

Merkblatt

Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen von Werkverträgen in Deutsch- land

Voraussetzungen / Zulassungsverfahren

16



Impressum

Bundesagentur für Arbeit

Zentrale, INT24

Vorwort

Die Zulassung ausländischer Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer beruht auf den seit Ende 1988 von der Bundesrepublik Deutschland mit den mittel- und osteuropäischen Staaten und der Türkei geschlossenen Regierungsvereinbarungen über die Entsendung und Beschäftigung von Arbeitnehmern ausländischer Unternehmen auf der Grundlage von Werkverträgen.

Entsprechende Vereinbarungen bestehen mit:

- Bosnien und Herzegowina
- Nordmazedonien
- Serbien
- Türkei

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus diesen Staaten können im Rahmen fest vereinbarter Höchstzahlen, so genannter Beschäftigungskontingente, zur Ausführung von Werkverträgen zwischen ihrem Arbeitgeber und einem deutschen Unternehmen oder einem Unternehmen aus einem anderen Mitgliedstaat der EU für eine begrenzte Zeit in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigt werden.

Die Regierungsvereinbarungen regeln, wann und zu welchen Bedingungen die ausländischen Unternehmen (Auftragnehmer) ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Durchführung geschlossener Werkverträge in Deutschland einsetzen können. Aus den Vereinbarungen ergibt sich auch, dass die deutschen Gesetze und Rechtsvorschriften zu beachten sind.

Mit der Durchführung der zwischenstaatlichen Vereinbarungen wurde die **Bundesagentur für Arbeit** beauftragt.

Zur Information über die Voraussetzungen für das Zulassungsverfahren und über die von den ausländischen Unternehmen (Auftragnehmer) und den ausländischen Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmern aus den Vertragsstaaten zu beachtenden Rechtsvorschriften wurde dieses Merkblatt entwickelt.

Dieses Merkblatt, das nur in deutscher Sprache zur Verfügung steht, gibt die Zulassungsvoraussetzungen und das Verfahren in Kurzform wieder. Es kann daher nicht alle Bestimmungen erschöpfend darstellen. Es macht aber deutlich, dass das ausländische Unternehmen (Auftragnehmer) bei Rechtsverstößen von einer weiteren Tätigkeit in Deutschland ausgeschlossen werden kann. Über weitere Einzelheiten informiert Sie das Werkvertragsteam in der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (Abschnitt 4.2).



Inhaltsverzeichnis

1.	Grundlagen	5
2.	Voraussetzungen	7
2.1	Was ist ein Werkvertrag?	7
2.1.1	Werkverträge im Baugewerbe	8
2.1.2	Werkverträge in Betrieben der Fleischwirtschaft	11
2.2	Kooperationspartner im Sinne der Vereinbarungen	11
2.3	Qualifikation der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer	12
2.4	Lohnvergleich	12
2.4.1	Lohn nach den Regierungsvereinbarungen (Nettolohn)	13
2.4.2	Lohn nach dem AEntG und dem MiLoG (Bruttolohn)	13
2.4.3	Auslösung	13
2.5	Kontingente	14
2.5.1	Wer verteilt die Kontingente?	14
2.5.2	Welche Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer werden auf das Kontingent angerechnet?	14
2.6	Gebühren	15
2.6.1	Einzahlung der Gebühren	15
2.6.2	Erstattung der Gebühren	16
3.	Arbeitsmarktschutzklausel	17
3.1	Kurzarbeit	17
3.2	Entlassungen	17
4.	Verfahrensregelungen	18
4.1	Welche Unterlagen sind einzureichen?	18
4.1.1	Neuverträge	18
4.1.2	Nachträge	19
4.2	Wo sind die Unterlagen einzureichen?	19
4.3	Zustimmung zum Aufenthaltstitel - Werkvertragsarbeitnehmerkarte	19
4.3.1	Geltungsdauer der Zustimmung	20
4.3.2	Geltungsbereich der Zustimmung	20
4.4	Werkvertragsarbeitnehmerin und Werkvertragsarbeitnehmer mit führender oder Verwaltungstätigkeit	20
4.5	Wiedereinreise	21
4.6	Neueinreise	21
5.	Pflichten ausländischer Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer	22
5.1	Gewerbe- und handwerksrechtliche Bestimmungen	22
5.1.1	Gewerberecht	22
5.1.2	Handwerksordnung	22
5.2	Steuerrecht	22



5.3	Sozialversicherungsrecht.....	23
5.4	Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung.....	24
5.5	Auskünfte und Mitwirkungspflichten	24
6.	Welche Folgen treten bei Verstößen ein?	25
6.1	Untertarifliche Entlohnung	25
6.2	Beschäftigung ohne Aufenthaltstitel	26
6.3	Beschäftigung als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter.....	27
7.	Sonstiges	28
7.1	Rechtsbehelf	28
7.2	Arbeitsplatzwechsel	28
7.3	Niederlassungspersonal/Schlüsselpersonal.....	28
7.4	Zusammenarbeit mit anderen Behörden.....	29
7.5	Rechtsberatung	29
7.6	Werkvertragsarbeitnehmerin und Werkvertragsarbeitnehmer aus anderen Ländern	29
7.7	Datenschutz.....	30

1. Grundlagen

Staatsangehörige aus Staaten, die nicht der Europäischen Union (EU) oder dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder der Schweiz angehören, benötigen für die Einreise und den Aufenthalt im Bundesgebiet einen Aufenthaltstitel.

Die rechtlichen Grundlagen ergeben sich aus

- dem Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet ([Aufenthaltsgesetz – AufenthG](#)),
- der Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern ([Beschäftigungsverordnung – BeschV](#)),
- den zwischenstaatlichen Vereinbarungen, die jeweils im Bundesgesetzblatt Teil II veröffentlicht sind und im Internet abgerufen werden können unter: <http://www.arbeitsagentur.de/> > Unternehmen > Arbeitskräfte finden > Arbeitskräfte aus dem Ausland > Werkvertragsverfahren

Grundsätzlich kann ein Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung nur erteilt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit hierfür ihre Zustimmung gegeben hat. Das gilt auch für die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmerinnen oder Werkvertragsarbeitnehmern auf der Grundlage einer zwischenstaatlichen Vereinbarung.

Speziell für den Personenkreis der Werkvertragsarbeitnehmerin oder Werkvertragsarbeitnehmer wurde ein Verfahren zugelassen, das die Bedeutung der zwischenstaatlichen Vereinbarungen in besonderem Maße berücksichtigt und insbesondere dazu beitragen soll, zeitliche Verzögerungen bei der Zulassung der Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer zu vermeiden.

Diese Zustimmung wird von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung in Form einer **Werkvertragsarbeitnehmerkarte** erteilt. Die Werkvertragsarbeitnehmerkarte wird mit der Erteilung des Aufenthaltstitels durch die Botschaft oder Ausländerbehörde zum Bestandteil des Aufenthaltstitels.



Der einheitliche Vordruck „Antrag auf Zustimmung zum Aufenthaltstitel für Werkvertragsarbeitnehmer in Form einer Werkvertragsarbeitnehmerkarte“ ist bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung erhältlich.

Über die zu beachtenden **aufenthaltsrechtlichen** Bestimmungen informieren die deutschen **Auslandsvertretungen** sowie die **Ausländerbehörden**.

2. Voraussetzungen

2.1 Was ist ein Werkvertrag?

Die Entsendung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von im Ausland ansässigen Unternehmen zur Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland kann **nur** auf der **Grundlage eines Werkvertrages** erfolgen. Der Werkvertrag muss den Kriterien der [§§ 631 ff. Bürgerliches Gesetzbuch \(BGB\)](#) entsprechen. Diese Kriterien finden Anwendung, gleichgültig ob der Auftraggeber im Bundesgebiet oder in einem anderen EU-Mitgliedstaat niedergelassen ist.

Werkvertrag

Grundsätzlich sind folgende Merkmale für einen **Werkvertrag** maßgebend:

- Vereinbarung und Erstellung eines **konkret** bestimmten **Werkergebnisses** bzw. Veränderung einer Sache;
- **Eigenverantwortliche Organisation** aller sich aus der Übernahmeverpflichtung ergebenden Handlungen durch den Werkunternehmer (unternehmerische Dispositionsfreiheit, auch in zeitlicher Hinsicht); **keine Einflussnahme des Auftraggebers** auf Anzahl und Qualifikation der am Werkvertrag beteiligten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; in der Regel eigene Arbeitsmittel;
- **Weisungsrecht des Auftragnehmers** gegenüber seinen im Betrieb des Auftraggebers tätigen Arbeitnehmern; keine Eingliederung in die Arbeitsabläufe oder in den Produktionsprozess des Auftraggebers;
- **Tragen des Unternehmerrisikos** durch den Auftragnehmer, insbesondere **Gewährleistung** für Mängel des Werkes, Erlöschen der Zahlungspflicht des Bestellers bei zufälligem Untergang des Werkes;
- **Ergebnisbezogene Vergütung**, grundsätzlich keine Abrechnung nach Zeiteinheiten.

Arbeitnehmerüberlassung

Arbeitnehmerüberlassung ist gegeben, wenn die ausländische Arbeitnehmerin oder der ausländische Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber (Verleiher) einem Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen wird. Sie erschöpft sich also im bloßen zur Verfügung stellen von Arbeitskräften, die der Dritte nach eigenen betrieblichen Erfordernissen in seinem Betrieb einsetzt.

Die Überlassung von ausländischen Arbeitnehmern ist verboten!

Weitere Hinweise zur Abgrenzung zwischen Arbeitnehmerüberlassung und Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen von Werkverträgen enthält das **Merkblatt AUG**, das im Internet unter www.arbeitsagentur.de abrufbar ist.

Zur Beurteilung der Abgrenzung zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung sind die zwischen den Beteiligten vereinbarten Verträge entscheidend. **Widersprechen sich schriftliche Vereinbarungen und tatsächliche Durchführung des Vertrages, so kommt es auf die tatsächliche Durchführung an.**

Werklieferungsvertrag

Auch bei einem Werklieferungsvertrag im Sinne des [§ 650 BGB](#) sind die Regierungsvereinbarungen Grundlage für die Entscheidung über den Einsatz ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; z. B. für die Montage gelieferter Schalungen, Fassaden für Bauten, Baufertigteile oder

den Einbau von gelieferten Fenstern und Türen. Hierbei ist nur die Tätigkeit in Deutschland zu betrachten.

Handelt es sich hingegen um Lieferung und Montage einer verwendungsfähigen **Anlage oder Maschine**, die gewerblichen Zwecken dient, oder um die Lieferung und Implementierung eines im Herkunftsland entwickelten EDV-Programms, finden die Regierungsvereinbarungen keine Anwendung.

2.1.1 Werkverträge im Baugewerbe

Obergrenzen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Bauwirtschaft (Quotierung)

Um den Interessen kleiner und mittelständischer Unternehmen besser zu entsprechen, sind für die Beschäftigung von Werkvertragsarbeitnehmern im Baubereich Obergrenzen festgelegt worden, die sich an der Personalstärke der gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim deutschen Baubetrieb orientieren ([§ 29 Abs. 1 BeschV](#)).

Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurden folgende Obergrenzen (Quoten) festgelegt:

Für Werkverträge mit in der Bundesrepublik Deutschland ansässigen Unternehmen, die

- **bis zu 50** gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, darf die Zustimmung **für bis zu 15 Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer** erteilt werden, wobei die Zahl der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer die Zahl der gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des deutschen Betriebes nicht übersteigen darf
- **mehr als 50** gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, darf die Zustimmung für bis **zu 30%** der gewerblichen Arbeitnehmer des deutschen Betriebs, **höchstens 300 Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer**, erteilt werden.

Diese Regelungen zum Schutze des deutschen Arbeitsmarktes sind auch auf Unternehmen (Auftraggeber) mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU/des EWR anzuwenden.

Maßgebend für die Festsetzung der Zahl der gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist die Jahresdurchschnittszahl der beim Auftraggeber beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Diese Angaben muss der deutsche Auftraggeber auf dem Vordruck "[Selbstauskunft](#)" und der Auftraggeber aus einem Mitgliedstaat der EU/des EWR auf dem Vordruck „[Selbstauskunft EU/EWR](#)“ bestätigen.

Hinweis:

Für jeden Baubetrieb wird für den jeweils geltenden Abrechnungszeitraum (Oktober bis September des Folgejahres) eine Höchstzahl (Quote) festgesetzt, die die Anzahl der ausländischen Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer zahlenmäßig begrenzt. Ein Werkvertrag kann daher nur zugelassen werden, wenn für den gesamten Ausführungszeitraum eine entsprechende Quote zur Verfügung steht bzw. die Gesamtquote noch nicht ausgeschöpft ist.

Die Abgrenzung der Werkverträge über Bauleistungen/Betriebe des Baubereichs von den übrigen Wirtschaftsbereichen erfolgt in Anlehnung an die Baubetriebe-Verordnung in Verbindung mit dem Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe und dem Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe. Eine Zusammenfassung beinhaltet die so genannte

- Positivliste (Arbeiten, die nicht unter die Quotierung fallen)
- Negativliste (quotierungspflichtige Arbeiten)

Diese Listen können bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung in Stuttgart eingesehen oder angefordert werden.

Voraussetzung ist, dass es sich bei dem Auftraggeber um ein **Unternehmen der Bauwirtschaft** handelt. Grundlage ist bei deutschen Auftraggebern die Zugehörigkeit zur Zusatzversorgungskasse (ZVK) des Baugewerbes. Bei Auftraggebern aus einem Mitgliedstaat der EU/des EWR sind grundsätzlich die Angaben in der „[Selbstauskunft EU/EWR](#)“ maßgebend.

Das gilt auch für Betriebe des Baugewerbes, die unter den Geltungsbereich

- des Rahmentarifvertrages für das Dachdeckerhandwerk,
- des Rahmentarifvertrages für das Gerüstbauer-Handwerk und
- den Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau fallen.

Mindestarbeitsbedingungen

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) und das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) regeln die Mindestarbeitsbedingungen sowie unter bestimmten Voraussetzungen weitere Nebenpflichten wie z.B. die arbeitsrechtlichen Meldepflichten für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland sowie die Verpflichtung zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten und zum Bereithalten von Unterlagen für Prüfungen.

Diese Gesetze verpflichten sowohl Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland als auch Arbeitgeber mit Sitz im Ausland (einschließlich der Werkvertragsunternehmer, die auf der Grundlage zwischenstaatlicher Vereinbarungen tätig werden) zur Einhaltung gesetzlicher sowie gegebenenfalls tarifvertraglicher Mindestarbeitsbedingungen.

Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG

Das AEntG ist ein Gesetz, auf dessen Grundlage Mindestarbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festgelegt werden. Somit ist das AEntG auch bei der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Deutschland zu beachten. Der Anwendungsbereich des Gesetzes erstreckt sich neben den allgemeinen Arbeitsbedingungen bezüglich der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen beispielsweise auf Arbeitgeber der Baubranche, Steinkohlebergwerken und auf weitere, hier nicht benannte Bereiche. Diese Arbeitgeber sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die Zeit der Entsendung die am jeweiligen Arbeitsort in Deutschland maßgeblichen allgemeinen und – soweit vorhanden – tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen zu gewähren.

Sofern überwiegend Bauleistungen im Sinne von [§ 101 Abs. 2 Drittes Buch Sozialgesetzbuch](#) erbracht werden, müssen den in Deutschland eingesetzten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die im AEntG zwingend vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen gewährt werden. Dabei handelt es sich - soweit zum maßgeblichen Zeitpunkt ein entsprechender Tarifvertrag nach [§ 3 AEntG](#) vorliegt - um die Gewährung des Mindestlohnes einschließlich der Überstundenzuschläge und vorgeschriebener Urlaubsbedingungen sowie die Abführung von **Urlaubskassenbeiträgen**.

Zuständig für die Durchführung des Urlaubskassenverfahrens sind:

Für Baubetriebe:

Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft
Hauptabteilung Europa
Wettinerstraße 7
65189 Wiesbaden
Telefon: +49 (611) 707-0
Telefax: +49 (611) 707-4555
Internet: www.soka-bau.de>> Europa

Für Gerüstbaubetriebe:

Zusatzversorgungskasse des Gerüstbaugewerbes VVaG
Welfenstraße 4
65189 Wiesbaden
Telefon: +49 (611) 7339-0
Telefax: +49 (611) 7339-100
Internet: www.sokageruest.de

Bitte melden Sie sich dort an. Sie erhalten von dort weiteres Informationsmaterial.

Hinweis:

Die Zusage einer Zustimmung zur Durchführung neuer Werkverträge sowie die Erteilung von Zustimmungen bei bereits laufenden Werkverträgen erfolgt nur, wenn im Rahmen des Informationsaustausches zwischen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung und der Sozialkasse der Bauwirtschaft bzw. des Gerüstbaugewerbes festgestellt wird, dass das ausländische Unternehmen seiner Verpflichtung zur Beitragszahlung nachkommt.

Bei einem Verstoß gegen die Beitragspflicht kann dies zu weiteren rechtlichen Konsequenzen führen. Bitte informieren Sie sich hierüber im Abschnitt 6.

Darüber hinaus besteht nach dem AEntG für Arbeitgeber mit Sitz im Ausland grundsätzlich die Verpflichtung, vor Beginn jeder Arbeitsaufnahme eine schriftliche Meldung abzugeben. Diese Meldung muss unter anderem eine Versicherung enthalten, dass der Arbeitgeber, die in Deutschland geltenden Mindestarbeitsbedingungen einhält. Diese Meldung geben Sie bitte über das elektronische Meldeportal-Mindestlohn ab:

www.meldeportal-mindestlohn.de

Ergeben sich nach der Abgabe der Meldung Änderungen bezüglich der Angaben, ist unverzüglich eine Änderungsmeldung abzugeben.

Bei Verstößen gegen die Meldepflicht nach [§ 18 Abs. 1 AEntG](#) und [§ 1 MiLoMeldV](#) handelt es sich um Ordnungswidrigkeiten, die mit Geldbußen geahndet werden können ([§ 23 Abs. 1 Nr. 5 bis 7 AEntG](#)).

Weitere zu beachtende Nebenpflichten sind die Verpflichtung zur Erstellung von Arbeitszeitaufzeichnungen sowie zur Bereithaltung von Unterlagen, die für die Kontrolle der Einhaltung der vorgegebenen Mindestarbeitsbedingungen notwendig sind.

Auch bei Verstößen gegen diese Nebenpflichten nach [§ 19 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 AEntG](#) handelt es sich um Ordnungswidrigkeiten, die mit Geldbußen geahndet werden können ([§ 23 Abs. 1 Nr. 8 und 9 AEntG](#)).

Mindestlohngesetz - MiLoG

Sofern für ein Beschäftigungsverhältnis kein mindestentgeltregelnder Tarifvertrag nach [§ 3 AEntG](#) vorliegt, gilt der allgemeine Mindestlohn nach dem MiLoG. Den aktuellen Mindestlohn finden Sie unter: www.bmas.de > Arbeit > Arbeitsrecht > [Mindestlohn](#)

Ausführliche Informationen zu den Mitwirkungs-, Melde-, Aufzeichnungs-, Aufbewahrungs- und Bereitstellungspflichten nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Mindestlohngesetz finden Sie auf der Homepage der mit der Kontrolle des Gesetzes beauftragten Behörden der Zollverwaltung unter www.zoll.de.

Dort finden Sie auch Informationen darüber, für welche Branchen derzeit ein Tarifvertrag nach [§ 3 AEntG](#) vorliegt und welche Mindestarbeitsbedingungen dann jeweils geregelt sind.

Allgemeine Fragen zu diesem Themenbereich beantwortet das Informations- und Wissensmanagement der Zollverwaltung mit seiner zentralen Auskunft.

Informations- und Wissensmanagement Zoll

Carusufer 3-5

01099 Dresden

Telefon: +49 (351) 44834-520

Telefax: +49 (351) 44834-590

E-Mail: info.gewerblich@zoll.deDe-Mail: auskunft-zoll.qzd@zoll.de-mail.de**2.1.2 Werkverträge in Betrieben der Fleischwirtschaft**

Am 1. Januar 2021 ist das Arbeitsschutzkontrollgesetz in Kraft getreten. Damit sind im Kernbereich der Fleischwirtschaft Werkverträge generell und Leiharbeit seit 1. April 2021 grundsätzlich verboten.

2.2 Kooperationspartner im Sinne der Vereinbarungen

Ziel der bilateralen Vereinbarungen ist, die Kooperation zwischen privatrechtlichen Unternehmen zu fördern.

Auftraggeber kann ein in der Bundesrepublik Deutschland oder in einem Mitgliedstaat der EU/des EWR oder der Schweiz ansässiges Unternehmen sein. Das gilt grundsätzlich auch für Arbeitsgemeinschaften (ARGE). In diesem Fall muss entsprechender ARGE-Vertrag den Antragsunterlagen beigelegt sein.

Die Zulassung ist grundsätzlich nicht auf Werkverträge von Unternehmen der gleichen Branche beschränkt; hiervon ausgenommen sind Werkverträge über Bauleistungen (Abschnitt 2.1.1).

Nicht zugelassen werden können Werkverträge, die von öffentlichen Auftraggebern (z. B. Städte oder Gemeinden) oder Privatpersonen abgeschlossen wurden.

Ausnahme:

Verträge über Arbeiten im Forstbereich und Restaurierungsarbeiten im Bereich schutzwürdiger Objekte der Denkmalpflege.

Der Nachweis, dass es sich um schutzwürdige Objekte der Denkmalpflege handelt, ist durch eine Bescheinigung des Landesamtes für Denkmalpflege oder einer örtlich zuständigen Behörde des Denkmalschutzes zu erbringen.

Auftragnehmer kann nur ein Unternehmen mit Sitz im Ausland sein, das als Arbeitgeber seine Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Durchführung des Werkvertrages in das Bundesgebiet entsendet.

Er muss von seiner materiellen Ausstattung (Kapital, Maschinen, Fahrzeuge, Werkzeuge, eine dem Unternehmen entsprechende büromäßige Organisation) und seiner fachlichen Kompetenz (qualifiziertes Personal) her in der Lage sein, die geschuldete Leistung selbständig zu planen, zu organisieren und eigenverantwortlich durchzuführen und zu überwachen. Dazu gehört auch, dass für die Ausführung von Werkverträgen überwiegend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit beruflicher Qualifikation erforderlich sind (Abschnitt 2.3).

Keine Unternehmen im Sinne der Regierungsvereinbarungen sind

- **Geschäftsvereinigungen oder Verwaltungsfirmen**, die ausschließlich Serviceleistungen für ihre Mitgliedsfirmen erbringen.
- Unternehmen, die im Heimatland lediglich ein **Büro** unterhalten und für den Einsatz im Bundesgebiet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anwerben.

2.3 Qualifikation der Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer

Die Vereinbarungen setzen voraus, dass für die Vertragsausführung überwiegend Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit beruflicher Qualifikation (**Fachkraft**) eingesetzt werden. Maßgeblich hierfür ist **nicht der geplante Einsatz von Facharbeitern, sondern die Art der auszuführenden Tätigkeiten muss den Einsatz von Facharbeitern erfordern**. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne berufliche Qualifikation (**Hilfskraft**) wird die Zustimmung zum Aufenthaltstitel gegeben, soweit dies zur Ausführung der Arbeiten unerlässlich ist.

Ohne weitere Prüfung wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass bei einem Helferanteil von bis zu 10% ein angemessenes Verhältnis zwischen Facharbeitern und Helfern besteht. Hiervon sind im Rahmen einer Einzelfallentscheidung Abweichungen möglich.

Für eine Einzelfallbetrachtung werden differenzierte Angaben zum Personaleinsatz benötigt. Diese können durch ein Gutachten eines in Deutschland amtlich oder staatlich anerkannten Sachverständigen, in dem bestätigt wird, dass ein erhöhter Einsatz von Hilfskräften unerlässlich ist, nachgewiesen werden. Andernfalls sind die vertraglich vereinbarten Leistungen, die den Einsatz von Fachkräften bzw. den Einsatz von Hilfskräften erfordern, nach Umfang und Zeitaufwand getrennt aufzuschlüsseln.

Erforderlichenfalls werden für die Beurteilung eines angemessenen Verhältnisses zwischen Fach- und Hilfskräften unabhängige Stellen zum dargestellten Personaleinsatz beteiligt.

Bitte bedenken Sie, dass sich dadurch längere Bearbeitungszeiten ergeben können.

Hinweis:

Bei Reinigungsarbeiten aller Art oder Sortierarbeiten, wie beispielsweise Müllrecycling, wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass zur Ausführung dieser Tätigkeit nicht in der überwiegenden Anzahl Facharbeiter benötigt werden und damit die Voraussetzungen nach den Regierungsvereinbarungen nicht vorliegen. Dies gilt z. B. auch für Erntearbeiten oder im Torfabbau.

2.4 Lohnvergleich

Die Lohnbedingungen nach den Regierungsvereinbarungen dürfen nicht ungünstiger als die vergleichbarer deutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein.

Die Entlohnung, **einschließlich des Teils, der wegen der auswärtigen Beschäftigung gezahlt wird**, muss dem Lohn entsprechen, welchen die einschlägigen deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen. Neben den zu Grunde zu legenden Tariflöhnen vergleichbarer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist anteilig auch das Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu berücksichtigen.

2.4.1 Lohn nach den Regierungsvereinbarungen (Nettolohn)

Grundlage für den Lohnvergleich ist die Berechnung des **Nettolohnes**. Das heißt, im Rahmen des Antragsverfahrens müssen die Löhne angegeben werden, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach Abzug der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge für den Einsatz im Bundesgebiet tatsächlich gezahlt werden. Diese Angaben sind im Vordruck "[Erklärung zum Werkvertrag](#)" zu bestätigen. Die erklärten Nettolohnbedingungen werden dem für vergleichbare Tätigkeiten zu Grunde zu legenden Tariflohn nach Abzug der deutschen Steuer und Sozialabgaben gegenübergestellt.

Wegen der Vielzahl der in den einzelnen Tarifverträgen bestehenden Lohnstrukturen ist aus Gründen der Verwaltungspraktikabilität von dem typischen Durchschnittslohn eines Facharbeiters (Ecklohn) auszugehen.

Die Auszahlung muss nicht ausschließlich in Euro erfolgen.

2.4.2 Lohn nach dem AEntG und dem MiLoG (Bruttolohn)

Werden Leistungen erbracht, die vom Geltungsbereich des AEntG erfasst werden, sind Mindestlöhne aufgrund von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen (Abschnitt 2.1.1) zu zahlen.

Werden Leistungen erbracht, die nicht vom Geltungsbereich des AEntG erfasst werden, gilt der gesetzliche Mindestlohn.

Der Mindestlohn entspricht jedoch in der Regel nicht dem Nettolohn im Sinne der Regierungsvereinbarungen.

Die nach dem AEntG anzuwendenden Tarifverträge sind im Internet unter www.zoll.de abrufbar.

Bitte beachten Sie, dass Sie bei der Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowohl die Lohnbedingungen nach der Regierungsvereinbarung (Nettolohn) als auch die Mindestlohnbedingungen nach dem AEntG und dem MiLoG (Bruttolohn) erfüllen müssen.

Die tarifgemäße Entlohnung bezieht sich auf den gesamten Zeitraum der Entsendung. Der Lohnanspruch besteht für jede geleistete Arbeitsstunde.

Weitere **Informationen zum Lohnvergleich** und über die **Nettolohnbedingungen** können Sie auch der Veröffentlichung im Internet unter <http://www.arbeitsagentur.de/> > Unternehmen > Arbeitskräfte finden > Fachkräfte aus dem Ausland > Werkvertragsverfahren entnehmen.

2.4.3 Auslösung

Grundsätzlich dürfen den Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer durch die Beschäftigung in Deutschland keine zusätzlichen Kosten entstehen. Mit der Auslösung ist der Mehraufwand des entsandten Arbeitnehmers für Verpflegung und Übernachtung (Unterkunft) auszugleichen. Die Leistungsverpflichtung des Werkvertragsunternehmens besteht **zusätzlich zum Lohn** und kann, im Gegensatz zu den einschlägigen deutschen Regelungen zur Auslöse, wahlweise als Geld- und/ oder Sachleistung erbracht werden.

Die Verpflichtung ist bis auf weiteres auf Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer im Baugewerbe, die vom Bundesrahmentarifvertrag-Bau erfasst sind und auf Monteure der Metall- und Elektroindustrie (Bundesmontagetarifvertrag) begrenzt.

Wenn Unterkunft und die gesamte Verpflegung (Frühstück, Mittag- und Abendessen) frei zur Verfügung gestellt werden, sind die Voraussetzungen nach den Regierungsvereinbarungen erfüllt. Eine geldliche Bewertung der gewährten Leistungen findet nicht statt. Die steuerrechtlichen Vorschriften sind zu beachten.

Wird keine Unterkunft oder Verpflegung oder die Verpflegung nur teilweise zur Verfügung gestellt, müssen Geldleistungen gewährt werden, die sich an den jeweils für das Kalenderjahr geltenden Sätzen der **Sozialversicherungsentgeltverordnung** orientieren. Da diese Sätze als Auslösung anstelle der Auslösesätze in den jeweiligen Tarifverträgen anerkannt werden, sind Abzüge nicht zulässig.

Hinweis:

Sachinvestitionen für die zusätzliche Ausstattung einer Unterkunft können anteilmäßig auf die Verpflegungskosten angerechnet werden. Die Investitionen müssen der Zubereitung von Mahlzeiten dienen. Soweit eine mit einer Küche vergleichbare Kochgelegenheit vorhanden ist, kann ein Abschlagsbetrag von 60 Euro pro Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer und Monat anerkannt werden.

2.5 Kontingente

Die zwischenstaatlichen Regierungsvereinbarungen beinhalten Höchstzahlen, sogenannte Kontingente, die zum Oktober eines jeden Jahres an die Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik Deutschland angepasst werden.

Bei einer Änderung der Arbeitsmarktlage führt das zu einer Erhöhung oder Verringerung der Kontingente. Die nach dieser Anpassung den einzelnen Vertragsstaaten zur Verfügung stehenden Kontingente können bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung, erfragt werden.

Bei den Kontingenten handelt es sich um Jahresdurchschnittszahlen, die insgesamt nicht überschritten werden dürfen. Die Einhaltung der Höchstgrenzen wird von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung überwacht.

Zur Feststellung des Kontingentverbrauchs wird monatlich die Zahl der beschäftigten Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer erhoben. Die statistische Grundlage dafür ist die erteilte Zustimmung zum Aufenthaltstitel.

Hinweis:

Eine festgestellte Überschreitung der Kontingente führt zu einem Annahmestopp weiterer Werkverträge. Auskünfte erteilt das Werkvertragsteam der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (Abschnitt 4.2).

2.5.1 Wer verteilt die Kontingente?

Die Kontingente werden ausschließlich vom zuständigen Ministerium im Heimatland (Kontingentvergabestelle) auf die Unternehmen, die den jeweils festgelegten Vergabekriterien entsprechen, verteilt und bestätigt.

Die Bundesagentur für Arbeit hat auf diese Vergabe keinen Einfluss.

Die Kontingentbestätigung ist im Original mit den Unterlagen bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung einzureichen.

2.5.2 Welche Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer werden auf das Kontingent angerechnet?

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die **zur Ausführung eines Werkvertrages** beschäftigt werden, also auch Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer mit führender oder Verwaltungstätigkeit im Rahmen des konkreten Werkvertrages (Abschnitt 4.4), werden auf das Kontingent angerechnet.

Ausnahme: Das Personal in den Niederlassungen (Abschnitt 7.3).

2.6 Gebühren

Für die Aufwendungen, die der Bundesagentur für Arbeit und den Behörden der Zollverwaltung bei der Durchführung der zwischenstaatlichen Vereinbarungen entstehen, wird vom **ausländischen Arbeitgeber (Auftragnehmer)** eine Gebühr erhoben ([§ 287 SGB III](#)). Die gebührenpflichtigen Tatbestände und die Höhe der Gebühren wurden durch den Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit in einer Anordnung festgelegt.

Die [Gebühren-Anordnung](#) umfasst folgende Gebühren:

- **Grundgebühr** in Höhe von **200 Euro** für jede Prüfung neu vorgelegter Werkvertragsunterlagen (**Neuvertrag**). Das gilt auch für Nachträge bei inhaltlichen Vertragsänderungen über 10% des ursprünglichen Auftragsvolumens (Auftragserweiterungen/Massenmehrungen).
- Für jeden Nachtrag zum **Neuantrag** auf Verlängerung der Ausführungszeit, für eine Personalaufstockung sowie für Gewährleistungsarbeiten, beträgt die Grundgebühr **100 Euro**.

Die Grundgebühr wird mit Einreichung der Vertragsunterlagen fällig.

Die Zahlung der Grundgebühr begründet keinen Anspruch auf die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmern.

- **Laufzeitgebühr** in Höhe von **75 Euro** für jede einzelne Arbeitnehmerin und jeden einzelnen Arbeitnehmer für jeden angefangenen Kalendermonat der Beschäftigung. Sie wird mit dem Zeitpunkt der Zustimmung zum Aufenthaltstitel fällig.

Hinweis:

Grundsätzlich ist die Gebühr je Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer für die gesamte Laufzeit des Werkvertrages unter Berücksichtigung der individuellen Beschäftigungszeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Einsatzplan festgelegt sind, zu entrichten. Bei längeren individuellen Beschäftigungszeiten kann die Zahlung der Gebühr in Abschnitten von sechs Monaten zugelassen werden (Teilgebühr).

Bitte beachten Sie, dass sich der Arbeitgeber die Gebühren weder ganz noch teilweise von der oder dem ausländischen Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer oder einem Dritten erstat-ten lassen darf). [§ 287 Abs. 3 SGB III](#)

2.6.1 Einzahlung der Gebühren

Die Gebühren sind auf das Konto der Bundesagentur für Arbeit bei der Deutschen Bundesbank einzuzahlen. Dies kann durch Überweisung oder durch Bareinzahlung auf dieses Konto bei jeder Bankfiliale in Deutschland erfolgen.

Der Zahlungsnachweis erfolgt durch:

- Geldeingang auf dem Konto der Bundesagentur für Arbeit oder
- Vorlage des Bareinzahlungsbeleges von der Deutschen Bundesbank

Bitte bedenken Sie, dass die Zustimmung zum Aufenthaltstitel erst nach Eingang der Gebühren bzw. mit dem Nachweis der Einzahlung erfolgen kann.

2.6.2 Erstattung der Gebühren

Die **Laufzeitgebühr** kann für die vollständigen Kalendermonate, für die die Zustimmung wegen Nichtbeschäftigung zurückgegeben oder nicht beantragt wurde, auf Antrag erstattet werden. Antragsvordrucke erhalten Sie von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung.

Bitte beachten Sie, dass eine Erstattung der Gebühr erst nach Abschluss des Werkvertrages im Rahmen einer Gesamtabrechnung vorgenommen wird.

Die **Grundgebühr** wird nicht erstattet.

3. Arbeitsmarktschutzklausel

Im Rahmen der festgelegten Höchstzahlen sind die erforderlichen Zustimmungen zum Aufenthaltstitel unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zu erteilen; das heißt, eine individuelle Arbeitsmarktprüfung findet damit grundsätzlich nicht statt. Trotz dieser Festlegung verpflichten die Regierungsvereinbarungen die Vertragsparteien, bei der Durchführung darauf zu achten, dass es nicht zu einer regionalen oder sektoralen Konzentration bei der Beschäftigung von Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmern auf dem deutschen Arbeitsmarkt kommt. Mit der Regelung soll verhindert werden, dass in Regionen oder Wirtschaftsbereichen, in denen die wirtschaftliche Lage über das übliche Maß hinaus Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit in Deutschland zur Folge hat, die Situation der einheimischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht noch dadurch verschärft wird, dass ausländische Werkvertragsarbeitnehmerin und Werkvertragsarbeitnehmer beschäftigt werden.

Hier greift die so genannte **Arbeitsmarktschutzklausel**.

Grundsätzlich finden die Regelungen zur Arbeitsmarktschutzklausel keine Anwendung auf Auftraggeber mit Sitz in einem anderen Mitgliedstaat der EU/des EWR. Eine Ausnahme liegt vor, wenn der Auftraggeber über eine Niederlassung in Deutschland verfügt und der Durchführungsort des Werkvertrages in deren regionalen Zuständigkeitsbereich fällt. In diesem Fällen finden die Arbeitsmarktschutzregelungen auf diese Niederlassung Anwendung.

3.1 Kurzarbeit

Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer werden **nicht** zugelassen, wenn in dem Betrieb bzw. Betriebsteil des Auftraggebers in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kurzarbeiten oder das Unternehmen bei der Agentur für Arbeit Kurzarbeit **angezeigt** hat.

Das gilt auch, wenn bei der Niederlassung des Auftraggebers, in deren regionalem Zuständigkeitsbereich der Werkvertrag durchgeführt werden soll, Kurzarbeit angezeigt ist oder durchgeführt wird.

3.2 Entlassungen

Entlässt der Auftraggeber in Deutschland Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder sind Entlassungen beabsichtigt, kann ein zur Entscheidung vorliegender Werkvertrag grundsätzlich nicht zugelassen werden. Ausländischen Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmern kann keine Zustimmung zum Aufenthaltstitel gegeben werden, wenn die Entlassungen aus betriebsbedingten Gründen in dem Betriebsteil erfolgen, in dem der Werkvertrag durchgeführt werden soll.

Das gilt auch, wenn bei der Niederlassung des Auftraggebers, in deren regionalem Zuständigkeitsbereich der Werkvertrag durchgeführt werden soll, in den letzten 12 Monaten in erheblichem Umfang Entlassungen vorgenommen wurden.

Durchgeführte Entlassungen wirken sich innerhalb der nächsten 12 Monate auf die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmern aus.

Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer können auch dann nicht zugelassen werden, wenn der inländische Vertragspartner die Kooperation im Rahmen von Werkverträgen mit anderen inländischen Unternehmen nicht fortsetzt und im Zusammenhang damit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei diesen Unternehmen entlassen werden oder kurzarbeiten müssen (Austausch inländischer durch ausländische Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer).

4. Verfahrensregelungen

4.1 Welche Unterlagen sind einzureichen?

Bitte reichen Sie die Nachweise **vollständig** ein. **Wesentliche Änderungen** (z. B. Einsatz von weiteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) **nach der Genehmigung müssen der Bundesagentur für Arbeit mitgeteilt werden.**

Für die Entscheidung über die Zustimmung zum Aufenthaltstitel werden nachfolgende Unterlagen benötigt:

4.1.1 Neuverträge

- **Werkvertrag** (Rahmenvertrag/ Teilleistungsvertrag, getrennt nach einzelnen Vorhaben) **im Original**
- **Leistungsverzeichnis / Leistungsbeschreibung** mit genauen Angaben über das zu verrichtende Gewerk (Mengen/ Stückzahlen/ Einzel-/Gesamtpreis)
- **Kontingentbestätigung** der zuständigen Vergabestelle des Herkunftslandes **im Original**
- **Vordruck "[Erklärung zum Werkvertrag](#)"** über die Lohn- und Arbeitsbedingungen (zweifach)
- **Personaleinsatzplan** (bei wechselnder Personalstärke)
- **ggf. ARGE-Vertrag**
- **[Empfangsbestätigung zu Merkblatt 16](#)** (unterschrieben und im Original)

Weitere Unterlagen sind erforderlich bei einem Werkvertrag

über **Bauleistungen** alternativ:

- Vordruck "[Selbstauskunft](#)" über die betrieblichen Verhältnisse beim deutschen Auftraggeber mit Kopien der Meldungen an die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes.
- Vordruck "[Selbstauskunft EU/EWR](#)" über die betrieblichen Verhältnisse des Auftraggebers mit Sitz in einem Mitgliedstaat der EU/des EWR mit einer Bestätigung/Bescheinigung einer nationalen Behörde oder des Sozialversicherungsträgers im Heimatland.

über **Restaurierungsarbeiten**:

- **Bescheinigung** des Landesamtes für Denkmalpflege oder einer örtlich zuständigen Behörde des Denkmalschutzes, dass es sich um schutzwürdige Objekte der Denkmalpflege handelt.

im Werk des Auftraggebers:

Erklärung zur organisatorischen und räumlichen Trennung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den Stammarbeitnehmerinnen und Stammarbeitnehmern des Auftraggebers.

für mehrere Bauvorhaben:

- **Begründung** für die Zusammenlegung der Gewerke.

4.1.2 Nachträge

Je nach Fallgestaltung, zum Beispiel, wenn der vorgesehene Termin der Fertigstellung nicht eingehalten werden kann, eine Aufstockung des Personals zur Einhaltung des Termins erforderlich wird oder Gewährleistungsarbeiten ausgeführt werden müssen, werden nachfolgende Unterlagen benötigt:

- **Nachtrag** zum bestehenden Werk- / Teilleistungsvertrag im Original
- [Erklärung zum Werkvertrag](#) in zweifacher Ausfertigung
- ggf. **Begründung**, soweit dies aus dem Nachtrag nicht hervorgeht.
- ggf. **Restleistungsverzeichnis**
- ggf. **Mängelrüge** des Auftraggebers
- ggf. **Kontingentbestätigung**
- ggf. **geänderter Personaleinsatzplan**

In Zweifelsfällen hilft Ihnen die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung.

4.2 Wo sind die Unterlagen einzureichen?

Für die Durchführung der zwischenstaatlichen Werkvertragsvereinbarungen ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung zuständig.

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
Team 241 / 242 (Werkvertragsverfahren)
Nordbahnhofstraße 30-34
70191 Stuttgart

Einzelzulassung:

Tel. +49(0)228 50208-4437, -4436

Mail: zav.amz-stuttgart-241@arbeitsagentur.de

Vertragsprüfung:

Tel: +49 (0)228 50208-4427, - 4440

Mail: zav.amz-stuttgart-242@arbeitsagentur.de

Bitte bedenken Sie, dass Anträge in großer Zahl gestellt werden und die Prüfung der Antragsunterlagen und der Zulassungsvoraussetzungen gewisse Zeit in Anspruch nehmen.

Reichen Sie daher die für eine Entscheidung erforderlichen Unterlagen rechtzeitig, **mindestens vier Wochen**, frühestens 3 Monate, vor dem beabsichtigten Ausführungstermin ein. Achten Sie auch auf die Vollständigkeit der Unterlagen. Dadurch lassen sich Rückfragen und Verzögerungen bei der Bearbeitung vermeiden.

4.3 Zustimmung zum Aufenthaltstitel - Werkvertragsarbeitnehmerkarte

Vor der Arbeitsaufnahme ist die Zustimmung zum Aufenthaltstitel bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (Abschnitt 4.2) zu beantragen. Hierzu verwenden Sie bitte den Vordruck Antrag auf Zustimmung zum Aufenthaltstitel für Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer in Form einer Werkvertragsarbeitnehmerkarte.

Bitte achten Sie darauf, dass der Antrag auch von der Werkvertragsarbeitnehmerin und vom Werkvertragsarbeitnehmer oder einer von ihm bevollmächtigten Person unterschrieben ist.

Über eine Zustimmung in Form einer Werkvertragsarbeitnehmerkarte kann erst entschieden werden, wenn

- der Bescheid über die Zusage einer Zustimmung zum Aufenthaltstitel / Festsetzung der Laufzeitgebühr erteilt wurde und
- die Laufzeitgebühr gezahlt und eingegangen ist (Abschnitt 2.6).

*! Eine Arbeitsaufnahme ist **nur** mit einem gültigen Aufenthaltstitel
und der Werkvertragsarbeitnehmerkarte gestattet.!*

4.3.1 Geltungsdauer der Zustimmung

Die Zustimmung zum Aufenthaltstitel wird **grundsätzlich** für die voraussichtliche Dauer der Arbeiten zur Erfüllung des Werkvertrages erteilt.

Die Höchstdauer der Zustimmung zum Aufenthaltstitel beträgt in der Regel zwei Jahre. Sofern die Ausführung des Werkvertrages infolge eines unvorhersehbaren Ereignisses länger als zwei Jahre dauert, kann die Zustimmung bis zu sechs Monaten verlängert werden. Die Zustimmung kann bis zu einer Höchstdauer von drei Jahren erteilt werden, wenn von vornherein feststeht, dass die Ausführung des konkreten Werkvertrages länger als zwei Jahre dauert. Diese Regelung findet nur auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung, die neu in das Bundesgebiet einreisen.

Die Zustimmung zum Aufenthaltstitel kann für die Ausführung weiterer Werkverträge **bei demselben** Arbeitgeber erteilt werden, wenn die Höchstdauer von zwei Jahren nicht überschritten wird.

Hinweis:

Als beschäftigt gilt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer, dem eine Zustimmung zum Aufenthaltstitel erteilt wurde. Die individuellen Zeiten werden daher grundsätzlich als Beschäftigungszeit für die Berechnung der Höchstbeschäftigungsdauer berücksichtigt. Urlaubszeiten sind individuelle Ansprüche der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis. Sie gelten daher als Beschäftigungszeiten. Gleiches gilt für die Urlaubszeit zum Jahreswechsel und für Krankheitszeiten.

4.3.2 Geltungsbereich der Zustimmung

Die Zustimmung wird grundsätzlich nur für die Ausführung **eines** Werkvertrages erteilt. Der Geltungsbereich der Zustimmung ist auf die Betriebsstätte/den Einsatzort beschränkt.

Die Zustimmung zum Aufenthaltstitel für mehrere Einsatzorte im Rahmen eines Werkvertrages ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich.

Bitte informieren Sie sich bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung.

4.4 Werkvertragsarbeitnehmerin und Werkvertragsarbeitnehmer mit führender oder Verwaltungstätigkeit

Einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit führender oder Verwaltungstätigkeit (z. B. Techniker, Bauleiter) kann die Zustimmung zum Aufenthaltstitel bis zu einer Höchstdauer von vier Jahren erteilt werden. Damit kann eine neue Zustimmung zum Aufenthaltstitel für die Ausführung weiterer Werkverträge bei **demselben** Arbeitgeber erteilt werden, wenn die Höchstdauer von vier Jahren nicht überschritten wird.

Üblicherweise sind höher qualifiziertes bzw. in führender Position beschäftigtes Personal Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in erster Linie eigenverantwortlich handeln. Zu ihren Kompetenzen gehören insbesondere die Überwachung und Kontrolle der Arbeiten des aufsichtführenden Personals und die persönliche Befugnis über Personalentscheidungen.

Für die Einzelfallprüfung werden u.a.

- die Qualifikation (Nachweis einer Hoch- oder Fachhochschulausbildung oder einer vergleichbaren Qualifikation),
- die Funktion der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (zum Beispiel Nachweis, seit wann und in welcher Funktion das Beschäftigungsverhältnis besteht),
- der Arbeitsvertrag und die Vergütung als Beurteilungskriterien herangezogen.

Hinweis:

Tätigkeiten als **Vorarbeiter/in / Polier/in** begründen keinen Anspruch auf die Erteilung einer Zustimmung zum Aufenthaltstitel bis zu einer Höchstdauer von vier Jahren.

4.5 Wiedereinreise

Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer, die das Bundesgebiet verlassen haben und erneut einreisen wollen, darf die Zustimmung zum Aufenthaltstitel erst wieder nach einer bestimmten Aufenthaltszeit (Wartezeit) im Ausland erteilt werden (siehe Werkvertragsvereinbarung Artikel 7).

Die Wartezeit ist abhängig von der Gesamtgeltungsdauer der früheren Aufenthaltstitel. Dieser Zeitraum beträgt höchstens zwei Jahre. Er beträgt höchstens drei Monate, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor der Ausreise nicht länger als neun Monate beschäftigt war. Bei einer Beschäftigung zwischen neun Monaten und zwei Jahren ist die Wartezeit mit der Beschäftigungszeit identisch.

4.6 Neueinreise

Für die Einreise zur Arbeitsaufnahme ist ein **Visum** erforderlich. Das Visum wird von der deutschen Auslandsvertretung im Heimatland (Botschaft, Konsulat) erteilt.

Voraussetzung für die Visaerteilung ist die Zustimmung zum Aufenthaltstitel durch die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung.

Vor Ablauf des Visums ist eine **Aufenthaltserlaubnis** bei der zuständigen Ausländerbehörde zu beantragen.

Die Aufenthaltserlaubnis kann verlängert werden, wenn eine Zustimmung zum Aufenthaltstitel von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung vorgelegt wird. Die Entscheidung über den Aufenthaltstitel trifft grundsätzlich die für den Wohnort zuständige Ausländerbehörde.

Bitte beachten Sie, dass bei einer Einreise ohne Visum grundsätzlich **keine** Aufenthaltserlaubnis erteilt wird.



5. Pflichten ausländischer Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer

5.1 Gewerbe- und handwerksrechtliche Bestimmungen

5.1.1 Gewerberecht

Soweit eine Zweigniederlassung oder eine unselbständige Zweigstelle im Sinne der Gewerbeordnung begründet wird, ist grundsätzlich eine Gewerbeanzeige bei der für den betreffenden Ort zuständigen Behörde (in der Regel die Gemeinde oder der Landkreis bzw. die kreisfreie Stadt) zu erstatten.

Darüber hinaus besteht die Verpflichtung, die deutschen Arbeitsschutzbestimmungen zu beachten.

5.1.2 Handwerksordnung

Werkvertragsunternehmen dürfen ein zulassungspflichtiges Handwerk grundsätzlich nur ausführen, wenn sie in der Handwerksrolle eingetragen sind. Bitte setzen Sie sich rechtzeitig mit der zuständigen Handwerkskammer in Verbindung, da der Eintrag der zulassungspflichtigen Tätigkeit bei Aufnahme der Tätigkeit bereits vorliegen muss.

Hinweis:

Die Zusage bzw. der Gebührenbescheid und die Zustimmungen zum Aufenthaltstitel umfassen nicht die Genehmigungen und Erlaubnisse, die nach dem Gewerbe- und Handwerksrecht erforderlich sind. **Bitte informieren Sie sich rechtzeitig vor Beginn Ihrer Tätigkeit bei den zuständigen Institutionen.**

5.2 Steuerrecht

Die ausländischen Werkvertragsunternehmen (Auftragnehmer) und ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterliegen der Steuerpflicht (zum Beispiel Lohn-/Einkommensteuer, Gewerbesteuer, Umsatzsteuer).

Auskünfte erteilen die für ausländische Unternehmen zentral zuständigen Finanzämter, die im Wege des Datenaustausches über die Werkvertragstätigkeit im Bundesgebiet unterrichtet werden.

Für im Ausland ansässige Unternehmen gelten nachfolgende Zuständigkeiten:

Bosnien-Herzegowina; Nordmazedonien; Serbien:

Finanzamt Berlin Neukölln-Nord
Sonnenallee 223
12059 Berlin

Türkei:

Finanzamt Dortmund-Unna
Rennweg 1
44143 Dortmund



5.3 Sozialversicherungsrecht

Grundsätzlich sind alle auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der deutschen Sozialversicherung versicherungspflichtig (Territorialitätsprinzip). Es kommt nicht auf den Wohnort oder darauf an, wo der Arbeitgeber seinen Betriebs-sitz hat.

Hiervon gibt es Ausnahmen:

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Rahmen eines im Ausland bestehenden Arbeitsverhältnisses für einen befristeten Zeitraum nach Deutschland entsandt werden, gilt sowohl das im innerstaatlichen Recht durch [§ 5 Viertes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IV](#) verankerte als auch das durch internationale Abkommen über Soziale Sicherheit rechtlich vorgeschriebene Entsendeprinzip, wonach entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sozialversicherungssystem des Herkunftslandes verbleiben.

Sozialversicherungsabkommen sind auf dem Gebiet der Sozialversicherung anzuwenden. Welche Zweige der Sozialversicherung (Kranken-, Renten-, Unfallversicherung) oder welche Personen von den Abkommen erfasst werden, ist in den einzelnen Sozialversicherungsabkommen unterschiedlich geregelt.

Bilaterale Sozialversicherungsabkommen bestehen mit Bosnien-Herzegowina, Nordmazedonien, dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei.

Auskünfte über Fragen im Zusammenhang mit der Entsendung erteilen:

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Deutsche Verbindungsstelle Unfallversicherung – Ausland
Alte Heerstraße 111,
53757 Sankt Augustin

Internet: www.dguv.de

Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland
Pennefeldsweg 12c,
53177 Bonn.

Internet: www.dvka.de

Die Werkvertragsarbeitnehmerin und der Werkvertragsarbeitnehmer sind verpflichtet, bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen in bestimmten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen. (§ 2a Abs. 1 SchwarzArbG).

Zu widerhandlungen sind mit Bußgeld bedroht ([§ 8 Abs. 2 SchwarzArbG](#)).

Hinweis:

Auskünfte erteilen die **Behörden der Zollverwaltung**.



5.4 Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung

Die Behörden der Zollverwaltung sind für die Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung zuständig. Sie haben bei der Verfolgung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten aus dem Bereich der Arbeitsmarktdelikte die gleichen Befugnisse wie die Polizeivollzugsbehörde. Ihre Beamten sind insoweit Ermittlungspersonen der Staatsanwaltschaft.

Schwarzarbeit leistet u.a., wer Dienst- oder Werkleistungen erbringt oder ausführen lässt und dabei

- als Arbeitgeber oder Unternehmer seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten nicht erfüllt,
- als Steuerpflichtiger seine sich auf Grund der Dienst- oder Werkleistungen ergebenden steuerlichen Pflichten nicht erfüllt,
- als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen seiner sich daraus ergebenden Verpflichtung zur Anzeige vom Beginn des selbständigen Betriebes eines stehenden Gewerbes nicht nachgekommen ist,
- als Erbringer von Dienst- oder Werkleistungen ein zulassungspflichtiges Handwerk als stehendes Gewerbe selbständig betreibt, ohne in die Handwerksrolle eingetragen zu sein.

Illegale Beschäftigung ist gegeben, wenn

- Ausländer nicht mit dem erforderlichen Aufenthaltstitel und zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden,
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einem Entleiher ohne die erforderliche Erlaubnis nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zur Arbeitsleistung überlassen werden,
- die Arbeitsbedingungen nach Maßgabe des AEntG nicht eingehalten werden.

Mehr Informationen zur aktuellen Rechtslage bieten - neben verschiedenen Anbietern im Internet - die Behörden der Zollverwaltung unter: www.zoll.de.

5.5 Auskünfte und Mitwirkungspflichten

Zur Feststellung, ob die Voraussetzungen über die Zulassung von Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmern erfüllt sind, werden in erster Linie Ihre Angaben geprüft und die von Ihnen eingereichten Unterlagen herangezogen.

Möglicherweise werden ergänzende Informationen oder Unterlagen benötigt. Dann ist die Bundesagentur für Arbeit berechtigt, im erforderlichen Umfang weitere Informationen einzuholen. Bitte achten Sie daher auf die Vollständigkeit und Richtigkeit der Angaben. Die Beachtung der Mitwirkungspflichten liegt auch in Ihrem Interesse. Sollten Sie falsche oder unvollständige Angaben machen, setzen Sie sich der Gefahr eines Ordnungswidrigkeitsverfahrens aus.

6. Welche Folgen treten bei Verstößen ein?

Ausländische Unternehmen (Auftragnehmer), die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

- untertariflich entlohnen (Abschnitt 6.1),
- ohne den erforderlichen Aufenthaltstitel, der zur Ausübung einer Beschäftigung berechtigt, beschäftigen (Abschnitt 6.2),
- unerlaubt überlassen (Abschnitt 6.3),

können nach den in den Vereinbarungen enthaltenen Sanktionsregelungen von der Durchführung künftiger Werkverträge ausgeschlossen werden. Das heißt, sie erhalten im Heimatland kein Kontingent und für die bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer keine Zustimmung zum Aufenthaltstitel zum Zwecke der Beschäftigung mehr.

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung ist nicht mehr an die Zusage über die Zustimmung zur Erteilung von Aufenthaltstiteln gebunden, wenn sich nach Abgabe der Zusage die Sach- und Rechtslage derart ändert, dass die Behörde bei Kenntnis der nachträglich eingetretenen Änderung die Zusage nicht gegeben hätte oder aus rechtlichen Gründen nicht hätte geben dürfen.

6.1 Untertarifliche Entlohnung

Die Zustimmung zum Aufenthaltstitel wird nur erteilt, soweit die sich aus dem Arbeitsvertrag ergebende Entlohnung einschließlich des Teils, der wegen der auswärtigen Beschäftigung gezahlt wird, dem Lohn entspricht, welchen die einschlägigen deutschen tarifvertraglichen oder gesetzlichen Mindestlöhnen für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen (Abschnitt 2.4).

Die zwischenstaatlichen Vereinbarungen sehen Sanktionen für den Fall vor, dass der Arbeitgeber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer diesen Lohn nicht zahlt.

Ziel der Sanktionen ist, den ausländischen Arbeitgeber (Auftragnehmer) zu veranlassen, seinen gegenüber der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis bestehenden Verpflichtungen hinsichtlich des Arbeitsentgelts nachzukommen. Für die Zeit des Urlaubs tritt an die Stelle des Arbeitsentgelts die Urlaubsvergütung.

Zu berücksichtigen ist daher

der Lohn nach der zwischenstaatlichen Vereinbarung auf der Basis des Tariflohns (netto),

- der Mindestlohn nach dem MiLoG,
- der Lohn nach dem AEntG auf der Basis des Mindestlohns (brutto) - soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten oder per Rechtsverordnung erstreckten Tarifvertrages nach dem AEntG auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden – und
- ggf. die Entrichtung von Beiträgen zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft oder des Gerüstbaugewerbes.

Hinweis:

Bei Nichteinhaltung der Arbeitsbedingungen wird die Werkvertragsarbeitnehmerin oder der Werkvertragsarbeitnehmer zu ungünstigeren Lohnbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt. Auch wenn fehlende Lohnanteile nach einem festgestellten Verstoß nachgezahlt werden, sind die Sanktionsregelungen anzuwenden.

Folgen bei festgestellten Verstößen:

- Bei festgestellten Verstößen kann die **Zustimmung** zum Aufenthaltstitel gegenüber der zuständigen Ausländerbehörde widerrufen werden.
- Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung ist an die von ihr gegebene **Zusage** über die Zustimmung zur Erteilung von Aufenthaltstiteln nicht mehr gebunden, wenn bei der Prüfung der Lohnunterlagen festgestellt wird, dass mehr als 40 % der auf der Grundlage eines laufenden Werkvertrages zum Einsatz kommenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht den nach den Abkommen vorgeschriebenen vergleichbaren deutschen Tariflohn erhalten.
- Kommt das ausländische Werkvertragsunternehmen (Auftragnehmer) seiner Beitragspflicht zur Urlaubskasse der Bauwirtschaft nach einer Mahnung und Setzung einer Frist zur Begleichung der Beitragsrückstände innerhalb der gesetzten Frist nicht vollständig nach **und** umfasst der Beitragsrückstand mehr als 40 % der Gesamtbeitragsverpflichtung, werden keine weiteren Zustimmungen zum Aufenthaltstitel für diesen Werkvertrag gegeben. Bei einem Beitragsrückstand von mehr als 75 % ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung nicht mehr an ihre **Zusage** für die Zustimmung von Aufenthaltstiteln für diesen Werkvertrag gebunden. Außerdem werden die für den laufenden Werkvertrag erteilten Zustimmungen widerrufen.
- Bei einem Verstoß gegen die im AEntG niedergelegten Pflichten liegt eine Ordnungswidrigkeit vor, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann ([§ 23 Abs. 1 AEntG](#)). Wird der vorgeschriebene Netto- oder Bruttolohn um 20 % und mehr unterschritten, kann der Straftatbestand des Lohnwuchers erfüllt sein.
- Bei einem Verstoß gegen die im MiLoG niedergelegten Pflichten liegt ebenfalls eine Ordnungswidrigkeit vor, die mit einer Geldbuße geahndet werden kann ([§ 21 MiLoG](#)). Bei einem auffälligen Missverhältnis zwischen dem nach dem MiLoG geschuldeten und dem ausgezahlten Arbeitsentgelt kann zudem der Straftatbestand des Lohnwuchers erfüllt sein.

Bitte beachten Sie, dass die festgestellten Verstöße auch zu Sanktionen nach der Regierungsvereinbarung führen können.

6.2 Beschäftigung ohne Aufenthaltstitel

Eine Ausländerin oder ein Ausländer darf nur beschäftigt oder mit anderen entgeltlichen Dienst- oder Werkleistungen beauftragt werden, wenn sie oder er über einen Aufenthaltstitel verfügt und kein diesbezügliches Verbot oder keine diesbezügliche Beschränkung besteht ([§ 4a Abs. 5 Satz 1 AufenthG](#)).

Die Werkvertragsarbeiten dürfen daher erst **nach Erteilung des Aufenthaltstitels** zum Zwecke der Beschäftigung begonnen werden.

Der Aufenthaltstitel ermöglicht **mit** der Werkvertragsarbeitnehmerkarte, die die notwendigen Nebenbestimmungen im Aufenthaltstitel ([§ 4a Abs. 3 Satz 2 AufenthG](#)) ergänzt, eine Beschäftigung im Rahmen des Werkvertrages.

Eine Beschäftigung ohne den erforderlichen Aufenthaltstitel nach [§ 4a Abs. 5 Satz 1 AufenthG](#) (inkl. Werkvertragsarbeitnehmerkarte) kann mit einer Geldbuße geahndet bzw. mit einer Freiheits- oder Geldstrafe bestraft werden. ([§ 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III](#) und [§§ 10, 10a, 11](#) Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz).



6.3 Beschäftigung als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter

Der Aufenthaltstitel gilt nicht für eine Tätigkeit als Leiharbeiterin oder Leiharbeiter.

Der Verleih und die Beschäftigung von Ausländern ohne Genehmigung verstoßen gegen das Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung - [Arbeitnehmerüberlassungsgesetz -AÜG](#).

Stellt sich bei einer Überprüfung heraus, dass bei der tatsächlichen Durchführung des Werkvertrages die Arbeitnehmerinnen oder der Arbeitnehmer des ausländischen Unternehmens (Auftragnehmer) dem Auftraggeber zur Arbeitsleistung überlassen werden, haben alle Beteiligten mit strafrechtlichen Sanktionen zu rechnen ([§§ 15 ff AÜG](#)).

7. Sonstiges

7.1 Rechtsbehelf

Gegen Entscheidungen über die **Zusage** einer Zustimmung zum Aufenthaltstitel und die Festsetzung der Gebühr nach [§ 287 SGB III](#) (Zusage- / Gebührenbescheid) kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Entscheidung schriftlich Widerspruch eingelegt werden. Kann dem Widerspruch nicht abgeholfen werden, erhalten Sie einen schriftlichen Widerspruchsbescheid, gegen den Sie Klage beim zuständigen Gericht erheben können.

Anders verhält es sich bei der Entscheidung über die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel in Form einer Werkvertragsarbeitnehmerkarte. Hier liegt kein eigenständiger Verwaltungsakt vor, sondern ein verwaltungsinterner Mitwirkungsakt gegenüber der für die Entscheidung über den Aufenthaltstitel zuständigen Ausländerbehörde.

Die Bundesagentur für Arbeit hat im Rahmen ihrer Zuständigkeit jedoch die ausschließliche Dispositionsbefugnis über die Erteilung und den Fortbestand der Zustimmung. Soweit sie die Zustimmung zur Erteilung von Aufenthaltstiteln nicht gibt oder erteilte Zustimmung aufhebt und dies gegenüber der Ausländerbehörde erklärt, ist diese verpflichtet, den Aufenthaltstitel hinsichtlich der Ausübung der Beschäftigung gegenüber der Ausländerin oder dem Ausländer zu versagen oder aufzuheben.

Rechtsbehelfe können daher nur gegen die Entscheidung der Ausländerbehörde eingelegt werden. Grundlage ist das Verwaltungsverfahrensgesetz und die Verwaltungsgerichtsordnung.

7.2 Arbeitsplatzwechsel

Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer kann die Zustimmung zum Aufenthaltstitel zum Zwecke der Beschäftigung im Rahmen von Werkverträgen nur bei **demselben Arbeitgeber** für grundsätzlich längstens zwei Jahre erteilt werden (Abschnitt 4.3). Ein Arbeitsplatzwechsel von in Deutschland tätigen Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmern zu einem anderen ausländischen Arbeitgeber im Bundesgebiet oder zu einem deutschen Unternehmen ist nicht möglich.

7.3 Niederlassungspersonal/Schlüsselpersonal

- Das Personal in den Niederlassungen ausländischer Unternehmen aus der Türkei kann nach [§ 29 BeschV](#) einreisen. Für diesen Personenkreis kann die erforderliche Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel bis zu insgesamt vier Jahren erteilt werden.
- Für das Niederlassungspersonal aus den Vertragsstaaten, die mit der Europäischen Union so genannte **Assoziationsabkommen** abgeschlossen haben, kann die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel für den jeweiligen Beschäftigungszeitraum erteilt werden.

Ein entsprechendes Assoziationsabkommen besteht mit Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien und Serbien.

Zum Kreis der Personen in so genannten Schlüsselpositionen gehören:

- leitende Mitarbeiter und Führungskräfte,
- Verwaltungspersonal mit betriebsspezifischen Kenntnissen,
- Personen mit hohen oder ungewöhnlichen Qualifikationen für bestimmte Arbeiten oder Aufgaben und Kenntnissen.

Hinweis:

Zuständig für die Zustimmung zum Aufenthaltstitel ist das Team Vertragsprüfung 242 der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung. Weitere Informationen erhalten Sie von der deutschen Auslandsvertretung (Botschaft / Konsulat) und der Ausländerbehörde, in deren Bezirk der Wohnort der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers liegt.

Die zuständigen Mitarbeiter erreichen Sie unter der Rufnummer:

Tel. +49 (0) 228 50208 4453 oder 4455

Oder per Mail unter: zav.amz-stuttgart-242@arbeitsagentur.de

7.4 Zusammenarbeit mit anderen Behörden

Bitte achten Sie auf die Vollständigkeit und Richtigkeit Ihrer Angaben. Sollten Sie falsche Angaben machen oder sich Anhaltspunkte für Verstöße gegen die einschlägigen Gesetze und Bestimmungen ergeben, setzen Sie sich der Gefahr von Ordnungswidrigkeiten- oder Strafverfahren aus. Verstöße werden mit Nachdruck verfolgt und geahndet. Die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit arbeiten hierbei mit anderen Behörden zusammen.

7.5 Rechtsberatung

Die Dienststellen der Bundesagentur für Arbeit dürfen keine Vertrags- oder Rechtsberatung durchführen. Bitte wenden Sie sich in diesen Fragen beispielsweise an Rechtsanwälte, Steuer- oder Wirtschaftsberater.

7.6 Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer aus anderen Ländern

Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer aus Staaten, mit denen keine zwischenstaatlichen Vereinbarungen bestehen, können nicht zugelassen werden.

Hiervon ausgenommen sind Werkvertragsarbeitnehmerinnen und Werkvertragsarbeitnehmer nachfolgender Staaten:

- Andorra
- Vereinigtes Königreich von Großbritannien und Nordirland im Sinne des [§ 1 Absatz 2 Nummer 6 des Freizügigkeitsgesetzes/EU](#)
- Australien
- Israel
- Japan
- Monaco
- Neuseeland
- San Marino
- Vereinigte Staaten von Amerika
- Republik Korea
- Kanada

Diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann nach [§ 26 der Beschäftigungsverordnung](#) eine Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn keine bevorrechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Nähere Informationen erhalten Sie durch das Merkblatt der Bundesagentur für Arbeit, das im Internet unter www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Fachkräfte aus dem Ausland > Informationen zur Ausländerbeschäftigung zur Verfügung steht.

Schweizer Bürgerinnen und Bürger sind den Staatsangehörigen aus der EU und dem EWR gleichgestellt und benötigen für die Ausübung einer Beschäftigung keine Erlaubnis.

7.7 Datenschutz

Das Bundesdatenschutzgesetz schützt Sie vor einer missbräuchlichen Erhebung und Verwendung Ihrer persönlichen Daten. Diese dürfen nur dann verarbeitet oder offenbart werden, wenn eine Rechtsvorschrift dies zulässt oder Sie selbst zugestimmt haben. Die von Ihnen erfragten Angaben werden benötigt um Ihre Anträge prüfen bzw. entscheiden zu können.

Ihre Daten werden im erforderlichen Umfang auch zur Erfüllung anderer Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit nach dem Aufenthaltsgesetz ([§§ 86 ff](#)) gespeichert und genutzt. An andere Stellen werden die persönlichen Daten der Werkvertragsarbeitnehmerin und des Werkvertragsarbeitnehmers nur in dem Umfang weitergeleitet, der durch das Bundesdatenschutzgesetz bzw. Aufenthaltsgesetz zugelassen ist.

Unsere datenschutzrechtlichen Hinweise finden Sie unter

<http://www.arbeitsagentur.de/datenerhebung>