



Bericht aus der Praxis
Albert's International Assistance
Welcome Centre der Universität zu Köln

Fragen der Einreise
und des Aufenthaltsrechts
bei Gastwissenschaftler/innen
aus Nicht-EU-Staaten

Dr. Johannes Müller, Universität zu Köln



Übersicht

- **Rahmenbedingungen**
- **Typische Fallbeispiele**
- **Typische Probleme**



Rahmenbedingungen I

Albert's International Assistance

Welcome Centre der Universität zu Köln



- Seit 2007 zentrale (i.e. fakultäts-übergreifende) Betreuung der Gastwissenschaftler/innen
- 2008 und 2010 von der AvH ausgezeichnet
- Jährlich ca. 200 internationale Gastwissenschaftler/innen
- Unterstützung vor, während und bei Abschluss des Aufenthalts

Hier: Assistenz bei Visumsantrag, bei Wohnungssuche, bei städtischer Anmeldung sowie bei Beantragung der Aufenthaltserlaubnis und Arbeitsgenehmigung



Rahmenbedingungen II

Klientel

- **Nicht in Köln promovierende Gast-Doktorand/innen**
- **Aktiv im Ausland rekrutierte Doktorand/innen mit Stipendium oder ½ wiss. MA-Vertrag**
- **Postdoktorand/innen mit und ohne Vertrag (wiss. MA & Fellows mit Stipendium)**
- **Gastprofessor/innen**
 - mit eigener Finanzierung
 - mit befristetem Drittmittel-Vertrag
 - mit Fellow-Vertrag oder Stipendium
- **Internationale Berufungen**



Zusammenarbeit mit der Kölner Ausländerbehörde

- Seit 2007 regelmäßige Kontaktgespräche
- 2010/11 zentraler Studierenden- und Gastwissenschaftler/innen-Service in Uni-nahem Bezirksausländeramt
- Seit 2012 zentraler Gastwissenschaftler/innen-Service im Hauptsitz des Ausländeramts
 - Kooperative, vertrauensvolle Atmosphäre
 - Erfahrene Mitarbeiter als ständige Ansprechpartner
 - Sonderservice für Gastwissenschaftler/innen: Aufenthaltsrechtliche Entscheidung erfolgt direkt durch Abt. Arbeitsmigration → spezielle Kompetenz, Verfahrensbeschleunigung
 - „Lösungsorientiert“, nicht „problemorientiert“!
 - Problemfälle vorab diskutiert; Rückfragen „in real-time“
 - Englischsprachiger Service mit Terminvergabe



Ambivalente Strukturbedingungen



- **Politische Vorgabe: Freizügiger Zuzug und schnelle Integration von hochqualifizierten Fachkräften**
- **Uneindeutige, z.T. widersprüchliche Gesetzeslage**
- **Inkongruente Verwaltungsvorschriften**
- **Unsicherheiten und mentale Barrieren bei ausführenden Beamten vor Ort infolge langjähriger anderslautender Direktiven**
- **Kölner Lösung als „pragmatische Reaktion“ auf diese Gemengelage dank Unterstützung durch die Amtsleitung**

Typische Fallbeispiele I

Doktorand/innen



- **§16 oder §18 oder §20 AufenthG bei Doktoranden je nach individueller Situation**
 - §16 bietet Sicherheit für gesamte Promotionsdauer bei schlechterem Status
 - §18 bietet besseren Status (insb. bei mitreisenden Familien und Kindern) bei prekärer Abhängigkeit von Fortdauer des Arbeitsverhältnisses
 - §20 nur unter idealen Bedingungen für Doktoranden nutzbar. Vom Gesetzgeber offenbar nicht für Promovierende vorgesehen: Hohe finanzielle Hürde, eventueller Daueraufenthalt nicht reflektiert





Typische Fallbeispiele II

Postdoktorand/innen

- **§20 AufenthG bei klar befristeten Postdoc-Forschungsaufenthalten und Research Fellowships**
 - Problem des Mindesteinkommens
 - Evtueller Daueraufenthalt nicht reflektiert
 - Uneindeutiger Umgang mit Sozialleistungsanspruch (v.a. mit Blick auf Kinder und Familie)
- **§18 AufenthG bei sozialversicherungspflichtigem Arbeitsvertrag**
 - Stabiler Status (insb. hinsichtlich Sozialleistungen)
 - Problem der Vertragsbefristung



Typische Fallbeispiele III

Gastdozent/innen mit Lehrverpflichtung



- **§18/§20 bei Gastdozenten mit Lehrverpflichtung**
 - **UzK setzt Drittmittel-finanzierte Aufenthalte mit Lehrverpflichtung als sozialversicherungspflichtige Arbeitsverträge um**



Typische Probleme II

Doktorand/innen



- **Wechsel von §16 auf §18 AufenthG**
 - Schwer einzuhaltende finanzielle Bedingungen für Übergangstatus nach §17 bei stark eingeschränkter Arbeitserlaubnis
- **Fortsetzung der wiss. Karriere nach Promotion in Deutschland**
 - Führt ämterseits zur Annahme eines „Daueraufenthalts“, ggf. verbunden mit verschärften Integrationsauflagen
- **Verlängerung der Promotionszeit unter §18**
 - Auslaufender Arbeitsvertrag vor Promotionsabschluss kann zu Entzug der Aufenthaltserlaubnis führen
- **Familie und Familiennachzug unter §16**
 - Kaum Arbeitsmöglichkeiten für Ehepartner
 - Kein Kindergeldanspruch
- **Doktoranden nach §20 nur unter besonderen Umständen**





Postdoktorand/innen und Professor/innen

- **Familien-/Ehegatten-Nachzug**
 - Uneindeutige Behandlung nachreisender Ehegatten (z.T. willkürlich wirkende Verordnung von Integrationsmaßnahmen und Vorbedingungen)
 - Probleme bei Verdacht auf „Daueraufenthalt“ (interkulturelle und/oder politische Gründe, Bsp. Indien, arab. Welt)
- **Niederlassungerlaubnis**
 - Unkenntnis der Sonderregelung nach §19 AufenthaltsgG



Ceterum censeo...

- **Sozialversicherungsproblematik bei Stipendiaten (v.a. Doktorand/innen und Postdoktorand/innen)**
 - Generelle Benachteiligung
 - Besonders problematisch bei temporärem Wechsel der Finanzierung: Stipendium – Arbeitsvertrag – Stipendium
- **Sozialversicherungsproblematik bei ausl. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (EU wie Non-EU)**
 - Unübersichtlichkeit der Regelungen (auch in EU)
 - Ungenügende Übertragungs-/Erstattungsmöglichkeiten
- **Internationales Steuerrecht, Doppelbesteuerungsabkommen etc.**
 - Fehlende Expertise auf allen Ebenen (Personalabt., LBV, Finanzämter, Fördereinrichtungen)





**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit !**

j.mueller@verw.uni-koeln.de

