

## Beschäftigungsverordnung (BeschV)

Kommentar

Bearbeitet von  
Bettina Offer, Dr. Gunther Mävers, Petra Bark, Anja Ewald, Anne Katrin Lutz, Gabriele Mastmann, Jan  
Werner

1. Auflage 2016. Buch. XX, 331 S. Gebunden

ISBN 978 3 406 67160 9

Format (B x L): 12,8 x 19,4 cm

Recht > Öffentliches Recht > Verwaltungsrecht > Ausländerrecht, Asyl,  
Staatsangehörigkeit

Zu Inhalts- und Sachverzeichnis

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text 'beck-shop.de' in a bold, red, sans-serif font. Above the 'i' in 'shop' are three red dots of increasing size. Below the main text, the words 'DIE FACHBUCHHANDLUNG' are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

**beck-shop.de**  
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](http://beck-shop.de) ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Durch die Erlangung der vollen Freizügigkeit in nunmehr allen Beitrittsländern der EU hat die Vorschrift ihren originären Anwendungsbereich verloren. Dementsprechend sollte sie nach dem ersten Entwurf in der BeschV 2013 nicht mehr vorkommen. Aufgrund der Empfehlung der Ausschüsse für Arbeit und Sozialpolitik, Innere Angelegenheiten und des Wirtschaftsausschusses wurde sie dennoch in die neue BeschV wieder aufgenommen.

Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer versicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung kann nach § 15c Abs. 1 bis zu drei Jahren für hauswirtschaftliche Arbeiten und notwendige pflegerische Alltagshilfen in Haushalten mit Pflegebedürftigen erteilt werden, wenn die betreffenden Personen auf Grund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren und die Auswahl vermittelt worden sind. Mit der Neufassung der BeschV wurden zudem zwei weitere Regelungen aufgenommen. Zum einen sieht § 15c Abs. 2 nun klarstellend vor, dass die Zustimmung zum Wechsel des Arbeitgebers innerhalb des Zulassungszeitraums von drei Jahren erteilt werden kann. Zum anderen beugt § 15c Abs. 3 einer Verfestigung des Aufenthalts durch die Regelung einer Wartezeit vor: Für eine erneute Beschäftigung nach der Ausreise darf die Zustimmung nur erteilt werden, wenn sich die betreffende Person nach der Ausreise mindestens so lange im Ausland aufgehalten hat, wie sie zuvor im Inland beschäftigt war.

Da derzeit keine Vermittlungsabsprachen zu Drittstaaten bestehen, läuft die Vorschrift allerdings vorerst leer.

## Teil 4. Entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

### Vorbemerkungen zu den §§ 16–21

- 1 Kennzeichnend für die Vorschriften des 4. Teils (§§ 16–21) ist, dass sich die unter die Vorschriften fallenden Personen nur kurzfristig bzw. vorübergehend im Bundesgebiet aufhalten.
- 2 Unter der Überschrift „Entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ werden in der BeschV diejenigen Fallgruppen zusammengefasst, bei denen es zur Erteilung der Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung bzw. der Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit keines lokalen Anstellungsvertrages bedarf. Dies betrifft die Regelungen über Geschäftsreisende (§ 16), die betriebliche Weiterbildung (§ 17), Journalisten (§ 18), Werklieferungsverträge (§ 19), den Internationalen Straßen- und Schienenverkehr (§ 20) sowie schließlich die Dienstleistungserbringung (§ 21).
- 3 Da nach Ansicht des Verordnungsgebers durch die Tätigkeiten der entsandten Arbeitnehmer keinerlei negative Auswirkungen für den Arbeitsmarkt erfolgen, kann für die Aufenthalte nach diesem Teil die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis zustimmungsfrei erfolgen.

### § 16 Geschäftsreisende

**Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Personen, die**

1. **bei einem Arbeitgeber mit Sitz im Inland im kaufmännischen Bereich im Ausland beschäftigt werden,**
  2. **für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland Besprechungen oder Verhandlungen im Inland führen, Vertragsangebote erstellen, Verträge schließen oder die Durchführung eines Vertrages überwachen oder**
  3. **für einen Arbeitgeber mit Sitz im Ausland einen inländischen Unternehmensteil gründen, überwachen oder steuern,**
- und die sich im Rahmen ihrer Beschäftigung unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Aufenthaltes im Ausland insgesamt nicht länger als 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen im Inland aufhalten.**

#### **Aus der Verordnungsbegründung:**

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 6 BeschV. Danach ist bei Personen, die von ihrem

ausländischen Arbeitgeber bis zu längstens drei Monate im Jahr in das Bundesgebiet entsandt werden, um hier Verträge abzuschließen, keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Ausübung dieser Tätigkeit erforderlich. Die Nummer 2 wird an die Bedürfnisse des heutigen Geschäftslebens angepasst, in denen die Dienstleistungserbringung und der Handel mit Dienstleistungen eine zunehmende Rolle spielt.

Danach gilt die Zustimmungsfreiheit auch für Tätigkeiten, die zur Vorbereitung von Vertragsangeboten oder zur späteren Überwachung der Ausführung des Vertrages erforderlich sind.

Mit der Nummer 3 werden in die Regelung Personen neu aufgenommen, die von ihrem ausländischen Arbeitgeber für bis zu ebenfalls längstens drei Monate im Jahr in eine Niederlassung in Deutschland entsandt werden, um die Abläufe im deutschen Unternehmensteil zu überwachen und dessen Geschäftstätigkeit zu steuern. Auch die Gründung eines inländischen Unternehmensteils ist von der Neuregelung künftig umfasst, um die Vorschrift an die Definition der Geschäftsreisenden im Freihandelsrecht anzupassen.

#### Durchführungsanweisung zur BeschV (2013):

##### 2.16.001 Auslandsbeschäftigte

Die Vorschrift sieht Zustimmungsfreiheit für die Erteilung von Aufenthaltstiteln an Personen vor, die im Rahmen ihrer Beschäftigung im Ausland lediglich kurzfristig im Bundesgebiet tätig werden.

##### 2.16.002 Kaufmännische Tätigkeiten

(1) Die Nummer 1 erfasst Personen, deren vorübergehende Beschäftigung am Sitz des deutschen Arbeitgebers im Zusammenhang mit der kaufmännischen Vertretung des Unternehmens im Ausland erforderlich ist.

(2) Die Nummern 2 und 3 erfassen Personen, die von ihrem ausländischen Arbeitgeber in das Inland entsandt werden, um kaufmännische Tätigkeit im Bundesgebiet abzuwickeln und die ordnungsgemäße Ausführung der geschlossenen Verträge zu überwachen, oder entsandt werden, um die Gründung einer Niederlassung in Deutschland vorzubereiten oder in einer bestehenden Niederlassung die Abläufe im deutschen Unternehmensteil zu kontrollieren und die Geschäftstätigkeit zu steuern.

(3) Für Beschäftigungsaufenthalte über drei Monate s. DA zu § 29 Abs. 5.

## I. Allgemeines

Wie bereits aus der Überschrift der Vorschrift ersichtlich, definiert § 16 <sup>1</sup> als zentrale Norm die im Rahmen einer klassischen **Geschäftsreise** erlaubten Tätigkeiten. Sie geht zurück auf § 9 Nr. 14 ArgV, der sich allein auf den Anwendungsbereich des heutigen § 16 Abs. 1 Nr. 1 bezog. Mit Einführung der BeschV 2005 wurde der Anwendungsbereich ohne weitere Begründung durch den Verordnungsgeber um die heutige Nr. 2 ergänzt (BR-Drs. 727/04, 26). Mit der Neufassung der BeschV 2013 wurde die Nr. 2 dann an die Bedürfnisse des heutigen Geschäftslebens angepasst und ausgeweitet. Danach gilt die Zustimmungsfreiheit jetzt explizit auch für Tätigkeiten, die zur Überwachung der Ausführung eines Vertrages erforderlich sind (Verordnungsbegründung, BR-Drs. 182/13, 33). Ebenso wurde in Nr. 3 eine Regelung für Personen neu aufgenommen, die von ihrem ausländischen Arbeitgeber befristet in eine Niederlassung in Deutschland entsandt werden, um die Abläufe im deutschen Unternehmensteil zu überwachen und dessen Geschäftstätigkeit zu steuern. Auch die Gründung eines inländischen Unternehmensteils ist von der Neuregelung künftig umfasst, um die Vorschrift an die Definition der Geschäftsreisenden im Freihandelsrecht anzupassen sind (Verordnungsbegründung, BR-Drs. 182/13, 33).

## § 16

### Beschäftigungsverordnung

- 2 Die Vorschrift ist zusammen mit § 30 zu lesen, was rechtstechnisch zu dem Ergebnis führt, dass die genannten Tätigkeiten bei einem Aufenthalt von bis zu sechs Monaten innerhalb von zwölf Monaten nicht nur zustimmungsfrei sind, sondern grundsätzlich nicht als Beschäftigung im Sinne des AufenthG gelten. Im Ergebnis kann bei Reisen zu den genannten Zwecken ein Schengen-Visum ohne Auflage erteilt werden bzw. eine Einreise im Rahmen der Visumbefreiungen nach § 17 AufenthV erfolgen.
- 3 Die in § 16 bestimmte zeitliche Begrenzung korrespondiert mit der in § 30. Eine darüber hinausgehende Möglichkeit für die Erteilung eines Aufenthaltstitels mit Zustimmung für einen längeren Aufenthalt wie bspw. in § 19 Abs. 2 besteht im Rahmen der Vorschrift nicht.

## II. Einzelerläuterungen

- 4 **Gewöhnlicher Aufenthalt.** Als Geschäftsreisender ist eine Person definiert, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland hat und für bestimmte Tätigkeiten zeitlich befristet nach Deutschland kommt. Der gewöhnliche Aufenthalt findet sich im Ausländerrecht auch an anderer Stelle, bspw. in den §§ 24, 28, 37, 38, 51 und 61 AufenthG. Eine Legaldefinition beinhaltet § 30 Abs. 3 SGB I, nach dem jemand den gewöhnlichen Aufenthalt dort hat, wo er sich unter Umständen aufhält, die erkennen lassen, dass er an diesem Ort oder in diesem Gebiet nicht nur vorübergehend verweilt. Nach § 9 AO schließlich zeichnet sich der gewöhnliche Aufenthalt durch einen zeitlich zusammenhängenden Aufenthalt von mehr als sechs Monaten Dauer aus. Da die Geschäftsreise nach § 16 zeitlich auf 180 Tage beschränkt ist, ist von einem gewöhnlichen Aufenthalt im Ausland also zumindest dann regelmäßig auszugehen, wenn der Aufenthalt im Inland nach dieser Vorschrift nicht mit einem Aufenthalt in Deutschland aufgrund einer anderen Rechtsgrundlage kombiniert wird.
- 5 **Geschäftsreisende.** Unter Geschäftsreisenden versteht man im Zusammenhang mit den Freihandelsverpflichtungen im Rahmen der GATS-Verhandlungen Personen, die einreisen um Verträge anzubahnen oder abzuschließen, die eine Dienstleistungserbringung nach sich ziehen, wobei die Geschäftsreisenden nicht selbst die Erbringer der Dienstleistung sind (GATS/SC/31, 10).

### 1. Auslandsbeschäftigte für kaufmännische Tätigkeiten

- 6 **Kaufmännische Tätigkeit.** Der Begriff der kaufmännischen Tätigkeit ist abzugrenzen von Dienstleistungen anderer Art, so zB gewerblichen Tätigkeiten, handwerklichen Tätigkeiten oder freiberuflichen Tätigkeiten (vgl. Begriffsbestimmung „Dienstleistungsfreiheit“ in Bergmann Handlexikon der Europäischen Union). Der Begriff der kaufmännischen Tätigkeit orientiert sich an der Definition des Handelsgesetzbuchs. Nach § 1 HGB werden kaufmännische Tätigkeiten ausgeübt für in kaufmännischer Weise eingerichtete oder im Handelsregister eingetragene Gewerbebetriebe. Voraussetzung für die Befreiung des § 16 Abs. 1 Nr. 1 ist demnach die Beschäftigung bei einem

im Inland im Handelsregister eingetragenen Beschäftigungsbetrieb zum Zwecke der kaufmännischen Tätigkeit im Ausland. Das Arbeitsverhältnis muss also nach dem Wortlaut der Vorschrift und entgegen der Kapitelüberschrift in diesem Anwendungsfall zwischen dem Geschäftsreisenden und dem inländischen Beschäftigungsbetrieb bestehen.

**Sitz im Inland.** Zur Begrifflichkeit des Unternehmenssitzes vgl. § 106 7 HGB, § 4a GmbHG und § 5 AktG. Sitz ist der Ort im Inland, der durch die Satzung bestimmt ist.

## 2. Besprechungen und Verhandlungen, Vertragsangebote erstellen, abschließen und deren Durchführung überwachen

Die Abgrenzung zwischen **Besprechungen und Verhandlungen**, die 8 im Rahmen des § 16 als Geschäftsreise gelten und Tätigkeiten, die einer tatsächlicher Erwerbstätigkeit zugerechnet werden müssen, ist häufig schwierig. Aufgrund des mit einer Fehleinschätzung einhergehenden **strafrechtlichen Haftungsrisikos** (Stichwort: Illegale Ausländerbeschäftigung, Missbrauch eines Schengen-Visums), kommt der Abgrenzungsfrage jedoch in der Praxis eine große Bedeutung zu.

In einer zunehmend von **Dienstleistungen** geprägten Volkswirtschaft 9 werden Arbeitsleistungen vielfach in Form von Beratungsgesprächen erbracht. Daneben kennt das Recht auch Berufsbilder wie bspw. den **Handelsvertreter** bzw. Vertragshändler, bei denen Verhandlungen das zentrale Element der Erwerbstätigkeit ausmachen. Insofern ist die vom Ordnungsgeber verwendete Begrifflichkeit, die auf Besprechungen und Verhandlungen abstellt, deutlich zu unscharf. Zur Abgrenzung ist daher nach Auffassung der Rechtsprechung auf die Definition der Erwerbstätigkeit zurückzugreifen. Denn eine im Bundesgebiet erbrachte Erwerbstätigkeit kann unabhängig vom Befreiungstatbestand des § 30 und der Länge des Aufenthalts schon begrifflich nicht als Geschäftsreise verstanden werden. Als **Erwerbstätigkeit** ist nach ständiger Rechtsprechung (BVerwG BeckRS, 44207 Rn. 21 mwN) jede selbständige oder unselbständige Tätigkeit definiert, die auf die Erzielung von Gewinn ausgerichtet ist, für die ein Entgelt vereinbart oder nach den Umständen zu erwarten ist. Es liegt daher eindeutig eine Erwerbstätigkeit vor, wenn die Tätigkeit über die bloße Durchführung geschäftlicher Besprechungen und das Unterbreiten von Angeboten als Anbahnung von Geschäften hinausgeht weil sie bereits die Erbringung der vereinbarten **Dienstleistung** beinhaltet (BVerwG BeckRS, 44207 Rn. 21). Allerdings kommt eine Erwerbstätigkeit nur dann in Betracht, wenn die Tätigkeit von der Person grundsätzlich nachhaltig, also nicht nur im Einzelfall ausgeübt wird. Dabei kommt es bei der Beurteilung nicht darauf an, ob der erstrebte Gewinn aus der Tätigkeit im Inland oder aufgrund von Vertragskonstellationen über ausländische Partner im Ausland zufließt (BayObLG NJW 2002, 1282; BayObLG NStZ 1987, 130 mwN). Eine Geschäftsreise erfolgt denkbare auch immer für den ausländischen Arbeitgeber, also vorrangig im Interesse des im Ausland gelegenen Betriebes.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass eine Geschäftsreise unabhängig von der 10 Länge des Aufenthaltes im Sinne dieser Vorschrift dann nicht angenommen

## § 16

### Beschäftigungsverordnung

werden kann, wenn die Reisetätigkeit und die in Deutschland vorgenommenen Handlungen zum Kernbestandteil des Berufsbildes zählen und durch die Tätigkeit in Deutschland bereits eine Leistung erbracht wird.

- 11 Als Beispiele für zulässige Geschäftsreisen nach § 16 mögen gelten: **Messebesuche** (aber nicht Auf- und Abbau oder Betreuung von Messeständen, § 19 Abs. 1 Nr. 4), Treffen von Geschäftsführern mit Unternehmern im Inland mit denen eine strategische Allianz angestrebt wird. Besuch einer vereinzelt stattfindenden **Konferenz**, Wahrnehmung eines **Vorstellungsgespräches** im Inland, informelle **Treffen mit einem Geschäftspartner** zur Anbahnung einer Kundenbeziehung, Überwachung und Leitung eines hiesigen Projektteams bei der Erbringung einer vertraglich vereinbarten Leistung. Dagegen erscheinen nach den oben dargelegten Grundsätzen nicht als Geschäftsreise im Sinne dieser Vorschrift: Tätigkeit als Handelsvertreter mit Bezirk in Deutschland, Erbringung von **Beratungsdienstleistungen im Softwarebereich** (BVerwG BeckRS, 44207) bzw. Erarbeitung technischer Spezifikationen für ein **Softwareprojekt** (BVerwG BeckRS, 44207), **Knowledge Transfer** im Rahmen eines **Outsourcing Projektes**, Datenerhebung im Rahmen einer **Due Diligence**, Überwachung eines technischen Projektes durch einen im Ausland ansässigen **Projektleiter** als vertraglich vereinbarte singuläre Leistung, Tournee als professioneller **Vortragsredner**, Consultingdienstleistungen als **Unternehmensberater**.
- 12 Aufenthalte im Inland, die zur Wahrnehmung von Schulungssitzungen oder Besprechungen im Rahmen eines **Trainings** oder einer **Weiterbildung** erfolgen (Knowledge-Transfer), unterfallen ebenso nicht dieser Vorschrift, da § 17 BeschV als vorrangige Norm greift.

### 3. Gründung Überwachung und Steuerung eines Unternehmens- teils

- 13 **Unternehmensteil.** Der Begriff des Unternehmensteils findet sich in § 1059a BGB. Dort wird als Unternehmensteil eine organisatorisch-wirtschaftliche Einheit verstanden, die auch zusammen mit anderen Betriebsmitteln ein selbständiges Wirtschaften ermöglicht (Palandt BGB § 1059a Rn. 1). Nachdem die Rechtsprechung die Inhaltsleere des Begriffes selbständiger Unternehmensteil aus § 41 Abs. 5 EEG 2012 kritisiert hat (VG Frankfurt/Main BeckRS 2013, 45137; vgl. Ortlieb EWeRK 1/2013, 44 ff.), hat der Gesetzgeber in § 64 Abs. 5 EEG 2014 den Begriff erstmals legaldefiniert. Demnach liegt ein Unternehmensteil nur vor, wenn es sich um einen Teilbetrieb mit eigenem Standort oder einen vom übrigen Unternehmen am Standort abgegrenzten Betrieb mit den wesentlichen Funktionen eines Unternehmens handelt, der Unternehmensteil jederzeit als rechtlich selbständiges Unternehmen seine Geschäfte führen könnte, seine Erlöse wesentlich mit externen Dritten erzielt und über eine eigene Abnahmestelle verfügt. Für den selbständigen Unternehmensteil sind eine eigene Bilanz und eine eigene Gewinn- und Verlustrechnung in entsprechender Anwendung der für alle Kaufleute geltenden Vorschriften des Handelsgesetzbuchs aufzustellen.

## § 17 Betriebliche Weiterbildung

**Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an im Ausland beschäftigte Fachkräfte eines international tätigen Konzerns oder Unternehmens zum Zweck einer betrieblichen Weiterbildung im inländischen Konzern- oder Unternehmensteil für bis zu 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten.**

### Aus der Verordnungsbegründung:

Die Vorschrift entspricht dem bisherigen § 2 Abs. 3 BeschV, nach der im Ausland beschäftigte Fachkräfte international tätiger Konzerne oder Unternehmen für bis zu drei Monate im Jahr in den inländischen Konzern- oder Unternehmensteilen entsandt werden können, um hier an betrieblichen Weiterbildungen teilzunehmen oder als Fortbilder Schulungen durchzuführen.

### Durchführungsanweisungen zur BeschV (2013):

#### 2.17.001 Weiterbildung von Fachkräften international tätiger Konzerne und Unternehmen

Die Vorschrift ermöglicht es international tätigen Konzernen und Unternehmen Fachkräfte, die im Ausland beschäftigt sind, in den deutschen Unternehmensteil zu entsenden, um an kurzfristigen Maßnahmen der innerbetrieblichen Weiterbildung teilzunehmen oder im Rahmen dieser Maßnahmen als Trainer bzw. Lehrkräfte Schulungen durchzuführen.

## I. Allgemeines

Die Regelung ist erstmals mit der Zweiten Verordnung zur Änderung der BeschV vom 19.12.2008 aufgenommen worden. Sie ist zusammen mit § 30 Nr. 2 zu lesen, der bestimmt, dass diese Form der Tätigkeit bis zu 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten nicht nur zustimmungsfrei ist, sondern zudem nicht als Beschäftigung iSd Aufenthaltsrechts gilt.

Vor der Einführung dieser Regelung musste auch für kurzzeitige **Weiterbildungen im Konzern** jeweils ein Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung beantragt werden. Die zunehmende Mobilität von Konzernmitarbeitern, das Erfordernis, im Inland Weiterbildungen für im Ausland tätige Mitarbeiter anzubieten und auch die notwendigen Einarbeitungen, die mit Standortverlagerungen in das Ausland einhergehen, haben zur Einführung dieser Regelung geführt. Sie bietet somit eine zusätzliche Kategorie der **Geschäftsreise** auf der Basis eines Schengen-Visums bzw. erlaubt die Weiterbildung im Konzern für Staatsangehörige visumbefreiter Nationen für den Zeitraum von max. 90 Tagen innerhalb von zwölf Monaten.

## II. Einzelerläuterungen

Die Regelung erfordert, dass die Fortbildung innerhalb eines Konzerns bzw. Unternehmens stattfindet. Der **Konzernbegriff** ergibt sich regelmäßig aus § 18 Abs. 1 S. 1 AktG, wonach ein herrschendes und ein oder mehrere abhängige Unternehmen unter der einheitlichen Leitung des herrschenden



## § 17

### Beschäftigungsverordnung

Unternehmens einen Konzern bilden. Der Antragsteller muss als regulärer Arbeitnehmer bei einer Konzerngesellschaft beschäftigt sein. Sog **Free-Lancer, Consultants** und andere **Selbständige** können sich also nicht auf diese Regelung stützen. Darüber hinaus muss auch die Weiterbildung **innerhalb des Konzerns**, also unter der Organisationshoheit des Konzerns stattfinden. Grundsätzlich sollte die **Weiterbildungsmaßnahme** daher auf dem Gelände von Konzernunternehmen erfolgen. Schulungen in Räumen von Dritten, die durch Konzernunternehmen zu diesem Zwecke angemietet worden sind oder auch durch Spezialisten, die zur Durchführung der Schulung beauftragt wurden, sind jedoch zulässig. Ein Schulungseinsatz bei Drittunternehmen ohne entsprechende vertragliche Grundlage (bspw. Zulieferern oder Kunden) ist dagegen nicht von der Vorschrift erfasst. Derartige Einsätze können allerdings ebenso wie eine längere betriebliche Weiterbildung ggf. nach § 17 AufenthG genehmigt werden.

4 Abzugrenzen sind von § 17 erfasste Weiterbildungsaufenthalte von Arbeitseinsätzen innerhalb des Konzerns, bei denen die **Beschäftigung** im Vordergrund steht. Letztere können bspw. nach § 10 (Personalaustausch im Konzern) genehmigt werden. Da die Abgrenzung zwischen Weiterbildung und Arbeitseinsatz im Einzelfall schwierig sein kann, empfiehlt es sich, auch derartige kurzfristige Aufenthalte an den Voraussetzungen des § 17 AufenthG zu messen. Dieser umfasst nach den Angaben der DA AfA zum AufenthG, Stand 5/2011 als **Weiterbildungen** sowohl Traineeprogramme international tätiger Unternehmen, als auch Einarbeitungen zur Vorbereitung einer Einstellung im ausländischen Unternehmen (zB Mutter-/Tochterunternehmen, Joint-Venture-Unternehmen) und Einweisungen zur Optimierung von Geschäftsbeziehungen und erfordert, dass ein zeitlich und sachlich gegliederter **Weiterbildungsplan** besteht. In diesem muss für jeden Weiterbildungsabschnitt erkennbar sein, wer für die Betreuung des Weiterzubildenden verantwortlich ist, bzw. in den Fällen, in denen der Ausländer als **Fortbilder** tätig ist, müssen die Weiterzubildenden benannt werden. Außerdem sollte die Weiterbildung in der Regel die Vermittlung sowohl theoretischer als auch praktischer Inhalte in angemessenem Umfang beinhalten (DA BA AufenthG 5/2011, Rn. 1.17.119). Auch für kurzzeitige Weiterbildungen nach § 17 empfiehlt sich daher die Aufstellung eines Weiterbildungsplanes, der zur Personalakte zu nehmen ist, damit zweifelsfrei nachgewiesen werden kann, dass es sich bei der Maßnahme tatsächlich um einen erlaubten Einsatz nach § 17 handelt.

5 Kurzzeitige Weiterbildungen erfordern ebenso, dass die Rahmenbedingungen, insbesondere die sprachlichen und fachlichen Voraussetzungen bei den Beteiligten, ein Erreichen des Weiterbildungszieles grundsätzlich ermöglichen. Der Ausländer muss zudem als Fachkraft über eine grundlegende **Qualifikation** verfügen. Für betriebliche Weiterbildungen im Rahmen von § 17 AufenthG fordern die DA der AfA (Rn. 1.17.116), dass der Ausländer als **Fachkraft** über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt. Als solche gelten:

- eine mindestens zweijährige betriebliche oder schulische Berufsausbildung;
- eine gehobene schulische Berufsausbildung (zB nach dem Abitur);
- eine Fachhochschul- oder Hochschulausbildung.