

Dienste und
Leistungen des
Arbeitsamtes

Arbeitsgenehmigung

für ausländische Arbeitnehmer



Bundesanstalt für Arbeit

Vorwort

Wenn Sie als Ausländer in Deutschland arbeiten wollen, so brauchen Sie grundsätzlich eine Arbeitsgenehmigung.

Dieses Merkblatt informiert über die gesetzlichen Bestimmungen, die in diesem Zusammenhang zu beachten sind. Das sind im einzelnen:

- §§ 284-288 Sozialgesetzbuch – Drittes Buch (SGB III)
- die Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für nichtdeutsche Arbeitnehmer vom 17.9.1998 – ArGV,
- die Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-ArGV),
- die Anwerbestoppausnahmereverordnung vom 17.9.1998-ASAV,
- das Abkommen zur Gründung einer Assoziation zwischen der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft und der Türkei vom 23.12.1963,
- das Ausländergesetz vom 9.7.1990 – AuslG

in der jeweils gültigen Fassung.

Wenn Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihr Arbeitsamt. Dort erhalten Sie Information und Beratung für Ihre persönliche Situation. Dort können Sie selbstverständlich auch in die für die Entscheidung maßgebenden Vorschriften einsehen.

Inhalt

	Seite
Vorwort	2
1. Wer braucht eine Arbeitsgenehmigung?	4
1.1 Allgemeines	4
1.2 Wichtige Begriffe	4
1.3 Ausnahmen	6
1.4 Anwerbestopp für ausländische Arbeitnehmer	9
2. Allgemeine Voraussetzungen	13
2.1 Arbeitserlaubnis	13
2.2 Arbeitsberechtigung	14
2.3 Sonderregelung für Türken	17
2.3.11 Assoziierungsabkommen	17
2.3.110 Arbeitserlaubnis	17
2.3.111 Arbeitsberechtigung	17
3. Geltungsdauer und Geltungsbereich	19
4. Voraussetzungen nach dem Aufenthaltsrecht	20
5. Versagung (Ablehnung), Widerruf und Erlöschen	21
5.1 Versagen der Arbeitsgenehmigung	21
5.2 Widerruf der Arbeitsgenehmigung	21
5.3 Erlöschen der Arbeitsgenehmigung	22
6. Straf- und Bußgeldvorschriften	23
7. Antragstellung	24
7.1 Wer beantragt die Arbeitsgenehmigung?	24
7.2 Wo wird die Arbeitsgenehmigung beantragt?	24
7.3 Wann wird die Arbeitsgenehmigung beantragt?	24
7.4 Wie wird der Antrag gestellt?	25
7.5 Datenschutz	25

1. Wer braucht eine Arbeitsgenehmigung?

1.1

Allgemeines

Für ausländische Arbeitnehmer gilt:

- Sie dürfen in Deutschland nur arbeiten, wenn Sie eine Aufenthaltsgenehmigung besitzen. Diese Aufenthaltsgenehmigung darf die Aufnahme einer Arbeit nicht ausschließen. Außerdem brauchen Sie eine Arbeitsgenehmigung.
- Arbeitgeber dürfen ausländische Arbeitnehmer nur beschäftigen, wenn eine gültige **Arbeitsgenehmigung** vorliegt. Die Arbeitsgenehmigung wird als **Arbeitserlaubnis (s. Abschnitt 2.1)** oder als **Arbeitsberechtigung (s. Abschnitt 2.2)** erteilt.

1.2

Wichtige Begriffe

Beschäftigung:

Beschäftigung ist die nichtselbstständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

Als Beschäftigung gilt auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsausbildung (Fortbildung, Umschulung, Ausbildung).

Ausländer:

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

Europäischer Wirtschaftsraum (EWR):

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

Aufenthaltsgenehmigung:

Oberbegriff für folgende Aufenthaltstitel:

- **Aufenthalts**berechtigung:****
endgültige Verfestigung des Aufenthalts, gleicher Schutz vor Ausweisung wie Asylberechtigte;
- **Aufenthalts**erlaubnis:****
ohne Bindung an einen bestimmten Aufenthaltswort, befristet, unbefristet;
- **Aufenthalts**bewilligung:****
zweckgebundener Aufenthaltstitel, der einen Daueraufenthalt ausschließt, z. B. für Werkvertragsarbeitnehmer, Praktikanten, Studenten;
- **Aufenthalts**befugnis:****
Aufenthaltstitel, der aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erteilt wird;

Aufenthaltsgestattung:

wird für Asylbewerber erteilt;

Duldung:

erhalten Ausländer, auf deren Ausweisung vorübergehend verzichtet wird (z. B. abgelehnte Asylbewerber).

Bitte beachten Sie:

Für die Erteilung der Aufenthaltsgenehmigung sind die Ausländerbehörden zuständig. Wenn Sie dazu Fragen haben, wenden Sie sich bitte an Ihre Ausländerbehörde.

1.3 Ausnahmen

- **Staatsangehörige aus Ländern des EWR brauchen keine Arbeitsgenehmigung (s. Abschnitt 1.2).** Bei Arbeitnehmern aus Großbritannien können jedoch Einschränkungen im Pass enthalten sein, die den Besitz einer Arbeitsgenehmigung erforderlich machen. In Zweifelsfällen sollte vor Arbeitsaufnahme Kontakt mit dem Arbeitsamt aufgenommen werden.

Des weiteren benötigen keine Arbeitsgenehmigung

- Personen, die eine **Aufenthaltsberechtigung** besitzen;
- Personen, die eine **unbefristete Aufenthaltserlaubnis** besitzen;
- **Ehegatten** sowie **Verwandte und Verschwägte** ersten Grades (Eltern und Kinder des Arbeitgebers sowie Eltern und Kinder seines Ehegatten), die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben;
- **Leitende Angestellte**, denen **Generalvollmacht** oder **Prokura** erteilt ist;
- **Leitende Angestellte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens** mit Hauptsitz in Deutschland für eine leitende Beschäftigung in dem inländischen Konzern- oder Unternehmensteil, sofern die Tätigkeit im Rahmen des Personalaustausches zur Internationalisierung des Führungskreises erfolgt und die Dauer der Beschäftigung in Deutschland fünf Jahre nicht erreicht ►;
- das **fahrende Personal im grenzüberschreitenden Personen- und Güterverkehr** bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland, sofern
 - a) das Fahrzeug im Sitzstaat des Arbeitgebers zugelassen ist,
 - b) das Fahrzeug in Deutschland zugelassen ist für eine Tätigkeit der Arbeitnehmer im Linienverkehr mit Omnibussen;
- die **Besatzungen von Seeschiffen, Binnenschiffen und Luftfahrzeugen** mit Ausnahme der Luftfahrzeugführer, Flugingenieure und Flugnavigatoren für eine Tätigkeit bei Unternehmen mit Sitz in Deutschland;

- Personen, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland von ihrem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland nach Deutschland entsandt werden, um
 - a) **Montage- und Instandhaltungsarbeiten** oder **Reparaturen** an gelieferten verwendungsfertigen **Anlagen oder Maschinen** auszuführen, die gewerblichen Zwecken dienen,
 - b) bestellte **Anlagen, Maschinen** und sonstige Sachen **abzunehmen** oder in ihre Bedienung eingewiesen zu werden,
 - c) im Rahmen von Exportlieferungs- oder Lizenzverträgen einen **Betriebslehrgang** zu absolvieren,
 - d) unternehmenseigene **Messestände** oder Messestände für ein ausländisches Unternehmen, das im Sitzstaat des Arbeitgebers ansässig ist, **aufzubauen, abzubauen** und zu **betreuen** oder vergleichbare Dienstleistungen zu erbringen, die für keinen Geschäftspartner in Deutschland entgeltliche Leistungen sind, wenn in Deutschland ansässigen Unternehmen in dem jeweils betroffenen Land die gleichen Rechte eingeräumt werden,

sofern die Dauer der Beschäftigung drei Monate nicht übersteigt;

- **Lehrpersonen, wissenschaftliche Mitarbeiter** und Assistenten **an Hochschulen;**
- **wissenschaftliche Mitarbeiter** an öffentlich-rechtlichen **Forschungseinrichtungen;**
- **Lehrpersonen** an **öffentlichen Schulen** und an staatlich anerkannten **privaten Ersatzschulen,**
- **Studenten und Schüler**
 - a) an Hochschulen und Fachhochschulen **in Deutschland** für eine vorübergehende Beschäftigung,
 - b) **ausländischer Hochschulen** und Fachschulen für eine **Ferienbeschäftigung** im Rahmen eines internationalen Austauschprogramms studentischer oder vergleichbarer Einrichtungen im Einvernehmen mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung ➤,
 - c) für eine **von** einer Dienststelle der **Bundesanstalt** für Arbeit **vermittelte Ferienbeschäftigung** ➤,

sofern die Beschäftigung insgesamt drei Monate im Jahr nicht übersteigt;

- **Berufssportler und -trainer**, deren Einsatz in deutschen Sportvereinen oder vergleichbaren sportlichen Einrichtungen, soweit sie am Wettkampfsport teilnehmen, vorgesehen ist, sofern der zuständige Sportfachverband ihre sportliche Qualifikation oder ihre fachliche Eignung als Trainer bestätigt und der jeweilige Verein ein für den Lebensunterhalt ausreichendes Gehalt zahlt;
- **Studenten ausländischer Hoch- und Fachhochschulen** für ein **Praktikum** bis zu sechs Monaten, sofern die Beschäftigung in einem unmittelbaren sachlichen Zusammenhang mit dem Fachstudium des Praktikanten steht und im Rahmen eines internationalen Austauschprogramms studentischer oder vergleichbarer Einrichtungen im Einvernehmen mit der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit erfolgt ➤;
- Ausländer, die das 16. und noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben, für die Teilnahme an einem **freiwilligen Jahr** im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines **Freiwilligen Sozialen Jahres** oder im Sinne des Gesetzes zur Förderung eines **Freiwilligen Ökologischen Jahres** oder im Rahmen eines vergleichbaren Programms der EU.

Nähere Auskünfte erteilt das Arbeitsamt. Dort bekommen Sie auch Informationen über **weitere Personenkreise**, die keine Arbeitserlaubnis brauchen.

für die mit ➤ gekennzeichneten Fallgruppen ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)
53123 Bonn, Villemombler Str. 76,
Tel. (02 28) 713-0, Fax (02 28) 713-1111, zuständig.
Dort erhalten Sie weitere Auskünfte.

1.4

Anwerbestopp für ausländische Arbeitnehmer

Außerhalb Deutschlands wohnenden Ausländern, die zum Zwecke der Arbeitsaufnahme einreisen wollen, darf grundsätzlich keine Arbeitserlaubnis für eine Beschäftigung in Deutschland erteilt werden.

Ausnahmen sind u. a. nur zulässig für

- **Aus- und Weiterzubildende mit deutscher oder ausländischer Hochschul- oder Fachhochschulreife**, die nachweislich im Rahmen eines anerkannten Lehr- und Ausbildungsplans zu höher qualifizierten Fach- oder Führungskräften ausgebildet werden;
- **sonstige Aus- und Weiterzubildende mit Berufsabschluss** oder vergleichbarer beruflicher Qualifikation, die nachweislich im Rahmen eines anerkannten Lehr- und Ausbildungsplans tätig werden, soweit im **Einzelfall** die erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Herkunftsland praktisch genutzt werden können und an der Aus- oder Weiterbildung ein besonderes öffentliches, insbesondere entwicklungspolitisches Interesse besteht; die Arbeitserlaubnis für eine **Erstausbildung** kann nur in besonders begründeten Einzelfällen erteilt werden;
- **Ausländer**, die von einem Unternehmen mit Sitz in Deutschland im Ausland beschäftigt und durch eine vorübergehende Beschäftigung **in Deutschland eingearbeitet** werden;
- **Fachkräfte zur Einarbeitung oder Aus- und Weiterbildung**, die in einem auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung gegründeten deutsch-ausländischen **Gemeinschaftsunternehmen** beschäftigt werden;
- Ausländer, die zur **beruflichen Qualifikation im Rahmen von Exportlieferungs- oder Lizenzverträgen** oder zur Abwicklung solcher Verträge in Deutschland tätig werden;
- Ausländer unter 25 Jahren für eine **Au-pair-Beschäftigung** in Familien, in denen Deutsch als Muttersprache gesprochen wird;

- **Gastarbeitnehmer**

Bei Gastarbeitnehmern handelt es sich um Ausländer, die bereits im Heimatland eine berufliche Qualifikation erworben haben, über deutsche Sprachkenntnisse verfügen und zur Vervollkommnung ihrer beruflichen und sprachlichen Kenntnisse in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen (Höchstdauer 18 Monate).

Sie müssen bei Aufnahme der Beschäftigung mindestens 18 Jahre und höchstens 35 Jahre (z. T. auch 40 Jahre) sein.

Grundlage für die Vermittlung der Gastarbeitnehmer sind bilaterale Abkommen (Gastarbeitnehmerabkommen), in denen u. a. auch Jahreskontingente festgelegt sind.

Z. Zt. bestehen Abkommen mit Albanien, Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Polen, Rumänien, Russische Föderation, Schweiz, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn.

Gastarbeitnehmer erhalten von der **Zentralstelle für Arbeitsvermittlung** in Bonn anstelle der Arbeitserlaubnis eine **Zulassungsbescheinigung**, die unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes erteilt wird.

Weitere Auskünfte erteilen Ihnen die Arbeitsämter;

- Ausländer, die in dem im Rahmen von bestehenden **Geschäftsbeziehungen** notwendigen Umfang zur Einführung in die Geschäftspraxis oder Arbeitsweise des deutschen Geschäftspartners von diesem vorübergehend beschäftigt werden;
- Ausländer, die auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung im Rahmen von **Werkverträgen** beschäftigt werden (s. Merkblatt 16, das beim Arbeitsamt erhältlich ist);

- eine **Saisonbeschäftigung** von mindestens 30 Stunden wöchentlich bei durchschnittlich mindestens 6 Stunden arbeitstäglich bis zu insgesamt drei Monaten im Kalenderjahr, wenn der ausländische Arbeitnehmer von der Bundesanstalt für Arbeit aufgrund einer Absprache mit dem Herkunftsland vermittelt wurde. Derartige Absprachen bestehen z. Zt. mit Kroatien, Polen, der Slowakei, Slowenien, Ungarn, Rumänien, Tschechien, sowie mit Bulgarien für das Hotel- und Gaststättengewerbe.

Die Vermittlung ist auf die Beschäftigung in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe, in der Obst- und Gemüseverarbeitung sowie in Sägewerken beschränkt.

Der Zeitraum für die Beschäftigung von Saisonarbeitnehmern ist für den Betrieb kalenderjährlich auf 7 Monate begrenzt. Die Begrenzung gilt nicht für Betriebe des Obst-, Gemüse-, Wein-, Hopfen- und Tabakanbaus. Weitere Auskünfte erteilen die Arbeitsämter.

- Ausländer für eine Beschäftigung im **Schaustellergewerbe** bis zu insgesamt 9 Monaten im Kalenderjahr, wenn der Arbeitnehmer von der Bundesanstalt für Arbeit auf Grund einer Absprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes vermittelt worden ist.
- **Montagearbeiter**, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthalts im Ausland von ihrem Arbeitgeber im Ausland nach Deutschland entsandt werden, um hier die vom Arbeitgeber im Ausland hergestellten **Fertig- und Ausbauhäuser** sowie Fertig- und Ausbauhallen zu montieren.
- **Spezialitätenköche** für eine vorübergehende Beschäftigung in Spezialitätenrestaurants;
- **Fachkräfte eines international tätigen Konzerns** oder **Unternehmens** für eine Beschäftigung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil, wenn die Tätigkeit
 - im Rahmen des Personalaustausches zur Koordinierung und Gewährleistung hoher Produktqualität im internationalen Wettbewerb erforderlich ist oder
 - zur Vorbereitung von Auslandsprojekten unabdingbar erforderlich ist ▶.

- **Grenzarbeitnehmer**

Staatsangehörigen eines an Deutschland angrenzenden Staates kann die Arbeitserlaubnis für eine mehr als geringfügige Beschäftigung innerhalb festgelegter Grenzzonen erteilt werden, wenn sie täglich in ihren Heimatstaat zurückkehren oder die Beschäftigung auf längstens zwei Tage in der Woche begrenzt ist und bevorrechtigte Arbeitnehmer nicht zur Verfügung stehen.

Eine weitere Voraussetzung für die Erteilung der Arbeitserlaubnis ist, dass eine Bestätigung des Heimatarbeitssamtes vorgelegt wird, aus der hervorgeht, daß keine Sozialleistungen im Heimatland bezogen werden.

Die Grenzgängerregelung beschränkt sich

– zu **Polen** in Mecklenburg-Vorpommern, in Brandenburg und in Sachsen auf bestimmte Landkreise und kreisfreie Städte und

– zur **Tschechischen Republik** in Bayern und Sachsen ebenfalls auf namentlich benannte Landkreise sowie kreisfreie Städte;

- **deutsche Volkszugehörige**, die einen Aufnahmebescheid nach dem Bundesvertriebenengesetz besitzen, sowie ehemalige Deutsche und Kinder ehemaliger Deutscher mit ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache.
- **hochqualifizierte Fachkräfte** der Informations- und Kommunikationstechnologie (IT-Fachkräfte).

Nähere Informationen: Internet

www.bma.bund.de oder www.arbeitsamt.de

Nähere Auskünfte erteilen die Arbeitsämter. Dort bekommen Sie auch Informationen über **weitere Personenkreise**, bei denen eine Ausnahme zugelassen werden kann.

für die mit ➡ gekennzeichneten Fallgruppen ist die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV)
53123 Bonn, Villemombler Str. 76,
Tel. (02 28) 713-0, Fax (02 28) 713-1111, zuständig.
Dort erhalten Sie weitere Auskünfte.

2. Allgemeine Voraussetzungen

(Sonderregelung aufgrund zwischenstaatlicher Vereinbarung für Türken s. **Abschnitt 2.3**)

2.1 Arbeitserlaubnis

Die Arbeitserlaubnis wird grundsätzlich erteilt:

- für eine bestimmte berufliche Tätigkeit
- in einem bestimmten Betrieb.

Sie gilt nicht für eine Beschäftigung als Leiharbeitnehmer.

Dabei werden berücksichtigt:

- die Lage und die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes (Nach einem Jahr rechtmäßiger Beschäftigung kann die Arbeitserlaubnis ohne Arbeitsmarktprüfung für die Fortsetzung der Beschäftigung beim gleichen Arbeitgeber erteilt werden.)
und
- die Verhältnisse des einzelnen Falles.

Für eine erstmalige Beschäftigung darf die Arbeitserlaubnis folgenden Personengruppen erst erteilt werden, wenn sie sich für eine bestimmte Zeit in Deutschland rechtmäßig oder geduldet aufgehalten haben (**Wartezeit**). Die Wartezeit beträgt 1 Jahr für die Ausländer, die

- eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung besitzen,
- als Ehegatten, Lebenspartner oder Kinder eines Ausländers eine befristete Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbewilligung besitzen. Die Wartezeit gilt nicht für Ehegatten, Lebenspartner und Kinder eines Ausländers, der eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis oder eine Aufenthaltsberechtigung besitzt.

Bitte beachten Sie folgende Grundsätze:

- Die Arbeitserlaubnis kann erteilt werden, wenn deutsche und ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer, z. B. Staatsangehörige eines Mitgliedlandes des EWR (bevorrechtigte Arbeitnehmer) nicht zur Verfügung stehen.
- Die Verhältnisse des einzelnen Falles können nur berücksichtigt werden, wenn sie dem Arbeitsamt bereits mit dem Antrag zur Arbeitserlaubnis mitgeteilt werden.
- Um Verzögerungen bei der Entscheidung zu vermeiden, ist bei der Antragstellung der Nachweis der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen (Pass, Bestätigung der Ausländerbehörde) vorzulegen.

2.2**Arbeitsberechtigung**

Die Arbeitsberechtigung wird unabhängig von der Lage und der Entwicklung des Arbeitsmarktes erteilt. Sie ist nicht auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb beschränkt.

Die Arbeitsberechtigung wird erteilt, wenn der ausländische Arbeitnehmer

1. eine Aufenthaltserlaubnis oder eine Aufenthaltsbefugnis besitzt und fünf Jahre rechtmäßig eine versicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland ausgeübt hat;
2. eine Aufenthaltserlaubnis oder eine Aufenthaltsbefugnis besitzt und sich sechs Jahre in Deutschland ununterbrochen aufhält;
3. mit einem deutschen Familienangehörigen oder als Lebenspartner mit einem Ausländer, dem nach den Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften oder nach dem Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum Freizügigkeit zu gewähren ist, in familiärer Lebensgemeinschaft lebt und eine nach § 23 Abs. 1 des Ausländergesetzes erteilte Aufenthaltserlaubnis besitzt;
4. einen von einer deutschen Behörde ausgestellten gültigen Reiseausweis für Flüchtlinge besitzt;

5. nach § 33 AuslG von Deutschland übernommen worden ist und eine Aufenthaltsbefugnis besitzt.

Des Weiteren ist die Arbeitsberechtigung zu erteilen

6. dem ausländischen Ehegatten einer nicht mehr bestehenden ehelichen Lebensgemeinschaft mit einem Deutschen oder Ausländer, wenn er ein eigenständiges Aufenthaltsrecht besitzt (Aufenthaltserlaubnis nach § 19 AuslG). Das gilt auch für ausländische Ehegatten bei Fortbestehen der ehelichen Lebensgemeinschaft;
7. einem Ausländer, der vor Vollendung des 18. Lebensjahres eingereist ist, eine Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis besitzt und hier
- einen Schulabschluss einer allgemein bildenden Schule oder einen Abschluss in einer staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Berufsausbildung erworben
- oder**
- an einem beruflichen Vollzeitschuljahr oder einer außerschulischen berufsvorbereitenden Vollzeitmaßnahme von mindestens zehnmonatiger Dauer regelmäßig und unter angemessener Mitarbeit teilgenommen
- oder**
- einen Ausbildungsvertrag für eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf abgeschlossen hat;
8. einem Ausländer unter 18 Jahre, der eine Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis besitzt und sich in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Geltungsdauer der Arbeitsberechtigung ununterbrochen rechtmäßig hier aufgehalten hat. Die Arbeitsberechtigung ist in diesen Fällen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres zu erteilen. Sind bei Vollendung des 18. Lebensjahres die genannten Voraussetzungen weiter erfüllt, bleibt der Anspruch auf Erteilung einer Arbeitsgenehmigung bestehen, solange sich der Ausländer fortgesetzt ununterbrochen rechtmäßig hier aufhält;
9. einem Ausländer, dem auf Grund des § 16 Abs. 1 oder 2 AuslG eine Aufenthaltserlaubnis erteilt worden ist.

Um Verzögerungen bei der Entscheidung zu vermeiden, sind bei der Antragstellung neben dem Nachweis der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen (Pass, Bestätigung der Ausländerbehörde) folgende Unterlagen vorzulegen:

zu 1

Versicherungsnachweise

zu 2

Bestätigung der Ausländerbehörde über die Dauer des Aufenthalts und die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis (§§ 15, 17 oder 30 AuslG)

zu 3

Bestätigung der Ausländerbehörde über die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis gem. § 23 AuslG

zu 4

Reiseausweis für Flüchtlinge

zu 5

Bestätigung der Ausländerbehörde über die Übernahme nach § 33 AuslG

zu 6

Bestätigung der Ausländerbehörde über die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis gem. § 19 AuslG und über die Dauer des Aufenthalts, Heiratsurkunde

zu 7

Bestätigung der Ausländerbehörde über die Einreise und die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis sowie

- Bestätigung über den Abschluss einer allgemeinbildenden Schule oder den Abschluss einer Berufsausbildung

oder

- Bestätigung über die Teilnahme an einem beruflichen Vollzeitstudium oder an einer außerschulischen berufsvorbereitenden Vollzeitmaßnahme

oder

- Ausbildungsvertrag

zu 8

Bestätigung der Ausländerbehörde über die Dauer des Aufenthalts und die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis

zu 9

Bestätigung der Ausländerbehörde über die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis gem. § 16 AuslG

2.3

Sonderregelung für Türken

2.3.11

Assoziierungsabkommen

Für türkische Arbeitnehmer gilt folgendes:

2.3.110

Arbeitserlaubnis

- a) Nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung haben türkische Arbeitnehmer unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes Anspruch auf die Arbeitserlaubnis für die Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber.
- b) Nach dreijähriger ordnungsgemäßer Beschäftigung haben türkische Arbeitnehmer Anspruch auf die Arbeitserlaubnis. Sie ist nur auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit beschränkt; betrieblich und regional ist sie unbeschränkt. **Allerdings gilt hier, dass bevorrechtigte Arbeitnehmer Vorrang haben.**

2.3.111

Arbeitsberechtigung

- a) Nach vierjähriger ununterbrochener ordnungsgemäßer Beschäftigung haben türkische Arbeitnehmer Anspruch auf die Arbeitsberechtigung.
- b) Familienangehörige türkischer Arbeitnehmer (Ehegatten; Kinder, die im Rahmen der Familienzusammenführung eingereist sind) haben nach fünfjährigem rechtmäßigem Aufenthalt in Deutschland Anspruch auf die Arbeitsberechtigung.

Um Verzögerungen bei der Entscheidung zu vermeiden, sind bei der Antragstellung neben dem Nachweis der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen (Pass, Bestätigung der Ausländerbehörde) folgende Unterlagen vorzulegen:

zu 2.3.110 b

Versicherungsnachweise

zu 2.3.111 a

Versicherungsnachweise, bei sozialversicherungsfreier Beschäftigung Bescheinigung des/der Arbeitgeber/s

zu 2.3.111 b

Bescheinigung der Ausländerbehörde über die Dauer des Aufenthalts, bei Kindern muss zusätzlich die Einreise im Rahmen der Familienzusammenführung bescheinigt sein.

3. Geltungsdauer und Geltungsbereich

Die **Arbeitserlaubnis** wird

- für eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb

oder

- ohne Beschränkung auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit und ohne Beschränkung auf einen bestimmten Betrieb
- für längstens drei Jahre

erteilt.

Die **Arbeitsberechtigung** wird grundsätzlich

- ohne Beschränkung auf eine bestimmte Tätigkeit und einen bestimmten Betrieb
- unbefristet

erteilt.

Im Falle einer Berufsausbildung wird sie auf die Dauer der Ausbildung befristet.

Bitte beachten Sie:

Sofern Sie keine Arbeitsberechtigung besitzen, sollte vor einem Wechsel des Arbeitsplatzes beim Arbeitsamt geklärt werden, ob mit einer Arbeitserlaubnis für die angestrebte Tätigkeit zu rechnen ist.

4. Voraussetzungen nach dem Aufenthaltsrecht

Eine Arbeitsgenehmigung darf nur erteilt werden, wenn der ausländische Arbeitnehmer eine Aufenthaltsgenehmigung (Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltsbewilligung, Aufenthaltsbefugnis) oder eine Aufenthaltsgestattung oder Duldung besitzt (**s. Abschnitt 1.2**), die eine Arbeitsaufnahme nicht ausschließt oder wenn er vom Erfordernis der Aufenthaltsgenehmigung befreit ist.

Nähere Auskunft dazu sowie über weitere Fälle, in denen der Aufenthalt als erlaubt gilt, erteilen die Ausländerbehörden.

5. Versagung (Ablehnung), Widerruf und Erlöschen

5.1

Versagen der Arbeitsgenehmigung

Die Arbeitsgenehmigung wird nicht erteilt, wenn folgende Tatbestände vorliegen:

1. Das Arbeitsverhältnis ist aufgrund einer unerlaubten Arbeitsvermittlung oder Anwerbung zustande gekommen.
2. Die Arbeitsbedingungen sind ungünstiger als bei vergleichbaren deutschen Arbeitnehmern.

Die Arbeitserlaubnis ist ferner zu versagen, wenn der Arbeitnehmer als Leiharbeitnehmer tätig werden will.

Die Arbeitsgenehmigung kann versagt werden, wenn

1. der ausländische Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber schuldhaft gegen einschlägige Rechtsvorschriften verstoßen hat (unberechtigte Arbeitsvermittlung, Beschäftigung ohne Arbeitsgenehmigung, unerlaubte Arbeitnehmerüberlassung),
2. der Arbeitnehmer eine widerrufenen oder erloschene Arbeitsgenehmigung nicht zurückgibt, obwohl das Arbeitsamt ihn dazu aufgefordert hat oder
3. wichtige Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen.

5.2

Widerruf der Arbeitsgenehmigung

Die Arbeitserlaubnis kann widerrufen werden, wenn Gründe vorliegen, die in Abschnitt 5.1 genannt sind.

Wenn die Arbeitserlaubnis für mehr als ein Jahr erteilt wurde, kann sie auch zum Ablauf des ersten oder zweiten Jahres ihrer Geltungsdauer widerrufen werden, wenn die Entwicklung des Arbeitsmarktes dies erfordert.

5.3

Erlöschen der Arbeitsgenehmigung

Die Arbeitsgenehmigung erlischt, wenn

1. der Ausländer keine Aufenthaltsgenehmigung, Aufenthaltsgestattung/Duldung besitzt;
2. der Ausländer ausgereist ist und seine Aufenthaltsgenehmigung infolge der Ausreise oder während seines Aufenthalts im Ausland erlischt. Dies gilt nicht, wenn
 - sich der Ausländer im Auftrag seines Arbeitgebers unter Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses oder zur Ableistung des Wehrdienstes im Ausland aufhält,
 - die Ausländerin sich aus Anlass der Geburt eines Kindes nicht länger als 12 Monate im Ausland aufhält;
3. der Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst wird.

6. Straf- und Bußgeldvorschriften

Wer als ausländischer Arbeitnehmer eine Beschäftigung ohne die erforderliche Arbeitsgenehmigung ausübt oder als Arbeitgeber einen ausländischen Arbeitnehmer ohne die erforderliche Arbeitsgenehmigung beschäftigt, handelt ordnungswidrig (§ 404 SGB III).

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße geahndet werden

- beim ausländischen Arbeitnehmer bis zu DM 10.000,-,
- beim Arbeitgeber bis zu DM 500.000,-.

Unter bestimmten Voraussetzungen können Arbeitgeber mit einer Freiheitsstrafe bis zu 5 Jahren bestraft werden.

7. Antragstellung

7.1

Wer beantragt die Arbeitsgenehmigung?

Die Arbeitsgenehmigung muss vom ausländischen Arbeitnehmer schriftlich beantragt werden. Sie kann auch stellvertretend vom Arbeitgeber oder von anderen Personen beantragt werden.

7.2

Wo wird die Arbeitsgenehmigung beantragt?

Zuständig ist das Arbeitsamt, in dessen Bezirk der Beschäftigungsort liegt. Als Beschäftigungsort gilt der Ort, wo sich der Sitz des Betriebes (oder der Sitz der Niederlassung des Betriebes) befindet.

7.3

Wann wird die Arbeitsgenehmigung beantragt?

Die Arbeitsgenehmigung muss beantragt werden

- vor Aufnahme der Beschäftigung,
- bevor die Geltungsdauer einer bereits erteilten Arbeitserlaubnis abläuft,
- wenn die Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Arbeitsberechtigung vorliegen.

Die Prüfung, ob bevorrechtigte Arbeitnehmer vermittelt werden können, setzt eine mindestens vierwöchige Prüffrist voraus, die bei gerechtfertigten Gründen verlängert werden kann.

7-4

Wie wird der Antrag gestellt?

Für die Beantragung der Arbeitsgenehmigung sind die bei den Arbeitsämtern erhältlichen Vordrucke (Formulare) zu benutzen. Die Verwendung dieser Vordrucke erleichtern eine rasche Entscheidung.

Wenn Sie den Antrag ausfüllen, achten Sie bitte im eigenen Interesse auf genaue und wahrheitsgemäße Angaben.

Fügen Sie alle nötigen Unterlagen bei!

So kann Ihr Antrag ohne Verzögerung bearbeitet werden.

Das Arbeitsamt gibt Ihnen gerne weitere Auskünfte.

7-5

Datenschutz

Das Sozialgesetzbuch schützt Sie insbesondere vor einer unzulässigen Erhebung und Verwendung personenbezogener Daten. Diese dürfen nur verarbeitet und genutzt werden, wenn eine Rechtsvorschrift dies zulässt oder Sie eingewilligt haben. Ihre Angaben benötigt das Arbeitsamt um Ihre Anträge auf Arbeitsgenehmigung prüfen zu können. Ihre notwendige Mitwirkung ergibt sich aus den §§ 60 ff. Erstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB I).

Ihre persönlichen Daten können im erforderlichen Umfang auch zur Erfüllung anderer Aufgaben der Bundesanstalt und ihrer Arbeitsämter nach dem Sozialgesetzbuch gespeichert und genutzt werden.

Über Ihre gespeicherten persönlichen Daten können Sie Auskunft verlangen, die Daten berichtigen oder in den vom Gesetz genannten Fällen auch sperren oder löschen lassen.

Personenbezogene Daten unterliegen dem Sozialgeheimnis (§ 35 SGB I) und dürfen nur unter den eingeschränkten Voraussetzungen der §§ 67 ff. SGB X übermittelt werden.

Dieses Merkblatt sowie weitere aktuelle Informationen über die Dienste und Leistungen des Arbeitsamtes finden Sie auch im **Internet** unter

www.arbeitsamt.de

Herausgeber:

Bundesanstalt für Arbeit
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gestaltung:

FALK Werbeagentur GmbH
Nürnberg

Stand: November 2001