



AUFENTHALTS- UND ARBEITSGENEHMIGUNGSRECHT FÜR STAATSANGEHÖRIGE DER NEUEN EU – LÄNDER

Am 1. Mai 2004 sind der EU die Länder Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern beigetreten. Der Beitritt Rumäniens und Bulgariens erfolgte am 1. Januar 2007. Staatsangehörige dieser Länder sind nunmehr Unionsbürger im Sinne des Art. 21 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) und genießen grundsätzlich Freizügigkeit innerhalb der gesamten Europäischen Union, allerdings mit Übergangsregelungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit. Für die im Jahr 2004 beigetretenen osteuropäischen Staaten (**Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakische Republik, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn**) laufen die Übergangsregelungen Ende April 2011 aus, so dass für diese Länder **ab dem 01. Mai 2011 volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit** gilt. Lediglich für Rumänien und Bulgarien gelten weiterhin Einschränkungen.

Dieses Merkblatt informiert Sie über die wesentlichen aufenthalts- und arbeitsrechtlich relevanten Regelungen, die seit dem 1. Mai 2004 Anwendung finden. Abschnitt I dieses Merkblatts stellt den Grundsatz der Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union im Überblick dar. Abschnitt II erläutert die Auswirkungen auf den **Rechtsstatus der neuen Unionsbürger** seit dem Beitritt in die Europäische Union. Unter Abschnitt III finden Sie weiterführende Informationen.

I. DAS GEMEINSCHAFTSRECHT¹

1. Die Freizügigkeit

Unionsbürger genießen Freizügigkeit im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten. Das heißt, jeder Unionsbürger hat das Recht, sich in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union frei zu bewegen und sich zum Zwecke der Arbeitssuche, der Ausübung einer selbständigen oder unselbständigen Tätigkeit oder anderen zulässigen Gründen aufzuhalten. Auswirkungen des Gemeinschaftsrechts in aufenthalts- und arbeitsrechtlicher Hinsicht sind insbesondere die Arbeitnehmerfreizügigkeit, die Niederlassungsfreiheit und die Dienstleistungsfreiheit.

a) Arbeitnehmerfreizügigkeit

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit umfasst die Abschaffung jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen. Das heißt, dass sich Staatsangehörige aus anderen Mitgliedstaaten im Bundesgebiet zur Arbeitssuche frei aufhalten können und freien Zugang zum Arbeitsmarkt genießen.

b) Niederlassungsfreiheit

Die Niederlassungsfreiheit umfasst die Aufnahme und Ausübung selbständiger Erwerbstätigkeiten sowie die Gründung und Leitung von Unternehmen. Ein Unternehmen kann somit z.B. ohne Beschränkungen zu unterliegen im Bundesgebiet eine Zweigniederlassung gründen.

c) Dienstleistungsfreiheit

Die Dienstleistungsfreiheit beinhaltet zum einen das Recht des Dienstleistungserbringers, in einem anderen Mitgliedsland seine Leistungen zu erbringen, ohne dort seinen gewöhnlichen

¹ Dieser Abschnitt beinhaltet lediglich einen groben Überblick über den Grundsatz der Freizügigkeit. Eine detaillierte Darstellung des Gemeinschaftsrechts, der einzelnen Freizügigkeitsregelungen und der Beschränkungsverbote sowie den Ausnahmeregelungen würde den Rahmen dieses Merkblatts sprengen.

Wohnsitz zu begründen (aktive Dienstleistungsfreiheit) und zum anderen das Recht des Leistungsempfängers, Dienstleistungen in bzw. aus einem anderen Mitgliedstaat anzunehmen (passive Dienstleistungsfreiheit). Gemeinschaftsrechtlich bedeutet Dienstleistungsfreiheit die grenzüberschreitende Erbringung von gewerblichen, kaufmännischen, handwerklichen oder freiberuflichen Leistungen.

2. Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungsrecht in der EU

Der Grundsatz der Freizügigkeit erleichtert Staatsangehörigen aus anderen Mitgliedstaaten und Angehörigen der EWR – Staaten (Island, Liechtenstein, Norwegen) den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Auch selbständige Erwerbstätige können sich niederlassen und in der Bundesrepublik Deutschland ihren gewöhnlichen Wohnsitz begründen, ohne dass sie „bürokratische Hürden“ überwinden müssen, wie dies z.B. bei Staatsangehörigen aus Nicht-EU-Ländern der Fall ist².

a) Aufenthalt im Bundesgebiet

Das Gesetz über die allgemeine Freizügigkeit von Unionsbürgern (FreizügG / EU) regelt die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Gem. § 2 FreizügG / EU haben **freizügigkeitsberechtigte** Unionsbürger grundsätzlich das Recht auf Einreise und den Aufenthalt im Bundesgebiet, **ohne** dass es für die Einreise eines **Visums bzw.** für den Aufenthalt eines **Aufenthaltstitels** bedarf³.

Freizügigkeitsberechtigt im Sinne dieser Vorschrift sind insbesondere:

- **Unionsbürger, die sich als Arbeitnehmer, zur Arbeitssuche oder zur Berufsausbildung aufhalten wollen (§ 2 Abs. 2 Nr. 1 FreizügG / EU)**

² Angehörige der sog. Drittstaaten haben in der Regel vor der Einreise in das Bundesgebiet über die Deutsche Botschaft oder das Deutsche Konsulat in ihrem Heimatland eine entsprechende Einreiseerlaubnis zur Ausübung einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit zu stellen. Erst wenn im Visumsverfahren über die Einreise entschieden wird, kann dieser Personenkreis im Bundesgebiet die erforderliche Aufenthalts- und/oder Arbeitsgenehmigung erhalten.

³ Das FreizügG / EU ist gem: § 12 auch für Staatsangehörige der EWR – Staaten und deren Familienangehörige anwendbar.

- **Unionsbürger, wenn sie zur Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit berechtigt sind (niedergelassene selbständige Erwerbstätige) (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 FreizügG / EU)**
- **Unionsbürger, die, ohne sich im Bundesgebiet niederzulassen, grenzüberschreitende Dienstleistungen erbringen wollen, wenn sie dazu berechtigt sind (§ 2 Abs. 2 Nr. 3 FreizügG / EU)**
- **Unionsbürger als Empfänger von Dienstleistungen (§ 2 Abs. 2 Nr. 4 FreizügG / EU)**
- **Nicht erwerbstätige Unionsbürger unter den Voraussetzungen des § 4⁴ (§ 2 Abs. 2 Nr. 5 FreizügG / EU)**
- **Familienangehörige unter den Voraussetzungen der §§ 3 und § 4 (§2 Abs. 2 Nr. 6 FreizügG / EU)**
- **Unionsbürger und ihre Familienangehörigen, die ein Daueraufenthaltsrecht⁵ erworben haben (§ 2 Abs. 2 Nr. 7 FreizügG / EU)**

Familienangehörige von freizügigkeitsberechtigten Arbeitnehmern und selbständigen Erwerbstätigen erhalten ebenfalls ein (vom Partner abgeleitetes) Aufenthaltsrecht. Anders als Staatsangehörige aus den Nicht – EU – Ländern benötigen Unionsbürger für den Aufenthalt in Deutschland keinen Aufenthaltstitel mehr. Sie haben sich ledig-

⁴ Nicht erwerbstätige Unionsbürger und ihre Familienangehörige haben das Recht auf Einreise und Aufenthalt, wenn sie über ausreichenden Krankenversicherungsschutz und ausreichende Existenzmittel verfügen.

⁵ Unionsbürger, ihre Familienangehörigen und Lebenspartner erlangen ein Daueraufenthaltsrecht, wenn sie sich seit fünf Jahren ständig rechtmäßig im Bundesgebiet aufgehalten haben. Vor Ablauf der fünf Jahre erlangen Unionsbürger ein Daueraufenthaltsrecht, wenn sie (1) sich mindestens drei Jahre ständig im Bundesgebiet aufgehalten und mindestens während der letzten zwölf Monate im Bundesgebiet eine Erwerbstätigkeit ausgeübt haben und zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Erwerbsleben das 65. Lebensjahr erreicht haben oder ihre Beschäftigung im Rahmen einer Vorruhestandsregelung beenden oder (2) ihre Erwerbstätigkeit infolge einer vollen Erwerbsminderung aufgeben, die durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit eingetreten ist und einen Anspruch auf Rente gegenüber einem Leistungsträger im Bundesgebiet begründet oder nachdem sie sich zuvor mindestens zwei Jahre ständig im Bundesgebiet aufgehalten haben oder (3) drei Jahre ständig im Bundesgebiet erwerbstätig waren und anschließend in einem anderen Mitgliedstaat der EU erwerbstätig sind, ihren Wohnsitz im Bundesgebiet beibehalten und mindestens einmal in der Woche dorthin zurückkehren.

lich nach den melderechtlichen Vorschriften bei der Meldebehörde (Einwohnermeldeamt) an ihrem Wohnsitz anzumelden, wo sie in der Regel auch Angaben über ihre Freizügigkeitsberechtigung und ihren Aufenthaltsgrund machen müssen. Die Meldebehörde reicht diese Angaben an das örtlich zuständige Ausländeramt weiter, das dann von Amts wegen eine Bescheinigung über das Aufenthaltsrecht ausstellt (§ 5 Abs. 1 FreizügG / EU).⁶

Familienangehörige, die nicht die Staatsangehörigkeit eines EU – Mitgliedstaates besitzen, benötigen eine Aufenthaltskarte für Familienangehörige von Unionsbürgern. Diese wird ihnen von Amts wegen von der örtlich zuständigen Ausländerbehörde innerhalb von sechs Monaten, nachdem sie die erforderlichen Angaben gemacht haben, ausgestellt. Die Aufenthaltskarte soll eine Gültigkeitsdauer von fünf Jahre haben (§ 5 Abs. 2 FreizügG / EU).

b) Arbeitsgenehmigung

Staatsangehörige der Europäischen Union bzw. des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) sind im Gegensatz zu den übrigen Staatsangehörigen aus den Drittstaaten von der Arbeitsgenehmigungspflicht befreit.

II. ANWENDBARKEIT DES GEMEINSCHAFTSRECHTS AUF ANGEHÖRIGE DER BEITRISSLÄNDER

Vor der EU – Osterweiterung war Staatsangehörigen der neuen Beitrittsländer der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und die Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit nur in besonderen Ausnahmefällen gestattet⁷. Seit der EU – Osterweiterung genießen Staatsangehörige der neuen Beitrittsländer grundsätzlich Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union. Jedoch sind bestimmte Bestimmungen des Gemeinschaftsrechts für die neuen Unionsbürger weiterhin nur eingeschränkt anwendbar. Welche Bestimmungen im Einzelnen Anwendung finden, ergibt sich aus dem Bei-

⁶ Durch das neue Zuwanderungsgesetz, welches am 01.01.2005 in Kraft getreten ist, wurde das bislang geltende Aufenthaltsgesetz / EWG durch das Freizügigkeitsgesetz / EU ersetzt.

⁷ vgl. Merkblatt der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern „Erwerbstätigkeit von Nicht-EU – Angehörigen“.

trittsvertrag und der Beitrittsakte. Während für Staatsangehörige der mittel- und osteuropäischen Neu – Mitgliedstaaten Übergangsregelungen im Bereich der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Dienstleistungsfreiheit vorgesehen sind, genießen Staatsangehörige von Malta und Zypern dagegen von 1. Mai 2004 uneingeschränkte Freizügigkeit⁸.

Für **Estland, Lettland, Litauen, Polen, die Slowakische Republik, Slowenien, die Tschechische Republik und Ungarn**, die der Europäischen Union zum 1. Mai 2004 beigetreten sind, gelten die Übergangsregelungen von längstens sieben Jahren noch bis zum 30. April 2011. **Ab 1. Mai 2011** genießen Staatsangehörige dieser Mitgliedstaaten **uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit**.

Dagegen unterliegen Staatsangehörige aus **Rumänien und Bulgarien**, die der Europäischen Union zum 1. Januar 2007 beigetreten sind, weiterhin den **Einschränkungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit der Dienstleistungsfreiheit**. Die Übergangsregelungen gelten zunächst bis zum 31.12.2011, können jedoch noch längstens bis zum 31.12.2013 verlängert werden.

1. Einreise und Aufenthaltsrecht nach dem EU - Beitritt

Angehörige der neuen Beitrittsländer benötigen ebenso wie Angehörige der „alten EU – Staaten“ weder ein Einreisevisum noch einen Aufenthaltstitel für die Bundesrepublik Deutschland.

2. Die Freizügigkeit für Angehörige der neuen EU – Länder

Die EU - Osterweiterung hat für die Staatsangehörigen der neu beigetretenen Länder insbesondere in den Bereichen der Arbeitnehmerfreizügigkeit, der Dienstleistungsfreiheit und der Niederlassungsfreiheit Auswirkungen.

⁸ Eine Ausnahme gilt für die Bewohner von Nordzypern. Da Unionsbürger nur die Staatsangehörigen der Republik Zypern sind, genießen nur Nordzyprioten, die im Besitz eines Personaldokuments der Republik Zypern sind, Freizügigkeit.

a) Arbeitnehmerfreizügigkeit

Unionsbürger der neuen Beitrittsstaaten können in Deutschland in der Regel nur dann einer Beschäftigung nachgehen, wenn die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit als Arbeitserlaubnis - EU oder Arbeitsberechtigung - EU erteilt worden ist oder es sich um eine arbeitsgenehmigungsfreie Beschäftigung handelt (z. B. leitender Angestellter mit Generalvollmacht oder Prokura, GmbH-Geschäftsführer)⁹.

Die Arbeitserlaubnis - EU wird befristet für die Dauer der Beschäftigung, längstens für 12 Monate erteilt. Die Erteilung einer Arbeitsberechtigung - EU und der damit verbundene uneingeschränkte Arbeitsmarktzugang kommen in Betracht, sofern die neuen Unionsbürger für einen ununterbrochenen Zeitraum von mindestens 12 Monaten im Bundesgebiet zum Arbeitsmarkt zugelassen waren.

Beachte: Diese Regelung gilt nicht für Staatsangehörige, die von einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland in das Bundesgebiet entsandt worden sind, etwa Werkvertragsarbeitnehmer, die aufgrund der bilateralen Abkommen für einen befristeten Zeitraum in das Bundesgebiet entsandt worden sind¹⁰.

Handelt es sich um eine Beschäftigung, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, ist die Arbeitsaufnahme neuereisendenden Unionsbürgern der neuen Beitrittsstaaten ferner nur dann möglich, wenn eine der Ausnahmenvorschriften nach der Beschäftigungsverordnung gegeben ist oder eine zwischenstaatliche Vereinbarung dies vorsieht.

Ab dem 1. Mai 2011 gilt für Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten des Jahres 2004 nunmehr die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit. Die sind Estland, Lettland, Litauen, Polen, die Slowakische Republik, Slowenien, die Tschechische Repu-

⁹ Zu Einzelheiten und zum Verfahren der Arbeitsmarktprüfung vgl. Fn. 7.

¹⁰ Werkverträge sind ihrer Natur nach nur mit einer befristeten Entsendung verbunden. Für den Werkvertragsarbeitnehmer besteht sowohl sozialversicherungsrechtlich als auch arbeitsrechtlich eine engere Bindung zu seinem Heimatland, so dass aus diesem Grund dieser Personenkreis keinen uneingeschränkten Zugang auf den inländischen Arbeitsmarkt erhält.

blik und Ungarn. Für Malta und Zypern gelten diese Grundfreiheiten bereits seit 1. Mai 2004 ohne Einschränkungen.

Für die Arbeitnehmer aus den 2007 beigetretenen EU - Staaten Bulgarien und Rumänien bleibt der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt weiterhin beschränkt, d. h. sie benötigen in der Regel weiterhin eine Arbeitsgenehmigung - EU. Es kommt das sogenannte „2+3+2 Modell“ zur Anwendung: Die Einschränkungen galten zunächst für zwei Jahre bis zum 31. Dezember 2008. Durch fristgerechte Mitteilung an die EU - Kommission wurden diese aber zunächst für drei weitere Jahre bis zum 31. Dezember 2011 verlängert. Eine weitere Verlängerung bis zum 31. Dezember 2013 auf insgesamt sieben Jahre ist möglich.

Trotz Übergangsregelung wird der Zugang zum nationalen Arbeitsmarkt dahingehend verbessert, als dass für die neuen Unionsbürger die sogenannte Gemeinschaftspräferenz Anwendung findet. Das heißt, dass bei der Arbeitsmarktprüfung durch die örtlich zuständige Arbeitsagentur im Hinblick auf die Erteilung einer Arbeitsgenehmigung den neuen Unionsbürgern gegenüber Arbeitnehmern aus Drittstaaten der Vorzug zu geben ist.

Familienangehörige von Neuunionsbürgern mit uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang erhalten – unabhängig von der Dauer des Aufenthalts im Bundesgebiet - auch eine Arbeitsberechtigung - EU und damit uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, wenn sie einen gemeinsamen Wohnsitz in Deutschland haben. Familienangehörigen von Neuunionsbürgern, die noch nicht zwölf Monate zum Arbeitsmarkt zugelassen sind, können nach einer Arbeitsmarktprüfung mit einer Arbeitserlaubnis - EU Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.

b) Niederlassungsfreiheit

Seit dem 1. Mai 2004 bzw. dem 1. Januar 2007 können sich Unternehmen und Selbständige aus den Beitrittsländern in Deutschland niederlassen, wenn sie allen nach nationalem Recht geltenden Voraussetzungen einschließlich der Qualifikationsanforderungen genügen.

Beachte: Soweit die Übergangsregelungen hinsichtlich der Arbeitnehmerfreizügigkeit Anwendung finden, ist es ausländischen Unternehmern nicht gestattet, eigene Arbeitnehmer aus den neuen EU – Ländern mitzunehmen.

c) Dienstleistungsfreiheit

Unternehmensinhaber und sonstige Selbständige können seit dem 1. Mai 2004 bzw. dem 1. Januar 2007 für ihren eigenen Einsatz und den Einsatz ihres sogenannten Schlüsselpersonals die Dienstleistungsfreiheit uneingeschränkt nutzen. Zum Schlüsselpersonal zählen Führungskräfte und Personen mit hohen spezifischen Qualifikationen für bestimmte Arbeiten oder Aufgaben und Kenntnissen, die für den Betrieb der inländischen Niederlassung notwendig sind.

Der Einsatz von sonstigen Mitarbeitern, d.h. solche, die kein Schlüsselpersonal sind, von Unternehmen mit Sitz in den neuen Unionsländern, ist grundsätzlich möglich. **Lediglich in Anlehnung an die Übergangsregelungen im Hinblick auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit wird der Einsatz von sonstigen Mitarbeitern in einigen Dienstleistungssektoren begrenzt.** Betroffen sind das **Baugewerbe und verwandte Wirtschaftszweige, Innendekoration sowie die Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln.** Unternehmen aus diesen Ländern können in diesen begrenzten Sektoren ihre Mitarbeiter, die kein Schlüsselpersonal sind, nur im Rahmen der geltenden nationalen Bestimmungen und aufgrund bilateraler Abkommen (z. B. Werkvertragsarbeitnehmer) einsetzen. In allen übrigen Dienstleistungsbranchen ist die Dienstleistungserbringung uneingeschränkt möglich. Für die Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit gilt ebenfalls die unter II. 2. dargestellte Übergangsfrist im Rahmen des sogenannten „2+3+2 Modells“. **Das bedeutet, dass diese Einschränkungen für die 2004 beigetretenen EU - Staaten (Estland, Lettland, Litauen, Polen, die Slowakische Republik, Slowenien, die Tschechische Republik und Ungarn) am 1. Mai 2011 wegfallen. Für die 2007 beigetretenen Staaten Rumänien und Bulgarien gelten die genannten Einschränkungen jedoch fort.**

3. Bilaterale Abkommen

Aufgrund der eingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit gelten die arbeitsrechtlichen Bestimmungen im Hinblick auf die bilateralen Abkommen und Vereinbarungen mit den neu beigetretenen Staaten weiterhin. Betroffen sind insbesondere die Saisonarbeitskräfte, die Gastarbeitnehmer und die Werkvertragsarbeitnehmer.

a) Saisonarbeitnehmer

Saisonarbeitnehmer können weiterhin für befristete Tätigkeiten in der Land- und Forstwirtschaft, in der Obst- und Gemüseverarbeitung, in Sägewerken und im Hotel- und Gaststättengewerbe zugelassen werden. Ein Einreisevisum und ein Aufenthaltstitel ist nicht erforderlich. Der Saisonarbeitnehmer hat jedoch vor Beginn seiner Tätigkeit die Zustimmung der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit einzuholen. Dies kann auch durch den Arbeitgeber erfolgen.

b) Gastarbeitnehmerabkommen

Auch die Gastarbeitnehmervereinbarungen werden weiterhin aufrechterhalten. Demnach benötigen Staatsangehörige der neu beigetretenen Länder, die zur sprachlichen und beruflichen Fortbildung in das Bundesgebiet einreisen möchten, seit dem 1. Mai 2004 ebenfalls weder ein Einreisevisum noch eine Aufenthaltserlaubnis. Vor Aufnahme der beruflichen Tätigkeit muss allerdings ebenfalls die Zustimmung der örtlich zuständigen Bundesagentur für Arbeit eingeholt werden.

c) Werkvertragsarbeitnehmer

Für Werkvertragsarbeitnehmer gelten in aufenthalts- und arbeitsrechtlicher Hinsicht dieselben Bestimmungen wie für die Saison- und Gastarbeitnehmer. Bei der örtlich zuständigen Bundesagentur für Arbeit ist die Zustimmung für die Ausübung dieser Tätigkeit zu beantragen.

Unionsbürger, die zum Zwecke der Arbeitsaufnahme die Einreise in das Bundesgebiet begehren, wenden sich zuerst an die Arbeitsverwaltung. Wird die Zustimmung für die Aufnahme der beantragten Erwerbstätigkeit erteilt, kann die Bescheinigung über das Aufenthaltsrecht von der örtlich zuständigen Meldebehörde eingeholt werden.

III. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Weiterführende Informationen erhalten Sie bei Ihrer IHK. Unter folgenden Internetadressen können Sie sich zusätzliche Informationen über das Arbeitsgenehmigungsrecht, das Antragsverfahren sowie das Aufenthaltsrecht einholen.

www.arbeitsagentur.de (Unternehmen > Arbeitskräftebedarf > Beschäftigung > Ausländer)

http://www.bmas.de/portal/31660/2009_03_11_faq_beschaeftigung_auslaendis_cher.html (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Anmerkung: Dieses Merkblatt dient als erste Orientierungshilfe und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden. Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der Industrie- und Handelskammer für München und Oberbayern und kann eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen.