

Arbeitsrecht für Nicht-EU-Bürger

Staatsangehörige aus europäischen Ländern, die nicht der EU angehören, brauchen einen Aufenthaltstitel, wenn sie eine Beschäftigung aufnehmen wollen. Für Bürger aus der Türkei gibt es besondere Regelungen.

Aufenthaltstitel

Anders als bei der Beschäftigung von EU-Bürgern müssen Arbeitgeber von Beschäftigten aus so genannten Drittstaaten aufenthaltsrechtliche Bestimmungen beachten. Dies gilt bereits für die Anwerbung von potenziellen Arbeitskräften aus den Ländern außerhalb der EU, des EWR und der Schweiz. Für die erstmalige Einreise aus Drittstaaten wird allein für den Aufenthalt ein Visum benötigt. Dauert der Aufenthalt länger als drei Monate, benötigt ein Bürger eines Drittstaats zusätzlich zum Visum einen Aufenthaltstitel. Damit er in Deutschland erwerbstätig sein kann, muss der Aufenthaltstitel außerdem ausdrücklich eine Arbeitserlaubnis enthalten.

Es gibt drei verschiedene Aufenthaltstitel:

- das Visum für kurzfristige Aufenthalte,
- die (befristete) Aufenthaltserlaubnis und
- die (unbefristete) Niederlassungserlaubnis.

Verfügt der zukünftige Mitarbeiter über einen so genannten unbefristeten Aufenthaltstitel, darf er eine Erwerbstätigkeit ausüben. Eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich. Hat er dagegen lediglich einen befristeten Aufenthaltstitel, muss die Bundesagentur für Arbeit der Beschäftigungsaufnahme zustimmen. Dies darf sie nur, wenn

- sich durch die Beschäftigung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben.
- nach einer Vorrangprüfung feststeht, dass deutsche Arbeitnehmer, Unionsbürger, Staatsangehörige aus EWR-Ländern, der Schweiz, sowie rechtlich gleichgestellte Ausländer nicht zur Verfügung stehen.
- der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Sie möchten einen ausländischen Mitarbeiter aus einem Drittstaat einstellen? Die TK hat die wichtigsten Informationen für Arbeitgeber in einer [Checkliste](#) zusammengestellt.

Wer erteilt die Aufenthaltstitel?

Die Auslandsvertretungen der Bundesrepublik Deutschland in den jeweiligen Ländern erteilen die Visa. Für die Aufenthalts- und Niederlassungserlaubnis sind die Ausländerbehörden am Wohnort in Deutschland zuständig.

Wann muss der Aufenthaltstitel beantragt werden?

Staatsangehörige Australiens, Israels, Japans, Kanadas, Neuseelands, der Republik Korea und der Vereinigten Staaten von Amerika können den Aufenthaltstitel auch nach der Einreise einholen. Die Erwerbstätigkeit dürfen sie jedoch erst aufnehmen, wenn ihnen der Aufenthaltstitel erteilt wurde.

Alle anderen Drittstaatsangehörigen müssen das Visum für einen längerfristigen Aufenthalt grundsätzlich vor der Einreise bei der zuständigen Auslandsvertretung beantragen. Örtlich zuständig ist die Auslandsvertretung, in deren Amtsbezirk der Antragsteller seinen gewöhnlichen Aufenthalt beziehungsweise seinen Wohnsitz hat. Der Visumantrag muss vom Antragsteller persönlich mit allen erforderlichen Unterlagen eingereicht werden. Auf der Website des Auswärtigen Amtes finden Sie eine Liste aller Staaten mit Visumpflicht und -freiheit.

Formulare

Das Formular für den Visumantrag ist kostenlos bei der jeweiligen Auslandsvertretung erhältlich. Es kann auch von der Website des Auswärtigen Amtes in einer deutschen, englischen, französischen und italienischen Version heruntergeladen und bei der zuständigen Auslandsvertretung eingereicht werden.

Das Formular muss jedoch immer im Original in zweifacher Ausfertigung und in der von der Auslandsvertretung benutzten Sprachversion vorgelegt werden. Die Gebühr für das Visum beträgt einheitlich 60 Euro.

Vorlaufzeit

Im Regelfall benötigen die Auslandsvertretungen zwischen zwei und zehn Arbeitstage, um über einen Antrag für ein Visum für einen kurzfristigen Aufenthalt zu entscheiden. Dem Visumantrag für einen längerfristigen Aufenthalt muss die zuständige Ausländerbehörde in Deutschland zustimmen. Zuständig ist die Ausländerbehörde des Ortes, an dem der Ausländer seinen Wohnsitz nehmen wird. In diesen Fällen kann das Verfahren bis zu drei Monate dauern. Wenn Sie also einen Arbeitnehmer aus einem Drittland beschäftigen wollen, müssen Sie eine entsprechende Vorlaufzeit bis zum Arbeitsantritt einplanen.

Die Auslandsvertretung darf das beantragte Visum erst erteilen, wenn die Ausländerbehörde zugestimmt hat.

Einfacheres Verfahren für Vielreisende

Nach einer Verordnung aus dem Jahr 2010 können Staatsangehörige aus visumpflichtigen Staaten sich im Schengen-Raum für bis zu drei Monate in einem Zeitraum von insgesamt sechs Monaten frei bewegen, wenn sie ein nationales Visum (in Deutschland das sogenannte "D-Visum") und ein gültiges Reisedokument haben. Mit dem Schengen- oder D-Visum können sie sich mehrfach für kurze Zeit im Schengen-Raum aufhalten, ohne jedes Mal erneut ein Visum zu beantragen.

Erleichterter Zugang zum Arbeitsmarkt

Für Akademiker

Akademiker aus Drittstaaten haben verschiedene Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt. Sie können zum Beispiel die Blaue Karte EU erhalten. Dabei handelt es sich um einen Aufenthaltstitel mit Arbeitsmarktzugang für Akademiker mit einem bestimmten Mindesteinkommen. Die Höhe wird jährlich festgesetzt und liegt etwa in etwa Höhe der Beitragsbemessungsgrenze für die Kranken- und Pflegeversicherung. Der Aufenthaltstitel wird durch die Ausländerbehörde am Wohnort des Arbeitnehmers ausgegeben. Je nach Verdiensthöhe erfolgt keine weitere Prüfung der ZAV. Bei Akademikern in Mangelberufen, die zu ortsüblichen Löhnen eingestellt werden sollen, prüft die ZAV die Beschäftigungsbedingungen.

Detaillinformationen erhalten Sie bei der ZAV unter www.zav.de/arbeitsmarktzulassung und über die bundeseinheitliche Telefonnummer: 02 28 - 713 20 00.

Wer als Nicht-EU-Bürger in Deutschland studiert hat, darf eine "dem Studium angemessene Beschäftigung" ohne Beschränkung annehmen. Den Aufenthaltstitel erteilt die zuständige Aufenthaltsbehörde.

Für Praktikanten und Studenten

Für Studenten, die an einer ausländischen Hochschule studieren, gelten besondere Bestimmungen für die Aufnahme eines Praktikums in Deutschland. Dabei ist es aus arbeitsrechtlicher Sicht von entscheidender Bedeutung, ob es sich um ein freiwilliges Praktikum handelt, oder um ein vorgeschriebene Praktikum im Rahmen der Studienordnung.

Freiwilliges Praktikum: Die 120-Tage-Regel

Ein entscheidender Punkt insbesondere bei Studenten aus Drittstaaten: Ein Praktikum, das nicht die Kriterien eines studentischen Pflichtpraktikums erfüllt, ist aus aufenthaltsrechtlicher Sicht als Arbeit anzusehen.

Studierende aus Drittstaaten dürfen in Deutschland pro Kalenderjahr 120 volle Tage oder 240 halbe Tage

[Paragraf](#)

arbeiten bzw. ein freiwilliges Praktikum absolvieren. Dies regelt [16](#) des Aufenthaltsgesetzes.

Eine Ausnahme für die 120-Tage-Regel bei Drittstaatlern bildet das studienbegleitende Pflichtpraktikum. Die Tage für ein Pflichtpraktikum werden nicht auf das Kontingent angerechnet, wenn ein Praktikant zum Beispiel nebenher jobbt. Allerdings ist für die Heranziehung der maximalen Dauer des Praktikums die in der Studienordnung angegebene Dauer des Pflichtpraktikums entscheidend. Jeder weitere Tag, der an das Praktikum zum Beispiel angehängt, wird vom Kontingent abgezogen.

Pflichtpraktikum: Einvernehmen der ZAV

Studenten aus dem außereuropäischen Ausland dürfen maximal für ein Jahr ein studienbegleitendes Pflichtpraktikum ableisten. Dafür benötigen sie in der Regel das so genannte Einvernehmen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit. Für Praktikanten aus einem Staat der Europäischen Union (EU) oder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) ist dies nicht notwendig. Für sie gelten die Regeln wie für deutsche Studierende.

Für Bewerber aus Drittstaaten gilt:

- Sie können bis zu 12 Monate ein Praktikum in Deutschland absolvieren, das in einem engen Zusammenhang mit dem Studium steht.
- Sie müssen vorher mindestens vier Fachsemester in dem Studiengang nachweisen, auf den sich das Praktikum bezieht.
- Das Einvernehmen der ZAV ist gleichzeitig Nachweis für die Beantragung eines Aufenthaltstitels.

Das Einvernehmen beantragt in der Regel der Arbeitgeber oder ein bevollmächtigter Dritter, zum Beispiel ein Relocation-Unternehmen. Ein Antragsformular für gibt es in einer entsprechenden [PDF-Broschüre](#) der Arbeitsagentur.

Die ZAV empfiehlt, mindestens sechs Wochen vor Beginn des Praktikums die Original-Unterlagen auf dem Postweg einzureichen. Die Adresse, weitere Hintergrundinformationen sowie weitere Fragen und Antworten gibt es auf der [Internetseite](#) der ZAV.

Für in Deutschland ausgebildete Mitarbeiter

Wer eine qualifizierte Berufsausbildung in Deutschland absolviert hat, kann nach erfolgreichem Abschluss in Deutschland bleiben, um eine der Ausbildung entsprechende Tätigkeit aufzunehmen. Zur Suche nach einem der Ausbildung angemessenen Arbeitsplatz haben diese Personen ein Jahr Zeit. Der dafür nötige Aufenthaltstitel kann bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden.

Für Absolventen einer Ausbildung in der EU

Wer eine Ausbildung in einem Staat außerhalb der EU absolviert hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen. Dafür gelten folgende Bedingungen:

- Sie haben einen Arbeitsplatz.
- Die Ausbildung muss mit einer deutschen qualifizierten Ausbildung gleichwertig sein.
- Bei dem Beruf muss es sich um einen Engpassberuf handeln, der von der Bundesagentur für Arbeit auf eine Positivliste aufgenommen wurde. Die Positivliste wird etwa zweimal jährlich aktualisiert.
- In Ausbildungsberufen, die nicht auf der Positivliste stehen, ist die Zuwanderung ausgeschlossen.

Für Staatsangehörige der Türkei

Für Arbeitnehmer aus der Türkei, die in Deutschland arbeiten, gibt es zum Teil günstigere aufenthaltsrechtliche Regelungen. Grundlage dafür ist ein Assoziierungsabkommen, das mit der EU geschlossen wurde.

Ziel des Abkommens ist unter anderem, die Handels- und Wirtschaftsbeziehungen zu verbessern. Vereinbart wurde bei der Verabschiedung im Jahr 1963 auch, schrittweise die Freizügigkeit der Arbeitnehmer herzustellen.

Bei den Ansprüchen für Erwerbstätige, die sich aus diesem Abkommen ergeben, spricht man kurz von einem "Aufenthaltsrecht aus ARB 1/80".

Das Aufenthaltsrecht aus ARB 1/80 regelt die Stellung türkischer Arbeitnehmer, die bereits ordnungsgemäß auf dem regulären deutschen Arbeitsmarkt beschäftigt sind. Sie müssen dazu allerdings nachweisen, dass sie eine Aufenthaltserlaubnis haben. Diese bezeichnet man als "deklaratorische" Aufenthaltserlaubnis. Sie bestätigt lediglich wie eine Art Ausweis, dass der türkische Arbeitnehmer das Aufenthaltsrecht nach ARB 1/80 hat. Wenn die Aufenthaltserlaubnis später abläuft, bleibt dieses Aufenthaltsrecht trotzdem bestehen.

Ansprüche auf Aufenthaltsrecht nach ARB 1/80 entstehen unter folgende Bedingungen:

- Wenn der türkische Arbeitnehmer ein Jahr ordnungsgemäß beschäftigt ist, hat er Anspruch darauf, dass die Arbeitserlaubnis bei demselben Arbeitgeber - und damit auch die Aufenthaltserlaubnis - erneuert wird.
- Ist er drei Jahre ordnungsgemäß bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, kann er sich für den gleichen Beruf beziehungsweise in der gleichen Branche auf jedes andere Stellenangebot eines Arbeitgebers seiner Wahl bewerben. Vorrang bei der Stellenbesetzung haben jedoch Arbeitnehmer aus EU-Mitgliedstaaten.
- Wenn er vier Jahre ordnungsgemäß beschäftigt ist, hat er freien Zugang zu jeder Beschäftigung im Lohn- oder Gehaltsverhältnis.

Abweichend von dieser Regelung können türkische Staatsbürger laut Aufenthaltsgesetz aus folgenden Gründen einen Aufenthaltstitel erwerben:

- zum Zweck der Ausbildung,
- aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen oder
- aus familiären Gründen.

Einreisebestimmungen für türkische Unternehmer

Das Abkommen hat auch Auswirkungen auf Unternehmer, die als Dienstleister aus der Türkei für befristete Zeit nach Deutschland kommen. Laut einem Urteil des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg können sie visumfrei einreisen, wenn sie ihren gewöhnlichen Aufenthalt in der Türkei beibehalten und für Aufgaben im Rahmen ihres Geschäftsbetriebs nicht länger als drei Monate in Deutschland bleiben (11 B 10.14).

Detaillierte Informationen und aktuelle Urteile stellt das Bundesinnenministerium in seinen "

Vorabprüfung für den Zugang zum Arbeitsmarkt

Grundsätzlich haben Arbeitgeber die Möglichkeit, vorab bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) prüfen zu lassen, ob ein ausländischer Arbeitnehmer beschäftigt werden kann. Dies schafft Planungssicherheit und beschleunigt das Verfahren.

Die Prüfung ist empfehlenswert in diesen Fällen:

- Sie haben bereits einen Mitarbeiter aus einem Nicht-EU-Staat ausgewählt und möchten eine Aufenthaltsgenehmigung beantragen. Für das Visum ist die deutsche Auslandsvertretung zuständig, für die Aufenthaltserlaubnis die Ausländerbehörde am zukünftigen Wohnort des Arbeitnehmers.
- Sie haben eine freie Stelle, für die Mitarbeiter aus Drittstaaten in Frage kommen könnten. Geprüft wird, ob die Besetzung durch einen Nicht-EU- beziehungsweise Nicht-EWR-Bürger korrekt ist.

Die ZAV stimmt den Behörden unverzüglich und ohne nochmalige Prüfung der Voraussetzungen zu, wenn der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach der Information der ZAV zu den vereinbarten Bedingungen startet.

Vorabprüfung beantragen - So geht's:

Für den Antrag müssen Sie alle Unterlagen in deutscher Sprache einreichen. Wichtig ist vor allem eine genaue Stellenbeschreibung. Hierzu gibt es ebenfalls ein entsprechendes Formular bei der ZAV. Die Zustimmung muss den Behörden, die den Aufenthaltstitel vergeben, in schriftlicher Form vorgelegt werden (Post oder Kurier).

Für bestimmte Personen gibt es gesonderte Verfahren, wie zum Beispiel für Werkvertragsarbeitnehmer, Praktikanten oder Teilnehmer am internationalen Personalaustausch. Ebenso gibt es eigene Regelungen für Akademiker in Mangelberufen.

Die "Blaue Karte EU" ist ein Aufenthaltstitel mit Arbeitsmarktzugang und wird Akademikern mit einem bestimmten Mindesteinkommen erteilt. Die Höhe wird jährlich festgesetzt und liegt etwa in etwa Höhe der Beitragsbemessungsgrenze für die Kranken- und Pflegeversicherung. Der Aufenthaltstitel wird durch die Ausländerbehörde am Wohnort des Arbeitnehmers ausgegeben. Je nach Verdiensthöhe erfolgt keine weitere Prüfung der ZAV. Bei Akademikern in Mangelberufen, die zu ortsüblichen Löhnen eingestellt werden sollen, prüft die ZAV die Beschäftigungsbedingungen.

Detailinformationen erhalten Sie bei der ZAV unter www.zav.de/arbeitsmarktzulassung und über die bundeseinheitliche Telefonnummer 02 28 - 713 20 00.

Checklisten

Sie möchten einen ausländischen Mitarbeiter einstellen? Die TK hat die wichtigsten Informationen für Arbeitgeber in [Checklisten](#) zusammengefasst.