

DIE GRENZARBEIT ALS NICHTANGEHÖRIGER DER EUROPÄISCHEN UNION





Seit seiner Einrichtung 1993 ist EURES (Akronym für EUROpean Employment Services) ein europäisches Kooperationsnetzwerk zwischen der Europäischen Kommission, den unterschiedlichen Arbeitsvermittlungsstellen und sonstigen regionalen, nationalen oder internationalen Akteuren.

Die gemeinsame Nutzung der Ressourcen der Mitglieder und Partnerorganisationen von EURES ist eine solide Grundlage, die es dem EURES-Netzwerk ermöglicht, den Arbeitnehmern und Arbeitgebern des Europäischen Wirtschaftsraums anspruchsvolle Dienstleistungen anzubieten.

Ziel des EURES-Netzwerks ist die Information der Arbeitnehmer, Arbeitssuchenden, Studenten und Arbeitgeber über die Lebens- und Beschäftigungsbedingungen in den Ländern des Europäischen Wirtschaftsraums und die Erleichterung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer in diesem Raum.

In diesem Sinne veröffentlicht der CRD EURES / Frontaliers Grand Est insbesondere über seine Website www.frontaliers-grandest.eu regelmäßig praktische Informationen über die soziale Lage in Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg.

Diese Broschüre ist für Personen bestimmt, die über eine Aufenthaltsgenehmigung in einem Land der Großregion verfügen und den Wunsch haben, sich über die Arbeitsbedingungen auf der anderen Seite der Grenze zu informieren. Ihr Ziel ist es, das Verfahren für die Einholung von Arbeitsgenehmigungen in den Ländern der Großregion zu beschreiben und auf bestimmte Ausnahmebestimmungen zu verweisen.

Diese Broschüre beinhaltet einzig allgemeingültige Informationen.

ZIEL UND INHALT DIESES THEMENHEFTS

Diese Broschüre, die für Angehörige von Drittländern bestimmt ist, gibt Auskunft über den Mechanismus für die Erlangung von Arbeitsgenehmigungen in Deutschland, Belgien, Frankreich und Luxemburg und bietet einen allgemeingültigen Einblick in die Rechtsvorschriften.

Für ausführlichere Informationen oder bei besonderen Fragen können Sie sich jederzeit über die Website www.eures-granderegion.eu an die EURES-Berater wenden.

Der CRD EURES / Frontaliers Grand Est dankt an dieser Stelle allen Partnern, die bei der Erarbeitung dieser Broschüre mitgewirkt haben.

WICHTIGER HINWEIS

Die in diesem Heft enthaltenen Informationen sind einzig für den privaten Gebrauch bestimmt und unverbindlich; ihnen kann kein Rechtswert zugewiesen werden.

Die Auszüge aus Rechtsvorschriften und Verordnungen in dieser Broschüre wurden einzig zur Information übernommen. Sie sind nicht mit einem Anspruch oder einer Verpflichtung verbunden, es sei denn, sie ergeben sich aus den verabschiedeten und veröffentlichten nationalen Gesetzestexten, die allein als verbindlich zu betrachten sind. Die in dieser Broschüre enthaltenen Informationen sind allgemeingültig und gehen nicht auf die besondere Situation einer natürlichen oder juristischen Person ein. Sie ziehen unter keinen Umständen die Haftung von CRD EURES / Frontaliers Grand Est nach sich.

Auch wenn wir bemüht sind, aktualisierte und genaue Angaben zu vermitteln, können wir uns für das Ergebnis nicht verbürgen, da die behandelten Themengebiete Gegenstand häufiger gesetzlicher Änderungen sind.

EINFÜHRENDE ANMERKUNGEN.....	s. 5
DIE EUROPÄISCHE UNION.....	s. 5
DER SCHENGEN-RAUM	s. 5
DER EUROPÄISCHE WIRTSCHAFTSRAUM (EWR)	s. 5
HOHEITSGEBIETE VON MITGLIEDSTAATEN, DIE NICHT ZUR EUROPÄISCHEN UNION UND ZUM SCHENGEN-RAUM GEHÖREN	s. 7
DRITTLÄNDER	s. 7
WAS IST EIN ANGEHÖRIGER EINES DRITTLANDES?	s. 8

IN DEUTSCHLAND s. 11

ARBEITSGENEHMIGUNG IN DEUTSCHLAND.....	s. 11
ALLGEMEINES	s. 11
VERFAHREN UND GÜLTIGKEITSDAUER	s. 12
IM FALL DER ABLEHNUNG	s. 14
ANKUNFT IN DEUTSCHLAND	s. 15
VERLÄNGERUNG	s. 15
BEFREIUNG VON DER ARBEITSGENEHMIGUNG	s. 15
NÜTZLICHE LINKS FÜR DEN AUFENTHALT IN DEUTSCHLAND.....	s. 15

IN BELGIEN s. 17

IN DIESEM ABSCHNITT NICHT ANALYSIERTE SONDERFÄLLE.....	s. 17
ARBEITNEHMER AUS DRITTLÄNDERN	s. 17
REGION BRÜSSEL	s. 17
ALLGEMEINES	s. 17
FORMALITÄTEN	s. 17
VERLÄNGERUNG	s. 18
VERFAHREN IM FALL DER ABLEHNUNG	s. 18

WALLONIE	s. 18
ALLGEMEINES	s. 18
FORMALITÄTEN	s. 19
VERFAHREN IM FALL DER ABLEHNUNG	s. 20
VERLÄNGERUNG	s. 20
FLANDERN	s. 21
ALLGEMEINES	s. 21
FORMALITÄTEN	s. 22
VERFAHREN IM FALL DER ABLEHNUNG	s. 23
VERLÄNGERUNG	s. 23
NÜTZLICHE LINKS FÜR ARBEITNEHMER IN BELGIEN	s. 23

IN FRANKREICH

s. 25

ALLGEMEINES	s. 25
FORMALITÄTEN	s. 25
VERFAHREN IM FALL DER ABLEHNUNG	s. 27
BEI DER ANKUNFT IN FRANKREICH	s. 28
VERLÄNGERUNG	s. 28

IN LUXEMBURG

s. 31

MELDUNG EINER FREIEN STELLE	s. 31
BEFREIUNG VON DER ARBEITSGENEHMIGUNG	s. 31
ANTRAG AUF ARBEITSGENEHMIGUNG	s. 32
VERLÄNGERUNG DER ARBEITSGENEHMIGUNG	s. 33
NÜTZLICHE LINKS FÜR LUXEMBURG	s. 34

PRÄAMBEL

Innerhalb der Europäischen Union gibt es mehrere Territorien, die sich überschneiden. Es ist wichtig, diese unterschiedlichen europäischen Räume eindeutig zu definieren, um die Grenzen zu kennen, da mit diesen Grenzen auch die in Abhängigkeit von der Eigenschaft als Angehöriger oder Nichtangehöriger eines Mitgliedstaates geltenden Vorschriften wirksam werden. Diese Broschüre ist für Angehörige von Drittstaaten mit einer Aufenthaltsgenehmigung in einem Land der Großregion bestimmt, die den Wunsch haben, in einem Grenzland zu arbeiten.

DIE EUROPÄISCHE UNION

Die Europäische Union (EU) ist ein politischer und wirtschaftlicher Raum, der im Jahre 2020 **27 Länder** (Mitgliedstaaten) umfasste. Die Europäische Union richtete einen Binnenmarkt ohne Zollsteuern ein und garantiert die Freizügigkeit aller Bürger der Europäischen Union innerhalb dieser 27 Länder.

> **Großbritannien trat der Europäischen Union 1973 bei und verließ sie am 31. Januar 2020.**

DER SCHENGEN-RAUM

Der Schengen-Raum umreißt einen **Raum des freien Personenverkehrs zwischen den Unterzeichnerstaaten des Schengen-Abkommens**. Das Schengen-Visum ist der gemeinsame Sichtvermerk der europäischen Länder, die gegenseitig die Abschaffung des Passes und der Immigrationskontrollen an ihren gemeinsamen Grenzen vereinbarten. Hinzu kommen vier Länder, **die die Europäische Freihandelsassoziation (EFTA) bilden**.

DER EUROPÄISCHE WIRTSCHAFTSRAUM (EWR)

Diese Wirtschaftsunion setzt sich aus den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union und 3 der 4 Mitgliedstaaten der Europäischen Freihandelsassoziation (EFTA) zusammen. Sie gewährleistet den **freien Waren-, Dienstleistungs-, Kapital- und Personenverkehr** und schließt Abkommen ein, denen die Rahmenbedingungen der Wettbewerbspolitik, des Verbraucherschutzes und der Bildung zu entnehmen sind.



Zum 1. Februar 2020

Land	Europäische Union (EU) 27 Mitgliedstaaten	Schengen-Raum 26 Mitgliedstaaten	Europäischer Wirtschaftsraum (EWR) 30 Mitgliedstaaten	Europäische Freihandelsassoziation (EFTA) 4 Mitgliedstaaten
DEUTSCHLAND				
ÖSTERREICH				
BELGIEN				
BULGARIEN				
ZYPERN				
KROATIEN				
DÄNEMARK				
SPANIEN				
ESTLAND				
FINNLAND				
FRANKREICH				
GRIECHENLAND				
UNGARN				
IRLAND				
ISLAND				
ITALIEN				
LIECHTENSTEIN				
LETTLAND				
LITAUEN				
LUXEMBURG				
MALTA				
NORWEGEN				
NIEDERLANDE				
POLEN				
PORTUGAL				
TSCHECHISCHE REPUBLIK				
RUMÄNIEN				
SLOWAKEI				
SLOWENIEN				
SCHWEDEN				
SCHWEIZ				

HOHEITSGEBIETE VON MITGLIEDSTAATEN, DIE NICHT ZUR EUROPÄISCHEN UNION ODER ZUM SCHENGEN-RAUM GEHÖREN

- Aus triftigen historischen und geographischen Gründen sind aus dieser Liste ausgeschlossen:
- die französischen Überseegebiete Saint-Barthélemy, Saint-Pierre-et-Miquelon, Wallis und Futuna und Französisch-Polynesien.
 - die übrigen französischen Überseegemeinschaften (Neukaledonien, Französische Süd- und Antarktisgebiete, Clipperton-Insel).
 - Grönland, autonomer Bestandteil des Königreichs Dänemark, nach dem Referendum 1982 aus der EWG ausgetreten.
 - Färöer, autonomer Bestandteil des Königreichs Dänemark.
 - die Niederländischen Überseegebiete, bei denen es sich um alle ÜLG handelt (Überseeseische Länder und Gebiete).
 - Nordzypren als De-facto-Regime sowie die entmilitarisierte und von den UN-Streitkräften kontrollierte Zone.

DRITTLÄNDER

Als **Drittländer** werden die Länder und Hoheitsgebiete **außerhalb der Europäischen Union** bezeichnet.

So sind beispielsweise China und das Fürstentum Monaco **Drittländer**, während Italien oder Bulgarien zur EU gehören und folglich nicht als solche betrachtet werden.



WAS IST EIN ANGEHÖRIGER EINES DRITTLANDES?

Die Angehörigen eines Drittlandes sind Personen, die die Staatsangehörigkeit eines Landes besitzen, das nicht Mitgliedstaat der Europäischen Union ist. Um in die Europäische Union einzureisen und hier zu arbeiten, ist es erforderlich, bestimmte Formalitäten zu erledigen. Bestimmte Angehörige von Drittstaaten können jedoch das Recht haben, in einem Land der Europäischen Union zu arbeiten und dieselben Arbeitsbedingungen wie die europäischen Bürger zu beanspruchen.

Island, Liechtenstein und Norwegen

Zwar sind diese Länder nicht Mitglied der Europäischen Union, aber sie gehören zum Europäischen Wirtschaftsraum: Ihr Bürger sind folglich berechtigt, ebenso wie die europäischen Bürger in der Europäischen Union zu arbeiten.

Großbritannien

Das Unionsrecht gilt für Großbritannien und sein Gebiet während der Übergangsphase in allen Bereichen weiterhin. Gegenwärtig ist geplant, dass dies zum 31. Dezember 2020 endet.

Schweiz

Gemäß dem Abkommen über den freien Personenverkehr zwischen der Europäischen Union und der Schweiz sind die schweizerischen Bürger berechtigt, innerhalb der Europäischen Union frei ihren Aufenthalts- und Arbeitsort zu wählen.

Türkei

Das Recht der türkischen Staatsbürger, sich in einem Land der Europäischen Union niederzulassen, um hier zu arbeiten, hängt maßgeblich von den Rechtsvorschriften des jeweiligen Landes ab.

Türkische Arbeitnehmer, die in einem Land der Europäischen Union rechtmäßig beschäftigt werden und zur aktiven Bevölkerung dieses Landes zählen, haben Anspruch auf die nachstehenden Rechte:

- Nach einer 1-jährigen rechtmäßigen Beschäftigung können sie eine Verlängerung ihrer Arbeitsgenehmigung für denselben Arbeitgeber beantragen, sofern eine Stelle frei wird.
- Nach einer 3-jährigen rechtmäßigen Beschäftigung sind sie berechtigt, den Arbeitgeber zu wechseln und auf alle Stellenangebote für eine vergleichbare Arbeit zu antworten.
- Nach einer 4-jährigen rechtmäßigen Beschäftigung haben sie den freien Zugang zu jeder beliebigen Erwerbsarbeit im betreffenden Land der Europäischen Union.

Darüber hinaus müssen den türkischen Bürgern, die rechtmäßig in einem Land der Europäischen Union arbeiten, dieselben Arbeitsbedingungen zugestanden werden wie den Bürgern dieses Landes.

Weitere Länder, die eine Vereinbarung mit der Europäischen Union geschlossen haben

Die Bürger der nachstehenden Länder, die rechtmäßig in der Europäischen Union arbeiten, haben Anspruch auf dieselben Arbeitsbedingungen wie die Bürger ihres Gastlandes:

- Algerien, Marokko und Tunesien,
- Russland,
- Albanien, Montenegro und Nordmazedonien,
- Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Serbien und Ukraine,
- Andorra und Saint-Marin,
- die Länder der Organisation Afrikanischer, Karibischer und Pazifischer Staaten (AKP).

Länder, die kein Abkommen unterzeichnet haben

Für die Bürger dieser Länder hängt die Arbeitsberechtigung in einem Land der Europäischen Union maßgeblich von der Rechtsvorschrift des betreffenden Landes der Europäischen Union ab (es sei denn, diese Bürger sind Mitglieder der Familie eines europäischen Bürgers).





Berliner Dom - Berlin (DE)

IN DEUTSCHLAND



ARBEITSGENEHMIGUNG IN DEUTSCHLAND

ALLGEMEINES

In Deutschland gibt es unterschiedliche Formen der Arbeitsbewilligung, aber ihre Erteilung hängt von besonderen Bedingungen ab. Diese Broschüre widmet sich Arbeitsbewilligungen für die Grenzarbeit für hochqualifizierte Personen oder Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung. Ohne Qualifikationen oder eine abgeschlossene Ausbildung ist es ausgesprochen schwierig, eine Arbeitsgenehmigung in Deutschland zu erlangen.

Die etwaigen Anträge müssen mit einem Visumantrag eingereicht werden:

<https://allemagneenfrance.diplo.de/blob/2250894/fc42e9df69d01e794cf65c6afc839bdd/00-visa-formulaire-demande--dtsch--frz--datei-data.pdf>

Grenzgängerkarte

Diese Genehmigung betrifft die Bürger eines Mitgliedstaats, die den Wunsch haben, in Deutschland in der Grenzzone eine Arbeit anzunehmen, aber in Frankreich ihren Wohnort behalten möchten, sodass sie alltäglich zwischen Deutschland und Frankreich pendeln. Zu diesem Zweck haben sie die Möglichkeit, eine Grenzgängerkarte bei der Ausländerbehörde zu beantragen, die an ihrem Arbeitsort zuständig ist:

<https://www.bamf.de/DE/Service/ServiceCenter/BeratungVorOrt/Auslaenderbehoerden/auslaenderbehoerden-node.html>

Möchte der Antragsteller als Grenzgänger in Deutschland arbeiten, benötigt er eine deutsche Arbeitsbewilligung, da die ausländische Aufenthaltsgenehmigung es nicht ermöglicht, in der Bundesrepublik zu arbeiten. Dies ist jedoch mit einer Grenzgängerkarte möglich, die die nachstehenden Rechte gewährt:

- Einreise in die Bundesrepublik
- Unterbringung in Deutschland
- Arbeiten /studieren in Deutschland

Die Grenzgängerkarte bietet folglich die Möglichkeit, sich rechtmäßig in Deutschland niederzulassen und hier zu arbeiten, ohne dass die Aufenthaltsgenehmigung im Grenzstaat in Frage gestellt wird.

Anforderungen in Verbindung mit der Grenzgängerkarte

Die Rechtsgrundlage der Grenzgängerkarte ist § 12 AufenthV:

„Einem Ausländer, der sich in einem an das Bundesgebiet angrenzenden Staat rechtmäßig aufhält und der mindestens einmal wöchentlich dorthin zurückkehrt, kann eine Grenzgängerkarte für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder eines Studiums im Bundesgebiet erteilt werden, wenn er

1. in familiärer Lebensgemeinschaft mit seinem deutschen Ehegatten oder Lebenspartner lebt,
2. in familiärer Lebensgemeinschaft mit seinem Ehegatten oder Lebenspartner lebt, der Unionsbürger ist und als Grenzgänger im Bundesgebiet eine Erwerbstätigkeit ausübt oder ohne Grenzgänger zu sein seinen Wohnsitz vom Bundesgebiet in einen an Deutschland angrenzenden Staat verlegt hat, oder
3. die Voraussetzungen für die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit oder eines Studiums nur deshalb nicht erfüllt, weil er Grenzgänger ist.“

Arbeitsvisum für eine hochqualifizierte Stelle – Blaue Karte für die Europäische Union

Personen, die Inhaber eines in Deutschland anerkannten Hochschulabschlusses sind (unter anabin.kmk.org nachprüfbar) und ein jährliches Bruttoeinkommen von zumindest 55.200 € (Betrag 2020) beanspruchen können, haben die Möglichkeit, eine europäische Blaue Karte zu beantragen.

Für Berufe, die von einem Arbeitskräftemangel geprägt sind, wurde der geforderte Betrag des jährlichen Bruttogehalts nach unten korrigiert. 2020 lag er bei 43.056 €. In einem solchen Fall ist die Erteilung der europäischen Blue Card ausdrücklich der Genehmigung durch die Bundesagentur für Arbeit untergeordnet. Zu den von einem Personalangel geprägten Berufen gehören insbesondere: Forscher, Mathematiker, Ingenieure, Ärzte (mit Ausnahme von Zahnärzten) und das hochqualifizierte Personal im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien. Die vollständige Liste finden Sie hier: Empfehlung der Kommission vom 29. Oktober 2009 über die Verwendung der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08) Text von Bedeutung für den EWR (<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:292:0031:0047:DE:PDF>)

> Seit dem 1. März 2020 wird der Zugang zum Arbeitsmarkt für qualifizierte Arbeitnehmer erleichtert.

Die Bundesagentur für Arbeit prüft nicht mehr, ob ein Bewerber aus Deutschland oder aus der Europäischen Union vorhanden ist, der für die von der Bundesagentur ausgeschriebene Stelle geeignet ist (**Vorrangprüfung**), sodass es nicht mehr erforderlich ist zu prüfen, ob sich ein Bewerber aus Deutschland oder der Europäischen Union um die konkrete Stelle bewirbt. Die Bundesagentur für Arbeit prüft weiterhin die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit und Gehalt). Zur Einreichung seines Antrags muss der Antragsteller ein verbindliches Einstellungsversprechen (mit Verweis auf das Gehalt oder Nachweis des Mindestgehalts), eine Anerkennung seines Abschlusses oder seine Vergleichbarkeit sowie eine Genehmigung zur Ausübung der Erwerbstätigkeit für reglementierte Berufe belegen. Antragsteller, die weniger als das für die europäische Blaue Karte geforderte Gehalt beanspruchen können, haben die Möglichkeit, ein Arbeitsvisum zu beantragen, wobei sie jedoch verpflichtet sind, das altersabhängige Mindestgehalt (Bsp. 45.540 € für Personen, die das 45. Lebensjahr vollendet haben) nachzuweisen.

VERFAHREN UND GÜLTIGKEITSDAUER

Allgemeines Verfahren

Eingangs ist der ausländische Staatsbürger verpflichtet, einen Termin bei der deutschen Botschaft an seinem Wohnort zu vereinbaren¹. Anlässlich dieses Termins ist es erforderlich, die Dokumente vorzulegen, die dem dem Antrag entsprechenden Informationsblatt zu entnehmen sind (vgl. Liste weiter unten). Ist der Antrag unvollständig, kann er nicht bearbeitet werden, sodass die Vereinbarung eines neuen Termins erforderlich wird.

Der vollständige Antrag wird an die Ausländerbehörde am Ort, in dem er in Deutschland arbeiten möchte, weitergeleitet. Die Bearbeitungsdauer beträgt durchschnittlich 2 bis 3 Monate. Wird der Antrag bestätigt, ist der Antragsteller berechtigt, ein **Einreisevisum nach Deutschland** ausstellen zu lassen. Der nationale Visumsantrag ist verfügbar unter:

<https://allemagneenfrance.diplo.de/blob/2250894/fc42e9df69d01e794cf65c6afcc839bdd/00-visa-formulaire-demande--dtsch--frz--datei-data.pdf>

¹ Zur Vereinbarung eines Termins bei der deutschen Botschaft in Paris: RK-Termin - Kategorie wählen (https://service2.diplo.de/rktermin/extern/choose_categoryList.do?locationCode=pari&realmid=440)

Grenzgängerkarte

Die Behörde des Orts, in dem der Antragsteller eingestellt wird, ist für die Ausstellung einer Grenzgängerkarte verantwortlich.

Der Antrag muss die nachstehenden Unterlagen umfassen:

- Bewerbungsformular,
- Pass, Aufenthaltsgenehmigung im Grenzstaat,
- zwei aktuelle biometrische Passfotos.

In Abhängigkeit von der persönlichen Lage sind ferner erforderlich:

- Nachweis der betreffenden familiären Bindung,
- Beschäftigungsnachweis,
- Ausbildungsnachweis (Immatrikulationsbescheinigung).

Die Grenzgängerkarte ist eingangs **zwei Jahre gültig**. Ihre Verlängerung ist insofern möglich, als die Anforderungen weiterhin erfüllt werden.

Arbeitsvisum für eine hochqualifizierte Stelle – Blue Card für die Europäische Union

Die nachstehenden Unterlagen sind in die Antragsunterlagen aufzunehmen:

- Original + 2 Kopien des Antragstellers des gültigen Passes des Antragstellers,
- 1 biometrisches Passfoto,
- Original + 2 Kopien der gültigen französischen Aufenthaltsbescheinigung,
- Original + 2 Kopien des Einstellungsversprechens oder ausführlichen Arbeitsvertrags,
- Original + 2 Belege für die etwaigen beruflichen Qualifikationen (Abschlüsse, Zeugnisse usw.), Anerkennung des Hochschulabschlusses in Deutschland: Druck der entsprechenden Internetseite der Datenbank der Website anabin.kmk.org,
- Original + 2 Kopien der Krankenversicherungsbescheinigung,
- Original + 2 Kopien der vorherigen Genehmigung der Zentralen Arbeitsvermittlung (ZAV) – vgl. weiter unten.

Die Kosten für die Ausstellung der Blue Card betragen ca. 140 €. Für die Verlängerung werden 100 € fällig.

Anerkennung des Hochschulabschlusses

Der ausländische Staatsbürger muss Inhaber eines deutschen oder eines ausländischen und in Deutschland anerkannten oder als gleichwertig betrachteten Abschlusses sein. Um zu prüfen, ob der ausländische Abschluss in Deutschland anerkannt wird, ist es erforderlich, sich auf die Datenbank ANABIN der Kultusministerkonferenz zu stützen (anabin.kmk.org).

Wurde der Abschluss in ANABIN nicht erfasst oder wird er nicht als „gleichwertig“ betrachtet, kann über die Website <https://www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen.html> ein Anerkennungsantrag an die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) gesandt werden.

Die Bearbeitungskosten für die Erteilung eines Visums betragen 75 €.

Neben den Visumsanträgen sind sämtliche Amtshandlungen der Visaabteilung unentgeltlich, sodass einzig die etwaigen Nebenkosten zu tragen sind (z.B. Porto). Die unvollständigen Anträge werden nicht behandelt. Ergänzende Unterlagen können in bestimmten Situationen verlangt werden.

Arbeitsgenehmigung

Im Rahmen des Visumserteilungsverfahrens wird bei der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung ((ZAV) der Bundesagentur für Arbeit, die den Zugang der Bürger von Staaten außerhalb der EU auf den deutschen Arbeitsmarkt regelt, eine Arbeitsgenehmigung beantragt. Der zukünftige Arbeitgeber kann gleichermaßen vor der Einreichung des Visumantrags eine Vorabstimmung beantragen (Kontakt: www.arbeitsagentur.de/zav oder Formular, das unter dem nachstehenden Link zugänglich ist: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/beschaeftigung-beantragen>).

Die Vorlage dieser Vorabstimmung ermöglicht es, die Bearbeitungsfrist des Visumantrags zu verkürzen.

Über den bei der Agentur für Arbeit einzureichenden Antrag

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, die Bewerbungsunterlagen an die **Ausländerbehörde** zu senden. Wird der Antrag bestätigt, wird eine beschränkte **Aufenthaltsurlaubnis** mit einem Gültigkeitszeitraum erteilt; sie muss vor der Beendigung ihres Gültigkeitszeitraums verlängert werden. Der zukünftige Arbeitgeber des ausländischen Bürgers ist verpflichtet, ein Formular zu ergänzen, um die angebotene Arbeit zu beschreiben, bevor der ausländische Bürger die Erlaubnis beantragt. Nach der Ergänzung der beiden Formulare ist das Einwanderungsbüro der **Arbeitsagentur** verpflichtet, binnen zwei Wochen zu reagieren. In Ermangelung einer Antwort ist es erforderlich, ein Beratungszentrum oder einen Rechtsanwalt einzubeziehen oder einen Dringlichkeitsantrag beim Verwaltungsgericht einzureichen.

IM FALL DER ABLEHNUNG

Die Entscheidung, mit der ein Visumsantrag von der diplomatischen oder konsularischen Vertretung abgewiesen wird, beinhaltet die Gründe dieser Ablehnung sowie Informationen über die Rechtsbehelfe.

Dem Antragsteller steht es frei, binnen einer Frist von einem Monat in Schriftform eine Ad hoc-Beschwerde gegen eine im Rahmen eines Visumverfahrens ergangenen Ablehnungsbescheid bei der diplomatischen oder konsularischen Vertretung einzureichen. In diesem Fall wird der Antrag von der diplomatischen oder konsularischen Vertretung erneut geprüft.

Kann die Einhaltung aller Bedingungen für die Erteilung des Visums durch den Antragsteller noch immer nicht nachgewiesen werden, werden die Ablehnungsgründe dem Antragsteller in der Folge der Ad hoc-Beschwerde mit einem neuen Bescheid mitgeteilt.

Der Antragsteller hat binnen einem Monat die Möglichkeit, eine Beschwerde gegen diese neue Entscheidung vor dem Verwaltungsgericht Berlin einzureichen.

Auf Wunsch steht es dem Antragsteller überdies frei, binnen einem Monat anstelle der Ad hoc-Beschwerde unmittelbar eine Verwaltungsklage einzureichen.

ANKUNFT IN DEUTSCHLAND

Der ausländische Bürger ist unmittelbar nach der Erteilung des Arbeitsvisums (unabhängig von seiner Art) berechtigt, in Deutschland einzureisen, wobei er sicherstellen muss, dass er ab dem ersten Tag krankenversichert ist. Wurde dem ausländischen Bürger die europäische Blaue Karte zuerkannt, steht es ihm ferner frei, eine Aufenthaltsgenehmigung zu beantragen.

Wichtiger Hinweis: Die Bürger Australiens, Kanadas, der USA, Israels, Japans, Neuseelands und der Republik Korea haben die Möglichkeit, ihre obligatorische Aufenthaltsgenehmigung nach ihrer Einreise in Deutschland zu beantragen.

VERLÄNGERUNG

Die Grenzgängerkarte gilt anfangs zwei Jahre. Eine Verlängerung ist möglich, solange die entsprechenden Anforderungen weiterhin erfüllt werden.

Die europäische Blue Card wird anfangs für vier Jahre oder – im Fall eines Arbeitsvertrags mit einer geringeren Laufzeit – für seine Dauer zzgl. drei Monaten gewährt. Nach einer 33-monatigen Beschäftigung eines hochqualifizierten Arbeitnehmers sind die Inhaber der europäischen Blue Card berechtigt, eine Niederlassungsgenehmigung zu beanspruchen. Zeichnet sich der Inhaber der europäischen Blue Card schon eher durch gute Sprachkompetenzen in der deutschen Sprache aus (Niveau B1), wird die Niederlassungsgenehmigung bereits nach einer 21-monatigen Beschäftigung an einem hochqualifizierten Arbeitsplatz erteilt.

In bestimmten Fällen benötigt der Inhaber einer europäischen Blue Card für die Einreise in Deutschland kein Visum, sofern er sich zumindest binnen 18 Monaten in einem anderen europäischen Staat mit einer europäischen Blue Card aufhielt. Ferner muss er eine seinen beruflichen Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsvertrag nachweisen.

BEFREIUNG VON DER ARBEITSERLAUBNIS

Sämtliche Ausländer, die in einem Unterzeichner-Staat des Schengen-Abkommens leben („Schengen-Staaten“ genannt) und eine gültige Aufenthaltsgenehmigung nachweisen können, benötigen kein Visum, um Deutschland zu besuchen, wobei die Dauer über einen Zeitraum von 180 Tagen 90 Tage nicht überschreiten darf.

NÜTZLICHE LINKS FÜR DEN AUFENTHALT IN DEUTSCHLAND

Für die Arbeit:

<https://allemagneenfrance.diplo.de/fr-fr/service-consulaire/visa-seite/visa-sejour-longue-duree-seite/visa-de-travail-seite?openAccordionId=item-2213404-1-panel>

Für Visa und das Alltagsleben:

<https://www.make-it-in-germany.com/fr/vie-quotidienne-en-allemand/apprendre-l-allemand/besoin-de-connaissances-en-allemand>



Le Belfroi - Gent (BE)

IN BELGIEN



IN DIESEM ABSCHNITT NICHT ANALYSIERTE SONDERFÄLLE

Forscher, die Bürger von Drittstaaten außerhalb der Europäischen Union sind und nach ihrer Promotion ein Forschungsvorhaben in Belgien verfolgen, sind von diesem Abschnitt nicht betroffen, sofern sie eine Gastvereinbarung vorlegen können.

Personen, die den Wunsch haben, in Belgien zu leben und zu arbeiten, sind verpflichtet, eine **kombinierte Erlaubnis** zu beantragen. Das entsprechende Antrags- und Zuerkennungsverfahren wird nachstehend nicht beschrieben. Für weitergehende Informationen haben die **regionalen Arbeitsämter** die Möglichkeit, sich auf der nachstehenden Website zu informieren:

https://www.belgium.be/fr/emploi/recherche_d_emploi/marche_du_travail/services_regionaux_de_l_emploi

Auf das Verfahren für die Erlangung einer **befristeten Arbeitsgenehmigung** (weniger als 90 Tage) wird im Weiteren ebenfalls nicht eingegangen.

ARBEITNEHMER AUS DRITTLÄNDERN

Personen, die den Wunsch haben, in Belgien als **Arbeitnehmer** zu arbeiten und ihren Aufenthaltsort in einem Grenzland zu wählen, sind verpflichtet, eine **Arbeitserlaubnis, Erlaubnis B** genannt, zu beantragen. Diese Erlaubnis wird vom **Arbeitgeber beantragt**, der einen Beschäftigungsgenehmigungsantrag und einen Antrag auf Arbeitserlaubnis B bei den **regionalen Arbeitsämtern** einreicht. In Abhängigkeit von der Region, in der die Beschäftigung ausgeübt wird, unterscheiden sich die Verfahren und Kontakte.

REGION BRÜSSEL

ALLGEMEINES

Der zukünftige Arbeitgeber eines nicht europäischen Bürgers, der in einem **Grenzland** zu Belgien niedergelassen ist, ist verpflichtet, ein spezifisches Formular zu ergänzen. Die Region Belgien veröffentlichte eine vollständige Liste der Sonderfälle, für die nach dem Vorbild des Verfahrens für Grenzgänger ein besonderes Verfahren anwendbar ist: <https://economie-emploi.brussels/permis-unique-permis-travail>

Ist keiner dieser Fälle für den zukünftigen Arbeitnehmer zutreffen, kann er einzig eingestellt werden, wenn nicht möglich ist, **auf dem Brüsseler Arbeitsmarkt einen geeigneten Arbeitnehmer zu finden**. In diesem Fall ist mit einer Bearbeitungsdauer des Antrags von **maximal 4 Monaten** zu rechnen. Alle einzureichenden Schriftstücke sind dem nachstehenden Link zu entnehmen: <https://economie-emploi.brussels/permis-unique-autre-cas>

FORMALITÄTEN

Der Arbeitgeber ist ferner verpflichtet, **Bruxelles Économie et Emploi** den Arbeitsvertrag, ein ärztliches Attest (auf der Website von Bruxelles Économie et Emploi verfügbar) und insbesondere die Kopie der Aufenthaltsbewilligung im Grenzland und eine Passkopie einzureichen.

Die vollständige Liste der zu ergänzenden und vorzulegenden Unterlagen kann unter dem nachstehenden Link eingesehen werden: <https://economie-emploi.brussels/permis-travail-frontalier>

Das Verfahren dauert zwischen dem Zeitpunkt der Einreichung des vollständigen Antrags und der Erteilung der Arbeitserlaubnis oder der Zustellung der Ablehnung **maximal 90 Tage**.

Bruxelles Économie et Emploi

Direction de la Migration économique

Boulevard du Jardin Botanique, 20 - 1035 Bruxelles - T +32 (0) 2 204 13 99

Kontaktformular: <https://economie-emploi.brussels/fr/contact?language=fri& sujet=Permis%20de%20travail%20ou%20carte%20professionnelle>

VERLÄNGERUNG

Im Rahmen eines Verlängerungsantrags der Erlaubnis unterscheidet sich die Liste der einzureichenden Schriftstücke, die ebenfalls auf derselben Website zugänglich ist. Der Verlängerungsantrag wird vom Arbeitgeber spätestens zwei Monate vor der Beendigung des Gültigkeitszeitraums der betreffenden Erlaubnis eingereicht.

VERFAHREN IM FALL DER ABLEHNUNG

Im Fall der **Ablehnung einer befristeten Arbeitserlaubnis** wird dem **Arbeitgeber** ab der Zustellung des Ablehnungsbescheids eine Frist von **dreiBig Tagen** eingeräumt, um eine Beschwerde einzulegen. Der Arbeitnehmer muss rechtmäßig in Belgien niedergelassen sein, um den Ablehnungsbescheid anfechten zu können. Die Beschwerde wird bei **Bruxelles Économie et Emploi** eingereicht.

WALLONIE

ALLGEMEINES

Die Wallonische Region richtete kein besonderes Verfahren für Bürger eines Drittlands außerhalb der Europäischen Union, die in einem Grenzland niedergelassen sind, ein. In Wallonie muss ferner eine Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern, die der allgemeinen Kategorie zuzuordnen sind, und Arbeitnehmern, die zu besonderen Kategorien gehören, vorgenommen werden. Für Arbeitnehmer der **allgemeinen Kategorie** (die folglich nicht zu einer der nachstehenden Kategorien gehören) ist es erforderlich, den nachstehenden Anforderungen gerecht zu werden, um eine **Erlaubnis B** zu erlangen:

1. Der betreffende Beruf wurde in die Liste der Funktionen aufgenommen, für die der Minister in der Region Wallonien einen strukturellen Arbeitskräftemangel bestätigte².
2. Der Arbeitgeber und sein zukünftiger Arbeitnehmer schließen einen Arbeitsvertrag mit einer Laufzeit von maximal zwölf Monaten. Es wird ein Standardvertrag erarbeitet.
3. Der zukünftige Arbeitnehmer hielt sich nicht zur Arbeitssuche in Belgien auf, bevor ihm die Arbeitserlaubnis erteilt wurde.

²Diese Liste wird jährlich erarbeitet und entspricht nicht der Liste der Berufe mit Arbeitskräftemangel, die jährlich vom FOREM veröffentlicht wird (in Erwartung der Veröffentlichung der Liste der Berufe mit Arbeitskräftemangel wird in Anwendung von Artikel 2 Abs. 1 Ziffer 1 der Verordnung der Wallonischen Regierung (AWG) vom 16. Mai 2019 auf dem Arbeitsmarkt eine Voruntersuchung durchgeführt).

Liste der Umstände, die den „spezifischen Bedingungen“ nicht gerecht werden müssen, Arbeitnehmer, die besonderen Kategorien angehören:

- Saisonarbeiter (wichtiger Hinweis: Die Beschäftigungsdauer darf binnen 12 Monaten 5 Monate nicht überschreiten),
- Arbeitnehmer, die eine Blue Card beantragten,
- Au pair-Jugendliche,
- Forscher, der die Bedingungen einer hochqualifizierten Person nicht erfüllt,
- Gastprofessor,
- Praktikant,
- hochqualifizierter Arbeitnehmer,
- Leitungspersonal,
- im Rahmen eines internationalen Abkommens beschäftigter Arbeitnehmer,
- Künstler,
- Person, die einer verantwortungsvollen Funktion in einer ausländischen Fluggesellschaft ausübt, die ihre Betriebsstätte in der Wallonischen Region hat,
- entsendeter Arbeitnehmer, der ein der Wallonischen Region im Rahmen eines Kaufvertrags eine Schulung absolviert,
- entsendeter Arbeitnehmer, der am belgischen Geschäftssitz einer Unternehmensgruppe eine Schulung absolviert,
- Journalist,
- Arbeitnehmer, der im Pool der Seeleute der belgischen Handelsmarine registriert ist,
- Kultusminister,
- Person, die eine verantwortungsvolle Tätigkeit im Fremdenverkehrsamt ihres Landes ausübt,
- Langzeiteinwohner in einem anderem Mitgliedstaat der EU,
- an die Kommissionen der Militärgräbstätten gebundenes Personal,
- Berufssportler und Trainer,
- Fachmann für Einrichtungs- oder Reparaturarbeiten,
- Inhaber eines Hochschulabschlusses, die ein Pflichtpraktikum absolvieren, um einen Fachabschluss zu erlangen.

FORMALITÄTEN

Das zu ergänzende Formular (**allgemeine Kategorie** oder **besondere Kategorie**) sowie der **Standardvertrag** sind unter diesem Link unter „Ausländische Arbeitnehmer: Erlaubnis B“ zugänglich: <https://emploi.wallonie.be/home/formulaires-et-documents-utiles.html>

Es ist ferner erforderlich, die Ausweiskopie des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers beizufügen.

Der Antrag muss an die Direktion Beschäftigung und Arbeitserlaubnis (Direction de l'Emploi et des Permis de Travail) des **Öffentlichen Dienstes der Wallonie** gesandt werden:

- permisdetravail.entreprises@spw.wallonie.be für die Einreichung ihrer Anträge auf Arbeitserlaubnis B und kombinierte Erlaubnis.
- permisdetravail@spw.wallonie.be für Informationen und diverse Anfragen.

Die Gültigkeitsdauer der Erlaubnis beträgt 12 Monate, es sei denn, es liegen besondere Ausnahmebedingungen vor (Saisonarbeiter, hochqualifizierte Personen, Sportler usw.)³. Nach 12 fortlaufenden Monaten mit der Erlaubnis B ist der **Grenzgänger und ausländische Langzeitbewohner eines anderen Staates** berechtigt, eine **unbefristete Arbeitserlaubnis in Belgien** zu beanspruchen. Wichtiger Hinweis: Das Kriterium des Langzeitbewohners hängt vom Land ab, in dem der Arbeitnehmer lebt oder leben wird, es handelt sich folglich nicht um eine belgische Definition.

VERFAHREN IM FALL DER ABLEHNUNG

Im Fall der **Ablehnung oder des Widerrufs einer befristeten Arbeitserlaubnis** wird dem Arbeitgeber eine Frist von einem Monat eingeräumt, um per **Einschreiben Beschwerde** beim Regionalen Arbeitsministerium einzureichen, **die jedoch an den Öffentlichen Dienst der Wallonie** (Service Public de Wallonie – Direktion für Beschäftigung und Arbeitserlaubnis) zu senden ist, der die Bearbeitung des Antrags beim Ministerium überwacht. Mit seiner Beschwerde muss der Arbeitgeber begründet darlegen, inwiefern die unterschiedlichen Ablehnungsgründe in Anbetracht der Rechtsvorschrift nicht zulässig sind.

VERLÄNGERUNG

Ein bis zwei Monate vor der Beendigung der Gültigkeitsdauer der Erlaubnis B ist der Arbeitgeber verpflichtet, beim Öffentlichen Dienst der Wallonie einen Verlängerungsantrag einzureichen. Das Antragsformular und die dem Antrag beizufügenden Unterlagen sind der nachstehenden Website zu entnehmen: <https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail/renouvellement-dune-autorisation-de-travail-a-duree-limitee.html>



³Vollständige Liste auf den nachstehenden Seiten unter „Verfahren, das zur Erteilung einer Beschäftigungsgenehmigung und der Erlaubnis B führt – Gültigkeitsdauer der Erlaubnis B“: <https://emploi.wallonie.be/home/travailleurs-etrangers/permis-de-travail.html>

FLANDERN

ALLGEMEINES

Die Vorschriften in Flandern gleichen denen der Wallonie. Gehört der zukünftige Arbeitnehmer keiner genauen Kategorie an (siehe oben), muss seine Stelle der Kategorie der Berufe mit **Arbeitskräftemangel** zugeordnet werden können, wobei der Arbeitgeber nachweisen muss, dass er keinen geeigneten Arbeitnehmer auf dem flämischen Markt findet.

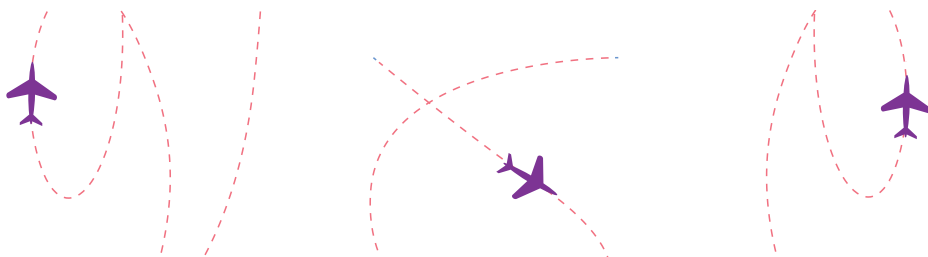
In Flandern werden Berufe mit Arbeitskräftemangel aufgrund einer ministeriellen Liste definiert, die derzeit bis zum 28. Februar 2021 gültig ist: https://assets.vlaanderen.be/image/upload/v1590772313/WSE-ABK-tta-knelpuntberoepen20181219_w3ee5f.pdf
<https://www.vlaanderen.be/gecombineerde-vergunning-van-bepaalde-duur/gecombineerde-vergunning-knelpuntberoep-lijst>

Unter Umständen hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, für diesen Sonderfall ein **strukturelles Defizit** nachzuweisen, sofern der Beruf nicht in die Liste der Berufe mit Arbeitskräftemangel aufgenommen wurde.

Für die nachstehenden Kategorien kommen spezifische Verfahren zur Anwendung und ist kein Arbeitskräftemangel erforderlich („besondere Kategorien“):

- hochqualifizierte Person und höhere Fach- und Führungskraft,
- Berufssportler, Trainer und Schiedsrichter,
- Showkünstler,
- Europäische Blue Card,
- Wissenschaftlicher Forscher oder Forscher im Bildungswesen als Professor der Marine, promovierter Forscher oder Forscher mit einer Gastlektorat,
- Absolvent eines Pflichtpraktikums zur Erlangung eines Abschlusses oder Praktikum in einer Regierungseinrichtung oder internationalen Organisation,
- Azubi im Rahmen eines Verkaufs- oder Ausbildungsvertrags am belgischen Geschäftssitz einer internationalen Gruppe,
- Arbeitnehmer mit spezifischen Funktionen wie Minister eines anerkannten Kults, Journalist, Fachmann oder eine Stelle im Rahmen eines internationalen Abkommens wie beispielsweise das Erasmus-Programm.

Die Gesamtheit der spezifischen Verfahren ist unter dem nachstehenden Link zugänglich: <https://www.vlaanderen.be/gecombineerde-vergunning-van-bepaalde-duur/gecombineerde-vergunning-categorieen-en-procedure>



FORMALITÄTEN

Der Arbeitgeber ist verpflichtet (auf Flämisch) ein Formular zu ergänzen, das unter dem nachstehenden Link, Bereich „Verfahren“ zugänglich ist: <https://www.vlaanderen.be/gecombineerde-vergunning-van-bepaalde-duur/gecombineerde-vergunning-categorieen-en-procedure>

Dem Antrag ist ein Ausweisdokument (Pass) des Arbeitnehmers, ein Auszug aus dem Strafregister, ein ärztliches Attest, das nicht älter als sechs Monate ist und ein Nachweis (oder eine Einstellungserklärung) für den Beitritt zu einer Krankenversicherung beizufügen.

Ferner ist es erforderlich, den Arbeitsvertrag, die Ausweiskopie des Arbeitgebers und – im Fall des Antrags für eine besondere Kategorie - die spezifischen Unterlagen beizufügen. Halten Sie sich zum Zeitpunkt des Antrags außerhalb der Europäischen Union auf, muss das ärztliche Attest von einem von der belgischen Botschaft oder vom belgischen Konsulat zugelassenen Arzt ausgestellt werden. Alle Dokumente werden in Form einer **einzigsten PDF-Datei** gescannt. Der Name dieser Datei muss wie folgt lauten: [Familiename in Großbuchstaben]_[Land der Staatsangehörigkeit]_[BIS-Nummer / sofern bekannt]. Bei dieser BIS-Nummer handelt es sich um die Nummer, die Personen zugewiesen wird, die zwar in Belgien arbeiten, aber nicht hier leben; die Eintragung in das BIS-Verzeichnis ist obligatorisch.

Die in Form einer PDF-Datei von maximal 20 MB eingescannten Antragsunterlagen sind per E-Mail an die nachstehende Adresse zu senden: request.arbeidskaart@vlaanderen.be oder aanvraag.arbeidskaart@vlaanderen.be. Es dürfen keine weiteren Empfänger in Kopie gesetzt werden.

Der Betreff der E-Mail muss ausdrücklich wie folgt formuliert werden: Name der PDF-Datei – spezifische Stellenkategorie – Erstantrag oder Verlängerung

- > Fiktives Beispiel, das von der flämischen Behörde zur Verfügung gestellt wurde: MOHAMMED_AHMED YOUSSEF_ Marokko_95470115388.pdf - hochqualifiziert – erste Anwendung.

Die E-Mail muss die nachstehenden Informationen beinhalten:

- > Name des Arbeitnehmers (Familiename und Vornamen),
- > das betreffende belgische Unternehmen (Arbeitgeber oder Benutzer zweiten Ranges, Name des Unternehmens und Eintragsnummer),
- > im Fall der Au Pair-Arbeit: Gastfamilie,
- > ggf. das betreffende ausländische Unternehmen (einzig im Fall der Entsendung: Name und Anschrift des Unternehmens),
- > Stellenbezeichnung,
- > Es ist ferner möglich, zusätzliche Angaben zur betreffenden Stelle zu machen.

Der Antrag wird dem Amt für Wirtschaftsmigration spätestens viereinhalb Monate vor der Arbeitsaufnahme übermittelt: <https://www.vlaanderen.be/organisaties/administratieve-diensten-van-de-vlaamse-overheid/beleidsdomein-werk-en-sociale-economie/departement-werk-en-sociale-economie/afdeling-tewerkstelling-en-competenties/dienst-economische-migratie>

VERFAHREN IM FALL DER ABLEHNUNG

Die Beschwerde ist im Monat nach der Zustellung des Ablehnungsbescheids per Einschreiben einzulegen. Sie muss begründet und in einer der drei Amtssprachen abgefasst werden.

VERLÄNGERUNG

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **zwischen viereinhalb und zwei Monate vor der Beendigung Gültigkeitsdauer der Erlaubnis** einen Verlängerungsantrag an **das Amt für Wirtschaftsmigration** zu senden. Die anfängliche Erlaubnis hat eine Gültigkeitsdauer von einem Jahr (sie kann für hochqualifizierte und als solche anerkannte Arbeitnehmer bis zu drei Jahren betragen).

Das spezifische Formular und alle dem Antrag beizufügenden Unterlagen werden auf dieser Website unter dem Abschnitt „Verlängerung/Vernieuwing“ aufgelistet: <https://www.vlaanderen.be/gecombineerde-vergunning-van-bepaalde-duur/gecombineerde-vergunning-knelpuntberoep#vernieuwing>

NÜTZLICHE LINKS FÜR ARBEITNEHMER IN BELGIEN

https://www.belgium.be/fr/emploi/venir_travailler_en_belgique/permis_de_travail

<https://dofi.ibz.be/sites/dvzoe/FR/Guidedesprocedures/Pages/Travail.aspx>

Brüssel

<https://economie-emploi.brussels/>

Flandern

<https://www.vlaanderen.be/gecombineerde-vergunning-van-bepaalde-duur/gecombineerde-vergunning-categorieen-en-procedure>





L'Arc de Triomphe - Paris (FR)

IN FRANKREICH



ALLGEMEINES

Die vorherige Arbeitsgenehmigung ist die Genehmigung, die ein Nichtbürger der Europäischen Union und der assoziierten Länder vorlegen muss, wenn er den Wunsch hat, in Frankreich zu arbeiten, ohne hier seinen Aufenthalt zu haben. **Es handelt sich um die Grenzkarte für ausländische Arbeitnehmer.**

Eine vorläufige Arbeitsgenehmigung (APT) ist ein Dokument, das dem Arbeitnehmer ausgehändigt wird, der keiner anderen Arbeitsgenehmigungskategorie zuzuordnen ist.

Sie ermöglicht die Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Einhaltung der in die APT aufgenommenen Hinweise (beispielsweise der Tätigkeitsbereich oder die geografische Zone).

Sie wird für eine Dauer von maximal 12 Monaten erteilt und ist verlängerbar.

Eine vorläufige Arbeitsgenehmigung (APT) kann insbesondere in den nachstehenden Fällen erteilt werden:

- Student, der über die im Rahmen seines Studiums zulässige Dauer hinaus arbeiten möchte;
- Asylbewerber;
- **Arbeitnehmer, die in Frankreich arbeiten, aber nicht in Frankreich leben (Grenzgänger).**

FORMALITÄTEN

Hat der Arbeitnehmer seinen Aufenthaltsort im Ausland, wendet sich der Arbeitgeber an die Abteilung für ausländische Arbeitnehmer der Territorialverwaltung der Regionaldirektion für Unternehmen, Wettbewerb, Konsum, Arbeit und Beschäftigung (Unité territoriale de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi - DIRECCTE) am Ausübungsort der Tätigkeit des Arbeitnehmers, um eine Arbeitsgenehmigung zu beantragen. Hierbei handelt es sich um das sogenannte Einführungsverfahren.

Zur Bewilligung oder Ablehnung der Arbeitsgenehmigung prüft die **Abteilung für ausländische Arbeitnehmer der zuständigen DIRECCTE oder der DIECCTE:**

- die Beschäftigungslage im Beruf und in der geografischen Zone, sofern sie wirksam ist,
- die Übereinstimmung zwischen der Qualifikation, Erfahrung und den Abschlüssen des ausländischen Bewerbers und die Merkmale der angebotenen Stelle,
- die Einhaltung des Arbeitsrechts und der Rechtsvorschriften über den sozialen Schutz durch den Arbeitgeber,
- ggf. die Einhaltung der vorschriftsmäßigen Bedingungen für die Ausübung der betreffenden Tätigkeit durch den Arbeitnehmer,
- die im Ausland angebotenen Beschäftigungs- und Gehaltsbedingungen, die vergleichbar mit den Bedingungen sein müssen, die den übrigen Arbeitnehmern des Unternehmens (oder der Sparte) gewährt werden, die einer vergleichbaren Beschäftigung nachgehen,
- das angebotene Gehalt, das zumindest dem Mindestgehalt (SMIC - <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2300>) entsprechen muss (bzw. für 2020 **18.473 €**);
- die vom Arbeitgeber eingeleiteten Maßnahmen, um dem ausländischen Arbeitnehmer, der nach Frankreich kommt, normale Wohnbedingungen zu ermöglichen.

Die Entscheidung der Territorialverwaltung der DIRECCTE oder der DIECCTE muss binnen einer Frist von maximal **2 Monaten** nach der Einreichung des vollständigen Antrags vorliegen. In Ermangelung einer Antwort binnen dieser **2-monatigen** Frist gilt der Antrag als abgelehnt.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Territorialverwaltung der zuständigen DIRECCTE oder DIECCTE die nachstehenden Unterlagen zu übermitteln:

- Schreiben zur Begründung des Auftrags oder der Einstellung des Arbeitnehmers und ausführliche Beschreibung der Stelle, die er übernehmen wird,
- Formular des Antrags auf Arbeitsgenehmigung:
 - > für im Ausland ansässige Arbeitnehmer: das Formular CERFA Nr. 15187*01 in 4-facher Ausfertigung. Mehr darüber ist dem Erklärungsblatt zu entnehmen, das wie folgt zugänglich ist: <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Demarches/Formulaires-Cerfa/Les-travailleurs-etrangers/Formulaire-n-15187-1-Demande-d-autorisation-de-travail-pour-conclure-un-contrat-de-travail-avec-un-salarie-etranger-residant-hors-de-France>
 - > für bereits in Frankreich ansässige Arbeitnehmer: das Formular CERFA Nr. 15186*02 in 4-facher Ausfertigung. Mehr darüber ist dem Erklärungsblatt zu entnehmen, das wie folgt zugänglich ist: <https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Demarches/Formulaires-Cerfa/Les-travailleurs-etrangers/Formulaire-n-15186-1-Demande-d-autorisation-de-travail-pour-conclure-un-contrat-de-travail-avec-un-salarie-etranger-residant-en-France>
- ein aktueller Auszug aus dem Handelsregister, sofern es sich um eine juristische Person handelt, ein aktueller Registerauszug (Einmannunternehmen), eine Handwerkerkarte oder in Ermangelung dessen ein Steuerbescheid, sofern es sich um eine natürliche Person handelt,
- Nachweis der Verbindungen zwischen dem in Frankreich niedergelassenen Unternehmen und dem im Ausland niedergelassenen Unternehmen im Fall einer konzerninternen Mobilität,
- Pass- oder Ausweiskopie des Arbeitnehmers,
- Lebenslauf des Arbeitnehmers oder alle sonstigen Belege für seine Qualifikation und seine Erfahrung,
- ggf. Kopie des Abschlusses oder Titels, der die Ausübung der Erwerbstätigkeit ermöglicht.
- Ist die Ausübung der Tätigkeit besonderen vorschriftsmäßigen Bedingungen untergeordnet (<https://bpifrance-creation.fr/entrepreneur/activites-reglementees>), die Belege, dass diese Bedingungen erfüllt werden.
- **Kann die Beschäftigungslage geltend gemacht werden, die Belege für die Suchen nach einem Bewerber, der bereits auf dem Arbeitsmarkt präsent ist.**

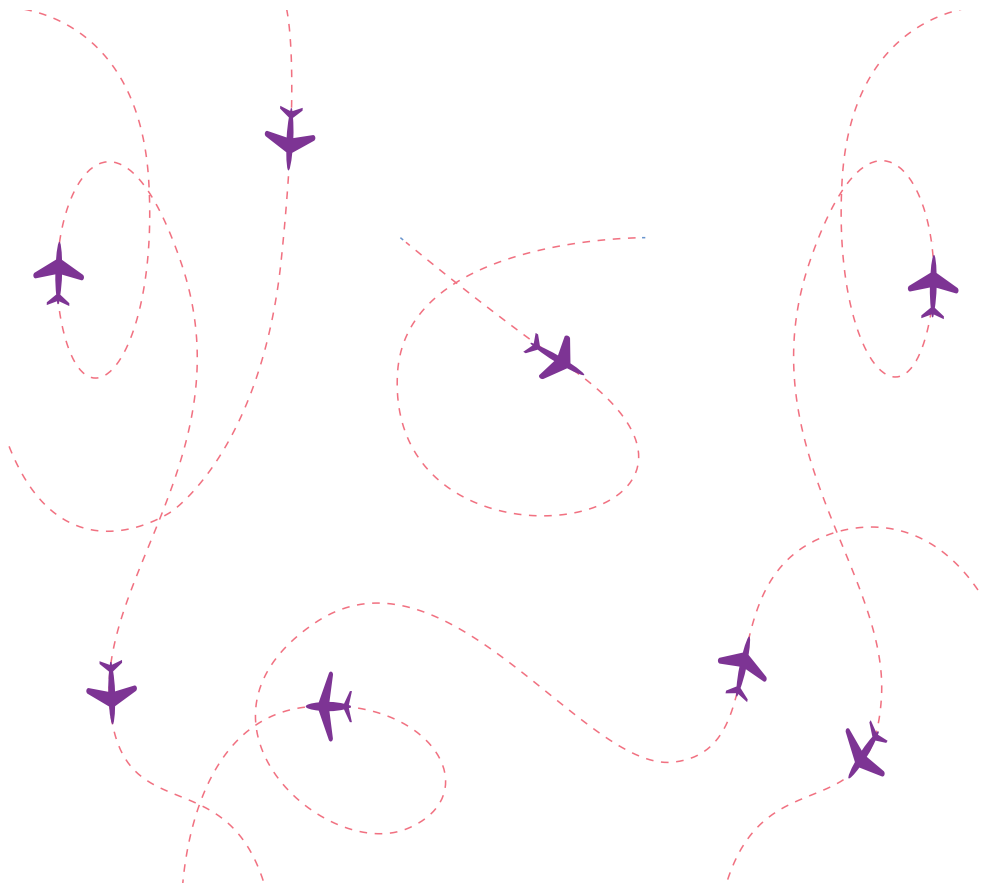
Die Liste der in diesen beiden Fällen vorzulegenden Unterlagen ist der Website France-Visas (<https://france-visas.gouv.fr/web/france-visas/>) und dem Erklärungsblatt zu den CERFA-Formularen Nr. 15187*01 und Nr. 15186*02 (<https://www.immigration.interieur.gouv.fr/Info-ressources/Demarches/Formulaires-Cerfa/Les-travailleurs-etrangers>) zu entnehmen.

IM FALL DER ABLEHNUNG

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, **innen zwei Monaten nach dem Ablehnungsbescheid** eine oder mehrere Verwaltungsbeschwerden oder auf gerichtlichem Weg Rechtsmittel einzulegen:

- eine Ad hoc-Beschwerde bei der Behörde, die über die Ablehnung entschied,
- eine Aufsichtsbeschwerde beim Innenminister;
- eine Aufhebungsklage beim Verwaltungsgericht.

Wichtiger Hinweis: Die Geltendmachung von Rechtsmitteln ist für den Arbeitnehmer nicht mit dem Recht verbunden, während des Verfahrens eine Erwerbstätigkeit auszuüben.



BEI DER ANKUNFT IN FRANKREICH

Bei seiner Ankunft kann der ausländische Bürger vorbehaltlich der Erlangung der Arbeitsgenehmigung unmittelbar die Arbeit aufnehmen. Im Fall der Erteilung der Arbeitsgenehmigung sind Sie verpflichtet, einen Arztbesuch zu organisieren. Die DIRECCTE wird Ihren Antrag an das in Frankreich zuständige Französische Amt für Immigration und Integration (Office français de l'immigration et de l'intégration - OFII) weiterleiten.

Unmittelbar nach Ihrer Ankunft in Frankreich sind Sie verpflichtet, vorstellig zu werden:

- entweder beim OFII, sofern Sie im Besitz eines Langzeitvisums sind, das als Aufenthaltsbewilligung betrachtet wird (VLS-TS), um es bestätigen zu lassen,
- oder bei der Präfektur Ihres Wohnorts, sofern Sie Inhaber eines anderen Visums sind, um eine Aufenthaltsbescheinigung zu erhalten.

Binnen drei Monaten nach seiner Einreise erhält der ausländische Arbeitnehmer vom OFII einen Termin für den obligatorischen Arztbesuch. Er ist in Erwartung dieses Besuchs berechtigt, seine Arbeit aufzunehmen. Wird er als arbeitsfähig betrachtet, gilt fallabhängig Folgendes:

- das OFII bestätigt seine Arbeitsbewilligung (VLS-TS) oder,
- er erhält von der Präfektur eine Aufenthaltsbescheinigung.

VERLÄNGERUNG

Der entsprechende Antrag ist zwei Monate vor der Beendigung der Gültigkeit Ihrer vorläufigen Arbeitsgenehmigung einzureichen.

Befreiung von der Arbeitsgenehmigung

Junge Arbeitnehmer, die Inhaber eines Urlaubs-Arbeitsvisums sind, können automatisch eine Arbeitsgenehmigung beanspruchen, es sei denn, sie sind neuseeländischer oder russischer Herkunft.

Ebenfalls befreit werden:

- unter bestimmten Bedingungen nach Frankreich entsendete Arbeitnehmer, die für einen europäischen Dienstleister arbeiten,
- Personen, die nach Frankreich kommen, um während einer Dauer geringer oder gleich drei Monaten in den nachstehenden Bereichen einer Erwerbstätigkeit nachzugehen:
 - > Sport- und Kulturveranstaltungen, künstlerische und wissenschaftliche Veranstaltungen,
 - > Kolloquien, Seminare und Fachmessen,
 - > Filmproduktion und -Vertrieb, Produktion und Vertrieb audiovisueller Mittel, von Bühnenstücken und die Tontechnik als Künstler oder technisches Personal,
 - > Models und künstlerische Pose,
 - > personenbezogene Dienstleistungen (Hausangestellter) während des Aufenthalts eines privaten Arbeitgebers in Frankreich,
 - > Audit- und Sachverständigenaufträge im IT-Bereich, in den Bereichen Verwaltung, Finanzen, Versicherung, Architektur und Engineering als entsendeter Arbeitnehmer unter Vertrag,
 - > Lehre als Gastlehrkraft.

Unter bestimmten Bedingungen ist es ferner möglich, eine Befreiung zu beantragen, sofern der Arbeitnehmer mit einem Bürger der Europäischen Union, der in Frankreich lebt und arbeitet, verheiratet ist. In diesem Fall ist es möglich, ein Aufenthaltsvisum mit Arbeitsgenehmigung zu erlangen.

Aufenthalt in Frankreich – wo kann ich mich informieren?

Die Website des französischen öffentlichen Dienstes gibt Auskunft über die in Frankreich geltenden Aufenthaltsbewilligungen, die zu erledigenden Formalitäten und die zu ergänzenden Formulare: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N110>

Ausführlichere Informationen über die Arbeitsgenehmigung und die entsprechenden Aktualisierungen können auf der Website des Innenministeriums eingesehen werden:

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/autorisation-travail-etranger-salarie-france>





Der Grund und der Alzette Fluss - Luxemburg Stadt (LU)

IN LUXEMBURG



Um in Luxemburg zu arbeiten, ist der Angehörige eines Drittlands, der rechtmäßig auf dem Gebiet der Großregion (Deutschland, Belgien, Frankreich) oder innerhalb der Europäischen Union ansässig ist, verpflichtet, vor dem Beginn seines Auftrags oder Vertrags in Luxemburg im Besitz einer Arbeitsgenehmigung zu sein.

In Abhängigkeit vom Status des Arbeitnehmers (beispielsweise hochqualifiziert) gibt es jedoch Ausnahmen, auf die nachstehend ohne Anspruch auf Vollständigkeit eingegangen wird.

MELDUNG EINER VAKANTEN STELLE

Der Angehörige eines Drittlands, der den Wunsch hat, in Luxemburg zu arbeiten, ist verpflichtet, sich dem Test des Arbeitsmarkts zu unterziehen.

Diese Formalität obliegt dem Arbeitgeber. Vor der Einstellung der Person seiner Wahl ist der Arbeitgeber verpflichtet, die vakante Stelle beim ADEM⁴ zu melden. Zweck dieser Meldung ist die Prüfung, ob die Stelle, die der Arbeitgeber mit einem Angehörigen eines Drittlandes besetzen möchte, von einem Arbeitssuchenden auf dem luxemburgischen oder europäischen Arbeitsmarkt übernommen werden kann.

Frist: Die ADEM verfügt über eine Frist von drei Wochen, um dem Arbeitgeber einen Bewerber vorzuschlagen, der der Beschreibung der zu besetzenden Stelle gerecht wird. Kann die ADEM dem Arbeitgeber keinen Bewerber vorschlagen, wird demselben eine Bescheinigung ausgehändigt, die es ihm ermöglicht, die Person seiner Wahl einzustellen.

Vorschlag eines Vertrags: Nach der Einholung der Genehmigung durch den Arbeitgeber wird mit dem Angehörigen des Drittlands ein Arbeitsvertrag unterzeichnet. Allgemein wird die Gültigkeit des Vertrags einer Arbeitsgenehmigung untergeordnet.

BEFREIUNG VON DER ARBEITSGENEHMIGUNG

Bedingungen

Ein Angehöriger eines Drittstaats, der in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union seinen Aufenthaltsort hat, kann ausnahmsweise von der für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Luxemburg erforderlichen Arbeitsgenehmigung befreit werden.

Lebt der Bürger des Drittlands mit seinem Ehepartner oder eingetragenen Lebensgefährten oder mit einem seiner Verwandten, der selbst Bürger der Europäischen Union ist und in Luxemburg arbeitet, ist der Angehörige des Drittlands nicht verpflichtet, einen vollständigen Antrag auf Arbeitsgenehmigung einzureichen.

In diesem Fall müssen zwei kumulative Bedingungen erfüllt werden:

- rechtmäßiges Zusammenleben mit seinem Ehepartner, Lebensgefährten, Verwandten, der eine europäische Staatsangehörigkeit besitzt,
- die betreffende Person mit europäischer Staatsangehörigkeit arbeitet in Luxemburg.

⁴ Agentur für Beschäftigungsentwicklung (Agence pour le Développement de l'Emploi)

Antrag auf Befreiung von der Arbeitsgenehmigung

Diese Befreiung muss in Schriftform bei der Direktion für Immigration des Ministeriums für auswärtige und europäische Angelegenheiten (Ministère des Affaires étrangères et européennes) beantragt werden.

Die Befreiung kann unabhängig von einem Stellenangebot beantragt werden.

Der Befreiungsantrag gibt Auskunft über die Identität des Antragstellers (Name(n), Vorname(n)) und genaue Anschrift im Aufenthaltsland) und wird mit den nachstehenden Unterlagen und Informationen eingereicht:

- eine vollständige Kopie des gültigen Passes,
- Kopie der Aufenthaltsgenehmigung, die von einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem gleichgestellten Land (Island, Liechtenstein, Norwegen oder Schweiz) erteilt wurde,
- ggf. eine Kopie des datierten und von ihm und seinem Arbeitgeber unterzeichneten Arbeitsvertrags, der dem luxemburgischen Arbeitsrecht gerecht wird,
- eine aktuelle Bescheinigung über den Beitritt zur luxemburgischen Sozialversicherung des Ehepartners/eingetragenen Lebensgefährten oder Verwandten, die Auskunft über alle Beitrittszeiträume zur luxemburgischen Sozialversicherung durch die betreffende Person gibt,
- ein aktueller Nachweis der familiären Bindung (Bsp. Eheurkunde, Bescheinigung über die eingetragene Lebensgemeinschaft, Familienbuch, Geburtsurkunde usw.),
- eine aktuelle Bescheinigung über die Zusammensetzung des Haushalts und eine Meldebescheinigung im Aufenthaltsland,
- ggf. eine Vollmacht⁵.

Direction de l'immigration - Service des étrangers (Direktion für Immigration – Auslandsabteilung)

26, route d'Arlon

L-1140 Luxembourg

Großherzogtum Luxemburg

Postanschrift:

B.P. 752 L-2017 Luxembourg

Antragsformular:

E-Mail: immigration.public@mae.etat.lu

ANTRAG AUF ARBEITSGENEHMIGUNG

Der Angehörige eines Drittlandes ist vor der Aufnahme einer gewerblichen Tätigkeit verpflichtet, in Schriftform eine Arbeitsgenehmigung bei der Direktion für Immigration des Ministeriums für Ausländische Angelegenheiten zu beantragen.

Dabei ist der Antragsteller verpflichtet, seine(n) Namen und Vornamen sowie seine genaue Anschrift in seinem Aufenthaltsland anzugeben. Ferner sind dem Antrag die nachstehenden Schriftstücke beizufügen:

- eine vollständige Kopie des gültigen Passes,
- Kopie der Aufenthaltsgenehmigung, die von einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem gleichgestellten Land (Island, Liechtenstein, Norwegen oder Schweiz) erteilt wurde,

⁵ Wird der Antrag auf Befreiung von der Arbeitsgenehmigung beispielsweise vom zukünftigen Arbeitgeber eingereicht.

- eine aktuelle Bescheinigung über die Zusammensetzung des Haushalts oder eine aktuelle Meldebescheinigung im Aufenthaltsland.
- ein Lebenslauf,
- eine Kopie der Abschlüsse oder beruflichen Qualifikationen,
- ggf. eine Kopie des datierten und von ihm und seinem Arbeitgeber unterzeichneten Arbeitsvertrags, der dem luxemburgischen Arbeitsrecht gerecht wird,
- das Original der aktuellen Bescheinigung der Agentur für Beschäftigungsentwicklung (Agence pour le Développement de l'Emploi), mit der das Recht des Arbeitgebers bestätigt wird, für die als vakant gemeldete Stelle eine Person seiner Wahl einzustellen,
- ggf. eine aktuelle Bescheinigung über den Beitritt zur luxemburgischen Sozialversicherung des Ehepartners/eingetragenen Lebensgefährten oder Vorfahren (Verwandten),
- ggf. eine Vollmacht.

Liegen diese Dokumente nicht auf Deutsch, Französisch oder Englisch vor, ist eine Übersetzung durch einen beeidigten Übersetzer beizufügen.

Die Unterlagen sind im Original oder in Form einer beglaubigten Abschrift einzureichen. Im Fall des Zweifels an der Echtheit eines Dokuments ist der beigeordnete Minister für Immigration berechtigt, seine Beglaubigung durch eine zuständige örtliche Behörde oder die Legalisierung durch die Botschaft (bzw. die Aufbringung einer Apostille in Übereinstimmung mit dem Haager Übereinkommen) zu fordern.

Gültigkeit: 1 Jahr, verlängerbar.

Frist: Die Antwortfrist des Ministeriums für auswärtige und europäische Angelegenheiten beträgt maximal 3 Monate. Unvollständige Anträge werden nicht geprüft und an den Absender zurückgesandt. Im Fall einer negativen Antwort der Direktion für Immigration des Ministeriums für auswärtige Angelegenheiten oder in Ermangelung einer Antwort binnen der Frist von drei Monaten ist die Person berechtigt, beim Verwaltungsgericht gegen die Entscheidung Berufung einzulegen.

Direction de l'immigration - Service des étrangers

26, route d'Arlon

L-1140 Luxembourg

Großherzogtum Luxemburg

Postanschrift:

B.P. 752 L-2017 Luxembourg

E-Mail: immigration.public@mae.etat.lu

VERLÄNGERUNG DER ARBEITSGENEHMIGUNG

Die Gültigkeit der ersten Arbeitsgenehmigung beträgt ein Jahr für einen einzigen Beruf und in einem Tätigkeitsbereich.

Die etwaige Änderung des Tätigkeitsbereichs oder des Berufs bedarf eines Bestätigungsvermerks durch den Minister für Asyl und Immigration (Ministre de l'asile et de l'immigration).

Nach dem ersten Jahr ist die Arbeitsgenehmigung für drei Jahre verlängerbar, wo das Recht zugestanden wird, in jedem Beruf und Tätigkeitsbereich zu arbeiten.

Frist und Formalität

Spätestens zwei Monate vor der Beendigung der Gültigkeitsdauer der Arbeitsgenehmigung wird der Verlängerungsantrag bei der Direktion für Immigration des Ministeriums für auswärtige Angelegenheiten eingereicht. Ihm sind die nachstehenden Schriftstücke beizufügen:

- eine beglaubigte Abschrift des gültigen Passes,
- eine Kopie des datierten und von ihm und seinem Arbeitgeber unterzeichneten Arbeitsvertrags, der dem luxemburgischen Arbeitsrecht gerecht wird,
- eine aktuelle Beitrittsbescheinigung zur luxemburgischen Sozialversicherung, die Auskunft über alle Beitrittszeiträume des Arbeitnehmers gibt,
- eine Kopie der Aufenthaltsgenehmigung, die vom Mitgliedstaat erteilt wurde, in dem der Antragsteller seinen Aufenthaltsort hat, bzw. die Kopie der Eingangsbestätigung des Verlängerungsantrags der Aufenthaltsgenehmigung,
- eine Meldebescheinigung (nicht älter als 3 Monate) im Aufenthaltsland.

Direction de l'immigration - Service des étrangers

26, route d'Arlon

L-1140 Luxembourg

Großherzogtum Luxemburg

Postanschrift:

B.P. 752 L-2017 Luxembourg

E-Mail: immigration.public@mae.etat.lu

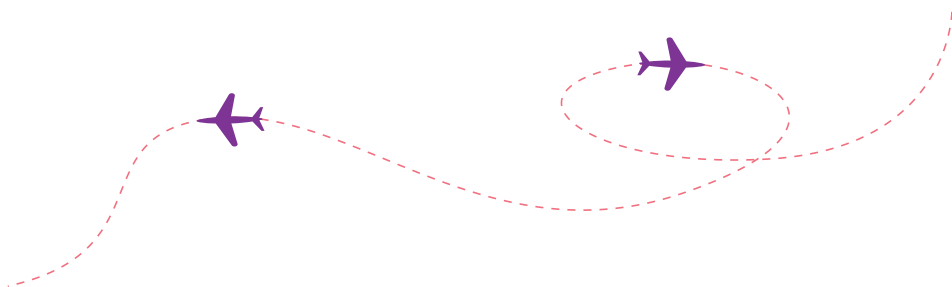
NÜTZLICHE LINKS FÜR LUXEMBURG

<https://guichet.public.lu/fr/citoyens/immigration/cas-specifiques/travailleur-frontalier-tiers/frontalier.html>

<https://guichet.public.lu/fr/entreprises/ressources-humaines/recrutement/ressortissant-pays-tiers/dispense-autoris-membre-famille-ressort-UE-frontalier.html>

Geändertes Gesetz vom 29. August 2008 über die freien Personenverkehr und die Immigration:

<http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/2008/08/29/n1/jo>




Deutschland 

Belgien 

Frankreich 

Luxemburg 

Schweiz 



Die Ressourcensite
für die Grenzarbeit

*Bleiben Sie in Echtzeit
auf dem Laufenden,
abonnieren Sie unsere
sozialen Netzwerke*



www.frontaliers-grandest.eu

Die Ressourcensite für die Grenzarbeit

www.frontaliers-grandest.eu

