

Beschäftigungsverordnung

Offer / Mävers

2. Auflage 2022
ISBN 978-3-406-74954-4
C.H.BECK

Offer/Mävers
Beschäftigungsverordnung


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Beschäftigungs- verordnung

mit **AufenthG**

(Auszug zur Arbeitsmigration)

Kommentar

Herausgegeben von

Bettina Offer, LL.M.

Rechtsanwältin, Frankfurt

Dr. Gunther Mävers

Maître en droit, Aix-en-Provence

Rechtsanwalt, Köln

Bearbeitet von den Herausgebern sowie
Rechtsanwältin Petra Bark, Frankfurt; Dr. Rudolf Bünte, LL.M.,
Bundesagentur für Arbeit; Rechtsanwältin Anja Ewald, Frankfurt;
Rechtsanwältin Gabriele Mastmann, Frankfurt;
Rechtsanwalt Jan Werner, Eschborn

2. Auflage 2022



C.H. BECK

Zitiervorschlag:
Offer/Mävers/Berarbeiter BeschV § ... Rn. ...


DIE FACHBUCHHANDLUNG

www.beck.de

ISBN 978 3 406 74954 4

© 2022 Verlag C.H.Beck oHG

Wilhelmstraße 9, 80801 München

Druck und Bindung: Beltz Grafische Betriebe GmbH

Am Fliegerhorst 8, 99947 Bad Langensalza

Satz: Meta Systems Publishing & Printservices GmbH, Wustermark

Umschlaggestaltung: Druckerei C. H. Beck Nördlingen

CO₂
neutral



chbeck.de/nachhaltig

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier
(hergestellt aus chlorfrei gebleichtem Zellstoff)

Vorwort

Das Jahr 2020 markiert nicht nur aufgrund des Pandemiegeschehens, sondern auch aufgrund des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FachkEinwG) – das am 1.3.2020 in Kraft getreten ist – für das deutsche Erwerbsmigrationsrecht eine Zeitenwende. Während sich die Bundesrepublik mit dem Zuwanderungsgesetz 2005 nur langsam dem Gedanken öffnete, ein Einwanderungsland zu sein, stellt das FachkEinwG den Anspruch, die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Deutschlands ua durch Fachkräfteeinwanderung zu sichern. Die klaren und transparenten Regelungen des FachkEinwG sollen innerhalb des bestehenden migrationspolitischen Ordnungsrahmens die Voraussetzungen dafür schaffen, dass diejenigen Fachkräfte, die die deutsche Wirtschaft benötigt, nach Deutschland kommen können (BT-Drs. 19/8285 S. 2).

Dabei hat sich der Gesetzgeber nach langer und durchaus kontrovers geführter Diskussion gegen die Einführung einer spezialgesetzlichen Regelung zur Einwanderung in Form eines Einwanderungsgesetzbuches ausgesprochen. Stattdessen wurde im bestehenden System der Grundsatz der Trennung zwischen Asyl- und Erwerbsmigration beibehalten und weiter ausgebaut. Gleichwohl sind die Änderungen durch das FachkEinwG bedeutsam.

Sie betreffen zunächst das Aufenthaltsgesetz, das sich ausweislich seiner amtlichen Überschrift „Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet“ insbesondere auch mit der Erwerbstätigkeit befasst.

Dabei haben die Regelungen, die die Erwerbsmigration betreffen, im Aufenthaltsgesetz einen „juristischen Frühjahrsputz“ erhalten. Der Gesetzgeber hat die Abschnitte 3 (Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung) und 4 (Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit) neu geordnet und auch in den allgemeinen Definitionen in § 2 die Begriffe der „qualifizierten Berufsausbildung“, der „qualifizierten Beschäftigung“ und der „Bildungseinrichtung“ aufgenommen. Wichtige, aus dem Europarecht stammende, Vorschriften wie die zur Blauen Karte EU und der ICT-Karte wurden zudem sprachlich überarbeitet und gestrafft, was der Verständlichkeit zuträglich ist (auch wenn ungeachtet dessen viele Streitfragen offenbleiben).

Daneben hat der Gesetzgeber aber auch einige bedeutsame inhaltliche Änderungen vorgenommen, die sich positiv auf das Migrationsgeschehen auswirken sollen. So steht die Zuwanderung von beruflich qualifizierten Fachkräften nun erstmals gleichberechtigt neben der Zuwanderung akademisch ausgebildeter Fachkräfte, und die bisherige Orientierung an Mangelberufslisten, die eine Zuwanderung nur bei festgestelltem Fachkräftemangel erlaubte, entfällt. Festgehalten wurde dagegen an den zwei Grundpfeilern des deutschen Erwerbsmigrationsrechts: Nach wie vor ist das deutsche Einwanderungsrecht ganz überwiegend auf die Bedarfszuwanderung ausgerichtet, da nahezu alle

Vorwort

Vorschriften ein konkretes Arbeitsplatzangebot voraussetzen. Einzige Ausnahme hierzu bilden die durch das FachkEinwG etwas ausgeweiteten Möglichkeiten der Zuwanderung zur Arbeitsplatzsuche (nun für Fachkräfte mit beruflicher oder akademischer Ausbildung) in § 20 AufenthG. Die zweite Wertentscheidung des Gesetzgebers bezieht sich darauf, dass an dem Erfordernis der vergleichbaren Qualifikation für die Zuwanderung als Fachkraft festgehalten wurde. Gerade dies hat sich bereits in der Vergangenheit insbesondere im Bereich der beruflich gebildeten Fachkräfte als verfahrenstechnischer Hemmschuh herausgestellt. Denn anders als die universitären Ausbildungen, deren Qualität durch staatliche Akkreditierungsstellen und Angleichung von Abschlüssen – Stichwort Bachelor & Master – mittlerweile gut zu vergleichen ist, ist die Bewertung der Qualität beruflicher Ausbildung im internationalen Vergleich deutlich schwieriger (nicht zuletzt auch wegen des einzigartigen dualen Systems in Deutschland). Hinzu kommen die durch das föderale System der Bundesrepublik sehr diversifizierten Zuständigkeiten der beruflichen Anerkennungsstellen. Trotz dieser wohl bekannten Probleme hat der Gesetzgeber, auch zur Wahrung des hohen Ausbildungsniveaus der auf dem deutschen Arbeitsmarkt tätigen Fachkräfte, daran festgehalten, den dauerhaften Aufenthalt an eine Anerkennung der Qualifikation zu binden. Um den bekannten Problemen zu begegnen wurde jedoch die Möglichkeit zur Nachqualifizierung nach der Einreise ebenso aufgenommen wie – flankierend zum Gesetz – eine Infrastruktur geschaffen werden soll, um die Anerkennung durch eine zentrale Anlaufstelle zu vereinfachen. Prozessual ist die wichtigste Neuerung sicherlich die Einführung eines beschleunigten Zuwanderungsverfahrens für Fachkräfte in § 81a AufenthG und damit verbunden die Empfehlung an die Länder, zentrale Ausländerbehörden zu schaffen, deren Aufgabe es sein soll, die Einreise aus dem Ausland zu beschleunigen. Parallel dazu – wenn auch nicht als Teil des FachkEinwG – wurde unterhalb des Auswärtigen Amtes mit dem Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten eine neue Behörde für die zentralisierte Inlandssachbearbeitung von Visumanträgen geschaffen. Das BfAA hat am 4. Januar 2021 den Dienst aufgenommen und wird unter anderem die Visavergabe für ausländische Fachkräfte im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes betreiben.

Aber das neue Erwerbsmigrationsrecht – und dieses ist vom Fachkräfteeinwanderungsrecht durchaus als Oberbegriff zu trennen, da sich die Abschnitte 3 und 4 auch auf Studium, Ausbildung, Weiterbildung und Beschäftigung unabhängig von der Qualifikation als Fachkraft beziehen – sieht nicht nur Erweiterungen und Erleichterungen vor. Es ist auch hinsichtlich der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung ausgereifter geworden. So ist in § 4a AufenthG zu den bereits vorhandenen Prüf- und Dokumentationspflichten der Arbeitgeber noch eine Benachrichtigungspflicht hinzugekommen. Parallel dazu wurde § 39 AufenthG um eine nachgelagerte Berichtspflicht ergänzt, die es der Bundesagentur für Arbeit ermöglicht, Arbeitgeber jederzeit zu kontaktieren, um innerhalb eines Monats zu Kontrollzwecken die Übersendung von Informationen zu den Arbeitsbedingungen zu veranlassen. Damit eröffnet das FachkEinwG den Behörden die Möglichkeit, Arbeitgeber bei der Überprüfung der Legalität der Beschäftigung von Ausländern stärker in die Pflicht zu nehmen.

Insbesondere im Nachgang zu den wirtschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie können diese Änderungen noch bedeutsam werden. Denn wenn bisher in der Praxis der allgemeine Fachkräftemangel dazu geführt hat, dass Kontrollen außerhalb von bestimmten Problemsektoren wie bspw. der Fleischindustrie oder dem Baugewerbe als kaum erforderlich erachtet wurden, mag sich dies bei einem weniger starken Arbeitsmarkt schnell ändern.

In § 40 AufenthG schließlich wurden die bisher für einzelnen Vorschriften geltenden Versagungsgründe an zentraler Stelle zusammengefasst und für alle Aufenthalte zum Zwecke einer Beschäftigung ausgeweitet. Auch wenn dies im Gesetzgebungsverfahren kaum thematisiert wurde, und den beteiligten Verbänden eher als kosmetische Neuordnung bestehender Vorschriften erschien, hat die Praxis der ersten 12 Monate doch erstaunliche Neuinterpretationen ergeben. So wurden vereinzelt ausländische Investoren aufgefordert, auch ausreichend Personen vom deutschen Arbeitsmarkt zu beschäftigen, um der Missbrauchsvermutung aus § 40 Abs. 3 Ziff. 7 AufenthG (Arbeitgeber hauptsächlich zu dem Zweck gegründet, Einreise und Aufenthalt von Ausländern zum Zweck der Beschäftigung zu erleichtern) zu begegnen, und selbst große multinationale Konzerne mussten in der Phase des Markteintritts dem Verdacht widerlegen, dass sie (bisher noch) keine Geschäftstätigkeit in Deutschland ausübten (§ 40 Abs. 3 Ziff. 5 AufenthG). Ob dies Vorboten einer neuen, auf die nationalen Bedürfnisse fokussierten Welt- und Wirtschaftsordnung oder lediglich Missverständnisse rund um die Einführung eines neuen Gesetzes sind, wird die Zukunft klären.

Die in der Presse stark herausgehobenen Änderungen des Wegfalls der Vorrangprüfung und des Wechsels vom Verbot der Beschäftigung mit Erlaubnisvorbehalt hin zur generellen Erlaubnis mit Verbotsvorbehalt werden dagegen von den hier repräsentierten Autoren als lediglich kosmetische Änderung ohne weitreichende inhaltliche Folgen erfahren. Bereits vor der Einführung des Fach-EinwG fanden Vorrangprüfungen nur noch bei wenigen Zuwanderungskonstellationen statt, bei denen sie auch jetzt noch vom Gesetz vorgesehen werden. Und die generelle Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit in § 4a AufenthG ist vom Gesetzgeber so ausreichend mit Verboten flankiert, dass sich letztlich in den jeweiligen Sachverhalten keine Änderungen bzw. Erleichterungen ergeben.

Dennoch sind die Änderungen im AufenthG für die Erwerbsmigration insgesamt so bedeutsam, dass sich die Herausgeber gemeinsam mit dem Verlag entschieden haben, die wichtigsten Vorschriften des Aufenthaltsgesetzes mit in die Kommentierung aufzunehmen, da sich ohne sie das Gesamtverständnis der Beschäftigungsverordnung und der Kommentierung der hierin enthaltenen Vorschriften kaum mehr erschließen ließe. Auch würde der Kommentar dem erklärten Anspruch, das Standardwerk zur deutschen Erwerbsmigration für Praktiker zu sein, ohne die Befassung mit den wichtigsten Normen zur Erwerbsmigration im AufenthG nicht mehr gerecht werden können.

Entsprechend finden sich in dem Werk mit dieser Neuauflage Ausführungen zu:

- § 4a AufenthG: Zugang zur Erwerbstätigkeit
- § 16d AufenthG: Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Vorwort

- § 18 AufenthG: Grundsatz der Fachkräfteeinwanderung; allgemeine Bestimmungen
- § 18a AufenthG: Fachkräfte mit Berufsausbildung
- § 18b AufenthG: Fachkräfte mit akademischer Ausbildung
- § 18c AufenthG: Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte
- § 19 AufenthG: ICT Karte
- § 19c AufenthG: Sonstige Beschäftigungszwecke
- § 81a AufenthG: Beschleunigtes Fachkräfteverfahren
- § 82 AufenthG: Mitwirkung des Ausländers

Ungeachtet dessen gilt das Hauptaugenmerk der Kommentierung nach wie vor der Beschäftigungsverordnung und den darin enthaltenen Vorschriften. Auch sie ist durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz nicht „auf den Kopf gestellt“, sondern vielmehr an die Änderungen im Aufenthaltsgesetz angepasst sowie mit Augenmaß ergänzt worden. Die bisher darin enthaltenen Vorschriften zur Blauen Karte im Mangelberuf sind in das AufenthG übernommen worden. Neu hinzugekommen sind die Vorschrift zur Beschäftigung in ausgewählten Berufen mit berufspraktischer Erfahrung im Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie in § 6 BeschV und die Aufnahme der Staatsangehörigen von Großbritannien und Nordirland in den Kreis der Privilegierten in § 26 Abs. 1 BeschV, die durch den BREXIT bedingt war. Die Regelung für die Staatsangehörigen der Westbalkanstaaten in § 26 Abs. 2 ist bis 2023 einschließlich – ergänzt um eine Kontingentierung von 25.000 Zustimmungen pro Kalenderjahr – verlängert worden. Schließlich wurden die Zuwanderungsmöglichkeiten für Führungskräfte, leitende Angestellte und Spezialisten in § 3 BeschV zusammengefasst und dem Vorbehalt der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit unterstellt.

Aus Sicht der Praktiker wurde bei der Neuordnung und -ausrichtung des Erwerbsmigrationsrechts leider versäumt, den im Verfahren aktiv beteiligten und betroffenen Arbeitgebern einen eigenständigen und von dem antragstellenden Ausländer unabhängigen Rechtsschutz zu gewähren. Dies hat sich seit der Abschaffung der Arbeitsgenehmigung als eigenständigem Verwaltungsakt und der Einführung des „One-Stop-Government“ durch das Zuwanderungsgesetz im Jahre 2005 als misslicher struktureller Fehler des Rechtsgebiets erwiesen, da es nach wie vor in dem Rechtsgebiet kaum Klärungen der bestehenden Rechts- und Rechtsanwendungsfragen – weder durch ein verwaltungsinternes Widerspruchsverfahren noch durch die Judikative – gibt. Die Erkenntnis, dass abgelehnte Fachkräfte nicht klagen, sondern sich im weltweiten „war of talents“ den Angeboten in konkurrierenden Staaten zuwenden, hat sich im Gesetzgebungsprozess leider nicht niedergeschlagen. Angesichts der durch das FachkEinwG erweiterten Haftung der Arbeitgeber im Bereich der Prüfungs-, Dokumentations-, Auskunfts- und Mitteilungspflichten ist dies umso schwerwiegender. Hier wäre eine Nachbesserung des Gesetzgebers wünschenswert, um die Entwicklung des Rechtsgebietes weiter voranzutreiben. Insbesondere in Bezug auf die arbeitgeberbezogenen Tatbestände und Versagungsgründe besteht das Bedürfnis, die nicht immer nachvollziehbaren Entscheidungen der Behörden durch die Judikative überprüfen zu lassen. Denn auch angesichts der klaren Neuausrichtung, die

das Rechtsgebiet durch das FachkEinwG erfahren hat und die auf die Förderung der Zuwanderung von Fachkräften ausgerichtet ist, wird Antragstellern viel zu häufig (noch) nicht in der, einem im globalen Wettbewerb um die Fachkräfte stehenden Land, gebührenden Weise begegnet. Aber auch komplexe Rechtsfragen, zB im Zusammenhang mit der Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen oder der Abgrenzung eines inländischen von einem ausländischen Arbeitsverhältnis, würden von der stärkeren Befassung der Materie durch die Gerichte profitieren.

Das vorliegende Werk zielt darauf ab, für eine juristisch korrekte und gleichsam wohlwollende Auslegung der Vorschriften im Sinne der Zielsetzung der gesetzlichen Regelung (der Ermöglichung der Beschäftigung von Fachkräften) zu werben. Einem pragmatischen Ansatz folgend, sind der Kommentierung jeweils der Normtext, die Begründung des Gesetz- und Verordnungsgebers sowie teilweise Anwendungshinweise vorangestellt. Die in der Praxis bedeutsamen Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit sind dagegen in dieser Auflage nicht enthalten. Zum Zeitpunkt der Drucklegung ist eine Neuauflage der Fachlichen Weisungen bereits angekündigt, aber noch nicht erhältlich, so dass sich die Herausgeber gegen einen Abdruck der gegenwärtigen, demnächst veralteten Fassung entschieden haben. Hier wird auf die Webseite der Bundesagentur verwiesen, auf der die jeweils aktuellen Fachlichen Weisungen erhältlich sind. Die Kommentierung stellt sodann den Regelungsgehalt der Vorschrift dar, setzt sich mitunter auch kritisch mit ihr auseinander und beinhaltet auch einige Hinweise für die praktische Beratung im Umgang mit dem Antragsteller, den Unternehmen sowie den Behörden. Dies ist als Beitrag dazu zu verstehen, dass die intendierte Willkommenskultur auch bei der täglichen Arbeit mit den Vorschriften nicht vergessen, sondern von den Fachkräften, allen interessierten Ausländern, den mit den Verfahren befassten Behörden und den betroffenen Arbeitgebern tatsächlich wahrgenommen wird.

Der besondere Dank aller Autoren gebührt all jenen, die in den vergangenen fünfzehn Jahren in unermüdlicher Auseinandersetzung mit den Vorgaben des Gesetzgebers und den Anforderungen der Praxis das Rechtsgebiet mitgestaltet und sich tagtäglich um Lösungen bemüht haben. Das Erwerbsmigrationsrecht hat seit der Einführung des Zuwanderungsgesetzes im Jahr 2005 bis zum Inkrafttreten des FachkEinwG einen Wandel erfahren, wie ihn in dieser Form wohl nur junge oder von großen technologischen Neuerungen geprägte Rechtsgebiete kennen. Den Autoren sind in diesen Jahren sowohl in den Global Mobility- und Personalabteilungen der Arbeitgeber und bei deren Global Mobility Dienstleistern, aber auch bei den Behörden – Ausländerbehörden, der Bundesagentur für Arbeit und den deutschen Auslandsvertretungen – ebenso wie in den Ministerien und natürlich auch in der Anwaltschaft eine Vielzahl von engagierten Menschen begegnet, deren Wissen und Kenntnisse rund um das Thema Erwerbsmigration zur Ausgestaltung des Rechtsgebietes beigetragen haben, und denen wir alle unendlich viele Impulse verdanken.

Die Kommentierungen bilden den Rechtsstand im September 2021 ab.

Herzlicher Dank gebührt schlussendlich insbesondere auch Frau Saskia Henze-Wiskow vom Verlag, die nicht nur die gegenüber der Voraufgabe

Vorwort

erhebliche Erweiterung des Umfangs mitgetragen und unterstützt hat, sondern uns erneut höchst professionell sowie mit Verständnis und viel Geduld begleitet hat, was wir sehr zu schätzen wissen.

Frankfurt am Main, September 2021

Gabriele Mastmann


beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XV
Verzeichnis der abgekürzt zitierten Literatur	XIX
Einführung	1

Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung – BeschV)

Teil 1. Allgemeine Bestimmungen

Vorbemerkungen zu § 1	9
§ 1 Anwendungsbereich der Verordnung	10

Teil 2. Qualifizierte Beschäftigungen

Vorbemerkungen zu den §§ 2–9	18
§ 2 Vermittlungsabsprachen	19
§ 3 Leitende Angestellte, Führungskräfte und Spezialisten	25
§ 4 [aufgehoben]	45
§ 5 Wissenschaft, Forschung und Entwicklung	45
§ 6 Beschäftigung in ausgewählten Berufen bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung	55
§ 7 [aufgehoben]	64
§ 8 Betriebliche Aus- und Weiterbildung; Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	64
§ 9 Beschäftigung bei Vorbeschäftigungszeiten oder längerem Voraufenthalt	71

Teil 3. Vorübergehende Beschäftigung

Vorbemerkungen zu den §§ 10–15c	78
§ 10 Internationaler Personalaustausch, Auslandsprojekte	79
§ 10a Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer	88
§ 11 Sprachlehrerinnen und Sprachlehrer, Spezialitätenköchinnen und Spezialitätenköche	94
§ 12 Au-pair-Beschäftigungen	99
§ 13 Hausangestellte von Entsandten	108
§ 14 Sonstige Beschäftigungen	111
§ 15 Praktika zu Weiterbildungszwecken	122
§ 15a Saisonabhängige Beschäftigung	128
§ 15b Schaustellergehilfen	136
§ 15c Haushaltshilfen	140

Teil 4. Entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Vorbemerkungen zu den §§ 16–21	142
--------------------------------------	-----

Inhaltsverzeichnis

§ 16	Geschäftsreise	142
§ 17	Betriebliche Weiterbildung	147
§ 18	Journalistinnen und Journalisten	149
§ 19	Werklieferungsverträge	153
§ 20	Internationaler Straßen- und Schienenverkehr	166
§ 21	Dienstleistungserbringung	171

Teil 5. Besondere Berufs- oder Personengruppen

Vorbemerkungen zu den §§ 22–28	181	
§ 22	Besondere Berufsgruppen	181
§ 23	Internationale Sportveranstaltungen	200
§ 24	Schiffahrt- und Luftverkehr	208
§ 24a	Berufskraftfahrerinnen und Berufskraftfahrer	219
§ 25	Kultur und Unterhaltung	231
§ 26	Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger	238
§ 27	Grenzgängerbeschäftigung	244
§ 28	Deutsche Volkszugehörige	250

Teil 6. Sonstiges

Vorbemerkungen zu den §§ 29–30	257	
§ 29	Internationale Abkommen	257
§ 30	Beschäftigungsaufenthalte ohne Aufenthaltstitel	266

Teil 7. Beschäftigung bei Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen sowie von Personen mit Duldung und Asylbewerbern

Vorbemerkungen zu den §§ 31–33	285	
§ 31	Beschäftigung bei Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen	285
§ 32	Beschäftigung von Personen mit Duldung oder Aufenthaltsgestattung	286
§ 33	[aufgehoben]	289

Teil 8. Verfahrensregelungen

Vorbemerkungen zu den §§ 34–37	290	
§ 34	Beschränkung der Zustimmung	290
§ 35	Reichweite der Zustimmung	301
§ 36	Erteilung der Zustimmung	308
§ 37	Härtefallregelung	320

Teil 9. Anwerbung und Arbeitsvermittlung aus dem Ausland

Vorbemerkungen zu den §§ 38, 39	326	
§ 38	Anwerbung und Vermittlung	326
§ 39	Ordnungswidrigkeiten	326
Anlage [aufgehoben]	328	
Anlage (zu § 38)	328	

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz – AufenthG) – Auszug: Schwerpunkte des Arbeitsmigrationsrechts –

Teil 1. Allgemeines Arbeitsmigrationsrecht im Aufenthaltsgesetz

§ 4a	Zugang zur Erwerbstätigkeit	331
§ 39	Zustimmung zur Beschäftigung	351
§ 40	Versagungsgründe	365

Teil 2. Besonderes Arbeitsmigrationsrecht im Aufenthaltsgesetz

§ 16a	Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung	376
§ 16d	Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	385
§ 18	Grundsatz der Fachkräfteeinwanderung; allgemeine Bestimmungen	397
§ 18a	Fachkräfte mit Berufsausbildung	415
§ 18b	Fachkräfte mit akademischer Ausbildung	423
§ 18c	Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte	434
§ 19	ICT-Karte für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer	451
§ 19c	Sonstige Beschäftigungszwecke; Beamte	483
§ 81a	Beschleunigtes Fachkräfteverfahren	489
§ 82	Mitwirkung des Ausländers	499

Sachverzeichnis	511
-----------------------	-----

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG