

bb) Was nun die **Arbeitserlaubnis** betrifft, so folgt aus der Freizügigkeitsgarantie des Art. 48 EGV für alle Arbeitnehmer aus der Gemeinschaft und damit auch für die EU-Grenzgänger weiterhin, daß es einer besonderen Arbeitserlaubnis zur Aufnahme der Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat generell nicht bedarf. Dem trägt insbesondere das deutsche Arbeitsförderungsgesetz dadurch Rechnung, daß es in seinem § 19²⁰ das Erfordernis einer Arbeitserlaubnis nur aufstellt, „soweit in zwischenstaatlichen Vereinbarungen nichts anderes bestimmt ist“, sowie die Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaften ausdrücklich unberührt läßt (§ 19 Abs. 1 S. 1, Abs. 3 AFG).

cc) Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß Grenzgänger aus den Mitgliedstaaten der Europäischen Union zur Aufnahme einer Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat weder eine Aufenthaltsgenehmigung noch eine Arbeitserlaubnis benötigen. Ihr Zugang zum benachbarten Arbeitsmarkt besteht praktisch unbeschränkt.

dd) Soweit das Freizügigkeitsrecht europäischer Arbeitnehmer reicht, dürfen weder Rechtsvorschriften noch Verwaltungspraktiken der Mitgliedstaaten dieses einschränken oder behindern. Zur Konkretisierung des Art. 48 EGV hat der Rat der Europäischen Gemeinschaften die sog. Freizügigkeits-Verordnung Nr. 1612/68 erlassen. Sie ist in jedem Mitgliedstaat unmittelbar geltendes Recht und regelt im einzelnen, wie der freie Zugang von EU-Ausländern zum nationalen Arbeitsmarkt abgesichert wird. Die Verordnung garantiert den EU-Wanderarbeitnehmern den gleichberechtigten Zugang zu den verfügbaren Stellen im Nachbarland (Art. 1), sie gewährleistet die Möglichkeit einer grenzüberschreitenden Stellenausschreibung und Bewerbung (Art. 2), sie verbietet den Mitgliedstaaten die Einführung quotenmäßiger Beschränkungen für ausländische Arbeitnehmer (Art. 4), hält sie zu einer gleichberechtigten Arbeitsvermittlung an (Art. 5) und untersagt sowohl Mitgliedstaaten als auch Arbeitgebern, bei der Einstellung und Anwerbung ausländischer Arbeitnehmer andere Maßstäbe anzulegen als bei einheimischen (Art. 6). Staatliche Maßnahmen, die diese Gewährleistungen zu behindern oder zu umgehen suchen, finden keine Anwendung (Art. 3).

b) Betrachtet man demgegenüber nun die **Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Staaten**, die in der Bundesrepublik eine Beschäftigung aufnehmen wollen, so stellt sich die Rechtslage anders dar. Solche - als Drittstaatsangehörige bezeichneten - Arbeitnehmer werden durch die im EG-Vertrag niedergelegten Grundfreiheiten grundsätzlich nicht berechtigt und können staatlichen Maßnahmen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt von der Erfüllung besonderer Voraussetzungen abhängig machen, nicht das Recht auf Freizügigkeit entgegenhalten.

aa) Nicht-EU-Ausländer bedürfen daher zur Arbeitsaufnahme in der Bundesrepublik Deutschland regelmäßig einer **Aufenthaltsgenehmigung**, die im übrigen schon vor der Einreise in Form eines Sichtvermerks eingeholt werden muß (§ 3 Abs. 1, 3 AuslG). Auf ihre Erteilung besteht grundsätzlich kein Anspruch (§§ 6 f. AuslG). Soweit zwischenstaatlich nichts anderes vereinbart ist, gilt diese Rechtslage grundsätz-

²⁰ Mit Wirkung ab 1.1.1998 wird das Recht der Arbeitsförderung reformiert und das Arbeitsförderungsgesetz als Drittes Buch in das Sozialgesetzbuch integriert. Einschlägig ist dann § 284 SGB III.