

Nomos PRAXIS

Timmermann | Uznanski | Mävers | Klaus

Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter

Arbeitsmigrationsrecht in der Praxis

2. Auflage



Nomos

Nomos **PRAXIS**

Timmermann | Uznanski | Mävers | Klaus

Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter

Arbeitsmigrationsrecht in der Praxis

2. Auflage

Dr. Petra Timmermann, Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht, Hamburg | **Dr. Julia Uznanski**, LL.B., Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Berlin | **Dr. Gunther Mävers**, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Maître en Droit, Köln | **Dr. Sebastian Klaus**, Rechtsanwalt, Darmstadt



Nomos

Zitiervorschlag: TUMK Ausländische Mitarbeiter/Mävers VII Rn. 1

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7560-1098-1 (Print)

ISBN 978-3-7489-4123-1 (ePDF)

2. Auflage 2026

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2026. Gesamtverantwortung für Druck und Herstellung bei der Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

Vorwort

Das Arbeitsmigrationsrecht stellt die Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Aufenthaltsrecht dar: Es regelt die Beschäftigung von Ausländern in Deutschland. Ende des Jahres 2022 waren fast 5 Millionen Ausländer in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt (dazu die Übersicht von Statista vom 2.1.2024, abrufbar unter <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1085164/umfrage/sozialversicherungspflichtig-beschaeftigte-auslaender-in-deutschland/>). Somit sind für deutlich mehr als 10% der in Deutschland Beschäftigten arbeitsmigrationsrechtliche Regelungen relevant: Neben den arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Regelungen, die grundsätzlich unabhängig von der Staatsangehörigkeit des Arbeitnehmers gelten, sind die Regelungen des Aufenthaltsrechts als Teil des besonderen Verwaltungsrechts zu beachten, welche an die Staatsangehörigkeit anknüpfen und insbesondere Fragen des Aufenthalts und der Beschäftigung von Ausländern regeln.

Das Arbeitsmigrationsrecht ist von erheblicher Relevanz. Dies belegen nicht nur die obigen Zahlen, sondern auch die Bemühungen des Gesetzgebers, die Fachkräfteeinwanderung weiter und seit der 20. Legislaturperiode (2021–2025), die gleichwohl vorzeitig geendet ist, die allgemeine Arbeitskräfteeinwanderung zu fördern. In der aktuellen (migrations-)politischen Diskussion wird das Arbeitsmigrationsrecht durch den Fokus auf die Fluchtmigration in den Schatten gestellt – und selbst bei Parteien der politischen Mitte ist von dunklen Schatten zu sprechen, die sich primär über den Bereich der Fluchtmigration legen, aber mittelbar als allgemeine Wahrnehmung von Migration verstanden werden könnten. Jedenfalls mag eine solche Wahrnehmung bei den unmittelbar betroffenen Personen, also migrierenden Personen zum Zweck der Ausbildung und Erwerbstätigkeit sowie ihren Familienangehörigen, entstehen, die bereits oft – wie auch Ausbildungsbetriebe und Arbeitgebende – schon durch die Dysfunktionalität der deutschen Migrationsverwaltung frustriert sind und zunehmend auf eine feindlichere Grundhaltung gegenüber Migration treffen. In einer Situation des evidenten Fachkräfte-, aber auch allgemeinen Arbeitskräftemangels erscheint dies kafkaesk.

Ziel dieses von im Bereich des Arbeitsmigrationsrechts erfahrenen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten verfassten Buches ist es, einen Praxisleitfaden für die Ausländerbeschäftigung zu bieten. Arbeitgebern – insbesondere Geschäftsführern sowie Personalabteilungen –, aufnehmenden Niederlassungen bei Entsendungen aus dem Ausland sowie Verwaltungsbehörden soll auf der Grundlage der langjährigen Beratungspraxis der Autoren ein nicht nur rechtskonformer, sondern zugleich praxisnaher Umgang mit der Ausländerbeschäftigung vermittelt werden. Bewusst wird daher auf rechtsdogmatische und -theoretische Diskussionen verzichtet; stattdessen geben die Autoren zahlreiche praktische Hinweise. Der Aufbau des Buches folgt dem chronologischen Lauf der Beschäftigung: Von der Rekrutierung und Einstellung ausländischer Mitarbeiter über Ereignisse während der Beschäftigung bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses und ordnungs- sowie strafrechtlichen Rechtsfolgen bei Compliance-Verstößen. Das Buch bietet insofern auch einen Beitrag zur interdisziplinären Rechtsberatung unter den Blickwinkeln des Aufenthalts- und Arbeitsrechts.

Im Einzelnen behandelt das Buch folglich verschiedene Fragen, die sowohl arbeits- als auch aufenthaltsrechtliche Bezüge haben. Im Vergleich zur 1. Auflage sind die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie dabei entfallen und durch vertiefende Darstellungen zur internationalen Mitarbeitermobilität, also Entsendungssachverhalten, ersetzt worden. Diese Sachverhalte zeichnen sich zwar dadurch aus, dass entsandte Mitarbeiter keinen langfristigen oder dauerhaften Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt suchen. Gleichwohl sind Entsendungsfälle eine typische Erscheinung bei der Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter, so dass es geboten ist, die Besonderheiten dieses Ausschnitts aus dem Arbeitsmigrationsrecht näher zu erörtern.

Im Fokus dieses Buches steht weiterhin das Arbeitsmigrationsrecht, also diejenigen Regelungen, die Aufenthaltsrechte zum Zweck der Einreise von Ausländern nach Deutschland und der anschließenden Beschäftigung in Deutschland vorsehen. Das Aufenthaltsrecht kennt weitere Aufenthaltszwecke, wie insbesondere Aufenthalte zum Zweck der Ausbildung – somit Aufenthalte der „Fachkräfte von morgen“ – sowie des Familiennachzugs oder aus humani-

tären Gründen. Diese finden, soweit es um die Beschäftigung von bereits in Deutschland lebenden Ausländern geht, ebenso Berücksichtigung.

Hierbei haben wir uns mit der Aktualisierung des Buches von der 1. Auflage zur 2. Auflage bewusst mehr Zeit gelassen, um nicht bloß die rechtlichen Änderungen durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung¹ und die gleichnamige Rechtsverordnung² sowie durch das Gesetz zur Modernisierung des Pass-, des Ausweis- und des ausländerrechtlichen Dokumentenwesens³ und einer begleitenden Rechtsverordnung⁴, durch das Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Angelegenheiten der Vertriebenen und Flüchtlinge⁵ und das Gesetz zur Verbesserung der Rückführung⁶ einzuarbeiten. Vielmehr ist es auch unser Anliegen gewesen, die erste neuentstandene Verwaltungspraxis ebenso zu reflektieren wie die finalen Anwendungshinweise des BMI (AH-FEG)⁷, die Fachlichen Weisungen der BA zum AufenthG und zur BeschV (FW-AufenthG/BeschV)⁸ und der entsprechend aktualisierten Edition des Visumhandbuchs (VHB-AA) des Auswärtigen Amts⁹ zu berücksichtigen, aber auch kritisch zu würdigen.

Ferner werden die Änderungen im Freizügigkeitsrecht, welche die abgeleiteten Rechtspositionen von drittstaatsangehörigen Ausländern betreffen, berücksichtigt. Insoweit sind vor allem das Gesetz zur aktuellen Anpassung des FreizügigkeitsG/EU und weiterer Vorschriften an das Unionsrecht¹⁰ und das Gesetz zur Durchführung der VO (EU) 2017/2226 und der VO (EU) 2018/1240 sowie zur Änderung des Aufenthaltsgesetzes, des Freizügigkeitsgesetzes/EU, des Gesetzes über das Ausländerzentralregister und der Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über das Ausländerzentralregister¹¹ zu nennen.

So umfangreich die rechtlichen Änderungen und so positiv sie weitgehend ausfallen, so rudimentär sind die Änderungen im Bereich der Migrationsverwaltung und zur Verbesserung der migrationsrechtlichen Verfahren ausgefallen. Die Zustände in Migrationsbehörden sind oftmals bereits katastrophal und durch eine strukturelle Dysfunktionalität gekennzeichnet, die insbesondere auch dem Gesetzgeber und der (Ministerial-)Verwaltung bekannt sind, welche aber ihrerseits durch immer neue Änderungen in immer kürzeren Abständen – und dies teils überkreuzend – den Druck nicht von den vollziehenden Behörden nehmen, sondern stetig erhöhen. Für ein zukunftsgerichtetes Rechtsgebiet, welches ein wesentliches Element aus der Fachkräftestrategie der Bundesregierung („Moderne Einwanderungspolitik“) bildet,¹² ist dies nahezu eine Bankrotterklärung. Insoweit kommt es immer deutlicher zu einer Diskrepanz zwischen den rechtlichen Rahmenbedingungen und Beschäftigungsmöglichkeiten nach diesen und den tatsächlichen (oder durch Untätigkeit ausbleibenden) Entscheidungen von Migrationsbehörden in der Praxis.

1 BGBl. 2023 I Nr. 217.

2 BGBl. 2023 I Nr. 233.

3 BGBl. 2023 I Nr. 271.

4 Verordnung zur Änderung der Personalausweisverordnung, der Passverordnung, der Aufenthaltsverordnung sowie weiterer Vorschriften, BGBl. 2023 I Nr. 290.

5 BGBl. 2023 I Nr. 390.

6 BGBl. 2024 I Nr. 54.

7 Diese sind abrufbar unter dem folgenden Link (Stand zuletzt: 1.6.2024): <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/anwendungshinweise-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>.

8 Diese sind abrufbar unter dem folgenden Link (Stand zuletzt: 1.6.2024): https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba146473.pdf.

9 Abrufbar unter: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/207816/5f5be4158ec61f5115a2a32e2885c67/visumhandbuch-data.pdf>.

10 BGBl. 2020 I 2416.

11 BGBl. 2023 I 106.

12 Dazu und zu den vier weiteren Elementen, s. die Webseite der Bundesregierung: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/fachkraeftestrategie-2133284>.

Ein herzlicher Dank gilt von Autorensseite dem Team des NOMOS-Verlages, insbesondere auch für die Geduld bei der Erstellung der Manuskripte für die 2. Auflage. Die Autoren danken ferner Annabella Witossek, die bei der Aktualisierung unterstützt hat. Der zugrunde liegende Sach- und Rechtsstand ist überwiegend derjenige von Mitte Februar 2025.

Aus Gründen der vereinfachten Lesbarkeit wird sprachlich das generische Maskulinum genutzt. Gemeint sind jedoch jeweils Personen sämtlicher Geschlechter bzw. Gender (etwa ist „Ausländer“ als „Ausländerinnen“ bzw. „Ausländer*innen“ zu lesen).

Petra Timmermann, Julia Uznanski, Gunther Mävers, Sebastian Klaus
Hamburg, Berlin, Köln und Darmstadt, Juni 2025

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
I. Einführung	25
1. Begriff und Bedeutung des Rechts der Erwerbsmigration als Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Aufenthaltsrecht	25
2. Maßgebliche Rechtsquellen des Rechts der Erwerbsmigration	26
a) Aufenthaltsrecht	27
aa) EU-, EWR- und Schweizer Staatsbürger	27
(1) EU-Staatsbürger	27
(2) EWR-Staatsbürger	27
(3) EU – Schweiz	28
bb) Drittstaatsangehörige	28
(1) Nationales Recht: AufenthG, BeschV, AufenthV	28
(2) EU-Recht	28
(3) Zwischenstaatliches Recht	29
b) Arbeitsrecht	29
c) Sozialversicherungsrecht	30
d) Steuerrecht	30
3. Maßgebliche Rechtsquellen des Arbeitsrechts für die Beschäftigung von Ausländern	30
a) Überblick	30
b) Entgeltfortzahlungsgesetz	30
c) Teilzeit- und Befristungsgesetz	31
d) Kündigungsschutzgesetz	32
e) Nachweisgesetz	32
f) Betriebsverfassungsgesetz	33
g) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz	34
h) Arbeitnehmer-Entsendegesetz	34
4. Strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Beratungspraxis	36
a) Strukturelle Unterschiede zwischen Arbeitsrecht und Arbeitsmigrationsrecht	37
aa) Materiellrechtliche Unterschiede	37
bb) Verfahrensrechtliche Unterschiede	37
b) Gemeinsamkeiten zwischen Arbeitsrecht und Arbeitsmigrationsrecht	38
5. Bedeutung des Sozialversicherungsrechts	39
a) Grundsatz: Territorialitätsprinzip	39
b) Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip	39
aa) Ausnahmen für „Entsendungen“ aus einem anderen Mitgliedstaat der EU, des EWR oder der Schweiz	40
(1) Ausnahme für Entsendungen iSd Art. 12 VO (EG) Nr. 883/2004	40

(2) Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten iSd Art. 13 VO (EG) Nr. 883/2004	42
(3) Ausnahmereinbarungen gemäß Art. 16 Abs. 1 VO (EG) 883/2004	44
bb) Ausnahme bei Entsendungen im sozialversicherungsrechtlichen Sinne nach § 5 SGB IV	45
(1) Voraussetzungen einer Entsendung iSd § 5 SGB IV	46
(2) Was ist in formeller Hinsicht zu tun?	47
(3) Unterschiede zwischen EU-Recht und § 5 SGB IV	47
(4) Ausnahmereinbarung aufgrund von Sozialversicherungsabkommen	47
c) Erstattung von Beiträgen nach Rückkehr in das Ausland	48
6. Bedeutung des Steuerrechts	48
a) Unbeschränkte Steuerpflicht in Deutschland	49
b) Beschränkte Steuerpflicht in Deutschland	49
c) Doppelbesteuerungsabkommen zur Vermeidung einer Doppelbesteuerung	49
aa) Tätigkeitsortprinzip	50
bb) Ausnahme: Ansässigkeitsstaat nach der 183-Tage-Regel	50
d) Lohnsteuerabzug	51
e) Steuerrechtlich relevante Leistungen und Kostenerstattungen	51
f) Betriebsstättenproblematik	52
aa) DBA-Staaten	53
bb) Nicht-DBA-Staaten	53
II. Von der Rekrutierung bis zur Einstellung von ausländischen Beschäftigten	54
1. AGG-Konformität des Auswahlprozesses, insbes. Gestaltung der Stellenanzeige	54
a) AGG-Konformität	54
aa) Ethnische Herkunft/Rasse – Sprachkenntnisse	55
bb) Ethnische Herkunft/Rasse – Staatsangehörigkeit	57
cc) Staatsangehörigkeit vs. Aufenthaltsstatus	59
dd) Religion oder Weltanschauung	61
ee) Alter	61
ff) Geschlecht und sexuelle Identität	61
gg) Behinderung	61
hh) Positive Maßnahmen zur Förderung der Ausländerbeschäftigung gem. § 5 AGG?	61
ii) Besondere Risiken des Online-Recruitings	62
b) Gezielte Gestaltung der Stellenanzeige im Hinblick auf die Ausländerbeschäftigung	62
2. Differenzierung des aufenthalts- und arbeitsmigrationsrechtlichen Rahmens für EU/EWR-Staatsangehörige und Drittstaatsangehörige	62
a) Der grundgesetzliche Rahmen	64
aa) Berufsfreiheit für Ausländer	64
bb) Berufsbegriff	64

cc)	Begriff der Ausbildungsstätte	65
dd)	Begriff des Arbeitsplatzes	65
b)	Der europarechtliche Rahmen	65
c)	Die einfachgesetzlichen Konkretisierungen im FreizügG/EU und AufenthG	66
aa)	Hoher Grad der Durchdringung mit europarechtlichem Sekundärrecht	66
bb)	Die Arbeitnehmerfreizügigkeit im FreizügG/EU	68
	(1) Besonderheiten bei Teilzeitbeschäftigung	70
	(2) Freizügigkeitsberechtigung von entsandten Arbeitnehmern	70
	(3) Beschäftigung von freizügigkeitsberechtigten Arbeitnehmern	72
cc)	Beschäftigung von freizügigkeitsberechtigten Familienangehörigen aus Drittstaaten	72
	(1) Umfasste Familienangehörige	73
	(2) Beschäftigung von freizügigkeitsberechtigten Familienangehörigen	75
	(3) Aufenthaltsrechtliche Situation von nahestehenden Personen	76
	(4) Sonderfall: Rückkehrerfälle von deutschen Staatsangehörigen und weitere Konstellationen nach § 12a FreizügG/EU	78
	(5) Die Regelungen im Austrittsabkommen UK/EU und § 16 FreizügG/EU für Alt-Briten, ihre Familienangehörigen und ihnen nahestehende Personen	78
	(a) Aufenthaltsrechte von britischen Staatsangehörigen ...	79
	(b) Aufenthaltsrechte von Familienangehörigen von britischen Staatsangehörigen	80
dd)	Das AufenthG als regulärer Rahmen für drittstaatsangehörige Ausländer	82
	(1) Abweichende Sonderregelungen	83
	(2) Der Aufenthaltstitel und seine Legalisierungswirkungen im Allgemeinen	83
3.	Aufenthaltsrechtliche Einschränkungen des Tätigwerdens als Leiharbeitnehmer	84
4.	Aufenthaltsrechtliche Verfahren zur Ausbildungs- und Arbeitsmigration im Überblick	85
a)	Maßgebliche Rechtsvorschriften	86
aa)	Aufenthaltsgesetz (AufenthG)	86
bb)	Aufenthaltsverordnung (AufenthV)	86
cc)	Beschäftigungsverordnung (BeschV)	87
dd)	Visumhandbuch und Weisungen	87
ee)	Multilaterales Recht	87
b)	Visumverfahren	88
aa)	Antragstellung	88
	(1) Zuständigkeit	88
	(2) Art des Visums	89

(3) Unterlagen	89
(4) Termine	91
bb) Verfahren	91
(1) Erteilungsvoraussetzungen bei Schengen-Visa und nationalen Visa	92
(2) Beteiligung Dritter	92
(3) Klärung von Rückfragen	93
cc) Entscheidung	94
c) Arbeitsmarktbezogene Vorabprüfung der BA gem. § 36 Abs. 3 BeschV	95
aa) Antragstellung	95
bb) Verfahren	95
cc) Entscheidung	95
d) Inlandsverfahren	96
aa) Antragstellung	96
(1) Zuständigkeit	97
(2) Unterlagen	97
(3) Termine	98
bb) Verfahren	98
(1) Erteilungsvoraussetzungen	98
(2) Beteiligung Dritter	99
(3) Klärung von Rückfragen	100
cc) Entscheidung	100
e) Zentralisierung und Verfahrensbeschleunigung durch das FEG	100
aa) Zentrale Ausländerbehörden	101
bb) Beschleunigtes Fachkräfteverfahren	102
cc) Bewertung	105
5. Arbeitsrechtliche Begrifflichkeiten und ihre Auslegung im arbeitsmigrationsrechtlichen Kontext	106
a) Arbeitsrechtliche Begriffe im Aufenthaltsrecht	107
b) Übersicht der arbeitsrechtlichen Anknüpfungspunkte im Aufenthaltsrecht	107
aa) Arbeitgeber und Arbeitsverhältnis, insbes. Arbeitsplatzangebot, Arbeitnehmer, entsandte Arbeitnehmer und Leiharbeiter	110
bb) Konzern und Unternehmen bzw. Konzern- und Unternehmensteil; inländische Niederlassung	117
cc) Beschäftigungsverhältnis; Probebeschäftigung	119
dd) Berufsausübungserlaubnis; nicht reglementierter bzw. reglementierter Beruf; Berufsqualifikation	122
ee) Inländisches Beschäftigungsverhältnis	123
ff) Versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis	124
gg) Vorzeitiges Ende der Beschäftigung	125
hh) Selbstständige Tätigkeit; freiberufliche Tätigkeit	125
ii) Leitende Angestellte	127

jj)	Arbeitsbedingungen, insbes. Arbeitsentgelt und Arbeitszeit; inländischer Arbeitnehmer	128
kk)	Das Gehalt	133
ll)	Betriebliche Aus- und Weiterbildung; qualifizierte Berufsausbildung	135
6.	Prüfung des Aufenthaltstitelerfordernisses im Einzelfall	136
a)	Aufenthaltstitelerfordernis bzgl. Einreise und Aufenthalt	136
aa)	Einreisevisumpflicht	136
bb)	Ausnahmen von der Einreisevisumpflicht	137
cc)	Zulässige Aufenthaltsdauer für visumfrei eingereiste Drittstaatsangehörige	137
dd)	Aufenthalt über den visumfreien Aufenthaltszeitraum hinaus ...	138
b)	Aufenthaltstitelerfordernis zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit	139
c)	Kein Aufenthaltstitelerfordernis bei visumfreiem Aufenthalt und Tätigkeiten gem. § 17 AufenthV, § 30 BeschV	139
aa)	§ 17 Abs. 2 S. 1 AufenthV iVm § 30 Nr. 2 BeschV	140
bb)	§ 17 Abs. 2 S. 1 AufenthV, § 17a AufenthV, § 30 Nr. 3 BeschV	140
cc)	§ 17 Abs. 2 S. 2 AufenthV	141
dd)	§ 17 Abs. 2 S. 3 AufenthV iVm § 15a BeschV	141
ee)	§ 17 Abs. 2 S. 3 AufenthV iVm § 30 Nr. 1 BeschV	141
ff)	§§ 23–§ 30 AufenthV iVm § 30 Nr. 4 BeschV	142
gg)	Prüfung und Risiken der Nichtbeschäftigungsfiktion bei visumfreiem Aufenthalt	142
7.	Einordnung des aufenthaltsrechtlichen Begriffs der „Geschäftsreise“ in den Gesamtkontext	143
a)	Max. 90 Tage innerhalb von 180 Tagen	143
b)	Beibehaltung des gewöhnlichen Aufenthalts im Ausland	144
c)	Fall 1: § 16 Nr. 1 BeschV	144
d)	Fall 2: § 16 Nr. 2 BeschV	145
e)	Fall 3: § 16 Nr. 3 BeschV	146
III.	Rechtsgrundlagen und Voraussetzungen der verschiedenen Aufenthaltstitel	148
1.	Regelerteilungsvoraussetzungen für die Erlangung eines Aufenthaltstitels und Voraussetzungen bei Beteiligung der BA	150
a)	Sicherung des Lebensunterhalts	150
aa)	Finanzielle Mittel	150
bb)	Krankenversicherungsschutz	151
b)	Klärung der Identität und Staatsangehörigkeit	151
c)	Fehlen eines Ausweisungsinteresses	152
d)	Nichtgefährdung von Interessen der Bundesrepublik Deutschland	152
e)	Erfüllung der Passpflicht	152
f)	Ausnahmen von den Regelerteilungsvoraussetzungen	152
g)	Voraussetzungen bei Beteiligung der BA	153
aa)	Gleichwertigkeitsprüfung	153
bb)	Vorrangprüfung	154
cc)	Kein Versagungsgrund iSd § 40 AufenthG	155

2. Besondere Voraussetzungen für Aufenthaltstitel für inländische Arbeitsverhältnisse	156
a) Aufenthaltstitel für die verschiedenen Phasen des Berufslebens	157
aa) Praktika	157
(1) Studienvorbereitendes Praktikum (§ 16b Abs. 5 S. 1 Nr. 3 AufenthG)	160
(2) Freiwilliges Praktikum während des Studiums oder nach Abschluss eines Studiums (§ 16e AufenthG iVm § 15 Nr. 1 BeschV)	160
(3) Notwendiges Praktikum während eines Studiums im Ausland (§ 16a Abs. 1 AufenthG iVm § 15 Nr. 6 BeschV)	161
(4) Praktika für betriebliche Weiterbildungen (§ 16a Abs. 1 AufenthG iVm § 8 BeschV)	162
(5) EU-geförderte Praktika (§ 16a Abs. 1 AufenthG iVm § 15 Nr. 3 BeschV)	162
(6) Praktika im Rahmen offizieller Austauschprogramme (§ 16a Abs. 1 AufenthG iVm § 15 Nr. 4 BeschV)	162
(7) Stipendiaten (§ 16a Abs. 1 AufenthG iVm § 15 Nr. 5 BeschV)	163
(8) Praktika von Schülern und Absolventen allgemeinbildender Schulen im Ausland (§ 16a Abs. 1 AufenthG iVm § 15 Nr. 7 und Nr. 8 BeschV)	163
(9) Hospitation (§ 7 Abs. 1 S. 3 AufenthG)	163
bb) Au-pair-Tätigkeiten (§ 19c Abs. 1 AufenthG iVm § 12 BeschV)	163
cc) „Fast track“ für junge Drittstaatsangehörige	165
(1) Ferienbeschäftigung von Studierenden ausländischer Hochschulen (§ 19c Abs. 1 iVm § 14 Abs. 2 BeschV)	165
(2) Working Holiday-Aufenthalte nach § 19c Abs. 1 AufenthG iVm § 29 Abs. 3 BeschV und dem jeweiligen Abkommen ...	167
dd) Beschäftigung während des Studiums in Deutschland (§ 16b Abs. 3 AufenthG)	168
(1) Beschäftigung an max. 140 Arbeitstagen im Kalenderjahr	169
(2) Studentische Nebentätigkeiten ohne zeitliche Begrenzung	169
(3) Selbständige Tätigkeiten (§ 21 Abs. 6 AufenthG)	170
ee) Berufsausbildung und betriebliche Weiterbildung in Deutschland (§ 16a AufenthG)	170
ff) Berufstätigkeit nach Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung (§ 18a AufenthG)	171
(1) Berufsausübungserlaubnis	172
(2) Nachweis über eine qualifizierte Berufsausbildung	172
(3) Konkretes Arbeitsplatzangebot für eine qualifizierte inländische Beschäftigung	173
(4) Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen	173
(5) Ü45-Mindestgehaltsgrenze	173
(6) Sprachkenntnisse	174

(7)	Gebundene Entscheidung der Ausländerbehörde und Dauer der Aufenthaltserlaubnis	174
gg)	Berufstätigkeit mit dem Ziel der vollständigen Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation	174
(1)	Aufenthalt nach § 16d Abs. 1 und 2 AufenthG iVm § 8 Abs. 2 BeschV für Qualifizierungsmaßnahmen	175
(a)	Anerkennungsverfahren mit Defizitbescheid	176
(b)	Geeignete Qualifizierungsmaßnahme	177
(c)	Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen bei überwiegend betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen	178
(d)	Sprachkenntnisse	178
(e)	Voraussetzungen für eine Beschäftigung im berufsfachlichen Zusammenhang gem. § 16d Abs. 2 AufenthG	179
(2)	Anerkennungspartnerschaft und Beschäftigung zum Ausgleich fehlender Betriebspraxis (§ 16d Abs. 3 AufenthG iVm § 2a BeschV)	180
(a)	Im Ausland anerkannte Qualifikation und Bestätigung der ZAB	181
(b)	Geeigneter Arbeitgeber	181
(c)	Konkretes Arbeitsplatzangebot	181
(d)	Vereinbarung über eine Anerkennungspartnerschaft zwischen Arbeitgeber und Ausländer	182
(e)	Sprachkenntnisse	183
(3)	Vermittlungsabsprache zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses (§ 16d Abs. 4 AufenthG iVm § 2 BeschV)	183
(4)	Qualifikationsanalyse zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses (§ 16d Abs. 6 AufenthG)	184
(a)	Zusage einer Qualifikationsanalyse durch die Anerkennungsstelle in Deutschland	184
(b)	Befähigung zu einer qualifizierten Beschäftigung	185
(c)	Sprachkenntnisse	185
(d)	Dauer und Umfang der Aufenthaltserlaubnis und Folge-Aufenthaltstitel	185
(5)	Praktikum für die Anerkennung einer ausländischen Qualifikation (§ 19c Abs. 1 AufenthG iVm § 8 Abs. 3 BeschV)	185
hh)	Berufstätigkeit nach Abschluss eines in Deutschland anerkannten Studiums (§ 18b AufenthG)	186
(1)	Blaue Karte EU (§ 18g AufenthG)	186
(a)	Persönliche Voraussetzungen	187
(b)	Inländisches Arbeitsverhältnis mit einer der Qualifikation angemessenen Beschäftigung	191
(c)	Mindestgehalt für die Blaue Karte EU ohne Zustimmung der BA gem. § 18g Abs. 1 S. 1 AufenthG	193

(d)	Mindestgehalt und Berufsgruppen für die Blaue Karte EU mit Zustimmung der BA gem. § 18g Abs. 1 S. 2 und Abs. 2 AufenthG	194
(e)	Mindestgehalt bei Verlängerung einer Blauen Karte EU und bei einem Wechsel des Arbeitgebers	198
(f)	Kein Ablehnungsgrund iSd § 19f Abs. 1 und 2 AufenthG	198
(g)	Vorteile einer Blauen Karte EU	199
(h)	Widerruf einer Blauen Karte EU	200
(2)	Sonstige Aufenthaltserlaubnis nach Hochschulabschluss (§ 18b AufenthG)	201
(3)	Sofortige Niederlassungserlaubnis für hochqualifizierte Fachkräfte mit akademischer Ausbildung (§ 18c Abs. 3 Nr. 1 AufenthG)	202
(a)	Berechtigter Personenkreis	202
(b)	Besonderer Fall	202
(c)	Integrationserwartungen	203
ii)	Qualifizierte Beschäftigung nach mind. zweijähriger Berufserfahrung (§ 19c Abs. 2 AufenthG iVm § 6 BeschV)	203
(1)	Inländische qualifizierte Beschäftigung	203
(2)	Persönliche Voraussetzungen: Qualifikation und/oder Berufserfahrung	204
(3)	Mindestgehaltsgrenzen und Lebensunterhaltssicherung	204
(4)	Verlängerungsmöglichkeit	205
jj)	Verlängerung einer Aufenthaltserlaubnis ohne Zustimmung der BA (§ 9 BeschV)	205
kk)	Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche mit Beschäftigungsmöglichkeit	205
(1)	Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche im Anschluss an Aufenthalte in Deutschland (§ 20 AufenthG)	205
(2)	Such-Chancenkarte (§ 20a Abs. 1 AufenthG)	206
(3)	Folge-Chancenkarte für eine qualifizierte inländische Beschäftigung (§ 20a Abs. 5 AufenthG)	208
b)	Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung bei tarifgebundenen Arbeitgebern (§ 15d BeschV iVm § 19c Abs. 1 AufenthG)	209
c)	Aufenthaltstitel für bestimmte Positionen in einem Unternehmen	210
aa)	Leitende Angestellte (§ 3 Nr. 1 BeschV)	211
bb)	Spezialisten (§ 3 Nr. 3 BeschV iVm § 19c Abs. 1 AufenthG)	212
cc)	Insbesondere: Geschäftsführer und Vorstandsmitglieder (§ 3 Nr. 2 BeschV)	212
(1)	Voraussetzungen des § 19c Abs. 1 AufenthG iVm § 3 Nr. 2 BeschV	213
(2)	Voraussetzungen des § 21 AufenthG	214
d)	Öffentlicher Dienst: Aufenthaltstitel für Beamte (§ 19c Abs. 4 AufenthG)	217
e)	Aufenthaltstitel für bestimmte Berufe von A bis Z	217
aa)	Berufskraftfahrer (§ 24a BeschV)	217

bb)	IT-Spezialisten (§ 18g Abs. 2 AufenthG, § 3 Nr. 3 BeschV oder § 6 BeschV)	219
cc)	Kultur und Unterhaltung: Schauspieler, Künstler, Artisten (§ 25 BeschV)	220
dd)	Lehrer (§ 5 Nr. 4 und 5 BeschV)	220
ee)	Pflegehilfskräfte (§ 22a BeschV)	221
ff)	Saisonabhängige Beschäftigung (§ 15a BeschV)	222
gg)	Spezialitätenköche (§ 11 BeschV)	224
hh)	Sportler und Trainer (§§ 22 Nr. 1, 4 und 5, 23 BeschV)	224
ii)	Windenergieanlagen und Offshore-Anbindungsleitungen (§ 24b BeschV)	226
jj)	Wissenschaftliche Berufe (§ 5 BeschV)	227
f)	Sonderregelungen für bestimmte Drittstaatsangehörige, Staatsangehörige der Schweiz und für türkische Staatsangehörige	227
aa)	„Best Friends“-Staaten	227
bb)	Westbalkanregelung nach § 19c Abs. 1 AufenthG iVm § 26 Abs. 2 BeschV	229
cc)	Staatsangehörige der Schweiz und ihre Familienangehörigen ...	230
	(1) Aufenthalte in Deutschland von weniger als drei Monaten	231
	(2) Grenzgängertätigkeit für mehr als drei Monate	232
	(3) Aufenthalt in Deutschland zur Arbeitssuche für mehr als drei Monate	232
	(4) Abhängige Beschäftigung in Deutschland für mehr als drei Monate	232
	(5) Selbstständige Tätigkeit in Deutschland für mehr als drei Monate	234
	(6) Drittstaatsangehörige, die aus der Schweiz entsendet werden	234
	(7) Familienangehörige von freizügigkeitsberechtigten Schweizer Staatsangehörigen	235
dd)	Sonderregelungen für Staatsangehörige der Türkei	235
	(1) Ausnahmen für eine visumfreie Einreise türkischer Staatsangehöriger	236
	(2) Erstmalige Erteilung eines Visums und einer Aufenthaltsurlaubnis	238
	(3) Verlängerung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung	238
	(a) Voraussetzungen eines Aufenthaltsrechts aus Art. 6 ARB 1/80	239
	(b) Erste Stufe nach Art. 6 Abs. 1, 1. Spiegelstr. ARB 1/80	240
	(c) Zweite Stufe nach Art. 6 Abs. 1, 2. Spiegelstr. ARB 1/80	241
	(d) Dritte Stufe nach Art. 6 Abs. 1, 3. Spiegelstr. ARB 1/80	242
	(e) Das Erlöschen des Aufenthaltsrechts aus Art. 6 ARB 1/80	242

(4) Aufenthaltsrecht der Familienangehörigen türkischer Arbeitnehmer nach Art. 7 ARB 1/80	243
(a) Familiennachzug gem. Art. 7 S. 1 ARB 1/80	243
(b) Aufenthaltsrecht für Kinder türkischer Arbeitnehmer nach Art. 7 S. 2 ARB 1/80	244
(c) Das Erlöschen des Aufenthaltsrechts aus Art. 7 ARB 1/80	245
g) Beschäftigung im öffentlichen Interesse gem. § 19c Abs. 3 AufenthG	245
IV. Mitwirkungs-, Prüfungs- und Aufbewahrungspflichten	246
1. Mitwirkungspflichten	246
a) Allgemeine Mitwirkungsverpflichtung	246
b) Besondere Mitwirkungsverpflichtungen	248
aa) ICT-Karte/Blaue Karte EU	248
bb) Vorsprache und ärztliche Untersuchung	249
cc) Vorlage eines Lichtbildes und Abnahme der Fingerabdrücke	249
c) Hinweispflicht der Ausländerbehörde	249
aa) Hinweis auf Verpflichtungen	249
bb) Hinweis auf Fristen	250
d) Mitwirkungsverpflichtung bei vorzeitiger Beendigung	250
2. Sonstige Mitwirkungsverpflichtungen	250
a) Mitwirkungspflichten gegenüber dem Arbeitgeber	251
b) Mitwirkungspflicht gegenüber der Meldebehörde	251
3. Prüfungs- und Aufbewahrungspflicht des Arbeitgebers	252
a) Prüfungspflicht	252
aa) Beschäftigung mit Aufenthaltstitel	252
(1) Aufenthaltstitel	253
(2) Verbot oder Beschränkung der Beschäftigung	253
(3) Vor Aufnahme einer Beschäftigung bzw. Beauftragung mit Dienst- und Werkleistungen	254
bb) Beschäftigung ohne Aufenthaltstitel	254
cc) Sanktionen	254
b) Aufbewahrungspflicht	255
aa) Gegenstand der Aufbewahrung	255
bb) Dauer der Aufbewahrung	255
cc) Form der Aufbewahrung	255
dd) Sanktionen	256
V. Die Beschäftigung von Ausländern	257
1. Beteiligung der Arbeitnehmervertretung bei Einstellung und Entsendung	257
a) Insbesondere Geltung der allgemeinen betriebsverfassungsrechtlichen Grundsätze	257
b) Anwendung von § 99 Abs. 1 BetrVG auch auf Entsendungen	258
c) Gründe für eine Verweigerung der Zustimmung seitens des Betriebsrates	260

d) Reaktionsmöglichkeiten auf eine Verweigerung der Zustimmung	262
2. Der klassische inländische Arbeitsvertrag	263
a) Vertragssprache	263
b) Aufschiebende und auflösende Bedingung oder Befristung des Arbeitsvertrags	263
3. Die Entsendung von im Ausland beschäftigten Personen nach Deutschland	264
a) Arbeitnehmerentsenderecht	264
b) Arbeitnehmerüberlassungsrecht	273
4. Die Gestaltung des Inbound-Entsendevertrags	274
5. Änderungen von Arbeitsbedingungen und aufenthaltsrechtliche Relevanz	281
6. Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	283
a) Umfang und Inhalt der Fürsorgepflicht	284
aa) Fall 1: Inlandsbeschäftigung eines ausländischen Arbeitnehmers	284
bb) Fall 2: Inlandsentsendung eines ausländischen Arbeitnehmers	285
cc) Fall 3: Auslandsentsendung eines inländischen Mitarbeiters	285
b) Zeitlicher Umfang der Fürsorgepflicht	286
c) Rechtsfolgen von Fürsorgepflichtverstößen	286
7. Restrukturierungen/Betriebsänderungen und aufenthaltsrechtliche Relevanz	287
a) Arbeitsmigrationsrechtliche Aspekte	287
b) Arbeits- und gesellschaftsrechtliche Aspekte	288
8. Ruhendes Arbeitsverhältnis bzw. Beschäftigungsverbote und aufenthaltsrechtliche Implikationen	290
a) Ruhen des Arbeitsverhältnisses	290
b) Beschäftigungsverbote	296
c) Exkurs: Teilzeitbeschäftigungen	297
9. Mitwirkungspflichten von Beschäftigten und Beschäftigenden	299
a) Mitwirkungspflicht des Ausländers	299
aa) Mitwirkungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber	299
bb) Mitwirkungspflicht gegenüber den Behörden	300
b) Mitwirkungspflicht des Beschäftigenden	300
aa) Mitwirkungspflicht gegenüber dem Ausländer	300
bb) Mitwirkungspflicht gegenüber den Behörden	300
VI. Beendigung der Beschäftigung von Ausländern	302
1. Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	302
a) Kündigung	302
aa) Beschäftigung aufgrund inländischen Arbeitsverhältnisses	302
bb) Aufgrund von ausländischen Arbeitsverhältnissen beschäftigte Ausländer bei Entsendungen	303
b) Austritt	304
aa) Abwicklung	304
bb) Melderechtliche Abmeldung	304

2. Mitteilungspflichten bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	305
a) Mitteilungspflicht des Ausländers	305
aa) Hintergrund	305
bb) Inhalt der Mitteilungspflicht	306
(1) Befristung	306
(2) Eigenkündigung oder Aufhebungsvertrag	306
(3) Arbeitgeberkündigung	307
cc) Zeitpunkt der Mitteilung	308
dd) Form und Frist der Mitteilung	308
ee) Empfänger der Mitteilung	308
ff) Sanktion bei Verstoß	308
b) Mitteilungspflicht des Beschäftigenden	309
aa) Hintergrund	309
bb) Inhalt der Mitteilungspflicht	309
cc) Zeitpunkt der Mitteilung	309
dd) Form und Frist der Mitteilung	309
ee) Sanktion	310
3. Beteiligung des Betriebsrats bei der Beendigung	310
a) Ausländer als leitende Angestellte	310
b) Sonstige im Betrieb beschäftigte Ausländer	311
VII. Illegale Ausländerbeschäftigung	315
1. Mögliche Gründe und Szenarien der illegalen Ausländerbeschäftigung ...	315
a) Fall 1: Kein Aufenthaltstitel	315
b) Fall 2: Drittstaatsangehöriger mit abgelaufenem Aufenthaltstitel	316
c) Fall 3: Aufenthaltstitel erlaubt die Beschäftigung nicht	316
d) Fall 4: Aufenthaltsgestattung oder Duldung ohne Beschäftigungserlaubnis	317
e) Fall 5: Unbekannte Ausländereigenschaft	317
2. Straf-, ordnungswidrigkeitsrechtliche und sonstige Folgen	318
a) Strafrechtliche Folgen	318
aa) Aufenthaltsrechtliche Straftatbestände	318
(1) Aufenthaltsrechtliche Straftatbestände mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr (§ 95 Abs. 1 AufenthG)	319
(2) Aufenthaltsrechtliche Straftatbestände mit Geldstrafe oder Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren (§ 95 Abs. 2 AufenthG)	319
bb) Sonstige Straftatbestände	320
b) Ordnungswidrigkeitsrechtliche Folgen	321
aa) Aufenthaltsrechtliche Ordnungswidrigkeitstatbestände	321
bb) Sonstige Ordnungswidrigkeitstatbestände	322
c) Sonstige Rechtsfolgen	323
aa) Vergütung	324
bb) Ausschluss von Subventionen	324
cc) Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge	324

3. Arbeitsordnungsrechtliche Folgen	325
a) Versagungs- und Widerrufsmöglichkeiten der Zustimmung der BA nach § 40 Abs. 2 und 3 (iVm § 41) AufenthG	326
b) Ausländerrechtliche Erstreckung nach § 4a Abs. 2 S. 3 und § 18 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG bei Zustimmungsfreiheit	326
c) § 40 Abs. 2 AufenthG im Allgemeinen	327
d) Details zu § 40 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG	328
e) Aspekte der Anwendung von § 40 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG	332
f) Details zu § 40 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG	332
4. Aufenthaltsrechtliche Folgen	333
a) Voraussetzungen der Ausweisung	333
aa) Geringfügigkeit von Ordnungswidrigkeiten	334
bb) Geringfügigkeit von strafrechtlichen Verstößen	334
b) Folgen des Ausweisungsinteresses und der Ausweisung: ua Einreiseverbot	335
c) Weitere aufenthaltsrechtliche Folgen der illegalen Ausländerbeschäftigung	336
5. Arbeitsrechtliche Folgen	337
a) Erwerbstätigkeits-/Beschäftigungsverbot	337
b) Wirksamkeit des Arbeitsvertrages	338
c) Vergütung	339
aa) Beschäftigung eines Arbeitnehmers	339
bb) Beauftragung mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen	340
d) Fallbeispiele zu den Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, insbes. Vergütungspflicht	344
aa) Fall 1: Beschäftigungsverbotskonform keine Erbringung von Arbeitsleistung	344
bb) Fall 2: Erbringung von Arbeitsleistung entgegen dem Beschäftigungsverbot	345
e) Beendigung des Arbeitsverhältnisses	346
aa) Ordentliche Kündigung	346
bb) Außerordentliche Kündigung	347
cc) Anfechtung	348
6. Übermittlung der Daten zwischen den beteiligten öffentlichen Stellen ...	349
a) Zentrale Funktion der Behörden der Zollverwaltung bei Prüfungen in Hinblick auf illegale Ausländerbeschäftigung	349
aa) Die FKS als besondere Organisationseinheit der Zollverwaltung	350
bb) Zusammenarbeit der FKS mit anderen Behörden bei der Durchführung von Prüfungen nach § 2 SchwarzArbG	350
cc) Originäre Befugnisse der FKS bei der Erhebung von personenbezogenen Daten nach §§ 3 f. SchwarzArbG und damit korrespondierende Duldungspflichten nach § 5 SchwarzArbG	350
dd) Zentrales Informationssystem der FKS und Ersuchen der Datenübermittlung (§§ 16 f. SchwarzArbG)	353

ee) Übermittlung der Daten durch die FKS außerhalb von §§ 16 f. SchwarzArbG	354
b) Einordnung der Rolle der Ausländerbehörde in diesem Kontext	355
c) Übermittlung von Informationen aus Arbeitsentgeltklageverfahren iSd § 98a AufenthG	357
VIII. Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern im Rahmen von Entsendungen	358
1. Vertragsmodelle	358
a) Das sog. Einvertragsmodell	359
b) Das sog. Zweivertragsmodell	362
c) Sog. Split Contracts	362
d) Aufenthaltsrechtlicher Rahmen in Deutschland im ersten Überblick	363
2. Gesellschaftsrechtliche Anforderungen im Detail	367
3. Entsendungen als Form temporärer Ausländerbeschäftigung	368
4. Internationales Arbeitsrecht bei Entsendungen	369
a) Zwingendes deutsches Arbeitsrecht für Einsätze von bis zu zwölf Monaten	370
b) Zwingendes deutsches Arbeitsrecht für Einsätze nach zwölf Monaten und Besonderheiten für den 13. bis 18. Monat	371
5. Nettolohn-Vereinbarungen	372
6. Voraussetzungen der einzelnen Aufenthaltstitel im Detail	373
a) Der Rahmen nach der ICT-RL in Form der §§ 19–19b AufenthG (kurz- und langfristige Einsätze)	373
aa) Details zur ICT-Karte und Mobiler-ICT-Karte, §§ 19 und 19b AufenthG iVm § 10a BeschV	376
bb) Arbeitsrechtliche Bezüge beider Aufenthaltstitel nach § 19 Abs. 2 sowie Abs. 3 und § 19b Abs. 2 AufenthG	377
cc) Verwaltungsverfahrenrechtliche Besonderheiten	378
dd) Details zur Nutzung der kurzfristigen Mobilität nach § 19a AufenthG	378
ee) Verwaltungsverfahrenrechtliche Besonderheiten des § 19a AufenthG	380
b) Sonstige Aufenthaltstitel für längerfristige Entsendungen	380
aa) Personalaustauschverfahren, § 19c Abs. 1 AufenthG iVm § 10 Abs. 1 Nr. 1 BeschV	380
bb) Vorbereitung von Auslandsprojekten, § 19c Abs. 1 AufenthG iVm § 10 Abs. 1 Nr. 2 BeschV	381
cc) Betriebliche Weiterbildung in einer Entsendungskonstellation, § 16a Abs. 1 AufenthG iVm § 8 Abs. 1 BeschV	382
c) Privilegierte Staatsangehörige (§ 19c Abs. 1 AufenthG iVm § 26 Abs. 1 BeschV)	383

IX. Annex: Übersicht über Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit und Validierung von bestehenden Aufenthaltstiteln	384
1. Auswertung von existierenden Aufenthaltstiteln von Kandidaten	385
a) Der sog. eAT (§ 78 AufenthG) und das sog. Klebeetikett (§ 78a AufenthG)	386
b) Einschränkung der Verwendung von Klebeetiketten durch § 105b AufenthG außerhalb des Anwendungsbereichs von § 78a AufenthG	389
c) Schengen-Visa und nationale Visa	389
d) Änderungen von Rechtsgrundlagen im Zuge des FEG und Auswirkungen auf Aufenthaltstitel; Änderungen im Zuge der Weiterentwicklung der Regelungen	390
2. Aussagen auf Aufenthaltstiteln zum Umfang der Erwerbstätigkeit	391
a) Auswirkungen von Betriebsübergängen und Rechtsformenwechseln	394
b) Beschränkungen infolge der Zustimmung der BA	395
c) Entfallen von Beschränkungsmöglichkeiten	396
3. Unbeschränkte und unbefristete Aufenthaltstitel	397
4. Befristete, aber längerfristige Aufenthaltstitel	397
a) Übersicht über Regelungsumfang von befristeten und beschränkten Aufenthaltstiteln	398
aa) Aus- und Weiterbildungen	398
bb) Studium in Deutschland	401
cc) Mobile Studenten aus anderen Mitgliedstaaten (exklusive Dänemark und Irland)	406
dd) Maßnahmen der beruflichen Anerkennung in Deutschland	407
ee) Studienfachbezogenes Praktikum EU	411
ff) Sprachkurse ohne Studienbezüge und Schulbesuch	411
gg) Ausbildungsplatz- oder Studienplatzsuche nach § 16g AufenthG	412
hh) Ausbildungsplatz- oder Studienplatzsuche nach § 17g Abs. 1 AufenthG	413
ii) Aufenthaltstitel für Fachkräfte	416
jj) Forscher (einschließlich Fälle der kurz- und langfristigen Mobilität)	419
kk) Neuregelung für Blauen Karte EU zur Umsetzung der RL 2021/1883/EU	421
ll) Unternehmensintern transferierte Mitarbeiter (einschließlich Fälle der kurz- und langfristigen Mobilität)	424
mm) Sonstige Formen der Beschäftigung und Tätigkeit als Beamter ..	426
nn) Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung	428
oo) Teilnahme am Europäischen Freiwilligendienst	429
pp) Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche	430
qq) Chancenkarte	431
rr) Aufenthalt als Selbstständiger bzw. Freiberufler sowie Fachkräfte und Unternehmensgründer	433

Inhaltsverzeichnis

ss)	Humanitäre Aufenthalte	435
tt)	Aufenthalt als Familienangehöriger	443
uu)	Recht auf Wiederkehr	445
vv)	Ehemalige Deutsche oder Personen, die fälschlicherweise als Deutsche behandelt wurden	446
ww)	Aufenthaltsrecht für langfristige Aufenthaltsberechtigte im Sinne der Daueraufenthalts-RL	446
b)	Übertragung der Grundsätze auf Visa	447
5.	Einordnung von Fiktionsbescheinigungen	448
6.	Beschäftigung von Ausländern ohne Aufenthaltstitel außerhalb von Mobilitätsfällen	450
a)	Grenzgängerkarte für Drittstaatsangehörige	451
b)	Beschäftigungserlaubnis für geduldete Ausländer	451
c)	Beschäftigungserlaubnis für Ausländer mit Aufenthaltsgestattung	454
d)	Arbeitsurlaubnis für kurzfristige Saisonarbeitnehmer (§ 15a BeschV)	455
e)	Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung (§ 15d BeschV)	457
	Literaturverzeichnis	461
	Stichwortverzeichnis	467

I. Einführung

1. Begriff und Bedeutung des Rechts der Erwerbsmigration als Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Aufenthaltsrecht

Das Recht der Arbeitsmigration oder Erwerbsmigration – im weiteren Sinne – betrifft die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen Ausländer in Deutschland erwerbstätig sein dürfen, also in einem Arbeitsverhältnis, selbstständig oder in einem Beamtenverhältnis arbeiten dürfen (vgl. die Begriffsbestimmung der Erwerbstätigkeit in § 2 Abs. 2 AufenthG). Dabei stellen sich vor allem die folgenden Fragen: Ist für die geplante Tätigkeit überhaupt ein Aufenthaltstitel, dh etwa ein Visum oder eine Aufenthaltserlaubnis, erforderlich? Welches ist ggf. die richtige Aufenthaltstitelkategorie? Welche Rechtsgrundlagen kommen für den zu beantragenden Aufenthaltstitel in Frage? Welche Rechtsgrundlage bzw. welcher Aufenthaltstitel bietet im Einzelfall die meisten Vorteile? Welcher Aufenthaltstitel wird erfahrungsgemäß am schnellsten erteilt? Auf diese und andere Fragen der Erwerbstätigkeit von Ausländern in Deutschland gibt das Arbeitsmigrationsrecht Antworten.

Das Arbeitsmigrationsrecht stellt somit die Schnittstelle zwischen Arbeitsrecht und Aufenthaltsrecht dar: Das Aufenthaltsrecht bestimmt die Voraussetzungen für die Einreise, den Aufenthalt und die Beschäftigung von Ausländern in Deutschland, wobei letztere durch das Arbeitsrecht beeinflusst wird.

Das Arbeitsmigrationsrecht ist folglich für **jeden Arbeitgeber** relevant, der Ausländer beschäftigt oder beschäftigen möchte, sowie für jeden – potenziellen – Arbeitnehmer, der eine ausländische Staatsbürgerschaft eines Nicht-EU-Mitgliedstaates und keine deutsche Staatsbürgerschaft hat und in Deutschland arbeitet oder arbeiten möchte. **Staatsangehörige der EU-Mitgliedstaaten** genießen Arbeitnehmerfreizügigkeit und dürfen ohne Weiteres in Deutschland arbeiten (vgl. Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern – Freizügigkeitsgesetz/EU). Insbesondere im Lichte des Fachkräftemangels gewinnt das Arbeitsmigrationsrecht weiter an Bedeutung.

Ziel der jüngsten **Reformen** betreffend die Fachkräftezuwanderung war es – zusätzlich zur Reaktion auf den Fachkräftemangel – das Arbeitsmigrationsrecht übersichtlicher und transparenter zu gestalten. Dennoch sind die Rechtsgrundlagen, Voraussetzungen und Verfahrensschritte für die Erwerbstätigkeit von Drittstaatsangehörigen in Deutschland noch immer in mehreren Gesetzen, Verordnungen, Richtlinien und Abkommen enthalten. Viele dieser Rechtsquellen enthalten zudem sog. unbestimmte Rechtsbegriffe und Spielräume für das Ermessen der zuständigen Behörden.

Die Schwierigkeit besteht nach wie vor darin, in diesem Labyrinth aus Gesetzen und Verordnungen (Aufenthaltsgesetz – AufenthG, Beschäftigungsverordnung – BeschV, Aufenthaltsverordnung – AufenthV), EU-Verordnungen (zB Visakodex, Schengener Durchführungsübereinkommen – SDÜ), internationalen Abkommen (zB Youth-Mobility-Abkommen, GATS, CARIFORUM, Werkvertragsabkommen) und Verwaltungsvorschriften die richtigen Antworten auf die og Fragen zu finden.

Die Rechtslage ist wegen dieser **Vielzahl von Gesetzen und Verordnungen** und der darin noch dazu nicht selten enthaltenen Verweisungsketten noch immer unübersichtlich. Hinzu kommt, dass bei der Auslegung der maßgeblichen Gesetze und Verordnungen zahlreiche **Verwaltungsvorschriften** und **Anwendungshinweise** zu berücksichtigen sind, die regelmäßig aktualisiert werden und teils sogar zugunsten der Betroffenen von den gesetzlichen Vorschriften abweichen. Dazu gehören bspw.:

- die Anwendungshinweise des BMI zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz mit den Aktualisierungen auf den ab 18.11.2023, 1.3.2024 und 1.6.2024 geltenden Rechtsstand¹³ (nachfolgend: **AH-FEG**),

13 S. https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/anwendungshinweise-fachkraefteeinwanderungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&cv=5.

I. Einführung

- das Visumhandbuch des Auswärtiges Amtes mit Stand März 2025¹⁴ (nachfolgend: **VHB**),
 - die Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Aufenthaltsgesetz und zur Beschäftigungsverordnung mit Stand 06/2024¹⁵ (nachfolgend: **FW-AufenthG/BeschV 2024**) sowie weitere Merkblätter und Veröffentlichungen der BA im Bereich Arbeitsmarktzulassung,¹⁶
 - der demnächst in aktualisierter Fassung zur Verfügung stehende Leitfaden der Fachstelle Beratung und Qualifizierung und der Fachstelle Einwanderung zu § 16d AufenthG¹⁷,
 - die Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum Aufenthaltsgesetz vom 26.10.2009; diese gilt fort, soweit der Regelungsgehalt der in Bezug genommenen Vorschriften auch nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz bzw. dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung weiterhin Bestand hat,¹⁸
 - Veröffentlichungen und Verfahrenshinweise der Ausländerbehörden, zB die Verfahrenshinweise zum Aufenthalt in Berlin des Landesamtes für Einwanderung Berlin¹⁹ (nachfolgend: **VAB**), die regelmäßig aktualisiert werden.
- 7 Durch diese Anwendungsvorgaben bzw. Verwaltungsvorschriften tritt eine **Selbstbindung der Verwaltung** dadurch ein, dass unbestimmte Rechtsbegriffe konkretisiert und Leitlinien für die Ausübung des Ermessens bei aufenthaltsrechtlichen Entscheidungen definiert werden.²⁰
- 8 Die für die Beschäftigung von Ausländern relevanten Rechtsgebiete, insbesondere das Aufenthaltsrecht, das Arbeitsrecht, das Sozialversicherungsrecht und das Steuerrecht, weisen zahlreiche Verknüpfungen auf und stehen in **Wechselwirkung** zueinander. So setzt zB der Aufenthaltstitel Blaue Karte EU einen Arbeitsvertrag mit einem in Deutschland ansässigen Unternehmen voraus, während die ICT-Karte für Intra-Corporate-Transferees einen Entsendungsvertrag mit einem Nicht-EU-Ausland ansässigen Unternehmen erfordert. Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitsvertrag mit dem ausländischen Unternehmen für die ICT-Karte nicht ruhend gestellt sein darf.²¹
- 9 Auch mit Blick auf eine erforderliche Zustimmung der BA zu einem Aufenthaltstitel, müssen bei dem Arbeitsvertrag oder dem Entsendungsvertrag die in Deutschland geltenden arbeitsrechtlichen Vorschriften eingehalten werden (zB der gesetzliche Mindesturlaub, Höchstgrenzen für die Arbeitszeit usw.). Die **Arbeitsbedingungen** für den Einsatz von Drittstaatsangehörigen dürfen nicht zu Ungunsten der Drittstaatsangehörigen von den üblichen Arbeitsbedingungen in Deutschland abweichen. Es ist daher entscheidend, dass die arbeitsrechtlichen Regelungen eingehalten werden und dass dies auch vertraglich entsprechend dokumentiert wird.
- 10 Bei der Suche nach der maßgeblichen aufenthaltsrechtlichen Rechtsgrundlage stellen sich häufig auch arbeitsrechtliche Fragen, zB ob es sich bei der geplanten Tätigkeit um eine Hospitation, ein Praktikum oder um ein Arbeitsverhältnis handelt oder ob eine selbstständige Tätigkeit geplant ist. Auf diese und ähnliche Fragen möchte dieses Buch praxisnahe Antworten für die Rechtsanwender geben, wie zB für Arbeitgeber, Geschäftsführer und Personalabteilungen.

2. Maßgebliche Rechtsquellen des Rechts der Erwerbsmigration

- 11 Für das Arbeitsmigrationsrecht als rechtliche Schnittstelle zwischen Arbeits- und Aufenthaltsrecht ist eine Vielzahl von Rechtsquellen aus verschiedenen Rechtsgebieten von Bedeutung.

14 S. <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/207816/3cbc239c32b04e2af0ee2e28e9a9ec6b/visumhandbuch-data.pdf>.

15 S. https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba033210.pdf.

16 Diese sind ua hier zu finden: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/fachkraefte-ausland>.

17 S. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/leitfaden-aufenthaltsgesetz.html>.

18 AH-FEG S. 3.

19 S. <https://www.berlin.de/einwanderung/service/downloads/artikel.875097.php>.

20 Vgl. <https://www.berlin.de/einwanderung/service/downloads/artikel.875097.php>.

21 AH-FEG AufenthG Ziff. 19.2.1.4.

a) Aufenthaltsrecht

Im Hinblick auf das Aufenthaltsrecht ist maßgeblich zwischen zwei Gruppen von Ausländern zu unterscheiden, die unterschiedlichen Rechtsvorschriften unterfallen: EU-, EWR- und Schweizer Staatsbürger und ihre Familienangehörigen einerseits sowie Drittstaatsangehörige andererseits. 12

aa) EU-, EWR- und Schweizer Staatsbürger

Rechtlich in besonderem Maße privilegiert durch Regeln des EU- und nationalen Rechts sind EU-, EWR- und Schweizer Staatsbürger einschließlich ihrer Familienangehörigen. 13

(1) EU-Staatsbürger

Das Arbeitsmigrationsrecht betreffend EU-Staatsbürger bzw. Unionsbürger und ihre Familienangehörigen ergibt sich unmittelbar aus dem **EU-Primärrecht**, nämlich dem Vertrag über die Europäische Union (EUV) sowie dem Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Maßgeblich ist hierbei die Grundfreiheit der Freizügigkeit der Arbeitnehmer (Art. 3 Abs. 2 EUV und Art. 4 Abs. 2 lit. a, Art. 20, 26, 45–48 AEUV) sowie die Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit (Art. 26, 49–55, 56–62 AEUV). Der Inhalt der Arbeitnehmerfreizügigkeit wird konkretisiert durch **EU-Sekundärrecht**, maßgeblich der VO (EU) Nr. 492/2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union sowie der Richtlinie 2004/38/EG über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten („Unionsbürgerrichtlinie“).²² Hinsichtlich des Primärrechts und der Verordnungen gilt vor dem nationalen deutschen Recht der Anwendungsvorrang des EU-Rechts; Richtlinien müssen in nationales Recht umgesetzt werden.²³ Auf der Ebene nationalen deutschen Rechts setzt insofern das Freizügigkeitsgesetz/EU (FreizügG/EU) die Unionsbügerrichtlinie um. Dieses ist folglich richtlinienkonform auszulegen.²⁴ Maßgeblich für die Auslegung des EU-Rechts ist insofern die Rechtsprechung des EuGH. 14

(2) EWR-Staatsbürger

Maßgeblich für das Arbeitsmigrationsrecht sind zwischen der EU und Nicht-EU-Mitgliedstaaten – also Drittstaaten – gem. Art. 217 AEUV geschlossene Abkommen, welche als EU-Recht ebenfalls Vorrang vor deutschem Recht haben.²⁵ 15

Zwischen der EU sowie Island, Norwegen und Liechtenstein besteht das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR-Abkommen).²⁶ Dieses stellt Staatsbürger der EWR-Staaten sowie ihre Familienangehörigen im Hinblick auf die Freizügigkeit innerhalb der EU – und folglich auch im Hinblick auf Einreise nach sowie den Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang in Deutschland – Staatsbürgern der EU-Mitgliedstaaten weitestgehend gleich.²⁷ 16

Dies spiegelt sich auch im nationalen Recht im – als nationales Recht gegenüber EU-Recht nachrangig anwendbaren – § 12 FreizügG/EU wider, welcher bestimmt, dass das FreizügG/EU – welches grundsätzlich gem. § 1 FreizügG/EU für Unionsbürger und ihre Familienangehörigen gilt – auch auf Staatsangehörige der EWR-Staaten und ihre Familienangehörigen Anwendung findet.²⁸ 17

22 Bergmann/Dienelt/Dienelt FreizügG/EU vor § 1 Rn. 26.

23 Bergmann/Dienelt/Dienelt FreizügG/EU vor § 1 Rn. 34; Hailbronner AsylR/AuslR Rn. 61.

24 Bergmann/Dienelt/Dienelt FreizügG/EU vor § 1 Rn. 43–51.

25 Hailbronner AsylR/AuslR Rn. 57.

26 ABl. L 1 v. 3.1.1994, S. 3–522.

27 BeckOK AuslR/Tewochem FreizügG/EU § 1 Rn. 24.

28 BeckOK AuslR/Kurzidem FreizügG/EU § 12 Rn. 1, 2.

I. Einführung

(3) EU – Schweiz

- 18 Das Abkommen zwischen der Europäischen Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und der Schweizerischen Eidgenossenschaft andererseits über die Freizügigkeit (Freizügigkeitsabkommen),²⁹ das am 1.6.2002 in Kraft getreten ist,³⁰ stellt ferner auch schweizerische Staatsangehörige und ihre Familienangehörigen im Hinblick auf Einreise nach sowie Aufenthalt und Arbeitsmarktzugang in Deutschland EU-Staatsangehörigen weitestgehend gleich.³¹ Das FreizügG/EU gilt für sie nicht, dafür aber das AufenthG, soweit nicht vorrangige Regelungen des Freizügigkeitsabkommens unmittelbar gelten.³²

bb) Drittstaatsangehörige

- 19 Drittstaatsangehörige, dh alle anderen Staatsangehörigen als die vorgenannten, unterfallen anderen Regelungen als EU-, EWR- und Schweizer Staatsbürger einschließlich ihrer Familienangehörigen.

Zu den Drittstaatsangehörigen gehören nach dem „Brexit“ und dem Ablauf der Übergangsphase des Austrittsabkommens seit dem 1.1.2021 nunmehr final auch Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs.

(1) Nationales Recht: AufenthG, BeschV, AufenthV

- 20 **Kernstück des Arbeitsmigrationsrechts** nach deutschem Recht ist das **Aufenthaltsgesetz (AufenthG)**. Dieses dient der Steuerung und Begrenzung des Zuzugs von Ausländern nach Deutschland (§ 1 Abs. 1 S. 1 AufenthG), unter anderem unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Interessen der Bundesrepublik Deutschland (§ 1 Abs. 1 S. 2 AufenthG). Hierzu regelt es dementsprechend die Einreise, den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern (§ 1 Abs. 1 S. 4 AufenthG). Dies erfolgt maßgeblich im Wege der Regelung der Voraussetzungen für die Erteilung von Aufenthaltstiteln, systematisch geordnet nach dem Zweck der Zuwanderung (zB Ausbildung, Erwerbstätigkeit, Familiennachzug). Von diesen Regelungen sind ausschließlich Drittstaatsangehörige erfasst, deren Rechtsstellung nicht im FreizügG/EU geregelt ist (sofern das AufenthG nicht etwas anderes regelt, § 1 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG).³³
- 21 Die **Beschäftigungsverordnung (BeschV)**, deren Verordnungsermächtigung für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), ggf. mit Zustimmung des Bundesrates, in § 42 AufenthG geregelt ist, konkretisiert die vom AufenthG geregelte Steuerung der Zuwanderung ausländischer Arbeitnehmer, indem sie weitergehend bestimmt, unter welchen Voraussetzungen sie und bereits in Deutschland lebende Ausländer zum Arbeitsmarkt zugelassen werden können (§ 1 Abs. 1 S. 1 BeschV). Dies erreicht sie maßgeblich über die Festlegung, inwiefern im konkreten Einzelfall die Zustimmung der BA gem. § 39 AufenthG für die Aufenthaltstitelerteilung erforderlich ist und unter welchen Voraussetzungen sie erteilt werden kann (§ 1 Abs. 1 S. 2 BeschV).
- 22 Die **Aufenthaltsverordnung (AufenthV)** schließlich regelt insbesondere die Modalitäten der Einreise (zB Passpflicht, §§ 2–14 AufenthV), der visumfreien Kurzaufenthalte (§§ 15–17a AufenthV) und die Befreiung vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels für bestimmte Ausländergruppen (§§ 18–30a AufenthV). Sie regelt zudem ua weitere Voraussetzungen des Visumverfahrens (§§ 31–38 AufenthV) und der Einholung eines Aufenthaltstitels in Deutschland (§§ 39–41 AufenthV) einschließlich der hierfür fälligen Gebühren (§§ 44–54 AufenthV).

(2) EU-Recht

- 23 Weitere Rechtsquellen, welche die Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen und somit mittelbar auch deren Arbeitsmarktzugang regeln, sind im EU-Recht verortet. Diese sind

29 ABl. L 114 v. 30.4.2002, S. 6–72.

30 BGBl. 2002 II 1692.

31 BeckOK AuslR/Tewocht FreizügG/EU § 1 Rn. 28.

32 BeckOK AuslR/Tewocht FreizügG/EU § 1 Rn. 28; Hailbronner AsylR/AuslR Rn. 58.

33 Bergmann/Dienelt/Dienelt FreizügG/EU § 1 Rn. 5.

folglich vorrangig gegenüber dem og deutschen nationalen Recht anzuwenden. Maßgeblich für die Einreise von Drittstaatsangehörigen – insbes. hinsichtlich der Voraussetzungen der visumfreien Kurzaufenthalte – sind

- die **EU-Visum-Verordnung** (VO (EU) 2018/1806),
- der **Schengener Grenzkodex** (VO (EU) 2016/399) und
- die noch geltenden Teile des **Schengener Durchführungsübereinkommens** (SDÜ).

Neben den unmittelbar anwendbaren EU-Verordnungen ist das Arbeitsmigrationsrecht ferner von EU-Richtlinien durchwirkt, anhand derer das nationale Arbeitsmigrationsrecht richtlinienkonform auszulegen ist (→ Rn. 188). 24

Als EU-Recht gem. Art. 217 AEUV beachtlich sind ferner zwischen der EU und Drittstaaten geschlossene Abkommen. 25

Insofern sind etwa **türkische Staatsangehörige** durch das **Assoziationsabkommen** der Türkei mit der EWG und ihren Mitgliedsstaaten vom 12.9.1963, das Zusatzprotokoll vom 23.11.1970 sowie die Assoziationsratsbeschlüsse (ARB) Nr. 1/80 und 2/76 im Hinblick auf den Aufenthalt sowie den Arbeitsmarktzugang gegenüber anderen Drittstaatsangehörigen privilegiert.

Auf **britische Staatsangehörige** ist neben dem Austrittsabkommen, welches am 1.2.2020 in Kraft trat, seit dem 1.5.2021 das Handels- und Kooperationsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich anwendbar.

Dennoch ist auch auf türkische und britische Staatsangehörige – soweit keine Privilegierung nach dem überstaatlichen Recht greift – das AufenthG anwendbar.³⁴

(3) Zwischenstaatliches Recht

Ferner ist zwischenstaatliches Recht im Hinblick auf das Arbeitsmigrationsrecht zu beachten. Wichtige Rechtsquellen sind insofern etwa die in § 16 AufenthV, Anlage A AufenthV in Bezug genommenen Sichtvermerksabkommen mit Drittstaaten, zB mit Australien (→ Rn. 507). Die Sichtvermerksabkommen regeln unter Umständen vorteilhaftere Einreise- und Aufenthaltsvoraussetzungen für Staatsangehörige dieser Staaten und sind insofern vorrangig gegenüber dem EU-Recht. Zudem sind in § 29 BeschV in Bezug genommene zwischenstaatliche Vereinbarungen als Rechtsquellen beachtlich, zB nach § 29 Abs. 1 BeschV die Werkvertragsarbeiterabkommen mit der Türkei, Serbien, Bosnien-Herzegowina und Mazedonien. 26

b) Arbeitsrecht

Arbeitsrechtlich ist zunächst **Art. 8 Rom-I-Verordnung (VO (EG) 593/2008)** beachtlich, welcher – im Rahmen des Anwendungsbereichs – das auf Individualarbeitsverträge anzuwendende Recht regelt. 27

Zentrale arbeitsrechtliche Rechtsquelle des Arbeitsmigrationsrechts ist ferner das **Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)**, welches die auf aus dem Ausland nach Deutschland entsandte Arbeitnehmer zwingend anzuwendenden Arbeitsbedingungen bestimmt (§ 1 AEntG). Meldepflichten bei Arbeitnehmerentsendung sind insofern in § 18 AEntG, § 16 MiLoG und § 17b AÜG geregelt. Darüber hinausgehend sind hinsichtlich der Beschäftigung des ausländischen Arbeitnehmers in Deutschland – sofern nicht grundsätzlich ausländisches Recht gilt und nur zwingendes deutsches Recht, insbes. gem. AEntG, durchgreift – sämtliche regulär auch im Hinblick auf jeden inländischen Arbeitnehmer anwendbaren Rechtsquellen bezüglich des ausländischen Arbeitnehmers zu beachten, wie etwa diejenigen des deutschen Arbeitsrechts (ausführlich → Rn. 31 ff., 47 ff.). 28

34 BeckOK AuslR/Tewocht FreizügG/EU § 1 Rn. 29; Hailbronner AsylR/AuslR Rn. 57.

I. Einführung

c) Sozialversicherungsrecht

- 29 Für Entsendungen innerhalb der EU, des EWR und der Schweiz (→ Rn. 64 ff.) gelten die **Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (VO (EG) 883/2004)** und deren **Durchführungsverordnung (VO (EG) 987/2009)**. Bei Entsendungen in oder aus Drittstaaten sind die jeweils zwischen Deutschland und diesen Staaten geschlossenen Sozialversicherungsabkommen beachtlich. Sofern kein Abkommen anwendbar ist, sind die §§ 4, 5 SGB IV zu beachten. Handelt es sich nicht um eine Entsendung, sind in der Regel die Rechtsquellen deutschen Sozialversicherungsrechts heranzuziehen.³⁵

d) Steuerrecht

- 30 Schließlich sind Rechtsquellen des Steuerrechts im Falle der grenzüberschreitenden Beschäftigung von Bedeutung. Insbesondere die bilateralen **Doppelbesteuerungsabkommen** sind hierbei beachtlich. Ungeachtet dessen, dass dieses Buch keinen steuerrechtlichen Schwerpunkt hat, werden diese Regelungen bzw. ihre Regelungssystematik im Zusammenhang mit den Ausführungen zur Bedeutung des Steuerrechts bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern im Überblick dargestellt (ausführlich → Rn. 101 ff.).

3. Maßgebliche Rechtsquellen des Arbeitsrechts für die Beschäftigung von Ausländern

- 31 Im Rahmen der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern sind zahlreiche Rechtsquellen arbeitsrechtlicher Natur von Bedeutung. Ein arbeitsordnungsrechtliches Sonderregime für die Beschäftigung von Ausländern existiert indes nicht. Ord nende Funktion, insbesondere in Hinblick auf die Entscheidung, welche Ausländer unter welchen Voraussetzungen Zugang zum Arbeitsmarkt in Deutschland erhalten können, hat somit allein das Ausländerrecht.

a) Überblick

- 32 Die bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern zu beachtenden Vorschriften differenzieren nicht nach der Nationalität des Arbeitnehmers. Die arbeitsrechtlichen Rechtsquellen und -vorschriften gelten daher gleichermaßen für inländische wie für ausländische Arbeitnehmer, sofern und soweit nicht ausdrücklich etwas anderes angeordnet wird. Die **wesentlichen arbeitsrechtlichen Rechtsquellen**, welche bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern eine Rolle spielen, sind:
- Arbeitszeitgesetz
 - Entgeltfortzahlungsgesetz
 - Teilzeit- und Befristungsgesetz
 - Nachweisgesetz
 - Arbeitnehmerentsendegesetz
 - Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
- 33 Einige dieser Rechtsquellen bzw. einzelnen ihrer Regelungen sollen nachfolgend gesondert vorgestellt werden, da sie entweder ausdrücklich ausländische Arbeitnehmer betreffen oder aber dies mittelbar wegen des Auslandsbezugs der Vorschrift tun.

b) Entgeltfortzahlungsgesetz

- 34 Die Regelungen des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) gelten gleichermaßen für inländische wie für ausländische Arbeitnehmer. Allerdings enthält das Gesetz eine **Spezialregelung der Anzeige- und Nachweispflichten bei Fällen mit Auslandsbezug**, die eine gesonderte Erwähnung rechtfertigt. Für den Fall, dass sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland aufhält, ist er gem. § 5 Abs. 2 EFZG verpflichtet, dem Arbeitgeber –

³⁵ Siehe hierzu ausführlich Uznanski, in: Trommer ua, Rekrutierung und Beschäftigung ausländischer Fachkräfte, S. 116–132.

3. Maßgebliche Rechtsquellen des Arbeitsrechts für die Beschäftigung von Ausländern

auf dessen Kosten – die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort sowie bei Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenkasse auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die Vorschrift begründet somit gegenüber der Grundregelung des § 5 Abs. 2 EFZG drei weitergehende Verpflichtungen in Bezug auf die Mitteilung, die Art der Mitteilung und den Adressatenkreis. Wenngleich diese Regelung in- wie ausländische Arbeitnehmer gleichermaßen betrifft, kommt es bei ausländischen Arbeitnehmern im Vergleich naturgemäß häufiger zu Urlaubsaufenthalten im Ausland (insbesondere im Heimat- oder Herkunftsland) als dies bei inländischen Arbeitnehmern der Fall ist.

c) Teilzeit- und Befristungsgesetz

Auch wenn das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) keine besonderen Regelungen nur für ausländische Arbeitnehmer enthält, kommt ihm vor dem Hintergrund, dass Arbeitsverhältnisse mit ausländischen Arbeitnehmern wegen der im Regelfall zeitlich beschränkten Aufenthaltstitel oft befristet abgeschlossen werden, im Rahmen des Arbeitsmigrationsrechts eine besondere Bedeutung zu. 35

Unproblematisch ist zunächst die **kalendermäßige Befristung** eines Arbeitsverhältnisses mit einem ausländischen Arbeitnehmer, der eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung benötigt, möglich, sofern dies im Rahmen der Vorgaben des TzBfG erfolgt. Die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes ist hiernach gem. § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig, wobei bis zu dieser Gesamtdauer auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages möglich ist. Mit anderen Worten können also auf einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren vier befristete Anstellungsverträge verteilt werden, ohne dass es hierfür eines sachlichen Grundes bedarf. Dies gilt allerdings gem. § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG dann nicht, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat. Tarifvertragliche Abweichungen in Bezug auf die Anzahl der Verlängerungen oder die Höchstdauer der Befristung sind möglich, und zwar auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die die Anwendung der tariflichen Regelungen vereinbaren können. 36

Schwieriger kann sich unter Umständen die **Sachgrundbefristung**, dh die Befristung des Arbeitsverhältnisses für einen vorübergehenden Zeitraum aus bestimmten, im TzBfG aufgelisteten Gründen, gestalten. Dies ist gem. § 14 Abs. 1 TzBfG nur dann zulässig, wenn die Befristung durch einen sachlichen Grund gerechtfertigt ist, der insbes. vorliegt, wenn 37

1. der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht,
2. die Befristung im Anschluss an eine Ausbildung oder ein Studium erfolgt, um den Übergang des Arbeitnehmers in eine Anschlussbeschäftigung zu erleichtern,
3. der Arbeitnehmer zur Vertretung eines anderen Arbeitnehmers beschäftigt wird,
4. die Eigenart der Arbeitsleistung die Befristung rechtfertigt,
5. die Befristung zur Erprobung erfolgt,
6. in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe die Befristung rechtfertigen,
7. der Arbeitnehmer aus Haushaltsmitteln vergütet wird, die haushaltsrechtlich für eine befristete Beschäftigung bestimmt sind und er entsprechend beschäftigt wird oder
8. die Befristung auf einem gerichtlichen Vergleich beruht.

Auch insoweit bestehen grundsätzlich keine Besonderheiten gegenüber der Eingehung eines mit Sachgrund zeitlich befristeten Anstellungsverhältnisses mit inländischen bzw. bevorrechtigten Arbeitnehmern, die keines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung bedürfen. Allerdings dürfte die Begründung eines vorübergehenden Bedarfs iSv § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG bei der Beschäftigung eines ausländischen Arbeitnehmers, der von vornherein nur für einen vorbestimmten Zeitraum im Inland eingesetzt werden soll und dessen Rückkehr damit feststeht, im Regelfall leichter fallen. Unter bestimmten Voraussetzungen kann eine zeitlich beschränkte Aufenthaltserlaubnis einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden 38

I. Einführung

Grund iSv §14 Abs. 1 Nr. 6 TzBfG darstellen, der eine Sachgrundbefristung rechtfertigt. Die Befristung wegen eines zeitlich befristeten Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Beschäftigung stellt nach der Rechtsprechung allerdings nur dann einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses dar, wenn zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses eine auf konkreten Anhaltspunkten beruhende Prognose erstellt werden kann, eine Verlängerung des Aufenthaltstitels werde nicht erfolgen.³⁶ Auch die Berufung darauf, dass der Zeitraum der Aufenthaltserlaubnis sich gegenüber vorherigen Zeiträumen reduziert habe und eine unbefristete Erlaubnis nicht erlangt worden sei, rechtfertigt nicht, davon auszugehen, dass nach Ablauf des kürzeren Zeitraums keine Verlängerung der Erlaubnis erfolgt; im Gegenteil folge zunächst aus den stets verlängerten Aufenthaltserlaubnissen, dass diesbezüglich vorherige Prognosen unrichtig waren.³⁷

- 39 Ungeachtet dieser Möglichkeiten zur Befristung des Arbeitsverhältnisses kommt es in der Praxis gleichwohl nicht selten zum Abschluss von **unbefristeten Anstellungsverträgen**. Dies kann zunächst aus reiner Nachlässigkeit erfolgen, wenn bspw. Anstellungsverträge grundsätzlich unbefristet geschlossen werden und dies auch ungeachtet der Befristung des Aufenthaltstitels durch Verwendung desselben Vertragsmusters erfolgt. Es können aber auch durchaus Sachgründe für die Eingehung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gegeben sein, wenn bspw. der auch von Wettbewerbern umworbene Bewerber bei dem Angebot eines nur befristeten Anstellungsverhältnisses - was mit Blick auf den anhaltenden bzw. zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel nicht selten vorkommen dürfte - nicht bereit wäre, die Stelle anzunehmen. Aus Sicht der Praxis ist dies letztlich auch nicht problematisch, da der ausländische Arbeitnehmer nach Ablauf der Gültigkeitsdauer seines Aufenthaltstitels persönlich an der Erbringung der von ihm geschuldeten Arbeitsleistung verhindert ist und daher für den Zeitraum bis zum Ablauf der Kündigungsfrist auch kein Annahmeverzug des Arbeitgebers und damit kein Vergütungsanspruch begründet werden kann (→ Rn. 1365).

d) Kündigungsschutzgesetz

- 40 Das Kündigungsschutzgesetz (KSchG) enthält weder den Begriff „Ausland“ noch den Begriff „ausländischer Arbeitnehmer“. Entsprechend dem **Territorialitätsgrundsatz** hält die Rechtsprechung auch nur solche Arbeitnehmer im Rahmen der Berechnung des für die Anwendbarkeit maßgeblichen Schwellenwertes (von mehr als 10 Arbeitnehmern) für berücksichtigungsfähig, die vom Arbeitgeber im Inland beschäftigt werden. Im Ausland beschäftigte Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht dem deutschen Recht unterliegt, zählen selbst dann bei der Berechnung des Schwellenwerts nicht mit, wenn die ausländische Arbeitsstätte mit einer deutschen einen Gemeinschaftsbetrieb bildet.³⁸ Beschäftigt der Arbeitgeber neben einer Handvoll von Mitarbeitern im Inland noch Hunderte oder gar Tausende von Arbeitnehmern im Ausland, ist dies kündigungsschutzrechtlich somit irrelevant. Anders kann dies ferner ggf. bei entsandten Arbeitnehmern sein, die im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses im Ausland vorübergehend in das Inland entsandt und hier tätig werden. Dies wird allerdings im Einzelfall von der vertraglichen Gestaltung sowie insbesondere der tatsächlichen Handhabung in Bezug auf die Ausübung des arbeitgeberseitigen Weisungsrechts und ergänzend die Eingliederung in den Betrieb und die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers (im In- oder im Ausland) abhängen (→ Rn. 1193 ff.).

e) Nachweisgesetz

- 41 Das Nachweisgesetz (NachweisG) sieht die Verpflichtung des Arbeitgebers vor, den Arbeitnehmer **über die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich** nach Aufnahme der Beschäftigung zu unterrichten. Dem Arbeitnehmer ist die Niederschrift mit den Angaben nach § 1 S. 7 Nr. 1, 7 und 8 NachwG spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung, die Niederschrift

36 BAG 12.1.2000 – 7 AZR 863/98, NZA 2000, 722.

37 ArbG Bremen-Bremerhaven 13.12.2012 – 5 Ca 5116/12.

38 BAG 26.3.2009 – 2 AZR 883/07; BAG 29.8.2013 – 2 AZR 809/12.

3. Maßgebliche Rechtsquellen des Arbeitsrechts für die Beschäftigung von Ausländern

mit den Angaben nach § 1 S. 7 Nr. 2 bis 6, 9 und 10 NachwG spätestens am siebten Kalendertag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses und die Niederschrift mit den übrigen Angaben nach § 1 S. 7 NachwG spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses auszuhändigen. Die Niederschrift kann in Textform (§ 126b BGB) abgefasst und elektronisch übermittelt werden, sofern das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich ist, gespeichert und ausgedruckt werden kann und der Arbeitgeber den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordert, einen Empfangsnachweis zu erteilen, wobei der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers die Niederschrift unter Hinweis auf den Geltungsbeginn der wesentlichen Vertragsbedingungen unverzüglich schriftlich zu erteilen hat. Entsprechendes gilt, wenn die wesentlichen Vertragsbedingungen nicht nachgewiesen wurden. Die Niederschrift umfasst insbesondere folgende Vertragsbedingungen: Beginn, Dauer, Arbeitsort, Stellenbeschreibung, Gehalt, Arbeitszeit, Urlaub etc (§ 2 Abs. 1 S. 2 NachwG). Das NachwG ist deshalb auch spezialgesetzliche Ausprägung des Umstands, dass die Begründung von unbefristeten Arbeitsverhältnissen (anders als ihre Beendigung, zu deren Wirksamkeit es – sei es durch Kündigung oder Auflösungsvertrag – gem. § 623 BGB der Schriftform bedarf) nicht formbedürftig ist. Dies gilt wiederum für alle Arbeitnehmer.

Weiterhin enthält das Gesetz in § 2 Abs. 2 NachwG eine ausdrückliche Regelung zu Fällen mit **Auslandsbezug**. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung länger als einen Monat außerhalb Deutschlands zu erbringen hat, muss die Niederschrift dem Arbeitnehmer vor seiner Abreise ausgehändigt werden und folgende zusätzliche Angaben enthalten:

1. die Dauer der im Ausland auszuübenden Tätigkeit,
2. die Währung, in der das Arbeitsentgelt ausgezahlt wird,
3. ein zusätzliches mit dem Auslandsaufenthalt verbundenes Arbeitsentgelt und damit verbundene zusätzliche Sachleistungen,
4. die vereinbarten Bedingungen für die Rückkehr des Arbeitnehmers.

f) Betriebsverfassungsgesetz

Anders als das Kündigungsschutzgesetz erwähnt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) den **Begriff des „ausländischen Arbeitnehmers“** (seit der Betriebsverfassungsgesetzesreform im Jahr 2001 jedenfalls)³⁹ sehr wohl und dies gleich mehrfach. Dies betrifft die vorgesehene Erörterung der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer im Rahmen der regelmäßigen Betriebs- und Abteilungsversammlungen (§§ 43 Abs. 2, 45 BetrVG), den im Rahmen der Betriebsräteversammlung in Unternehmen mit mehreren Betriebsräten vom Unternehmen zu erstattenden Bericht, der sich ebenfalls mit der Integration der im Unternehmen beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer zu befassen hat (§ 53 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG), die allgemeine Aufgabe der Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb durch die Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. den Betriebsrat (§§ 70 Abs. 1 Nr. 4, 80 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) sowie die in § 80 Nr. 4 BetrVG vorgesehene Möglichkeit der Regelung von Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb durch freiwillige Betriebsvereinbarung. Hintergrund der Aufnahme dieser Neuregelungen war seinerzeit, dass die bisherige Entwicklung im Bereich der Gleichbehandlung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb trotz rechtlicher Gleichstellung als unbefriedigend empfunden wurde und durch die Regelungen auch die Betriebsverfassung ihren gesellschaftlichen Beitrag dazu leisten soll, die Integration von ausländischen Mitbürgern und Kollegen zu fördern und zugleich Sanktionen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu erleichtern.⁴⁰

Des Weiteren kommt der Frage der **Eingliederung in den Betrieb** im Rahmen der Bestimmung des persönlichen Anwendungsbereichs des BetrVG sowohl bei im Ausland eingesetzten Arbeitnehmern des inländischen Arbeitgebers als auch bei der Aufnahme von

39 Gesetz zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz) v. 23.7.2001, BGBl. 2001 I 1852 ff.

40 Vgl. die allgemeinen Ausführungen in der Gesetzesbegründung BT-Drs. 14/5741, 25 f.

I. Einführung

ausländischen Arbeitnehmern in den inländischen Betrieb im Rahmen einer vorübergehenden Entsendung durch einen ausländischen Arbeitgeber Bedeutung zu. Auch hier wird dies im Einzelfall von der vertraglichen Gestaltung sowie insbesondere der tatsächlichen Handhabung in Bezug auf die Eingliederung in den Betrieb und die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers (im In- oder im Ausland) abhängen.

g) Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

- 45 Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG), welches die gewerbsmäßige Überlassung von Leiharbeitnehmern an einen Dritten zur Arbeitsleistung regelt, findet sich der **Begriff des „Ausländers“** bzw. der **„Ausländerbeschäftigung“** ebenfalls gleich mehrfach. So sieht § 1 Abs. 1 Nr. 1 AÜG vor, dass die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis oder ihre Verlängerung ua dann zu versagen ist, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller Vorschriften über die Anwerbung im Ausland oder über die Ausländerbeschäftigung nicht einhält.
- 46 **Weitere Regelungen** betreffen die bußgeld- und strafbewehrte Überlassung von ausländischen Leiharbeitnehmern ohne Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis (§ 15 AÜG), den Entleih ausländischer Leiharbeitnehmer ohne Aufenthaltstitel und das Tätigwerdenlassen zu Arbeitsbedingungen des Leiharbeitsverhältnisses, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Leiharbeitnehmer stehen, die die gleiche oder eine vergleichbare Tätigkeit ausüben (§ 15a Abs. 1 AÜG), den Entleih von mehr als fünf ausländischen Leiharbeitnehmern ohne Aufenthaltstitel oder die beharrliche Wiederholung eines Verstoßes gegen das Beschäftigungsverbot (§ 15a Abs. 2 AÜG) sowie das Tätigwerdenlassen eines überlassenen ausländischen Leiharbeitnehmers ohne Aufenthaltstitel (§ 16 Abs. 1 Nr. 2 AÜG), ausführlicher → Rn. 1275.

h) Arbeitnehmer-Entsendegesetz

- 47 Bedeutsam ist schließlich auch das bei der Entsendung von Arbeitnehmern nach Deutschland zu beachtende Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), in welches unlängst die sich aus der **revidierten Arbeitnehmerentsenderichtlinie**⁴¹ bis zum 30.7.2020 umzusetzenden Änderungen durch **Gesetz vom 10.7.2020**⁴² aufgenommen worden sind.
- 48 Ziele des Gesetzes sind gem. § 1 AEntG die Schaffung und Durchsetzung angemessener Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer sowie die Gewährleistung fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen durch die Erstreckung der Rechtsnormen von Branchentarifverträgen, wodurch zugleich sozialversicherungspflichtige Beschäftigung erhalten und die Ordnungs- und Befriedungsfunktion der Tarifautonomie gewahrt werden. Das Gesetz folgt daher dem Arbeitsortsprinzip, dh der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmern für die Zeit der vorübergehenden Beschäftigung in Deutschland bestimmte, am jeweiligen Arbeitsort in Deutschland maßgebliche (Mindest-)Arbeitsbedingungen gewähren. Dies betrifft nach Maßgabe des § 2 Abs. 1 AEntG in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über folgende **zwingend anzuwendende Arbeitsbedingungen**:
1. die Entlohnung einschließlich der Überstundensätze ohne die Regelungen über die betriebliche Altersversorgung,
 2. der bezahlte Mindestjahresurlaub,
 3. die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten,
 4. die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, insbes. durch Leiharbeitsunternehmen,

41 Richtlinie 2018/957/EU des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen, ABl. L 173 v. 9.7.2018, S. 16.

42 Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2018/957/EU des Europäischen Parlaments und des Rates v. 28.6.2018 zur Änderung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen revidierte Arbeitnehmer-Entsenderichtlinie v. 10.7.2020, BGBl. 2020 I 1657 ff.

Stichwortverzeichnis

Die Zahlen bezeichnen die Randnummern.

- Abkommensstaat 803
- Albanien 843 ff.
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) 133 ff., 165
 - Alter 162
 - Aufenthaltsstatus 157 ff.
 - Behinderung 164
 - ethnische Herkunft 135 ff., 139 ff.
 - Geschlecht und sexuelle Identität 163
 - Online-Recruiting 166
 - Rasse 153
 - Religion oder Weltanschauung 161
 - Sprachkenntnisse 140 ff.
 - Staatsangehörigkeit 149 ff.
 - Stellenanzeige 161
- Alt-Briten 251 ff.
 - Aufenthaltsdokumente-GB für Familienangehörige 274 f.
 - Bedeutung des „Wohnens“ 252
 - deklaratorisches Aufenthaltsdokument-GB 260 ff.
 - Familienangehörige 265 ff.
 - Fiktionsbescheinigung 263
 - Grenzgänger 264
 - Voraussetzungen des Bestandsschutzes von Freizügigkeitsrechten 253
- Altenpflegehilfe 823
- Anabin 556, 599, 602, 716 ff.
- Andorra 841
- Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen 658 ff., 669 ff., 675, 677 ff., 688, 696 ff., 716 ff.
 - Arzt 684
 - Krankenpfleger 684, 699
 - Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung 660
- Anerkennungspartnerschaft 671, 686, 688, 694
- Anerkennungsverfahren 672
- Antragsunterlagen 556
- Arbeitgeber 389
- Arbeitgeberwechsel 850 f.
- Arbeitnehmer 390
- Arbeitnehmerbegriff, europarechtlicher 201 f.
 - entsandte Arbeitnehmer 205 ff.
 - Erfassung von Teilzeitbeschäftigten 203 f.
- Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) 28, 47 ff., 1007 ff.
 - Arbeitnehmerentsenderichtlinie 47
 - Arbeitnehmerfreizügigkeit 3, 14, 193 ff.
 - Arbeitnehmerüberlassung 585
 - Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) 45 f.
 - Leiharbeiter 584 f., 623, 738 f.
 - Arbeitnehmersvertretung (Betriebsrat/Personalrat)
 - Anhörungsobliegenheit bei Kündigung 1209 ff.
 - Antrag auf Ersetzung der Zustimmung 996 ff.
 - Besonderheiten bei leitenden Angestellten 973
 - Beteiligung 971 ff.
 - Beteiligung bei Beendigung der Beschäftigung 1199 ff.
 - Beteiligung bei Entsendungen 977 ff.
 - Beteiligung bei Versetzung 1205 ff.
 - Einstellung von Ausländern 974 ff.
 - Gründe für Verweigerung der Zustimmung 983 ff.
 - Reaktionsmöglichkeiten bei vorläufiger Beschäftigung 995
 - Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitgebers bei Zustimmungsverweigerung 993 ff.
 - Umfang der Beteiligung 980 ff.
 - Arbeitsbedingungen 9, 46, 48, 50, 52, 55, 466 ff., 472, 574 ff., 664, 680, 684, 699, 708, 740, 782, 809 f., 821, 841, 866, 1453
 - Arbeitsentgelt 477
 - Interpretation nach §§ 2a f. AEntG 1020 ff.
 - Arbeitsurlaubnis 774 ff.
 - kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung 774
 - Saisonbeschäftigung 826 ff.
 - Arbeitsmigrationsrecht 1 ff.
 - europarechtliche Durchdringung 187 ff.
 - Arbeitsplatzangebot 405 ff., 574, 661, 684 f., 699, 730, 746 ff., 809, 846
 - Arbeitsplatzsuche 764 ff., 909, 913
 - Erwerbstätigkeit 763, 766
 - Arbeitsrecht 27, 31, 57
 - Arbeitsrecht bei Entsendungen 1440 ff.
 - Eingriffsnormen 1442 ff.

Stichwortverzeichnis

- Arbeitsrechtliche Begriffe im Arbeitsmi-
grationsrecht 381 ff.
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber 389 ff.
 - Arbeitsbedingungen 466 ff.
 - Arbeitsentgelt als wesentliche Arbeitsbe-
dingungen 477 ff.
 - Arbeitsplatzangebot 405 ff.
 - arbeitsrechtliche Anforderungen nach
der ICT-RL 1453 ff.
 - Arbeitsverhältnis 398 f.
 - Aus- und Weiterbildung 495 ff.
 - Berufsausbildung (ausländische) 396
 - Berufsausübungserlaubnis 439 ff.
 - Beschäftigungsverhältnis 428 ff.
 - Betrieb 382 f., 1530 ff.
 - Entsendungen 400 ff.
 - Freiberufler 457
 - inländisches Beschäftigungsverhältnis
446 ff.
 - leitende Angestellte 463 ff.
 - Probearbeiten 436 ff.
 - selbstständige Tätigkeit 454 ff.
 - Übersicht 388 ff.
 - Unternehmen, Konzern und Teile selb-
iger 415 ff.
 - Unternehmensgruppe 420 ff.
 - Vermittlung von Arbeitnehmern 392 f.
 - versicherungspflichtige Beschäftigung
449 ff.
 - Visumsverfahren bei ICT 1453 ff.
 - vorzeitige Beendigung der Beschäfti-
gung 452
 - Zulagen 480 ff.
- Arbeitsverhältnis
- Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung
1143 ff.
 - Auswirkungen des Ruhens bei Dritt-
staatsangehörigen 1115 ff.
 - Beschäftigungsverbote 1129 ff.
 - Kurzarbeit 1121 ff.
 - Ruhendstellung 1101 ff.
 - Teilzeitbeschäftigung 1137 ff.
 - Verlust der Arbeitnehmereigenschaft
1106 ff.
- Arbeitsvertrag 391 ff., 999 ff.
- auflösende Bedingung 1002 ff.
 - aufschiebende Bedingung 1002 ff.
 - Vertragssprache 1000 f.
- Argentinien 631 ff.
- Artisten 814 ff.
- Ärzte 732
- Assoziationsabkommen EWG/Türkei
880 ff.
- Assoziationsratsbeschluss Nr. 1/80 (ARB
Nr. 1/80) 881 ff.
- Aufenthaltsdokument-GB 842
- Aufenthaltserlaubnis
- Aus- und Weiterbildung 1550 ff.
- Aufenthaltserlaubnis – CH 862, 867,
871 ff., 878 f.
- Aufenthaltsgesetz (AufenthG) 20, 297
- Aufenthaltsstiel 160, 284, 286, 548, 551,
557 ff., 587 ff.
- Änderungen infolge des FEG 1520 ff.
 - Arbeitgeberwechsel bei Blauer Karte EU
1528 ff.
 - Aufenthaltsrecht nach § 38a AufenthG
1615
 - aufgrund eines öffentlichen Interesses
1586
 - Ausbildungsplatzsuche 1567
 - Beamter 804, 1587
 - befristete 1544 ff.
 - berufliche Anerkennung in Deutschland
1559 ff.
 - Beschränkungen durch die Bundesagen-
tur für Arbeit 1528 ff.
 - Chancenkarte 767 ff., 1591 ff.
 - ehemalige Deutsche, etc. 1614
 - Entfallen von Beschränkungen der Be-
schäftigung 1538 ff.
 - Entsendungen 1453; auch Entsendung
 - Erwerbstätigkeit 510 ff.
 - Fachkräfte 1569 ff.
 - Familiennachzug 1610 ff.
 - Formen von Nachweisdokumenten
1505 ff.
 - Formlosigkeit der Entscheidung 1503 f.
 - Forscher 1574 ff.
 - humanitäre Gründe 1597 ff.
 - IT-Fachkräfte 1585
 - Legalisierung von Fällen der Ausbil-
dungsduldung 1566
 - nachträgliche Befristung 1545
 - Nachweisdokument 1502
 - Niederlassungserlaubnis 1573
 - qualifizierte Geduldete 1588
 - Recht auf Wiederkehr 1613
 - Selbstständige; Freiberufler
454 ff., 1593 f.
 - Selbstständige Forscher und Experten
1594 f.
 - Selbstständige Unternehmensgründer
1595 f.
 - Sprachkurs und Schulbesuch 1565
 - studienfachbezogenes Praktikum EU
1564
 - Studienplatzsuche 1568
 - Studium in Deutschland 1553 ff.

- Teilnahme am Europäischen Freiwilligendienst 1589
- unbefristeter 747 ff.
- unbeschränkter und unbefristeter 1543
- unternehmensintern transferierte Mitarbeiter 1581 ff.
- Validierung des Aufenthaltstitels 1525 ff.
- zur Ablegung von Prüfungsleistungen (§ 16d Abs. 5 AufenthG) 1562
- zur Arbeitsplatzsuche 1590 ff.
- zur Durchführung einer Qualifikationsanalyse (§ 16d Abs. 6 AufenthG) 1563
- Aufenthaltstitelerfordernis 498 ff., 514, 547, 624
- Aufenthaltsverordnung (AufenthV) 22, 298
- Au-pair 617 ff., 890
- Ausländer
 - Ausnahmen vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels 283
 - Berufsfreiheit 173 ff.
 - Beschäftigung als Leiharbeiter 288 ff.
 - Erlaubnis der Erwerbstätigkeit 284
 - europarechtliches Diskriminierungsverbot 183 f.
 - nahestehende Personen eines Freizügigkeitsberechtigten 196
 - Voraussetzungen für Einreise und Aufenthalt nach dem AufenthG 280 ff.
- Ausländerbehörde 6, 58 f., 61, 324 ff., 338 ff., 345, 355, 371, 547, 712, 840, 859, 901
 - Ermessen 645
 - gebundene Entscheidung 667
 - Vorabzustimmung 374
 - zentrale Ausländerbehörde 359
- Auslandshandelskammer (AHK) 759, 770
- Auslandsprojekt 1453
- Auslandsschule 614
- Auslandsvertretung 309 ff.
- Australien 631 ff., 769, 802, 840 ff.
- Ausweisung 1298 ff.
- Ausweisungsinteresse 566 f., 1298 ff., 1453
- Beamte 804, 819, 1587
- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses 1154
 - Austritt 1169 ff.
 - Kündigung 1155 ff.
 - Kündigung und Austritt 1153
- Beförderung 1070
- Berufsausbildung 495, 554, 646 ff.
 - betriebliche Ausbildung 647
 - Nebentätigkeit 653
 - qualifizierte Berufsausbildung 650 f., 654 ff., 658 f.
- Berufsausübungserlaubnis 439 ff., 657, 684, 699, 734, 746, 1453
- Berufserfahrung 747, 755 ff.
- Berufskraftfahrer 521, 806 ff.
- Berufsqualifikation 444
- Beschäftigung 432
 - kurzzeitige kontingentierte 629, 774 ff., 1668 ff.
 - qualifizierte Beschäftigung 438
 - versicherungspflichtige 762
- Beschäftigungsverhältnis 449, 788 ff.
- Beschäftigungsverordnung (BeschV) 21, 299, 905
- Beschleunigtes Fachkräfteverfahren 60, 366, 369 ff., 761
- „Best Friends“-Staaten 152, 509, 551, 802, 840 ff., 1453
- Betriebliche Weiterbildung 516
- Betriebsänderung 1088
- Betriebsrat 43, 971 ff.
- Betriebsübergang 1095, 1098
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) 43
- BIBB 759
- Blaue Karte EU 8, 551, 710 ff., 755, 1072
 - Ablehnungsgründe 744
 - Arbeitgeberwechsel 743
 - Ärzte 742
 - Elternzeit 1119
 - Mindestgehalt 735 ff., 739 f.
 - Vorteile 745
- Bosnien und Herzegowina 843 ff.
- Brasilien 631 ff.
- Brexit 19, 251, 842
- Britische Staatsangehörige
 - Überblick über die Rechtsänderungen 194
- Britische Staatsbürger 19, 840 ff.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) 327, 332 ff., 585 ff.
 - Beschränkungen der Zustimmung 1528 ff.
 - Bruttolohnvergleich 578
 - Entgeltatlas 577
 - Gleichwertigkeitsprüfung 470 f., 474 f., 575 ff., 786, 794, 841
 - Globalzustimmung 574
 - Vergleichbarkeitsprüfung bei Nettolohnvereinbarung 485 ff.
 - Versagungsgründe des § 40 Abs. 2 AufenthG 1276 ff.
 - Versagungsgründe des § 40 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG 1293 ff.

Stichwortverzeichnis

- Versagung- und Widerruf der Zustimmung 1268 ff.
- Vorabprüfung 60
- Vorabzustimmung 573
- Vorrangprüfung 574, 580 ff.
- zulässiger Umfang von Beschränkungen nach § 34 BeschV 1537 ff.
- Zuständigkeit 573
- Zustimmung der BA 352 f., 463, 549 f., 572 ff., 708, 781, 808
- Chancenkarte
 - Beschäftigung 768 ff.
 - Folge-Chancenkarte 771 ff.
 - Lebensunterhaltssicherung 769
 - Punkte 770
 - Qualifikationsanforderungen 770 ff.
 - Such-Chancenkarte 767 ff.
- Chile 631 ff.
- Dänemark 713
 - Daueraufenthalt 914
 - nach ARB 1/80 880 ff.
- Defizitbescheid 669
- Deutschkenntnisse 666, 745
- Deutschsprachkurs 650
- Dienstleistung 855, 857, 877, 883 ff., 1453
- Dominikanische Republik 801, 803
- Doppelbesteuerungsabkommen
 - Tie-Breaker-Rules 112
- Drittstaatsangehörige 9, 19 ff., 23 ff., 59, 75, 288, 501, 554, 855, 876
 - Ruhen des Arbeitsverhältnisses 1115 ff.
 - Umfang der Erwerbstätigkeit 1497 ff.
- Duldung 1637 ff.
- Ehegattennachzug 587
- Einreisevisumpflicht 500 ff.
- Elektronischer Aufenthaltstitel (eAT) 355
- Engpassberufe 739, 741, 770
- Entgeltatlas 740
- Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) 34
- Entsende-RL 1011 ff.
- Entsendung 50 ff., 289, 400, 403 f., 409 f., 447, 480, 548 ff., 649, 781, 789, 794, 841, 855, 876 f., 977, 1005, 1417 ff., 1453 ff.
 - anwendbare Normen 1431 ff.
 - Arbeitnehmerüberlassung 1425
 - Beschäftigungsbedingungen 1011 ff.
 - Einvertragsmodell 1422 ff.
 - Entsende-RL 467 ff., 1011 ff.
 - GATS 1453
 - gesellschaftsrechtliche Anforderungen 1433 ff.
 - Intra-Company Agreement 1427 ff.
 - kurzfristige Mobilität nach ICT-RL 1453 ff.
 - Mobilität nach Maßgabe der ICT-RL 1453 ff.
 - Möglichkeiten außerhalb der ICT-RL 1453 ff.
 - Möglichkeiten für kurzfristige Entsendungen 1039
 - Möglichkeiten für langfristige Entsendungen 1040
 - Nettolohn-Vereinbarungen 1445 ff.
 - Personalaustauschverfahren 1453 ff.
 - Personengruppen iSd ICT-RL 1453 ff.
 - privilegierte Staatsangehörige (§ 26 Abs. 1 BeschV) 1453 ff.
 - Ruhevereinbarung 1429
 - Split Contract 1430
 - Unternehmen 1418
 - Unternehmensgruppe; Konzern 1419
 - Vergütung 49 ff.
 - Vertragsmodelle 1420 ff.
 - Vorrang der Umsetzung der ICT-RL 1453 ff.
 - zeitliche Grenzen 1436 ff.
 - Zweivertragsmodell 1428 ff.
- Entsendungsvereinbarung 1042 ff., 1422, 1453
 - ICT 1453
- Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis 556, 575, 585, 647, 699, 730, 797, 841, 866
 - Zusatzblatt A 679 ff., 685, 693
 - Zusatzblatt B 841
 - Zusatzblatt C 812
 - Zusatzblatt D 778
- Erlaubnis zum Daueraufenthalt EU 913
- Ermessens 793
- Erntehelfer 827
- Erwerbstätigkeit 513
 - Aufenthaltstitel 1497 ff.
 - Aufenthaltstitel nach Schaniernorm des § 19c Abs. 1 AufenthG 1584
 - Ausländer mit Aufenthaltsgestattung 1649 ff.
 - Drittstaatsangehörige (ohne Freizügigkeitsberechtigung) 284
 - Folgen eines falsch ausgestellten Aufenthaltstitels 1500 f.
 - geduldete Ausländer 1637 ff.
 - Gehaltsgrenzen 491 ff.
 - Grenzgängerkarte 1632 ff.
 - im Anwendungsbereich von § 81 Abs. 3 und 4 AufenthG 1620 ff.
 - kurzfristige Mobilität für unternehmensintern transferierte Mitarbeiter 1582
 - kurzfristige Saisonarbeit 1657 ff.

- kurzfristig mobile Forscher 1575
- Mobiler-ICT-Karte 1583
- mobile Studenten 1558
- nationale Visa 1616 f.
- Schengen-Visa 1618 f.
- eSport 834
- EU-Mitgliedstaaten 3, 713
- EU-Recht 23
- EU-Staatsbürger 14, 193 ff., 289
- EWR-Staatsbürger 15 ff., 193 ff., 289
- Fachkräfte 497
 - Umfang der erlaubten Erwerbstätigkeit 1569 ff.
- Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) 356 ff., 473, 655, 1098
- Fachkraft mit Berufsausbildung 654 ff.
- Familienangehörige 371, 745
 - eines Unionsbürgers, Wahlrecht des Aufenthaltstatus 199 f.
 - nach Maßgabe des FreizügG/EU 223 ff.
- Famulatur 591, 598
- Ferienbeschäftigung 622 ff.
- Fiktionsbescheinigungen 1620 ff.
- Fiktionswirkung 509
- Forscher 747, 837 ff., 1574 ff.
- Freiberufler 454, 457, 803, 873
- Freihandelsabkommen 803
- Freiwilligendienst 516
- FreizügG/EU 193 ff., 288
- Freizügigkeits-Abkommen EG/CH 853 ff.
- Freizügigkeitsberechtigte Arbeitnehmer
 - Arbeitsmarktzugang von Familienangehörigen 231 ff.
 - Auswirkungen des Erwerbs der deutschen Staatsangehörigkeit 250
 - Bescheinigung von Daueraufenthaltsrecht 217
 - Familienangehörige 219 ff.
 - Freizügigkeitsrecht 198
 - Grundsatz der Erlaubnisfreiheit 215 f.
 - nahestehende Personen 228 ff.
- Freizügigkeitsrecht, allgemeines 170 f.
- Führungskraft 780, 793 ff., 1453
- Fürsorgepflicht 1078 ff.
- Gastwenschaftler 838
- GATS 803
- Gehaltsgrenzen 491 ff.
 - Unzulässigkeit des Hochrechnens 1141 ff.
- Georgien 803, 826 f., 1662
- Geringfügige Beschäftigung 450
- Geschäftsführer 460 ff., 523 ff., 788 ff., 794 ff., 801
- Geschäftsreise 525, 529 ff., 1453
- Gesetzliche Vertreter 788 ff., 794 ff.
- Gesundheitsberufe 676, 696
- Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz 823
- Gleichwertigkeitsprüfung 664, 760, 824
- Großbritannien 842
- Heilerziehungspflegeassistenz 823
- Helfertätigkeiten 661
- Hochschulabschluss 595, 716 ff., 745 f., 1453
- Hochschule 599
- Hongkong 631 ff.
- Hospitation 435, 591, 615 f.
- ICT-Karte 8, 840, 1057 f., 1453 ff.
- Illegale Ausländerbeschäftigung 1220 ff.
 - abgelaufener Aufenthaltstitel 1229 f.
 - beteiligte Behörden 1363 ff.
 - Ermessenserwägungen 1290 f.
 - Gründe 1224 ff.
 - Mitteilungspflichten an Ausländerbehörde 1403 ff.
 - Rolle der Ausländerbehörde 1402 ff.
 - Rolle der FKS in der Zollverwaltung 1364 ff.
 - Überschreitung des erlaubten Beschäftigungsumfangs 1231 ff.
 - unbekannte Ausländereigenschaft 1237 f.
 - Verwertung von Informationen aus Arbeitsentgeltklagen 1412 ff.
- Illegale Beschäftigung
 - arbeitsordnungsrechtliche Folgen 1264 ff.
 - aufenthaltsrechtliche Ordnungswidrigkeitstatbestände 1251
 - aufenthaltsrechtliche Straftatbestände 1242 ff.
 - Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge 1260 ff.
 - Ausschluss von Subventionen 1257 ff.
 - ordnungswidrigkeitsrechtliche Folgen 1250
 - sonstige Ordnungswidrigkeitstatbestände 1252 f.
 - sonstige Rechtsfolgen 1254 f.
 - sonstige Straftatbestände 1248 f.
 - straf-, ordnungswidrigkeitsrechtliche und sonstige Folgen 1239 f.
 - strafrechtliche Folgen 1241
 - Vergütung 1256
- Immatrikulationsbescheinigung 628
- Indonesien 801, 803
- Informatiker 732

Stichwortverzeichnis

- Informations- und Kommunikationstechnologie 758 ff.
Ingenieure 838
Inländisches Arbeitsverhältnis 889
Inländisches Beschäftigungsverhältnis 446 ff., 548 ff., 661, 730, 787, 846
Integrierungserwartungen 754
Iran 803
Irland 713
Israel 631 ff., 769, 802, 840 ff.
IT-Führungskraft 729
IT-Spezialist 710, 715 ff., 729, 739, 755 ff., 784, 813
– Mindestgehalt 813
Japan 631 ff., 769, 801 ff., 840 ff.
Journalisten 516
Kanada 631 ff., 769, 802, 840 ff.
Kinderpflegehelfer 823
Kirchliche Arbeitgeber 692
Klebeetikett 355
Kontingent 777, 828
Konzern 421 ff., 1453 f.
Konzernprivileg, Entsendungen 1041
Korea 631 ff., 769, 802, 840 ff.
Kosovo 843 ff.
Krankenversicherung 556 ff., 592, 635, 801, 828, 862
– Gesetzliche Krankenversicherung 561 f.
– Private Krankenversicherung 562 f.
Kündigung 909
Kündigungsschutzgesetz 40
Künstler 645, 814 ff.
Kurzaufenthalte
– europarechtliche Rahmenbedingungen 190 f.
Kurzfristige Mobilität nach § 19a AufenthG 1453 ff.
– Ablehnungsgründe 1453
Landwirtschaft 826
Langfristig Aufenthaltsberechtigte 518
Lebensunterhaltssicherung 555, 558 ff., 592, 596, 635, 639, 670, 760, 833
– Berufsausbildung 652
Lehrer 751, 819 ff.
Leiharbeitnehmer 288 ff., 413 f., 584 f., 623, 738, 836
– Drittstaatsangehörige 290 ff.
– Entsendungen 1041
Leitende Angestellte 463 ff., 523 ff., 780 ff.
Melderecht
– Anmeldung 341
– Anmeldung der Wohnung 556, 858, 864 f., 872 f., 879, 889
Mindestgehaltsgrenzen 760
Mindestgehalt „Ü45“ 491, 665, 760, 807, 848
Mindestlohn 627, 681 f.
Mitteilungspflicht 452
Mitteilungspflichten bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses 1174
– Mitteilungspflicht des Ausländers 1175 ff.
– Mitteilungspflicht des Beschäftigten 1191 ff.
Mitwirkungspflicht 928
– allgemeine 930 ff.
– Aufbewahrungspflicht 963 ff.
– bei vorzeitiger Beendigung 945
– besondere 936 ff.
– des Ausländers 1145 ff.
– des Beschäftigten 1150 ff.
– Hinweispflicht 941 ff.
– im Verwaltungsverfahren 929
– Prüfungspflicht 951 ff.
– Prüfungs- und Aufbewahrungspflichten 950
– sonstige 946 ff.
Mobiler-ICT-Karte 1453 ff.
– Erlaubnisfiktion 1453 ff.
– Visumsverfahren 1453
Monaco 841
Montenegro 843 ff.
Musiker 814 ff.
Nachweisgesetz 41 f., 590
Nahestehende Personen
– Erlaubnispflichten 240
– Visumsverfahren 241 f.
– Voraussetzungen des Aufenthaltsrechts 243 ff.
Nebenbeschäftigung 674, 686, 698, 705 ff.
Negativ-Staater 530, 625, 776
Nettolohnvereinbarung 485 ff., 1445 ff.
– Gehaltsschwellen 1448
– Gross-Up-Berechnungen 1449
Neu-Briten, aufenthaltsrechtlicher Rahmen 277 ff.
Neuseeland 631 ff., 769, 802, 840 ff.
Nichtbeschäftigungsfiktion 515 ff., 529 ff., 624, 814, 1453
Nicht reglementierte Berufe 672, 691, 755 ff.
Niederlassung 416 ff., 793, 1453
Niederlassungserlaubnis 745, 747 ff., 804, 852, 907, 913
Nordmazedonien 843 ff.

- Offshore-Anbindungsleitungen 836
- Passpflicht 570
- Personalaustausch 1453
- Personen- und Güterverkehr 886
- Pflegeeinrichtung 692
- Pflegefachassistenz 823
- Pflegehelfer 650
- Pflegehilfskräfte 822 ff.
- Pflegekräfte 696
- Pflichtpraktikum 642
- Philippinen 801 ff.
- Positivliste 655
- Positiv-Staater 509, 530, 624, 775, 826
- Praktikum 516, 589 ff., 593 ff., 637, 682, 707 ff.
- Austauschprogramm 606 ff.
 - betriebliche Weiterbildung 603
 - EU-gefördertes 604 f.
 - Fachkraft 610 f.
 - freiwilliges 595 ff.
 - Führungskraft 610, 612
 - Pflichtpraktikum 591
 - Schulabsolventen 614
 - Schüler 614
 - Stipendium 610 ff.
 - studienfachbezogenes 597 ff.
 - studienvorbereitendes 594
- Probebeschäftigung 436 f.
- Qualifikationsanalyse 671, 701 ff.
- Qualifizierte Beschäftigung 691, 703 ff., 756 ff.
- Qualifizierungsmaßnahme 671 ff., 677 ff., 682 ff.
- Qualifizierungsmaßnahmen 706 ff.
- Rechtsformwechsel 1098
- Referenzberuf 694
- Regelerteilungsvoraussetzungen 346, 555 ff., 571
- Reglementierte Berufe 442 f., 587, 657, 672, 692, 699
- Berufsausübungserlaubnis 844
- Reisekosten 777
- Republik Moldau 826 f.
- Restrukturierungen/Betriebsänderungen 1088
- arbeits- und gesellschaftsrechtliche Aspekte 1093 ff.
- Rückkehrerfälle 247 ff.
- Saisonabhängige Beschäftigung 522, 744, 826 ff., 1657 ff.
- San Marino 841
- Schauspieler 814 ff.
- Scheinselbständigkeit 458
- Schengen-Visum 308, 319, 321, 330, 339, 530, 568, 592, 625, 776, 1453
- Schüler ausländischer Fachschulen 629
- Schweizer Staatsbürger 18, 853 ff.
- Arbeitsplatzsuche 862
 - Arbeitsverhältnis 863 ff.
 - Aufenthaltserlaubnis – CH 863 ff.
 - Familienangehörige 853, 878 f.
 - Grenzgänger 857 ff.
 - selbstständige Tätigkeit 871 ff.
- Secondment Letter 1042
- Selbstbindung der Verwaltung 7
- Selbstständige Tätigkeit 454, 636, 645, 653, 788, 792 f., 798 ff., 874, 908 f.
- Serbien 843 ff.
- Share Deal 1096
- Sozialversicherungsrecht 29, 64 ff.
- A1-Bescheinigung 80, 84
 - Ausnahmevereinbarung 71 f., 85 ff., 99
 - Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten 73, 81 ff.
 - Corona-Pandemie 86
 - Dienstreise 80
 - Entsendebescheinigung 97
 - Entsendung 73, 75, 78 ff., 92 ff.
 - Erstattung von Beiträgen 100
 - EU-Koordinierungsrecht 73 f.
 - grenzüberschreitende mobile Arbeit 84
 - häusliche Betreuungskräfte 82
 - Home Office 67, 80, 84 ff., 96
 - Rahmenübereinkommen zur grenzüberschreitenden Telearbeit 86
 - SGB IV 71, 92
 - Sozialversicherungsabkommen 71 f., 91, 94 ff., 99
 - Territorialitätsprinzip 67 ff., 76
- Sperrkonto 592
- Spezialist 784, 1453
- Spezialitätenküche 830 f.
- Sportler 516, 833 ff., 886
- Sprachkenntnisse 617, 666, 669, 676, 679, 683, 695, 699, 704 ff.
- Deutschkenntnisse 651
- Sprachkurs 618, 651
- Sprachlehrer 821
- Sri Lanka 801, 803
- Staatsangehörigkeit 564
- Bedeutung von 169 ff.
 - Stellenanzeige 133 ff., 140 ff., 167 ff.
- Steuerrecht 30, 101, 104
- 183-Tage-Regel 117 ff.
 - Ansässigkeitsstaat 112, 114
 - beschränkte Steuerpflicht 107 f.

Stichwortverzeichnis

- Betriebsstätte 127 ff., 131
- Doppelbesteuerungsabkommen 102, 105, 109 ff., 116, 127 ff.
- fringe benefits 125 f.
- Lohnsteuerabzug 123
- Progressionsvorbehalt 106
- Steuerpflicht 102
- Tätigkeitsortprinzip 113, 115
- Territorialitätsprinzip 108
- unbeschränkte Steuerpflicht 103 ff.
- Studentische Nebentätigkeiten 639 ff., 643 f.
- Studienvorbereitende Maßnahmen 640
- Studienvorbereitendes Praktikum 640 ff.
- Studierende ausländischer Hochschulen 623
- Studium 639 ff., 645, 899
- Taiwan 631 ff.
- Tarifvertrag 777
- Teil-Anerkennungsbescheid 687
- Teilzeit 492, 736
- Teilzeitbeschäftigung 1137 ff.
 - Anspruch nach § 9a Abs. 1 TzBfG 1143 ff.
- Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) 35 ff.
 - kalendermäßige Befristung mit Sachgrund 37
 - kalendermäßige Befristung ohne Sachgrund 36
- Tertiäres Bildungsprogramm 710, 715 ff., 728
- Trainee 1453
- Trainer 833 ff.
- Triple Win 696
- Türkei 801 f.
- Türkische Staatsbürger 25, 880 ff., 890, 916
 - Berufsausbildung 921
 - Erlöschen des Aufenthaltsrechts 910 ff., 924 ff.
 - Familienangehörige 915 ff.
 - Kinder 921 ff.
- Unternehmen 415
- Unternehmensgruppe 420
- Urlaub 1064
- Uruguay 631 ff.
- USA 769, 802 f., 840 ff.
- Vander Elst 519 f., 1006
- Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland 769, 802, 840 ff.
- Vereinigte Staaten von Amerika 801
- Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis 851
- Vermittlungsabsprache 671, 696 ff., 826
- Vermittlungsbescheinigung 624
- Verpflichtungserklärung 322, 592
- Versagungsgründe 585 ff., 902
- Versetzung 402, 1070
- Verwaltungsrechtsweg 61
- Verwaltungsvorschriften 6
- Videospiele 834
- Visum 312
 - Visumpflicht der Familienangehörigen von Freizügigkeitsberechtigten 236 ff.
- Visum, nationales 305 f., 321, 324, 330, 592, 776, 1453
- Visumfreier Aufenthalt 307, 339, 502 ff., 514 ff., 593, 624, 745, 840, 882 ff.
 - Positiv-Staater 502 ff.
- Visumhandbuch 300, 679
- Visumpflicht 500, 884
- Visumverfahren 304 ff., 313 ff., 342
- Vorabprüfung 299, 332 ff., 357 f., 733
- Vorabzustimmung 332 ff., 352, 357 f., 375 ff., 528, 774 ff.
- Vorrangprüfung 552, 647, 814 f., 830, 841, 847, 904 f., 1453
- Vorstandsmitglied 788 ff.
- Weiterbildung 495, 649, 1453 ff.
 - betriebliche 646 ff.
- Weiterbildungsplan 678, 687
- Werklieferungsverträge 516
- Werkstudentenprivileg 641
- Westbalkanregelung 843 ff.
 - Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis 852
- Windenergieanlagen 836
- Wissenschaftler 516, 747, 750, 837 ff.
- Wissenschaftliche Mitarbeiter 752
- Wissenschaftliches Personal 838
- Working Holiday 551, 630 ff.
- Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) 717, 728, 759 ff.
- Zollverwaltung 1364 ff.
 - Betretensrechte 1376 ff.
 - Duldungs- und Mitwirkungspflichten 1379 ff.
 - Informationen an Ausländerbehörden 1387 ff.
 - Mitteilung von Prüfungsergebnissen 1392 ff.
 - Zusammenarbeit mit anderen Stellen 1370 ff.
- Zulagen 480 ff.
- Zwischenbescheid 676
- Zwischenstaatliches Recht 26, 451