternehmen kein berücksichtigungsfähiges Arbeitsentgelt dar. Als Einordnungshilfe für die Frage, welche Vergütungsbestandteile grundsätzlich im Rahmen des Vergleichs nach [§ 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG](#) als Bestandteil des Arbeitsentgelts anerkannt werden können, dient die Übersicht in der Anlage 2 dieser Fachlichen Weisungen.

Legen die für das Arbeitsverhältnis geltenden Arbeitsbedingungen (z. B. in der Abordnungsvereinbarung) nicht mittels Zweckbestimmung fest, welche Bestandteile einer Zulage zur Erstattung von entsendebedingten (Mehr-)Aufwendungen gezahlt werden und welche Bestandteile einer Zulage Teil der Entlohnung für geleistete Arbeit sind, wird unwiderleglich vermutet, dass die gesamte Entsendezulage als Erstattung von entsendebedingten (Mehr-)Aufwendungen gezahlt wird, vgl. [§ 2b Abs. 2 AEntG](#). Entsendungsbedingte Zulagen, Pauschalen oder dem entsendebedingten (Mehr-)Aufwendungsersatz dienenden Leistungen können hingegen berücksichtigt werden, wenn die im Gegenzug für die geleistete Arbeit gezahlte Vergütung die allgemeine Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung (nach dem Stand bei Entsendungsbeginn) als Arbeitsentgelt nach [§ 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG](#) überschreitet. Dies ist allerdings nur zulässig, soweit diese Zulagen, Pauschalen oder dem Aufwendungsersatz dienenden Leistungen auch vergleichbaren inländischen Arbeitnehmenden gezahlt bzw. gewährt werden. Rechenbeispiel für das Jahr 2021:

- (1) Grundgehalt im Heimatland (wird in Deutschland fortgezahlt): 2.500 Euro
- (2) Kaufkraftausgleich (COLA): 2.337,50 Euro
- Summe: 4.837,50 Euro = Beitragsbemessungsgrenze ist erreicht (in 2021: 58.050 Euro Jahr/ 4.837,50 Euro Monat)
- zu erreichendes vergleichbares Entgelt: 6.500 Euro
- berücksichtigungsfähig könnte ggf. eine housing allowance von 1.662,50 Euro sein

Für die Prüfung der Arbeitsbedingungen maßgeblich sind die im Formular „Zusatzblatt B“ für Aufenthaltstitel im Rahmen von unternehmensinternen Transfers zur Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis gemachten Angaben. Mit den zum Lohn/Gehalt im Formular „Zusatzblatt B“ gemachten Angaben versichert das Unternehmen,



dass es sich dabei um Arbeitsentgelt handelt, das im Gegenzug für geleistete Arbeit gezahlt wird.

Grundlage des Vergleichs sind Bruttobeträge.

### **Sonstige Arbeitsbedingungen**

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

**Sonstige Arbeitsbedingungen  
(19.10a.12)**

### **Höchstaufenthaltsdauer**

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

**Höchstaufenthaltsdauer  
(19.10a.13)**

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

Hat die BA ihre Zustimmung zunächst für eine Transferdauer von weniger als drei Jahren erteilt, weil ursprünglich ein kürzerer Aufenthalt vorgesehen war, kann eine erneute Zustimmung erteilt werden, wenn nun eine Verlängerung des Aufenthaltes angestrebt wird. Die Zustimmung für die Verlängerung wird für die beantragte bzw. bis zum Erreichen der Höchstdauer noch verbleibenden Transferdauer erteilt.



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

### **Unterbrechungszeiten**

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

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

### **Nachweis/e für die Prüfung der BA:**

- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- Zusatzblatt B
- Ergänzende Unterlagen (z. B. Abordnungsvereinbarung, Abordnungsschreiben oder Arbeitsvertrag)

**Nachweise  
(19.10a.15)**

### **Erfassung EAMZ – ICT-Karte**

§ 19 AufenthG i. V. m. § 10a BeschV
-------------------------------------

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



## IV. Sonstige Beschäftigungszwecke

### § 19c AufenthG Sonstige Beschäftigungszwecke; Beamte

#### Allgemeines

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

### § 1 BeschV Anwendungsbereich der Verordnung

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

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

Für die Bearbeitung der Zustimmungsanfragen zum Arbeitsmarktzugang sind überregional arbeitende AMZ-Teams zuständig. Die regionale Zuständigkeit des AMZ-Teams richtet sich nach dem Sitz des Arbeitgebers. Entscheidend ist die im Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ angegebene Betriebsnummer. Bei überregional aktiven Betrieben richtet sich die Zuständigkeit des AMZ-Teams nach dem Sitz der Betriebsstätte, in der die Beschäftigung erfolgen soll.

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

Die im Rahmen einer Zustimmungsanfrage getroffene Entscheidung der BA ist kein eigenständiger Verwaltungsakt. Sie ist ein verwaltungsinterner Mitwirkungsakt gegenüber der für die Entscheidung

#### Anwendungsbereich (19c.1.1)

#### Ermessen (19c.1.2)

#### Zuständigkeiten (19c.1.3)



über den Aufenthaltstitel zuständigen Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung.

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

Bei der erstmaligen Entscheidung über eine Zustimmungsanfrage nach [§ 1 Abs. 2 BeschV](#) ist zu prüfen, ob die Aufnahme der Beschäftigung nach Vollendung des 45. Lebensjahres erfolgen soll. Die erstmalige Erteilung der BA-Zustimmung darf nur dann erfolgen, wenn Betroffene, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, ein Mindest-Gehalt in Höhe von 55% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erzielen. Dies gilt nicht, wenn sie den Nachweis einer angemessenen Altersvorsorge erbringen. Diese Alterssicherungsprüfung findet in Fallgestaltungen nach [§§ 6, 22a, 24a](#) und [26 Abs. 2 BeschV](#) seitens der BA Anwendung. Als Grundlage zur Prüfung der Alterssicherung dient die aktuelle Arbeitshilfe zur Berechnung der angemessenen Altersvorsorge.

**Alterssicherung –  
Grundsatz  
(19c.1.4)**

Es gelten die Grundsätze der [Anwendungshinweise der Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat](#), insbesondere zur erstmaligen Entscheidung (18.2.5.1) und zur Ermittlung sowie zum Nachweis einer angemessenen Altersvorsorge (18.2.5.3 ff.). Für § 1 Abs. 2 BeschV gilt, dass hinsichtlich der Altersgrenze auf den Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung abzustellen ist.

Entsprechend ist eine Entscheidung als erstmalig zu bewerten, wenn für einen Arbeitnehmer beispielsweise in der Vergangenheit zwar eine Vorabzustimmung ausgesprochen wurde, die Person die Beschäftigung aber nie aufgenommen hat oder wenn sich der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Anfrage bereits erneut mehr als sechs Monate im Ausland befindet, auch wenn er für eine Beschäftigung in der Vergangenheit nach Deutschland eingereist war.

Von den Voraussetzungen kann in Fällen der [§§ 6, 22a](#) und [24a BeschV](#), in denen ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse an der Beschäftigung besteht, abgesehen werden. In den Fällen des [§ 26 Abs. 2 BeschV](#) gilt dies weiterhin nur in begründeten Ausnahmefällen.

**Ausnahme – öffentliches  
Interesse  
(19c.1.5)**

Für die [§§ 6, 22a](#) und [24a BeschV](#) kann neben dem öffentlichen Interesse insbesondere eine nur geringfügige Abweichung von Altersgrenze und Gehaltsschwelle berücksichtigt werden. Ob eine geringfügige Abweichung angenommen wird, liegt im Ermessensspielraum der BA. Ein Beispiel für eine zulässige geringfügige Unterschreitung der Gehaltsschwelle ist die Beschäftigung auf Grundlage eines Tarifvertrages, der z. B. Gehaltssteigerungen durch Erfah-

**Geringfügige Abwei-  
chung  
(19c.1.6)**



rungsstufen vorsieht. Ein Beispiel für eine geringfügige Überschreitung der Altersgrenze ist der Wechsel von einem Aufenthalt nach [§ 16d AufenthG](#), der nicht zum erfolgreichen Abschluss der vor dem 45. Lebensjahr begonnenen Maßnahmen zur Anerkennung als Pflegefachkraft führte, in den Aufenthalt nach [§ 22a BeschV](#).

Als geringfügig kann im Regelfall eine Abweichung jedenfalls dann nicht mehr verstanden werden, wenn sie entweder mehr als fünf Prozent der Gehaltsschwelle oder entsprechend mehr als zwei Jahre bei der Altersgrenze beträgt. Eine Ausnahme für die Abweichung vom Regelfall bei der Unterschreitung der Gehaltsschwelle können Berufe mit besonders vielen offenen und schwer zu besetzenden Stellen in der Region des Arbeitgebers darstellen. Die Anwendung der Ausnahme ist gesondert zu begründen.

Für [§ 26 Abs. 2 BeschV](#) gibt es keine Möglichkeit für eine geringfügige Abweichung von der Altersgrenze oder Gehaltsschwelle.

### [§ 3 BeschV](#)

#### [Leitende Angestellte, Führungskräfte und Spezialisten](#)

##### Allgemeines

§ 3 BeschV erfasst nur Leitende Angestellte, Führungskräfte und Spezialisten, die eine Beschäftigung im Sinne des [§ 7 SGB IV](#) ausüben. Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis ([§ 7 Abs. 1 SGB IV](#)). Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers. Ob es sich um eine abhängige Beschäftigung handelt, wird von der BA im Rahmen des Zustimmungsverfahrens geprüft. Liegt keine abhängige Beschäftigung vor, hat die Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde in eigener Zuständigkeit über die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach [§ 21 AufenthG](#) zum Zwecke einer selbständigen Tätigkeit zu entscheiden.

Eine Vorrangprüfung wird nicht durchgeführt.

Liegen Anhaltspunkte vor, dass z. B. eine juristische Person hauptsächlich zu dem Zweck gegründet wurde, den Aufenthalt des Ausländers in Deutschland zum Zweck der Beschäftigung als Führungskraft zu erleichtern, so kann die Zustimmung versagt werden ([§ 40 Abs. 3 Nr. 7 AufenthG](#)).

Bei der Prüfung der Arbeitsbedingungen erfolgt - mit Ausnahme der Spezialisten - eine Gesamtbetrachtung des jeweiligen Einzelfalles. In die Abwägung werden insbesondere einbezogen:

- die arbeitsrechtliche Vertragsfreiheit der Vertragsparteien,
- die Marktstellung, Bonität und das Alter des Unternehmens,

##### Allgemeines (19c.3.1)



- berufliche Erfahrungen und das Aufgabengebiet der Führungskraft und
- im Agenturbezirk in der jeweiligen Branche vergleichbaren Führungskräften gezahlte Gehälter.

Bei einem Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung kann jedenfalls davon ausgegangen werden, dass das Arbeitsentgelt nicht ungünstiger ist als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Inländer. In diesen Fällen ist die Einschaltung des AG-S entbehrlich.

### **Leitende Angestellte**

Leitender Angestellter ist, wer die Voraussetzungen des [§ 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz](#) erfüllt.

Maßgebliche Kriterien:

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

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

Die Zustimmung für die Beschäftigung von Leitenden Angestellten nach § 3 Nr. 1 BeschV kann auch in Fällen der Entsendung erteilt werden.

Die Zustimmung ist nicht an eine bestimmte berufliche Qualifikation gebunden.

### **Gesetzliche Vertreter des Organs einer juristischen Person**

Juristische Personen sind z. B.:

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

Die Zustimmung für die Beschäftigung von gesetzlichen Vertretern des Organs einer juristischen Person nach § 3 Nr. 2 BeschV kann auch in Fällen der Entsendung erteilt werden.

Die Zustimmung ist nicht an eine bestimmte berufliche Qualifikation gebunden.

### **Leitende Angestellte (19c.3.2)**

### **Gesetzliche Vertreter einer juristischen Person (19c.3.3)**



### **Gesellschafter einer OHG, Mitglieder einer Personengesamtheit**

Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft (OHG) oder einer anderen Personengesamtheit (z. B. Kommanditgesellschaft oder Gesellschaft bürgerlichen Rechts), die zur Vertretung oder zur Geschäftsführung berufen sind, üben in aller Regel keine abhängige Beschäftigung im Sinne des [§ 7 SGB IV](#), sondern eine selbständige Tätigkeit aus. Sie können einen Aufenthaltstitel zum Zwecke der selbständigen Tätigkeit nach [§ 21 AufenthG](#) beantragen. § 3 BeschV ist hier nicht einschlägig.

### **Spezialisten**

Die Zustimmung für die Beschäftigung von Spezialisten nach § 3 Nr. 3 BeschV kann in Fällen der Entsendung nicht erteilt werden. Die Zustimmung setzt voraus, dass ein inländisches Beschäftigungsverhältnis begründet wird.

Spezialisten sind Personen, die über spezielles Fachwissen verfügen, das für die Tätigkeit in dem Unternehmen wesentlich ist. Dabei müssen nicht nur unternehmensspezifische Fachkenntnisse vorhanden sein. Die betreffende Person muss darüber hinaus über Spezialkenntnisse verfügen und eine besondere Qualifikation in Bezug auf eine spezielle Tätigkeit nachweisen können.

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

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

Gibt es vergleichbare inländische Spezialisten mit den gleichen Qualifikations- und Tätigkeitsanforderungen, dann sind einem ausländischen Unternehmensspezialisten die gleichen Arbeitsbedingungen zu gewähren ([§ 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG](#)).

### **Spezialisten (19c.3.4)**



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

### **Kurzzeitige Beschäftigungen**

Nach [§ 30 Nr. 1 BeschV](#) gelten Tätigkeiten nach § 3 Nr. 1 und 2 BeschV mit einer Dauer von bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen nicht als Beschäftigung. Daher ist die Zustimmung der BA für die kurzzeitige Beschäftigung leitender Angestellter und gesetzlicher Vertreter juristischer Personen nicht erforderlich. Die Tätigkeit eines Unternehmensspezialisten nach § 3 Nr. 3 BeschV gilt immer als Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes. Daher ist die Zustimmung der BA zur Beschäftigung von Unternehmensspezialisten auch bei Kurzzeitbeschäftigungen von bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen erforderlich.

### **Kurzzeitige Beschäftigungen (19c.3.5)**

#### **Nachweis/e für die Prüfung der BA:**

- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- ggf. Zusatzblatt B
- Ergänzende Unterlagen zum Nachweis der Spezialkenntnisse (Arbeitszeugnisse, Zertifikate)

#### **Nachweise (19c.3.6)**

#### **Erfassung EAMZ – Leitende Angestellte, Führungskräfte, Spezialisten**

#### **Erfassung EAMZ (19c.3.7)**

§ 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. § 3 BeschV

### **[§ 5 BeschV](#) Wissenschaft, Forschung und Entwicklung**

#### **Wissenschaftliches Personal**

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

#### **Wissenschaftliches Personal (19c.5.1)**

Laboranten, Interviewer usw. sind keine wissenschaftlichen Hilfskräfte und unterliegen der Zustimmungspflicht. Als wissenschaftliche Mitarbeiter in Universitätskliniken beschäftigte ausländische Ärzte, die gleichzeitig auch in der Krankenversorgung eingesetzt werden, sind nur dann zustimmungsfrei, wenn die wissenschaftliche Tätigkeit überwiegt, d. h. die ärztliche Tätigkeit in der Krankenversorgung weniger als 50 Prozent der Arbeitszeit beträgt. Wird die



ärztliche Tätigkeit auf die Weiterbildung zum Facharzt angerechnet, handelt es sich in der Regel nicht um wissenschaftliche Mitarbeiter.

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

Private Forschungseinrichtungen sind den öffentlichen Einrichtungen uneingeschränkt gleichgestellt.

### **Gastwissenschaftler**

Zustimmungsfrei sind Aufenthaltstitel für ausländische Gastwissenschaftler, wenn diese über einen Studienabschluss verfügen. Dies gilt auch dann, wenn sie neben oder mit der Tätigkeit als Gastwissenschaftler promovieren. Gastwissenschaftler können in vielen Fällen einen Aufenthaltstitel zum Zwecke der Forschung nach [§ 18d AufenthG](#) oder als mobile Forscher nach [§ 18f AufenthG](#) erhalten. § 5 Nr. 2 BeschV umfasst nur Gastwissenschaftler, die nicht in den Anwendungsbereich der [§§ 18d](#) und [18f AufenthG](#) fallen.

**Gastwissenschaftler  
(19c.5.2)**

### **Lehrkräfte**

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

**Lehrkräfte  
(19c.5.3)**

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

## **[§ 10 BeschV](#) [Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte](#)**

### **Zustimmung und Beschäftigungsdauer**

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

**Beschäftigungsdauer  
(19c.10.1)**

Einer erneuten Beschäftigung wird frühestens nach sechs Monaten Auslandsaufenthalt zugestimmt. Bei internationalem Personalaustausch (§ 10 Abs. 1 Nr. 1 BeschV), Beschäftigung im Rahmen von



Auslandsprojekten (§ 10 Abs. 1 Nr. 2 BeschV) oder anderen Entsendungstatbeständen (z. B. [§ 10a BeschV](#)) handelt es sich um verschiedene, voneinander unabhängige Zulassungstatbestände. Es kann einer Beschäftigung von jeweils höchstens drei Jahren zugestimmt werden, wenn ein mindestens sechsmonatiger Auslandsaufenthalt dazwischenliegt.

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

### **Internationaler Personalaustausch**

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

Bei Entsendungen begeben sich im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer auf Weisung ihres Arbeitgebers ins Bundesgebiet, um hier zu arbeiten. Entsendungen sind von vornherein zeitlich befristet. Wesentlich für eine Entsendung ist die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses im Ausland unter Fortbestand der vertraglichen Hauptpflichten, insbesondere die Erbringung der Arbeitsleistung für den Arbeitgeber im Heimatland und Entlohnung durch den entsendenden Betrieb im Heimatland. Dabei kann sich die Möglichkeit einer Entsendung bereits aus dem originären ausländischen Arbeitsvertrag ergeben, ohne dass es einer zusätzlichen Vereinbarung bedarf. Die Entsendung kann aber auch auf einer zusätzlichen Entsendungsvereinbarung zum weiterbestehenden ausländischen Arbeitsvertrag beruhen.

Ausländische Arbeitnehmer dürfen im Rahmen der Entsendung nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer. In Bezug auf das Arbeitsentgelt gelten die gleichen Grundsätze wie bei der ICT-Karte, vgl. Fachliche Weisungen zu [§ 19 AufenthG](#).

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

### **Personalaustausch (19c.10.2)**

### **Arbeitsbedingungen (19c.10.3)**



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

**International tätige  
Unternehmen  
(19c.10.4)**

Personalaustausch innerhalb der Konzern- oder Unternehmensstruktur bedeutet, dass innerhalb des Unternehmens nicht nur ausländische Mitarbeiter in Deutschland, sondern auch Arbeitnehmer des deutschen Unternehmensteils in Konzernteilen im Ausland eingesetzt werden. Ein Austauschverhältnis von 1:1 wird nicht vorausgesetzt.

**Austauschverhältnis  
(19c.10.5)**

### **Hochschulabschluss**

Die Zustimmung setzt einen Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation der ausländischen Arbeitnehmer voraus. Im Rahmen eines Personalaustauschs ist als Nachweis die Kopie des Universitäts- oder Fachhochschul-Abschlusses ausreichend. Es muss sich um keinen anerkannten Hochschulabschluss handeln. Die Feststellung der Vergleichbarkeit des Hochschulabschlusses ist nicht erforderlich. Eine einem Hochschulabschluss vergleichbare Qualifikation kann vorliegen, wenn eine mindestens fünfjährige einschlägige Berufserfahrung nachweisen wird, deren Niveau mit einer Hochschulausbildung vergleichbar ist.

**Hochschulabschluss  
(19c.10.6)**

### **Auslandsprojekte innerhalb der Unternehmensstruktur**

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

**Auslandsprojekte  
(19c.10.7)**

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

### **Auslandsprojekte außerhalb der Unternehmensstruktur**

Haben ein ausländischer Auftraggeber und ein inländischer Auftragnehmer verbindlich vereinbart, dass ausländische Arbeitnehmer des ausländischen Auftraggebers ein Auslandsprojekt vorbereiten, kann einer vorübergehenden Beschäftigung auch dann zugestimmt werden, wenn es sich beim inländischen Auftragnehmer um kein inter-



national tätiges Unternehmen handelt. Die Zustimmung setzt voraus, dass die Tätigkeit im Bundesgebiet für die spätere Umsetzung des Projektes im Ausland notwendig ist.

### Unterbrechungszeiten

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

Eine Vorrangprüfung wird nicht durchgeführt. Für die Prüfung der Arbeitsbedingungen im Rahmen des Personalaustauschs in Form der Entsendung gelten die gleichen Grundsätze wie für die Zustimmung zur Erteilung einer ICT-Karte. Vgl. dazu Fachliche Weisungen zu [§ 19 AufenthG](#) i. V. m. § 10a BeschV.

### Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- Zusatzblatt B
- Kopie Hochschulabschluss oder Arbeitszeugnisse bei vergleichbarer Qualifikation
- Ggf. ergänzende Unterlagen, falls erforderlich.

### Erfassung EAMZ – Personalaustausch, Auslandsprojekte

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

[§ 11 BeschV](#)  
[Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer, Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche](#)

### Sprachlehrer

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

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

**Nicht durchgängige  
Aufenthalte  
(19.10.8)**

**Nachweise  
(19c.10.9)**

**Erfassung EAMZ  
(19c.10.10)**

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



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

### **Spezialitätenköche**

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

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

### **Zustimmung der BA**

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

Das Vorabprüfungsverfahren nach [§ 36 Abs. 3 BeschV](#) ist nicht zulässig, da es nicht zur Verfahrensbeschleunigung führt. Die Zustimmung setzt u.a. die Vorlage von Qualifikationsnachweisen voraus (siehe FW 19c.11.3 ff.). Die Echtheit entsprechender Nachweise wird von der Auslandsvertretung im Rahmen der Visumbeantragung geprüft. Die Zustimmung der BA kann daher ausschließlich durch die Auslandsvertretungen im regulären Zustimmungsverfahren eingeholt werden.

### **Spezialitätenrestaurant**

Spezialitätenrestaurants sind solche Restaurants, die in ihrem Angebot und der Außenwirkung auf die Küche eines bestimmten Landes spezialisiert sind und gemeinsam mit dem Angebot der landestypischen Speisen ein Markenkern desselben sind. Indiz hierfür ist insbesondere, dass Gerichte und Speisen auf der Speisekarte, welche nicht landestypisch sind, die Ausnahme darstellen. Bei den landestypischen Gerichten und Speisen sollen die Bestandteile und die entsprechende Zubereitung sowie Name, Erscheinungsbild und Markenkern ein gehobenes Restaurant des jeweiligen Landes widerspiegeln. Letzendlich entscheidet ein stimmiges Gesamtbild, ob die Anforderungen erfüllt sind.

Keine Spezialitätenrestaurants im Sinne dieser Vorschrift sind: Imbiss-Betriebe, Schnellrestaurants, Betriebskantinen, Catering-Unternehmen und Liefer-Services.

**Spezialitätenköche  
(19c.11.2)**

**Spezialitäten-  
restaurant  
(19c.11.3)**



Buffet-Restaurants, in denen landestypische Speisen eindeutig das Angebot dominieren, sind Spezialitätenrestaurants (bei chinesischen Restaurants allerdings ohne sog. mongolisches Grillbuffet und ohne Wok-Ecke). Buffet-Restaurants allgemein asiatischer Ausprägung sind keine Spezialitätenrestaurants. Das gilt auch dann, wenn sie eine separate Speisekarte mit landestypischen Speisen haben.

In Zweifelsfällen kann zur Beurteilung eines Betriebes als Spezialitätenrestaurant der örtliche AG-S eingeschaltet werden. Die finale Entscheidung obliegt dem zuständigen Team in der ZAV.

### **Kochausbildung**

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

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

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

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

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

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

Für die Spezialitätenrestaurants können je Betriebsstätte zwei Köche zugelassen werden. In begründeten Ausnahmefällen (Betriebsgröße, Anzahl der Sitzplätze und durch den Steuerberater

### **Kochausbildung (19c.11.4)**

### **Arbeitsbedingungen (19c.11.5)**

### **Höchstgrenze (19c.11.6)**



nachgewiesener Umsatz) kann die Obergrenze erhöht werden. Bei der Entscheidung über die Anzahl der zuzulassenden Köche sind insbesondere auch positive arbeitsmarktliche Folgewirkungen (z. B. Bereitstellung von Ausbildungsplätzen, durchgeführte Weiterbildungen für inländische Arbeitskräfte) zu berücksichtigen.

Bei einem Personalwechsel darf die Zustimmung für einen neuen Spezialitätenkoch nur dann erteilt werden, wenn die Beschäftigung des vorher beschäftigten Koches nachweislich endet.

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

**Befristung  
(19c.11.7)**

Die Zustimmung nach § 11 Abs. 2 BeschV kann für eine Beschäftigung von maximal vier Jahren erteilt werden.

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

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

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

**Versagung  
(19c.11.9)**

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

**Widerruf  
(19c.11.10)**



### Nachweis/e für die Prüfung der BA:

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

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

**Nachweise  
(19c.11.11)**

### Erfassung EAMZ – Spezialitätenköche

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

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

### [§ 12 BeschV](#) [Au-pair-Beschäftigungen](#)

#### Allgemeines

Die Fachlichen Weisungen gelten ergänzend zu dem im [Internet](#) zu Au-pair-Beschäftigungen veröffentlichten Merkblatt. Das Merkblatt wird dem Au-pair durch die Auslandsvertretung bzw. bei Staatsangehörigen, die visumfrei einreisen können, durch die Ausländerbehörde ausgehändigt.

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

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

#### Aufgaben eines Au-pairs

Die Aufgaben eines Au-pairs bestehen üblicherweise in der

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

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

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

**Pflegetätigkeit  
(19c.12.3)**



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

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

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

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

**Sprachkenntnisse  
(19c.12.4)**

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

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

Der Familienstand eines Au-pairs ist unbeachtlich.

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

Als Familien sind anzusehen:

- Ehepaare unterschiedlichen oder gleichen Geschlechts und unverheiratete Paare mit mindestens einem ständig im Haushalt lebenden Kind unter 18 Jahren;
- Alleinerziehende mit mindestens einem ständig im Haushalt lebenden Kind unter 18 Jahren.

**Familie  
(19c.12.6)**

Keine Familien sind: Alleinstehende Personen sowie Ehepaare und Paare oder Lebenspartnerschaften ohne Kind.

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

Wird in der Gast-Familie Deutsch nicht als Muttersprache, sondern als Familiensprache gesprochen, darf ein Au-pair nicht aus dem



Heimatland der Gast-Eltern stammen. Damit soll gewährleistet werden, dass die Verständigung in der Familie in deutscher Sprache und nicht in der Sprache des Herkunftslandes erfolgt.

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

**Verwandtschaft  
(19c.12.7)**

Die gleichzeitige Beschäftigung von zwei Au-pairs kann zugelassen werden, wenn mindestens vier Kinder unter 18 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben.

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

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

Das Taschengeld für Au-pairs beträgt 280 Euro im Monat (Netto - Auszahlungsbetrag).

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

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

Jedes Au-pair muss die Möglichkeit haben, in der Freizeit an einem Deutsch-Sprachkurs teilzunehmen. Das Au-pair kann frei wählen, bei welchem Bildungsträger es den Deutsch-Sprachkurs bucht. Die Gast-Familie ist verpflichtet die Teilnahme am Deutsch-Sprachkurs mit einem Förderbetrag von mindestens 70 Euro im Monat zu unterstützen. Die Verpflichtung besteht nur, soweit die jeweiligen Ausgaben tatsächlich anfallen. Durch den monatlichen Förderbetrag sind die finanziellen Belastungen durch den Sprachkurs für das Au-pair planbar und berechenbar. Der Förderbetrag kann vom Au-pair verwendet werden für Kursgebühren (soweit diese auch in unterrichtsfreien Zeiten vom Au-pair zu zahlen sind, ist der Förderbetrag auch in diesen Zeiträumen zu zahlen) sowie weitere Leistungen, die im Zusammenhang mit dem Erwerb von Deutschkenntnissen stehen, z. B. Lehrmaterialien.

Die Gasteltern sind verpflichtet, sich mit einem Gesamtbetrag in Höhe von mindestens 840 Euro innerhalb der zwölf Monate Au-pair Aufenthalt an den Ausgaben für den Spracherwerb zu beteiligen. In der Regel sind diese in monatlichen Beträgen von jeweils 70 Euro zu zahlen. In begründeten Fällen soll die Zahlung in anderen Teil-Beträgen oder im Ausnahmefall auf einmal erfolgen, wenn das Au-pair z. B. einen Intensivsprachkurs besucht oder einen Sprachkurs, der weniger als zwölf Monate dauert und mit monatlichen Kosten von mehr als 70 Euro verbunden ist.



Erforderliche Fahrtkosten zur Teilnahme am nächstgelegenen und für das Au-pair geeigneten Deutsch-Sprachkurs sind von der Gastfamilie zusätzlich zu zahlen.

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

**Ausnahme:** Au-pair-Verhältnisse türkischer Au-pairs sind auf weniger als ein Jahr zu befristen. Die Zustimmung ist grundsätzlich so zu erteilen, dass die Tätigkeit als Au-pair einen Tag weniger dauern darf als zwölf Monate. Ansonsten könnten sie sich nach einem Urteil des EuGHs auf Art. 6 des Beschlusses Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG-Türkei berufen (Urteil vom 24.01.2008, Rechtssache C-294/06). Danach hätten sie nach einem Jahr einer Beschäftigung als Au-pair Anspruch auf Erneuerung der Zustimmung bei dem gleichen Arbeitgeber. Dies wäre mit dem Au-pair-Gedanken nicht zu vereinbaren.

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

Liegen Hinweise vor, dass die Au-pair-Regelung missbräuchlich in Anspruch genommen werden soll, die für eine Ablehnung aber nicht ausreichen, wird die Zustimmung zunächst nur befristet, in der Regel für eine Au-pair-Beschäftigung von zunächst drei Monaten, erteilt. Bei der Zustimmungsanfrage für die Verlängerung des Au-pair-Verhältnisses kann z. B. aufgrund eines Gesprächs mit den Betroffenen oder aufgrund schriftlicher Äußerungen (Au-pair, Gast-Eltern) über die Verlängerung entschieden werden.

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

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

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

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

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



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

### **Asylbewerber und Geduldete**

Eine Anwendung der Regelung auf Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung ist nicht möglich. Der Begriff des „Au-pair-Verhältnisses“ ist eng auszulegen. Er ist nur auf Personen anwendbar, die sich vorübergehend im Gastland aufhalten, um Kultur und Sprache kennen zu lernen und anschließend wieder ins Heimatland zurückkehren.

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

### **Schutzsuchende**

Ein Wechsel von § 24 AufenthG (Aufenthaltsgewährung zum vorübergehenden Schutz) in die Beschäftigung als Au-pair ist nicht möglich. Ein Zweckwechsel in einen Aufenthalt zum Zweck der Beschäftigung ist nur möglich, wenn eine Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt erfolgt. Ziel der Au-pair-Beschäftigung ist es jedoch für einen vorübergehenden Zeitraum Kultur und Sprache im Gastland kennen zu lernen.

**Schutzsuchende  
(19c12.14)**

### **Nachweis/e für die Prüfung der BA:**

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

**Nachweise  
(19c.12.15)**

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



## **Erfassung EAMZ – Au-pair**

Im Falle einer Zustimmung ist im Fachverfahren EAMZ unter der Registerkarte „Entscheidung“ im Feld „Textvorlagen“ ein Häkchen bei „Verlängerung ausgeschlossen“ zu setzen.

**Erfassung EAMZ  
(19c.12.16)**

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

### **§ 13 BeschV Hausangestellte von Entsandten**

#### **Allgemeines**

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

**Ausländische Haus-  
angestellte  
(19c.13.1)**

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

#### **Hausangestellte von Bediensteten des Auswärtigen Amtes**

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

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

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

#### **Nachweis/e für die Prüfung der BA**

- Nachweis, seit wann der/die Hausangestellte bereits im Haushalt beschäftigt wird;
- Nachweis/e über das zu betreuende Kind unter 16 Jahren oder die zu betreuende pflegebedürftige Person und
- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- Lebenslauf

**Nachweise  
(19c.13.3)**



## Erfassung EAMZ – Hausangestellte von Entsandten

§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 13 BeschV

Erfassung EAMZ  
(19c.13.4)

### § 14 BeschV Sonstige Beschäftigungen

#### Freiwilligendienste

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

Freiwilligendienst  
(19c.14.1)

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

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

#### Tätigkeiten aus karitativen oder aus religiösen Gründen

Geistliche stehen in der Regel nicht in einem bürgerlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis (siehe auch Beschäftigung nach [§ 7 SGB IV](#)). Auch Ordensangehörige (z. B. mit karitativen Tätigkeiten in Krankenpflegeeinrichtungen) stehen typischerweise nicht in einem Arbeitsverhältnis, da nicht der Austausch von Arbeit gegen Vergütung im Vordergrund steht, sondern die Zugehörigkeit zu einer Ordensgemeinschaft.

Tätigkeiten aus karitativen oder aus religiösen Gründen  
(19c.14.2)

Sowohl bei Tätigkeiten aus karitativen als auch aus religiösen Gründen ist keine Zustimmung der BA vorgesehen.

Zum Hintergrund: Bei Ordensgestellungsverträgen mit Auslandsbezug entsendet die ausländische Ordensgemeinschaft seine Ordensangehörigen zur Ableistung von Diensten an eine Wirkungsstätte, die die empfangende Einrichtung bestimmt. Die Entsendung im Rahmen eines solchen Ordensgestellungsvertrages ist dabei überwiegend karitativ bzw. religiös motiviert.

Die Vorschrift des § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 14 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 1a BeschV greift auch bei den v. g. Ordensgestellungsverträgen mit Auslandsbezug, bei denen eine ausländische Ordensgemeinschaft ihre Ordensangehörigen zur Ableistung von Diensten an eine Wirkungsstätte entsendet, die die empfangende Einrichtung bestimmt. Dies betrifft v. a. die katholische Kirche. Grundlage sind der Gestellungsvertrag und das Entsendeschreiben, das die beabsichtigte Tätigkeit, soweit schon im Detail bekannt, darstellt.



## **Karitative Tätigkeiten**

Im Bereich des Ausländerbeschäftigungsrechts ermöglicht § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 14 Abs. 1 Nr. 2 BeschV die Erteilung eines Aufenthaltstitels für Drittstaater für Tätigkeiten, die vorwiegend nicht erwerbswirtschaftlich ausgerichtet sind. Es wird davon ausgegangen, dass die Tätigkeit darauf abzielt, aus karitativen Gründen Dienste am Mitmenschen zu leisten. Dies gilt unabhängig davon, ob eine Berufsausbildung vorausgesetzt wird.

Karitative Tätigkeiten können der Dienst am Nächsten (z. B. am Krankenbett, in der Altenhilfe sowie der Betreuung von Menschen mit Behinderungen sein) genauso wie Tätigkeiten in der Bildung oder Erziehung sein. Die karitativen Tätigkeiten können auch bei Einrichtungen oder Organisationen ohne religiösen Hintergrund sowie bei nicht staatlich geregelten Freiwilligendiensten ausgeübt werden.

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

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

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

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

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

## **Karitative Tätigkeiten (19c.14.2a)**



## Karitative Tätigkeiten - Sonderfall Ordensangehörige

Beim Einsatz von ausländischen Ordensangehörigen in kirchlichen Einrichtungen kann es sich ebenfalls um eine karitative Tätigkeit handeln. Ausländische Ordensangehörige benötigen in den folgenden Fällen keine Zustimmung:

- Für den Einsatz im internen, nichtöffentlichen kirchlichen Bereich, z. B. im Klausurbereich einer Ordensgemeinschaft oder in bischöflichen Haushalten.
- Für die Ausbildung zur Ordensfrau / zum Ordensmann in der Ordensgemeinschaft und während der damit untrennbar verbundenen Ausbildung außerhalb der Ordensgemeinschaft (aber als Teil der gesamten Ausbildung).
- Für den ordensinternen Einsatz in Einrichtungen der eigenen Ordensgemeinschaft (auch zur Krankenpflegeausbildung u. a.). Von einer "Einrichtung der eigenen Ordensgemeinschaft" ist auszugehen, wenn die Ordensgemeinschaft als Träger auftritt, d. h., die Verwaltung und den Betriebsablauf der Einrichtung (z B. Krankenhaus, Altenpflegeheim) selbst organisiert und durchführt.
- Für den Einsatz in kirchlichen Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege, der Bildung oder in Tageseinrichtungen für Kinder.

Der Einsatz von Ordensangehörigen in den v. g. kirchlichen Einrichtungen erfolgt meist im Rahmen eines Ordensgestellungsvertrages. Auch hier wird wie bei Ordensgestellungen üblich die Vergütung im Rahmen eines vertraglichen Gestellungsverhältnisses an die ausländische Ordensgemeinschaft und nicht die beschäftigten Ordensangehörigen geleistet. Zu den kirchlichen Einrichtungen zählen auch Einrichtungen der Caritas.

Auch wenn diese Tätigkeiten von anderen berufsmäßig oder gewerbmäßig erbracht werden, steht der karitative Charakter der Tätigkeit im Rahmen eines Ordensgestellungsvertrages regelmäßig im Vordergrund. Von Einzelfallprüfungen soll abgesehen werden.

Die Voraussetzungen des § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 14 Abs. 1 Nr. 2 BeschV beschränken sich auf die Ordensgestaltung im karitativen Bereich, insofern sind die Voraussetzungen des [§ 18 Abs. 2 AufenthG](#) nicht zu prüfen. Die Plausibilitätsprüfung bezieht sich in diesem Fall allein auf den Ordensgestellungsvertrag. Die BA wird aufgrund der Zustimmungsfreiheit nicht beteiligt.

Die Katholische Kirche übermittelt dem BMAS jährlich zum 1. Juli eines Jahres einen Bericht über karitative Tätigkeiten im Rahmen von Ordensgestellungen von katholischen Ordensgemeinschaften (insbesondere Fallzahlen und Entwicklungen).

Zum Hintergrund: Das Vorliegen der berufsrechtlichen Voraussetzungen für eine eventuelle reglementierte Tätigkeit in der Pflege ist

Karitative Tätigkeiten  
- Sonderfall Ordens-  
angehörige  
(19c.14.2b)



durch die empfangende Einrichtung, die Verantwortlichen der Wirkungsstätte und die hierfür zuständigen inländischen Behörden (nicht den Ausländerbehörden) sicherzustellen. Je nach Einsatz des jeweiligen Ordensangehörigen können die Anforderungen variieren. Das Spektrum reicht von rein unterstützende Tätigkeiten wie Freizeitbegleitung, Gesprächsangeboten oder dem Austausch über den Glauben, die keinen Bezug zu Pflegeaufgaben oder direkt religiösen Tätigkeiten haben, über Pflegehilfstätigkeiten bis hin zur Tätigkeit als Pflegefachkraft. Die empfangende Einrichtung und die Verantwortlichen der Wirkungsstätte stellen sicher, dass die notwendigen Sprachkenntnisse sowie qualifikatorischen und berufsrechtlichen Voraussetzungen (z. B. Berufsausübungserlaubnis) vorliegen.

### **Beschäftigungen aus religiösen Gründen**

Aus religiösen Gründen Beschäftigte sind u. a.:

- Ausländische Geistliche, wie z. B. Priester oder Ordensangehörige in der Seelsorge (auch im Rahmen von Ordensgestaltungen),
- Islamische Vorbeter (Imame).

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

### **Ferienbeschäftigung**

Für Ferienbeschäftigungen von Studierenden ausländischer Hochschulen bis zur Vollendung des 35. Lebensjahres (maßgeblich ist der Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme) steht im [Internet](#) eine Informationsbroschüre zur Verfügung. Die darin enthaltenen Erläuterungen gelten ergänzend zu diesen Fachlichen Weisungen.

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

Für die Vermittlung gilt der Vermittlungsbegriff gemäß [§§ 35 ff. SGB III](#). Vermittlung setzt nicht voraus, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die BA kennengelernt haben. Daher sind auch namentliche Anforderungen möglich, in denen der Arbeitgeber bereits den gewünschten Arbeitnehmer namentlich benennt. Die BA prüft in jedem Fall, dass die Beschäftigungsbedingungen den Grundsätzen des Arbeitsrechts entsprechen. Durch die Einbindung der öffentlichen Arbeitsvermittlung soll insbesondere sichergestellt werden,

### **Beschäftigung aus religiösen Gründen (19c.14.3)**

### **Ferienbeschäftigung (19c.14.4)**



dass rechtswidrige Arbeitsbedingungen, erst recht Ausbeutung und sittenwidrige Arbeitsbedingungen, nicht zugelassen werden.

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

**Nichtbeschäftigungs-  
fiktion  
(19c.14.5)**

Zum Nachweis, dass es sich um ausländische Studierende handelt, muss eine Original-Immatrikulationsbescheinigung bei der Einreise und während des Aufenthalts mitgeführt werden, die von der Hochschule als eigenes Dokument hergestellt wird. Die Immatrikulationsbescheinigung muss in deutscher oder englischer Sprache ausgefertigt sein. Wenn sie in einer weiteren Sprache ausgefertigt ist, muss eine amtlich beglaubigte Übersetzung in die deutsche oder englische Sprache mitgeführt werden. Für die Antragstellung genügt die Vorlage der Immatrikulationsbescheinigung bzw. amtlich beglaubigten Übersetzung in Kopie. Die AMZ-Teams nutzen alle zur Verfügung stehenden Mittel, um den Gebrauch von gefälschten oder unechten Immatrikulationsbescheinigungen möglichst zu verhindern. Anhaltspunkte, ob eine Immatrikulationsbescheinigung echt oder inhaltlich richtig ist, können z. B. Internetauftritte ausländischer Hochschulen geben. Werden der BA Vermittlungsanfragen vorgelegt, bei denen der Studentenstatus der Betroffenen in Zweifel steht, erkundigen sich die AMZ-Teams im Einzelfall, wenn die eigenen Recherchemöglichkeiten ausgeschöpft sind, bei der zuständigen Auslandsvertretung, ob die Hochschule dort bekannt ist und holt die Einschätzung der Auslandsvertretung über die Echtheit oder die inhaltliche Richtigkeit der vorgelegten Immatrikulationsbescheinigung ein.

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

Als Hochschulen gelten ausländische Bildungseinrichtungen, die Studienabschlüsse ermöglichen, die deutschen Hochschulabschlüssen vergleichbar sind. Ob es sich um eine ausländische Hochschule handelt, wird grundsätzlich anhand der Bewertungsvorschläge der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) der Kultusministerkonferenz festgestellt. Diese sind im Internet veröffentlicht unter <https://anabin.kmk.org/anabin.html>

Die in der Liste in [Anhang I zur Verordnung \(EU\) 2018/1806](#) aufgeführten Staatsangehörigen (sogenannte Negativstaater) benötigen für die Ausübung einer Ferienbeschäftigung nach § 14 Abs. 2 BeschV ein Visum.

**Negativstaater  
(19c.14.8)**

Ferienbeschäftigungen sind reguläre Arbeitsverhältnisse. Der gesetzliche Mindestlohn ist die Untergrenze



### Nachweis/e für die Prüfung der BA

- Vordruck Stellenangebot für einen Ferienjob in Deutschland (nicht-namentliche Anforderung)
- Vordruck Ferienbeschäftigung
- Vordruck Erklärung zur Immatrikulationsbescheinigung
- Immatrikulationsbescheinigung bzw. amtlich beglaubigte Übersetzung in Kopie. Die Immatrikulationsbescheinigung muss bei der Einreise und während des Aufenthalts im Original bzw. in amtlich beglaubigter Form mitgeführt werden.
- Kopie des Reisepasses
- Auszug aus dem Informationsportal anabin, aus dem der Status der ausländischen Hochschule (H+, H+/- oder H-) hervorgeht.

**Nachweise  
(19c.14.9)**

### Erfassung EAMZ – Ferienbeschäftigung

Zustimmungsfrei mit Vermittlungszusage

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

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

#### [§ 15a BeschV](#) [Saisonbeschäftigungen](#)

Für saisonabhängige Beschäftigung ist im Internet [ein Informationsblatt](#) und ein [Hinweisblatt](#) veröffentlicht. Es gelten die darin enthaltenen Hinweise.

Beschäftigungen in der Arbeitnehmerüberlassung sind im Rahmen der Arbeitserlaubnis der Bundesagentur für Arbeit nicht möglich vgl. dazu die FW 40.0.2.

**Leiharbeit  
(39.15a.1)**

#### [§ 15b BeschV](#) [Schaustellergehilfen](#)

#### [§ 15c BeschV](#) [Haushaltshilfen](#)

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

#### [§ 15d BeschV](#) [Kurzeitige kontingentierte Beschäftigung](#)

### Allgemeines

Die Zustimmung bzw. die Arbeitserlaubnis der BA kann nach § 15d BeschV für die Ausübung jeder inländischen Beschäftigung erteilt werden. Eine Berufsausbildung oder ein Studium sind nicht erforderlich. Es ist auch nicht erforderlich, dass für den Fall, dass die

**Allgemeines  
(19c.15d.1)**



auszuübende Beschäftigung üblicherweise eine Ausbildung oder ein Studium voraussetzt, eine passende Qualifikation vorliegt. Für eine Beschäftigung in reglementierten Berufen muss der Arbeitgeber versichern, dass eine Berufsausübungserlaubnis vorliegt. Dies wird bei einer Arbeitserlaubnis von der BA und bei einer Zustimmung im Zuge des Titelerteilungsverfahrens von der Auslandsvertretung/Ausländerbehörde geprüft.

Die kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung (KKB) eröffnet Arbeitgebern die Möglichkeit, Engpässe in Spitzenzeiten wie z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe oder an Flughäfen durch die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern abzufangen.

Es muss sich hierbei stets um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handeln, d. h. eine geringfügige Beschäftigung im Sinne von [§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV](#) (70-Tage-Regelung) ist nach [§ 8 Abs. 2a SGB IV](#) nicht möglich.

**SV-Pflicht  
(19c.15d.2)**

Voraussetzung für die Erteilung einer Zustimmung oder Arbeitserlaubnis ist, dass die BA ein Kontingent festgelegt hat und das Kontingent noch nicht ausgeschöpft ist. Ein Kontingent kann u. a. für bestimmte Wirtschaftszweige, Berufsgruppen und Staatsangehörigkeiten festgelegt werden. Ebenso können bestimmte Wirtschaftszweige, Berufsgruppen, Staatsangehörigkeiten etc. aus dem Anwendungsbereich des Kontingents ausgeschlossen werden. Die Festlegung des Kontingents ist nicht Bestandteil der Fachlichen Weisungen. Das aktuelle Kontingent kann [hier](#) eingesehen werden.

**Kontingent  
(19c.15d.3)**

### **Allgemeine Voraussetzungen**

Der Aufenthalt für eine KKB kann im Zuge einer Arbeitserlaubnis oder eines Aufenthaltstitels (Visum, Aufenthaltserlaubnis) erfolgen. Für den Aufenthaltstitel ist eine Zustimmung durch die BA erforderlich. Welcher Weg gewählt wird, hängt sowohl von der Dauer der beabsichtigten Beschäftigung als auch von der Staatsangehörigkeit ab. Voraussetzungen für die Arbeitserlaubnis und die Zustimmung sind:

**Allgemeine Voraussetzungen  
(19c.15d.4)**

- Das von der BA festgelegte Kontingent ist nicht ausgeschöpft. Die Kontingentverwaltung erfolgt durch das IT-Verfahren EAMZ, d. h. ist das Kontingent ausgeschöpft, wird dies dem Sachbearbeiter automatisiert mitgeteilt.
- Es handelt sich um eine inländische Beschäftigung von regelmäßig mindestens 30 Stunden wöchentlich.
- Der Arbeitgeber ist gemäß [§ 3 TVG](#) an einen Tarifvertrag gebunden oder fällt unter den Geltungsbereich eines nach [§ 5 TVG](#) für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, der die Entlohnung für die angestrebte Tätigkeit des ausländischen Arbeitnehmers regelt. Die [Tarifdatenbank des Statistischen Bundesamts](#) kann zur Prüfung herangezogen werden. Dort hinsichtlich der tariflichen Arbeitsbedingungen, insbesondere der Verdienste, nicht



aufgelistete Tarifverträge sind vom Arbeitgeber gegebenenfalls anzufordern. Die rein arbeitsvertragliche Inbezugnahme von Tarifverträgen reicht nicht aus.

- Der ausländische Arbeitnehmer ist zu den geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigt.
- Der Arbeitgeber trägt die erforderlichen Reisekosten für den Arbeitnehmer; dies gilt sowohl für die Hin- als auch die Rückreise.
- Die Beschäftigung des Arbeitnehmers darf acht Monate innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht überschreiten. Die Prüfung, ob die Gesamtdauer nicht überschritten ist, erfolgt auf Grundlage der Angabe des Arbeitgebers in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis bzw. im eService KKB und anhand der im IT-Verfahren hinterlegten Vorbeschäftigungszeiten. Die acht Monate müssen nicht zusammenhängend sein, sie können auch gestückelt werden, auch bei verschiedenen Arbeitgebern. Die Grundfrist von zwölf Monaten ist nicht auf ein Kalenderjahr beschränkt, sondern gleitend. Die Grundfrist beginnt am Tag der ersten Beschäftigungsaufnahme.

Beispiel:

Die erste Beschäftigung beginnt am 15. März 2023. Die Grundfrist läuft bis einschließlich 14. März 2024.

- Der Arbeitgeber beschäftigt in dem Einsatzbetrieb auf Grundlage des § 15d BeschV an höchstens zehn innerhalb von zwölf Monaten drittstaatsangehörige Arbeitnehmer. Die zehn Monate müssen nicht zusammenhängend sein, sie können auch gestückelt werden. Die Grundfrist von zwölf Monaten ist nicht auf ein Kalenderjahr beschränkt, sondern gleitend. Die Grundfrist beginnt am Tag der ersten Beschäftigungsaufnahme. Die BA prüft oben genannte Voraussetzungen anhand der Angaben in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis und ihren Anlagen (z. B. Tarifvertrag) bzw. den Daten im IT-Fachverfahren EAMZ.

### **Arbeitserlaubnis**

Die BA kann für 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen eine Arbeitserlaubnis für Staatsangehörige aus der Liste in [Anhang II zur Verordnung \(EU\) 2018/1806](#) (sogenannte Positiv-Staater), die visumfrei für Kurzaufenthalte nach Deutschland einreisen dürfen, erteilen.

**Positiv-Staater  
(19c.15d.5)**

Die Arbeitserlaubnis ist ein Verwaltungsakt und ist u. a. mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Die AMZ-Teams nutzen hierfür die im IT-Fachverfahren EAMZ bereitgestellte Vorlage. Die Arbeitserlaubnis ist ausschließlich in Vertretung für den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber zu beantragen.

**Verwaltungsakt  
(19c.15d.6)**

Mit der Arbeitserlaubnis ist eine Beschäftigung für maximal 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen ohne Visum oder Aufent-

**Verlängerung Arbeitserlaubnis  
(19c.15d.7)**



haltserlaubnis möglich. Die BA prüft die Einhaltung der visarechtlichen Bestimmungen nicht. Bei einer ein- oder mehrmaligen Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses kann eine weitere Arbeitserlaubnis erteilt werden, soweit 90 Tage in einem Zeitraum von 180 insgesamt nicht überschritten werden. Dies gilt auch für ein Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber. Die Prüfung, ob die Gesamtdauer nicht überschritten ist, erfolgt auf Grundlage der Angabe des Arbeitgebers in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis bzw. im eService KKB und anhand der im IT-Verfahren hinterlegten Vorbeschäftigungszeiten.

Beschäftigungen in der Arbeitnehmerüberlassung sind im Rahmen der Arbeitserlaubnis der Bundesagentur für Arbeit nicht möglich vgl. dazu die FW 40.0.2.

**Leiharbeit (19c.15d.8)**

### **Zustimmung**

Die BA kann eine Zustimmung im Sinne des [§ 39 Abs 2 Satz 1 Nr. 3 AufenthG](#) erteilen, wenn die Aufenthaltsdauer mehr als 90 Tage in einem Zeitraum von 180 Tagen beträgt oder es sich um Staatsangehörige eines in [Anhang I der Verordnung \(EU\) 2018/1806](#) genannten Staates (Nicht-Positiv-Staater) handelt.

**Zustimmung für Positiv-Staatler (19c.15d.8)**

Die Zustimmung soll ausschließlich durch den Arbeitgeber beantragt und im Vorabprüfungsverfahren nach [§ 36 Abs. 3 BeschV](#) (hierzu siehe auch 39.36.4 ff.) erteilt werden. Die AMZ-Teams nutzen hierfür die im IT-Fachverfahren EAMZ bereitgestellte Vorlage.

### **Sonderfälle**

#### **Verlängerung der Beschäftigung eines „Positiv-Staatlers“ über 90 Tage innerhalb von 180 Tagen hinaus**

Wenn die ursprüngliche Beschäftigung eines bereits nach Deutschland eingereisten Angehörigen eines „Positiv-Staates“ für weniger als 90 Tage innerhalb von 180 Tagen mit einer Arbeitserlaubnis erfolgt und während dieses Zeitraums auf mehr als 90 Tage verlängert werden soll, ist hierzu eine erstmalige Zustimmung erforderlich. Dies gilt unabhängig davon, ob die Verlängerung beim selben oder einem anderen Arbeitgeber erfolgen soll.

**Verlängerung Positiv-Staatler über 90 Tage (19c.15d.9)**

#### **Verlängerung der Beschäftigung eines „Nicht-Positiv-Staatlers“ beim selben Arbeitgeber**

Wenn die Beschäftigung eines bereits nach Deutschland eingereisten Angehörigen eines „Nicht-Positiv-Staats“ beim selben Arbeitgeber verlängert werden soll (z. B. von zwei auf vier oder von sechs auf acht Monate), ist eine erneute Vorabzustimmung einzuholen.

**Verlängerung Negativ-Staater gleicher AG (19c.15d.10)**



## Arbeitgeberwechsel

Bei einem Arbeitgeberwechsel ist sowohl für Positiv- als auch für Nicht-Positiv-Staater eine neue Arbeitserlaubnis bzw. eine neue Vorabzustimmung einzuholen. Grund hierfür ist die erneute Prüfung, ob die Voraussetzungen für die KKB auch dort erfüllt sind (z. B. Tarifbindung, Sozialversicherungspflicht, Mindestwochenarbeitszeit).

**Arbeitgeberwechsel  
(19c.15d.11)**

## Nachweis/e für die Prüfung der BA

- Vordruck Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- Evtl. Tarifvertrag
- Zusatzblatt D zur Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis

**Nachweise  
(19c.15d.12)**

## Erfassung EAMZ – Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung

Arbeitserlaubnis:

§ 39 Abs. 6 AufenthG (Arbeitserlaubnis bis 90 Tage) i. V. m. § 15d Abs. 1 Nr. 1 BeschV

**Erfassung EAMZ  
(19c.15d.13)**

Vorabzustimmung:

§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 15d Abs. 1 Nr. 2 BeschV

### [§ 16 BeschV](#) [Geschäftsreisende](#)

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

**Geschäftsreisende  
(19c.16.1)**

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

### [§ 17 BeschV](#) [Betriebliche Weiterbildung](#)

International tätige Konzerne oder Unternehmen können ihre im Ausland beschäftigten Fachkräfte in den deutschen Unternehmens- teil entsenden, damit diese an kurzzeitigen innerbetrieblichen Weiterbildungen teilnehmen können. Hierbei handelt es sich um kurzzeitig, für eine Weiterbildung Entsandte, deren Arbeitsverhältnis im Herkunftsland fortbesteht. Auch die Tätigkeit als Trainer oder Lehr-

**Betriebliche Weiter-  
bildung  
(19c.17.1)**



kraft ist davon umfasst. Der Begriff Fachkräfte in § 17 BeschV entspricht nicht dem Fachkräftebegriff nach [§ 18 Abs. 3 AufenthG](#). Es handelt sich insoweit um unterschiedliche Personenkreise.

Dieser Aufenthaltstitel ist zustimmungsfrei.

## [§ 19 BeschV](#) [Werklieferungsverträge](#)

### Allgemeines

Zuständig für die Entgegennahme der Anzeigen nach § 19 Abs. 1 BeschV und die Bestätigung der Anzeigen ist die ZAV. Diese ist auch für die Zustimmung nach § 19 Abs. 2 BeschV zuständig.

**Zuständigkeit**  
**(19c.19.1)**

### Begriffsbestimmungen

- **Unternehmen mit Sitz im Ausland**

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

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

- **Maschinen**

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

- **Anlagen**

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

- **Teil-Anlagen**

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



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

- **Programme der elektronischen Datenverarbeitung**

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

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

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

### **Anzeigeverfahren**

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

### **Anzeigeverfahren (19c.19.3)**

Der Eingang der Anzeige wird dem anzeigenden Auftragnehmer bestätigt.

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

Werden Montagearbeiten nach § 19 Nr. 1 oder Nr. 3 BeschV ohne die erforderliche Anzeige ausgeführt, handelt sich um keine zustimmungsfreie Beschäftigung mehr. Es kann der Verdacht einer Ordnungswidrigkeit nach [§ 404 Abs. 2 Nr. 3 und Nr. 4 SGB III](#) vorliegen.



### **Sonderverfahren für Aufträge bei US-Streitkräften:**

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

**NATO-Stützpunkte  
(19c.19.4)**

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

### **Gewerblichen Zwecken dienende Maschinen, Anlagen und Programme**

**Hersteller-  
Unternehmen  
(19c.19.5)**

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

### **Abnahme, Bedienungseinweisung**

§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BeschV umfasst die Abnahme oder Einweisung in die Bedienung bestellter Anlagen, Maschinen oder sonstiger Sachen. Die Vorschrift gilt nur für Arbeitnehmer ausländischer Besteller, die ein Produkt in Deutschland erwerben. Diese Arbeitnehmer werden vorübergehend nach Deutschland entsendet, damit sie die hier erworbenen Produkte abnehmen oder in ihre Bedienung eingewiesen werden. Der Besteller kann auch Dritte beauftragen, die Abnahme vorzunehmen.

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

### **Demontage**

§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 BeschV umfasst nur Demontearbeiten, bei denen die zu demontierenden Anlagen ins Ausland verkauft worden sind und dort genutzt werden sollen. Die Anlagen müssen nicht von Arbeitnehmern des Käufers demontiert werden. Voraussetzung ist aber, dass die Anlage von den Arbeitnehmern im Ausland wiederaufgebaut wird. Eine Demontage für eine Einlagerung in Deutschland, um die Anlage irgendwann im Ausland wiederaufzubauen, ist nicht zustimmungsfrei.

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

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

Zustimmungsfrei sind nur Demontagen mit einer Dauer von bis zu 90 Tagen. Dabei kommt es nicht auf die Dauer des Gesamtauftra-



ges an, sondern auf die Dauer des Einsatzes der einzelnen Arbeitnehmer. Steht von vorneherein fest, dass die Einsatz-Dauer eines Arbeitnehmers 90 Tage überschreitet, handelt es sich um keine zustimmungsfreie Tätigkeit.

### **Messestände**

§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 BeschV umfasst Arbeitnehmer von Unternehmen, die im Bundesgebiet auf Messen auftreten. Diese Unternehmen bauen Messestände in Eigen-Regie mit eigenem Personal auf und ab und übernehmen selbst die technische Betreuung. Umfasst sind auch Mitarbeiter ausländischer Firmen, die selbst nicht ausstellen, sondern lediglich die Vermietung bzw. den Auf- und Abbau von Messeständen (einschließlich der dazu erforderlichen technischen Dienstleistungen) anbieten. Voraussetzung ist, dass sie aus dem gleichen Land stammen wie die Ausstellerfirma.

Die Regelung ist nicht auf Arbeitnehmer beschränkt, die den Messestand technisch betreuen. Auch entsendete Mitarbeiter, die eine kaufmännische Funktion für den Aussteller auf dem Messestand wahrnehmen sind umfasst.

Beispiel: Es wird an bestimmten Tagen und zu bestimmten Öffnungszeiten der Abverkauf ausgestellter Produkte, auch an Endverbraucher, zugelassen. Es muss aber der Charakter einer Messe als Wiederverkäufer-Veranstaltung ([§ 64 GewO](#)) gewahrt bleiben.

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

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

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

### **Betriebslehrgänge**

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

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

### **Messestände (19c.19.8)**

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

### **Betriebslehrgänge (19c.19.10)**



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

Produkte im Ausland durch diese Lehrgänge unterstützt werden.

### Entsendungen von mehr als 90 Tagen

Entsendungen im Rahmen von Werklieferverträgen sind auch mit einer Dauer von mehr als 90 Tagen möglich und bedürfen dann einer Zustimmung der BA. Die ausländischen Arbeitnehmer dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer ([§ 39 Abs. 3 AufenthG](#)). Dabei ist grundsätzlich vom Eingangslohn der entsprechenden Berufsgruppe auszugehen; das vergleichbare Arbeitsentgelt ist entsprechend 19.10a.11 zu ermitteln.

Eine Vorrangprüfung ist nicht durchzuführen.

### Erfassung EAMZ – Werklieferungsverträge

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

### [§ 20 BeschV](#) [Internationaler Straßen- und Schienenverkehr](#)

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

Der Einsatz ausländischer Kraftfahrer ist nur dann nach § 20 Abs. 1 Nr. 1a BeschV zustimmungsfrei, wenn dem Unternehmen von der zuständigen Behörde seines Sitzstaates eine EU-Fahrerbescheinigung für den Fahrer ausgestellt wurde. Dazu muss der Fahrer ordnungsgemäß bei dem entsendenden Unternehmen beschäftigt sein. Die Bescheinigung ist von den Fahrern mitzuführen.

Unter die Vorschrift fallen:

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

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

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

**Güterkraftverkehr  
(19c.20.1)**



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

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

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

**EU / EWR – Unternehmen  
(19c.20.2)**

### **Güterverkehr durch Unternehmen mit Sitz in Drittstaat**

Der Einsatz ausländischer Fahrer im grenzüberschreitenden Güterverkehr von einem Unternehmen mit Sitz außerhalb der EU oder des Europäischen Wirtschaftsraumes ist nach § 20 Abs. 1 Nr. 1b BeschV zustimmungsfrei, wenn das benutzte Fahrzeug im Sitzstaat des entsendenden Unternehmens zugelassen ist. Der ausländische Fahrer darf sich höchstens 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten im Bundesgebiet aufhalten.

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

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

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

### **Grenzüberschreitender Personenverkehr**

Der grenzüberschreitende Personenverkehr ist nach § 20 Abs. 1 Nr. 2 BeschV zustimmungsfrei, wenn das Fahrzeug im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassen ist. Beim grenzüberschreitenden Linienverkehr mit Omnibussen ist der Einsatz des ausländischen Fahrers auch dann zustimmungsfrei, wenn das benutzte Fahrzeug im Inland zugelassen ist.

**Grenzüberschreitender Personenverkehr  
(19c.20.4)**

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

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



## **Grenzüberschreitender Schienenverkehr**

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

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

### **§ 21 BeschV Dienstleistungserbringung**

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

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

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

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

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

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

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

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



[§ 22 BeschV](#)  
[Besondere Berufsgruppen](#)

### **Künstlerische Darbietungen**

Darbietungen von besonderem künstlerischem Wert nach § 22 Nr. 1 BeschV müssen sich im internationalen Vergleich von anderen gleichartigen Leistungen weit abheben. Hierzu gehören z. B. Auftritte von international bekannten und anerkannten Künstlern im Rahmen von Gastverpflichtungen. Dabei muss der Bekanntheitsgrad auf dem künstlerischen Können beruhen und nicht auf sonstigen Tatsachen.

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

### **Festspiele, Film- und Fernsehproduktionen**

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

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

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

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

### **Tagesdarbietungen**

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

**Künstlerische Darbietungen**  
**(19c.22.1)**

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

**Tagesdarbietungen**  
**(19c.22.3)**



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

### **Berufssportler und Trainer**

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

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

Umfasst sind auch Amateur-Sportler und -Trainer, wenn sie aufgrund ihres Arbeitsvertrages unter den gleichen Bedingungen sportlich tätig sind wie Lizenzspieler. Umfasst sind nur Mannschaften der ersten oder zweiten Fußballbundesliga bzw. der obersten Spielklasse bei anderen Sportarten, wenn ein Vertragsspieler-Statut besteht. Das gilt auch für Reiter und ihre Trainer, die eine deutsche Lizenz besitzen (A- oder B-Lizenz des Direktoriums für Vollblutzucht und Rennen).

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

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

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

### **eSport**

Profi-eSportlerinnen und eSportler erhalten nach § 22 Nr. 5 BeschV ohne Zustimmung der BA Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt, wenn sie das 16. Lebensjahr vollendet und ein Gehalt in Höhe von mindestens 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhalten. Der für den eSport zuständige Spitzenverband (ESBD – eSport-Bund Deutschland e. V.) muss bestätigt haben, dass die Ausübung der Tätigkeit berufsmäßig betrieben wird und von erheblicher nationaler oder internationaler Bedeutung ist (qualifizierter Spielbetrieb). Das ist beispielsweise gegeben, wenn es eine internationale oder nationale „Liga“ gibt, bei der sich eine nicht unerhebliche Zahl von Spielern oder Mannschaften regelmäßig miteinander messen.

**Profi-e-Sportler  
(19c.22.5)**

Der ESBD hat eine Übersicht erstellt, welche Spielformate als qualifizierter Spielbetrieb gelten. Diese Übersicht ist unter [„Informationen zur Verordnung“](#) zu finden und wird regelmäßig aktualisiert (in etwa halbjährlich).



§ 22 Nr. 5 BeschV ermöglicht Beschäftigungen, die über eine kurzfristige Beschäftigung hinausgehen. Dabei wird jedoch kein Mindestaufenthalt vorausgesetzt. Die Regelung bezieht sich auf die Beschäftigung im Profi-eSport bei deutschen Vereinen oder vergleichbaren an Wettkämpfen teilnehmenden Einrichtungen des eSports (Teams, bspw. eingetragene Gesellschaften etc.) im qualifizierten Spielbetrieb.

Die in der Übersicht des qualifizierten Spielbetriebs aufgeführten Wettkämpfe unterscheiden sich teilweise erheblich in ihrer Dauer. Die berufsmäßige Ausübung weisen Profi-eSportlerinnen und -eSportler mit der Teilnahmebestätigung für einen in der o. g. Übersicht des ESBD aufgeführten Wettkampf nach. Soweit der Wettkampf nicht in der o.g. Übersicht des ESBD aufgeführt ist, ist eine individuelle Bestätigung des ESBD erforderlich, dass die Voraussetzungen des § 22 Nr. 5 Buchstabe c BeschV erfüllt sind.

Die Tätigkeit an sich umfasst neben der direkten Vor- und Nachbereitung des aufgeführten Wettkampfs die typischen mit einem Berufssport verbundenen Aktivitäten, d. h. Training, Sponsorentermine etc. Im eSport gehören auch Vorbereitungswettkämpfe und -turniere dazu. In der Regel werden Profi-eSportlerinnen und -eSportler mit Verträgen in Deutschland tätig, die einen Zeitraum von 90 Tagen überschreiten. Üblich sind Laufzeiten ab sechs Monaten.

Darüber hinaus können eSport-Veranstaltungen (auch unterhalb des qualifizierten Spielbetriebs) auch die Voraussetzungen nach § 22 Nr. 1 BeschV als „Veranstaltung mit sportlichem Charakter“ erfüllen (kurzfristige Einreisen für bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten). Dies gilt unabhängig davon, ob die eSportlerin oder der eSportler vertraglich an einen Verein oder eine vergleichbare an Wettkämpfen teilnehmende Einrichtung des eSports in Deutschland oder im Ausland gebunden ist. Anders als bei § 22 Nr. 5 BeschV sieht § 22 Nr. 1 BeschV in Verbindung mit [§ 17 Abs. 2 Satz 4 AufenthV](#) und [§ 30 Nr. 2 BeschV](#) auch die Einreise von Selbständigen zur Ausübung der Tätigkeit vor.

eSport ist der unmittelbare Wettkampf zwischen menschlichen Spielern unter Nutzung von Video- und Computerspielen an verschiedenen Geräten und auf digitalen Plattformen unter festgelegten Regeln. Es handelt sich um eine Art des Sports, weil ein Leistungsvergleich stattfindet, der auf eine zielgerichtete Bedienung der Eingabegeräte und die taktische Beherrschung des Spielgeschehens abzielt. Der Spielerfolg ist überwiegend nicht dem Zufall überlassen.

## **Dolmetscher**

Zustimmungsfrei nach § 22 Nr. 8 BeschV ist die Teilnahme von Dolmetschern an Besprechungen oder Verhandlungen, wenn sie für ein Unternehmen mit Sitz im Ausland erfolgt. Zwischen Dolmetscher

**Dolmetscher  
(19c.22.6)**



und ausländischem Unternehmen muss kein Arbeitsverhältnis bestehen.

### § 22a BeschV Pflegehilfskräfte

Mit Inkrafttreten der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung am 01.03.2024 wurde § 22a neu in die Beschäftigungsverordnung aufgenommen. Mit dieser Vorschrift wird ein Arbeitsmarktzugang für Pflegehilfskräfte erstmals neu geschaffen, die eine Ausbildung „unterhalb“ der bundesrechtlich geregelten Fachkraftausbildung abgeschlossen haben. Die Zustimmung wird für Tätigkeiten im Gesundheits- und Pflegebereich - also insbesondere jenen, durch regulatorische Anforderungen an Personal-Mindestausstattungen betroffenen Bereiche - erteilt.

#### **Zustimmung der BA**

Nach § 22a BeschV kann die BA ihre Zustimmung zur Beschäftigung von Pflegehilfskräften unter folgenden Voraussetzungen erteilen:

- Es muss sich um qualifiziertes Pflegehilfspersonal handeln.
- Ein konkretes Arbeitsplatzangebot muss vorliegen.
- Die Altersabsicherung (§ 1 Abs. 2 BeschV) findet auch auf Pflegehilfskräfte Anwendung.

#### **Definition Pflegehilfskraft**

Voraussetzung ist, dass der Ausländer über eine inländische Berufsausbildung als Pflegehilfskraft (§ 22a Nr. 1 BeschV) oder eine im Ausland erworbene Berufsqualifikation verfügt, die von den nach den Regelungen der Länder zuständigen Stellen als zu einer inländischen Berufsausbildung als Pflegehilfskraft gleichwertig anerkannt ist (§ 22a Nr. 2 BeschV). Es muss sich um Tätigkeiten auf Basis einer staatlich anerkannten Ausbildung handeln, beispielsweise als Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz, Altenpflegehilfe, Kinderpflegehelfer/in, Heilerziehungspflegeassistenz und Pflegefachassistenz für die nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr festgelegt ist.

Eine Berufsausbildung als Pflegehilfskraft ist jede nach dem Recht der deutschen Bundesländer (Landesrecht) geregelte Ausbildung, die die von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und von der Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossenen [„Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ \(Bundesanzeiger AT 17.02.2016 B3\)](#) erfüllt, bzw. jede Ausbildung, die

#### **Zustimmung der BA (19c.22a.1)**

#### **Pflegehilfskraft (19c.22a.2)**



die zukünftig durch die Länder durch zu treffende Vereinbarungen aufgestellten Bedingungen erfüllt.

Für die Ausbildung zur Pflegekraft bzw. Pflegehilfskraft können Aufenthaltstitel nach § 16a AufenthG erteilt werden. Eine Zustimmung nach § 22a BeschV kann sich dann anschließen.

Unerheblich ist, ob das Verfahren zur Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation auf die Tätigkeit als Pflegehilfskraft gerichtet war, oder bei bestehenden wesentlichen Unterschieden zur Ausbildung zur Pflegefachperson im Ergebnis die Anerkennung als Pflegehilfskraft festgestellt wurde (die Unterschiede können auch beispielsweise in fehlenden Sprachkenntnissen bestehen).

Weitere Voraussetzungen richten sich nach dem jeweiligen Landesrecht, insbesondere hinsichtlich der jeweils geltenden landesrechtlichen Reglementierungen/ Erlaubnisvorbehalte zum Führen der Berufsbezeichnung, sowie sonstige durch Landesrecht bestimmte Voraussetzungen an die Berufsausübung. Zur Berufsausübungserlaubnis vgl. Fachliche Weisungen zu [§ 39 AufenthG](#).

Falls das jeweilige Landesrecht es vorsieht bzw. zulässt, können auch artverwandte Berufe, wie Gemeindegeschwester sowie Einsatzmöglichkeiten in Schulen, Kindertagesstätten oder ähnliches in Frage kommen.

### **Konkretes Arbeitsplatzangebot**

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

Ob für die jeweilige Beschäftigung eine Berufsausübungserlaubnis nach [§ 18 Absatz 2 Nr. 3 AufenthG](#) erforderlich ist und vorliegt, teilt der Arbeitgeber in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis mit. Die Prüfung, ob der Arbeitgeber diese Angabe gemacht hat, obliegt der titelerteilenden Stelle.

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

**Ausbildung  
Pflegehilfskraft  
(19c.22a.3)**

**Mögliche  
Konstellationen  
(19c.22a.4)**

**Besonderheiten  
nach Landesrecht  
(19c.22a.4)**

**Konkretes Arbeits-  
platzangebot  
(19c.22a.5)**



Für Zustimmungen zu Ausbildungen zur Pflegekraft bzw. Pflegehilfskraft s. auch [§ 16a AufenthG](#).

Nach § 22a Satz 2 findet [§ 9 BeschV](#) für die Beschäftigungen nach Satz 1 keine Anwendung. Auch nach einer zweijährigen Beschäftigung als Pflegehilfskraft ist damit weiterhin die Zustimmung der BA zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Beschäftigung erforderlich.

**Keine Anwendbarkeit  
des § 9 BeschV  
(19c.22a.6)**

### **Ältere Arbeitnehmer**

Für Personen, die bei Erstanfrage zur Zustimmung das 45. Lebensjahr vollendet haben, vergleiche FW 19c.1.4 bis 19c.1.6.

**Ältere Arbeitnehmer  
(19c.22a.7)**

### **Nachweis/e für die Prüfung der BA:**

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

**Nachweise  
(19c.22a.8)**

### **Erfassung EAMZ – Pflegehilfskräfte**

§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 22a BeschV)

**Erfassung EAMZ  
(19c.22a.9)**

### **[§ 24 BeschV](#) [Schifffahrt- und Luftverkehr](#)**

#### **Luftfahrpersonal**

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

**Luftfahrpersonal  
(19c.24.1)**

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

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

### **[§ 24a BeschV](#) [Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer](#)**

#### **Allgemeines**

Um dem steigenden Bedarf an Berufskraftfahrern in der Transportlogistik, im Straßengüterverkehr und im gewerblichen Straßenperso-



nenverkehr gerecht zu werden wurde ein spezieller Arbeitsmarktzugang für Berufskraftfahrer im Güterkraftverkehr und Kraftomnibusfahrer geschaffen. Eine Zuwanderung nach [§ 18a AufenthG](#) scheitert regelmäßig daran, dass der Beruf des Berufskraftfahrers und Kraftomnibusfahrers in Drittstaaten nur selten im Rahmen einer in Deutschland anerkennungsfähigen Berufsausbildung erlernt wird.

### **EU- bzw. EWR-Fahrerlaubnis und Grundqualifikation**

Nach § 24a Abs. 1 BeschV kann Drittstaatsangehörigen die Zustimmung zur Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung als Berufskraftfahrer im Güterkraftverkehr oder Kraftomnibusfahrer im Bundesgebiet erteilt werden. Hierfür muss der Drittstaatsangehörige grundsätzlich im Besitz einer EU- oder EWR-Fahrerlaubnis der Klassen C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D oder DE sowie der Grundqualifikation oder der beschleunigten Grundqualifikation sein. § 24a Abs. 1 BeschV kommt auch in Betracht, wenn die (beschleunigte) Grundqualifikation vorliegt, der Drittstaatsangehörige Inhaber einer Fahrerlaubnis aus einem Drittstaat ist und die Beschäftigung auf sechs Monate befristet ist. In diesem Zeitraum wird die ausländische Fahrerlaubnis anerkannt und eine Beschäftigung als Berufskraftfahrer ist in Verbindung mit der EU-/EWR-Grundqualifikationen möglich.

Die Arbeitsbedingungen müssen denen vergleichbarer Inländer entsprechen.

Beschäftigungen, für die lediglich eine Fahrerlaubnis der Klasse B und ggf. ein Personenbeförderungsschein erforderlich ist, sind vom Anwendungsbereich des § 24a BeschV nicht erfasst. Die BA prüft nicht, ob im Einzelfall weitere tätigkeitsbezogene Befähigungen (z. B. für Gefahrguttransporte) für die Ausübung der Beschäftigung erforderlich sind und vorliegen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind selbst dafür verantwortlich, dass diese vorliegen, soweit sie erforderlich sind.

### **Beschäftigung während des Erwerbs der Fahrerlaubnis und der Grundqualifikation**

Nach § 24a Abs. 2 BeschV kann einem Drittstaatsangehörigen die Zustimmung zur Ausübung einer anderweitigen Beschäftigung, die im Gegensatz zu § 24a Abs. 1 BeschV keine EU- oder EWR-Fahrerlaubnis und keine Grundqualifikation oder beschleunigte Grundqualifikation voraussetzt, erteilt werden, wenn

- der Arbeitsvertrag zur Teilnahme an Maßnahmen zum Erwerb der nach § 24a Abs. 1 BeschV erforderlichen deutschen Fahrerlaubnis und Qualifikationen verpflichtet,
- die Arbeitsbedingungen so ausgestaltet sind, dass neben der Beschäftigung die deutsche Fahrerlaubnis und die Qualifikation

### **EU-/EWR-Fahrerlaubnis (19c.24a.1)**

### **Erwerb der Fahrerlaubnis (19c.24a.2)**



inklusive Ausstellung der Dokumente innerhalb von 15 Monaten erworben werden können,

- für die Zeit nach Erlangung der deutschen Fahrerlaubnis und der Qualifikation ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als Berufskraftfahrer im Güterkraftverkehr oder Kraftomnibusfahrer vorliegt
- die Person nachweist, dass sie eine LKW- oder Busfahrerlaubnis für eine Tätigkeit als Berufskraftfahrer im Herkunftsland besitzt,
- die Arbeitsbedingungen denen vergleichbarer Inländer entsprechen.

Für Personen, die bei Erstanfrage zur Zustimmung das 45. Lebensjahr vollendet haben, vergleiche FW 19c.1.4 bis 19c.1.6.

**Ältere Arbeitnehmer  
(19c.24a.3)**

### **Arbeitsbedingungen**

Die Prüfung der Arbeitsbedingungen bezieht sich in Fällen des § 24a Abs. 2 BeschV sowohl auf die Beschäftigung während der Maßnahmen zur Erlangung der Fahrerlaubnis und der Qualifikation als auch auf das künftige Arbeitsplatzangebot. Die BA trifft eine einheitliche Entscheidung.

**Arbeitsbedingungen  
(19c.24a.4)**

### **Anderweitige Beschäftigung**

Nach § 24a Abs. 2 BeschV sind zur Lebensunterhaltssicherung sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen im Betrieb des Arbeitgebers zulässig, für die noch keine entsprechende Fahrerlaubnis und Grundqualifikation oder beschleunigte Grundqualifikation erforderlich sind. Dabei kann es sich insbesondere um Beschäftigungen im Lager, in der Werkstatt oder als Beifahrer handeln. Die Beschäftigung muss so ausgestaltet sein, dass die Erlangung der Fahrerlaubnis und der Qualifikation innerhalb von 15 Monaten erlangt werden kann. Daher handelt es sich bei der lebensunterhaltssichernden, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung regelmäßig um eine Teilzeitbeschäftigung. Der BA ist darzulegen, welche Maßnahmen in welchem Umfang für den Erwerb der Qualifikation besucht werden sollen. Dies betrifft auch die Teilnahme an Sprachkursen, soweit sie vom Arbeitgeber und der/dem künftigen Beschäftigten für erforderlich gehalten wird, außerhalb der Arbeitszeit. Eine Vollzeitbeschäftigung kommt u. a. in Betracht, wenn vereinbart ist, dass die erforderlichen Maßnahmen innerhalb der Arbeitszeit besucht werden oder die Qualifikation in Ganztagsblöcken z. B. am Wochenende erworben wird, sofern entsprechende Angebote zur Verfügung stehen.

**Anderweitige Beschäftigung  
(19c.24a.5)**

### **Weiterführende Prüfungen**

Bei Anwendung des § 24a Abs. 2 BeschV ergeben sich aus dem Berufskraftfahrerqualifikationsrecht weitere Konstellationen mit Auswirkungen auf den Umfang der notwendigen Qualifikationen in

**Weiterführende Prüfungen  
(19c.24a.6)**

Deutschland. Dies gilt es bei der Ausgestaltung der Beschäftigung zu berücksichtigen.

- Soweit Fahrer bereits die (beschleunigte) Grundqualifikation in einem EU-/EWR-Staat<sup>2</sup> erworben haben, aber noch keine EU-/EWR-Fahrerlaubnis besitzen, kann ebenfalls § 24a Abs. 2 BeschV angewandt werden. Diese Konstellation ist zwar vom Wortlaut der Vorschrift nicht erfasst, allerdings sind bereits rechtmäßig erworbene EU-/EWR-Grundqualifikationen grundsätzlich anzuerkennen. Für den rechtmäßigen Erwerb muss der Inhaber zum Zeitpunkt des Erwerbs der EU-/EWR-Grundqualifikation bei einem Unternehmen in dem entsprechenden EU-/EWR-Staat beschäftigt gewesen sein oder für diesen Staat eine Arbeitsgenehmigung gehabt haben. Geht aus den vorliegenden Unterlagen hervor, dass der Antragsteller bisher noch keinen längeren Aufenthalt in der EU/ im EWR hatte, stellt das einen begründeten Einzelfall dar. In begründeten Einzelfällen müssen Antragsteller glaubhaft machen, dass sie eine der beiden o. a. Voraussetzungen zum rechtmäßigen Erwerb erfüllt haben. Zu diesem Zweck ist eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers oder die Arbeitsgenehmigung nebst Übersetzung, die von einem öffentlich bestellten oder vereidigten Übersetzer gefertigt wurde, vorzulegen. Hilfsweise können auch andere geeignete Nachweise wie Arbeitsvertrag oder Lohnabrechnungen akzeptiert werden. Die EU-/EWR-Fahrerlaubnis muss innerhalb von sechs Monaten nach Wohnsitznahme in Deutschland erworben werden. In diesem Zeitraum wird die ausländische Fahrerlaubnis anerkannt und eine Beschäftigung als Berufskraftfahrer ist in Verbindung mit der EU-/EWR-Grundqualifikationen möglich.
- Für die Erlangung der Grundqualifikation gelten nach [§ 3 BKrFQG](#) bestimmte Mindestaltersgrenzen. Daher wird die Zustimmung zu einer Beschäftigung nach § 24a Abs. 2 BeschV frühestens 15 Monate vor Erreichen der jeweiligen Mindestaltersgrenze erteilt. Die Qualifizierung kann auch den Erwerb von Deutschsprachkenntnissen oder andere tätigkeitsbezogene Befähigungen umfassen.

---

<sup>2</sup> Eine in der Schweiz erworbene Grundqualifikation ist der einer aus einem EU-/EWR-Staat gem. § 7 Absatz 2 BKrFQG gleichgestellt. Das heißt, auch ein schweizerischer Fahrerqualifizierungsnachweis oder eine in einem schweizerischen Führerschein eingetragene Schlüsselzahl 95 sind anzuerkennen. Die Schweiz ist ein Drittstaat, wird aber im Berufskraftfahrerqualifikationsrecht wie ein EU-/EWR-Staat behandelt.



### **Mindestaltersgrenzen zur Durchführung von Fahrten im Güterkraftverkehr**

- Wenn eine Fahrerlaubnis der Klassen C oder CE erforderlich ist, muss das 18. Lebensjahr vollendet sein und die Grundqualifikation vorliegen. Wurde die beschleunigte Grundqualifikation absolviert, muss das 21. Lebensjahr vollendet sein.
- Wenn eine Fahrerlaubnis der Klassen C1 oder C1E erforderlich ist, muss das 18. Lebensjahr vollendet sein und die Grundqualifikation oder beschleunigte Grundqualifikation vorliegen.

### **Mindestaltersgrenzen (19c.24a.7)**

### **Mindestaltersgrenzen zur Durchführung von Fahrten im Personenverkehr**

- Wenn eine Fahrerlaubnis der Klassen D oder DE erforderlich ist, muss das 21. Lebensjahr vollendet sein und die Grundqualifikation vorliegen. Wurde die beschleunigte Grundqualifikation absolviert, muss das 23. Lebensjahr vollendet sein.
- Wenn eine Fahrerlaubnis der Klassen D oder DE erforderlich ist und Personen im Linienverkehr bei Linienlängen bis zu 50 km befördert werden, muss das 21. Lebensjahr vollendet sein und die Grundqualifikation oder beschleunigte Grundqualifikation vorliegen
- Wenn eine Fahrerlaubnis der Klassen D1 oder D1E erforderlich ist, muss das 21. Lebensjahr vollendet sein und Grundqualifikation oder beschleunigte Grundqualifikation vorliegen.

Die Zustimmung zur Beschäftigung nach § 24a Abs. 2 BeschV während des Erwerbs der Fahrerlaubnis und der Qualifikation setzt voraus, dass die betroffene Person bereits eine Fahrerlaubnis besitzt, die im Herkunftsland zur Ausübung einer Tätigkeit als Berufskraftfahrer oder Kraftomnibusfahrer berechtigt. Unter Herkunftsland kann sowohl das Land verstanden werden, dessen Staatsangehörigkeit der Drittstaatsangehörige besitzt, als auch das Land, in dem sich der Drittstaatsangehörige gewöhnlich aufhält. Sofern im Antragsverfahren noch keine EU-/EWR Fahrerlaubnis vorliegt, ist die Fahrerlaubnis aus dem Drittstaat gemäß § 24a Abs. 2 S.1 Nr. 4 BeschV nachzuweisen. Bei Übersendung einer Zustimmungsanfrage im Standardverfahren durch die Auslandsvertretung bzw. die Ausländerbehörde geht die BA regelmäßig davon aus, dass dort der Nachweis über den Besitz der aus dem Herkunftsland für die Beschäftigung als Berufskraftfahrerin oder Berufskraftfahrer einschlägigen Fahrerlaubnis im Original vorgelegt wurde.

### **Zustimmung der BA (19c.24a.8)**

Ist die BA im Vorabprüfungsverfahren Eingangsbehörde, erteilt sie ihre Vorabzustimmung unter dem Vorbehalt, dass der Beschäftigte die fahrerlaubnisrechtlichen und berufskraftfahrerqualifikationsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt, um als gewerblicher Berufskraftfahrer tätig werden zu können.



### Ausschluss § 9 BeschV

Nach § 24 a Abs. 3 BeschV findet [§ 9 BeschV](#) für Personen, die eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke einer Beschäftigung nach § 24a Abs. 1 BeschV oder § 24a Abs. 2 BeschV besitzen, keine Anwendung.

**Ausschluss  
§ 9 BeschV  
(19c.24a.9)**

### Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- Zusatzblatt C
- Bei Antragstellern, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, Nachweise über die Altersversorgung nach § 1 Absatz 2 BeschV.
- Bei § 24a Abs. 2 BeschV: Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis für die anderweitige Beschäftigung während der Maßnahme sowie Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis für das künftige Arbeitsplatzangebot.
- Bei § 24a Abs. 2 BeschV: Wenn zum Zeitpunkt der Antragsstellung noch keine EU-/EWR-Fahrerlaubnis vorliegt: Drittstaatsfahrerlaubnis
- In Einzelfällen bei § 24a Abs. 2 BeschV, wenn bereits eine EU-/EWR-Grundqualifikation in einem anderen EU-/EWR-Staat erworben wurde:
  - EU-/EWR-Fahrerqualifizierungsnachweis gem. § 7 Absatz 2 Nr. 1 BKrFQG oder
  - Fahrerbescheinigung gem. § 7 Abs. 3 BKrFQG und
  - eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers, dass der Antragsteller im Zeitpunkt des Erwerbs der EU-/EWR-Grundqualifikation bei einem Unternehmen in dem entsprechenden EU-/EWR-Staat beschäftigt war, oder eine Arbeitsgenehmigung für diesen Staat (nebst Übersetzung, die von einem öffentlich bestellten oder vereidigten Übersetzer gefertigt wurde), hilfsweise andere geeignete Nachweise wie Arbeitsvertrag oder Lohnabrechnungen.

**Nachweise  
(19c.24a.10)**

### Erfassung EAMZ – Berufskraftfahrer

§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m.  
§ 24a Abs. 1 bzw. Abs. 2 BeschV

**Erfassung EAMZ  
(19c.24a.11)**

### [§ 25 BeschV](#) [Kultur und Unterhaltung](#)

### Vorrangprüfung

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

**Vorrangprüfung  
(19c.25.1)**



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

### **Abgrenzung selbständige Tätigkeit und abhängige Beschäftigung**

Die Regelung gilt nur für Beschäftigungen im Sinne des [§ 7 SGB IV](#), also für die nichtselbständige Arbeit.

Von diesem Verordnungstatbestand betroffene Verträge weisen oft auch Elemente einer selbständigen Tätigkeit auf. Ob es sich um eine abhängige Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit handelt, richtet sich nach dem Gesamtbild der Arbeitsleistung und hängt davon ab, welche Merkmale überwiegen. Eine Tätigkeit nach Weisungen und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers sind Merkmale einer abhängigen Beschäftigung. Auf die steuerliche Beurteilung kommt es nicht an.

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

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

Übernimmt ein abhängig Beschäftigter für seinen Arbeitgeber zusätzliche Aufgaben, die nicht zu den Nebenpflichten aus seiner Haupttätigkeit gehören, so ist nach den allgemeinen Abgrenzungskriterien zu prüfen, ob es sich um eine selbständige oder abhängige

### **Abgrenzung zur selbständigen Tätigkeit (19c.25.2)**



Nebentätigkeit handelt. Gegebenenfalls muss eine eigene Prüfung nach [§ 39 AufenthG](#) über eine Zweit-Beschäftigung durchgeführt werden.

### **Künstlerische Tätigkeit**

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

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

Dagegen zählen Nachtlokale mit Table-Dance- und Striptease-Vorführungen grundsätzlich nicht zu Orten mit etablierter oder alternativer Kulturszene. Dort erbrachte Tätigkeiten sind grundsätzlich keine künstlerischen Darbietungen. Eine Gewerbeerlaubnis nach [§ 33a GewO](#) wird bei gewerbsmäßiger Schaustellung von Personen in Geschäftsräumen für Darbietungen mit nicht überwiegend künstlerischem Charakter erteilt. Ist ein Arbeitgeber Inhaber dieser Erlaubnis, ist davon auszugehen, dass bei der Tätigkeit von Tänzerinnen künstlerische Aspekte nicht im Vordergrund stehen.

Eine Zustimmung für das Hilfspersonal kann nur erteilt werden, wenn es für die Darbietung erforderlich ist. Das Hilfspersonal muss an das Engagement gebunden sein. Eine Zustimmung kann nicht erteilt werden, wenn die Einreise ohne direkten Bezug zum Engagement des Künstlers erfolgt. Zur Vermeidung der Umgehung ist bei unspezifischen Tätigkeiten (Bsp: „Beschäftigung als Folklore-Artist“) ein strenger Prüfmaßstab anzuwenden. Die Befähigung des Artisten ist anhand eines Lebenslaufes und geeigneter Referenzen besonders zu prüfen. Erforderlichenfalls wird die zuständige deutsche Auslandsvertretung eingeschaltet.

### **Hilfspersonal (19c.25.4)**

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

### **Arbeitsmarktprüfung (19c.25.5)**

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



## Gastspiele, ausländische Produktionen

Ausländische Gastspiel-Gruppen, wie z. B. komplette ausländische Zirkusunternehmen, Eisrevuen, Tanzshow-Programme oder die Mitglieder ausländischer Film- und Fernsehproduktions-Teams können für bis zu 90 Tage innerhalb von zwölf Monaten nach [§ 22 Nr. 2 BeschV](#) ohne Zustimmung der BA zugelassen werden. Bei Gastspielen oder Produktionen über 90 Tagen muss die Zustimmung nach § 25 BeschV erteilt werden.

**Gastspiele und  
Produktionen  
(19c.25.6)**

Bei Film- und Fernsehproduktionen zählt auch das nicht künstlerisch tätige Personal zum Ensemble. Bei ausländischen Zirkusunternehmen sind auch das technische Personal (z. B. Elektriker oder Beleuchter) sowie Requisiteure und Tierpfleger umfasst.

## Nachweis/e für die Prüfung der BA

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

**Nachweise  
(19c.25.7)**

## Erfassung EAMZ – Kultur und Unterhaltung

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

**Erfassung EAMZ  
(19c.25.8)**

[§ 26 BeschV](#)  
**Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger**

## Allgemeines

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

**Allgemeines/ Kurz-  
aufenthalte  
(19c.26.1)**

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

In Fällen geplanter, sich wiederholender Kurzaufenthalte in Deutschland von bis zu 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen (Schengen-Visum; etwa bei Entsendung von Berufskraftfahrern) kann eine einzige Zustimmung nach § 26 Abs. 1 BeschV für die gesamte Dauer der Aufenthalte erteilt werden, wenn die Beschäftigungsbedingungen für alle Kurzaufenthalte gleichbleiben. Die Zustimmung



bezieht sich nur auf die jeweiligen Beschäftigungszeiten in Deutschland; die Beschäftigungsbedingungen für Tätigkeiten im Ausland sind für die Zustimmung unbeachtlich.

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

**Leiharbeit  
(19c.26.2)**

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

**Entsendung  
(19c.26.3)**

### **Staatsangehörige der Staaten des Westbalkans**

Bei Beratungen von Arbeitgebern und Vorabprüfungen der BA zur Beschäftigung von Berufskraftfahrern aus den Westbalkanstaaten sollen die Arbeitgeber, insbesondere mit Blick auf das Kontingent an Zustimmungen für § 26 Abs. 2 BeschV, dahingehend hingewirkt werden, dass die künftigen Arbeitnehmer einen Antrag nach § 24a BeschV stellen, sofern diese die Voraussetzungen des § 24a BeschV erfüllen können. Beschäftigungen, für die lediglich eine Fahrerlaubnis der Klasse B und ggf. ein Personenbeförderungsschein erforderlich sind, sind vom Anwendungsbereich des § 24a BeschV nicht erfasst. Für solche Beschäftigungen können Zustimmungen nach § 26 Abs. 2 BeschV erteilt werden.

**Berufskraftfahrer  
Westbalkan  
(19c.26.4)**

Wird an einer Antragstellung nach § 26 Absatz 2 BeschV festgehalten, gilt Folgendes: Aufgrund der vielfältigen Möglichkeiten hinsichtlich der erforderlichen Qualifikationen und deren Erwerb sowie die Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen, finden die Fachlichen Weisungen zum § 24a BeschV in diesem Fall Anwendung.

Für Personen, die bei Erstanfrage zur Zustimmung das 45. Lebensjahr vollendet haben, vergleiche FW 19c.1.4 bis 19c.1.6.

**Ältere Arbeitnehmer  
(19c.26.5)**

### **Kontingent an Zustimmungen**

Zum 01.06.2024 wurde das kalenderjährliche Kontingent auf bis zu 50.000 Zustimmungen für Erstanträge festgelegt (§ 26 Abs. 2 Satz 3 BeschV). Zustimmungen, die für Verlängerungen von Aufenthaltstiteln oder Wechsel von Arbeitgebern erteilt werden, fallen nicht unter das Kontingent. Für die Überwachung des Kontingents ist INT24 in der BA-Zentrale zuständig.

**Kontingent  
(19c.26.6)**

Einer Beschäftigung nach § 26 Abs. 2 BeschV kann nur zugestimmt werden, wenn der Antragsteller innerhalb der letzten 24 Monate vor dem Visum-Antrag keine Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) bezogen hat.

**Voraufenthalte  
(19c.26.7)**



Bei Voraufenthalten muss die zuständige Ausländerbehörde der Visumerteilung zustimmen (§ 31 Abs. 1 AufenthV). Die Ausländerbehörde prüft den Bezug von Leistungen nach dem AsylbLG und holt die Zustimmung der BA ein.

Bei Beteiligungen in Visaverfahren durch die Auslandsvertretungen dürfen Zustimmungen nur noch erteilt werden, wenn der Antrag auf ein Visum in einem der sechs Westbalkanstaaten gestellt wurde (Satz 2 aaO). Dies gilt nicht für Zustimmungen bei Beteiligungen durch die örtlichen Ausländerbehörden bei Voraufenthalten (§ 31 Abs. 1 AufenthV), Verlängerungen von Aufenthaltstiteln oder Wechseln von Arbeitgebern.

**Antragstellung  
(19c.26.8)**

Seit dem 1. Juni 2024 soll die BA die Zustimmung im Verfahren gemäß § 36 Absatz 3 erteilen (zum Vorabprüfungsverfahren siehe auch 39.36.4). Ist die BA im Vorabprüfungsverfahren Eingangsbehörde, erteilt sie bei Antragstellern, die das 45. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme vollendet haben und deren Einkommen weniger als 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allg. Rentenversicherung beträgt, ihre Vorabzustimmung unter dem Vorbehalt, dass der Antragsteller Nachweise zur Altersversorgung im Visumverfahren einreicht. Dies gilt nicht, sollte der Antragsteller dem Arbeitgeber auf freiwilliger Basis entsprechende Nachweise für das Vorabprüfungsverfahren zur Verfügung gestellt haben. Die Zustimmung der BA kann weiterhin – außerhalb der „Restprüfung“ Altersversorgung durch die Auslandsvertretungen im regulären Zustimmungsverfahren eingeholt werden.

**Vorabzustimmungs-  
verfahren  
(19c.26.9)**

Vorabzustimmungen der BA werden unter der Bedingung ausgesprochen, dass die Voraussetzungen des § 26 Abs. 2 S. 2 und S. 4 BeschV erfüllt sind.

### **Ausschluss § 9 BeschV**

Nach § 26 Abs. 2 Satz 5 BeschV findet [§ 9 BeschV](#) für Personen, die eine Zustimmung nach § 26 Abs. 2 BeschV erstmals ab 01.01.2021 erhalten, keine Anwendung.

**Ausschluss  
§ 9 BeschV  
(19c.26.10)**

Die §§ [18a](#) und [18b](#), [18g](#) AufenthG, [§ 6 BeschV](#) oder [§ 24a BeschV](#) gelten unabhängig von § 26 Abs. 2 auch für die Staatsangehörigen der Westbalkan-Staaten. Im Einzelfall können diese Vorschriften günstiger sein, z. B., wenn ein Voraufenthalt mit Leistungsbezug nach dem AsylbLG vorliegt. Arbeitgeber und ausländische Arbeitnehmer sind daher über die günstigste Regelung zu beraten.

**Verhältnis zu ande-  
ren Vorschriften  
(19c.26.11)**

Für Au-pairs mit einer Staatsangehörigkeit der in § 26 Abs. 1 und Abs. 2 BeschV genannten Staaten, kann eine Zustimmung nur unter den Voraussetzungen des [§ 12 BeschV](#) erteilt werden.

**Au-pair  
(19c.26.12)**



### **Nachweis/e für die Prüfung der BA:**

- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- Ggf. ergänzende Unterlagen (z. B. Arbeitszeugnisse früherer Arbeitgeber, falls erforderlich).
- In den Fällen des § 26 Abs. 1 BeschV ggf. Zusatzblatt B sowie Entsendungsvereinbarung.

**Nachweise  
(19c.26.13)**

### **Erfassung EAMZ – Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger**

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

**Erfassung EAMZ  
(19c.26.13)**

[§ 29 BeschV](#)  
[Internationale Abkommen](#)

#### **Werkvertragsabkommen**

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

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

[Vgl. Fachliche Weisungen Werkvertragsverfahren](#)

#### **Gastarbeitnehmerabkommen**

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

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

#### **Zwischenstaatliche Vereinbarungen**

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

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

Wurden diese Abkommen vor dem Inkrafttreten des AufenthG am 1. Januar 2005 abgeschlossen, enthalten sie eine veraltete Wortwahl. Ist in solchen Abkommen geregelt, dass für eine Beschäftigung keine Arbeitsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis erforderlich ist, handelt es sich um eine zustimmungsfreie Beschäftigung. Ist in solchen Abkommen geregelt, dass eine Arbeitsgenehmigung oder Arbeitserlaubnis erteilt werden kann, handelt es sich um eine zustimmungspflichtige Beschäftigung. Die Zustimmung kann entsprechend der Regelungen in dem Abkommen erteilt werden.



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

### **Fach- und Weltausstellungen**

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

**Fach- und Weltausstellungen  
(19c.29.4)**

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

**Vorrangprüfung  
(19c.29.5)**

### **GATS und Freihandelsabkommen**

#### **Allgemeines**

§ 29 Abs. 5 BeschV dient der Umsetzung der Verpflichtungen aus dem Allgemeinen Übereinkommen über den Handel mit Dienstleistungen (GATS) und anderer Freihandelsabkommen. Während innerhalb der Europäischen Union Dienstleistungsfreiheit besteht, können Unternehmen aus Drittstaaten nur dann Dienstleistungen in Deutschland erbringen, wenn dies durch ein Abkommen ausdrücklich gestattet ist. Das GATS regelt unter anderem die grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen durch natürliche Personen (sogenannter Modus 4). Dabei werden Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland entweder in eine inländische Niederlassung oder unmittelbar zu einem Kunden im Inland entsandt.

**GATS und Freihandelsabkommen  
(19c.29.6)**

Neben dem GATS bestehen derzeit weitere Abkommen:

- Freihandelsabkommen mit Korea, Peru, Kolumbien, Ecuador, Kanada, Japan und Singapur.
- Ein Wirtschaftspartnerabkommen mit den „CARIFORUM-Staaten“ (Antigua und Barbuda, Bahamas, Belize, Dominica, der Dominikanischen Republik, Grenada, Guyana, Jamaika, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und die Grenadinen, Surinam sowie Trinidad und Tobago).
- Assoziierungsabkommen mit Georgien, der Republik Moldau und der Ukraine.
- Ein Stabilisierungs- und Assoziierungsabkommen mit Bosnien und Herzegowina.
- Handels- und Kooperationsabkommen mit dem Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland



Alle Freihandelsabkommen unterscheiden im Zusammenhang mit der Dienstleistungserbringung verschiedene Personengruppen:

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

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

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

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

Mit der Umsetzung der Richtlinie 2014/66/EU (sog. ICT-Richtlinie) in innerstaatliches Recht wurden die ICT-Karte nach [§ 19 AufenthG](#) und die Mobiler-ICT-Karte nach [§ 19a AufenthG](#) als neue Aufenthaltstitel eingeführt. Im Verhältnis zu [§ 19 AufenthG](#) i. V. m. § 29 Abs. 5 BeschV sind die Vorschriften über die Erteilung einer ICT-Karte lex specialis. Stellt eine Führungskraft, ein Spezialist oder ein Trainee einen Antrag auf Erteilung der ICT-Karte und fällt damit in den Anwendungsbereich der ICT-Richtlinie, kann ihr nur eine ICT-Karte oder Mobiler-ICT-Karte erteilt werden. Die Erteilung eines anderen Aufenthaltstitels ist nicht möglich ([Art. 2 Abs. 3 i. V. m. Abs. 1 ICT-RL](#) und [Erwägungsgrund 9 der ICT-RL](#)). Die Erteilung einer ICT-Karte kommt nur in Betracht, wenn es sich um einen innerbetrieblichen Transfer von mehr als 90 Tagen handelt ([§ 19 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 AufenthG](#)). Der unternehmensinterne Transfer von Führungskräften und Spezialisten mit einer Dauer von bis zu 90 Tagen fällt nicht in den Anwendungsbereich der ICT-RL. Dafür kann weiterhin eine Zustimmung nach § 29 Abs. 5 BeschV erteilt werden.

### **Rechtswirkung, Zustimmung der BA**

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

§ 29 Abs. 5 BeschV nimmt direkten Bezug auf die Verpflichtungen aus dem Abkommen. Deshalb ergibt sich der Prüfung-Umfang aus den Abkommen selbst.

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



In Freihandelsabkommen ist teilweise bestimmt, dass für bestimmte Beschäftigungen keine Arbeitserlaubnis verlangt oder andere, ähnlichen Zwecken dienende Vorabgenehmigungsverfahren vorgeschrieben werden dürfen. Dies betrifft Geschäftsreisende die für kurze Zeit einreisen sowie Niederlassungs- bzw. Investitionszwecke verfolgende Geschäftsreisende. Diese Geschäftsreisenden wurden bislang unter andere zustimmungsfreie Vorschriften in der BeschV eingeordnet, insbesondere unter § 16. Mit der Ergänzung wird klarstellend geregelt, dass es für Beschäftigungen auf Grundlage von Freihandelsabkommen, in denen bestimmt ist, dass jemand für eine Beschäftigung keiner Arbeitsgenehmigung oder keiner Arbeitserlaubnis bedarf, keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich ist.

### **Die Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen ist zu prüfen.**

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

### **Die Zustimmung erfolgt ohne Vorrangprüfung.**

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

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

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



## General Agreement on Trade in Services (GATS)

Das Allgemeine Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen (General Agreement on Trade in Services) ist ein internationales, multilaterales Handelsabkommen der [Welthandelsorganisation \(WTO\)](#), das den grenzüberschreitenden Handel mit Dienstleistungen regelt. Im Rahmen des GATS-Abkommens sind drei Formen der Dienstleistungserbringung vorgesehen:

- Geschäftsreisende,
- innerbetrieblich Versetzte und
- Erbringer vertraglicher Dienstleistungen im Inland durch entsandte Arbeitnehmer (gilt für wenige Bereiche unter engen Voraussetzungen).

### Geschäftsreisende

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

### Geschäftsreisende (19c.29.8)

### Innerbetrieblich Versetzte – ICT

Für innerbetrieblich Versetzte kommt ein Aufenthaltstitel nach § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 29 Abs. 5 BeschV i. V. m. GATS nur noch bei einer Entsendungsdauer von bis zu 90 Tagen in Betracht. In diesen Fällen wird die Einreise jedoch häufig ohne Zustimmung der BA auf der Grundlage des [§ 16 BeschV](#) möglich sein. Bei Aufenthalt über 90 Tagen ist die ICT-Karte bzw. die Mobiler-ICT-Karte einschlägig.

### Innerbetrieblich Versetzte (19c.29.9)

- Das GATS erfasst ausschließlich Führungskräfte und Spezialisten als innerbetrieblich Versetzte, nicht als Trainees mit Hochschulabschluss. Sie müssen bei ihrem Unternehmen mit Hauptsitz in einem GATS-Mitgliedsstaat angestellt sein und dürfen nur innerhalb desselben Konzerns vorübergehend nach Deutschland entsandt werden.



- Der ausländische Arbeitgeber muss eine Niederlassung im Inland haben.
- Sie müssen über unternehmensspezifische Fachkenntnisse verfügen. Deshalb muss das Anstellungsverhältnis mit dem ausländischen Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Entsendung seit mindestens einem Jahr bestanden haben.
- Die Dauer der Entsendung ist im GATS selbst nicht geregelt. Die Festlegung obliegt den Mitgliedstaaten. In Anlehnung an andere Vorschriften der Beschäftigungsverordnung wird die Höchstdauer der Entsendung nach Deutschland auf höchstens drei Jahre beschränkt. Das GATS-Abkommen sieht vor, dass die Beschäftigung ohne Unterbrechungszeiten erfolgt.
- Die Zustimmung für eine erneute Beschäftigung kann frühestens sechs Monate nach Beendigung des vorherigen Zulassungszeitraums erfolgen.
- Entsandte Personen dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer.

### **Erbringer vertraglicher Dienstleistungen - CSS**

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

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

**Voraussetzung** ist grundsätzlich, dass der Arbeitnehmer

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



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

- **Rechtsberatung:** Umfasst ist nur die Beratung zum Recht des Herkunftsstaates und des Völkerrechtes. Dies gilt nicht für Tätigkeiten, die nur Rechtsanwälten vorbehalten sind.
- **Rechnungsprüfung** ist nur zulässig, soweit die Tätigkeiten nicht ausdrücklich Wirtschaftsprüfern vorbehalten sind. Ist gesetzlich vorgeschrieben, dass die Rechnungsprüfung durch Wirtschaftsprüfer zu erfolgen hat, ist die Dienstleistungs-Erbringung nicht zulässig.
- **Steuerberatung:** Umfasst nur Tätigkeiten, die ausländisches Steuerrecht betreffen. Es darf keine Vertretung vor Gericht durchgeführt werden.
- **Werbung:** Es muss eine einschlägige Qualifikation, aber kein Hochschulabschluss vorliegen. Ansonsten sind keine weiteren Einschränkungen vorgesehen.
- **Unternehmensberatung:** Zulässig nur für Manager und Führungskräfte.
- **Dienstleistungen im Zusammenhang mit Unternehmensberatung:** Zulässig nur für Manager und Führungskräfte.
- **Technische Prüfungs- und Analyse-Dienstleistungen:** Über die oben genannten Voraussetzungen hinaus, sind keine weiteren Einschränkungen vorgesehen.
- **Baustellenerkundung:** Zulässig sind nur Baustellen-Grunduntersuchungen.
- **Reisebüros und Reiseveranstalter:** Zulässig sind nur Reiseleiter, die mindestens zehn Reisende betreuen. Ein Berufszertifikat ist erforderlich, aber kein Hochschulabschluss.

Bei den Wirtschaftszweigen Werbung, Rechtsberatung, Rechnungsprüfung, Steuerberatung, Unternehmensberatung und damit im Zusammenhang stehende Dienstleistungen liegen in der Regel die Voraussetzungen des [§ 16 BeschV](#) für eine zustimmungsfreie Beschäftigung von Geschäftsreisenden vor. Reiseleiter sind nach [§ 22 Nr. 7 BeschV](#) zustimmungsfrei.

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

### Sonderregelungen in einzelnen Abkommen

#### Erbringer vertraglicher Dienstleistungen – Contractual Service Suppliers (CSS)

Die Abkommen mit Georgien, der Republik Moldau, Kolumbien, Peru und Ecuador, der Ukraine, Kanada, Japan sowie mit den CA-

#### Sonderregelungen - CSS (19c.29.11)



RIFORUM-Staaten (Antigua und Barbuda, Bahamas, Belize, Dominica, der Dominikanischen Republik, Grenada, Guyana, Jamaika, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und die Grenadinen, Surinam sowie Trinidad und Tobago) sehen über das GATS hinausgehende Regelungen für Erbringer vertraglicher Dienstleistungen vor.

Ergänzend zu den Regelungen des GATS gelten folgende zusätzliche Voraussetzungen:

- Die Laufzeit des Vertrags zwischen dem inländischen Dienstleistungsempfänger und dem ausländischen Dienstleistungserbringer darf höchstens zwölf Monate betragen. Im Abkommen mit Kanada ist geregelt, dass die Verpflichtungen nur für die ersten zwölf Monate der Laufzeit des Vertrages gelten.
- Die Zahl der Personen, die unter den Dienstleistungsvertrag fallen, darf nicht höher sein als für die Vertragserfüllung erforderlich. Diese Voraussetzung ist in dem Abkommen mit Kanada nicht enthalten.
- Die Aufenthaltsdauer darf sechs Monate innerhalb von zwölf Monaten nicht überschreiten. Sie darf nicht länger sein als zur Erfüllung der Dienstleistung in Deutschland erforderlich. Im Fall von Kanada darf die Aufenthaltsdauer zwölf Monate innerhalb von 24 Monaten nicht überschreiten.
- Der einreisewillige Beschäftigte muss über sein Hochschulstudium hinaus die im Inland erforderlichen berufsrechtlichen Anforderungen erfüllen.
- Der Beschäftigte darf nur eine Vergütung von seinem ausländischen Arbeitgeber erhalten.

Ergänzend zu den Regelungen im GATS (vgl. FW 19c.29.10 zu „Erbringer vertraglicher Dienstleistungen - CSS“) können in den in der Anlage zu diesen Fachlichen Hinweisen genannten Sektoren natürliche Personen zur Erbringung vertraglicher Dienstleistungen entsandt werden.

Die Ordnung der Sektoren richtet sich nach der Zentralen Gütersystematik (Central Products Classification (CPC)). Den Sektoren sind bis zu fünfstellige CPC-Nummern zugeordnet, die den Sektor umschreiben. Diese sind unterteilt nach der Systematik Abteilung (einstellig), Bereich (zweistellig), Gruppe (dreistellig), Klasse (vierstellig) und Unterklasse (fünfstellig). Die Sektoren mit den CPC-Nummern sind auf der [Internetseite von Eurostat](#) veröffentlicht.

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

### **Praktikanten mit Abschluss – Graduate Trainees**

Für Praktikanten mit Abschluss ist bei einem Aufenthalt über 90 Tagen nur noch die ICT-Karte bzw. die Mobiler-ICT-Karte einschlägig (siehe FW 19c.29.07). Bei einem Aufenthalt von bis zu 90 Tagen können Praktikanten mit Abschluss nur einen Aufenthaltstitel § 19c

**Graduate Trainees  
(19c.29.12)**



Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 29 Abs. 5 BeschV erhalten, wenn folgende Abkommen anwendbar sind:

Abkommen mit Georgien, der Republik Moldau, Korea, Kolumbien, Peru und Ecuador; der Ukraine, Kanada, Japan und Singapur sowie mit den CARIFORUM-Staaten (Antigua und Barbuda, Bahamas, Belize, Dominica, der Dominikanischen Republik, Grenada, Guyana, Jamaika, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und die Grenadinen, Surinam sowie Trinidad und Tobago). Vom GATS bzw. von anderen Abkommen sind Praktikanten mit Abschluss nicht erfasst.

Praktikanten mit Abschluss (Graduate Trainees) sind natürliche Personen,

- die seit mindestens einem Jahr bei einer juristischen Person aus einem der Vertragsstaaten beschäftigt sind,
- über einen anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren Hochschulabschluss verfügen und
- für die Zwecke des beruflichen Fortkommens oder zur Ausbildung in Geschäftstechniken oder -methoden vorübergehend in eine Niederlassung in Deutschland versetzt werden.

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

### **Investoren und Geschäftsreisende, die Tätigkeiten im Kundendienst ausüben**

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

- die einer Aufsichts- oder Leitungsfunktion innehaben,
- in dieser Funktion eine Investition (im Fall von Kanada) oder ein Unternehmen (im Fall von Japan) niederlassen, ausbauen oder deren / dessen Betrieb verwalten und
- im Rahmen dieser Investition bzw. dieses Unternehmens diese Personen oder das Unternehmen, das diese Personen beschäftigt, einen beträchtlichen Kapitalbetrag binden oder gebunden haben.
- Die zulässige Aufenthaltsdauer von Investoren beträgt ein Jahr.

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

### **Investoren und Geschäftsreisende (Kanada und Japan) (19c.29.13)**



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

Bei Aufenthalt bis zu 90 Tagen gilt für sie § 30 Nr. 1 i. V. m. § 29 Abs. 5 S. 2 BeschV

#### Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis
- Ggf. ergänzende Unterlagen (z. B. Arbeitszeugnisse früherer Arbeitgeber, falls erforderlich).
- Für § 29 Abs. 5 BeschV Zusatzblatt B

**Nachweise  
(19c.29.14)**

#### Erfassung EAMZ – Internationale Abkommen

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

**Erfassung EAMZ  
(19c.29.15)**

**§ 6 BeschV**  
**Beschäftigung in ausgewählten Berufen**  
**bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung**

#### Allgemeines

Nach § 19c Abs. 2 AufenthG können Drittstaatsangehörige mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen auch dann eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn sie über keinen in Deutschland anerkannten bzw. gleichwertigen Berufsabschluss verfügen. Voraussetzung ist, dass die BeschV den Zugang zum Arbeitsmarkt vorsieht. Um dem hohen Bedarf an qualifizierten Beschäftigten gerecht zu werden, wurde der besondere Arbeitsmarktzugang des § 6 BeschV mit der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung ab dem 01.03.2024 auf alle Branchen für Beschäftigungen im nicht-reglementierten Bereich ausgeweitet. Nicht geprüft werden Sprachkenntnisse.

**Allgemeines  
(19c.6.1)**

#### Zustimmung der BA

Nach § 6 Abs. 1 S. 1 BeschV können Arbeitnehmer auch ohne einen in Deutschland anerkannten bzw. gleichwertigen Berufsabschluss oder Hochschulabschluss eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn die BA ihre Zustimmung erteilt hat. Die Zustimmung der BA setzt voraus, dass

**BA-Zustimmung  
(19c.6.2)**



- es sich um eine qualifizierte Beschäftigung handelt, und
- eine der folgenden Qualifikationen vorliegt:
  - der Ausländer über eine Berufsqualifikation mit mindestens zweijähriger Ausbildungsdauer verfügt, die von dem Staat in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist, oder
  - der Ausländer über einen Hochschulabschluss verfügt, der von dem Staat in dem er erworben wurde, anerkannt ist, oder
  - der Ausländer einen Berufsabschluss erworben hat, der von einer deutschen Auslandshandelskammer erteilt worden ist und die Ausbildung nach Inhalt, Dauer und Art die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes einhält sowie die berufliche Handlungsfähigkeit eines Ausbildungsberufes i. S. d. Berufsausbildungsgesetzes oder der Handwerksordnung vermittelt und
- in den letzten fünf Jahren einschlägige, mindestens zweijährige Berufserfahrung auf dem Niveau einer Fachkraft gesammelt wurde, und
- das Entgelt eine der folgenden Bedingungen erfüllt:
  - ein Mindest-Gehalt in Höhe von 45 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erzielt wird, oder
  - der Arbeitgeber i. S. d. [§§ 3](#) und [5](#) Tarifvertragsgesetz (TVG) tarifgebunden ist und der Ausländer zu den geltenden tariflichen Bedingungen beschäftigt wird.

Die Zustimmung kann erteilt werden, wenn der ausländische Arbeitnehmer in den letzten fünf Jahren mindestens zwei Jahre auf dem Niveau einer Fachkraft ([§ 18 Abs. 3 AufenthG](#)) gearbeitet hat und diese ausgeprägte Berufserfahrung in einem berufsfachlichen Zusammenhang zur geplanten Beschäftigung steht. Die Prüfung der Berufserfahrung und der geplanten Tätigkeit auf qualifiziertem Niveau erfolgt durch die BA.

**erforderliches Qualifikationsniveau  
(19c.6.3)**

Ein berufsfachlicher Zusammenhang liegt vor, wenn der Arbeitnehmer durch die erworbene qualifizierte Berufserfahrung zur Ausübung der Tätigkeit befähigt ist – es also einen mittelbaren Bezug zwischen Berufserfahrung und geplanter Beschäftigung gibt. Erworbene Berufserfahrung als Konditor befähigt beispielsweise zur Ausübung einer Tätigkeit als Bäcker. Eine Befähigung zur Tätigkeit als Bankkaufmann wäre nicht gegeben.

Die vorhandene, einschlägige Berufserfahrung muss daher durch eine Tätigkeit oder mehrere Tätigkeiten auf akademischem Niveau oder dem Niveau einer qualifizierten Berufsausbildung gesammelt worden sein. Die Berufserfahrung kann sowohl im Ausland als auch im Inland erworben worden sein. Eine qualifizierte Teilzeittätigkeit kann in einer Gesamtschau als relevante Berufserfahrung mitbeachtet werden, wenn die Teilzeitbeschäftigung die Haupttätigkeit für den überprüften Zeitraum darstellte. Die beabsichtigte Tätigkeit im



Bundesgebiet muss typischerweise eine akademische Ausbildung oder eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen. Dabei kommt es aber nicht darauf an, dass die Tätigkeit alle Bestandteile des Curriculums einer Berufsausbildung oder eines Studiums umfasst; entscheidend ist vielmehr das Anspruchsniveau der Tätigkeit. Wichtiges Indiz kann eine Negativabgrenzung zu Anlerntätigkeiten sein. Diese wären nicht zulässig.

Zusätzlich muss der Ausländer über eine Berufsqualifikation mit mindestens zweijähriger Ausbildungsdauer oder über einen Hochschulabschluss verfügen, der von dem Staat in dem er erworben wurde anerkannt ist. Alternativ ist auch ein Berufsabschluss zulässig, der im Ausland erworben und von einer deutschen Auslandshandelskammer (AHK) erteilt wurde und die Ausbildung nach Inhalt, Dauer und Art die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes einhält. Ein berufsfachlicher Zusammenhang zwischen erworbener Qualifikation und angestrebter Tätigkeit muss nicht vorliegen.

Die Prüfung, ob die erworbene Berufsqualifikation oder der Hochschulabschluss im Staat in dem sie oder er erworben wurde, anerkannt ist, erfolgt durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) als inländische fachkundige Stelle. Die ZAB erteilt darüber eine digitale Bescheinigung (zu beantragen im Hinblick auf Hochschulabschlüsse: <https://zab.kmk.org/de/zeugnisbewertung> und im Hinblick auf Berufsqualifikation: <https://zab.kmk.org/de/dab>). Diese ist der BA vorzulegen.

Dieser Nachweis im Hinblick auf eine ausländische Berufsqualifikation kann ersatzweise mit Hilfe eines (Teil-)Anerkennungsbescheids der zuständigen Anerkennungsstelle erfolgen. Er ist dann äquivalent zu der ZAB-Bescheinigung im Prüfverfahren zu werten, wenn die Ausbildungsdauer der ausländischen Berufsqualifikation mindestens zwei Jahre beträgt und sich dies aus dem (Teil-)Anerkennungsbescheid ergibt. Die staatliche Anerkennung der Berufsqualifikation in dem Staat, in dem sie erworben wurde, ist durch die Ausstellung des (Teil-)Anerkennungsbescheids der zuständigen Anerkennungsstelle nachgewiesen.

In Bezug auf Hochschulabschlüsse, kann auch auf die Bewertungen der ZAB zurückgegriffen werden, die im Internet unter [Anabin](#) zugänglich sind. Insofern die ausländische Hochschule in Anabin mit dem Status „H+“ versehen und der Abschluss als „entspricht“ bzw. „bedingt vergleichbar“ in Anabin eingetragen ist, ist von einem „staatlich anerkannten ausländischen Hochschulabschluss“ auszugehen. In diesem Fall Bedarf es keiner individuellen Bescheinigung durch die ZAB.

Mit einer individuellen Zeugnisbewertung, mit der Aussage „entspricht“ oder „entspricht formal einem deutschen Hochschulabschluss“ bescheinigt die ZAB bezogen auf Hochschulabschlüsse



das Vorliegen der Voraussetzung. Dieser Nachweis kann ersatzweise auch mit Hilfe eines (Teil-)Anerkennungsbescheids der zuständigen Anerkennungsstelle erfolgen. Er ist dann äquivalent zu der ZAB-Bescheinigung im Prüfverfahren zu werten.

Der Nachweis, ob die dem von der AHK erteilten Berufsabschluss zugrunde liegende Ausbildung die Voraussetzungen erfüllt, wird auf Antrag durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bescheinigt und in einer Liste veröffentlicht. Die Liste der geprüften Ausbildungsgänge wird regelmäßig auf der [Homepage des BIBB](#) ab 01.03.2024 aktualisiert. Diese ist von der BA einsehbar. Alternativ kann der Nachweis durch einen Eintrag über die positive Prüfung der zugrunde liegenden Ausbildung durch das BIBB auf dem individuellen AHK Zeugnis oder durch eine Kopie der Bescheinigung, die das BIBB der AHK erteilt hat, geführt werden.

Die einschlägige Berufserfahrung muss durch den im Lebenslauf dokumentierten Werdegang, mit entsprechenden Arbeitszeugnissen oder Bestätigungen eines bisherigen Arbeitgebers oder mehrerer bisheriger Arbeitgeber nachgewiesen werden. Kann das AMZ-Team nicht abschließend beurteilen, ob die im Ausland erworbene Berufserfahrung Fachkraftniveau hat, kann der AG-S für eine Einschätzung eingeschaltet werden. Diese Einschätzung erfolgt über die Feststellung der BKZ in der Stellungnahme des AG-S. Ergänzend sollen grundsätzlich auch Nachweise über einschlägige Schulungen und entsprechende Prüfungen anhand von weltweit üblichen Zertifikaten vorgelegt werden.

Nach § 6 Abs. 1 S. 3 BeschV können Drittstaatsangehörige mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen im IT-Bereich auch ohne formalen Berufsabschluss oder Hochschulabschluss eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. In diesen Fällen ist entsprechend keine Berufsqualifikation, Hochschulabschluss oder ein Abschluss einer deutschen Auslandshandelskammer erforderlich. Die restlichen Voraussetzungen unter 19.c.6.2 sind auch hier zu erfüllen.

**BA-Zustimmung –  
Ausnahme IT  
(19c.6.4)**

Es wird keine Vorrangprüfung durchgeführt.

**Arbeitsmarktprüfung  
(19c.6.5)**

Das Arbeitsentgelt muss mindestens 45 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erreichen. Von der Gehaltsschwelle kann abgesehen werden, wenn der Arbeitgeber i. S. d. [§§ 3](#) und [5 Tarifvertragsgesetz \(TVG\)](#) tarifgebunden ist und der Ausländer zu den geltenden tariflichen Bedingungen beschäftigt wird. Darüber hinaus setzt die Zustimmung der BA voraus, dass das Arbeitsentgelt nicht ungünstiger ist als das vergleichbarer inländischer Fachkräfte ([§ 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG](#)).

Für Personen, die bei Erstanfrage zur Zustimmung das 45. Lebensjahr vollendet haben, vergleiche FW 19c.1.4 bis 19c.1.6.

**Ältere Arbeitnehmer  
(19c.6.6)**



### Beispiel:

Eine marokkanische Staatsangehörige hat in Ägypten einen Hochschulabschluss 2014 in Germanistik erworben. Der Hochschulabschluss ist in Ägypten staatlich anerkannt. Dies wurde durch die ZAB bestätigt. Laut Lebenslauf verfügt die Person insgesamt über acht Jahre Berufserfahrung. Die ersten fünf Jahre arbeitete sie als Buchhalterin, die letzten drei Jahre als Bilanzbuchhalterin. Die Marokkanerin soll in Deutschland als Controllerin beschäftigt werden. Die angebotenen Beschäftigungsbedingungen belaufen sich auf 3.500 Euro pro Monat.

Die Person erfüllt also die Voraussetzungen zur Qualifikation und zur Gehaltsschwelle. Die Tätigkeit als Bilanzbuchhalterin und die angestrebte Tätigkeit als Controllerin ist dem qualifizierten Fachkraftbereich zuzuordnen. Ein berufsfachlicher Zusammenhang zwischen Hochschulabschluss und angestrebter Tätigkeit muss nicht bestehen.

Eine Befähigung zur angestrebten Tätigkeit durch die erworbene Berufserfahrung liegt vor. Dies begründet sich durch den berufsfachlichen Zusammenhang insbesondere im Bereich Kalkulation, Budgetplanung oder Finanzierungsvergleiche. Der AG-S stellt fest, dass die angebotenen Beschäftigungsbedingungen ortsüblich sind.

Die BA spricht die Zustimmung i. S. d. § 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV aus.

### Nachweis/e für die Prüfung der BA:

- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis,
- Lebenslauf
- Nachweise der ZAB zum ausländischen Abschluss oder Abschlusszeugnis der AHK und Nachweis des BIBB zur Ausbildung, die dem ausländischen Abschluss zugrunde liegt
- Arbeitszeugnisse oder Bestätigungen des bisherigen Arbeitgebers oder der bisherigen Arbeitgeber,
- Ggf. weitere Nachweise, soweit erforderlich

### Nachweise (19c.6.7)

### Erfassung EAMZ – Beschäftigung mit berufspraktischer Erfahrung

### Erfassung EAMZ (19c.6.8)

§ 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 Abs. 1 S. 1 BeschV (Beschäftigung mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung)

§ 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 Abs. 1 S. 3 BeschV (Beschäftigung mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung / IT-Branche)



## Öffentliches Interesse

### Allgemeines

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

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

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

**Öffentliches  
Interesse  
(19c.0.3)**

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

**Zuständigkeiten  
(19c.0.4)**

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

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

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



### Nachweis/e für die Prüfung der BA:

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

**Nachweise  
(19c.0.5)**

### Erfassung EAMZ – Öffentliches Interesse

§ 19c Abs. 3 AufenthG (Kein Verordnungstatbestand erforderlich)

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

**[§ 19d AufenthG](#)  
[Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung](#)**

### Allgemeines

Die Regelung ermöglicht qualifizierten Geduldeten den Wechsel in einen rechtmäßigen Aufenthalt mit Aufenthaltserlaubnis. Dazu muss der geduldeten Person ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegen für eine Beschäftigung, die der beruflichen Qualifikation entspricht. Die berufliche Qualifikation muss nicht zwingend durch eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder durch einen anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss nachgewiesen werden (§ 19d Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a und Buchstabe b AufenthG). Geduldete können ihre Qualifikation auch durch eine mindestens dreijährige qualifizierte Beschäftigung, also eine Beschäftigung, die üblicherweise eine Ausbildung erfordert, nachweisen (§ 19d Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe c AufenthG). Qualifizierte Geduldete müssen nicht die Voraussetzungen einer Fachkraft nach [§ 18 Abs. 3 AufenthG](#) erfüllen.

**Qualifiziertes Arbeitsplatzangebot  
(19d.0.1)**

Eine Beschäftigung entspricht der beruflichen Qualifikation, wenn die im Rahmen einer Ausbildung, eines Studiums oder die im Rahmen einer Vorbeschäftigungszeit erworbenen Kenntnisse zumindest teilweise oder mittelbar benötigt werden. Das wäre z. B. der Fall sein, wenn ein Arzt in einem Pharmaunternehmen eine medizinische Tätigkeit aufnehmen will. Das wäre auch der Fall, wenn eine geduldete Person eine Beschäftigung als Maurer aufnehmen will und zuvor mindestens drei Jahre lang eine Beschäftigung als Maurer ausgeübt hat, ohne einen anerkannten Berufsabschluss als Maurer nachweisen zu können.

§ 19d AufenthG setzt immer die Zustimmung der BA voraus. Sie ist auch dann erforderlich, wenn es sich um eine Beschäftigung handelt, die nach den Grundsätzen der BeschV grundsätzlich zustimmungsfrei wäre. Die erneute Zustimmung der BA ist auch dann erforderlich, wenn schon zuvor die Zustimmung zu einer Beschäftigung nach [§ 32 BeschV](#) erteilt wurde oder eine zustimmungsfreie Beschäftigung nach [§ 32 BeschV](#) ausgeübt wurde.

**Zustimmung der BA  
immer erforderlich  
(19d.0.2)**



Tatbestandsvoraussetzungen, die nicht mit der beruflichen Qualifikation und dem Beschäftigungsverhältnis im Zusammenhang stehen werden ausschließlich von den Ausländerbehörden geprüft.

**Zuständigkeit  
Ausländerbehörde  
(19d.0.3)**

### **Inländische Ausbildung**

Geduldeten kann eine Aufenthaltserlaubnis für eine qualifizierte Beschäftigung erteilt werden, wenn sie im Bundesgebiet eine qualifizierte Berufsausbildung, eine nach bundes- und landesrechtlichen Vorschriften geregelte, staatlich anerkannte Ausbildung in einer Pflegehilfstätigkeit oder ein Hochschulstudium abgeschlossen haben und die Beschäftigung ihrer beruflichen Qualifikation entspricht (§ 19d Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe a AufenthG).

**Inländischer Ausbildungsabschluss  
(19d.0.4)**

Eine qualifizierte Berufsausbildung liegt vor, wenn die Ausbildungsdauer generell mindestens zwei Jahre beträgt ([§ 2 Abs. 12a AufenthG](#)). Auf die individuelle Ausbildungsdauer kommt es nicht an. Deshalb kann die BA ihre Zustimmung auch dann erteilen, wenn die Ausbildung vor Ablauf der zweijährigen Regelausbildungsdauer im Einzelfall durch vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung absolviert wurde.

**Qualifizierte Berufsausbildung  
(19d.0.5)**

Eine inländische Ausbildung, deren Abschluss durch das Landesrecht einem Hochschulabschluss gleichgestellt ist, gilt als abgeschlossenes Hochschulstudium. Dies ist z. B. bei Studiengängen an Berufsakademien der Fall.

**Abgeschlossenes Hochschulstudium  
(19d.0.6)**

### **Vorbeschäftigung mit ausländischem Hochschulabschluss**

Geduldete mit ausländischen Studienabschlüssen können eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn sie einen in Deutschland anerkannten oder mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren Abschluss besitzen (§ 19d Abs. 1 Nr. 1 Buchstabe b AufenthG). Ist in den Fällen von nicht-reglementierten Berufen für einen ausländischen Studienabschluss keine formale Anerkennung vorgesehen oder nicht erforderlich, wird für die Feststellung der Vergleichbarkeit auf die Bewertungsvorschläge der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen bei der Kultusministerkonferenz (anabin) abgestellt. Diese sind im [Internet](#) öffentlich zugänglich.

**Ausländischer Hochschulabschluss  
(19d.0.7)**

Bei Beantragung der Aufenthaltserlaubnis müssen Geduldete seit zwei Jahren ohne Unterbrechung im Bundesgebiet eine dem Studienabschluss angemessene Beschäftigung ausgeübt haben. Dies ist der Fall, wenn die Beschäftigung üblicherweise einen akademischen Abschluss voraussetzt und die mit der Hochschulausbildung erworbenen Kenntnisse zumindest teilweise oder mittelbar benötigt werden. Kürzere Unterbrechungen bei der Beschäftigung sind unschädlich. Sie sollen im Regelfall eine Gesamtdauer von drei Monaten nicht übersteigen. Sie werden aber nicht auf die erforderliche Beschäftigungsdauer von zwei Jahren angerechnet.

**Vorbeschäftigung als Akademiker  
(19d.0.8)**



## **Vorbeschäftigungszeit**

Geduldeten kann eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn sie im Bundesgebiet seit drei Jahren ohne Unterbrechungen eine qualifizierte Beschäftigung ausgeübt haben (§ 19d Abs. 1 Nr. 1c AufenthG). Es muss sich dabei um eine Beschäftigung gehandelt haben, in der zu ihrer Ausübung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die üblicherweise in einem Studium oder einer qualifizierten Berufsausbildung erworben werden ([§ 2 Abs. 12b AufenthG](#)). Es ist nicht vorausgesetzt, dass die geduldete Person einen anerkannten oder vergleichbaren Berufsabschluss nachweist.

**Qualifizierte Vorbeschäftigung  
(19d.0.9)**

Kürzere Unterbrechungen der Beschäftigung sind unschädlich. Sie sollen im Regelfall eine Gesamtdauer von drei Monaten nicht übersteigen. Sie werden aber nicht auf die erforderliche Beschäftigungsdauer von drei Jahren angerechnet.

Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis setzt nicht voraus, dass es um eine neue Beschäftigung handelt. Deshalb kann die Zustimmung der BA auch dann erteilt werden, wenn die erforderliche dreijährige Vorbeschäftigung fortgesetzt wird.

## **Zustimmung der BA**

Die Zustimmung der BA ist immer erforderlich ([§ 18 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG](#) i. V. m. [§ 39 Abs. 3 AufenthG](#)). Es gibt keine Ausnahmeregelung, die vom Zustimmungserfordernis befreit.

**Zustimmung der BA  
(19d.0.10)**

Ihre Zustimmung kann die BA nur erteilen, wenn drittstaatsangehörige Arbeitnehmer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer.

Eine Vorrangprüfung ist nicht erforderlich, weil dies weder die Beschäftigungsverordnung noch ein Gesetz vorsehen ([§ 39 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG](#)).

In den ersten zwei Jahren nach Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist nur eine der beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung zulässig. Zwei Jahre nach Erteilung der Aufenthaltserlaubnis sind Beschäftigungen jeder Art (auch nichtqualifizierte) zulässig (§ 19d Abs. 2 AufenthG).

**Unbeschränkter Arbeitsmarktzugang  
(19d.0.11)**

## **Nachweis/e für die Prüfung der BA:**

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

**Nachweise  
(19d.12)**



## Erfassung EAMZ – Qualifizierte Geduldete

§ 19d Abs. 1 Nr. 1 a), b) bzw. c) AufenthG (Kein Verordnungstatbestand erforderlich)

**Erfassung EAMZ  
(19d.13)**

### § 20a AufenthG Chancenkarte; Verordnungsermächtigung

Eine Chancenkarte ist nach § 20a AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis zur Suche nach einer Erwerbstätigkeit oder nach Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

**Allgemeines  
(20a.1)**

Die Chancenkarte wird zunächst für einen Zeitraum von bis zu einem Jahr erteilt (Such-Chancenkarte). Die Such-Chancenkarte berechtigt dazu, eine Beschäftigung von durchschnittlich insgesamt höchstens 20 Stunden je Woche und eine Probebeschäftigung für jeweils höchstens zwei Wochen auszuüben (§ 20a Abs. 2 AufenthG).

Die Such-Chancenkarte inklusive Neben- und Probebeschäftigung ist ein zustimmungsfreier Sachverhalt, d. h. die BA stimmt hier nicht zu. Die Prüfung der Erteilungsvoraussetzungen für die Such-Chancenkarte liegt ausschließlich bei den titelerteilenden Stellen; es ist auch keine Fakultativbeteiligung der BA nach [§ 72 Abs. 7 AufenthG](#) möglich.

Die Chancenkarte kann um bis zu zwei Jahre verlängert werden (Folge-Chancenkarte), wenn eine qualifizierte inländische Beschäftigung gefunden wurde. Die Beschränkungen nach § 20a Abs. 2 AufenthG gelten hier nicht. Beschäftigungen sind mithin ohne zeitliche Beschränkungen möglich.

Die Verlängerung des Aufenthalts mit der Folge-Chancenkarte kann jederzeit während des bis zu zwölfmonatigem Aufenthalt mit der Such-Chancenkarte erfolgen.

Voraussetzung der Folge-Chancenkarte ist, dass der Antrag während des Aufenthalts im Rahmen der Such-Chancenkarte gestellt worden ist, der Ausländer einen Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für eine inländische qualifizierte Beschäftigung hat und die BA zugestimmt hat.

Nach § 20a Abs. 5 Satz 2 AufenthG kann die BA für eine Folge-Chancenkarte eine Zustimmung ohne Vorrangprüfung erteilen, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind.

**Zustimmung BA  
(20a.2)**

- Es muss ein Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsangebot vorliegen und
- es muss sich um eine inländische qualifizierte Beschäftigung handeln.



Es gelten sowohl die Auskunftspflichten des Arbeitgebers nach [§ 39 Abs. 4 AufenthG](#) als auch die Versagungsgründe nach [§ 40 AufenthG](#).

Es muss ein Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für ein inländisches Beschäftigungsverhältnis vorliegen. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn die vom Arbeitgeber vollständig ausgefüllte und unterschriebene „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ vorliegt. Die Vorlage des Entwurfs eines Arbeitsvertrages oder die Vorlage eines bedingten Arbeitsvertrages ist nicht erforderlich.

**Arbeitsvertrag oder  
verbindliches Ar-  
beitsplatzangebot  
(20a.3)**

Zum inländischen Beschäftigungsverhältnis vgl. Fachliche Weisungen zu [§ 39 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG](#) (FW 39.0.6).

Es muss sich um eine inländische qualifizierte Beschäftigung handeln, also eine Tätigkeit, zu deren Ausübung üblicherweise Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in einer qualifizierten Berufsausbildung oder einem Studium erworben werden ([§ 2 Abs. 12b AufenthG](#)). Helfer- und Anlern Tätigkeiten sind nicht zulässig.

**Qualifizierte Beschäf-  
tigung  
(20a.4)**

Die Verlängerung als Folge-Chancenkarte ist nach § 20a Abs. 3 Satz 3 AufenthG nur möglich, wenn der Ausländer die Voraussetzungen für die Erteilung einer anderen Aufenthaltserlaubnis nach Abschnitt 4 nicht erfüllt. Dies wird ausschließlich von der Ausländerbehörde geprüft, eine Fakultativbeteiligung nach [§ 72 Abs. 7 AufenthG](#) ist für diesen Sachverhalt nicht möglich. Die Bundesagentur für Arbeit prüft zum Beispiel auch nicht, ob das Gehalt für eine Beschäftigung als Grundlage für die Folgechancenkarte unter der Gehaltsschwelle für [§ 6 BeschV](#) liegt oder ob bestimmte Arbeitgeber wiederholt und systematisch die aufenthaltsrechtliche Möglichkeit der Folge-Chancenkarte nutzen.

#### **Nachweis/e für die Prüfung der BA:**

- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis

**Nachweise  
(20a.5)**

#### **Erfassung EAMZ – Folge-Chancenkarte**

§ 20a Abs. 5 Satz 2 AufenthG (Folge-Chancenkarte) (Kein Verordnungstatbestand erforderlich)

**Erfassung EAMZ  
(20a.6)**

### **[§ 21 AufenthG](#) [Selbständige Tätigkeit](#)**

#### **Allgemeines**

Für einen Aufenthaltstitel zum Zweck einer selbständigen Tätigkeit ist die Zustimmung der BA nicht erforderlich, weil es sich dabei um keine Beschäftigung im Sinne des [§ 7 SGB IV](#) handelt.

**Grundsatz  
(21.0.1)**



### **Freiberufliche Tätigkeit (§ 21 Abs. 5 AufenthG)**

Die Aufnahme einer freiberuflichen Tätigkeit in Deutschland darf nicht dazu genutzt werden, um den nach der Beschäftigungsverordnung geltenden eingeschränkten Arbeitsmarktzugang zu umgehen. Deshalb beteiligen die Ausländerbehörden in Zweifelsfällen die BA (vgl. 21.5 der [Allgemeinen Verwaltungsvorschrift des Bundesministeriums des Innern zum Aufenthaltsgesetz](#)).

**Beteiligung der BA  
(21.0.2)**

Die Auskunft der BA dient der Ausländerbehörde als Beurteilungs- oder Ermessensgrundlage für die Erteilung des Aufenthaltstitels. Die Ausländerbehörden sind im Bedarfsfall darauf hinzuweisen, ihre Anfrage möglichst konkret zu stellen.

Bei dieser Auskunft der BA handelt es sich um keine Zustimmungserteilung nach [§ 39 AufenthG](#). Diese Anfragen sind aber in der Fachanwendung EAMZ zu dokumentieren. Die Erledigung ist mit „Zustimmung nicht erforderlich (zustimmungsfrei)“ zu erfassen. Die Stellungnahme der BA ist im Feld „Zusätzlich entscheidungsrelevante Informationen“ zu dokumentieren.

**Erfassung EAMZ  
(21.0.3)**

Die Entscheidung über die Erteilung des Aufenthaltstitels obliegt den Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden. Auch eine negative Stellungnahme der BA kann nach einer Gesamtabwägung des Sachverhaltes zu einer Erteilung des Aufenthaltstitels führen.



## V. Besondere Aufenthaltsrechte

### § 38a AufenthG Aufenthaltserlaubnis für in anderen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union langfristig Aufenthaltsberechtigte

Drittstaatsangehörige mit einem Daueraufenthaltsrecht in einem anderen Mitgliedstaat der EU erhalten bei Vorliegen aller Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 38a AufenthG.

#### **Zustimmung der BA**

Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt nur zur Aufnahme einer Beschäftigung, wenn die BA ihre Zustimmung nach [§ 39 Abs. 3 AufenthG](#) erteilt hat (§ 38a Abs. 3 AufenthG). Der Arbeitsmarktzugang ist nicht auf die in der BeschV geregelten Tätigkeiten begrenzt. Es ist jede Beschäftigung unabhängig von einer Qualifikation möglich.

**Jede Beschäftigung möglich (38a.0.1)**

Die BA erteilt ihre Zustimmung nach [§ 39 Abs. 3 AufenthG](#) nur dann, wenn der Drittstaatsangehörige nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt wird als vergleichbare inländische Arbeitnehmer.

Die Aufenthaltserlaubnis nach § 38a AufenthG zum Zweck der betrieblichen Aus- und Weiterbildung bedarf keiner Zustimmung der BA (§ 38a Abs. 3 Satz 4 AufenthG).

**Betriebliche Aus- und Weiterbildung zustimmungsfrei (38a.0.2)**

#### **Uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang**

Wurde eine Aufenthaltserlaubnis nach § 38a AufenthG zum Zweck der Beschäftigung erteilt, hat der Drittstaatsangehörige nach Ablauf von zwölf Monaten von Gesetzes wegen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 38a Abs. 4 Satz 3 AufenthG). Will der Drittstaatsangehörige dann eine andere Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber aufnehmen, ist keine Zustimmung der BA mehr erforderlich. Die Ausländerbehörde muss auch keinen neuen Aufenthaltstitel erteilen, sofern in der Nebenbestimmung zur Aufenthaltserlaubnis festgelegt ist, dass die Beschränkung auf eine bestimmte Tätigkeit, einen bestimmten Betrieb oder Bezirk nur zwölf Monate lang Anwendung findet.

**Uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt (38a.0.3)**



## VI. Beteiligung der BA

### § 39 AufenthG Zustimmung zur Beschäftigung

#### Allgemeines

Für die Bearbeitung der Zustimmungsanfragen zum Arbeitsmarktzugang sind überregional arbeitende AMZ-Teams in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) zuständig. Die regionale Zuständigkeit des AMZ-Teams richtet sich nach dem Sitz des Arbeitgebers. Bei überregional aktiven Betrieben ist das AMZ-Team am Sitz der Betriebsstätte zuständig, in der die Beschäftigung erfolgen soll.

**Zuständigkeit AMZ  
(39.0.1)**

Bei der Zustimmung der BA nach § 39 AufenthG und deren Ablehnung handelt es sich um keinen eigenständigen Verwaltungsakt. Es handelt sich um ein Verwaltungsinternum, das nicht eigenständig mit Rechtsmitteln angefochten werden kann. Die Zustimmung der BA richtet sich an die für die Erteilung des Aufenthaltstitels zuständige Stelle, also die Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde. Ihr kommt keine Regelungswirkung gegenüber dem ausländischen Arbeitnehmer oder Arbeitgeber zu.

**Kein Verwaltungsakt  
(39.0.2)**

Rechtsmittel sind nur gegen die Ablehnung der Erteilung des Aufenthaltstitels bzw. die ausländerrechtliche Versagung der Erlaubnis zur Beschäftigung möglich. Lehnt die Auslandsvertretung die Erteilung des Visums ab, ist außergerichtlich im Verwaltungsverfahren das Rechtsmittel der Remonstration zulässig. Lehnt die Ausländerbehörde die Erteilung oder Verlängerung eines Aufenthaltstitels ab, kann im außergerichtlichen Verwaltungsverfahren das Rechtsmittel des Widerspruchs genutzt werden. Für Klagen sind die Verwaltungsgerichte zuständig. Die Belange der BA werden durch deren Beteiligung bzw. Beiladung gewahrt.

Aufgrund der vom Gesetzgeber gewollten Aufgabenverteilung zwischen den an der Erteilung des Aufenthaltstitels beteiligten Behörden sind die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden an die Entscheidung der BA im Zustimmungsverfahren gebunden. Die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden dürfen sich weder über eine zu Unrecht erteilte noch über eine zu Unrecht verweigerte Zustimmung hinwegsetzen. Ist die Zustimmung der BA erforderlich, darf der Aufenthaltstitel nicht erteilt werden, solange keine wirksame Zustimmungsentscheidung vorliegt.

#### Zustimmungspflicht

Ein Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung kann einem Drittstaatsangehörigen grundsätzlich nur erteilt werden, wenn die BA ihre Zustimmung erteilt hat (§ 18 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG i. V. m. § 39

**Grundsatz  
(39.0.3)**



Abs. 1 AufenthG). Die Zustimmung der BA ist nur dann nicht erforderlich, wenn dies in der Beschäftigungsverordnung, einem Gesetz oder einer zwischenstaatlichen Vereinbarung geregelt ist.

Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung besitzen keinen Aufenthaltstitel. Sie können nur mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Beschäftigung aufnehmen ([§ 4a Abs. 4 AufenthG](#)). Ob die BA ihre Zustimmung erteilen muss, regeln das AsylG, das AufenthG bzw. die Beschäftigungsverordnung.

**Keine Zustimmung der BA** ist erforderlich, wenn

- der Aufenthaltstitel von Gesetzes wegen zum uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang berechtigt oder
- ein Gesetz, eine zwischenstaatliche Vereinbarung oder die Beschäftigungsverordnung regeln, dass es sich um eine zustimmungsfreie Beschäftigung handelt.

### **Die Zustimmung zur Beschäftigung von Fachkräften nach § 39 Abs. 2 AufenthG**

Die Erteilung eines Aufenthaltstitels durch die Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden setzt voraus, dass dem Drittstaatsangehörigen ein konkretes Arbeitsplatzangebot eines Arbeitgebers vorliegen ([§ 18 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG](#)). Ob das der Fall ist, wird von der BA im Rahmen des Zustimmungsverfahrens mitgeprüft. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn die vom Arbeitgeber vollständig ausgefüllte und unterschriebene „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ vorliegt. Die Vorlage des Entwurfs eines Arbeitsvertrages oder die Vorlage eines bedingten Arbeitsvertrages wird nicht vorausgesetzt.

**Zustimmung -  
Fachkräfte  
(39.0.4)**

Nach § 39 Abs. 2 AufenthG kann die Zustimmung der BA zur Beschäftigung von Fachkräften nach [§ 18a AufenthG](#), [§ 18b AufenthG](#) oder [§ 18g AufenthG](#) unter folgenden Voraussetzungen erteilt werden.

- Der Drittstaatsangehörige darf nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 AufenthG). Es gelten die gleichen Grundsätze wie bei der Prüfung der Arbeitsbedingungen bei sonstigen Beschäftigungen, vgl. FW 39.0.11 bis 39.0.14 zu § 39 AufenthG.
- Die Beschäftigung muss dem qualifizierten Niveau i. S. d. [§ 2 Abs. 12b AufenthG](#) entsprechen. Im Falle einer Blauen Karte EU setzt die Zustimmung der BA voraus, dass eine dem Hochschulabschluss (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2b AufenthG) oder der erworbenen Berufserfahrung (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2c AufenthG) angemessene Beschäftigung ausgeübt werden soll. Vgl. dazu FW zu [§ 18g AufenthG](#).  
Im Rahmen des Zustimmungsverfahrens prüft die BA auch, ob



eine Berufsausübungserlaubnis bzw. eine Erlaubnis zum Führen einer Berufsbezeichnung erforderlich ist. Sind die in [BERUFE-NET](#) enthaltenen Informationen nicht ausreichend oder vollständig, kann das AMZ-Team in Zweifelsfällen die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) der ZAV einschalten, wenn ein konkretes Zustimmungsverfahren oder ein konkretes Vorabprüfungsverfahren läuft. Ergänzend werden die Angaben des Arbeitgebers in der „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ zur Einschätzung, ob eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich ist, bewertet. In den meisten Fällen, insbesondere bei der Beschäftigung von Ärzten und Pflegefachkräften, steht das Erfordernis einer Berufsausübungserlaubnis bzw. Erlaubnis zum Führen einer Berufsbezeichnung außer Zweifel. Im Interesse einer Verfahrensbeschleunigung wirken die am Verfahren beteiligten Behörden darauf hin, dass die Berufsausübungserlaubnis vom Antragsteller nur einmal vorgelegt werden muss. Insbesondere in klaren Fällen wirken die Auslandsvertretungen bzw. die Ausländerbehörden darauf hin, dass die Berufsausübungserlaubnis bzw. die Zusicherung der Berufsausübungserlaubnis der Auslandsvertretung bzw. der Ausländerbehörde bei Beantragung des Aufenthaltstitels im Original vorgelegt werden. Klare Fälle liegen z. B. bei Ärzten, Pflegefachkräften und Erziehern vor. Die Auslandsvertretungen bzw. die Ausländerbehörden teilen der BA bei Übersendung der Zustimmungsanfrage mit, ob die Berufsausübungserlaubnis bzw. deren Zusicherung bereits vorliegt. Die Übersendung der Berufsausübungserlaubnis bzw. deren Zusicherung an die BA ist dann entbehrlich.

Das Vorliegen der Berufsausübungserlaubnis bzw. deren Zusicherung ist Voraussetzung für die Erteilung des Aufenthaltstitels ([§ 18 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG](#)) und fällt damit grundsätzlich in die Verantwortung der Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden. Eine Prüfung durch die BA, ob eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich ist, soll sich auf Zweifelsfälle beschränken.

- Es muss ein inländisches Beschäftigungsverhältnis zustande kommen (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 AufenthG). Ist die ausländische Fachkraft in Deutschland sozialversicherungspflichtig, handelt es sich um ein inländisches Beschäftigungsverhältnis. Es ist unschädlich, wenn im Einzelfall nicht in allen Versicherungszweigen tatsächlich Sozialversicherungspflicht eintritt (z. B. keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung aufgrund eines Einkommens oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze und/oder Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung z. B. bei einer Versicherungspflicht in einem berufsständischen Versorgungswerk). Allein die Pflicht des Arbeitgebers, die Person in der gesetzlichen Unfallversicherung zu versichern, reicht jedoch nicht aus.

**Berufsausübungserlaubnis  
(39.0.5)**

**Inländisches Beschäftigungsverhältnis  
(39.0.6)**



Werden aufgrund einer Entsendung für ein Beschäftigungsverhältnis keine Sozialversicherungsbeiträge in Deutschland entrichtet (insbesondere nach § 5 SGB IV, des Art. 12 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 oder eines bilateralen Sozialversicherungsabkommens), so liegt kein inländisches Beschäftigungsverhältnis vor. Wenn die ausländische Fachkraft einen Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland hat, Sozialversicherungspflicht in Deutschland ganz oder teilweise jedoch aufgrund einer Ausnahmereinbarung der zuständigen Stelle in Deutschland (Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland [DVKA]) mit der zuständigen Stelle im Herkunftsland im Rahmen eines Sozialversicherungsabkommens oder nach Art. 16 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht besteht, so liegt dennoch ein inländisches Beschäftigungsverhältnis nach § 39 Abs. 2 Nr. 3 i. V. m. §§ [18a](#), [18b](#), und [18g AufenthG](#) vor. Die Möglichkeit zum Abschluss einer Ausnahmereinbarung ist regelmäßig in den von Deutschland abgeschlossenen Sozialversicherungsabkommen enthalten. Eine Übersicht der Sozialversicherungsabkommen wird auf der Seite des BMAS [veröffentlicht](#). Hat der Arbeitgeber mit seiner Unterschrift im Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ bestätigt, dass Sozialversicherungspflicht in Deutschland besteht, oder kann er als Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland nachweisen, dass die DVKA einer Ausnahmereinbarung im Rahmen eines Sozialversicherungsabkommens oder nach Art. 16 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zugestimmt hat und hat der Arbeitgeber ausweislich der Daten in STEP eine aktive Betriebsnummer, bestehen regelmäßig keine Zweifel am Zustandekommen eines inländischen Beschäftigungsverhältnisses.

- Es darf kein Versagungsgrund nach [§ 40 AufenthG](#) vorliegen.

Bei Fachkräften nach [§§ 18a](#), [§ 18b](#) und [18g AufenthG](#) wird keine Vorrangprüfung durchgeführt.

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

Seit Inkrafttreten der Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz am 1. März 2020 ist die erstmalige Erteilung eines Aufenthaltstitels an Fachkräfte nach [§ 18a AufenthG](#) und [§ 18b AufenthG](#) voraus, dass ältere Betroffene, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, ein Mindest-Gehalt in Höhe von 55% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erzielen. Ausnahmen davon gibt es nur, wenn bereits genügend Rücklagen oder Anwartschaften für eine ausreichende Alterssicherung gebildet wurden oder in besonderen Ausnahmefällen, in denen ein öffentliches Interesse an der Beschäftigung besteht. Die Prüfung obliegt ausschließlich den Auslandsvertretungen bzw. Ausländerbehörden.

**Gehaltsgrenze  
(39.0.7)**



## **Zustimmung zu sonstigen Beschäftigungen nach § 39 Abs. 3 AufenthG**

Nach § 39 Abs. 3 AufenthG wird die Zustimmung oder die Arbeitserlaubnis der BA zu einer Beschäftigung unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft erteilt, wenn entweder ein inländisches Beschäftigungsverhältnis zustande kommt oder, sofern die entsprechende Rechtsgrundlage dies vorsieht, auch in Fällen der Entsendung. Ob das konkrete Arbeitsplatzangebot eines Arbeitgebers vorliegt, wird von der BA im Rahmen des Zustimmungsverfahrens mitgeprüft. Davon ist regelmäßig auszugehen, wenn die vom Arbeitgeber vollständig ausgefüllte und unterschriebene „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ vorliegt. Die Vorlage des Entwurfs eines Arbeitsvertrages oder die Vorlage eines bedingten Arbeitsvertrages wird nicht vorausgesetzt.

**Zustimmung –  
Sonstige Beschäfti-  
gungen  
(39.0.8)**

Nach § 39 Abs. 3 AufenthG kann die Zustimmung der BA zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft unter folgenden Voraussetzungen erteilt werden.

- Der oder die Drittstaatsangehörige darf nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer (§ 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG).
- Die weiteren, in [§§ 16d Abs. 3](#), [19](#), [19b](#), [19c Abs. 3](#) oder [19d Abs. 1 Nr. 1 AufenthG](#) genannten Voraussetzungen müssen vorliegen.
- Sofern dies durch Gesetz oder die Beschäftigungsverordnung vorgesehen ist, kann die BA ihre Zustimmung nur erteilen, wenn keine deutschen Arbeitnehmer, keine ihnen rechtlich gleichgestellte Ausländer sowie keine freizügigkeitsberechtigten Staatsangehörigen der EU für eine Vermittlung auf die konkret zu besetzende Stelle zur Verfügung stehen (§ 39 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG). Die Vorrangprüfung stellt sicher, dass die Interessen anderer Gruppen an der Integration in den Arbeitsmarkt nicht vernachlässigt werden.

**Vorrangprüfung  
(39.0.9)**

## **Prüfung der Arbeitsbedingungen**

Die BA kann ihre Zustimmung nur erteilen, wenn drittstaatsangehörige Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer. Dadurch werden ausländische Arbeitnehmer vor Ausbeutung geschützt. Außerdem sollen Wettbewerbsverzerrungen durch Niedriglöhne verhindert werden.

**Arbeitsbedingungen  
(39.0.10)**

Die Prüfung der Arbeitsbedingungen umfasst die für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen. Dazu gehören insbesondere: Höhe und Fälligkeit des Arbeitsentgelts, Arbeitszeiten,



Probezeit, Kündigungsfristen, Arbeitsort, Urlaubsansprüche oder Überstundenregelungen.

Ergeben sich bei der Bearbeitung von Zustimmungsanfragen Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen das [Arbeitszeitgesetz](#) (z. B. zulässige Höchstarbeitszeit, Ruhepausen), weist das AMZ-Teams den zuständigen AG-S bei der elektronischen Übersendung der Arbeitsmarktprüfung mittels der IT-Fachanwendung EAMZ darauf hin, dass die Zustimmung nicht erteilt werden kann, wenn der Arbeitgeber nicht bereit ist, die Arbeitsbedingungen anzupassen.

Drittstaatsangehörigen Ausländern müssen **tarifliche Arbeitsbedingungen** gewährt werden, wenn

- der Arbeitgeber tarifgebunden ist und der ausländische Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied, also ebenfalls tarifgebunden ist ([§ 4 Abs. 1 TVG](#)), oder
- der individuelle Arbeitsvertrag auf einen Tarifvertrag Bezug nimmt oder
- ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag einschlägig ist.

**Tarifliche Arbeitsbedingungen**  
(39.0.11)

Kommt kein Tarifvertrag zur Anwendung ist zu prüfen, ob ein Branchenmindestlohn einschlägig ist.

Kommt kein Tarifvertrag zur Anwendung und ist kein Branchenmindestlohn einschlägig, muss der ortsübliche Lohn für vergleichbare Tätigkeiten inländischer Arbeitnehmer gezahlt werden.

**Ortsüblicher Lohn**  
(39.0.12)

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ist einzuhalten, er stellt aber nur die unterste Grenze der Entlohnung dar.

Für die Prüfung der Arbeitsbedingungen benötigt die BA eine vom Arbeitgeber vollständig ausgefüllte Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis, gegebenenfalls nebst Zusatzblatt. Die Vordrucke stehen im [Internet](#) zur Verfügung.

Bei Prüfung der Arbeitsbedingungen sind die Bruttolohnbedingungen des ausländischen Arbeitnehmers mit den Bruttolohnbedingungen vergleichbarer inländischer Arbeitnehmer zu vergleichen. Kommt bei einem Beschäftigungsverhältnis z. B. wegen eines internationalen Sozialversicherungsabkommens ausländisches Sozialversicherungsrecht zur Anwendung, bleibt dies für den Bruttolohnvergleich unbeachtlich. Der dem ausländischen Arbeitnehmer zu zahlende Brutto-Lohn muss dem vergleichbarer inländischer Arbeitnehmer entsprechen.

**Bruttolohn-Vergleich**  
(39.0.13)

Diese Grundsätze gelten auch bei ausländischen Arbeitnehmern, die im Rahmen eines Personalaustauschs ([§ 10 BeschV](#)) im Bundesgebiet beschäftigt werden oder vorübergehend ins Bundesgebiet entsandt werden.



Vor einer weiteren Zulassung prüft das AMZ-Team im Rahmen von Verlängerungen anhand der Lohnunterlagen, ob der angegebene Lohn auch tatsächlich gezahlt wurde. Ergeben die vom Arbeitgeber vorgelegten Unterlagen Zweifel, ob das tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelt dem Arbeitsentgelt vergleichbarer Inländer entspricht, kann der AG-S eingeschaltet werden. Das gilt insbesondere für Fälle, bei denen es zu Abweichungen gegenüber der erstmalig erteilten Zustimmung kommt. Für die Zustimmung der BA zu einer Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses sind vom Arbeitgeber u.a. die beiden ersten und die beiden zuletzt ausgestellten Lohnabrechnungen vorzulegen.

### **Vorrangprüfung**

Ablehnen kann die BA ihre Zustimmung nur, wenn es sich bei den Bevorrechtigten um geeignete Bewerber handelt, die die offene Stelle auch zeitnah antreten können und wollen.

**Bevorrechtigte** sind:

- Deutsche,
- Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraumes,
- Schweizer Bürger nach dem Freizügigkeitsabkommen EU – Schweiz sowie
- Drittstaatsangehörige mit Arbeitsmarktzugang.

**Bevorrechtigte  
(39.0.14)**

Inländische oder ihnen gleichgestellte Bewerber sind auch dann bevorrechtigt, wenn sie nur mit Leistungen der Arbeitsförderung in Arbeit vermittelt werden können.

### **Bevorrechtigte vorhanden**

Für die Durchführung der Vorrangprüfung schaltet das AMZ-Team den AG-S der örtlichen Agentur für Arbeit ein. Stellt der AG-S fest, dass geeignete Bevorrechtigte arbeitsuchend gemeldet sind, teilt er dies dem AMZ-Team innerhalb von 48 Stunden mit. Die Kundennummern der Bevorrechtigten werden zu Beweis Zwecken in Widerspruchs- und Klageverfahren in der Fachanwendung EAMZ dokumentiert.

Das AMZ-Team lehnt in diesem Fall die Zustimmung zur Beschäftigung des ausländischen Arbeitnehmers ab. Daneben soll das Beschäftigungspotenzial des Arbeitgebers möglichst genutzt werden, um Arbeitsuchende in Arbeit zu integrieren. Daher bietet der AG-S spätestens jetzt die Vermittlung geeigneter bevorrechtigter Bewerber zur Besetzung der vakanten Stelle an.

Das ausschließliche Interesse eines Arbeitgebers, einen bestimmten ausländischen Arbeitnehmer zu beschäftigen, reicht für die Er-



teilung der Zustimmung nicht aus. Andernfalls würde der gesetzliche Vorrang deutscher Arbeitnehmer sowie bevorzogter Ausländer unterlaufen.

Beispiel: Das Stellenangebot gibt vor, der Kfz-Mechatroniker müsse arabisch sprechen. Im Allgemeinen werden für eine Tätigkeit als Kfz-Mechatroniker keine Kenntnisse der arabischen Sprachkenntnisse benötigt. Daher ist grundsätzlich davon auszugehen, dass es sich um eine vom Arbeitgeber vorgegebene Anforderung handelt.

### **Ausnahmefälle**

Eine Zustimmung für einen bestimmten ausländischen Arbeitnehmer kann nur im Ausnahmefall erteilt werden. Ein solcher Ausnahmefall läge vor, wenn besondere, objektiv und sachlich gerechtfertigte Anforderungen an die Stelle bestehen, die in der Art der Tätigkeit und dem konkreten Geschäftsinteresse des Arbeitgebers liegen. Diese Beurteilung wird durch den AG-S getroffen. Dies könnte z. B. der Fall sein, wenn an die zu besetzende Stelle nachvollziehbar außergewöhnliche Anforderungen bestehen, über die bevorzugte Bewerber in der Regel nicht verfügen und der konkrete Ausländer diese nachweislich erfüllt.

**Einstellung  
bestimmter Dritt-  
staatsangehöriger  
(39.0.15)**

Ohne Vorrangprüfung kann die Zustimmung der BA erfolgen, wenn die Beschäftigung nach Ablauf einer mindestens zwölf-monatigen Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt wird ([§ 35 Abs. 5 BeschV](#)).

### **Entsendungen**

Die Zustimmung der BA zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft wird im Regelfall erteilt, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz im Bundesgebiet hat. Die Zustimmung der BA ist auch für Beschäftigungen in Form der Entsendung zulässig, wenn eine Rechtsvorschrift oder eine zwischenstaatliche Vereinbarung Entsendungen zulassen. Die Erteilung einer ICT-Karte oder einer Mobiler-ICT-Karte kommt auch in Fällen der Entsendung in Betracht (vgl. FW zu [§ 19 AufenthG](#)).

**Entsendung  
(39.0.16)**

Bei allen Entsendungen handelt es sich ihrer Natur nach um vorübergehende Beschäftigungsaufenthalte. Wurde die nach der entsprechenden Rechtsgrundlage vorgesehene Beschäftigungshöchstdauer ausgeschöpft, kann der weiteren Beschäftigung im Rahmen einer Entsendung erst nach einem sechs-monatigen Auslandsaufenthalt erneut zugestimmt werden. Dies gilt auch dann, wenn die erneute Entsendung auf einer anderen Rechtsgrundlage beruht. Das gilt bei nachfolgend genannten Beispielen sowie bei den nach [§ 26 Abs. 1 BeschV](#) zulässigen Entsendungen.



Beispiele:

Personalaustausch nach [§ 10 BeschV](#), Entsendungen im Rahmen von Werklieferungsverträgen ([§ 19 Abs. 2 BeschV](#)), Entsendungen im Rahmen der ICT-Karte ([§ 19 AufenthG](#)) und Mobiler-ICT-Karte ([§ 19b AufenthG](#)) sowie aufgrund internationaler Abkommen ([§ 29 Abs. 5 BeschV](#)).

### **Andere Aufenthaltzwecke**

Die Vorrangprüfung ist nur bei bestimmten Zustimmungen zu Aufenthaltstiteln zum Zweck der Erwerbstätigkeit (Abschnitt 4 des Aufenthaltsgesetzes) erforderlich.

**Andere Aufenthaltzwecke  
(39.0.17)**

### **Auskunftspflichten des Arbeitgebers**

Will ein Arbeitgeber ausländische Arbeitnehmer beschäftigen und ist dafür die Zustimmung oder Arbeitserlaubnis der BA erforderlich, muss er der BA Auskunft über das Beschäftigungsverhältnis, insbesondere Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen, Sozialversicherungspflicht und zum Erfordernis einer Berufsausübungserlaubnis erteilen (§ 39 Abs. 4 Satz 1 AufenthG).

**Auskünfte im Zustimmungsv erfahren  
(39.0.18)**

Zu den Arbeitsbedingungen, die unter die Auskunftspflicht fallen, gehören auch detaillierte Auskünfte zu der auszuübenden Tätigkeit, damit die BA auch prüfen kann, ob die ausländische Fachkraft zu der Tätigkeit befähigt ist.

Wird die Zustimmung der BA zur erstmaligen Beschäftigung oder zur Verlängerung einer Beschäftigung benötigt, und liegen der BA nicht alle erforderlichen Angaben oder Unterlagen vor, fordert die BA den Arbeitgeber unter Fristsetzung zur Vorlage auf. Die Aufforderung erfolgt mit einer Frist von 14 Kalendertagen. Gehen die erforderlichen Auskünfte nicht fristgerecht ein, wird der Arbeitgeber unter Setzung einer weiteren, aber kürzeren Frist (sieben Kalendertage) einmalig und schriftlich an die Erledigung erinnert.

Nach § 39 Abs. 4 Satz 2 AufenthG muss darüber hinaus auch jeder Arbeitgeber, der einen Ausländer beschäftigt oder beschäftigt hat, der BA auf deren Aufforderung hin innerhalb eines Monats Auskünfte über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen erteilen. Die Auskunftspflicht des Arbeitgebers wurde mit dem Inkrafttreten der Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz am 1. März 2020 auf zustimmungsfreie Beschäftigungen erweitert.

**Nachgelagertes Auskunftsersuchen  
(39.0.19)**

Auf der Grundlage des nachgelagerten Auskunftsrechts nach § 39 Abs. 4 Satz 2 AufenthG kann die BA prüfen, ob der im Rahmen eines Zustimmungsverfahrens erklärte Sachverhalt tatsächlich realisiert wurde. Sie kann in zustimmungsfreien Sachverhalten prüfen,

**Missbrauchsbekämpfung  
(39.0.20)**



ob die im Rahmen des Visumverfahrens gemachten Angaben zum Beschäftigungsverhältnis eingehalten wurden.

Das nachgelagerte Prüfrecht wird zur präventiven und systematischen Missbrauchskontrolle genutzt und zentral durch das Prüftteam-AMZ wahrgenommen. Die regional zuständigen AMZ-Teams nutzen das nachgelagerte Auskunftsrecht nur im Rahmen der Bearbeitung von Folge-Zustimmungsanfragen für die Fortsetzung von Beschäftigungsverhältnissen (Verlängerungsanfragen).

Schriftliche Auskunftersuchen der BA nach § 39 Abs. 4 AufenthG sind mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. Die Pflicht zur Auskunftserteilung schränkt den Arbeitgeber in seiner unternehmerischen Entscheidungsfreiheit ein. Daher stellt das Auskunftersuchen nach höchstichterlicher Rechtsprechung einen belastenden Verwaltungsakt dar. Die Verletzung der Auskunftspflicht hat nur dann bußgeldrechtliche Folgen, wenn die BA den Verstoß des Arbeitgebers gegen einen rechtskräftigen Verwaltungsakt beweisen kann.

**Rechtsbehelfsbelehrung  
(39.0.21)**

Die Frist von einem Monat für die Erteilung der Arbeitgeberauskünfte gilt nur in den Fällen des nachgelagerten Auskunftersuchens. Soll ein Beschäftigungsverhältnis fortgesetzt werden und ist dafür die Zustimmung erforderlich, kann die BA den Arbeitgeber nach § 39 Abs. 4 Satz 1 AufenthG unter kürzerer Fristsetzung zur Auskunftserteilung auffordern.

Reicht der Arbeitgeber auch nach Erinnerung die von der BA geforderten Auskünfte bzw. Unterlagen nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig ein, wird der Fall wegen des Verdachts einer Ordnungswidrigkeit an das Team Corporate Functions abgegeben.

**§ 9 BeschV**  
**Beschäftigung bei Vorbeschäftigungszeiten**  
**oder längerem Voraufenthalt**

Insbesondere nach einer mindestens zweijährigen rechtmäßigen versicherungspflichtigen Beschäftigung eröffnet § 9 BeschV einen eigenständigen Zugang zum Arbeitsmarkt. Drittstaatsangehörige, die im Besitz einer gültigen Aufenthaltserlaubnis sind, können nach mindestens zweijähriger versicherungspflichtiger Beschäftigung fortan ohne Zustimmung der BA jede Art von Beschäftigung ausüben. Über § 9 BeschV hinaus bedarf es keiner weiteren Rechtsgrundlage mehr. Die Vorschrift kann nur zur Anwendung kommen, wenn ein bestehender Aufenthaltstitel verlängert oder geändert werden soll, weil z. B. die Fortsetzung einer bestehenden Beschäftigung oder ein Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitgebers angestrebt wird. Drittstaatsangehörige, die Inhaber einer Blauen Karte EU sind, benötigen für einen Arbeitsplatzwechsel keine Erlaubnis der Ausländerbehörde mehr ([§ 18g Abs. 4 AufenthG](#)).

**Anwendungsbereich  
(39.9.1)**



Praktisch ist § 9 Abs. 1 Nr. 2 BeschV nur bei Drittstaatsangehörigen, die im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit sind, einschlägig. Bei Personen mit einem Aufenthaltstitel, der keinen Erwerbszwecken dient, läuft die Vorschrift in der Regel ins Leere. Personen mit einem Aufenthaltstitel aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen nach dem 5. Abschnitt des Aufenthaltsgesetzes haben grundsätzlich von Gesetzes wegen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Soweit dies nicht der Fall ist, regelt [§ 31 BeschV](#), dass die Zustimmung der BA nicht erforderlich ist.

Den Nachweis einer rechtmäßigen, mindestens zweijährigen, versicherungspflichtigen Beschäftigung muss der Arbeitnehmer gegenüber der Ausländerbehörde erbringen (z. B. Versicherungsnachweis). Geringfügige Beschäftigungen nach [§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV](#) können dabei nicht berücksichtigt werden.

Nach § 9 Abs. 2 BeschV können von vornherein zeitlich begrenzte Aufenthalte wie z. B. als Gastarbeitnehmer, Werkvertragsarbeitnehmer, Au-pairs, Spezialitätenköche und Aufenthalte zum Zwecke einer betrieblichen Aus- und Weiterbildung nicht berücksichtigt werden.

Die Vorschrift findet ebenfalls keine Anwendung auf die erstmalige Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach abgeschlossener Berufsausbildung sowie bei Beschäftigungen nach § 24a BeschV. Die Vorschrift findet darüber hinaus keine Anwendung für Beschäftigungen nach § 26 Abs. 2 BeschV, wenn die erstmalige Zustimmung ab dem 01.01.2021 erteilt wurde.

### **[§ 34 BeschV](#)** **Beschränkung der Zustimmung**

#### **Allgemeines**

Die BA kann ihre Zustimmung auf eine bestimmte Dauer, eine bestimmte berufliche Tätigkeit, einen bestimmten Betrieb oder Bezirk beschränken.

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

Sie wird grundsätzlich für die bundesweite Ausübung der Beschäftigung erteilt.

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

#### **Vorübergehende Aufenthalte (39.9.2)**

#### **Beschränkung der Zustimmung (39.34.1)**

#### **Räumlicher Gel- tungsbereich (39.34.2)**

#### **Lage und Verteilung der Arbeitszeit (39.34.3)**



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

Die BA kann ihre Zustimmung auf eine konkrete Beschäftigungsdauer beschränken. Macht sie von diesem Befristungsrecht Gebrauch, muss dies von den Auslandsvertretungen bzw. den Ausländerbehörden in das Visum bzw. die Aufenthaltserlaubnis übernommen werden ([§ 4a Abs. 3 Satz 2 AufenthG](#)).

### **Zeitliche Befristung (39.34.4)**

Die BA nutzt die Möglichkeit der Befristung grundsätzlich immer, wenn die Wahrscheinlichkeit hoch ist, dass Beschäftigungsverhältnisse vorzeitig beendet, erst gar nicht begonnen oder zugesagte Arbeitsbedingungen nicht eingehalten werden.

Die Zustimmung der BA wird insbesondere in folgenden Fallgestaltungen zeitlich befristet:

- Bei den von Visastellen und Ausländerbehörden genannten Verdachtsfällen,
- bei Firmenneugründungen, insbesondere solchen, die in hoher Anzahl Personal einstellen wollen,
- bei Firmen, die über ihre bisherige Beschäftigtenzahl hinaus in hohem Maß Neueinstellungen vornehmen wollen,
- bei Zustimmungsanfragen, bei denen Namensgleichheit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer/n vorliegt, und
- bei sonstigen Auffälligkeiten (z. B. Arbeitsbedingungen werden im Rahmen des Zustimmungsverfahrens oder im Rahmen eines Prüfverfahrens nachträglich angepasst).

In solchen Fällen wird die Zustimmung grundsätzlich auf Beschäftigungszeiträume von sechs Monaten beschränkt.

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

### **Geltungsdauer der Zustimmung**

Hinsichtlich der Geltungsdauer der Zustimmung hat die BA kein Ermessen. Bei einem befristeten Arbeitsvertrag muss die Zustimmung auf die Dauer der vorgesehenen, befristeten Beschäftigung beschränkt werden. Bei unbefristeten Arbeitsverträgen kann sie für längstens vier Jahre erteilt werden. Liegen keine der oben genannten Anhaltspunkte vor, wird die Zustimmung grundsätzlich für einen Beschäftigungszeitraum von vier Jahren erteilt. Bei einer Verlängerung des Aufenthaltstitels können die Ausländerbehörden auf die

### **Geltungsdauer (39.34.5)**



bereits erteilte Zustimmung der BA zurückgreifen, soweit der Beschäftigungszeitraum noch nicht abgelaufen ist ([§ 35 Abs. 2 BeschV](#)).

Dies gilt nicht in den Fällen, in denen die BeschV oder eine zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmen, dass die Beschäftigung von vornherein zeitlich begrenzt ist. So ist z. B. die Zustimmung zu einer Beschäftigung als Au-pair ([§ 12 BeschV](#)) auf eine Beschäftigungsdauer von längstens einem Jahr zu beschränken.

## [§ 35 BeschV](#) [Reichweite der Zustimmung](#)

### Allgemeines

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

Nach § 35 Abs. 1 BeschV gilt die Zustimmung grundsätzlich nur für einen bestimmten Aufenthaltstitel, z. B. ein Visum oder eine Aufenthaltserlaubnis. Damit aber für denselben Arbeitsplatz keine erneute Einschaltung der BA erforderlich ist, gilt die Zustimmung im Rahmen der festgelegten Beschäftigungsdauer auch nach Ablauf des Visums für die anschließende Erteilung der Aufenthaltserlaubnis weiter oder für eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis, soweit es zu keinen Änderungen der Arbeitsbedingungen gekommen ist (§ 35 Abs. 2 BeschV).

Die zeitliche Fortgeltung einer Zustimmung der BA gilt auch für die Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten. Will die Ausländerbehörde allerdings einer geduldeten Person eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung nach [§ 19d AufenthG](#) erteilen, ist die (ggf. erneute) Zustimmung der BA immer erforderlich. Vgl. FW zu [§ 19d AufenthG](#).

Nach § 35 Abs. 4 Satz 1 BeschV erlischt die Zustimmung bei einem Arbeitgeberwechsel grundsätzlich. Der Wechsel in eine Transfergesellschaft ist ein Arbeitgeberwechsel. Die Ausländerbehörde muss den Aufenthaltstitel auf den neuen Arbeitgeber, die Transfergesellschaft, umschreiben. Eine Zustimmung der BA ist aber nicht erforderlich. Die Zustimmung der BA ist erst dann wieder erforderlich, wenn betroffene Arbeitnehmer aus der Transfergesellschaft heraus in ein neues Arbeitsverhältnis mit einem dritten Arbeitgeber wechseln.

Nach § 35 Abs. 4 Satz 2 BeschV ist in den Fällen des Betriebsübergangs nach [§ 613a BGB](#) und in den Fällen des Rechtsformwechsels die erneute Zustimmung der BA nicht erforderlich. Die Arbeitsverhältnisse gehen in diesen Fällen zwar auf einen neuen Arbeitgeber

**Fortgeltung der Zustimmung**  
(39.35.1)

**Asylbewerber und Geduldete**  
(39.35.2)

**Wechsel in Transfergesellschaft**  
(39.35.3)

**Betriebsübergang, Rechtsformwechsel**  
(39.35.4)



über, an den Arbeitsbedingungen und am Arbeitsort der betroffenen Arbeitnehmer ändert sich jedoch nichts. Insofern bedürfen weder der Arbeitsmarkt noch die betroffenen Arbeitnehmer eines Schutzes durch erneute BA-Zustimmung.

Die Vorabzustimmungen bzw. die Zustimmungen der BA im Standardverfahren enthalten den Zusatz: „Die Zustimmung/Vorab-Zustimmung behält ihre Gültigkeit, wenn sich der Arbeitgeber aufgrund eines Betriebsübergangs nach § 613a BGB ändert oder aufgrund eines Formwechsels eine andere Rechtsform erhält.“

**Zusatz Entscheidungstext  
(39.35.5)**

Soll eine mindestens zwölf-monatige Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt werden, ist für die Zustimmung der BA nach § 35 Abs. 5 BeschV keine Vorrangprüfung mehr erforderlich. Bei Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses sind nur die Arbeitsbedingungen zu prüfen.

**Verlängerung nach einem Jahr  
(39.35.6)**

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

**Erneute Vorrangprüfung  
(39.35.7)**

Ausländische Studenten mit einem Aufenthaltstitel nach [§ 16b AufenthG](#) sind von Gesetzes wegen berechtigt, eine Beschäftigung von höchstens 140 ganzen Tagen oder 280 halben Tagen im Jahr auszuüben ([§ 16b Abs. 3 AufenthG](#)). Eine Zustimmung der BA ist nicht erforderlich. Überschreitet die Beschäftigung ausländischer Studenten diese Grenzen, ist die Zustimmung der BA mit Vorrangprüfung notwendig.

### **§ 36 BeschV** **Erteilung der Zustimmung**

#### **Zustimmungsfiktion**

Über jede Zustimmungsanfrage wird innerhalb der zweiwöchigen Fiktionsfrist entweder eine Zustimmung, eine Ablehnung oder eine Störmeldung erteilt. Für Zustimmungsanfragen im Rahmen des § 18g Abs. 4 AufenthG und im beschleunigten Fachkräfteverfahren § 81a AufenthG gilt eine verkürzte Fiktionsfrist von einer Woche.

Mit Eingang jeder Zustimmungsanfrage ist unverzüglich festzustellen, ob alle für eine Entscheidung notwendigen Informationen vorliegen. Fehlen Informationen oder Unterlagen, die den Arbeitnehmer betreffen, fordert das AMZ-Team diese im Rahmen einer Störmeldung bei der Ausländerbehörde bzw. der Auslandsvertretung an. Fehlen Informationen oder Unterlagen, die den Arbeitgeber betreffen, fordert die BA diese beim Arbeitgeber an und überwacht dem Eingang. Gehen die Informationen des Arbeitgebers nicht rechtzeitig

**Verfahren  
(39.36.1)**



tig ein, ist die Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung im Rahmen einer Störmeldung darüber zu unterrichten. Erforderliche Informationen fehlen z. B., wenn nicht alle Unterlagen zur ausländischen Berufsqualifikation vorliegen oder der Arbeitgeber unvollständige Angaben gemacht hat.

Im Falle einer Störmeldung hört die ein- bzw. zweiwöchige Frist auf zu laufen. Die Zustimmung gilt nicht als erteilt.

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

**Reaktionszeit AG-S  
(39.36.2)**

- der Beschäftigung zugestimmt werden kann,
- abgelehnt werden muss,
- noch ergänzende Informationen vom Arbeitgeber benötigt werden oder
- ein zugelassener kommunaler Träger eingeschaltet wurde.

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

**Fristberechnung  
(39.36.3)**

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

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

#### Beispiel

- Eingang: Montag, 09. März 2020
- Fristbeginn: Dienstag, 10. März 2020
- Fristende: Montag, 23. März 2020 – 24:00 Uhr

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

#### Beispiel

- Eingang: Freitag, 27. März 2020
- Fristbeginn: Samstag, 28. März 2020
- Theoretisch Fristende: Freitag, 10. April 2020 – 24:00 Uhr (Karfreitag)



- Tatsächlich Fristende: Dienstag, 14. April 2020 – 24:00 Uhr

### **Vorabprüfungsverfahren**

Im Rahmen einer Vorabprüfung kann die BA ihre Prüfung bereits vornehmen, bevor ein Visum-Antrag bei der Auslandsvertretung gestellt wird oder eine Zustimmungsanfrage der Auslandsvertretung bei der BA eingeht.

**Vorabprüfung  
(39.36.4)**

Eine Verfahrensbeschleunigung durch die Nutzung des Vorabprüfungsverfahrens wird in der Praxis in der Regel nur dann erzielt, wenn hinsichtlich der Arbeitsbedingungen Unklarheiten bestehen oder eine Vorrangprüfung erforderlich ist. Die Vorabprüfung der BA erfolgt regelmäßig auf Initiative des Arbeitgebers. Vermittelt die BA Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung an einen Arbeitgeber, wird die Erteilung einer Vorabzustimmung BA-intern veranlasst.

**Verfahrens-  
beschleunigung  
(39.36.5)**

Die Inanspruchnahme des Vorabprüfungsverfahrens der BA bewirkt keine generelle Verfahrensbeschleunigung. Es besteht die Gefahr eines Gültigkeitsablaufs. Die BA bindet sich an eine nach § 36 Abs. 3 BeschV erteilte Vorabzustimmung für sechs Monate ab Ausstellungsdatum. Außerdem können nach Erteilung einer Vorabzustimmung der BA bis zur Beantragung des Visums bei der Auslandsvertretung bzw. des Aufenthaltstitels bei der Ausländerbehörde ggf. mehrere Monate verstreichen, weil z. B. noch weitere Unterlagen besorgt werden müssen. In solchen Zeiträumen kann es z. B. zu einer Veränderung der Vereinbarungen zwischen dem Drittstaatsangehörigen und seinem potentiellen Arbeitgeber kommen. Aus diesem oder anderen Gründen kann sich der Sachverhalt bei der Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde anders darstellen, als es im Vorabprüfungsverfahren der BA der Fall war. Daher soll im Regelfall das behördeninterne Zustimmungsverfahren (One-Stop-Government) genutzt werden. Die Beantragung eines Visums bei den Auslandsvertretungen bzw. eines Aufenthaltstitels bei den Ausländerbehörden ist in keinem Fall an die Vorlage einer Vorabzustimmung der BA gebunden.

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

Die Vorabprüfung erfolgt nach den gleichen rechtlichen Maßgaben wie bei einer regulären Zustimmungsanfrage einer Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde. Die Entscheidung über eine Vorabprüfung wird in der Regel an den (inländischen) Arbeitgeber übersandt, der sie seinem potentiellen, künftigen Arbeitnehmer übermittelt.

**Übersendung an Ar-  
beitgeber  
(39.36.6)**

Arbeitgeber können eine Vorabprüfung der BA veranlassen, wenn sie



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

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

Zur Planungssicherheit des Arbeitgebers ist die Gültigkeitsdauer einer Vorabzustimmung auf sechs Monate ab dem Datum der Ausstellung festzulegen. Die BA bindet sich für diesen Zeitraum an die getroffene Entscheidung.

**Gültigkeitsdauer  
(39.36.7)**

Die Gültigkeitsdauer einer Vorabzustimmung der BA darf bei Erteilung eines Visums noch nicht abgelaufen sein. Dabei kommt es auf die Rechtskraft der Entscheidung durch die Auslandsvertretung bzw. die Ausländerbehörde an. Hat zum Zeitpunkt eines Visumantrags oder eines Antrags auf einen Aufenthaltstitel eine wirksame Vorabzustimmung der BA vorgelegen, ist deren Gültigkeit jedoch vor Rechtskraft der Entscheidung über den Visumantrag oder den Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels abgelaufen, muss die erneute Zustimmung der BA eingeholt werden. Es genügt nicht, dass der Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde bei Antragstellung eine gültige Vorabzustimmung der BA vorgelegt wird. Es muss vielmehr innerhalb des Gültigkeitszeitraums zu einer Umsetzung durch Erteilung des Visums bzw. des Aufenthaltstitels gekommen sein. Bei langen Verfahrensdauern, z. B. im Falle eines Rechtsstreits können sich die Verhältnisse am Arbeitsmarkt, insbesondere die Arbeitsbedingungen ändern.

Kommt es innerhalb der sechs Monate nicht zur rechtskräftigen Erteilung des Visums oder Aufenthaltstitels, entfällt die Selbstbindung der BA.

Nach erteilter Vorabzustimmung der BA ist eine (erneute) Einschaltung der BA zur Zustimmung grundsätzlich entbehrlich. Übersendet die Auslandsvertretung bzw. Ausländerbehörde der BA dennoch eine reguläre Zustimmungsanfrage, sind ggf. erneut alle relevanten Angaben zu übermitteln, auch wenn diese bereits im Vorabprüfungsverfahren vorgelegt wurden. Der Vorgang über die beantragte Vorabprüfung ist im Fachverfahren EAMZ bereits als erledigt erfasst. Die BA prüft in diesem Fall insbesondere auch, ob der regulären Zustimmungsanfrage hinsichtlich der Arbeitsbedingungen derselbe Sachverhalt zugrunde liegt.

Auch die Entscheidung über eine Anfrage auf Vorabprüfung stellt wie die Entscheidung über eine reguläre Zustimmungsanfrage keinen eigenständigen Verwaltungsakt dar. Es handelt sich um einen

**Behördeninterner  
Mitwirkungsakt  
(39.36.8)**



behördeninternen Mitwirkungsakt gegenüber der für den Aufenthaltstitel zuständigen Behörde. Rechtsbehelfe sind deshalb nur gegen die Entscheidung der Behörde möglich, die den Aufenthaltstitel erteilt oder versagt hat.

### **Sperrung eines Arbeitgebers**

Nach § 36 Abs. 4 BeschV kann die BA einen Arbeitgeber für eine Dauer von bis zu fünf Jahren von der Möglichkeit der Erteilung einer Zustimmung oder einer Arbeitserlaubnis für die Beschäftigung eines Ausländers in seinem Unternehmen ausschließen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber in der Vergangenheit einen oder mehrere der in der Vorschrift genannten Verstöße begangen hat.

**Allgemeines  
(39.36.9)**

Ein Ausschluss ist auch für Vermittlungen nach [§ 14 Abs. 2 BeschV](#) (Ferienbeschäftigung) oder für Einvernehmen nach [§ 15 Nummer 4 und 6 BeschV](#) (Praktika zu Weiterbildungszwecken) möglich. Nachfolgende Ausführungen zur Zustimmung im Sinne von § 39 AufenthG gelten entsprechend.

Die Vorschrift dient der Generalprävention, d. h. sie ist eine allgemeine, warnende und schützende Maßnahme zur Verhinderung oder Verringerung der Häufigkeit und Schwere von Rechtsverstößen (Zweck der Norm). Der Ausschluss des jeweiligen Arbeitgebers schützt ausländische Arbeitnehmer vor einer Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, der sich mit hinreichender Wahrscheinlichkeit nicht an rechtliche Bestimmungen halten könnte, beziehungsweise erhebliche unlautere Zwecke verfolgen würde (Zweck der Norm).

Der Ausschluss des Arbeitgebers ist ein (belastender) Verwaltungsakt im Sinne von [§ 35 VwVfG](#) und ist u. a. mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

Die AMZ-Teams nutzen hierfür die in BK-Vorlagenauswahl bereitgestellte Vorlage.

Vor einer Entscheidung ist der Fachbereich Internationales 24 zu beteiligen.

Es können Arbeitgeber ausgeschlossen werden, die erhebliche oder schwerwiegende Rechtsverstöße begangen haben. Der Ausschluss setzt voraus, dass ein Arbeitgeber einen oder mehrere der im Folgenden genannten Verstöße begangen hat. Ein einmaliger Verstoß reicht nicht aus.

**Ausschlussgründe  
(39.36.10)**

Liegen die früheren Rechtsverstöße, die zu einem Entzug der Arbeitserlaubnis oder Widerruf der Zustimmung führten, nur in der Person des Ausländers, erfolgt kein Ausschluss des Arbeitgebers. Gründe, die in der Person des Ausländers liegen, sind z. B. Täuschung über Qualifikationen, Nichterscheinen zur Arbeit etc..



Die BA kann von Verstößen auf Grundlage der präventiven Missbrauchskontrolle nach § 39 Abs. 4 AufenthG durch Angaben in der EzB, bei Zustimmungsanfragen bei Fortsetzung einer Beschäftigung oder durch hinreichende Hinweise von den Behörden der Zollverwaltung oder der Polizei etc. Kenntnis erlangen. Das Ausschlussverfahren wird aufgenommen, wenn die Hinweise den Verdacht begründen, dass ein schwerwiegender Verstoß im Sinne von § 36 Abs. 4 BeschV vorliegt. Das Ausschlussverfahren kann auch außerhalb von Zustimmungsanfragen angestoßen werden.

- Der Arbeitgeber kann ausgeschlossen werden, wenn er eine oder mehrere Ausländer wiederholt zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare inländische Arbeitnehmer beschäftigt oder beschäftigt hat. Die Ausführungen zu [§ 41 AufenthG](#) hierzu gelten entsprechend.
- Nach § 36 Abs. 4 Nr. 2 BeschV kann der Arbeitgeber ausgeschlossen werden, wenn er seinen sozialversicherungsrechtlichen, steuerrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Pflichten in schwerwiegender Weise nicht nachgekommen ist. Die Ausführungen zu [§ 40 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG](#) (siehe auch 40.0.08 und Anlage 3) gelten entsprechend.
- Nach Nummer 3 ist der Ausschluss möglich, wenn der Arbeitgeber oder der nach Satzung oder Gesetz Vertretungsberechtigte innerhalb der letzten fünf Jahre rechtskräftig mit einer Geldbuße wegen eines Verstoßes gegen [§ 404 Abs. 1 oder Absatz 2 Nummer 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch](#) belegt oder wegen eines Verstoßes gegen die [§§ 10, 10a](#) oder [11 des Schwarzarbeiterbekämpfungsgesetzes](#) oder gegen die [§§ 15, 15a](#) oder [16 Abs. 1 Nr. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes](#) rechtskräftig zu einer Geld- oder Freiheitsstrafe verurteilt worden sind.
- Informationen über die rechtskräftige Belegung mit einer relevanten Geldbuße oder die rechtskräftige Verurteilung zu einer relevanten Geld- oder Freiheitsstrafe können entweder über ein Amtshilfeersuchen bei den Behörden der Zollverwaltung angefordert werden oder ein Auskunftersuchen aus dem Gewerbezentralregister. Im Übrigen gelten die Ausführungen zu [§ 40 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG](#) (siehe 40.07) entsprechend.
- Weiterhin ist der Ausschluss möglich, wenn der Arbeitgeber durch die Präsenz des Ausländers eine Einflussnahme auf arbeitsrechtliche oder betriebliche Auseinandersetzungen oder Verhandlungen bezweckt oder bewirkt oder bezweckt oder bewirkt hat.
- Der Arbeitgeber kann ausgeschlossen werden, wenn er Arbeitsverhältnisse hauptsächlich zu dem Zweck begründet hat, die Einreise und den Aufenthalt von Ausländern zu einem anderen Zweck als der Beschäftigung zu erleichtern („Scheinarbeitsverhältnisse“).  
Bsp.: Eine juristische Person wurde hauptsächlich zu dem



Zweck gegründet, den Aufenthalt eines Ausländers in Deutschland zum Zweck der Beschäftigung als Führungskraft zu erleichtern.

Die Entscheidung über den Ausschluss des Arbeitgebers steht im Ermessen der BA. Dabei hat sie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und alle erkennbaren Umstände des Einzelfalles im Zeitpunkt der Entscheidung sowie den Zweck der Norm zu berücksichtigen (siehe auch Grundlagen der Ermessensausübung in Anlage 3).

**Ermessen  
(39.36.11)**

Bei Vorliegen der in § 36 Absatz 4 Nr. 3 BeschV genannten Gründe ist der Arbeitgeber in der Regel auszuschließen, es sei denn, es liegen besondere Umstände vor, aufgrund derer in einer Gesamtabwägung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles ein Ausschluss im Ergebnis unverhältnismäßig wäre.

Beispiel für besondere Umstände:

Der Arbeitgeber existiert nur als juristische Person (GmbH, AG, ...) fort. Das an den Ordnungswidrigkeiten bzw. Straftaten beteiligte (Leitungs-)Personal wurde entlassen und neues Personal eingestellt.

Es wurden Compliance-Maßnahmen umgesetzt bzw. Regeln und Richtlinien eingeführt um Straftaten bzw. Ordnungswidrigkeiten im Sinne von § 36 Absatz 4 Nr. 3 BeschV vorzubeugen.

Besonderheiten bei Niederlassungen: Hat nur das selbständige Tochterunternehmen einen Rechtsverstoß begangen, für den der Mutterkonzern nicht haftbar gemacht werden kann (beispielsweise Verstöße gegen arbeitsschutzrechtliche Bestimmungen), ist nur das Tochterunternehmen auszuschließen.

**Umgang mit  
Niederlassungen  
(39.36.12)**

Bei Rechtsverstößen von unselbständigen Niederlassungen ist hingegen regelmäßig auch die Hauptstelle haftbar. Mithin ist neben der Niederlassung auch die Hauptstelle auszuschließen, sofern nicht Maßnahmen wie oben im Beispiel zu den besonderen Umständen dargestellt ergriffen werden.

Der Ausschluss führt dazu, dass der Arbeitgeber in seinem Unternehmen keine Ausländer beschäftigen darf, deren Beschäftigung einer Zustimmung nach § 39 AufenthG oder einer Arbeitserlaubnis bedürfen. Die Folgen für den Arbeitgeber sind in der Ermessensausübung zu berücksichtigen.

Der Ausschluss des Arbeitgebers ist ein belastender Verwaltungsakt und der Arbeitgeber ist vor Erlass anzuhören ([§ 28 VwVfG](#)). Die AMZ-Teams nutzen hierfür die in BK-Vorlagenauswahl bereitgestellte Vorlage. Auch das Ergebnis der Anhörung ist bei der Ermessensausübung zu berücksichtigen.

**Anhörung  
(39.36.13)**



Die Anhörungsfrist übersteigt die Fiktionsfristen nach § 36 BeschV. Die Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung ist im Rahmen einer Störmeldung darüber zu unterrichten. 39.36 gilt entsprechend. Auf die Anhörung kann ausnahmsweise nach [§ 28 Abs. 2 VwVfG](#) verzichtet werden.

Für Rechtsbehelfe gegen die Ausschlussentscheidung (Widerspruch, Klage) ist die Verwaltungsgerichtsbarkeit gemäß [§ 40 Verwaltungsgerichtsordnung \(VwGO\)](#) eröffnet.

**Verwaltungsgerichtsbarkeit  
(39.36.14)**

Der Arbeitgeber kann bis zu fünf Jahre ausgeschlossen werden. Die Ausschlusslänge richtet sich nach der Häufigkeit und der Schwere der Verstöße. In die Entscheidung über die Dauer können nur schwerwiegende und erhebliche Rechtsverstöße einbezogen werden, die in § 36 Abs. 4 BeschV abschließend aufgezählt sind. Weniger schwerwiegende Verstöße wie z. B. geringfügig verspätete Zahlung von Beiträgen und Steuern bleiben außer Betracht.

**Ausschlusslänge  
(39.36.15)**

In der Entscheidung zu berücksichtigen sind ausschließlich Verstöße, die jeweils in den letzten 60 Monaten stattgefunden haben.

Erhält die BA eine Zustimmungsanfrage oder eine Anfrage für eine Vermittlungsbestätigung bzw. ein Einvernehmen von einem ausgeschlossenen Arbeitgeber, ist diese nach § 36 Abs. 4 BeschV abzulehnen.

### **§ 37 BeschV** **Härtefallregelung**

Würden die Lebensumstände bei Ausländern, die sich bereits in Deutschland aufhalten im Falle einer Versagung außergewöhnlich belastet, dann kann in besonders gelagerten Einzelfällen unter Berücksichtigung der bisherigen Dauer ihres Aufenthaltes von einer ggf. erforderlichen Vorrangprüfung abgesehen werden. Die Zustimmung der BA kann insbesondere ohne Vorrangprüfung erteilt werden, wenn das Ergebnis einer Vorrangprüfung ggf. die Ausreise des Drittstaatsangehörigen zur Folge hätte und dies aufgrund einer Betrachtung der Gesamtumstände des Einzelfalles eine besondere Härte bedeuten würde. Im Einzelfall kann das AMZ-Team zur Abstimmung Kontakt mit der Ausländerbehörde aufnehmen.

**Härtefallregelung  
(39.37.1)**

### **§ 40 AufenthG** **Versagungsgründe**

Wie die Zustimmung ist auch die Versagung der Zustimmung kein eigenständiger Verwaltungsakt (dazu vgl. FW zu [§ 39 AufenthG](#)).



## **Anwerbung und Vermittlung aus WHO-Staaten**

Die BA **muss** ihre Zustimmung versagen, wenn ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer unerlaubten Arbeitsvermittlung oder Anwerbung zustande gekommen ist (§ 40 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG). Die BA hat in diesem Fall keinen Ermessensspielraum.

Bei Arbeitserlaubnissen zur Saisonbeschäftigungen nach § 15a BeschV sind die Gründe des § 40 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Nr. 6 und 7 AufenthG nicht anzuwenden.

### **§ 38 BeschV** **Anwerbung und Vermittlung**

Mit dem Verbot der Anwerbung und Arbeitsvermittlung wird gewährleistet, dass in Ländern, die selbst eine Mangelsituation im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe aufweisen, keine Abwerbung erfolgt. Eine Anwerbung und Vermittlung aus diesen Staaten ist nur durch die BA zulässig.

Unter Anwerbung und Vermittlung sind alle Tätigkeiten im In- und Ausland zu verstehen, mit denen Personen in den betroffenen Staaten auf eine Beschäftigung in Deutschland angesprochen werden. Entscheidend ist, ob der Arbeitgeber selbst, ein Vermittler oder eine sonstige Institution außerhalb der Bundesagentur für Arbeit an der Kontaktabahnung zwischen Arbeitgeber und Drittstaatsangehörigen beteiligt war.

Vom Verbot der Anwerbung und der Arbeitsvermittlung für eine Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen durch andere Akteure als die Bundesagentur für Arbeit, also durch den Arbeitgeber, Vermittler oder sonstige Institutionen, sind nicht nur qualifizierte Beschäftigungen in einem Ausbildungsberuf umfasst. Auch akademische Gesundheitsberufe, wie z. B. Ärzte, fallen unter die Regelung.

Bei einer betrieblichen Aus- oder Weiterbildung handelt es sich um eine Beschäftigung ([§ 7 Abs. 2 SGB IV](#)). Deshalb gilt das Anwerbungs- und Vermittlungsverbot auch für die betriebliche Aus- und Weiterbildung im Sinne des [§ 16a AufenthG](#) sowie für überwiegend betrieblich durchgeführte Bildungsmaßnahmen zur Anerkennung der beruflichen Qualifikation ([§ 16d Abs. 1 AufenthG](#)).

In Gesundheits- und Pflegeberufen ist eine Vorabzustimmung abzulehnen, wenn keine Angaben zum ausländischen Arbeitnehmer vorliegen bzw. dessen Staatsangehörigkeit auf der WHO-Liste steht. Die Angaben zum Beschäftigungsverhältnis lassen in der Regel keinen Rückschluss darauf zu, wie der Kontakt zustande gekommen ist, ob dies durch selbstbestimmte Eigeninitiative oder durch eine unerlaubte Anwerbung und Vermittlung erfolgte.

**Unerlaubte Arbeitsvermittlung oder Anwerbung  
(40.0.1)**

**Anwerbung  
(40.38.1)**

**Akademische Berufe  
(40.38.2)**

**Aus- und Weiterbildung  
(40.38.3)**

**Keine Vorabzustimmung  
(40.38.4)**



Wer vorsätzlich oder fahrlässig gegen das Anwerbungs- und Vermittlungsverbot verstößt, handelt ordnungswidrig ([§ 39 BeschV](#)). Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße von bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden. Liegen dem AMZ-Team Anhaltspunkte vor, wird der Fall unverzüglich an das Team Corporate Function abgegeben.

**Ordnungswidrigkeit  
(40.38.5)**

Ist ein Arbeitsverhältnis aufgrund einer unerlaubten Arbeitsvermittlung und/oder Anwerbung zustande gekommen, ist die Zustimmung zu einer Beschäftigung zu versagen (§ 40 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG).

Das Anwerbungs- und Vermittlungsverbot gilt auch bei ausländischen Personen in Gesundheits- und Pflegeberufen, wenn sie nicht die Staatsangehörigkeit eines in der WHO-Liste genannten Staates besitzen, sie aber dort ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben. Das Anwerbungs- und Vermittlungsverbot gilt aber nicht für Staatsangehörige eines in der WHO-Liste genannten Staates, wenn sie aus einem nicht in dieser Liste genannten Staat einreisen und dort ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben.

**Gewöhnlicher Aufenthalt  
(40.38.6)**

### **Beschäftigung als Leiharbeitnehmer**

Die BA **muss** ihre Zustimmung versagen, wenn Ausländer als Leiharbeitnehmer beschäftigt werden sollen (§ 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG). Die BA hat in diesem Fall kein Ermessen. Dieser Versagungsgrund ist nur in den Fällen einschlägig, in denen die Zustimmung der BA erforderlich ist.

**Leiharbeitnehmer  
(40.0.2)**

Ist für eine Beschäftigung **keine Zustimmung** erforderlich, ist eine Beschäftigung als Leiharbeitnehmer zulässig. Dies gilt nicht für Arbeitserlaubnisse i. S. d. §§ 15a und 15d BeschV. Hier gilt ebenfalls der Versagungsstatbestand des § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG, da nach § 39 Abs. 6 S. 2 AufenthG die selben Rechtsvorschriften auf die Arbeitserlaubnis anzuwenden sind, die für die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit gelten. Keiner Zustimmung bedürfen beispielsweise folgende Beschäftigungen:

- Inhabern einer Blauen Karte EU mit einem Bruttojahresgehalt in Höhe von mindestens 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung ([§ 18g AufenthG](#)) oder
- Inhabern einer Aufenthaltserlaubnis, die im Bundesgebiet mindestens zwei Jahre eine versicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt haben ([§ 9 Abs. 1 Nr. 2 BeschV](#)).

Nach Ablauf der mindestens dreimonatigen Wartezeit können **Asylbewerber und Geduldete** generell als Leiharbeitnehmer beschäftigt werden. Dies gilt bundesweit einheitlich und unabhängig davon, in welchem Berufsfeld die Beschäftigung als Leiharbeitnehmer erfolgen soll. Die [§ 61 Abs. 1 Satz 2 und § 61 Abs. 2 Satz 2 AsylG](#) sowie

**Asylbewerber und Geduldete als Leiharbeitnehmer  
(40.0.3)**



[§ 32 Abs. 1 Satz 2 BeschV](#) regeln nur, dass § 40 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG entsprechend anwendbar ist. Daraus folgt im Umkehrschluss, dass der Versagungsgrund des § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG bei Asylbewerbern und geduldeten Personen nicht zur Anwendung kommt.

Der Versagungsgrund des § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG kann bei grenzüberschreitendem konzerninternem Verleih nach Deutschland ([§ 1 Abs. 3 Nr. 2 AÜG](#)) nicht zur Anwendung kommen. Die Überlassung an deutsche Konzernteile ist z. B. im Rahmen des Personalaustauschs oder im Rahmen von Auslandsprojekten ([§ 10 BeschV](#)) möglich.

**Konzerninterner Verleih**  
**(40.0.4)**

### **Versagungsgründe im Ermessen der BA**

Die in § 40 Abs. 2 AufenthG genannten Versagungsgründe liegen im pflichtgemäßen Ermessen der BA. Entscheidend ist eine Gesamtbetrachtung des Einzelfalles unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit.

**Ermessen**  
**(40.0.5)**

### **Schuldhafter Verstoß durch den Ausländer**

Nach § 40 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG kann die Zustimmung u.a. dann versagt werden, wenn der Ausländer schuldhaft gegen [§ 404 Abs. 2 Nr. 4 SGB III](#) verstoßen hat. Das ist der Fall, wenn der Ausländer in der Vergangenheit infolge schuldhaften Verhaltens eine Beschäftigung ausgeübt hat, ohne den erforderlichen Aufenthaltstitel zu besitzen. Davon kann die BA in der Regel nur dann ausgehen, wenn die für Ordnungswidrigkeiten nach [§ 404 Abs. 2 Nr. 4 SGB III](#) zuständigen Behörden der Zollverwaltung eine Entscheidung in Form einer Verwarnung oder Geldbuße getroffen haben.

**Schuldhafter Verstoß**  
**(40.0.6)**

Bei den weiteren in § 40 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG genannten Vorschriften handelt es sich um Verstöße, die Ausländer als Unternehmer, Geschäftsinhaber oder Arbeitgeber begangen haben müssen.

### **Wichtiger Grund in der Person des Ausländers**

Ob wichtige Gründe in der Person des Ausländers vorliegen, die nach § 40 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG das Versagen der Zustimmung rechtfertigen, ist anhand der Gesamtumstände des Einzelfalles unter Berücksichtigung der nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zu entscheiden ist. Die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten allein reicht noch nicht für die Versagung der Zustimmung. Ein Versagungsgrund liegt z. B. vor, wenn Anhaltspunkte für eine missbräuchliche Täuschung über die Personendaten des Ausländers oder seine berufliche Qualifikation vorliegen.

**Wichtiger Grund**  
**(40.0.7)**



## Arbeitgeberverstöße

Nach § 40 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG kann die Zustimmung versagt werden, wenn die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber erfolgen soll, der innerhalb der letzten fünf Jahre rechtskräftig mit einer Geldbuße wegen illegaler Ausländerbeschäftigung nach [§ 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III](#) belegt wurde oder rechtskräftig zu einer Geld- oder Freiheitsstrafe wegen illegaler Ausländerbeschäftigung nach [§§ 10, 10a](#) oder [11 SchwarzArbG](#) oder wegen Verstoßes gegen [§§ 15, 15a](#) oder [16 Abs. 1 Nr. 2 AÜG](#) verurteilt wurde. Bei Vorliegen der in Nr. 3 genannten Gründe ist die Zustimmung in der Regel zu versagen, es sei denn, es liegen besondere Umstände vor, aufgrund derer die Versagung im Ergebnis unverhältnismäßig wäre. Informationen über die rechtskräftige Belegung mit einer relevanten Geldbuße oder die rechtskräftige Verurteilung zu einer relevanten Geld- oder Freiheitsstrafe können entweder über ein Amtshilfeersuchen bei den Behörden der Zollverwaltung angefordert werden oder ein Auskunftersuchen aus dem Gewerbezentralregister.

## Zuverlässigkeit und Bonität des Arbeitgebers

Zur Vermeidung des Missbrauchs prüft die BA (AMZ-Teams) im Zustimmungsverfahren zu jedem Aufenthaltstitel die in § 40 Abs. 3 AufenthG aufgeführten Versagungsgründe. Im Einzelnen handelt es sich um folgende Versagungsgründe:

- Der Arbeitgeber hat sozialversicherungsrechtliche, steuerrechtliche oder arbeitsrechtliche Pflichten verletzt.
- Der Betrieb oder das Arbeitsverhältnis wurden hauptsächlich zu dem Zweck begründet, die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu erleichtern.
- Gegen das Vermögen des Arbeitgebers wurde das Insolvenzverfahren eröffnet, welches auf Abwicklung des Geschäftsbetriebs gerichtet ist.
- Das Unternehmen wurde infolge einer Insolvenz aufgelöst und übt keine Geschäftstätigkeit mehr aus.
- Das Unternehmen übt keine Geschäftstätigkeit aus.
- Das Unternehmen wurde infolge eines Insolvenzverfahrens aufgelöst und der Geschäftsbetrieb abgewickelt.
- Die Eröffnung des Insolvenzverfahrens wurde mangels Masse abgelehnt und der Geschäftsbetrieb eingestellt.
- Durch die Präsenz ausländischer Arbeitnehmer/innen werden arbeitsrechtliche oder betriebliche Verhandlungen beeinflusst.

Die BA nutzt alle ihr im Rahmen der Verhältnismäßigkeit zur Verfügung stehenden Mittel, um die Existenz des Arbeitgebers, das Betreiben der Geschäfte und die Bonität zu prüfen. Erkennt das AMZ-Team anhand der Eintragungen in STEP, dass einer der vorgeannten Versagungsgründe vorliegt, wird die Zustimmung versagt.

**Zuverlässigkeit,  
Bonität des  
Arbeitgebers  
(40.0.8)**



Ergeben sich aus den BA-internen Informationssystemen keine Erkenntnisse, ermöglicht eine [Abfrage](#) die Prüfung der Versagungsgründe nach § 40 Abs. 3 AufenthG. Die Versagungsgründe werden auch durch gezielte Abfragen im Vordruck zur Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis geprüft. Insbesondere die Verletzung sozialversicherungsrechtlicher, arbeitsrechtlicher oder steuerrechtlicher Arbeitgeberpflichten führt nur in den Fällen zur Versagung der Zustimmung, in denen die ordnungsgemäße Beschäftigung des Drittstaatsangehörigen zweifelhaft erscheint, weil es sich z. B. um Rückstände gravierenden Ausmaßes handelt. Ist sich das AMZ-Team nach Auswertung der Angaben des Arbeitgebers im Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ nicht sicher, ob der Arbeitgeber konkret in der Lage ist, den Drittstaatsangehörigen ordnungsgemäß zu beschäftigen und zu entlohnen, kann das AMZ-Team den AG-S der örtlichen Agentur für Arbeit um seine fachliche Einschätzung bitten. Ergeben weder die Angaben des Arbeitgebers in der Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis noch die Eintragungen in STEP Anhaltspunkte für einen der in § 40 Abs. 3 AufenthG genannten Versagungsgründe ist regelmäßig von der Zuverlässigkeit und Bonität des Arbeitgebers auszugehen.

Ist die Zustimmung der BA nicht erforderlich, sind die Versagungsgründe durch die Ausländerbehörden bzw. Auslandsvertretungen zu prüfen ([§ 4a Abs. 2 Satz 3 AufenthG](#)).

Zu der Versagung der Zustimmung gemäß § 40 Abs. 3 AufenthG gelten im Übrigen die im Anhang (Anlage 3) beigefügten ermessenslenkenden Weisungen.

**[§ 41 AufenthG](#)**  
**[Widerruf der Zustimmung und](#)**  
**[Entzug der Arbeitserlaubnis](#)**

### **Zuständigkeiten**

Ergibt sich der Widerrufsgrund im Rahmen der präventiven Missbrauchskontrolle, ist das Prüfteam-AMZ für den Widerruf der Zustimmung zuständig. Ergibt sich der Widerrufsgrund im Rahmen einer Folge-Zustimmungsanfrage für die Fortsetzung einer Beschäftigung (Verlängerungsanfrage), ist für den Widerruf das regionale AMZ-Team zuständig, das auch für die Erst-Erteilung der Zustimmung zuständig wäre. Soweit anderen Dienststellen oder anderen Einheiten der BA Umstände bekannt werden, die den Widerruf einer Zustimmung rechtfertigen, ist das zuständige AMZ-Team unverzüglich zu benachrichtigen.

**Zuständigkeit  
(41.0.1)**

### **Widerrufsgründe**

Die BA kann ihre Zustimmung nur aus den in § 41 AufenthG genannten Gründen widerrufen, wenn

**Widerrufsgründe  
(41.0.2)**



- ein Ausländer zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare inländischer Arbeitnehmer beschäftigt wird,
- die Beschäftigung aufgrund einer unerlaubten Anwerbung oder Vermittlung zustande gekommen ist,
- ein Ausländer unerlaubt als Leiharbeiter beschäftigt wird oder
- einer der in § 40 AufenthG genannten Fälle unter den oben zu § 40 AufenthG erläuterten Voraussetzungen vorliegt.

### **Wichtiger Grund in der Person des Ausländers**

Ob Gründe in der Person des Ausländers vorliegen, die einen Widerruf der Zustimmung rechtfertigen, ist aufgrund der Gesamtumstände des Einzelfalles zu entscheiden. Die Nichteinhaltung des Arbeitsvertrages allein ist nicht ausreichend. Persönliche Umstände in der Person des Ausländers können nur dann zum Widerruf der Zustimmung führen, wenn es sich um bedeutsame arbeitsmarkt- oder beschäftigungsbezogene Tatsachen handelt, wie z. B. den selbstverantworteten Nichtantritt des Beschäftigungsverhältnisses oder die Täuschung über personen- oder beschäftigungsbezogene Daten und Voraussetzungen.

Es können nur solche Gründe in der Person des Ausländers zum Widerruf der Zustimmung führen, die mit Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt verbunden sind.

Der Widerruf kommt nur bei Vorliegen eines der in § 41 AufenthG genannten Gründe in Betracht. Lagen der Zustimmung andere Arbeitsbedingungen zu Grunde als diejenigen, zu denen der Ausländer tatsächlich beschäftigt wird oder wurde, entsprechen diese Arbeitsbedingungen aber denen vergleichbarer Inländer, ist ein Widerruf nicht möglich.

Die den Widerruf begründenden Tatsachen müssen erwiesen sein. Ein bloßer Verdacht ist nicht ausreichend. Wird die Zustimmung gegenüber der Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung widerrufen, teilt ihr die BA den Widerrufsgrund mit. Wird der Widerrufsgrund im Rahmen eines Zustimmungsverfahrens festgestellt, erfolgt die Widerrufsentscheidung durch das regional zuständige AMZ-Team. Wird der Widerrufsgrund im Rahmen des nachgelagerten Auskunftersuchens festgestellt, trifft das Prüftteam-AMZ die Widerrufsentscheidung.

### **Beispiele:**

- Hat ein ausländischer Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis ohne Angabe von Gründen nicht angetreten, oder wollte er das Beschäftigungsverhältnis von vornherein nicht antreten, wird die Zustimmung in der Regel widerrufen.

### **Beispiele - Widerruf (41.0.3)**



- Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewusst zusammengewirkt und die Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses vorge täuscht, obgleich dies nie beabsichtigt war, wird die Zustimmung grundsätzlich immer widerrufen.
- Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewusst zusammengewirkt und falsche Angaben zum Beschäftigungsverhältnis gemacht, weil sie wussten, dass die Zustimmung bei wahrheitsgemäßen Angaben nicht erteilt worden wäre, wird die Zustimmung in der Regel widerrufen. Der Fall wird an das Team Corporate Function abgegeben.
- Wurden falsche Angaben zum Beschäftigungsverhältnis, z. B. zu der auszuübenden Tätigkeit, in erster Linie durch den Arbeitgeber initiiert, weil dieser z. B. wusste, dass bei wahrheitsgemäßen Angaben aufgrund der Vorrangprüfung keine Zustimmung erfolgen würde, liegt in der Regel kein Widerrufsgrund vor. Der Fall wird auch dann an das Team Corporate Function abgegeben, wenn kein Widerruf erfolgt.
- Konnte der ausländische Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis aus Gründen, für die ihn kein Verschulden trifft kein Verschulden (z. B. starker Rückgang der Auftragslage beim Arbeitgeber), nicht antreten, ist nach Abwägung der Gesamtumstände und nach Kontaktaufnahme mit der Ausländerbehörde bzw. Auslandsvertretung im Einzelfall über den Widerruf zu entscheiden.
- Erfährt die BA, dass ein ausländischer Arbeitnehmer das Beschäftigungsverhältnis angetreten hat, dieses aber mittlerweile beendet wurde, ist ein Widerruf der Zustimmung nicht möglich, weil die Zustimmung nach [§ 35 Abs. 4 BeschV](#) erloschen ist. Obgleich der Arbeitgeber dies der Ausländerbehörde nach [§ 4a Abs. 5 Satz 3 Nr. 3 AufenthG](#) innerhalb von vier Wochen mitteilen muss, informiert die BA die zuständige Ausländerbehörde ([§ 71 Abs. 1 Satz 1 Nr. 6 AufenthV](#)).
- Erfährt die BA, dass ein ausländischer Arbeitnehmer die im Zustimmungsverfahren angegebene Tätigkeit zu veränderten Arbeitsbedingungen ausübt oder ausgeübt hat (z. B. niedrigeres Arbeitsentgelt oder geringere Arbeitszeit) und hat die Stellungnahme des AG-S ergeben, dass diese nicht den Arbeitsbedingungen vergleichbarer Inländer entsprechen, prüft die das AMZ-Team im Rahmen einer pflichtgemäßen Ermessensausübung im Einzelfall, ob ein Widerruf erfolgen kann. Unabhängig davon, ob ein Widerruf erfolgt, wird der Fall immer an das Team Corporate Function abgegeben.
- Hat die BA die Zustimmung für eine bestimmte Tätigkeit erteilt und erfährt sie, dass tatsächlich eine andere Tätigkeit ausübt wird oder wurde (z. B. eine nicht qualifizierte Beschäftigung anstelle einer Tätigkeit als Fachkraft), ist im Einzelfall und nach Kontaktaufnahme mit der zuständigen Ausländerbehörde über den Widerruf zu entscheiden. Der Fall wird unabhängig davon, ob ein Widerruf erfolgt, an das Team Corporate Function abgegeben.



## Widerrufsentscheidung

Der Widerruf stellt wie die Zustimmung selbst keinen Verwaltungsakt dar. Sie ist ein verwaltungsinterner Mitwirkungsakt gegenüber der der Ausländerbehörde oder Auslandsvertretung. Die Verwaltungsvorschriften nach dem VwVfG gelten nicht. Insbesondere müssen Ausländer und Arbeitgeber vor einem Widerruf nicht nach [§ 28 VwVfG](#) angehört werden.

Der Widerruf erfolgt unabhängig von dem Zeitraum, für den die Zustimmung erteilt wurde. Soweit ein Beschäftigungsverhältnis noch andauert, ist der Widerruf grundsätzlich auch dann möglich, wenn der Zeitraum, für den die Zustimmung erteilt wurde, bereits abgelaufen ist. Wurde ein Beschäftigungsverhältnis zwar aufgenommen, zwischenzeitlich aber wieder beendet, erlischt die Zustimmung nach [§ 35 Abs. 4 BeschV](#), so dass ein Widerruf in diesem Fall nicht in Betracht kommt. Ein Widerruf ist jedoch wegen wichtiger Gründe in der Person des Ausländers möglich, wenn die Beschäftigung zu keinem Zeitpunkt angetreten wurde ([§§ 41 i. V. m. 40 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG](#)).

Ein Widerruf und die Gründe für den Widerruf werden in der IT-Fachanwendung EAMZ dokumentiert.

## Ermessensentscheidung

Die Entscheidung über den Widerruf steht im Ermessen der BA. Dabei hat sie den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu berücksichtigen. Bei Vorliegen der in [§ 40 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG](#) genannten Gründe ist die Zustimmung in der Regel zu widerrufen, es sei denn, es liegen besondere Umstände vor, aufgrund derer der Widerruf im Ergebnis unverhältnismäßig wäre. Widerruft die BA ihre Zustimmung, ist die Ausländerbehörde verpflichtet, den Aufenthaltstitel zu widerrufen ([§ 52 Abs. 2 Satz 1 AufenthG](#)). Der Ausländerbehörde verbleibt in diesem Fall kein Raum für eine nachträgliche Verkürzung der Geltungsdauer des Aufenthaltstitels nach [§ 7 Abs. 2 Satz 2 AufenthG](#), die dem Ausländer ermöglichen würde, sich eine andere Arbeitsstelle zu suchen. Angesichts dieser schwerwiegenden Konsequenzen für den ausländischen Arbeitnehmer muss die BA eine besonders sorgfältige Ermessensabwägung vornehmen und alle Umstände des Einzelfalles in einer Gesamtbetrachtung beurteilen.

Ein Widerruf kommt grundsätzlich immer in Betracht, wenn Anhaltspunkte dafür vorhanden sind, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer bewusst zusammengewirkt haben, um den Aufenthaltstitel z. B. durch falsche Angaben zum Arbeitsentgelt zu erwirken, weil sie wussten, dass die Zustimmung ansonsten nicht erteilt worden wäre.

**Widerrufs-  
entscheidung  
(41.0.4)**

**Ermessensausübung  
(41.0.5)**



Im Rahmen der pflichtgemäßen Ermessensausübung kann die BA dem Arbeitnehmer und / oder dem Arbeitgeber Gelegenheit zur (ergänzenden) Stellungnahme einräumen. Von dieser Möglichkeit machen die AMZ-Teams und das Prüfteam-AMZ grundsätzlich Gebrauch. Es handelt sich dabei um keine Anhörung nach [§ 28 VwVfG](#). Sie nutzen dazu die zur Verfügung stehende BK-Vorlage.

Neben dem Widerruf der Zustimmung der BA kann parallel auch die Arbeitserlaubnis, die in der Saisonbeschäftigung i. S. d. [§ 15a BeschV](#) und in der kurzzeitig kontingentierten Beschäftigung i. S. d. [§ 15d BeschV](#) von der BA ausgegeben wird, entzogen werden. Bei Arbeitserlaubnissen in der Saisonbeschäftigung i. S. d. § 15a BeschV, finden Widerrufsründe nach [§ 41 AufenthG](#) i. V. m. [§ 40 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 Nr. 6 und 7 AufenthG](#) keine Anwendung. Die Voraussetzungen zum Entzug der Arbeitserlaubnis sind parallel zum Widerruf der Zustimmung.

**Entzug der Arbeitser-  
laubnis  
(41.0.6)**



## VII. Verfahrensvorschriften

### § 71 AufenthG Zuständigkeit

#### Allgemeines

Nach § 71 Abs. 1 Satz 5 AufenthG soll jedes Land mindestens eine zentrale Ausländerbehörde einrichten. Die Entscheidung, ob und wie viele zentrale Ausländerbehörden eingerichtet werden, obliegt den Ländern.

**Zentrale Ausländer-  
behörden  
(71.0.1)**

Die Zuständigkeit beschränkt sich insbesondere auf Visumanträge für Aufenthalte zum Zwecke der

**Zuständigkeit  
(71.0.2)**

- Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung nach [§ 16a AufenthG](#),
- Durchführung des Anerkennungsverfahrens nach [§ 16d AufenthG](#),
- Suche eines Studien- oder Ausbildungsplatzes nach [§ 17 Abs. 1 AufenthG](#),
- Beschäftigung als Fachkraft in Ausbildungsberufen nach [§ 18a AufenthG](#),
- Beschäftigung als akademische Fachkraft nach [§ 18b AufenthG](#),
- Niederlassungserlaubnis für hochqualifizierte akademische, Fachkräfte nach [§ 18c Abs. 3 AufenthG](#),
- Forschung nach [§ 18d AufenthG](#) und [§ 18f AufenthG](#),
- Blauen Karte EU nach [§ 18g AufenthG](#)
- Beschäftigung als ICT nach [§ 19 AufenthG](#) und [§ 19b AufenthG](#),
- Sonstigen Beschäftigung nach [§ 19c AufenthG](#),
- zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte nach [§ 20 AufenthG](#) sowie
- sowie auf Visumanträge des Ehegatten oder der minderjährigen ledigen Kinder zum Zweck des Familiennachzugs, die in zeitlichem Zusammenhang mit dem Visum des Stammberechtigten zum Zwecke der Beschäftigung gestellt werden.

Durch landesrechtliche Regelungen können darüber hinaus weitere Aufgaben auf die zentralen Ausländerbehörden übertragen werden.

Eine zentrale Ausländerbehörde ist für das Visumverfahren, also für die Ersteinreise zuständig. Für Verlängerungsanträge sind die regionalen Ausländerbehörden zuständig.

Es verbleibt bei der Zuständigkeit der örtlichen Ausländerbehörde im Hinblick auf nicht qualifizierte Beschäftigungen und Beschäftigungen nach anderen Sonderregelungen der Beschäftigungsverordnung (Gestattete/Geduldete, [§ 38a AufenthG](#), Au-pairs, Spezialitätenköche, Westbalkan-Regelung etc.).



Durch die Spezialisierung der Ausländerbehörden sollen nicht nur die Visaverfahren und die Entscheidungen bundesweit einheitlicher und rechtssicherer werden. Damit sollen auch die Beratungsangebote und Terminierungssysteme bedarfsgerechter gestaltet werden.

## § 72 AufenthG Beteiligungserfordernisse

Die Ausländerbehörden, das BAMF sowie die Auslandsvertretungen können die BA nach § 72 Abs. 7 AufenthG auch dann beteiligen, wenn die Zustimmung der BA nicht erforderlich ist, soweit es sich um die Erteilung

**Beteiligung der BA  
bei zustimmungs-  
freien Aufenthaltstiteln  
(72.0.1)**

- eines Aufenthaltstitels zum Absolvieren einer Berufsausbildung oder einer beruflichen Weiterbildung,
- eines Aufenthaltstitels nach [§ 16d AufenthG](#) zur Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation,
- eines Aufenthaltstitels nach [§ 16e AufenthG](#) für ein studienbezogenes Praktikum EU,
- einer Aufenthaltserlaubnis nach [§ 16g AufenthG](#) zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer,
- eines Aufenthaltstitels nach [§ 18a AufenthG](#) zum Zweck der Beschäftigung für Fachkräfte mit Berufsausbildung,
- eines Aufenthaltstitels für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung nach [§ 18b AufenthG](#),
- eines Aufenthaltstitels für akademische Fachkräften im Rahmen der Blauen Karte EU nach [§ 18g AufenthG](#),
- einer Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte nach [§ 18c AufenthG](#),
- einer ICT-Karte nach [§ 19 AufenthG](#),
- eines Aufenthalts im Rahmen der kurzfristigen Mobilität nach [§ 19a AufenthG](#),
- einer Mobiler-ICT-Karte nach [§ 19b AufenthG](#) oder
- einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke einer Beschäftigung unabhängig von einer Qualifikation nach [§ 19c AufenthG](#)

handelt.

Um die vom Gesetzgeber mit der Zustimmungsfreiheit bei bestimmten Aufenthaltstiteln bezweckte Intention der Verfahrensbeschleunigung nicht zu konterkarieren, stellt die Fakultativbeteiligung der BA nach § 72 Abs. 7 AufenthG den Ausnahmefall dar.

Durch die Möglichkeit der Fakultativbeteiligung können sich die Ausländerbehörden, das BAMF (in den Fällen der kurzfristigen Mobilität bei ICTs) sowie die Auslandsvertretungen in zustimmungsfreien Fällen Gewissheit über berufs- oder arbeitsmarktbezogene Prüfkriterien verschaffen. Die Prüfaufgaben der BA im Rahmen einer fakultativen Beteiligung gehen grundsätzlich nicht über die Aufgaben hinaus, die im Zustimmungsverfahren auf die BA zukommen können.



Die Fakultativbeteiligung ermöglicht es den Ausländerbehörden, dem BAMF sowie den Auslandsvertretungen in zustimmungsfreien Fällen Informationen zum Beschäftigungsverhältnis oder arbeitsmarktbezogene Informationen zu erlangen. Hauptanwendungsfall ist die Frage, ob es sich bei der beabsichtigten Tätigkeit im Falle einer zustimmungsfreien Blauen Karte EU um eine dem Hochschulabschluss entsprechende Tätigkeit handelt.

Die Fakultativbeteiligung hat nicht den Zweck, allgemeine Erteilungsvoraussetzungen auf die BA zu verlagern oder Kriterien, die nicht im Zusammenhang mit der Beschäftigung, beruflichen Qualifikation oder dem Arbeitsmarkt stehen, von der BA prüfen zu lassen.

Bei der Fakultativbeteiligung handelt es sich um keine Zustimmungsanfrage im Sinne des [§ 39 AufenthG](#). Deshalb beginnt beim Eingang einer Fakultativbeteiligung nach § 72 Abs. 7 AufenthG die Fiktionsfrist des [§ 36 Abs. 2 BeschV](#) nicht zu laufen. Bei der Beantwortung fakultativer Beteiligungen handelt es sich um rein fachkundige Stellungnahmen und nicht um Zustimmungsentscheidungen. Fakultativ erteilte Auskünfte sind von den Ausländerbehörden und den Auslandsvertretungen nicht in den Aufenthaltstitel zu übernehmen.

## [§ 81 AufenthG](#) [Beantragung des Aufenthaltstitels](#)

### **Erlaubnisfiktion**

Hält sich ein Ausländer rechtmäßig im Bundesgebiet auf und beantragt einen Aufenthaltstitel, ohne einen Aufenthaltstitel zu besitzen, gilt sein Aufenthalt bis zur Entscheidung über den Antrag als erlaubt (§ 81 Abs. 3 AufenthG). Erfasst sind nur Fälle eines zum Zeitpunkt der Antragstellung rechtmäßigen Aufenthaltes.

Gemeint sind insbesondere die sogenannten Positivstaater, die visumfrei einreisen konnten (aufgelistet in [Anhang II zur Verordnung \(EU\) 2018/1806](#) und Drittstaatsangehörige, die mit einem Schengen-Visum eines anderen Staates ins Bundesgebiet eingereist sind.

Bei erstmaliger Beantragung eines Aufenthaltstitels ist die Ausübung einer Erwerbstätigkeit bis zur Entscheidung über den Antrag ausgeschlossen. Das gilt nicht für türkische Staatsangehörige, die nach den Vorschriften des ARB 1/80 eine Erwerbstätigkeit ausüben dürfen. Asylbewerbern kann vor dem bestandskräftigen Abschluss des Asylverfahrens grundsätzlich kein Aufenthaltstitel erteilt werden ([§ 10 AufenthG](#)).

**Rechtmäßiger Aufenthalt  
(81.0.1)**



## Fiktionswirkung

Sind Drittstaatsangehörige im Besitz eines Aufenthaltstitels und beantragen sie rechtzeitig vor Ablauf die Verlängerung oder einen anderen Aufenthaltstitel (z. B. eine Niederlassungserlaubnis), dann gilt der bisherige Aufenthaltstitel bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde als fortbestehend (§ 81 Abs. 4 AufenthG). Dabei gelten alle an den Aufenthaltstitel geknüpften Wirkungen fort, einschließlich der Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit. Die Fiktionswirkung gilt auch für Drittstaatsangehörige, die im Besitz eines nationalen Visums sind.

**Fiktionswirkung  
(81.0.2)**

## Fiktionsbescheinigung

Liegen die Voraussetzungen für den Eintritt der Fiktionswirkung vor, stellen die Ausländerbehörden dem Betroffenen eine Fiktionsbescheinigung aus (§ 81 Abs. 5 AufenthG)

**Fiktionsbe-  
scheinigung  
(81.0.3)**

<p><a href="#"><u>§ 81a AufenthG</u></a> <a href="#"><u>Beschleunigtes Fachkräfteverfahren</u></a></p>
--

## Allgemeines

Mit dem Inkrafttreten der Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz am 1. März 2020 wurde zur Beschleunigung der Einreise ausländischer Fachkräfte ein neues Instrument eingeführt. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren wird vom Arbeitgeber gegen Zahlung einer Gebühr in Vollmacht der ausländischen Fachkraft bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt. Die Ausländerbehörde hat zunächst die Aufgaben, den Arbeitgeber zu den Einreisevoraussetzungen, zum Verfahren und den notwendigen Unterlagen zu beraten. Soweit erforderlich und durch den Arbeitgeber bevollmächtigt, muss die Ausländerbehörde das Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation einleiten und (unter anderem) der Anerkennungsstelle den Antrag auf Feststellung der Gleichwertigkeit zuleiten ([§ 14a Abs. 1 BQFG](#)).

**Beschleunigtes  
Fachkräfteverfahren  
(81a.0.1)**

Liegen die Voraussetzungen vor, erteilt die Ausländerbehörde eine Vorabzustimmung zur Erteilung des Visums nach [§ 31 Abs. 4 AufenthV](#). Die Ausländerbehörde übermittelt der ausländischen Fachkraft die Vorabzustimmung über den bevollmächtigten Arbeitgeber und informiert gleichzeitig die zuständige Auslandsvertretung über die bevorstehende Visumantragstellung. So wird die ausländische Fachkraft in die Lage versetzt, sich einen Termin zur Visumantragstellung auf der Internetseite der zuständigen Auslandsvertretung zu buchen.

Im beschleunigten Fachkräfteverfahren gelten verkürzte Fristen:



Die Anerkennungsstelle soll innerhalb von zwei Monaten ab Vollständigkeit der Antragsunterlagen entscheiden ([§ 14a BQFG bzw. berufsrechtliche Fachgesetze](#)).

Die Fiktionsfrist der BA verkürzt sich nach [§ 36 Abs. 2 Satz 2 BeschV](#) auf eine Woche. Im beschleunigten Fachkräfteverfahren gilt die Zustimmung der BA als erteilt, wenn sie der Ausländerbehörde nicht innerhalb einer Woche mitteilt, dass noch Informationen oder Auskünfte des Arbeitgebers fehlen.

Die Auslandsvertretungen haben innerhalb von drei Wochen einen Termin zur Visumantragstellung zu vergeben und innerhalb von drei Wochen über den Visumantrag zu entscheiden ([§ 31a AufenthV](#)).

### **Beteiligung der BA**

Wenn die Zustimmung der BA erforderlich ist, wird diese im beschleunigten Fachkräfteverfahren immer durch die Ausländerbehörde eingeholt. Dabei weist die Ausländerbehörde die BA ausdrücklich darauf hin, dass es sich um ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren mit der nach [§ 36 Abs. 2 Satz 2 BeschV](#) verkürzten Fiktionsfrist handelt. Enthält die Zustimmungsanfrage einer Ausländerbehörde diesen Hinweis nicht, geht die BA generell davon aus, dass es sich um eine Standard-Zustimmungsanfrage mit der regulären zweiwöchigen Fiktionsfrist nach [§ 36 Abs. 2 Satz 1 BeschV](#) handelt.

Um den mit dem beschleunigten Fachkräfteverfahren beabsichtigten Beschleunigungseffekt zu erzielen, wirkt die Ausländerbehörde auf die Vorlage aller notwendigen Unterlagen sowie der komplett ausgefüllten Vordrucke hin. Soweit die BA für ihre Entscheidung im Einzelfall noch weitere Unterlagen oder Informationen vom Arbeitgeber benötigt, fordert die BA diese selbst beim Arbeitgeber an, um Verzögerungen zu vermeiden.

Der bestmögliche Beschleunigungseffekt ist grundsätzlich nur dann zu erwarten, wenn die Zustimmung der BA in der Regel im behördeninternen Standardverfahren durch die Ausländerbehörde eingeholt wird. Die eingehende Beratung des Arbeitgebers durch die Ausländerbehörde und das im Anschluss durch die Ausländerbehörde eingeleitete Zustimmungsverfahren gewährleistet, dass Ausländerbehörden und BA von demselben Sachverhalt ausgehen. Daher ist die Nutzung des Vorabprüfungsverfahrens der BA gerade im beschleunigten Fachkräfteverfahren nicht sinnvoll.

### **Betroffene Fallgestaltungen**

Das beschleunigte FK-Verfahren gilt nach § 81a Abs. 1 AufenthG für Aufenthaltstitel zum Zwecke

- der Berufsausbildung und beruflichen Weiterbildung nach [§ 16a AufenthG](#),

### **BA-Beteiligung (81a.0.2)**

### **Fallgestaltungen (81a.0.3)**



- der Durchführung des Anerkennungsverfahrens nach [§ 16d AufenthG](#),
- Wissenschaftler und Lehrkräfte ([§ 19c Abs. 1 AufenthG](#) i. V. m. [§ 5 BeschV](#)),
- der Beschäftigung von Fachkräften in Ausbildungsberufen nach [§ 18a AufenthG](#),
- der Beschäftigung von akademischen Fachkräften nach [§ 18b AufenthG](#)
- der Beschäftigung von akademischen Fachkräften im Rahmen der Blauen Karte EU nach [§ 18g AufenthG](#) und
- der Erteilung einer Niederlassungserlaubnis an hochqualifizierte Akademiker nach [§ 18c Abs. 3 AufenthG](#) sowie
- Beamte ([§ 19c Abs. 4 AufenthG](#)).

Nach § 81a Abs. 5 AufenthG gilt das beschleunigte Fachkräfteverfahren auch für sonstige qualifizierte Beschäftigte. Es gilt daher insbesondere auch für

- Beschäftigungen bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung ([§ 19c Abs. 2 AufenthG](#) i. V. m. [§ 6 BeschV](#)),
- Führungskräfte ([§ 19c Abs. 1 AufenthG](#) i. V. m. [§ 3 BeschV](#)),
- befristete praktische Tätigkeiten im Kontext eines Anerkennungsverfahrens, wenn nur berufspraktische Kenntnisse fehlen ([§ 19c Abs. 1 AufenthG](#) i. V. m. [§ 8 Abs. 3 BeschV](#))
- Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer mit EU-/EWR-Fahrerlaubnis und (beschleunigter) Grundqualifikation (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 24a Abs. 1 BeschV)
- Beschäftigungen während Qualifikationsmaßnahmen für Berufskraftfahrer (§ 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 24a Abs. 2 BeschV) sowie
- Beschäftigungen im öffentlichen Interesse ([§ 19c Abs. 3 AufenthG](#)).

Ausländer, die eine qualifizierte, aber nur vorübergehende Beschäftigung in Deutschland ausüben möchten, insbesondere ICT oder im Rahmen eines internationalen Personalaustauschs ([§ 19c Abs. 1 AufenthG](#) i. V. m. [§ 10 BeschV](#)), stehen nicht im Fokus der Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Daher bleibt es den zuständigen Ausländerbehörden überlassen, ob sie das beschleunigte Fachkräfteverfahren auch auf diese Personenkreise anwenden.

Vgl. dazu [Anwendungshinweise](#) des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (81a.1.5).

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren kommt nur zur Anwendung, wenn inländische Beschäftigungsverhältnisse begründet werden. Arbeitgeber bzw. Betriebe können das beschleunigte Fachkräfteverfahren nicht in Anspruch nehmen, wenn ein Fall der Entsendung vorliegt.

Die Regelungen zum beschleunigten Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG gelten unabhängig davon, ob sich ein Land für die Einrichtung einer oder mehrerer zentralen Ausländerbehörden entschieden hat. Sind zentrale Ausländerbehörden eingerichtet, sind diese für das beschleunigte Fachkräfteverfahren zuständig ([§ 71 Abs. 1 Satz 5 AufenthG](#)). Ist das nicht der Fall, ist die Ausländerbehörde am Sitz des Arbeitgebers zuständig. Soll die ausländische Fachkraft für Projektarbeiten eingesetzt oder überregional tätig werden, ist die Ausländerbehörde zuständig, von deren Bezirk aus der Betrieb den Einsatz des ausländischen Arbeitnehmers leitet.

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren ist ein Angebot an Arbeitgeber, das sie nutzen können aber nicht müssen.

## VIII. Anlagen

Anlage 1: zu 19c.29.10 der Fachlichen Weisungen der BA zu § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 29 Abs. 5 BeschV Zulassung von CSS nach Ländern und Sektoren

Sektor oder Teilsektor (deutsch)	Sektor oder Teilsektor (englisch)	CPC-Nummer	GATS	Georgien	Moldau	Kolumbien	Peru	Ecuador	CARI-FORUM	Ukraine	Kanada	Japan	VK
Baustellen- erkundung	site investigation work	5111	X	X	X				X	X	X	X	X
Bergbau (nur Beratungs- dienstleistungen)	mining	883									X	X	X
Computer- und verwandte Dienst- leistungen	computer and rela- ted services	84		X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X	X	X (ENT)	X	X	X
Dienstleistungen der Marktfor- schung und Erhe- bung der öffentli- chen Meinung	market research and opinion polling ser- vices	864		X		X	X	X	X		X	X	X
Dienstleistungen im Bereich For- schung und Ent- wicklung	research and deve- lopment services	851, 852, 853		X (1)	X (1)				X (1)	X (1)	X (1)	X (1)	X (1)
Dienstleistungen im Bereich Umwelt	Environmental ser- vices	9401, 9402, 9403, 9404, 9405, Teil von 94060, 9409		X (ENT)	X (ENT)				X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)

Sektor oder Teilsektor (deutsch)	Sektor oder Teilsektor (englisch)	CPC-Nummer	GATS	Georgien	Moldau	Kolumbien	Peru	Ecuador	CARI-FORUM	Ukraine	Kanada	Japan	VK
Dienstleistungen von Architekten und Dienstleistungen von Städteplanern und Landschaftsarchitekten	architectural services and urban planning and landscape architectural services	8671, 8674		X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)
Dienstleistungen von Ärzten (einschl. Psychologen) und Zahnärzten	Medical (including psychologists) and dental services	9312 und Teil von 85201				X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)		X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)
Dienstleistungen von Fremdenführern	tourist guides services	7472							X (ENT)		X (ENT)		X (ENT)
Dienstleistungen von Hebammen	Midwives Services	Teil von 93191				X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)		X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)
Dienstleistungen von Köchen (2)		Teil von 87909							X (ENT)				
Dienstleistungen von Krankenpflegepersonal, Krankengymnasten und Sanitätern	services provided by nurses, physiotherapists and paramedical personnel	Teil von 93191				X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)		X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)
Dienstleistungen von Mannequins und Dressmen (3)		Teil von 87909							X (ENT)				
Ingenieur- und integrierte Ingenieursdienstleistungen	engineering services, integrated engineering services	8672, 8673		X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)

Sektor oder Teilsektor (deutsch)	Sektor oder Teilsektor (englisch)	CPC-Nummer	GATS	Georgien	Moldau	Kolumbien	Peru	Ecuador	CARI-FORUM	Ukraine	Kanada	Japan	VK
Ingenieurdienstleistungen betreffende wissenschaftliche und technische Beratung	Engineering related scientific and technical consulting services	8675		X (ENT)	X (ENT)				X (ENT)	X (ENT) (4)	X (ENT)	X (ENT) (4)	X (4)
Leistungen im Bereich Landwirtschaft, Jagd und Forsten (nur Beratungsdienstleistungen)	Agriculture, hunting and forestry	881									X	X	X
Post- und Kurierdienstleistungen (nur Beratungsdienstleistungen)	postal and courier services	751									X	X	X
Rechnungslegungs- und Buchhaltungsdienstleistungen	accounting and bookkeeping services	86212 ausgenommen "Dienstleistungen von Wirtschaftsprüfern", 86213, 86219, 86220		X (5)	X (5)	X (5)	X (5)	X (5)	X (5)	X (5)	X (5)	X (5)	X (5)
Rechnungsprüfung	accounting services (other than auditing services)	86212	X										
Rechtsberatung im Bereich des Rechts des Herkunftsstaats und	legal advice on home country law and public international law		X (6)										X

Sektor oder Teilsektor (deutsch)	Sektor oder Teilsektor (englisch)	CPC-Nummer	GATS	Georgien	Moldau	Kolumbien	Peru	Ecuador	CARI-FORUM	Ukraine	Kanada	Japan	VK
im Bereich des Völkerrechts													
Rechtsberatung im Bereich des Völkerrechts und des ausländischen Rechts	legal advisory services in respect of public international law and foreign law	Teil von 861		X (7)	X (7)	X (7)	X (7)	X (7)	X (7)	X (7)	X	X	
Reisebüros und Reiseveranstalter	travel agencies and tour operators services	7471	X (8))	X (9)	X (9)				X (9)	X (9)	X (9)	X (9)	X (9)
Sonstige Finanzdienstleistungen (nur Beratungsdienstleistungen)	other financial services										X	X	X
Steuerberatung	taxation advisory services	863	X (10)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X (16)
Technische Prüfungs- und Analysedienstleistungen	technical testing and analysis	8676	X	X	X				X	X	X	X	X
Telekommunikationsdienste	Telecommunication services	7544									X	X	X
tierärztliche Dienstleistungen	veterinary services	932				X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)		X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)
Übersetzungs- und Dolmetscherdienstleistungen	translation and interpretation services	87905		X (11)	X (11)	X (11)	X (11)	X (ENT) (11)	X (11)	X (11)	X (11)	X (11)	X (11)

Sektor oder Teilsektor (deutsch)	Sektor oder Teilsektor (englisch)	CPC-Nummer	GATS	Georgien	Moldau	Kolumbien	Peru	Ecuador	CARI-FORUM	Ukraine	Kanada	Japan	VK
Unterhaltungsdienstleistungen einschließlich Theater, Musikpuppentheater, Zirkus und Diskotheken	entertainment services	9619		X (ENT) (12)	X (ENT) (12)	X	X		X (ENT) (13)	X (ENT) (12)			
Unternehmensberatung	management consulting services	865	X (14)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Unternehmensberatung, im Zusammenhang hiermit stehende Dienstleistungen	services related to management consulting	866	X (14)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Verarbeitendes Gewerbe (nur Beratungsdienstleistungen)	Manufacturing	884, 885									X		X
Verkehr ( nur Beratungsdienstleistungen)	transport	71, 72, 73, 74									X	X	X
Versicherungsdienstleistungen und damit verbundene Dienstleistungen (nur Beratungsdienstleistungen)	insurance and insurance related services										X	X	X
Wartung und Instandsetzung von Eisenbahnausrüstung	maintenance and repair of rail transport equipment	Teil von 8868		X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)

Sektor oder Teilsektor (deutsch)	Sektor oder Teilsektor (englisch)	CPC-Nummer	GATS	Georgien	Moldau	Kolumbien	Peru	Ecuador	CARI-FORUM	Ukraine	Kanada	Japan	VK
Wartung und Instandsetzung von Kraftfahrzeugen, Kraftfahrzeugen, Schneemobilen und Ausrüstung für den Straßenverkehr	maintenance and repair of motor vehicles, motorcycles, snow mobiles and road transport equipment	6112, 6122, Teil von 8867 und 8868		X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)
Wartung und Instandsetzung von Luftfahrzeugen und Teilen davon	maintenance and repair of aircrafts and parts thereof	Teil von 8868		X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)
Wartung und Instandsetzung von Metallerzeugnissen, Maschinen (außer Büromaschinen), Ausrüstungen (außer Fahrzeugen und Büroeinrichtungen) und Gebrauchsgütern	maintenance and repair of metal products, of (non office) machinery, of (non transport and non office) equipment and of personal and household goods	633, 7545, 8861, 8862, 8864, 8865, 8866		X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)
Wartung und Instandsetzung von Schiffen	maintenance and repair of vessels	Teil von 8868		X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)	X (ENT)
Werbung	advertising services	871	X (15)	X	X	X	X		X	X	X	X	X

Erläuterungen:

ENT: Economic Needs Test / Wirtschaftliche Bedürfnisprüfung

(1) Aufnahmevereinbarung mit einer zugelassenen Forschungseinrichtung erforderlich, gem. der RL 2005/71/EG

(2) Erforderlich sind eine höhere fachliche Qualifikation und mindestens sechs Jahre nachweisbare Erfahrung als Küchenchef ("Chef de Cuisine")

- (3) Fachliche Qualifikation erforderlich. Wurde die Qualifikation nicht in Deutschland oder in der EU erworben, ist zu prüfen, ob sie der hier erforderlichen Qualifikation entspricht.
- (4) nicht für öffentlich bestellte Vermesser
- (5) ausgenommen Wirtschaftsprüfer
- (6) nicht für Rechtsanwälte
- (7) Zulassungsvoraussetzungen und -verfahren sind zu beachten, insbesondere bei Rechtsanwälten
- (8) nur für Reiseleiter mit mind. 10 Personen, ansonsten ungebunden
- (9) einschl. Reiseleiter mit mind. 10 Personen
- (10) nur Tätigkeiten, die ausländisches Steuerrecht betreffen
- (11) ausgenommen Tätigkeiten amtlich bestellter oder ermächtigter Übersetzer und Dolmetscher
- (12) Höhere Qualifikation kann erforderlich sein, wurde die Qualifikation nicht in der EU und ihren MS erworben, kann der betroffene MS prüfen, ob sie der in seinem Gebiet erforderlichen Qualifikation entspricht
- (13) Höhere Qualifikation kann erforderlich sein, wurde die Qualifikation nicht in der EU und ihren MS erworben, kann der betroffene MS prüfen, ob sie der in seinem Gebiet erforderlichen Qualifikation entspricht, Ausgenommen hiervon sind audiovisuelle Dienstleistungen.
- (14) nur für Manager und Führungskräfte
- (15) hier nur relevante Qualifikation.
- (16) Umfasst keine Rechtsberatungs- und Rechtsvertretungsleistungen in Steuerangelegenheiten, die unter Rechtsberatung im Bereich des Völkerrechts und des Rechts des Herkunftsstaates fallen.

Anlage 2: Entgeltbestandteile bei ICT, Personalaustausch und Entsendungen

Beispiele	Zweckbestimmung / Beschreibung	Berücksichtigungsfähigkeit bei Vergleichbarkeitsprüfung (§ 39 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 AufenthG)	Begründung
Kaufkraftausgleich ("COLA" - Cost of Living Allowance)	Orientiert an dem Wechselkurs und früheren Wechselkursentwicklungen zwischen dem Arbeitsort im Ausland und in Deutschland wird festgestellt, ob ein Verlust an Kaufkraft vorliegt und in welcher durchschnittlichen Höhe. Hierfür wird in der Regel mit dem ausländischen Monatsgrundgehalt ein zusätzlicher Betrag ausgezahlt.	JA	Dient dem Ausgleich von Entgeltunterschieden
Tagespauschalen	Tagespauschalen werden nur für die Anwesenheitstage in Deutschland gezahlt. Sie sollen pauschal die Spesen (Unterkunft, Verpflegung, Beförderung etc.) abdecken, die durch die Abordnung/Versetzung entstehen.	NEIN**	Es handelt sich um Zulagen, die entsendebedingte Mehraufwendungen abdecken sollen
Beförderungskosten ("Transportation Allowance")	Sie ist zum einen als Kostenübernahme für die Reise nach Deutschland bei Beginn der Beschäftigung denkbar und für die Rückreise aus Deutschland bei Beendigung der Beschäftigung. Teilweise wird auch noch die Kostenübernahme von einer bestimmten Anzahl von Reisen ins Herkunftsland in der Zwischenzeit zugesichert.	NEIN*	Die Kosten entstehen anlässlich des Aufenthalts in Deutschland.
Beförderungskosten ("Transportation Allowance") Am Einsatzort	Die Transportation Allowance kann als Zulage zum Grundgehalt gezahlt werden, damit der ausländische Mitarbeiter in Deutschland dadurch die Kosten für den öffentlichen Nahverkehr oder die Nutzung eines Miet- bzw. Leasingfahrzeugs decken kann. Soweit ein Fahrzeug gestellt oder Fahrkarten für den ÖPNV ausgegeben werden.	NEIN*	Es handelt sich um Zulagen bzw. Sachleistungen, die entsendungsbedingte Mehraufwendungen nach § 2b Abs 1 AEntG betreffen.
Übernahme von Unterkunftskosten ("Housing Allowance")	Die Übernahme von Unterkunftskosten kann in unterschiedlicher Weise erfolgen: <b>Alternative 1:</b> Der /Die Mitarbeiter/-in wird – entweder übergangsweise oder bei kurzen Abordnungen/Versetzungen vollständig – in einem Hotel auf Kosten des/der Arbeitgebers/-in untergebracht. <b>Alternative 2:</b> Unternehmen können die Wohnung für den/die Mitarbeiter/-in selbst anmieten und die Wohnungskosten im Sinne eines Vertrages zu Gunsten Dritter direkt tragen. <b>Alternative 3:</b> Unternehmen können dem/der Mitarbeiter/-in den Abschluss des Mietvertrages überlassen, aber dann als Dritter auf dessen Schuld aus dem Mietvertrag leisten. <b>Alternative 4:</b> Dem/Der Mitarbeiter/-in wird im Rahmen der Abordnungsvereinbarung ein bestimmtes, in der Regel monatlich bemessenes Budget zugesichert, mit dem er die Wohnungskosten eigenständig zu tragen hat. Je nach Abordnungsver-	NEIN**	Es handelt sich um Unterbringungskosten, die infolge der Abordnung/Versetzung entstehen.

Beispiele	Zweckbestimmung / Beschreibung	Berücksichtigungsfähigkeit bei Vergleichbarkeitsprüfung (§ 39 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 AufenthG)	Begründung
	einbarung ist durchaus möglich, dass eine Orientierung an den tatsächlichen Kosten erfolgt. Sind diese geringer, so kann vertraglich vorgesehen werden, dass die Zahlungen auf einen Betrag unterhalb des Budgets gekürzt werden oder aber der/die Mitarbeiter/-in den Differenzbetrag (ganz oder anteilig) ebenfalls erhält.		
Übernahme von Maklerkosten ("Housing Allowance")	Der/Die Mitarbeiter/-in wird bei der Wohnungssuche unterstützt, Maklerkosten werden übernommen.	NEIN*	Die Kosten entstehen anlässlich des Aufenthalts in Deutschland.
Funktionszulage ("Functional Allowance")	Die Funktionszulage ist eine zusätzliche Zahlung zum Grundgehalt, die üblicherweise zum Zeitpunkt dessen Fälligkeit gezahlt wird. Bezweckt wird damit, die unterschiedliche und ggf. höherwertige Arbeitsleistung des/der ausländischen Mitarbeiters/-in in Deutschland im Vergleich zu seiner/ihrer Beschäftigung im Ausland zu honorieren. Üblicherweise bestehen dann auch weitergehende Verantwortlichkeiten des/der ausländischen Mitarbeiters/-in in seiner/ihrer Position in Deutschland im Vergleich zur ausländischen.	JA	
Übernahme von Kosten für internationale Steuerberatung und Durchführung der aufenthaltsrechtlichen Verfahren	<p>In der Regel übernehmen Unternehmen auch Kosten, die durch eine Beratung zum internationalen Steuerrecht entstehen. Über die Beratung hinaus kann auch die Erstellung von individuellen Steuererklärungen umfasst sein. Gleiches ist möglich für die Unterstützung des Mitarbeiters in aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten, d.h. bei der Beantragung der erforderlichen Aufenthaltstitel.</p> <p>Üblich ist dabei, dass die Kosten direkt von dem Unternehmen übernommen werden, welches im Sinne eines Vertrages zu Gunsten Dritter für diese Dienstleistungen einen Rechtsdienstleister beauftragt hat.</p>	NEIN*	Die Kosten zur Durchführung der aufenthaltsrechtlichen Verfahren entstehen anlässlich des Aufenthalts in Deutschland.
Übernahme von Ausbildungskosten	<p>Insbesondere dann, wenn der/die Mitarbeiter/-in von minderjährigen Kindern während der Beschäftigung in Deutschland begleitet wird, möchten Unternehmen die Ausbildung der Kinder sicherstellen. Schulpflichtigen Kindern soll der Besuch einer internationalen Schule ermöglicht werden.</p> <p>Denkbar ist aber auch, dass Unternehmen Mitarbeiter/-innen und Ehepartner/-innen bzw. Lebenspartner/-innen Sprachkurse ermöglichen.</p> <p>Die Art und Weise der Kostentragung kann dabei ganz unterschiedlich sein. Zum einen gibt es die Möglichkeit, dass die Unternehmen Verträge zu Gunsten Dritter (Mitarbeiter/-in und Familie) schließen und die Kosten direkt tragen. Zum anderen gibt es die Möglichkeit, dass dem/r Mitarbeiter/-in und der Familie ein monatliches Budget bzw. Einmalbudget zur Verfügung gestellt wird.</p>	NEIN*	Diese Kosten entstehen anlässlich des Aufenthalts in Deutschland, stellen aber keine Gegenleistung für die Arbeitsleistung des/ der Mitarbeiters/-in dar.

\* Ab der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung (nach dem Stand bei Transferbeginn) sind Zulagen, Pauschalen und zusätzliche geldwerte Leistungen wie in Spalte 1 berücksichtigungsfähig, soweit diese auch vergleichbaren inländischen Arbeitnehmenden gezahlt/gewährt werden. Siehe dazu 19.10a.11

\*\* Ab der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung (nach dem Stand bei Transferbeginn) sind **Alternativen 2-4** nach § 2 Abs. 4 SVeV berücksichtigungsfähig. Der ortsübliche Mietpreis kann unter Zuhilfenahme des örtlichen Mietspiegels (soweit vorhanden) vom/von der Antragsteller/-in begründet werden. Auch die Einbeziehung von Nebenkosten ist möglich. Bei **Alternative 4** muss ggf. die Auszahlung eines Differenzbetrages als zusätzlicher Entgeltbestandteil (Bonus) belegt werden. **Alternative 1**: Nicht ab der Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigungsfähig, da es sich nur um eine kurzfristige / vorübergehende Unterkunft handelt, bei der der/die Mitarbeiter/-in ihren/seinen Lebensmittelpunkt nicht nach Deutschland verlegt.

Anlage 3: Ermessenslenkende Weisungen für die Auslegung von § 40 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG (vgl. FW 40.0.8)
---

### 1) Rechtsgrundlage

Die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung setzt in der Regel die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach § 39 AufenthG voraus. Die Versagungsgründe einer Zustimmung sind in § 40 AufenthG geregelt. Hier wird unterschieden, wann die Zustimmung zu versagen ist (§ 40 Abs.1 AufenthG; sog. Muss-Vorschrift) und wann diese versagt werden kann (§ 40 Abs. 2 und Abs. 3 AufenthG, sog. Kann-Vorschriften). Die Versagung wird bei den Kann-Vorschriften in das Ermessen der Bundesagentur für Arbeit gestellt. Eine Prüfung der Versagungsgründe erfolgt im Rahmen der Anfrage auf Zustimmung oder Vorabzustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurden die Versagungsgründe des Absatzes 3 ausgeweitet.

### 2) Grundlage der Ermessensausübung

Grundlage der Ermessensausübung ist die Rechtsvorschrift selbst. Spricht der Gesetzgeber in § 40 Abs. 1 AufenthG davon, dass die Zustimmung zu versagen **ist**, dann ist die Zustimmung zwingend zu versagen (gebundene Entscheidung). Da im § 40 Abs. 2 und Abs. 3 AufenthG bestimmt ist, dass die Zustimmung versagt werden **kann**, gibt der Gesetzgeber der entscheidenden Stelle einen Ermessensspielraum. Für eine gerichtsfeste Überprüfung ist es wichtig, dass das Ermessen tatsächlich und fehlerfrei ausgeübt und in der Akte nachgehalten wird.

Das pflichtgemäße Ausüben des Ermessens soll den Einzelfällen und deren individuellen Fallgestaltungen Rechnung tragen. Daher ist in den oben genannten Kann-Vorschriften besonders auf die Einzelheiten des Falles zu achten. So ist z. B. zu berücksichtigen, wie oft im Betrachtungszeitraum von 60 Monaten, wann zuletzt und wie viele der Pflichtverletzungen beim Arbeitgeber erfüllt sind, die für die Versagung der Zustimmung der BA führen können. Die Abwägung der jeweiligen Interessen (Arbeitgeber, Antragsteller sowie öffentliches Interesse) ist Bestandteil der Ermessensausübung. Dabei sind Besonderheiten des Einzelfalles unter Berücksichtigung des Zweckes der Ermessensausübung zu beachten. Die Entscheidungen müssen darüber hinaus verhältnis- und zweckmäßig sein. Verhältnismäßig ist eine Entscheidung, wenn sie geeignet, erforderlich und angemessen ist. Das bedeutet, dass die Behörde aufgrund des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes dazu verpflichtet ist, von mehreren möglichen und geeigneten Maßnahmen in der Regel das mildeste Mittel zu wählen. Zweckmäßig ist eine Entscheidung, wenn sie sachgerecht ist.

### 3) Ermessenslenkende Gesichtspunkte

Diese Gesichtspunkte sind heranzuziehen, wenn im Falle des § 40 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG eine Entscheidung getroffen werden soll. Die BA muss alle relevanten Tatsachen sorgfältig ermitteln und bei der Entscheidung alle Ergebnisse dieser Ermittlungen und alle sonst relevanten wesentlichen Gesichtspunkte berücksichtigen. In Abwägung der Gesamtsituation ist eine Entscheidung bezüglich der Zustimmungsversagung zu treffen. Hierbei ist nach dem Gewicht der Verstöße durch den Arbeitgeber vorzugehen. Insbesondere auch aufgrund der Auswirkungen für den Ausländer ist die Ermessensausübung entsprechend der Grundsätze pflichtgemäßen Ermessens durchzuführen. Deshalb ist hier auch zu berücksichtigen, dass mit der Regelung des § 40 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG für den betreffenden Ausländer eine nega-

tive Verwaltungsentscheidung aufgrund der Pflichtverstöße von Dritten (Arbeitgeber) verbunden ist und der gesetzlich eingeräumte Ermessenspielraum regelmäßig insbesondere auch den Zweck hat, dass das Interesse der betroffenen Person beachtet und deren Rechte nicht unangemessen einschränkt werden sollen.

Selbst wenn nach den nachfolgenden Richtlinien bei Verletzung von sozialversicherungsrechtlichen, steuerrechtlichen oder arbeitsrechtlichen Pflichten durch den Arbeitgeber als Regelermess eine Versagung vorgesehen ist, kann im begründeten Ausnahmefall davon abgewichen werden, wenn die Umstände des Einzelfalls in einer Gesamtabwägung aller einzubeziehende Belange die Zustimmungserteilung rechtfertigen.

#### **a) Rechtsverstöße**

Bei den Rechtsverstößen im Sinne des § 40 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG geht es um Verletzungen sozialversicherungsrechtlicher, steuerrechtlicher oder arbeitsrechtlicher Pflichten durch den Arbeitgeber. Diese führen in der Regel dann zu einer Versagung, wenn der Pflichtverstoß durch einen bestandskräftigen Verwaltungsakt bzw. rechtskräftiges Urteil festgestellt wurde.

Verstöße des Arbeitgebers rechtfertigen aber nur dann eine Versagung der Zustimmung, wenn die Intensität des Verstoßes den Schluss rechtfertigt, dass das Unternehmen insgesamt seine Rechtspflichten nicht zuverlässig erfüllt. Geringfügige Verstöße wie die verspätete Zahlung von Beiträgen oder Steuern stellen keinen ausreichenden Grund für eine Versagung dar, da es bei der Sanktionierung dieser Verstöße durch Erhebung von Säumniszuschlägen auf ein Verschulden nicht ankommt.

#### **b) Grundsätze bei der Ermessensausübung**

Sofern auf Grund der Verletzung sozialversicherungs-, steuer- oder arbeitsrechtlicher Pflichten gegen den Arbeitgeber ein bestandskräftiger Bescheid über eine Buß- oder Zwangsgeldfestsetzung oder rechtskräftiges Strafurteil ergangen ist, gelten für die Versagung folgende Grundsätze: Bei der Ermessensausübung wird sowohl die Häufigkeit und der Zeitpunkt der ergangenen Bescheide und Urteile berücksichtigt als auch, ob ein oder mehrere Rechtskreise betroffen sind. Ein Verstoß gegen sozialversicherungs-, steuer- oder arbeitsrechtliche Pflichten wiegt schwerer, wenn sie in verschiedenen Rechtskreisen in kurzen Zeiträumen ergangen sind. Dies lässt darauf schließen, dass die/der Arbeitgeber/in insgesamt seinen Pflichten nicht vollständig und zuverlässig nachkommt. Der zu betrachtende Zeitraum sind jeweils die letzten 60 Monate vor Antragstellung. Des Weiteren ist bei der Ausübung des Ermessens zu berücksichtigen, dass Bescheide über eine Buß- oder Zwangsgeldfestsetzung oder rechtskräftige Strafurteile in den jeweiligen Rechtskreisen nicht bei Bagatellen ergehen, es handelt sich insoweit um Einzelfälle bei erheblichen Verstößen des Arbeitgebers gegen seine Pflichten.

Von dem in der Tabelle vorgesehenen Regelermess kann in besonderen Einzelfällen abgewichen werden. Hierfür kommen im Rahmen der Gesamtbetrachtung z.B. die Höhe der Sanktionen in Betracht. So kann z.B. bei einem sehr niedrigen Bußgeld von dem Regelermess der Versagung auf eine Belehrung reduziert werden. Andersherum kann ein besonders hohes Bußgeld den Versagungszeitraum verlängern.

## Anwendung der Sanktionen

### Bußgelder / Zwangsgelder / Straftaten\*

	Erstfall in nur einem Rechtskreis		Erstfall in mind. zwei Rechtskreisen	Wiederholungsfall
<b>Buß- und Zwangsgelder</b>	Innerhalb der ersten 30 Monate <b>Belehrung</b>	Innerhalb der letzten 30 Monate <b>Versagung im Einzelfall</b>	Versagung einer Zustimmung für sechs Monate	Versagung einer Zustimmung für zwölf Monate
<b>Straftaten</b>	Versagung von Zustimmungen für 18 Monate		Versagung von Zustimmungen für 36 Monate	

\*) Bezogen auf sozialversicherungsrechtliche, steuerrechtliche, arbeitsrechtliche Verstöße