Netzwerk
Integration durch Qualifizierung

Fachkräftesicherung durch internationale Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in meinem Betrieb – Wie geht das?

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Eine Infobroschüre für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Personalverantwortliche in kleinen und mittelständischen Unternehmen

www.netzwerk-iq.de

Impressum

Herausgeber:
ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH
Lungengasse 48-50, 50676 Köln
www.ebb-bildung.de

Redaktion:
IQ Netzwerk Brandenburg
bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH
www.brandenburg.netzwerk-iq.de

Die Broschüre wurde 2014 im IQ Landesnetzwerk Brandenburg vom Projektträger bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH mit Unterstützung der Wirtschaftsförderung Brandenburg entwickelt.

Autoren:
Eckhard Philipp,
bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH
Sven Hasse, Fachanwalt für Verwaltungsrecht,
Anwaltssozietät Jurati, Berlin, www.jurati.de

Grafik & Layout:
bbw Bildungswerk der Wirtschaft
in Berlin und Brandenburg e. V.
Miriam Farnung, ebb GmbH

8. überarbeitete Auflage, November 2017

Alle in dieser Publikation enthaltenen Textbeiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheber- bzw. Nutzungsrecht liegt beim Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ und den jeweils gekennzeichneten Autorinnen und Autoren. Jede Veröffentlichung, Übernahme, Nutzung oder Vervielfältigung von Texten, Bildern oder anderen Daten bedarf der schriftlichen Zustimmung durch das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ oder des jeweiligen Rechteinhabers. Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales | In Kooperation mit: Bundesministerium für Bildung und Forschung | Bundesagentur für Arbeit

Einführung

Stellen Sie sich folgende Ausgangssituation vor: Sie schreiben zwei Stellen für die Besetzung mit Fachkräften aus.

Das Ergebnis:

Ihre (Online-)Rekrutierungsmaßnahme trägt Früchte. Folgende Bewerberinnen und Bewerber sind für die ausgeschriebenen Stellen geeignet:

- A kommt aus Kroatien.
- B kommt aus Russland und hält sich dort auf.
- C kommt aus Syrien und befindet sich im Asylverfahren in Deutschland.
- D besitzt die marokkanische Staatsangehörigkeit und hat eine spanische Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU.
- E ist im Besitz einer Duldung.

Was müssen Sie als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber beachten, um die ausgeschriebenen Stellen mit den Bewerbenden besetzen zu können?

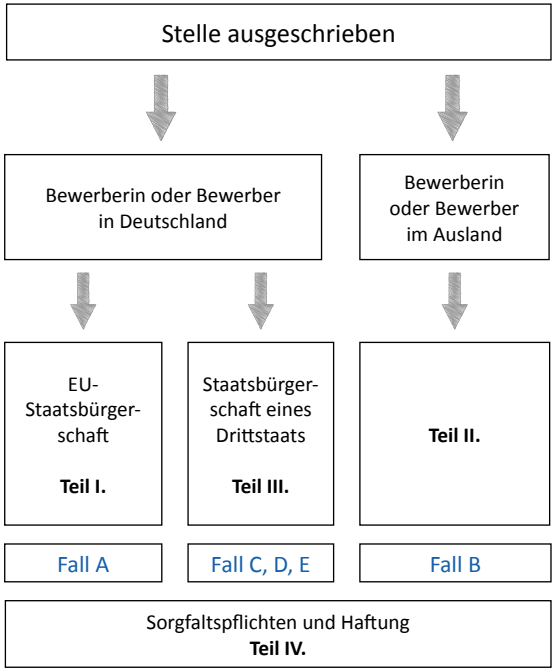
Die Antwort auf diese Frage wollen wir Ihnen mit unserer Broschüre geben. Sie bekommen ein Instrument in die Hand, das Ihnen aufzeigt, wie Sie das Potenzial internationaler Fachkräfte für Ihren Betrieb nutzen können. Auf die oben genannten Beispiele kommen wir immer wieder zurück (blaue Schrift) und zeigen Ihnen als Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber auf, was Sie zur Einstellung der Bewerberin oder des Bewerbers unternehmen müssen (Kästchen).

Die Broschüre soll eine Anregung sein, auf das Potenzial internationaler Arbeitskräfte aufmerksam zu werden und diese in Ihre Rekrutierungsstrategie zur Fachkräftesicherung einzubeziehen.

Im Anhang der Broschüre finden Sie die Kontaktdaten zu relevanten Institutionen des Arbeits-

markts sowie zu Beratungsstellen, die Ihnen zu den unterschiedlichsten Aspekten der Personalpolitik in Bezug auf die Einstellung von Menschen mit Migrationsgeschichte beratend zur Seite stehen und Auskunft geben können. Dort finden Sie weiterführende Informationen, Textquellen und Internetadressen, die sich mit der Problematik der Internationalisierung der Arbeitswelt befassen.

Die Broschüre ist so gegliedert, dass Sie sich schnell anhand des entsprechenden Aufenthaltstitels orientieren können. Die inhaltliche Einteilung entspricht der folgenden Übersicht:



Inhaltsverzeichnis

I. Personen aus EU, EWR oder Schweiz 6

II. Drittstaatsangehörige, die zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit einreisen möchten 8

1. Prüfung der Qualifikation 8
2. Entwurf eines Arbeitsvertrages 9
3. Einholung einer Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit 10
4. Beantragung eines Visums zur Beschäftigung 11
5. Voraussetzungen für die Erteilung von Aufenthaltstiteln zur Beschäftigung 13
   a. Visum zu Bewerbungsgespräch oder Arbeitsplatzsuche 13
   b. Blaue Karte EU für Akademikerinnen und Akademiker 16
   c. Aufenthaltserlaubnis für nicht akademisch Qualifizierte 19
   d. Aufenthaltserlaubnis zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen 22

III. Drittstaatsangehörige, die sich in Deutschland aufhalten 23

1. Befristete Aufenthaltstitel mit Erlaubnis der Erwerbstätigkeit 23
2. Unbefristete Aufenthaltstitel 26
   a. Niederlassungserlaubnis 26
   b. Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU 28
3. Personen mit Fiktionsbescheinigung 30
4. Arbeitserlaubnisverfahren für Personen im Inland ohne Beschäftigungserlaubnis 32
5. Personen im Asylverfahren mit Aufenthaltsgestattung 34
6. Wohnsitzauflagen 37
7. Personen mit Duldung 38
8. Praktika für Personen im Asylverfahren und Geduldete 41
9. Sonderregelung für Personen aus den West-Balkan-Ländern 42
10. Ausnahmen vom Erfordernis einer Arbeitsgenehmigung 43

IV. Sorgfaltspflichten und Haftung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern 44

Kontakt 45

Unsere Angebote
Kontakt
Weitere Kontakte

Anlagen 47

Abbildungsverzeichnis
Quellen der Abbildungen
Textquellen
Internetquellen

I. Personen aus EU, EWR oder Schweiz

Staatsangehörige der EU-Mitgliedsstaaten benötigen grundsätzlich keine Aufenthaltserlaubnis oder Arbeitsgenehmigung. Sie können jede Beschäftigung erlaubnisfrei aufnehmen. Dies gilt inzwischen auch für alle Beitrittsstaaten.

Die Freizügigkeitsrechte gelten auch für Staatsangehörige des Europäischen Wirtschaftsraums – EWR – (Island, Liechtenstein, Norwegen) und der Schweiz. Auch sie benötigen weder eine Aufenthalts- noch Arbeitserlaubnis. Für die Einreise und den Aufenthalt ist ein gültiger Pass oder Personalausweis ausreichend.

Auch Familienangehörige von EU-Bürgerinnen und -Bürgern (z.B. Ehegatten und Kinder), die selbst nicht die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaates haben, genießen das Freizügigkeitsrecht. Ihnen wird zum Nachweis des Freizügigkeitsrechts eine sog. Aufenthaltskarte ausgestellt, die zur Klarstellung häufig den Vermerk „Erwerbstätigkeit gestattet“ trägt.

Beispiel: A aus Kroatien hat die Staatsangehörigkeit eines EU-Landes. Sie können A ohne Weiteres sofort beschäftigen.

Praxistipp:

Sie müssen lediglich die auch für deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Vorschriften beachten.

Abbildung 1 – Aufenthaltskarte für Familienangehörige von EU-Bürgerinnen und -Bürgern, die nicht selbst die EU-Staatsbürgerschaft besitzen.

II. Drittstaatsangehörige, die zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit einreisen möchten

Unter Drittstaatsangehörigen versteht man Ausländerinnen und Ausländer, die weder

- Unionsbürgerinnen und Unionsbürger,
- Staatsangehörige eines Mitgliedsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR),
- noch Schweizerinnen oder Schweizer sind.

Drittstaatsangehörige haben nur dann die Möglichkeit, zur Erwerbstätigkeit nach Deutschland einzuwandern, wenn sie über eine berufliche Qualifikation verfügen und ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorlegen können.

1. Prüfung der Qualifikation

Drittstaatsangehörige, die Sie im Ausland anwerben, benötigen, um eine Aufenthaltserlaubnis erhalten zu können,

- einen Hochschulabschluss (siehe hierzu die Blaue Karte-EU, Seite 16) oder
- mit einer Qualifikation, die einem deutschen Berufsabschluss entspricht, wenn dieser Beruf auf der Liste der Mangelberufe aufgeführt ist (siehe hierzu Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung – § 18, Seite 19).

Praxistipp:

Sie informieren sich auf der Homepage der Arbeitsverwaltung „Make it in Germany“[1], ob die Bewerberin oder der Bewerber mit ihren bzw. seinen Qualifikationen einen Aufenthaltstitel erhalten kann.

[1] www.make-it-in-germany.com

2. Entwurf eines Arbeitsvertrages

Sie haben Drittstaatsangehörige mit der erforderlichen Qualifikation für Ihre Stelle gefunden und möchten einen Arbeitsvertrag anbieten.

Praxistipp:

Sie entwerfen einen Arbeitsvertrag, den Sie z.B. mit der aufschiebenden Bedingung versehen, dass das Arbeitsverhältnis erst dann zu Stande kommt, wenn eine behördliche Erlaubnis zur Beschäftigung vorliegt.

3. Einholung einer Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit

In vielen Fällen ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigung erforderlich. Diese kann prüfen, ob vorrangige einheimische Arbeitskräfte für die Stelle zur Verfügung stehen (sog. Vorrangprüfung) und ob die Arbeitsbedingungen ortsüblich sind.

Es empfiehlt sich, die Zustimmung der Bundesagentur zur Beschleunigung bereits vor Beantragung eines Visums einzuholen.

Die Anfrage ist mit dem Formular „Vorabanfrage gem. § 36 Abs. 3 Beschäftigungsverordnung“ an die zentralen Arbeitserlaubnisteams zu richten. Der Anfrage sollte der Arbeitsvertragsentwurf und das Formular „Stellenbeschreibung“ beigefügt werden. Die Formulare erhalten Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit oder über Ihre örtliche Arbeitsvermittlung.

Die Stellenbeschreibung sollte möglichst ausführlich auf die von der Bewerberin oder dem Bewerber gewünschten Qualifikationen eingehen, um der Bundesagentur für Arbeit die Prüfung zu ermöglichen, ob bevorrechtigte Bewerberinnen oder Bewerber mit entsprechenden Qualifikationen vorhanden sind. Da der hierfür vorgesehene Platz im Formular sehr begrenzt ist, sollte eine ausführliche Beschreibung der Tätigkeit beigefügt werden.

Praxistipp:

Sie füllen das Formular „Stellenbeschreibung“ aus und stellen mit einer ausführlichen Beschreibung der Tätigkeit eine Vorabanfrage bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV).

4. Beantragung eines Visums zur Beschäftigung

Damit die Bewerberin oder der Bewerber zur Arbeitsaufnahme einreisen kann, muss ein Antrag auf Erteilung eines Visums zur Beschäftigung bei der deutschen Auslandsvertretung gestellt werden. Das Visum wird erteilt, wenn die nachfolgend erläuterten Voraussetzungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU (siehe Seite 16) oder einer Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung gem. § 18 AufenthG (siehe Seite 19) erfüllt sind.

Dem Visumantrag sollte der Arbeitsvertragsentwurf und die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit beigefügt werden. Wenn noch keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit vorliegen, führt die Auslandsvertretung das ggf. erforderliche Zustimmungsverfahren bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) durch.

Praxistipp:

Sie senden der Bewerberin oder dem Bewerber den Arbeitsvertragsentwurf und die Zustimmungsentscheidung der Bundesagentur für Arbeit oder das ausgefüllte Formular „Stellenbeschreibung“ zu.

Hat sich der oder die Drittstaatsangehörige zuvor noch nicht dauerhaft in Deutschland aufgehalten, ist eine Beteiligung der Ausländerbehörde häufig nicht mehr erforderlich (§ 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 c AufenthV).

Liegen die Voraussetzungen der Erteilung einer Blauen Karte EU vor, ist eine Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit nur erforderlich, wenn das Einkommen in Mangelberufen unter 49.600 EUR/Jahr brutto (Stand: 2016) beträgt.

Haben die zuständigen Behörden der Visumerteilung zugestimmt, erhält die Bewerberin oder der Bewerber ein nationales Visum zur Einreise mit

dreimonatiger Gültigkeit, das in der Regel bereits zur Aufnahme der Tätigkeit berechtigt.

Abbildung 2 – nationales Visum

Nach der Einreise und Anmeldung bei der Meldebehörde erteilt dann die Ausländerbehörde den Aufenthaltstitel.

Beispiel: Wenn Sie B aus Russland bereits eine Einstellungszusage machen können, kann B bei der Auslandsvertretung ein Visum zur Beschäftigung beantragen.

Praxistipp:

Sobald Ihre Bewerberin oder Ihr Bewerber ein Visum mit Beschäftigungserlaubnis erhalten hat, können Sie sie oder ihn beschäftigen.

5. Voraussetzungen für die Erteilung von Aufenthaltstiteln zur Beschäftigung

a. Visum zu Bewerbungsgespräch oder Arbeitsplatzsuche

Möchten Sie die Bewerberin oder den Bewerber vor Abschluss eines Arbeitsvertrages erst einmal persönlich kennenlernen, ist zur Einreise in der Regel ein Visum für Besuchszwecke (sog. Schengen-Visum) erforderlich. Die Auslandsvertretung prüft insbesondere die Plausibilität des Reisezweckes und die Rückkehrbereitschaft. Zum Nachweis des Reisezwecks sollte bei der Antragstellung in der Auslandsvertretung eine Einladung zum Vorstellungsgespräch vorgelegt werden. Da eine Beteiligung anderer Behörden nicht erforderlich ist, wird über die Visumerteilung in der Regel innerhalb weniger Tage entschieden.

Abbildung 3 – Schengen-Visum

Sofern Sie Bewerberinnen oder Bewerber aus den im Anhang II der EU Visaverordnung genannten Staaten zu einem Bewerbungsgespräch einladen möchten, können diese zu Besuchszwecken visafrei einreisen. Hierzu gehören die Länder:

Albanien, Andorra, Antigua und Barbuda, Argentinien, Australien, Bahamas, Barbados, Bosnien und Herzegowina, Brasilien, Brunei Darussalam, Chi-

le, Costa Rica, Dominica, Mazedonien, El Salvador, Georgien, Grenada, Guatemala, Honduras, Israel, Japan, Kanada, Kiribati, Kolumbien, Marshallinseln, Malaysia, Mauritius, Mexiko, Mikronesien, Moldau, Monaco, Montenegro, Nauru, Neuseeland, Nicaragua, Palau, Panama, Paraguay, Peru, Salomonen, Samoa, San Marino, Serbien, Seychellen, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und Grenadinen, Singapur, Südkorea, Timor-Leste (Osttimor), Tonga, Trinidad und Tobago, Tuvalu, Ukraine, Uruguay, Vatikanstadt, Vanuatu, Venezuela, Vereinigte Arabische Emirate und die USA.

Während eines visafreien Aufenthalts oder eines Aufenthalts mit Schengen-Visum ist die Erwerbstätigkeit aber nicht gestattet. Ein Wechsel aus einem Schengen-Visum in eine Aufenthaltserlaubnis zur Erwerbstätigkeit ist in der Regel nicht möglich. Soll nach einem erfolgreichen Bewerbungsgespräch ein Arbeitsvertrag abgeschlossen werden, muss die Bewerberin oder der Bewerber ausreisen und ein nationales Visum zur Erwerbstätigkeit bei der deutschen Auslandsvertretung beantragen.

Ausnahmen gelten nur, wenn nach der Einreise die Voraussetzungen der Erteilung einer Blauen Karte EU erfüllt werden oder es sich um Staatsangehörige von Australien, Israel, Japan, Kanada, Südkorea, Neuseeland oder den USA handelt. Diese können auch Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit in Deutschland beantragen.

Absolventinnen bzw. Absolventen ausländischer Hochschulen, deren Abschluss mit einem deutschen vergleichbar ist, oder Absolventinnen bzw. Absolventen deutscher Hochschulen, können außerdem ohne konkretes Stellenangebot ein Visum zur Arbeitssuche für sechs Monate erhalten (§ 18c AufenthG). Wird innerhalb der Zeit ein Arbeitsplatz gefunden, kann ohne erneutes Visumverfahren eine Aufenthaltserlaubnis bei der örtlichen Ausländerbehörde beantragt werden.

Wollen Sie B zuvor persönlich kennen lernen, muss B als russischer Staatsangehöriger zunächst ein Schengen-Visum zu Besuchszwecken beantragen. Wollen Sie B im Anschluss einstellen, muss B zunächst ausreisen und ein Visum zur Erwerbstätigkeit beantragen. Etwas anderes gilt nur, wenn die Voraussetzungen der Blauen Karte EU erfüllt werden (siehe Seite 16).

Besitzt B einen anerkannten Hochschulabschluss, kann B von der Botschaft ein Visum zur Jobsuche für 6 Monate erhalten und nach Erhalt eines Arbeitsangebots einen Antrag auf Erteilung der Aufenthaltserlaubnis im Inland stellen.

b. Blaue Karte EU für Akademikerinnen und Akademiker

Um eine Blaue Karte EU (§ 19a AufenthG) erhalten zu können, benötigt der Bewerber oder die Bewerberin einen Hochschulabschluss. Ausländische Hochschulabschlüsse müssen den deutschen Abschlüssen gleichwertig sein. Dies ist der Fall, wenn der Abschluss in der Datenbank der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen[2] als vergleichbar verzeichnet ist oder die Zentralstelle die Gleichwertigkeit nach einer Zeugnisbewertung bestätigt.

In reglementierten Berufen (z.B. Arzt- oder Ingenieurberufe) ist für die Feststellung der Gleichwertigkeit die Aufsichtsbehörde (z.B. Landesamt für Gesundheit oder Ingenieurkammer) zuständig, die in reglementierten Berufen auch die Erteilung einer Berufserlaubnis (z.B. Approbation als Ärztin oder Arzt) zusichern muss.

Die Erteilung einer Blauen Karte EU setzt neben einem Hochschulabschluss voraus, dass mindestens ein Gehalt in Höhe von zwei Dritteln der Beitragsbemessungsgrenze (im Jahr 2016: 49.600 € pro Jahr brutto) erzielt wird. Variable Gehaltsbestandteile wie erfolgsabhängige Zulagen zählen bei dieser Berechnung allerdings nicht mit. Die Erteilung der Blauen Karte EU erfolgt in diesem Fall ohne Beteiligung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV)[3].

In bestimmten Mangelberufen (Arzt-, Ingenieurs-, Mathematik-Berufe, Naturwissenschaften und IT) gilt eine abgesenkte Einkommensgrenze von 52 % der Beitragsbemessungsgrenze (38.688 € brutto im Jahr 2016). In diesem Fall ist vor Erteilung der Blauen Karte aber die ZAV zu beteiligen, die prüft, ob die Beschäftigungsbedingungen den ortsüblichen entsprechen. Eine Vorrangprüfung findet nicht statt[4].

[2] **www.anabin.kmk.org**
[3] **§ 2 Abs. 1 BeschV**
[4] **§ 2 Abs. 2 S. 2 BeschV**

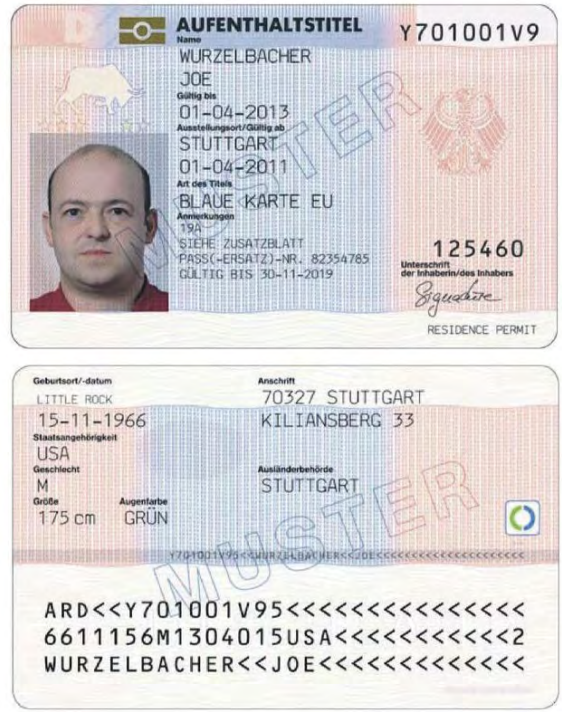


Abbildung 4 – Blaue Karte EU

Auch unterhalb der Gehaltsgrenzen der Blauen Karte kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung gem. § 18 AufenthG erteilt werden, wenn für die ausgeschriebene Stelle keine einheimischen Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und ein ortsangemessenes Gehalt gezahlt wird.

Beispiel: B aus Russland kann die Erteilung einer Blauen Karte EU beantragen, wenn B's Hochschulabschluss in der ANABIN-Datenbank als gleichwertig aufgelistet ist oder die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen die Gleichwertigkeit bestätigt.

Wenn Sie B einen Arbeitsplatz mit einem Bruttojahresgehalt von 49.600,- EUR (oder 38.688,- EUR in Mangelberufen) anbieten, kann bei der Deut-

schen Auslandsvertretung die Blaue Karte EU beantragt werden. Da eine Beteiligung weiterer Behörden in der Regel nicht erforderlich ist, kann die Auslandsvertretung meist innerhalb weniger Tage eine Blaue Karte EU in Form eines Visums ausstellen.

Wird die Gehaltsgrenze für die Blaue Karte EU nicht erreicht, kann nach Vorrangprüfung eine Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung (§ 18 AufenthG) erteilt werden.

Praxistipp:

B sollte nachweisen, dass das Studium als gleichwertig anerkannt ist (Ausdruck aus der ANABIN-Datenbank oder Gleichwertigkeitsfeststellung der Zentralstelle für ausländische Bildungswesen). Wird die Gehaltsgrenze von 49.600,- EUR nicht erreicht, sollten Sie eine Vorabzustimmung der ZAV der Bundesagentur für Arbeit einholen und B im Original übersenden.

c. Aufenthaltserlaubnis für nicht akademisch Qualifizierte

§ 6 der Beschäftigungsverordnung (BeschV) ermöglicht die Zuwanderung von Fachkräften unterhalb des Hochschulniveaus. Fachkraft ist, wer eine Tätigkeit ausüben kann, für die in Deutschland mindestens zwei Jahre Berufsausbildung erforderlich sind.

Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18 AufenthG ist möglich, wenn:

- die Berufsausbildung in Deutschland absolviert wurde,
- eine ausländische Ausbildung einem Ausbildungsberuf entspricht, der einem Mangelberuf zuzuordnen ist (siehe „Positivliste“: www.zav.de/positivliste),
- Vermittlungsabsprachen mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes bestehen.

Die Zuständigkeit für die Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Ausbildung kann in einem Informationsportal der Bundesregierung[5] recherchiert werden. In der Regel findet eine Prüfung durch die IHK FOSA („Foreign Skills Approval“) in Nürnberg[6] statt.

Bei Nachweis der Gleichwertigkeit der Qualifikation mit einer deutschen Berufsausbildung prüft die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) lediglich die Arbeitsbedingungen. Eine Vorrangprüfung ist nicht erforderlich.

Die Zustimmung der ZAV kann (und sollte) durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bereits vorab eingeholt werden (siehe Seite 10)[7].

[5] www.anerkennung-in-deutschland.de
[6] www.ihk-fosa.de
[7] § 36 Abs. 3 BeschV

Abbildung 5 – Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung

Beispiel: B hat zwar keinen Hochschulabschluss, aber eine russische Klempnerausbildung. Dieser Beruf steht auf der Positivliste der Mangelberufe. B kann eine Aufenthaltserlaubnis für die Klempnertätigkeit bei Ihnen erhalten, wenn die Ausbildung als gleichwertig anerkannt ist und B ein Gehalt erhält, das dem ortsüblichen Niveau entspricht.

Praxistipp:

B sollte die Ausbildung von der IHK FOSA anerkennen lassen. Sie sollten anschließend bei der ZAV der Bundeagentur für Arbeit eine Vorabzustimmung einholen. Ein Visum kann dann ohne Beteiligung weiterer Behörden durch die Auslandsvertretung erteilt werden.

d. Aufenthaltserlaubnis zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation

Personen, die über eine ausländische Berufsqualifikation verfügen, die nach Durchführung eines Anpassungslehrganges als gleichwertig anerkannt werden kann, können eine Aufenthaltserlaubnis für bis zu 18 Monate erhalten (§ 17a AufenthG).

Für die entsprechende Tätigkeit muss ein angemessenes Gehalt gezahlt werden (Prüfung durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit – ZAV) und der Lebensunterhalt sicher gestellt sein (Prüfung durch die Auslandsvertretung oder Ausländerbehörde).

Während der Maßnahme kann die Beschäftigung im Zusammenhang mit der Anpassungsmaßnahme erlaubt werden, wenn ein enger Zusammenhang zur Maßnahme besteht und ein Arbeitsplatzangebot für eine spätere Tätigkeit vorliegt. Darüber hinaus ist jede weitere Beschäftigung von bis zu 10 Stunden/Woche zulässig.

Nach erfolgreicher Feststellung der Gleichwertigkeit wird eine Aufenthaltserlaubnis für 1 Jahr zur Jobsuche mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang erteilt.

Beispiel: Ergibt die Gleichwertigkeitsprüfung für B, dass B für die Anerkennung der Ausbildung einen Anpassungslehrgang und/oder eine Prüfung absolvieren muss, kann B hierfür eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn B in der Zwischenzeit den eigenen Lebensunterhalt sichern kann. B kann während des Anpassungslehrgangs in einem mit B's Lehrgang in Verbindung stehenden Ausbildungsbetrieb arbeiten, wenn B schon ein Arbeitsplatzangebot für eine spätere Beschäftigung hat. Zusätzlich kann B 10 Stunden pro Woche z.B. in einer gastronomischen Einrichtung jobben.

Praxistipp:

Hat die Bewertung der Ausbildung Defizite ergeben, können Sie B die Absolvierung eines erforderlichen Anpassungslehrgangs anbieten. Sie sollten bei der ZAV der Bundeagentur für Arbeit die Bestätigung einholen, dass die für die Ausbildung gezahlte Vergütung angemessen ist.

III. Drittstaatsangehörige, die sich in Deutschland aufhalten

1. Befristete Aufenthaltstitel mit Erlaubnis der Erwerbstätigkeit

Möchten Sie Ausländerinnen oder Ausländer beschäftigen, die sich bereits in Deutschland aufhalten, können Sie dem Aufenthaltstitel entnehmen, ob die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlaubt ist. Trägt der Aufenthaltstitel den Vermerk „Erwerbstätigkeit gestattet“ oder „Beschäftigung gestattet“ ist die Arbeitsaufnahme möglich.

Der Aufenthaltstitel wird in der Regel als elektronisches Dokument erstellt und im Scheckkartenformat von der Ausländerbehörde ausgegeben. Die Regelungen zur Arbeitserlaubnis finden sie ggf. auf einem separaten Faltblatt (Anmerkung auf der Plastikkarte: „siehe Zusatzblatt“). Vereinzelt werden Aufenthaltserlaubnisse auch noch als Klebeetiketten in den Pass geklebt.

Folgende Aufenthaltstitel berechtigen in der Regel zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit:

- Unbefristete Aufenthaltstitel (Niederlassungserlaubnis/ deutsche Erlaubnis zu Daueraufenthalt-EU, siehe Abbildung 8)
- Humanitäre Aufenthaltstitel, einschl. Asylberechtigte, Flüchtlingsstatus und subsidärer Schutz (§ 4 Abs. 2 AufenthG i.V.m. § 31 BeschV)
- Aufenthaltserlaubnis zum Familiennachzug (§ 27 Abs. 5, Abbildung 6)
- Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen nach Studienabschluss zur Jobsuche (§ 16 Abs. 5)
- Personen, die Anpassungsmaßnahmen zur Jobsuche absolviert haben (§ 17a Abs. 4 AufenthG)
- Studierende (§ 16 Abs. 3) für:
  - 120 Tage/ Jahr oder 240 halbe Tage/ Jahr
  - studentische Nebentätigkeiten und
  - Pflichtpraktika

- Personen während einer Anpassungsmaßnahme (§ 17a Abs. 3 AufenthG)
  - 10 Stunden/ Woche
  - Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Maßnahme

Abbildung 6 – Aufenthaltserlaubnis zur Familienzusammenführung

Abbildung 7 – Aufenthaltstitel als Klebeetikett

Beispiel: C ist mit einer Person mit syrischer Staatsangehörigkeit verheiratet, die als Flüchtling anerkannt ist. C hat eine Aufenthaltserlaubnis zum Familiennachzug mit der Nebenbestimmung „Erwerbstätigkeit gestattet“. C kann ohne weitere Erlaubnis in Ihrer Firma arbeiten.

2. Unbefristete Aufenthaltstitel

a. Niederlassungserlaubnis

Die Niederlassungserlaubnis ist ein unbefristeter Aufenthaltstitel und erlaubt grundsätzlich jede Erwerbstätigkeit. Sie wird in der Regel nach fünf Jahren rechtmäßigem Aufenthalt erteilt, wenn ein gesicherter Lebensunterhalt, Beitragszahlungen zur Rentenversicherung und Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 nachgewiesen werden.

Ausländerinnen und Ausländer, die mit deutschen Staatsangehörigen verheiratet sind, können eine Niederlassungserlaubnis nach drei Jahren erhalten.

Personen, die eine Blaue Karte EU besitzen, erhalten eine Niederlassungserlaubnis bereits nach 33 Monaten bzw. bei Sprachkenntnissen der Stufe B1 nach 21 Monaten (§ 19a AufenthG), wenn sie in dieser Zeit sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Für Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen gilt eine Frist von 2 Jahren (§ 18b AufenthG).

Abbildung 8 – Niederlassungserlaubnis

Praxistipp:

Eine Person mit Niederlassungserlaubnis können Sie ohne weiteres sofort beschäftigen.

b. Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU

Die **Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU** (§ 9 a bis c AufenthG) ist ein Aufenthaltstitel, der der Niederlassungserlaubnis in den Voraussetzungen und Rechten sehr ähnlich ist. Mit einer von Deutschland erteilten Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU ist die Aufnahme jeder Erwerbstätigkeit erlaubt.

Eine Erteilung ist nach fünf Jahren möglich. Mit einer deutschen Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Weiterwanderung in die anderen EU-Staaten (außer Großbritannien, Irland und Dänemark) möglich.

Die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU eines anderen EU-Mitgliedsstaates berechtigt in Deutschland weder zu einem dauerhaften Aufenthalt noch zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Zuvor muss ein deutscher Aufenthaltstitel gem. § 38a AufenthG bei der Ausländerbehörde beantragt werden. Eine deutsche Aufenthaltserlaubnis wird erteilt, wenn der Lebensunterhalt gesichert ist. Ist hierzu die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beabsichtigt, holt die Ausländerbehörde die Zustimmung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) ein, die eine Vorrangprüfung und Prüfung der Arbeitsbedingungen durchführt.

Ein Visumverfahren ist für Inhabende einer Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU eines anderen Mitgliedsstaates nicht erforderlich. Der Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis kann direkt bei der Ausländerbehörde gestellt werden.

Beispiel: Damit D mit marokkanischer Staatsangehörigkeit und einer spanischen Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU in Ihrem Betrieb arbeiten darf, muss D zunächst bei der Ausländerbehörde die Erteilung einer deutschen Aufenthaltserlaubnis beantragen. Diese kann D nach § 38a AufenthG erhalten, wenn keine bevorrechtigten Arbeitskräfte für die gewünschte Stelle vorhanden sind. Die Beschäftigungserlaubnis ist im ersten Jahr auf Ihren Betrieb beschränkt.

Praxistipp:

Sie sollten D einen Arbeitsvertragsentwurf und eine Stellenbeschreibung auf dem Formblatt der Bundesagentur für Arbeit erstellen, mit dem bei der Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis mit Beschäftigungserlaubnis für Ihren Betrieb beantragt werden kann.

3. Personen mit Fiktionsbescheinigung

Beantragt eine Person die Verlängerung einer Aufenthaltserlaubnis und kann die Ausländerbehörde nicht gleich entscheiden, gilt die bisherige Aufenthaltserlaubnis mit allen Nebenbestimmungen, also auch dem bislang geltenden Zugang zum Arbeitsmarkt weiter. Hierüber wird eine Fiktionsbescheinigung erteilt. Die Nebenbestimmungen werden in der Regel in die Fiktionsbescheinigung übertragen.

Die Fiktionswirkung tritt auch dann ein, wenn der Antrag rechtzeitig bei der Ausländerbehörde per Post oder Fax gestellt wurde. Die Antragstellung sollte im Zweifelsfall nachgewiesen werden können (z.B. durch einen Faxbericht). Der Besitz einer Fiktionsbescheinigung ist für die Fortgeltung des Aufenthaltstitels nicht zwingend erforderlich, zum Nachweis jedoch empfehlenswert.

Beispiel: Die Aufenthaltserlaubnis von B ist nicht mehr gültig. B hat aber am letzten Tag der Gültigkeit bei der Ausländerbehörde vorgesprochen und eine Fiktionsbescheinigung erhalten. B darf weiter bei Ihnen arbeiten, da die Aufenthaltserlaubnis mit allen Nebenbestimmungen bis zu einer Entscheidung der Behörde weiter gilt.

Praxistipp:

Der Fiktionsbescheinigung können Sie entnehmen, ob die Beschäftigung erlaubt ist und ggf. welche Beschränkungen bestehen.

Abbildung 9 – Fiktionsbescheinigung

4. Arbeitserlaubnisverfahren für Personen im Inland ohne Beschäftigungserlaubnis

Wenn Sie eine Person einstellen wollen, die sich ohne Beschäftigungserlaubnis bereits in Deutschland aufhält, muss zunächst bei der Ausländerbehörde ein Antrag auf Erlaubnis der Beschäftigung gestellt werden. Dies betrifft z.B. Personen im Asylverfahren sowie Personen mit Duldung, deren Aufenthaltstitel/ Bescheinigung zu entnehmen ist: „Beschäftigung nur nach Erlaubnis durch die Ausländerbehörde".

Die Erlaubnis der Beschäftigung wird in einem internen Abstimmungsverfahren zwischen der Ausländerbehörde und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit geklärt.

Je nach Status und Aufenthaltsdauer führt die ZAV folgende Prüfungen durch:

- Stehen bevorrechtigte Arbeitnehmende (Deutsche, EU und EWR-Bürger) zur Verfügung (Vorrangprüfung)?
- Entsprechen die angebotenen Arbeitsbedingungen dem tarifvertraglichen oder ortsüblichen Niveau?

Es ist empfehlenswert, die zu besetzende Stelle frühzeitig der für Sie zuständigen Arbeitsagentur zu melden. Wenn die gemeldete Stelle über einen gewissen Zeitraum nicht besetzt werden konnte, ist dies ein Indiz dafür, dass keine bevorrechtigten Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Beispiel: E hat nach negativ abgeschlossenem Asylverfahren nur eine Duldung mit der Nebenbestimmung: „Erwerbstätigkeit nur nach Erlaubnis der Ausländerbehörde". Um eine Arbeitserlaubnis zu erhalten, muss E bei der Ausländerbehörde die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis beantragen. Die Ausländerbehörde leitet den Antrag an die ZAV weiter, die – je nach Dauer des Aufenthalts von E – eine Vorrang- oder Bedingungsprüfung durchführt.

Praxistipp:

Für die Prüfung sollten Sie E den Entwurf eines Arbeitsvertrages und das ausgefüllte Formular „Stellenbeschreibung" (leicht zu finden unter www.arbeitsagentur.de > Stellenbeschreibung) aushändigen, damit E dies bei der Ausländerbehörde vorlegen kann.

Wenn E schon seit 4 Jahren geduldet ist und die Nebenbestimmung „Erwerbstätigkeit gestattet" in der Duldung steht, kann E sofort anfangen zu arbeiten.

5. Personen im Asylverfahren mit Aufenthaltsgestattung

Personen, die eine Anerkennung als politisch Verfolgte oder Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention beantragt haben, erhalten eine Aufenthaltsgestattung, so lange das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge noch keine Entscheidung über ihren Antrag getroffen hat.

Nach Anerkennung als Asylberechtigte, Flüchtlinge oder Gewährung subsidiären Schutzes wird eine Aufenthaltserlaubnis erteilt, die zu jeder Erwerbstätigkeit berechtigt.

Für Personen im Asylverfahren besteht in den ersten drei Monaten oder bei Verpflichtung in einer Aufnahmeeinrichtung[8] zu wohnen (in der Regel für bis zu 6 Monate) ein Arbeitsverbot. Im Anschluss ist die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis möglich[9].

Ein Antrag auf Beschäftigungserlaubnis kann mit einem konkreten Arbeitsplatzangebot und dem Formular „Stellenbeschreibung" bei der Ausländerbehörde gestellt werden. Die Ausländerbehörde leitet den Antrag an die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) weiter und ändert bei Vorliegen der Voraussetzungen anschließend die Nebenbestimmung.

Die Vorrangprüfung wurde in Brandenburg bis 2019 generell ausgesetzt, so dass durch die ZAV nur noch geprüft wird, ob die Asylbewerberin oder der Asylbewerber zu gleichen Bedingungen beschäftigt werden soll wie deutsche Arbeitskräfte. Die Vorrangprüfung wurde in den meisten Bundesländern bis 2019 generell ausgesetzt. Eine Vorrangprüfung wird nur noch in Mecklenburg-Vorpommern und einzelnen Regionen von Bayern und Nordrhein-Westfalen durchgeführt.

[8] „Aufnahmeeinrichtungen" (§ 47 AsylG) sind nicht zu verwechseln mit „normalen" Gemeinschaftsunterkünften für Personen im Asylverfahren. Brandenburg betreibt z.B. eine solche Aufnahmeeinrichtung in Eisenhüttenstadt.

[9] § 61 AsylG

Nach einem Aufenthalt von 15 Monaten entfällt überall die Vorrangprüfung und es werden nur noch die Arbeitsbedingungen geprüft. Ist das Asylverfahren nach 4 Jahren noch nicht abgeschlossen, besteht voller Zugang zum Arbeitsmarkt und die Aufenthaltsgestattung erhält den Vermerk: „Erwerbstätigkeit gestattet".

Die Aufnahme einer Berufsausbildung ist nach Wegfall der Verpflichtung in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen (in der Regel also nach spätestens sechs Monaten) ohne Einschränkungen möglich. Die Erlaubnis wird von der Ausländerbehörde ohne Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit erteilt.

Besonderheiten bestehen bei Personen im Asylverfahren aus sog. „sicheren Herkunftsstaaten" (West-Balkan-Staaten, Senegal und Ghana). Diese unterliegen während des gesamten Asylverfahrens und auch danach einem generellen Arbeitsverbot.

Beispiel: C kann je nach Dauer und Ort des Aufenthalts die Beschäftigungserlaubnis nach Vorrang- und/oder Bedingungsprüfung erteilt werden.

Praxistipp:

Wenn Sie Personen einstellen möchten, die sich im Asylverfahren befinden, können Sie der Aufenthaltsgestattung entnehmen, ob und nach welchem Verfahren die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt ist. Ist die Beschäftigung nur nach Zustimmung der Ausländerbehörde gestattet, bitten Sie die Bewerberin oder den Bewerber mit einem Arbeitsvertragsentwurf und dem Formular „Stellenbeschreibung" bei der Ausländerbehörde eine Beschäftigungserlaubnis für Ihren Betrieb zu beantragen.

Abbildung 10 – Aufenthaltsgestattung für Personen im Asylverfahren

6. Wohnsitzauflagen

Während des Asylverfahrens kann die Aufenthaltsgestattung mit einer Wohnsitzauflage versehen werden. Mit ihr kann der Wohnort auf einen bestimmten Bezirk beschränkt werden (z.B. „Wohnsitznahme nur in X-Stadt"). Die Wohnsitzauflage wirkt sich nicht unmittelbar auf die Beschäftigungserlaubnis aus, beschränkt aber die Möglichkeit, zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit umzuziehen.

Durch das Integrationsgesetz wurde den Ländern die Möglichkeit gegeben, die Wohnsitzauflage auch nach Anerkennung der Asylberechtigung, als Flüchtling oder als subsidiär geschützte Person für drei Jahre auf den Wohnort des Asylverfahrens zu beschränken (§ 12a AufenthG).

Wohnsitzauflagen sind u.a. dann aufzuheben, wenn eine Berufsausbildung, ein Studium oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Stunden aufgenommen wird.

Beispiel: Ist die Aufenthaltsgestattung oder – wenn C bereits als Flüchtling anerkannt wurde – die Aufenthaltserlaubnis mit einer Wohnsitzauflage versehen, kann C diese bei Nachweis einer Erwerbstätigkeit streichen lassen.

Praxistipp:

Eine Wohnsitzauflage verbietet eine Beschäftigung an einem anderen Ort aber nicht.

7. Personen mit Duldung

Eine Duldung wird an Personen erteilt, die aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht abgeschoben werden können, obwohl sie eigentlich vollziehbar ausreisepflichtig sind.

In den ersten drei Monaten nach Duldungserteilung besteht ein Arbeitsverbot. Die Duldung ist in diesem Zeitraum räumlich auf das Bundesland beschränkt. Im Anschluss kann die Ausländerbehörde die Erwerbstätigkeit für einen konkreten Arbeitsplatz erlauben.

In den meisten Regionen Deutschlands oder spätestens nach 15 Monaten entfällt ebenso wie bei Personen im Asylverfahren die Vorrangprüfung und es werden nur noch die Arbeitsbedingungen geprüft. Nach 4 Jahren besteht voller Zugang zum Arbeitsmarkt („Erwerbstätigkeit gestattet“).

Die Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer Beschäftigung, die den Voraussetzungen einer Blauen Karte EU entspricht, ist auch ohne Zustimmung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) uneingeschränkt möglich.

Beruht das Abschiebungshindernis auf Gründen, die die betreffende Person verschuldet (wenn z.B. der für die Abschiebung erforderliche Pass nicht vorgelegt wird), kann die Ausländerbehörde ein unbefristetes Arbeitsverbot verfügen („Erwerbstätigkeit nicht gestattet“) und eine weitergehende räumliche Beschränkung anordnen.

Während einer qualifizierten Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf besteht auch nach negativem Abschluss eines Asylverfahrens ein Anspruch auf Erteilung einer Duldung für die Dauer der Ausbildung.

Nach Abschluss der Ausbildung kann bei Vorliegen eines Arbeitsvertrages eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18a AufenthG erteilt werden. Sie müssen daher nicht befürchten, dass Auszubildende ihre Berufsausbildung abbrechen und ausreisen müssen.

Beispiel: C kann je nach Dauer des Aufenthalts die Beschäftigungserlaubnis nach Vorrang- und/oder Bedingungsprüfung erteilt werden, wenn die Ausländerbehörde kein Arbeitsverbot verfügt hat.

Praxistipp:

Wenn Sie Personen mit Duldung einstellen möchten, können Sie der Duldung entnehmen, ob die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt ist. Ist die Beschäftigung nur „nach Zustimmung der Ausländerbehörde“ gestattet, bitten Sie die Person, die sich bei Ihnen bewirbt, mit einem Arbeitsvertragsentwurf und dem Formular „Stellenbeschreibung“ bei der Ausländerbehörde eine Beschäftigungserlaubnis zu beantragen.

Abbildung 11 – Duldung wegen Abschiebungshindernissen

8. Praktika für Personen im Asylverfahren und Geduldete

Grundsätzlich bedarf jede Erwerbstätigkeit einer entsprechenden Erlaubnis. Unter der Schwelle zur Erwerbstätigkeit sind Beschäftigungen und Maßnahmen möglich, die nicht den Charakter einer auf Einkommenserzielung ausgerichteten Tätigkeit haben.

Hierbei kann es sich um folgende Maßnahmen handeln:

- Hospitationen, die, ohne Eingliederung in den Betriebsablauf, lediglich als Gast, Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf vermitteln, ohne dass Arbeitsleistungen von wirtschaftlichem Wert erbracht werden.
- Personen mit ausländischem Berufsabschluss, der im Inland noch nicht anerkannt ist, sofern dies für die Feststellung der Gleichwertigkeit oder die Erlangung einer Berufserlaubnis erforderlich ist[10], mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA).
- Eignungsfeststellungsmaßnahmen[11] für max. 6 Wochen.
- Berufsorientierungspraktika für max. 3 Monate[12] mit Zustimmung der Ausländerbehörde.
- Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen[13] für 6 bis 12 Monate.
- Probebeschäftigungen mit Eingliederung in den Betriebsablauf[14] mit Zustimmung der BA unter Zahlung des Mindestlohns.

Praxistipp:

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhalten weitere Informationen zu betrieblichen Praktika für Personen im Asylverfahren und Geduldete unter der Zentralen Rufnummer der die Bundesagentur für Arbeit 0228/713-2000.

[10] § 32 Abs. 5 Nr. 1 i.V.m. § 8 BeschV
[11] § 45 SGB III
[12] § 22 Abs. 1 Nr. 2 Mindestlohngesetz, § 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV
[13] § 54a SGB III, § 26 BBiG
[14] § 39 AufenthG, § 32 Abs. 1 BeschV

9. Sonderregelung für Personen aus den West-Balkan-Ländern

Personen aus den Ländern des westlichen Balkans (Albanien, Bosnien, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Serbien) kann in den Jahren 2016 bis 2020 eine Aufenthaltserlaubnis für jede Beschäftigung erteilt werden. Eine bestimmte Qualifikation ist nicht erforderlich.

Die Erteilung setzt voraus, dass keine bevorrechtigten Beschäftigten auf dem örtlichen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit – ZAV) und die Beschäftigungsbedingungen denen einheimischer Arbeitskräfte entsprechen.

Der Antrag mit Einsendung des Entwurfs eines Arbeitsvertrages und einer Stellenbeschreibung ist zwingend im Visumverfahren bei der Auslandsvertretung des Heimatlandes zu stellen.

Von dieser Regelung ausgeschlossen sind Personen, die in den letzten 24 Monaten Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten haben, sich also als Personen im Asylverfahren oder Geduldete im Bundesgebiet aufgehalten haben.

Beispiel: Käme B aus Serbien, könnte B bei der Auslandsvertretung eine Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung für jede Tätigkeit erhalten, wenn keine bevorrechtigten Arbeitskräfte zur Verfügung stehen und B ortsüblich bezahlt werden soll.

Käme C (im Asylverfahren befindlich) aus Serbien, dürfte C während des Asylverfahrens keine Erwerbstätigkeit erlaubt werden. Nach der Ausreise müsste C 24 Monate warten, bevor ein Visumantrag gestellt werden kann, wenn in Deutschland Sozialleistungen bezogen wurden.

10. Ausnahmen vom Erfordernis einer Arbeitsgenehmigung

Die in § 30 BeschV geregelten Tätigkeiten gelten nicht als Erwerbstätigkeit im aufenthaltsrechtlichen Sinn und dürfen ohne Genehmigung, z.B. auch während eines visumfreien Aufenthalts oder mit Schengen-Visum ausgeübt werden. Hierzu zählen u.a.:

- Leitende Angestellte, denen Generalvollmacht oder Prokura erteilt ist (§ 3 BeschV) für 90 Tage innerhalb von 180 Tagen,
- Geschäftsreisende unter den Voraussetzungen des § 16 BeschV,
- Personen, die in Wissenschaft, Forschung und Entwicklung tätig sind (§ 5 BeschV) für 90 Tage innerhalb von 12 Monaten,
- Fahrendes Personal mit grenzüberschreitendem Verkehr (§ 20 BeschV) für 90 Tage innerhalb von 12 Monaten.

IV. Sorgfaltspflichten und Haftung von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern

Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber haben Sie besondere Sorgfaltspflichten, wenn Sie Drittstaatsangehörige beschäftigen. Bei Verstößen droht ein Bußgeld.

Vor einer Beschäftigung müssen Sie sich vergewissern, dass die bzw. der Drittstaatsangehörige einen Aufenthaltstitel zur Ausübung der Beschäftigung besitzt.

Für die Dauer der Beschäftigung muss eine Kopie des Aufenthaltstitels aufbewahrt werden[15].

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bzw. Generalunternehmende haften unter bestimmten Voraussetzungen für die Kosten einer Abschiebung, wenn sie Personen ohne Beschäftigungserlaubnis beschäftigen[16].

[15] **§ 4 Abs. 3 AufenthG**
[16] **§ 66 Abs. 4 AufenthG**

Das Förderprogramm IQ unterstützt Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Mit verschiedenen Projektpartnern unterstützt das Förderprogramm IQ Sie als Unternehmerin oder Unternehmer dabei, internationale Fachkräfte in Ihr Unternehmen zu integrieren.

Das bundesweite kostenlose Angebot umfasst:

- **Schulungen und Beratungen zum Anerkennungsgesetz**

Dort erhalten Sie Informationen zu den Verfahrensweisen für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und praktische Informationen darüber, welche Berufssparten eine formale Anerkennung für die Berufsausübung benötigen.

- **Beratung zur Einstellung ausländischer Fachkräfte**

Sie wollen ausländische Fachkräfte einstellen und fragen sich, wie das geht und was Sie beachten müssen? Das Förderprogramm IQ unterstützt Sie bei der Rekrutierung von internationalen Fachkräften, berät zu Förderangeboten für Mehrsprachigkeit und gibt Ihnen Informationen rund um die Einstellung.

- **Beratung zu Qualifizierungen für ausländische Fachkräfte im Unternehmen**

Sie beschäftigen eine Fachkraft, die bei Ihnen nicht im gelernten Beruf arbeitet? Das Förderprogramm IQ bietet unterschiedliche individuelle Qualifizierungsmaßnahmen an, damit Fachkräfte die volle Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses erhalten können.

- **Mentoring-Programme**

Mentoring-Programme bringen qualifizierte Migrantinnen und Migranten (Mentees) und etablierte Profis wie Sie in eine berufsrelevante Beziehung.

- **Interkulturelle Kompetenzentwicklung für Unternehmen**

Ziel ist es, für migrationsspezifische Themen zu sensibilisieren, in Ihrem Unternehmen nachhaltige interkulturelle Öffnungsprozesse anzustoßen und Diskriminierungen abzubauen.

- **Informationsveranstaltungen zur Einstellung von Geflüchteten**

Was muss ich als Unternehmerin oder Unternehmer beachten, wenn ich Geflüchtete in meinem Unternehmen einstellen möchte? Auf Informationsveranstaltungen vermitteln die IQ Landesnetzwerke Grundlagen und bringen Geflüchtete und Unternehmen zusammen.

- **Förderung von Frauen mit ausländischen Abschlüssen in Unternehmen**

Wie kann ich Frauen mit ausländischen Abschlüssen in meinem Unternehmen besonders fördern? Wie schaffe ich eine familienorientierte interkulturell geöffnete Unternehmenskultur? Lassen Sie sich beraten.

Eine interaktive Karte mit allen IQ Projekten, die sich an Unternehmen richten, finden Sie auf unserer zentralen Programmwebseite: **www.netzwerk-iq.de/angebote/unternehmen/angebote.html**

Weitere Kontakte:

ZAV – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
der Bundesagentur für Arbeit
Tel: 0228 713-2000 (Hotline)
www.zav.de

Anlagen:

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1 Aufenthaltskarte für Familienangehörige eines Unionsbürgern 7
Abb. 2 nationales Visum 12
Abb. 3 Schengen-Visum 13
Abb. 4 „Blaue Karte EU“ 17
Abb. 5 „Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung 20
Abb. 6 Aufenthaltserlaubnis zur Familienzusammenführung 24
Abb. 7 Aufenthaltstitel als Klebeetikett 25
Abb. 8 Niederlassungserlaubnis 27
Abb. 9 Fiktionsbescheinigung 31
Abb. 10 Aufenthaltsgestattung für Asylbewerberinnen und Asylbewerber 36
Abb. 11 Duldungen Abschiebungshindernissen 40

Quelle der Abbildungen

Abb. 1 Anlage D 14a AufenthV
Abb. 2 Neuregelung im Arbeitserlaubnisverfahren Präsentation Zentrale der Bundesagentur für Arbeit – MI11, Seite 12, Juni 2013 (17.10.2014)
Abb. 3 Rat der Europäischen Union
Abb. 4 Anlage D 14a AufenthV
Abb. 5 Anlage D 14a AufenthV
Abb. 6 Anlage D 14a AufenthV
Abb. 7 de.wikipedia.org/wiki/Aufenthaltstitel
Abb. 8 Anlage D 14a AufenthV
Abb. 9 Anlage D 3 AufenthV
Abb. 10 Anlage D 12 AufenthV
Abb. 11 Anlage D 2 AufenthV

Textquellen:

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz – AufenthG), in der Fassung vom 28. Oktober 2015 (BGBl. I S. 1802)

Aufenthaltsverordnung (AufenthV) in der Fassung vom 20. Oktober 2015 (BGBl. I S. 1722)

Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung – BeschV), in der Fassung vom 24. Oktober 2015 (BGBl. I S. 1789)

Neuregelung im Arbeitserlaubnisverfahren
Präsentation Zentrale der Bundesagentur für Arbeit – MI11, Juni 2013

Internetquellen

www.anerkennung-in-deutschland.de
www.zav.de
www.arbeitsagentur.de
www.anabin.kmk.org
www.make-it-in-germany.com
www.ihk-fosa.de

Platz für Ihre Notizen:

www.netzwerk-iq.de