

Informationen über die Anwendung des EU-Beitrittsvertrages bei der Beschäftigung von Staatsangehörigen der Beitrittsstaaten

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung

B. Allgemeines

1. *Welche Regelungen sieht der Beitrittsvertrag zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und zur grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung vor?*
2. *Welche Übergangsfristen wird es im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit geben?*
3. *Was geschieht mit nationalen Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt?*

C. Regelungen im einzelnen

1. EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und nationales bzw. bilaterales Arbeitsgenehmigungsrecht

- 1.1. *Wie werden die Übergangsfristen angewandt (2+3+2 Modell)?*
- 1.2. *Für wen gelten die Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit?*
- 1.3. *Welche Verbesserungen für Staatsangehörige der Beitrittsstaaten sind bereits im Beitrittsvertrag für den Arbeitsmarktzugang enthalten?*
- 1.4. *Welche Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt sehen bilaterale Abkommen oder Vereinbarungen mit den Beitrittsstaaten vor?*
- 1.5. *Welche Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt sieht das nationale Arbeitsgenehmigungsrecht vor?*
- 1.6. *Welche Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt bestehen für IT-Fachkräfte?*
- 1.7. *Können Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten in den derzeitigen Mitgliedstaaten als Leiharbeiter tätig werden?*
- 1.8. *Welche Konsequenzen ergeben sich aus einer möglichen Änderung des Arbeitsgenehmigungsrechts durch das neue Zuwanderungsrecht für den Arbeitsmarktzugang von Staatsangehörigen aus den Beitrittsstaaten?*
- 1.9. *Benötigen Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten, die ab dem 01. Mai 2004 im Rahmen der Übergangsregelungen in Deutschland tätig sein wollen, eine Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung bzw. ein Visum ?*
- 1.10. *Können sich Staatsangehörige aus den Beitrittsstaaten zur Stellensuche in Deutschland aufhalten?*

2. Sonstige Regelungen zu Lebens- und Arbeitsbedingungen

Wie sind bei einem in Deutschland niedergelassenen Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten sozial abgesichert? Können diese Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend machen? Welche Regelungen gelten bei Entsendungen?

3. EU-Dienstleistungsfreiheit und nationales Recht

- 3.1. *Was bedeutet die EU-Dienstleistungsfreiheit?*
- 3.2. *Können in den Beitrittsstaaten niedergelassene Unternehmen von der Dienstleistungsfreiheit Gebrauch machen? Dürfen diese Unternehmen ihre Mitarbeiter in Deutschland einsetzen?*
- 3.3. *In welchen Wirtschaftssektoren gelten Übergangsregelungen zur Dienstleistungserbringung ?*
- 3.4. *Wie wird der Begriff des „Baugewerbes einschließlich verwandter Wirtschaftszweige“ konkretisiert?*
- 3.5. *Wie wird das Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige zu anderen Sektoren im einzelnen abgegrenzt?*
- 3.6. *Wie werden „Mischtatbestände“ beurteilt?*
- 3.7. *Was gilt für Feuerfest- und Schornsteinbau?*
- 3.8. *Wie werden die Übergangsregelungen der übrigen Dienstleistungssektoren konkretisiert?*
- 3.9. *Können Unternehmen aus den Beitrittsstaaten bei der Dienstleistungserbringung Drittstaatsangehörige einsetzen?*
- 3.10. *In welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen können Handwerksbetriebe aus den Beitrittsstaaten ab dem 01. Mai 2004 in Deutschland tätig werden?*
- 3.11. *Für welchen Zeitraum können entsandte Arbeitnehmer von der Sozial- und Krankenversicherung in Deutschland befreit werden?*
- 3.12. *Welche arbeitsrechtlichen Normen – insbesondere hinsichtlich der Lohnhöhe – sind bei der Entsendung durch den Arbeitgeber aus den Beitrittsstaaten für die entsandten Arbeitnehmer einzuhalten? Gilt das Arbeitsrecht seines Heimatstaates oder des Beschäftigungslandes Deutschland?*
- 3.13. *Besteht für Unternehmen der Bauwirtschaft eine Beitragspflicht zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft?*

4. Die Wirkung der Übergangsregelungen auf die Werkvertragsarbeitnehmervereinbarungen

- 4.1. *Gelten die Regierungsvereinbarungen zur Entsendung von Werkvertragsarbeitnehmern fort?*
- 4.2. *Ändert sich die Höhe der Kontingente?*
- 4.3. *Gilt die Quotierung bei Genehmigungen im Baubereich fort?*
- 4.4. *Welche Behörde ist für die Umsetzung und Anwendung der Übergangsvorschriften insbesondere bei der Dienstleistungsfreiheit zuständig?*
- 4.5. *In welchen Fällen stellt die Bundesagentur für Arbeit die Dienstleistungsfreiheit und den Wegfall der Arbeitserlaubnispflicht einer grenzüberschreitenden Tätigkeit fest?*
- 4.6. *Welcher Tariflohn muss entsandten Werkvertragsarbeitnehmern gezahlt werden?*
- 4.7. *Welche Gebühren werden zur Genehmigung von Werkverträgen und für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen im Werkvertragsverfahren erhoben ?*
- 4.8. *Welche Zusicherungen und Genehmigungen werden Werkvertragsunternehmen und ihren Arbeitnehmern bis zum Beitritt in den Wirtschaftssektoren erteilt, die ab dem EU-Beitritt der Dienstleistungsfreiheit unterliegen werden?*
- 4.9. *Welche Bedeutung hat § 4 Abs. 3 Satz 1 ASAV („Fertighausregelung“) ab dem 1. Mai 2004?*
- 4.10. *Haben die Kooperationsvereinbarungen mit Polen und Ungarn (insbesondere zur Beschäftigung von Monteuren) weiter Bestand?*

D. Ansprechpartner und zuständige Stellen

A. Einleitung

Im Hinblick auf den anstehenden EU-Beitritt von 10 Staaten gibt dieser Leitfaden einen ersten Überblick über Beschäftigungsmöglichkeiten in der Bundesrepublik Deutschland. Der Leitfaden beschreibt die Umsetzung des Beitrittsvertrags und dessen Übergangsregelungen sowie - im Überblick - die derzeit bereits bestehenden Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt. Inhaltlich beschränken sich die Informationen im wesentlichen auf den Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit; Fragen zu Aufgabenbereichen anderer Ressorts, insbesondere zum Aufenthalts-, Visum-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht werden nur vereinzelt behandelt. Die Angabe leicht zugänglicher Informationsquellen - insbesondere Internetadressen - sowie weiterer Ansprechpartner (im Abschnitt D) soll den Weg zu weitergehenden Informationen eröffnen¹.

Der Leitfaden bietet einen ersten Einstieg in die Thematik. Die nachstehenden Erläuterungen erfolgen vorbehaltlich etwaiger Änderungen durch anstehende gesetzliche oder verordnungsrechtliche Regelungen und das zur Zeit beratene Zuwanderungsgesetz. Einige der unter C.4 genannten Aspekte zur zukünftigen Gestaltung des Werkvertragsarbeitnehmerverfahrens (insbesondere zur Höhe der Kontingente) werden noch mit den betroffenen Beitrittsstaaten beraten.

Sofern sich weitere wesentliche Fragen ergeben, soll der Leitfaden ergänzt und ggf. aktualisiert werden.

B. Allgemeines

1. Welche Regelungen sieht der Beitrittsvertrag zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und zur grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung vor?

Zum 1. Mai 2004 werden zehn weitere Staaten (die Tschechische Republik, Estland, Zypern, Lettland, Litauen, Malta, Ungarn, Polen, Slowenien und die Slowakische Republik) der EU beitreten. Nach den Regelungen des Beitrittsvertrags können die derzeitigen EU-Mitgliedstaaten im Rahmen eines flexiblen Modells („2+3+2“) von Übergangsregelungen im Bereich der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit für Staatsangehörige aus den MOE-Beitrittsstaaten Gebrauch machen. Darüber hinaus ist die Bundesrepublik Deutschland (und Österreich) berechtigt, Übergangsregelungen bei der EU-Dienstleistungsfreiheit im Baugewerbe (einschließlich verwandter Wirtschaftszweige), im Bereich der Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln sowie bei der Tätigkeit von Innendekorateuren anzuwenden. Nähere Informationen zur EU-Erweiterung (Dokumente und Erläuterungen) finden Sie unter http://europa.eu.int/pol/enlarg/index_en.htm

2. Welche Übergangsfristen wird es im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit geben?

Im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung im Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige sowie in weiteren Teilbereichen des Handwerks (Innendekoration; Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln) ist der Bundesrepublik Deutschland im Hinblick auf die mittel- und osteuropäischen Beitrittsstaaten eine bis zu sieben Jahren reichende Übergangsregelung im

¹ Veröffentlichungen anderer Autoren und Institutionen unterliegen deren Verantwortung.

Beitrittsvertrag eingeräumt worden (ausführlich dazu unter C 1.1). Entscheidend für die Dauer der Inanspruchnahme wird insbesondere die weitere Entwicklung der Arbeitsmarktsituation in Deutschland sein. Eine unterschiedliche Handhabung gegenüber einzelnen Beitrittsstaaten ist nicht vorgesehen. In Bezug auf Zypern und Malta gelten die Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit ohne Einschränkungen ab dem Beitritt.

3. Was geschieht mit nationalen Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt?

Ein Verschlechterungsverbot (vgl. als Beispiel Nr. 14 des Anhangs X zu Art. 24 des Beitrittsvertrags für Ungarn) bewirkt, dass die Rechte auf Zugang zum Arbeitsmarkt der derzeitigen EU-Mitgliedsländer ab der Unterzeichnung des Beitrittsvertrages nicht hinter den dann erreichten Stand zurückfallen dürfen. Bestehende nationale und bilaterale Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt, die nachfolgend erläutert werden, bleiben unverändert bestehen.

C. Regelungen im einzelnen

In diesem Abschnitt werden einzelne Fragen im Kontext der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und des bestehenden Arbeitsgenehmigungsrechts (unter 1 und 2), der Dienstleistungsfreiheit (unter 3) und der bilateralen Werkvertragsabkommen (unter 4) näher erläutert.

1. EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und nationales bzw. bilaterales Arbeitsgenehmigungsrecht

1.1. Wie werden die Übergangsfristen angewandt (2+3+2 Modell)?

Im EU-Beitrittsvertrag wurde eine bis zu 7-jährige Übergangsfrist bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit vereinbart. Im Rahmen des „2+3+2“-Modells dieser Übergangsfrist sind dabei drei Phasen zu unterscheiden:

- Während einer zweijährigen Übergangsfrist besteht in Bezug auf die mittel- und osteuropäischen Beitrittsstaaten keine gemeinschaftsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit; es gelten insofern die nationalen und bilateralen Regelungen des Arbeitsmarktzuganges fort. Die Mitgliedstaaten können somit entscheiden, inwieweit sie ihren Arbeitsmarkt ab dem Beitritt auf Grund nationaler Maßnahmen für Staatsangehörige aus den Beitrittsstaaten weiter öffnen.
- Vor Ablauf der ersten Phase sind die Alt-Mitgliedstaaten verpflichtet, in einer förmlichen Mitteilung die EU-Kommission darüber zu unterrichten, ob sie gemäß der im Beitrittsvertrag vereinbarten Übergangsregelungen nationale Maßnahmen zur Beschränkung des Arbeitsmarktzuganges für weitere drei Jahre weiterführen wollen oder Freizügigkeit nach Gemeinschaftsrecht gewähren.
- Alt-Mitgliedstaaten, die nach fünf Jahren noch weiterhin nationale Zugangsregelungen zum Arbeitsmarkt aufrecht erhalten wollen, müssen der EU-Kommission förmlich mitteilen, dass sie die Übergangsregelungen noch für die weiteren zwei Jahre wegen der schwierigen nationalen Arbeitsmarktlage weiter anwenden wollen. Damit ist dann die Maximaldauer von sieben Jahren erreicht. Spätestens sieben Jahre nach dem Beitritt gilt volle Freizügigkeit.

1.2. Für wen gelten die Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit?

Der Beitrittsvertrag gilt für Arbeitnehmer der neuen Mitgliedstaaten und ihre Familienangehörigen. Bei der Grundfreiheit der Arbeitnehmerfreizügigkeit nimmt ein EU-Bürger als „Wanderarbeitnehmer“ im Sinne des EU-Rechts ein eigenständiges Recht in Anspruch, bei einem in der EU niedergelassenen Unternehmen ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen. Im Gegensatz hierzu begibt sich der von seinem in seinem Heimatland ansässigen Unternehmen entsandte Arbeitnehmer nicht aus Eigeninitiative in ein anderes Beschäftigungsland der EU; er wird vielmehr im Rahmen der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung von seinem im Beitrittsstaat niedergelassenen Arbeitgeber für einen projektbezogenen und zeitlich befristeten Einsatz in die „alten“ EU-Mitgliedstaaten „entsandt“ (dazu unter Abschnitt 3).

Die Rechte aus dem EG-Vertrag hinsichtlich der Freizügigkeit von Arbeitnehmern (Art. 39 Absatz 1 des EG-Vertrages) gelten für Staatsangehörige der Beitrittsstaaten zunächst nur vorbehaltlich der im Beitrittsvertrag geregelten Übergangsbestimmungen. So behält in der Übergangszeit das nationale und bilaterale Arbeitsgenehmigungsrecht bei Beschäftigungen in Deutschland seine Gültigkeit. Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten bedürfen somit weiterhin für die Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland einer Arbeitsgenehmigung; diese ist vor der Beschäftigungsaufnahme zu erteilen.

Für die Tätigkeit von Selbständigen (hinsichtlich der Niederlassungsfreiheit) sind keine entsprechenden Übergangsregelungen vorgesehen. Sofern Bürger aus den Beitrittsstaaten als Selbständige in Deutschland tätig werden wollen, haben sie allerdings wie Inländer und Selbständige aus anderen EU-Mitgliedsstaaten neben berufs- und gewerberechtlichen Bestimmungen auch die EU-spezifischen aufenthaltsrechtlichen Vorschriften zu beachten.

1.3. Welche Verbesserungen für Staatsangehörige der Beitrittsstaaten sind im Beitrittsvertrag für den Arbeitsmarktzugang enthalten?

Der Arbeitsmarktzugang von Arbeitnehmern aus den Beitrittsstaaten wird bereits mit dem Tag des Beitritts verbessert. Dies gilt insbesondere für die sog. Gemeinschaftspräferenz (vgl. als Beispiel Nr. 14 des Anhangs X zu Art. 24 des Beitrittsvertrages Ungarns). Diese sieht vor, dass Arbeitskräfte aus den Beitrittsstaaten beim Zugang zu den Arbeitsmärkten der derzeitigen Mitgliedstaaten, insbesondere bei freien Stellen, die im System EURES (European Employment Services) bzw. der Bundesagentur für Arbeit ausgeschrieben werden, den Vorzug vor Arbeitskräften aus sog. Drittstaaten erhalten, sofern sie Tätigkeiten aufnehmen wollen, für die eine Zugangsmöglichkeit zum deutschen Arbeitsmarkt besteht. Nähere Informationen zum EURES-Netzwerk finden Sie unter www.europa.eu.int/eures .

Darüber hinaus sieht der Beitrittsvertrag vor, dass eine rechtmäßige Beschäftigung in den derzeitigen EU-Mitgliedstaaten unter bestimmten Voraussetzungen zu einem uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang führt. Nach Nr. 2 (und Nr. 8) der Vereinbarungen zum Kapitel Freizügigkeit (vgl. o.a. Anhang X) erhalten Staatsangehörige der Beitrittsländer (und ggf. ihre Familienangehörigen), „*die am Tag des Beitritts (oder nach dem Beitritt) für einen ununterbrochenen Zeitraum von 12 Monaten oder länger zum Arbeitsmarkt zugelassen waren*,“ Zugang zum Arbeitsmarkt. Dies bedeutet, dass sie in Deutschland nach einer noch erforderlichen Änderung des Arbeitsgenehmigungsrechts durch Erteilung einer Arbeitsberechtigung einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang erhalten. Dieses Recht gilt nicht für Arbeitnehmer, die lediglich vorübergehend zur Erbringung von Dienstleistungen im

Rahmen der Dienstleistungsfreiheit oder der bilateralen Abkommen über Werkvertragsarbeitnehmer nach Deutschland entsandt werden. Diese Arbeitnehmer werden nicht zum deutschen Arbeitsmarkt zugelassen im Sinne des Beitrittsvertrages. Bei diesen zeitlich befristeten Entsendungen besteht arbeits- und sozialversicherungsrechtlich eine engere Verbindung zum Heimatstaat.

Familienangehörigen der Staatsangehörigen aus den Beitrittsstaaten, die am 1. Mai 2004 zwölf Monate mit entsprechenden Arbeitsgenehmigungen beschäftigt waren, wird eine Arbeitsberechtigung erteilt, wenn sie zu diesem Zeitpunkt ihren rechtmäßigen und gemeinsamen Wohnsitz mit dem Arbeitnehmer im Bundesgebiet hatten. Danach wird die Arbeitsberechtigung auch Familienangehörigen erteilt, die ihren rechtmäßigen und gemeinsamen Wohnsitz mit dem Arbeitnehmer im Bundesgebiet haben und sich seit mindestens achtzehn Monaten im Bundesgebiet aufhalten. Ab dem 2. Mai 2006 wird den Familienangehörigen der Arbeitnehmer, die zwölf Monate oder länger Arbeitsmarktzugang hatten, die Arbeitsberechtigung unabhängig von der Dauer des Aufenthaltes im Bundesgebiet erteilt. Als Familienangehörige gelten der Ehegatte oder Lebenspartner sowie die Verwandten in absteigender Linie, die noch nicht 21 Jahre alt sind oder Verwandte in aufsteigender Linie, denen Unterhalt gewährt wird.

1.4. Welche Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt sehen bilaterale Abkommen oder Vereinbarungen mit den Beitrittsstaaten vor?

Die zum Zeitpunkt des Beitritts bestehenden Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt, wie sie sich bisher schon aus dem deutschem Arbeitsgenehmigungsrecht und den bilateralen Vereinbarungen ergeben, werden vorbehaltlich besonderer Regelungen des Beitrittsvertrages sowohl für Neueinreisende wie auch für bereits in Deutschland lebende Neu-EU-Bürger im vollen Umfang aufrechterhalten (umfangreiche Informationen zu diesen Regelungen finden Sie unter <http://www.arbeitsagentur.de> >> Service von A-Z >> Vermittlung >> Arbeitsgenehmigungen

So werden etwa Saisonarbeitnehmer weiterhin für befristete Tätigkeiten in der Land- und Forstwirtschaft, im Obst- und Gemüsebau und in Sägewerken, aber auch im Hotel- und Gaststättengewerbe zugelassen. Die Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit mit den Arbeitsverwaltungen folgender Beitrittsstaaten gelten fort für Arbeitnehmer, die neu einreisen wollen bzw. keinen Wohnsitz oder ständigen Aufenthalt in Deutschland haben: Polen, Ungarn, Slowenien, Tschechische Republik und Slowakische Republik. Nach dem Aufenthaltsgesetz/EWG können Staatsangehörige aus den Beitrittsländern visumfrei zur Aufnahme einer Saisonbeschäftigung einreisen. Als Staatsangehörige aus den Beitrittsstaaten benötigen sie wegen der Befristung ihrer Beschäftigung bis zu drei Monaten im Kalenderjahr keine Aufenthaltsgenehmigung. Sie haben ihren Aufenthalt nach dem Aufenthaltsgesetz/EWG ab 1. Mai 2004 lediglich noch den Ausländerbehörden unverzüglich anzuzeigen, wenn die Dauer des Aufenthalts einen Monat übersteigt. Eine Arbeitsgenehmigung ist weiterhin erforderlich und unbedingt vor der Arbeitsaufnahme einzuholen. Dies kann auch durch den Arbeitgeber erfolgen. Weitere Informationen zur Saison- und Schaustellergehilfenbeschäftigung geben Ihnen die örtlichen Agenturen für Arbeit und die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung- ZAV (Die Adresse der ZAV finden Sie unter D).

Die Gastarbeitnehmerabkommen, welche Deutschland mit zahlreichen Beitrittsstaaten (Estland, Lettland, Litauen, Polen, der Slowakischen Republik, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn) abgeschlossen hat, werden ebenfalls fortgeführt. Nach den Gastarbeitnehmervereinbarungen können Ausländer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt im Ausland bis zu einer Dauer von einem Jahr mit einer Verlängerungsmöglichkeit

von sechs Monaten in Deutschland beschäftigt werden, wenn sie eine Beschäftigung zur beruflichen und sprachlichen Fortbildung aufnehmen. Auf die Gastarbeitnehmer, die am Tag des Beitritts (oder nach dem Beitritt) für einen ununterbrochenen Zeitraum von zwölf Monaten oder länger zum Arbeitsmarkt zugelassen waren, finden die unter 1.3 beschriebenen Regelungen über das Recht auf uneingeschränkter Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt Anwendung. Weitere Informationen zur Gastarbeitnehmerbeschäftigung gibt die ZAV.

Auch die Werkvertragsarbeitnehmervereinbarungen gelten - an den Beitrittsvertrag angepasst - weiter. Ausführlich hierzu unter C 3.

1.5. Welche Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt sieht das nationale Arbeitsgenehmigungsrecht vor?

Zentrale Vorschriften des deutschen Arbeitsgenehmigungsrechts sind die §§ 284ff des Sozialgesetzbuches III (SGB III), die Arbeitsgenehmigungsverordnung (ArGV) und die Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV), z.T. ergänzt durch bilaterale Vereinbarungen. Die Arbeitsgenehmigung muss vom ausländischen Arbeitnehmer schriftlich beantragt werden. Zuständig sind die Agenturen für Arbeit, in deren Bezirk der Beschäftigungsort liegt. Die Arbeitserlaubnis zur Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland kann nach der ASAV u.a. für Beschäftigungen zur Aus- und Weiterbildung (in Ausnahmefällen auch für eine betriebliche Berufsausbildung) oder Au pairs erteilt werden. Weiterhin möglich bleibt auch die Aufnahme von Beschäftigungen, für die nach der Arbeitsgenehmigungsverordnung schon bisher keine Arbeitsgenehmigung erforderlich ist. Hierzu gehören z.B. Beschäftigungen von Studenten, die von der Zentralstelle für Arbeitsvermittlung für bis zu dreimonatige Ferienbeschäftigungen nach Deutschland vermittelt wurden (§ 9 Nr. 9 ArGV). Einen vollständigen Überblick über das Arbeitsgenehmigungsrecht und das Antragsverfahren vermittelt <http://www.arbeitsagentur.de> >> Service von A-Z >> Vermittlung >> Arbeitsgenehmigungen >> Links und Dateiliste (Merkblatt 7).

Zum deutschen Arbeitsmarkt zugelassen sind auch Grenzgänger. Hierbei handelt es sich um Personen, die in einem an die Bundesrepublik Deutschland angrenzenden Staat wohnen, Staatsangehöriger dieses Staates sind und dort keine Sozialleistungen beziehen (§ 6 Abs. 1 ASAV). Diesem Personenkreis kann die Arbeitserlaubnis bei täglicher Rückkehr in den Heimatstaat oder für eine auf längstens zwei Tage in der Woche begrenzte Beschäftigung innerhalb der Grenzzone erteilt werden. Nähere Informationen zu dieser Beschäftigungsmöglichkeit geben die Agenturen für Arbeit.

1.6. Welche Zugangsmöglichkeiten zum deutschen Arbeitsmarkt bestehen für IT-Fachkräfte?

Die erstmalige Beschäftigung von IT-Spezialisten nach der „Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie“ (IT-ArGV) ist bis zum 31. Dezember 2004 verlängert worden. Bis zu diesem Zeitpunkt kann die Arbeitserlaubnis für längstens fünf Jahre Fachkräften erteilt werden, die

- eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung mit Schwerpunkt auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie abgeschlossen haben *oder*
- deren Qualifikation auf diesem Gebiet durch eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über ein Jahresgehalt von mindestens 51.000 € nachgewiesen ist.

Unter der Internet-Adresse www.arbeitsagentur.de >> Service A-Z >> Vermittlung >> Arbeitsgenehmigungen sind unter dem Stichwort IT-Spezialisten („Green Card“) weiterführende Informationen zu diesem Thema abrufbar.

Auch für die IT-Spezialisten, die am Tag des Beitritts (oder nach dem Beitritt) für einen ununterbrochenen Zeitraum von zwölf Monaten oder länger zum Arbeitsmarkt zugelassen waren, gelten die unter 1.3 beschriebenen Regelungen des Beitrittsvertrages über das Recht auf Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Entsprechendes gilt für ihre Familienangehörigen.

1.7. Können Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten in den derzeitigen Mitgliedstaaten als Leiharbeitnehmer tätig werden?

Während der Übergangszeit zur Arbeitnehmerfreizügigkeit ist eine Tätigkeit von Staatsangehörigen der Beitrittsstaaten als Leiharbeitnehmer nicht möglich, da nach den geltenden Bestimmungen des Arbeitsgenehmigungsrechts Arbeitserlaubnisse generell nicht an Arbeitnehmer erteilt werden können, die als Leiharbeitnehmer tätig werden wollen (§ 6 Abs. 1 Nr. 2 der ArGV).

Auch bei einer Vermittlung von Arbeitnehmern aus den Beitrittsstaaten an Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland sind während der Übergangsfristen für die Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit die Regelungen des deutschen Arbeitsgenehmigungsrechts (s.o.) zu beachten. Arbeitsvermittlung ist dabei das Zusammenführen eines Arbeitnehmers, der Arbeit sucht, und eines Dritten, der Arbeitskräfte einstellen will, zum Zweck des Abschlusses eines Arbeitsvertrages. Arbeitgeber wird in dieser Fallgestaltung der Dritte. Demgegenüber liegt Arbeitnehmerüberlassung vor, wenn ein Arbeitgeber (Verleiher) einen Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) an einen Dritten (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlässt. Arbeitgeber ist in diesen Fällen nach deutschem Recht der Verleiher und nicht der Dritte.

1.8. Welche Konsequenzen ergeben sich aus einer möglichen Änderung des Arbeitsgenehmigungsrechts durch das neue Zuwanderungsrecht für den Arbeitsmarktzugang von Staatsangehörigen aus den Beitrittsstaaten?

Das von der Bundesregierung vorgelegte und vom Bundestag beschlossene Zuwanderungsgesetz soll flexiblere Möglichkeiten zum Arbeitsmarktzugang qualifizierter ausländischer Arbeitnehmer schaffen, sofern nicht deutsche oder ihnen gleichgestellte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen. Von den Regelungen eines neuen Zuwanderungsgesetzes mit flexibleren Regelungen zur Besetzung von Arbeitsplätzen durch ausländische Fachkräfte würden dank der im Beitrittsvertrag vereinbarten sog. Gemeinschaftspräferenz insbesondere Staatsangehörige aus den Beitrittsstaaten profitieren. Der Fortgang des parlamentarischen Verfahrens zum Erlass des neuen Zuwanderungsgesetzes, das zur Zeit im Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat beraten wird, bleibt abzuwarten. Zeitnahe Informationen über den weiteren Verlauf dieses Gesetzgebungsverfahrens werden auf der Internetseite des Bundesministeriums des Innern (www.bmi.bund.de) veröffentlicht.

1.9. Benötigen Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten, die ab dem 01. Mai 2004 im Rahmen der Übergangsregelungen in Deutschland tätig sein wollen, eine Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung bzw. ein Visum ?

Staatsangehörige der Beitrittsstaaten können ab 1. Mai 2004 als EU-Bürger zu allen EU-rechtlich anerkannten Aufenthaltswegen visumfrei nach Deutschland einreisen und sich hier bis zu drei Monaten ohne Aufenthaltserlaubnis aufhalten. Sie haben jedoch ihren Aufenthalt nach Einreise

unverzüglich der Ausländerbehörde anzuzeigen, wenn die voraussichtliche Dauer des Aufenthalts einen Monat übersteigt.

Wenn sie sich länger als drei Monate in Deutschland aufhalten wollen, erhalten sie wie auch Staatsangehörige anderer EU-Mitgliedsstaaten ohne vorher ausreisen zu müssen, eine Aufenthaltserlaubnis - EG. Dies gilt auch, wenn sie ihren Aufenthaltszweck nach der Einreise ändern möchten. Zur Frage, ob eine Arbeitsgenehmigung erforderlich ist, kann die örtlich zuständige Agentur für Arbeit um Auskunft gebeten werden.

Im Falle einer unselbständigen Beschäftigung, die einer Arbeitsgenehmigung bedarf, können Staatsangehörige der Beitrittsstaaten diese ab Mai 2004 auch nach Einreise in Deutschland bei den Agenturen für Arbeit beantragen. Sollten Zweifel bestehen, ob eine Arbeitsgenehmigung im betreffenden Fall erteilt werden kann, oder sollte die zu erteilende Arbeitsgenehmigung bereits sofort nach Einreise genutzt werden können, empfiehlt sich aus praktischen Gründen eine Beantragung vor der Einreise. Das Arbeitsgenehmigungsverfahren mit der Prüfung aller Voraussetzungen einschließlich der Vorrangprüfung, aber auch unter Beachtung der Präferenzregelung für die Arbeitnehmer der Beitrittsstaaten kann dann schon vor der Einreise durchgeführt werden, so dass im Falle einer Ablehnung der Arbeitsgenehmigung z.B. Kosten für Reise und Zwischenaufenthalt vermieden werden können. Die Auslandsvertretungen stehen zur Information und Beratung über das Antragsverfahren zur Verfügung.

In den Fällen, in denen die Zulassung die Inanspruchnahme eines Vermittlungsverfahrens zwischen der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes des Bewerbers und der deutschen Arbeitsverwaltung voraussetzt (z.B. bei Saisonarbeitnehmern, Schaustellergehilfen, Pflegepersonal, Studenten zu Ferienarbeiten), wird im Rahmen des der Beschäftigungsaufnahme vorausgehenden Vermittlungsverfahrens die Arbeitserlaubnis zugesichert oder die Befreiung von der Arbeitsgenehmigung bestätigt und damit nach der Einreise eine zeitnahe Arbeitsaufnahme ermöglicht.

1.10. Können sich Staatsangehörige aus den Beitrittsstaaten zur Stellensuche in Deutschland aufhalten?

Staatsangehörige aus den Beitrittsstaaten benötigen für einen Aufenthalt von bis zu drei Monaten in Deutschland keine Aufenthaltsgenehmigung. Sie können einen solchen Aufenthalt auch zur Arbeitssuche und Durchführung von Vorstellungsgesprächen nutzen.

Für einen längeren Aufenthalt wäre ein vom EU-Recht oder nationalen Recht anerkannter Aufenthaltszweck (z.B. als Student) erforderlich; die Staatsangehörigen der Beitrittsstaaten könnten dazu eine Aufenthaltserlaubnis-EG erhalten und auch während dieser Zeit ihre Arbeitssuche fortsetzen. Sofern sie eine Beschäftigung bei einem in Deutschland niedergelassenen Arbeitgeber finden, können sie, wenn sich kein bevorzogter Arbeitnehmer findet und die Arbeitsgenehmigung erteilt wird, die für einen Beschäftigungsaufenthalt in der Regel erforderliche Aufenthaltserlaubnis-EG auch ohne vorherige Ausreise bei der örtlichen deutschen Ausländerbehörde beantragen.

Bei Beschäftigungsmöglichkeiten für neueinreisende Arbeitnehmer (z.B. von Gastarbeitnehmern, Saisonkräften und Schaustellergehilfen), zu denen eine Zulassung nur auf der Basis der bilateralen Vermittlungsabsprachen der Arbeitsverwaltungen erfolgen kann, sind die vorgesehenen Verfahren zu beachten. Weiterführende Informationen finden Sie auf der Internet Seite <http://www.arbeitsagentur.de> >> Service A-Z, >> Vermittlung >> Arbeitsgenehmigungen. Hierzu

muss insbesondere die Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes an der Bewerberauswahl beteiligt werden.

2. Sonstige Regelungen zu Lebens- und Arbeitsbedingungen

Wie sind bei einem in Deutschland niedergelassenen Unternehmen beschäftigte Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten sozial abgesichert? Können diese Arbeitnehmer einen Anspruch auf Arbeitslosengeld geltend machen? Welche Regelungen gelten bei Entsendungen?

Wenn Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten in Deutschland rechtmäßig eine Beschäftigung ausüben, unterliegen sie der deutschen Sozialversicherung. Sie müssen vom Arbeitgeber mit Aufnahme der Beschäftigung bei der Einzugsstelle (Krankenkasse) angemeldet werden und sind gegen Krankheit und Arbeitslosigkeit sowie in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert. Die Beiträge zur Sozialversicherung werden grundsätzlich jeweils zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer getragen. Der Anteil des Arbeitnehmers wird von seinem Bruttolohn einbehalten und zusammen mit dem Anteil des Arbeitgebers an die Sozialversicherung abgeführt. Der Arbeitgeber ist darüber hinaus verpflichtet, den Arbeitnehmer bei einer Berufsgenossenschaft gegen Unfall zu versichern; die Beiträge zur Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber allein. Ein Anspruch auf Arbeitslosengeld entsteht erst, wenn der Arbeitnehmer mindestens zwölf Monate in einem versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis gestanden hat. Einzelheiten können die örtlichen Agenturen für Arbeit erläutern.

Für Arbeitnehmer, die aus den Beitrittsstaaten nach Deutschland entsandt werden, gelten die Rechtsvorschriften des Heimatstaates, wenn die Entsendung im voraus auf maximal zwölf Monate begrenzt ist und der Arbeitnehmer keinen anderen Arbeitnehmer ablöst, dessen Entsendezeit abgelaufen ist. Die Rechtsvorschriften des Entsendestaates gelten jedoch nur dann, wenn der Arbeitgeber eine nennenswerte Geschäftstätigkeit ausübt. So reicht es beispielsweise nicht aus, wenn der Arbeitgeber ausschließlich Verwaltungstätigkeiten im Beitrittsstaat verrichtet, ansonsten seine Arbeitnehmer ausschließlich außerhalb des Entsendestaates einsetzt. Der zuständige Träger im Beitrittsstaat beurteilt unter Berücksichtigung der zuvor genannten Grundsätze, ob eine Entsendung im Sinne der Verordnung (EWG) 1408/71 „zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer, Selbständige und deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern..“ vorliegt. Ist dies der Fall, erhält der Arbeitnehmer die Bescheinigung E 101. Mit dieser weist der Entsandte nach, dass weiterhin die Rechtsvorschriften des Entsendestaates und nicht die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit gelten. Weitere Informationen hierzu gibt das zuständige Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (Internet: www.bmgs.bund.de)

3. EU-Dienstleistungsfreiheit und nationales Recht

3.1. Was bedeutet die EU-Dienstleistungsfreiheit?

Nach Art. 50 des EG-Vertrages handelt es sich bei Dienstleistungen um grenzüberschreitende gewerbliche, kaufmännische, handwerkliche oder freiberufliche Leistungen, die nicht den Vorschriften über den freien Waren- und Kapitalverkehr und über die Freizügigkeit der Personen unterliegen. Eine solche Dienstleistungserbringung erfolgt im Rahmen einzelner, grundsätzlich inhaltlich und zeitlich begrenzter Tätigkeiten im Beschäftigungsland. Die Dienstleistungsfreiheit führt dazu, dass die Leistung mit Hilfe eigenen Personals erbracht werden kann, sofern hierzu keine besonderen Regelungen (wie insbesondere den Übergangsregelungen zum Baugewerbe)

getroffen sind. Bei bestehender Dienstleistungsfreiheit gelten die einschränkenden Regelungen, insbesondere der bilateralen Abkommen über Werkvertragsarbeitnehmer, nicht.

Für alle Dienstleistungserbringer gilt, dass die in Deutschland geltenden Vorschriften, insbesondere die Regelungen des Arbeits-, Steuer-, Gewerbe- und Handwerksrechts, zu beachten sind.

3.2. Können in den Beitrittsstaaten niedergelassene Unternehmen von der Dienstleistungsfreiheit Gebrauch machen? Dürfen diese Unternehmen ihre Mitarbeiter in Deutschland einsetzen?

Unternehmensinhaber und sonstige Selbständige können die Dienstleistungsfreiheit für ihren eigenen Einsatz sowie den Einsatz ihres sog. Schlüsselpersonals der deutschen Niederlassungen uneingeschränkt nutzen. Zum Schlüsselpersonal zählen Führungskräfte und Personen mit hohen fachspezifischen Qualifikationen für bestimmte Arbeiten oder Aufgaben und Kenntnissen, die für den Betrieb der inländischen Niederlassung notwendig sind.

Der Einsatz von sonstigen aus den Beitrittsstaaten stammenden Mitarbeitern eines Unternehmens mit Sitz in den Beitrittsstaaten im Bezug auf Deutschland (und Österreich) wird durch die Übergangsregelungen im Beitrittsvertrag nur in einigen Dienstleistungssektoren begrenzt. Der EU-Beitrittsvertrag erlaubt Deutschland danach - in Anlehnung an die Anwendung nationaler Regelungen zum Arbeitsmarktzugang, die bis zu sieben Jahre aufrechterhalten werden dürfen - seine nationalen Regelungen für den gleichen Zeitraum auch im Bereich der Dienstleistungsfreiheit. für das Baugewerbe und verwandte Wirtschaftszweige, die Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln sowie der Innendekoration aufrechtzuerhalten; in allen anderen Sektoren – wie etwa bei der Tätigkeit von IT-Spezialisten oder bei beratenden Dienstleistungen (Consulting) - ist die Dienstleistungserbringung unbeschränkt. In den begrenzten Sektoren können Firmen aus den Beitrittsstaaten ihre ausländischen Mitarbeiter in Deutschland nur im Rahmen der geltenden nationalen Bestimmungen und bilateralen Vereinbarungen einsetzen. Dies sind insbesondere die Abkommen zur Entsendung von Werkvertragsarbeitnehmern. Die Abkommen sehen vor, dass die Unternehmen mit Sitz in den Beitrittsstaaten zur Ausführung von Bauarbeiten etc. in Deutschland als Subunternehmer eines Generalunternehmers mit Sitz in Deutschland tätig werden können. Dabei ist der Einsatz der ausländischen Arbeitnehmer durch Kontingente zahlenmäßig begrenzt.

Werden Firmen mit Sitz in den Beitrittsstaaten im Rahmen einer grenzüberschreitenden Dienstleistung in Wirtschaftsbereichen tätig, für die die Übergangsregelung nicht gilt, können ihre Mitarbeiter im Rahmen der EU-Dienstleistungsfreiheit ohne arbeitsgenehmigungsrechtliche Einschränkungen vorübergehend entsandt werden.

3.3. In welchen Wirtschaftssektoren gelten Übergangsregelungen zur Dienstleistungserbringung ?

Der Beitrittsvertrag legt unter Nr. 13 (beispielhaft der Anlage X bei Ungarn und XII bei Polen) fest, dass Deutschland in folgenden Dienstleistungssektoren weiterhin entsandte Arbeitnehmer nach deutschen und bilateralen Bestimmungen zulassen kann:

Sektor	NACE-Code ² , sofern nicht anders angegeben
Baugewerbe, einschließlich verwandte Wirtschaftszweige	45.1 bis 4; Im Anhang zur Richtlinie 96/71/EG aufgeführte Tätigkeiten
Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln	74.70 Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln
Sonstige Dienstleistungen	74.87 Nur Tätigkeiten von Innendekorateuren

In diesen Dienstleistungssektoren ist eine Dienstleistungserbringung mit eigenem Personal aus dem Beitrittsstaat nur im Rahmen des deutschen Arbeitsgenehmigungsrechts und der bilateralen Vereinbarungen möglich. Bei den Dienstleistungssektoren im NACE-Code handelt es sich um eine europäische Wirtschaftszweigsystematik (Verordnung (EWG) Nr. 3037/90 des Rates vom 9. Oktober 1990 betreffend die statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft). Der NACE-Code wurde vom Statistischen Bundesamt mit dazugehörigen Erläuterungen auch ins Internet gestellt (www.destatis.de).

3.4. Wie wird der Begriff des „Baugewerbes einschließlich verwandter Wirtschaftszweige“ konkretisiert?

In den oben genannten Anhängen zum Beitrittsvertrag wird auf Dienstleistungssektoren und zu deren Konkretisierung auf den NACE-Code Bezug genommen, allerdings unter dem Vorbehalt „sofern nicht anders angegeben“. Zum Sektor „Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige“ wird auf die „im Anhang zur Richtlinie 96/71/EG aufgeführten Tätigkeiten“ verwiesen. Daher sind diese Richtlinie und deren Umsetzung in nationales (hier: in deutsches) Recht - und zwar das „Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen“ (Arbeitnehmer-Entsendegesetz - AEntG) und die „Verordnung über die Betriebe des Baugewerbes, in denen die ganzjährige Beschäftigung zu fördern ist“ (Baubetriebe-Verordnung) für die Definition des „Baugewerbes einschließlich verwandter Wirtschaftszweige“ maßgeblich.

3.5. Wie wird das Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige zu anderen Sektoren im einzelnen abgegrenzt?

Folgende Tätigkeiten sind nach dem AEntG, der BaubetriebeVO sowie der einschlägigen Rechtsprechung dem Bausektor zuzuordnen und werden deshalb von den Übergangsregelungen des Beitrittsvertrags erfasst:

- Abgrenzung zum Bergbau: Bauarbeiten von Bergbauspezialfirmen, die unter Tage durchgeführt werden, zählen zum Baugewerbe. Unter die BaubetriebeVO fallen u.a. Schachtbau- und Tunnelbauarbeiten (§1 Abs. 2 Nr. 24 BaubetriebeVO); die bergmännische Gewinnung von Steinen und Erden u.ä. dagegen unterfällt der EU-Dienstleistungsfreiheit.

² NACE: Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes

- Abgrenzung zum Metallbau: Hier ist zu differenzieren zwischen *Metallbau* wie etwa den Fassadenbauarbeiten und Fertigbauarbeiten (§ 1 Abs. 2 Nr. 11 und Nr. 12 BaubetriebeVO), die zum Baugewerbe zählen und deshalb den EU-Übergangsregelungen unterliegen, während Aufträge der *Metallverarbeitung* im weiteren Sinn im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit von Firmen und ihren Arbeitnehmern aus den Beitrittsstaaten erbracht werden können.
- Erstellen von Messeeinrichtungen: soweit dabei Bauarbeiten etwa Fertigbauarbeiten i.S.d. § 1 Abs. 2 Nr. 12 BaubetriebeVO erbracht werden sowie etwa bei ortsfesten und auf Dauer vorgesehenen Einbauten in Messehallen, gelten die Übergangsregelungen.

Abgrenzungsfragen sollten mit der Bundesagentur für Arbeit geklärt werden.

3.6. Wie werden „Mischtatbestände“ beurteilt?

„Mischtatbestände“, also eine Kombination der Dienstleistungsfreiheit unterliegender und genehmigungspflichtiger, den Übergangsregelungen unterliegender Tätigkeiten in einem einzigen Werkvertrag (im einzelnen zu Werkverträgen vgl. den Abschnitt 4) wird es voraussichtlich nur vereinzelt geben, da im Baugewerbe tätige Firmen eher selten ihre Aufträge mit Nicht-Bauarbeiten kombinieren werden. Am ehesten könnte dies beim Zusammentreffen von Metallbauarbeiten und Tätigkeiten sonstiger Metallverarbeitung sowie beim Zusammentreffen von Bauarbeiten und Tätigkeiten der sonstigen Gestaltung von Messeständen vorkommen. Zur Beschleunigung des Genehmigungsverfahrens (im einzelnen vgl. den Abschnitt 4) sollen solche „Mischtatbestände“ auch im Interesse der antragstellenden Firmen von vornherein vermieden werden. Die beteiligten Unternehmen sollten bereits in der Vertragsgestaltung die zulassungspflichtigen Tätigkeiten gesondert erfassen und für das Antragsverfahren separieren.

Schwieriger zu handhaben sind Konstellationen, in denen in Werkverträgen, die als zulassungspflichtig einzuordnen sind, untergeordnete Hilfstätigkeiten enthalten sind, die - isoliert als eigenständige nicht dem Bau zugehörige Dienstleistung betrachtet – der Dienstleistungsfreiheit unterlägen: so etwa die Tätigkeit des Küchenpersonals einer Betriebskantine oder des „Verwaltungspersonals mit betriebswirtschaftlichen Kenntnissen“ (vgl. § 3 Abs. 3 Satz 1 ASAV). In diesen Fällen ist die Hilfstätigkeit als Annex zu der Haupt-Werkvertragstätigkeit anzusehen und zusammen mit dieser nach den Regeln des Werkvertragsverfahrens zu bewerten. Soweit es sich bei dem „Verwaltungspersonal“ um Schlüsselpersonal in den Niederlassungen (vgl. dazu oben unter 3.2.) handelt, wird es jedoch nicht auf die Kontingente angerechnet.

3.7. Was gilt für Feuerfest- und Schornsteinbau?

Feuerfest- und Schornsteinbau zählen zum „Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige“ im oben erläuterten Sinne der Nr. 13 der Anhänge zum Beitrittsvertrag (vgl. § 1 Abs. 2 Nr. 13 und Nr. 26 Baubetriebe-Verordnung). Eine Zulassung dieser Tätigkeiten käme somit nur im Rahmen der Werkvertragsarbeitnehmer-Vereinbarungen in Betracht. Da allerdings in allen Abkommen Feuerfest- und Schornsteinbauertätigkeiten ausdrücklich (z. B. in Art. 2 Abs. 5 Satz 2 der deutsch-polnischen Werkvertragsvereinbarung) ausgeschlossen wurden, ist eine Dienstleistungserbringung in diesen Sektoren in der Übergangszeit nicht zulässig.

3.8. Wie werden die Übergangsregelungen der übrigen Dienstleistungssektoren konkretisiert?

Hinsichtlich der Sektoren „Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln“ sowie der „Tätigkeit von Innendekorateuren“ gelten die jeweils genannten NACE-Code-Bezeichnungen. Dienstleistungen in diesen Sektoren unterfallen in der Übergangszeit nicht der EU-Dienstleistungsfreiheit und können daher nur im Rahmen von Werkverträgen erbracht werden. Die Reinigung von Gebäuden und Inventar umfasst u.a. die Innenreinigung von Gebäuden aller Art wie Büro-, Fabrik- und Anstaltsgebäude, Läden und sonstige Geschäftsräume sowie Wohngebäude. Im Einzelfall sollte eine Klärung durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgen; diese wird ggf. das für die Klassifikation der Wirtschaftszweige zuständige Statistische Bundesamt hinzuziehen.

3.9. Können Unternehmen aus den Beitrittsstaaten bei der Dienstleistungserbringung Drittstaatsangehörige einsetzen?

Der Einsatz von ausländischen Mitarbeitern, die nicht Staatsangehörige der Beitrittsstaaten oder anderer EU-Mitgliedsstaaten sind, aber bei einem Unternehmen mit Sitz in den Beitrittsstaaten beschäftigt sind und in Deutschland eingesetzt werden sollen, ist in den von der Übergangsregelung erfassten Wirtschaftssektoren (insbesondere im Baugewerbe) ausgeschlossen. Für den Einsatz in anderen Wirtschaftsbereichen gelten die Kriterien, die der Europäische Gerichtshof im Fall „Vander Ekt“ (Rs. C-43/93, Sammlung 1994 I, S. 3803ff) entwickelt hat. Auf der Grundlage dieser Rechtsprechung wird insbesondere verlangt, dass die Mitarbeiter zur Stammebelegschaft gehören und dazu vor der (vorübergehenden) Entsendung ins Ausland schon mindestens ein Jahr bei dem Unternehmen beschäftigt sind.

Für eine Dienstleistungserbringung in Form der Arbeitnehmerüberlassung dürfen Verleiher dem deutschen Arbeitsmarkt aufgrund der eingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit während der Übergangszeit weder aus den Beitrittsländern noch aus Drittstaaten Arbeitskräfte zuführen.

3.10. In welchem Umfang und unter welchen Voraussetzungen können Handwerksbetriebe aus den EU-Beitrittsstaaten ab dem 1. Mai 2004 in Deutschland tätig werden?

Nach dem EU-Beitritt können Handwerksunternehmen aus den Beitrittsstaaten unter den Voraussetzungen des geltenden EU-Rechts und des entsprechenden nationalen Rechts in Deutschland tätig werden. Die Zulassung von Handwerkern aus den EU-Staaten ist im wesentlichen in den EU-Richtlinien zur Anerkennung beruflicher Befähigungsnachweise geregelt und wurde durch die EWG/EWR-Handwerks-Verordnung in deutsches Recht umgesetzt.

Die Regelvoraussetzung für die selbstständige Handwerksausübung ist demnach eine mindestens sechsjährige selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung als Betriebsleiter in dem jeweiligen Handwerk. Diese Zeit kann auf drei Jahre verkürzt werden, wenn eine dreijährige einschlägige staatlich anerkannte Berufsausbildung oder eine fünfjährige Berufserfahrung als abhängig Beschäftigter vorliegt. Als Voraussetzung gilt weiterhin ein mit der deutschen Meisterprüfung als gleichwertig anerkannter Abschluss, zu dem ggf. ergänzend der Nachweis eventuell fehlender Kenntnisse und Fertigkeiten durch einen Anpassungslehrgang oder eine Eignungsprüfung erbracht werden kann.

Handwerker aus den Beitrittsländern, die die Voraussetzungen nach der EWG/EWR-Handwerksverordnung erfüllen, können nach dem Beitritt Niederlassungen in Deutschland gründen, da die Niederlassungsfreiheit sofort uneingeschränkt gilt. Sollen grenzüberschreitend handwerkliche Leistungen ohne Niederlassung in Deutschland angeboten werden, gelten für den Einsatz eigenen Personals (mit Ausnahme des sog. Schlüsselpersonals) in einigen handwerklichen Sektoren (siehe oben Punkt 3.2.) für bis zu sieben Jahre nach dem Beitritt noch Übergangsregelungen.

Über weitergehende Fragen zum Handwerks- und Gewerbebereich informieren die zuständigen Gewerbeämter und Handwerkskammern.

3.11. Für welchen Zeitraum können entsandte Arbeitnehmer von der Sozial- und Krankenversicherung in Deutschland befreit werden?

Grundsätzlich unterliegen in Deutschland beschäftigte Arbeitnehmer den deutschen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften. Auf Grund der sogenannten Einstrahlung sind Arbeitnehmer, insbesondere Werkvertragsarbeitnehmer, die im Rahmen eines im Ausland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses nach Deutschland entsandt werden, unter den Voraussetzungen des § 5 SGB IV in Deutschland sozialversicherungsfrei. Damit gelten grundsätzlich die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Entsendestaates. Ob die Voraussetzungen der Sozialversicherungsfreiheit vorliegen, ist im konkreten Einzelfall zu prüfen. Informationen insbesondere zur Krankenversicherung gibt die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (Postfach 20 04 64, 53134 Bonn; Internetseite: www.dvka.de.) Im übrigen wird auf die Ausführungen unter 2. verwiesen.

3.12. Welche arbeitsrechtlichen Normen – insbesondere hinsichtlich der Lohnhöhe – sind bei der Entsendung durch den Arbeitgeber aus den Beitrittsstaaten für die entsandten Arbeitnehmer einzuhalten? Gilt das Arbeitsrecht seines Heimatstaates oder des Beschäftigungslandes Deutschland?

Grundsätzlich ist auf die Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitgebern aus den Beitrittsstaaten und dem entsandten Arbeitnehmer das Arbeitsrecht des Heimatstaates des Unternehmens anzuwenden, sofern nicht die Voraussetzungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) einschlägig sind. Branchenunabhängig - und unabhängig von der Geltung von Übergangsregelungen nach dem Beitrittsvertrag - sind danach die gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen nach § 7 Abs. 1 AEntG (u.a. Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten; bezahlter Mindestjahresurlaub; Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz) einzuhalten. Für die Baubranche und in einigen anderen Wirtschaftsbereichen (etwa im Maler- und Lackiererhandwerk, Elektrohandwerk und Dachdeckerhandwerk) sind darüber hinaus nach § 1 AEntG insbesondere tarifliche Mindestentgelte zu zahlen. Im übrigen ist hinsichtlich der Lohnhöhe bei arbeitserlaubnispflichtigen Arbeitnehmern zu beachten, dass sie nicht zu ungünstigeren Entlohnungsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen (§ 285 Abs. 1 Nr. 3 SGB III) - siehe hierzu auch Abschnitt 4.6.

Allgemein gilt, dass Unternehmen für die Einhaltung des Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrechts selbst verantwortlich sind und ggf. Rechtsanwälte bzw. Steuerberater zur Beratung hinzuziehen können.

3.13. Besteht für Unternehmen der Bauwirtschaft eine Beitragspflicht zur Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft?

Ausländische Unternehmen, die dem Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe -VTV- unterliegen, weil sie überwiegend Bauleistungen erbringen, sind verpflichtet, Urlaubskassenbeiträge an die ULAK (Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft) zu entrichten. Weitere Informationen zur Beitragspflicht und zum Verfahren finden Sie unter www.soka-bau.de.

4. Die Wirkung der Übergangsregelungen zur Dienstleistungsfreiheit auf die Werkvertragsarbeitnehmervereinbarungen

4.1. Gelten die Regierungsvereinbarungen zur Entsendung von Werkvertragsarbeitnehmern fort?

In den Bereichen, in denen die Bundesrepublik Deutschland eine Übergangsfrist zur Dienstleistungsfreiheit in Anspruch nehmen wird, also insbesondere im Bausektor einschließlich der verwandten Wirtschaftszweige (vgl. oben Abschnitt 3.4. zu Details), ist eine Tätigkeit entsandter Arbeitnehmer grundsätzlich nur auf der Grundlage der bilateralen Werkvertragsvereinbarungen Deutschlands mit Lettland, Polen, der Slowakischen Republik, Slowenien, der Tschechischen Republik und Ungarn möglich. Diese Vereinbarungen gelten auch nach dem Beitritt weiter, wobei sie etwa hinsichtlich der Kontingente an den Beitrittsvertrag angepasst (siehe unten 4.2.) werden. Das Zulassungsverfahren für die Beteiligten (Kontingentvergabestellen, Werkvertragsunternehmen, Werkvertragsarbeitnehmer, Bundesagentur für Arbeit, etc...) in den noch betroffenen Wirtschaftssektoren wird sich ab dem Beitritt – vorbehaltlich verfahrensmäßiger Änderungen durch das im parlamentarischen Verfahren befindliche Zuwanderungsgesetz - grundsätzlich nicht ändern. Dieses Werkvertragsverfahren wird neben dem Bausektor auch für Dienstleistungstätigkeiten bei der Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln sowie bei der Tätigkeit von Innendekorateuren gelten, soweit für die Erbringung von Werkvertragsleistungen überwiegend qualifiziertes Personal eingesetzt wird (vgl. Art. 3 Abs. 1 Werkvertragsvereinbarung mit Polen). Eine textliche Anpassung der Regierungsvereinbarungen zur Entsendung von Werkvertragsarbeitnehmern ist nicht erforderlich.

Das Genehmigungs- und Zulassungsverfahren für ausländische Werkvertragsarbeitnehmer ist im Merkblatt 16 unter <http://www.arbeitsagentur.de> >> [Service A-Z](#) >> [Vermittlung](#) >> [Arbeitsgenehmigungen](#) ausführlich erläutert.

4.2. Ändert sich die Höhe der Kontingente?

Für die Zeit ab dem 01. Mai 2004 werden die Werkvertragsarbeitnehmerkontingente angepasst, da sich der Anwendungsbereich der Vereinbarungen zukünftig nur noch auf bestimmte Wirtschaftssektoren, im wesentlichen auf den Baubereich und verwandte Bereiche beschränkt. Dazu werden in den zukünftigen Kontingenten alle bisher schon im Baubereich nutzbaren Kontingentteile und Unterkontingente wie etwa die Unterkontingente für den Bausektor, für Arbeiten von Isolierern und Restaurateuren, aber auch die Anteile von Mittelstands- und Grundkontingenten, soweit sie im Baubereich genutzt wurden, zusammengefasst. Die grundsätzliche Berechnungsweise der Höhe der Kontingente für das Werkvertragsverfahren ab

dem 1. Mai 2004 ist den Vertragsstaaten bereits mitgeteilt worden. Eine exakte Berechnung unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktentwicklung wird in Kürze folgen.

Die bisherigen Kontingente der Beitrittsstaaten gelten bis zum 30. April 2004. Im Abrechnungszeitraum Oktober 2003/September 2004 erfolgte daher für die betroffenen Beitrittsstaaten zunächst die Berechnung der Kontingente bis zum 30. April 2004 auf der Grundlage der bisherigen Jahreskontingente. Ab dem 01. Mai 2004 erhalten diese Beitrittsstaaten die neuen, oben genannten Gesamt-Kontingente für die Zeit bis zum 30. September 2004. Ab dem 01. Oktober 2004 beginnt der folgende ganzjährige Abrechnungszeitraum mit den dann vorzunehmenden Kontingentanpassungen.

4.3. Gilt die Quotierung bei Genehmigungen im Baubereich fort?

Die Quotierung bei Zulassungen im Baubereich dient dazu, die Anzahl der ausländischen Werkvertragsarbeitnehmer in ein angemessenes Verhältnis zu den beschäftigten gewerblichen Arbeitnehmern des im Inland ansässigen Generalunternehmens zu setzen. Im einzelnen bedeutet dies, dass max. 15 Werkvertragsarbeitnehmer in Kooperation mit einem Auftraggeber mit bis zu 50 gewerblich Beschäftigten, und bei mehr als 50 Beschäftigten des Generalunternehmers 30 % von deren Zahl als Werkvertragsarbeitnehmer zugelassen werden können. Absolute Höchstzahl sind 300 Werkvertragsarbeitnehmer pro Generalunternehmen.

Die Regeln über die Quotierung gelten in den Bereichen fort, in denen sie auch bisher Anwendung fanden. Eine Quotierung findet daher etwa bei Isolieren und Restaurateuren auch zukünftig nicht statt. Nähere Informationen hierzu gibt die Bundesagentur für Arbeit.

4.4. Welche Behörde ist für die Umsetzung und Anwendung der Übergangsvorschriften insbesondere bei der Dienstleistungsfreiheit zuständig?

Fragen der Auslegung und Anwendung der Übergangsvorschriften zum Beschäftigungszugang und insbesondere zur Arbeitsgenehmigungspflicht hat wie auch sonst - vorbehaltlich etwaiger Änderungen durch das neue Zuwanderungsrecht - die fachlich für die Erteilung von Arbeitsgenehmigungen zuständige Behörde (Bundesagentur für Arbeit) zu entscheiden. Gegen Entscheidungen der Bundesagentur für Arbeit stehen den Unternehmen die üblichen Rechtsbehelfe (Widerspruch, Klage) zur Verfügung. In Zweifelsfällen können Unternehmen und Arbeitnehmer eine schriftliche Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit zu der Frage erhalten, ob eine Tätigkeit unter die Übergangsregelungen fällt und ob weiter Arbeitsgenehmigungspflicht besteht.

Für Fragen zu Dienstleistungstätigkeiten, für die nach dem Beitritt keine Übergangsfristen vorgesehen sind, sind die jeweils fachlich zuständigen Stellen (z.B. Gewerbeämter, Handwerkskammern, Ausländerämter) die geeigneten Ansprechpartner.

4.5. In welchen Fällen stellt die Bundesagentur für Arbeit die Dienstleistungsfreiheit und den Wegfall der Arbeiterlaubnispflicht einer grenzüberschreitenden Tätigkeit fest?

Sofern Unternehmen aus den Beitrittsstaaten ab dem Beitritt in denjenigen Sektoren grenzüberschreitende Dienstleistungen erbringen möchten, für die keine Übergangsfristen vorgesehen sind, können sie dies ohne entsprechende Arbeitsgenehmigungen für ihre Arbeitnehmer tun. Die Bundesagentur für Arbeit wird aber *auf Wunsch bzw. Antrag* der Unternehmen diesen bescheinigen, dass keine Arbeitsgenehmigungspflicht vorliegt, weil die Dienstleistungen und die in diesem Zusammenhang stehenden Tätigkeiten der ausländischen

Arbeitnehmer den Wirtschaftsbereichen zuzuordnen sind, in denen die Dienstleistungsfreiheit zum 01. Mai 2004 unmittelbar eintritt. Diese Entscheidungen, gegen welche die für einen Verwaltungsakt geltenden Rechtsmittel eingelegt werden können, werden gebührenfrei ergehen, soweit tatsächlich Dienstleistungsfreiheit vorliegt. Nur in den Fällen, in denen Unternehmen aus den Beitrittsstaaten am zulassungspflichtigen Werkvertragsverfahren teilnehmen, werden nach den bisherigen Regeln Gebühren erhoben. Informationen zur Gebührenhöhe geben die unten im Abschnitt D. genannten Agenturen für Arbeit.

Sofern vom Unternehmen vorsorglich ein Werkvertragsverfahren eingeleitet und entsprechende Gebühren vorgeleistet wurden, werden diese von der Bundesagentur für Arbeit erstattet, wenn sich die Tätigkeit im nachhinein als dienstleistungsfrei erweisen sollte.

4.6. Welcher Tariflohn muss entsandten Werkvertragsarbeitnehmern gezahlt werden?

Nach den bilateralen Regierungsvereinbarungen wird die Arbeitserlaubnis für ausländische Werkvertragsarbeitnehmer nur erteilt, soweit die Entlohnung einschließlich des Teils, der wegen der auswärtigen Beschäftigung gezahlt wird (Auslösung), dem Lohn entspricht, welchen die einschlägigen deutschen Tarifverträge für vergleichbare Tätigkeiten vorsehen. Die Berechnungen zum Lohnvergleich werden wie bisher auf den Nettostundenlohn abgestellt. Informationen dazu geben die zuständigen Agenturen für Arbeit (Adressen unter D).

4.7. Welche Gebühren werden zur Genehmigung von Werkverträgen und für die Erteilung von Arbeitserlaubnissen im Werkvertragsverfahren erhoben ?

Unternehmen aus den Beitrittsstaaten, die ihre Arbeitnehmer im Rahmen der Übergangsregelungen und damit der Werkvertragsvereinbarungen in Deutschland genehmigungs- und arbeitserlaubnispflichtig einsetzen möchten, müssen Gebühren in der bisherigen Höhe entrichten. Für Tätigkeiten in dienstleistungsfreien Sektoren entfallen solche Gebühren. Allgemeine Informationen zum Werkvertragsverfahren finden sich unter <http://www.arbeitsagentur.de> >> Vermittlung >> Arbeitsgenehmigungen >> Links und Dateiliste - Merkblatt 16.

4.8. Welche Zusicherungen und Genehmigungen werden Werkvertragsunternehmen und ihren Arbeitnehmern bis zum Beitritt in den Wirtschaftssektoren erteilt, die ab dem EU-Beitritt der Dienstleistungsfreiheit unterliegen werden?

Sofern für Dienstleistungserbringungen von Werkvertragsunternehmen - etwa im Fleischerhandwerk/Fleischindustrie - ab dem 01. Mai 2004 keine Übergangsfristen gelten, werden die Werkvertragsgenehmigungen wie auch die Arbeitserlaubnisse nur bis zum 30. April 2004 erteilt. Gleichwohl sollten die Werkvertragsunternehmen vor dem Beitritt auch in den ab Beitritt dienstleistungsfreien Sektoren im Werkvertragsverfahren die *kompletten* Antragsunterlagen einreichen, da ansonsten weder die Voraussetzungen eines Werkvertrages noch die Plausibilitätsprüfung hinsichtlich der Löhne durchgeführt werden können.

4.9. Welche Bedeutung hat § 4 Abs. 3 Satz 1 ASAV ab dem 1. 1. Mai 2004?

In allen Dienstleistungssektoren, für die ab dem 01. Mai 2004 Übergangsfristen vereinbart wurden, gelten nach dem Beitritt während der Übergangszeit die Regelungen des nationalen oder bilateralen Rechts fort. Nationale Vorschriften des Arbeitsgenehmigungsrechts wie etwa § 4 Abs. 3 Satz 1 ASAV bleiben deshalb (vorbehaltlich des neuen Zuwanderungsrechts) auch nach

dem 01. Mai 2004 in Kraft. Nach dieser Vorschrift kann Ausländern bis zu zwölf Monaten eine Arbeitserlaubnis bei der Entsendung aus dem Ausland erteilt werden, um die von dem Arbeitgeber im Ausland hergestellten Fertig- und Ausbauhäuser sowie Fertig- und Ausbauhallen zu montieren.

4.10. Haben die Kooperationsvereinbarungen mit Polen und Ungarn (insbesondere zur Beschäftigung von Monteuren) weiter Bestand?

Deutschland hat mit Polen und Ungarn Vereinbarungen für die Beschäftigung entsandter Arbeitnehmer im Rahmen wirtschaftlicher Kooperation geschlossen. Diese sehen u.a. vor, dass eine Arbeitserlaubnis bis zu einer Dauer von zwölf Monaten für Arbeitnehmer, die Exportanlagen liefern und montieren oder beim Aufbau und bei der Durchführung industrieller Ausstellungen mitwirken, nicht erforderlich ist. Soweit es sich um Tätigkeiten von Monteuren in Wirtschaftssektoren handelt, die der Übergangsregelung unterliegen (insbesondere dem Bausektor), behalten die beiden Vereinbarungen ihre Gültigkeit. Die genannten Vereinbarungen dürften jedoch nur noch eine geringe praktische Bedeutung haben. In den meisten Fällen werden die von der Vereinbarungen erfassten Tätigkeiten ohnehin nicht zu den im Beitrittsvertrag begrenzten Dienstleistungstätigkeiten zählen oder insbesondere nach § 9 Nr. 5 der Arbeitsgenehmigungsordnung (ArGV) arbeitsgenehmigungsfrei sein. Auskunft im Einzelfall erteilen die Agenturen für Arbeit.

D. Ansprechpartner und zuständige Stellen

Weitergehende Informationen bieten die nachfolgenden Institutionen. Eine Rechtsberatung im Einzelfall kann nur durch dazu berechnigte Stellen und Personen (insbesondere durch Rechtsanwälte und Steuerberater oder andere) erfolgen.

- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Scharnhorststrasse 34-37, 10115 Berlin; Internetseite: www.bmwa.bund.de. Hier finden Sie Informationen zum Wirtschafts- und Arbeitsrecht.
- Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Am Probsthof 78 a, 53121 Bonn; Internetseite: www.bmgs.bund.de. Hier finden Sie Informationen zu Fragen zur sozialen Sicherheit.
- Bundesministerium für Finanzen, Wilhelmstr. 97, 10117 Berlin; Internetseite: www.bmf.bund.de. Hier finden Sie Informationen zu steuerrechtlichen Fragen.
- Bundesministerium des Inneren, Alt-Moabit 101D, 10559 Berlin; Internetseite: www.bmi.bund.de. Hier finden Sie u.a. Informationen zum Aufenthaltsrecht.
- Auswärtiges Amt, Werderscher Markt 1, 10117 Berlin, Internetseite: www.auswaertiges-amt.de. Hier finden Sie Informationen zum Visumrecht und Visumverfahren.
- Bundesagentur für Arbeit, Regensburger Str. 104, 90478 Nürnberg; Internetseite: www.arbeitsagentur.de. Hier finden Sie u.a. Informationen zum Arbeitsgenehmigungsrecht und zum Recht auf Arbeitslosenunterstützung.
- Zuständig für Werkvertragsverfahren

Agentur für Arbeit in Duisburg, zuständig für Werkvertragsunternehmen aus Lettland und Polen

Agentur für Arbeit in Frankfurt, zuständig für Werkvertragsunternehmen aus der Slowakischen Republik, der Tschechischen Republik und Ungarn

Agentur für Arbeit in Stuttgart, zuständig für Werkvertragsunternehmen aus Slowenien

- Örtliche Agenturen für Arbeit: zuständig für Arbeitsgenehmigungen
- Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) Villemombler Str. 76, 53123 Bonn, zuständig u.a. für die Vermittlung von Saison-/Schaustellergehilfen und Gastarbeitnehmern
<http://www.Agentur für Arbeit.de/hst/international/arbde/index.html>