

Arbeitnehmerfreizügigkeit und Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in Deutschland

■ 1. Allgemein

Bei einer Beschäftigung von Ausländern in Deutschland sind grundsätzlich die in Deutschland geltenden Bestimmungen (§ 2 Arbeitnehmer-Entsendegesetz) zu beachten. Diese sind:

- Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstunden-sätze,
- bezahlter Mindestjahresurlaub,
- Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
- Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbesondere durch Leiharbeitsunternehmen,
- Sicherheit, Gesundheit und Hygiene am Arbeitsplatz,
- Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen, Kindern und Jugendlichen,
- Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen.

Die Mindestarbeitsbedingungen regeln das Mindestlohn-gesetz (MiLoG), das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Die ein-zuhaltenden Mindestarbeitsbedingungen können je nach Branche variieren.

Ihr Ansprechpartner für branchenspezifische und allgemei-ne Informationen zu Mindestarbeitsbedingungen ist das Hauptzollamt (HZA) in Dresden.

Hauptzollamt (HZA) Dresden
Schützenhöhe 24-26
01099 Dresden
Telefon: 0351 8161-0

➔ *Informationen des Zoll zu den Mindestarbeits-
bedingungen*

Generell gilt, dass Personen, die in Deutschland tätig sind, in Deutschland zur Sozialversicherung angemeldet werden müssen. Eine Ausnahme stellt die sogenannte „Einstrah-lung“ dar, also die zeitlich begrenzte Entsendung eines im Ausland Beschäftigten nach Deutschland. Arbeitgeber soll-ten sich stets zu den geltenden Regelungen des deutschen Sozialrechts sowie den über- und zwischenstaatlichen Re-gelungen informieren.

➔ *Regelungen nach den deutschen Sozialgesetzbüchern und internationale Regelungen*

■ 2. Beschäftigung von Arbeitnehmern aus der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraums sowie der Schweiz

Innerhalb der Europäischen Union (EU) gelten die vier Grundfreiheiten „freier Warenverkehr“, „freier Personen-verkehr“, „Dienstleistungsfreiheit“ und „freier Kapital- und Zahlungsverkehr“. Für die Einreise nach Deutschland benöti-gen Unionsbürger weder ein Visum noch einen Aufenthaltstitel. Eine gesonderte Arbeitserlaubnis zur Arbeitsaufnahme ist für sie ebenfalls nicht notwendig (Art. 45 ff. AEUV).

Der freie Zugang zur Beschäftigung innerhalb der EU gilt in gleicher Weise für Bürger der Schweiz sowie der Staaten, die neben den EU-Staaten zum Europäischen Wirtschafts-raum gehören: Island, Liechtenstein und Norwegen. Die Freizügigkeit soll eine Gleichbehandlung von Arbeitnehmern dieser Staaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und andere Arbeitsbedingungen sicherstellen.

Bei reglementierten Berufen (z. B. Arzt, Lehrer oder Pflege-fachkraft) ist die Anerkennung der ausländischen Berufsqua-lifikation auch für Bürger der EU bzw. des EWR notwendig. Hier kann allerdings häufig eine automatische Anerkennung auf Basis von EU-Richtlinien erfolgen.

➔ *Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung
ausl. Berufsqualifikationen*

■ 3. Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten in Deutschland

Zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Deutschland be-nötigen Bürger aus Drittstaaten (Staaten, die nicht zur EU oder zum EWR gehören) für den Aufenthalt in Deutschland grundsätzlich einen Aufenthaltstitel. Dieser ist im Normal-fall zwingend vor der Einreise bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsland des Arbeitnehmers zu beantragen und er bedarf der Zustimmung der örtlichen deutschen Ausländerbehörde (je nach geplante-m Wohnsitz des Arbeitnehmers in Deutschland).

Antragsverfahren für längerfristige Aufenthalte, die zur Er-werbstätigkeit berechtigen, können bis zur Entscheidung grundsätzlich mehrere Monate in Anspruch nehmen.

➔ *Allgemeine Informationen des Auswärtigen Amtes zur
Visumsbeantragung*

➔ *Informationen des Auswärtigen Amtes zur Aufnahme von
Erwerbstätigkeit*

Eine Erwerbstätigkeit im Bundesgebiet darf grundsätzlich nur dann ausgeübt werden, wenn der Aufenthaltstitel dies erlaubt. In Betracht kommen in erster Linie folgende Aufenthaltstitel:

- 1.) Visum (§ 6 AufenthG),
- 2.) Aufenthaltserlaubnis (§ 7 AufenthG),
- 3.) Niederlassungserlaubnis (§ 9 AufenthG),
- 4.) Daueraufenthalt-EU (§ 9a AufenthG),
- 5.) Blaue Karte EU (§ 18b AufenthG),
- 6.) ICT-Karte (§19 AufenthG),
- 7.) Mobile ICT-Karte (§ 19b AufenthG) bzw. Dokumente, die einen Aufenthaltsstatus nachweisen,
- 8.) Aufenthaltsgestattung (§ 61 Abs. 2 Asylverfahrensgesetz) sowie
- 9.) Duldung (§ 60a AufenthG).

Die Bundesagentur für Arbeit berät Arbeitgeber unter folgender Hotline über die Arbeitsmarktzulassung von Ausländern: 0049 228 713 2000

➔ *Informationen der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitsmarktzulassung*

3.1 Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Drittstaaten je nach Qualifikation

Un-/Geringqualifizierte

Personen aus Drittstaaten, die über keinen akademischen Abschluss verfügen und keine anerkannte qualifizierte Berufsausbildung absolviert haben, können grundsätzlich keine Arbeitserlaubnis in Deutschland erlangen. Es bestehen allerdings einige Ausnahmen (siehe Abschnitt 3.2).

Fachkräfte

Personen mit einer qualifizierten Berufsausbildung (Mindestdauer 2 Jahre) oder einem Hochschulabschluss gelten als Fachkräfte. Möchte eine Fachkraft in Deutschland arbeiten, ist zunächst die Anerkennung der ausländischen Qualifikation in Deutschland notwendig.

➔ *Informationen zum Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Qualifikationen*

Neben einer in Deutschland anerkannten Qualifikation müssen Fachkräfte einen Arbeitsvertrag bzw. ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorweisen, um in Deutschland arbeiten zu können.

Mit Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) am 1. März 2020 entfiel die Notwendigkeit einer Vorrangprüfung, also der Prüfung, ob für den konkreten Arbeitsplatz ein Bewerber aus der EU zur Verfügung steht. Das neue Gesetz schafft somit den Rahmen für eine gezielte und gesteigerte Zuwanderung von beruflich qualifizierten Fachkräften (neben Akademikern) aus Nicht-EU-Ländern. Dies war ein überfälliger Schritt im internationalen Standortwettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter.

Fachkräfte können in Deutschland unter den genannten Bedingungen einer Beschäftigung nachgehen, zu der sie ihre Qualifikation befähigt. Helfer- und Anlernberufe dürfen von ihnen nicht ausgeübt werden. Fachkräfte mit akademischen Abschluss können auch in qualifizierten Berufen arbeiten, die eine berufliche Ausbildung voraussetzen. Die berufliche Tätigkeit für ausländische Fachkräfte ist grundsätzlich in allen (qualifizierten) Berufen möglich. Die Beschränkung auf Engpassberufe (sog. „Positivliste“) entfiel mit Einführung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes.

Wurde einer Fachkraft die Qualifikation von der zuständigen deutschen Stelle anerkannt, besteht zudem die Möglichkeit, eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsuche für bis zu sechs Monate zu erlangen. Weitere Voraussetzungen hierfür sind, dass der Lebensunterhalt für die Zeit des Aufenthalts gesichert ist und dass der angestrebten Tätigkeit angemessene Deutschkenntnisse vorliegen. Als Anhaltspunkt gilt hier das Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens.

➔ *Informationen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz*

➔ *Quick-Check für ausländische Fachkräfte mit Interesse an einer Erwerbstätigkeit in DEU*

Mit dem sogenannten „**beschleunigten Fachkräfteverfahren**“, welches mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz eingeführt wurde, haben Unternehmen nun auch die Möglichkeit, die Dauer des Verwaltungsverfahrens zur Erteilung eines Visums deutlich zu verkürzen. Ziel des Verfahrens ist hierfür die Erteilung einer Vorabzustimmung zum Visum. Dazu wird zwischen der Ausländerbehörde und dem Unternehmen eine Vereinbarung geschlossen, für die die betroffene ausländische Fachkraft vorher ihre Zustimmung erteilen muss. Die Ausländerbehörde dient dem Unternehmen während des gesamten Verfahrens als zentrale Ansprechpartnerin. Für das beschleunigte Fachkräfteverfahren fällt eine vom Unternehmen zu verrichtende Gebühr von 411 Euro an und es nimmt mindestens fünf Monate in Anspruch.

Hochqualifizierte

Neben den beschriebenen Möglichkeiten besteht für Hochschulabsolventen aus Drittstaaten zusätzlich die Möglichkeit, die sogenannte Blaue Karte EU zu erlangen. Sie berechtigt sowohl zum Aufenthalt als auch zur Beschäftigung in Deutschland. Bei erstmaliger Erteilung ist diese Erlaubnis allerdings befristet für einen Zeitraum von maximal vier Jahren. Für den Erhalt einer Blauen Karte EU sind insbesondere folgende Voraussetzungen zu erbringen:

- ein Hochschulabschluss,
- ein der Qualifikation entsprechender Arbeitsvertrag bzw. ein entsprechendes verbindliches Arbeitsplatzangebot sowie
- ein jährliches Mindestbruttogehalt. Die deutschlandweit einheitliche Untergrenze liegt gegenwärtig (2021) bei 56.800 Euro jährlich. In sog. Mangelberufen (Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Ärzte und IT-Fachkräfte) ist ein Mindestbruttogehalt von 44.304 Euro jährlich vorgesehen.

Die Blaue Karte EU bietet einige Vorzüge. So dürfen Ehepartner von Inhabern unmittelbar nach ihrer Einreise in Deutschland eine Arbeit aufnehmen, unabhängig von Sprachkenntnissen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann nach 21 bzw. 33 Monaten eine Niederlassungserlaubnis erlangt werden. Sind die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU erfüllt, besteht ein Rechtsanspruch auf ihre Erteilung.

➔ *Informationen des BAMF zur Blauen Karte EU*

3.2 Sonderregelungen nach Ländergruppen

Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland

Zum 1. Februar 2020 hat das Vereinigte Königreich die Europäische Union verlassen. Bis zum Ende des Jahres 2020 galt allerdings eine Übergangsregelung, sodass die Arbeitnehmerfreizügigkeit als Unionsrecht befristet garantiert blieb.

Mit dem Ende der Übergangsphase sieht das Austrittsabkommen zum 1. Januar 2021 vor, dass britische Arbeitnehmer, die zum Ende der Übergangsphase in einem EU-Mitgliedstaat tätig waren, weiterhin und auf Lebenszeit in dem jeweiligen EU-Mitgliedstaat arbeiten können. Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass eine Weiterbeschäftigung ohne Vorlage weiterer Dokumente möglich ist. Bei der Neueinstellung eines britischen Arbeitnehmers, der bereits vor dem 1. Januar 2021 in Deutschland wohnhaft war, sollte sich der Arbeitgeber vor Unterzeichnung des Arbeitsvertrages einen entsprechenden Nachweis aushändigen lassen.

Staatsangehörige Großbritanniens und Nordirlands, die bis zum 31. Dezember 2020 keiner Beschäftigung in Deutschland nachgegangen sind, erhalten unabhängig von ihrer formalen Berufsqualifikation und vom Sitz des Arbeitgebers fortan den gleichen Arbeitsmarktzugang zur Ausübung jeder Beschäftigung, wie es ihn bereits für Staatsangehörige Australiens, Israels, Japans, Kanadas, Neuseelands, Südkoreas und der USA gibt. Die Bundesagentur für Arbeit muss einer Beschäftigung allerdings mittels Vorrangprüfung zustimmen (siehe unten).

➔ *Informationen der IHK zu Leipzig für vom Brexit betroffene Unternehmen*

➔ *Brexit-Checkliste des DIHK für Unternehmen*

Australien, Israel, Japan, Kanada, Neuseeland, Südkorea und USA

Potenzielle Arbeitnehmer aus diesen Ländern benötigen für die Einreise nach Deutschland kein Visum. Sie können den erforderlichen Antrag auf einen Aufenthaltstitel zur qualifizierten Beschäftigung nach ihrer Einreise in Deutschland stellen. Bis zur Beantragung dürfen ab dem Tag der Einreise maximal 90 Tage vergehen.

Einer Beschäftigung nachgehen darf nur, wer eine entsprechende Aufenthaltserlaubnis hat.

Australien, Israel, Japan, Kanada, Neuseeland, Südkorea, USA, Andorra, Monaco und San Marino

Bei Staatsangehörigen dieser Länder kann die Bundesagentur für Arbeit nach einer Vorrangprüfung der Ausübung jeder Beschäftigung (auch un-/geringqualifiziert) zustimmen (siehe § 26 Beschäftigungsverordnung).

Länder des Westbalkans

Staatsangehörigen von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien kann die Bundesagentur für Arbeit unabhängig von ihrer Qualifikation eine Arbeitszustimmung erteilen, wenn diese bei den deutschen Auslandsvertretungen in den jeweiligen Ländern einen Aufenthaltstitel beantragt haben (auch un-/geringqualifizierte Arbeitnehmer). Diese Regelung ist bis Ende 2023 befristet und mit einer Vorrangprüfung verknüpft (siehe § 26 Beschäftigungsverordnung). Ab 2021 gilt zudem ein jährliches Kontingent von 25.000 Arbeitskräften aus den Ländern des Westbalkans. Für die Berechnung wird die Zahl der erteilten Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit entscheidend sein.

Bosnien-Herzegowina, Nordmazedonien, Serbien und Türkei

Mit diesen Ländern hat Deutschland zwischenstaatliche Vereinbarungen im Hinblick auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern auf der Grundlage von Werkverträgen getroffen. Im Rahmen von Beschäftigungskontingenten können Arbeitnehmer zur Ausführung von Werkverträgen für eine bestimmte Zeit in Deutschland arbeiten.

Beim Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern ist die sogenannte Arbeitsmarktschutzklausel zu beachten. Diese soll verhindern, dass in Regionen oder Wirtschaftsbereichen, in denen die wirtschaftliche Lage über das übliche Maß hinaus Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit zur Folge hat, die Situation dadurch verschärft wird, dass ausländische Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigt werden.

Zuständig für die Durchführung der bilateralen Werkvertragsvereinbarungen ist die Agentur für Arbeit Stuttgart:

Nordbahnhofstraße 30-34, 70191 Stuttgart
Telefon: 0711/ 920-3268

➔ *Merkblatt der Arbeitsagentur zu Werkverträgen*

Russland und Albanien

Mit Russland und Albanien bestehen derzeit Gastarbeiterabkommen, wobei das albanische Abkommen gegenwärtig ruht. In diesen Abkommen sind unter anderem Jahreskontingente festgelegt.

Bei Gastarbeitnehmern handelt es sich um Ausländer, die bereits im Heimatland eine berufliche Qualifikation erworben haben, über deutsche Sprachkenntnisse verfügen und zur Vervollkommnung ihrer beruflichen und sprachlichen Kenntnisse in Deutschland eine Beschäftigung für bis zu

18 Monate aufnehmen. Sie müssen bei Aufnahme der Beschäftigung mindestens 18 Jahre und dürfen höchstens 40 Jahre alt sein.

Gastarbeitnehmer erhalten von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Bonn eine Zulassungsbescheinigung, die unabhängig von der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erteilt wird.

3.3 Sonstige Personengruppen

Arbeitnehmer im unternehmensinternen Transfer

Das Aufenthaltsgesetz (§ 19) ermöglicht Arbeitnehmern aus Drittstaaten für den unternehmensinternen Transfer die Mobilität innerhalb der Mitgliedsstaaten der EU. Die ICT-Karte (Intra-Corporate Transfer) ist ein befristeter Aufenthaltstitel und wird bei Führungskräften und Spezialisten für die Dauer des Transfers, höchstens jedoch für drei Jahre erteilt.

Drittstaatsangehörige, die sich im Rahmen des unternehmensinternen Transfers in der EU aufhalten, können sich auch ohne deutschen Aufenthaltstitel im Sinne der Richtlinie für maximal 90 Tage in Deutschland aufhalten und arbeiten, sofern sie in einem anderen EU-Mitgliedstaat den Aufenthaltstitel ICT erhalten haben. Es ist lediglich eine Mitteilung an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge nötig.

➔ *Ansprechpartner der Arbeitsagentur zu internationalem Personalaustausch*

➔ *Informationen des BAMF zu internationalem Personalaustausch*

Asylbewerber/Flüchtlinge

Asylbewerber und geduldete Ausländer unterliegen hinsichtlich der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit speziellen Regelungen. Eine Zulassung zum Arbeitsmarkt kann frühestens ab dem vierten Monat des Aufenthalts in Deutschland erfolgen. Die Entscheidung über die Arbeitserlaubnis trifft die zuständige Ausländerbehörde. Anerkannte Flüchtlinge verfügen über einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang.

➔ *Informationen der IHK zu Leipzig zur Beschäftigung von Flüchtlingen*

➔ *weitere Informationen des BMAS zum Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge*

Sonderregelungen für bestimmte Berufsgruppen wie Führungskräfte, Wissenschaftler, Sportler, Montagearbeiter und Fahrpersonal

Für einige Tätigkeiten bestehen Ausnahmeregelungen gemäß der Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung). Für manche der betroffenen Berufsgruppen kann ein die Erwerbstätigkeit erlaubender Aufenthaltstitel ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden. Bei anderen Tätigkeiten ist eine Zustimmung der Arbeitsagentur notwendig und grundsätzlich möglich. Zum Teil ist die Er-

laubnis der Erwerbstätigkeit daran geknüpft, dass es sich um kurze Tätigkeiten handelt (max. 90 Tage innerhalb eines Zeitraumes von 180 Tagen bzw. zwölf Monaten).

Auskunft zu den Ausnahmeregelungen erteilen die zuständigen Ausländerbehörden oder die Botschaften bzw. Konsulate der Bundesrepublik Deutschland.

➔ *Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (BeschV)*

Glossar

Ausländer sind Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Art. 116 Grundgesetz sind.

Beschäftigung ist die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

Drittstaaten sind Länder, die nicht der Europäischen Union (EU) bzw. dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) angehören bzw. gleichgestellt sind. EU-Bürger sind alle Personen aus den EU-Mitgliedstaaten. Darunter genießen alle Arbeitnehmer aus Belgien, Bulgarien, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowenien, der Slowakei, Spanien, der Tschechischen Republik, Ungarn und Zypern unbeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Europäischer Wirtschaftsraum (EWR): Zum EWR gehören die EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Norwegen und Liechtenstein. Schweizer Bürger gehören zwar nicht dem EWR an, sind aber nach dem „Freizügigkeitsabkommen EU – Schweiz“ EWR-Staatsangehörigen gleichgestellt.

Ansprechpartner

Industrie- und Handelskammer zu Leipzig
Goerdelerring 5 | 04109 Leipzig
Geschäftsbereich Grundsatzfragen
Abteilung Wirtschafts- und Bildungspolitik
Martin Steindorf
Telefon 0341 1267-1322
E-Mail steindorf@leipzig.ihk.de