



## Zuwanderung und Blue Card: ITK-Spezialisten für Deutschland gewinnen

## ■ Impressum

Herausgeber:	BITKOM Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. Albrechtstraße 10 A, 10117 Berlin-Mitte Tel.: 030.27576-0 Fax: 030.27576-400 bitkom@bitkom.org www.bitkom.org
Ansprechpartner:	Dr. Stephan Pfisterer Tel.: 030.27576-135 s.pfisterer@bitkom.org
Autor:	Dr. Timo Karsten (Osborne Clarke) Tel.: 0221.5108-4192 timo.karsten@osborneclarke.de
Redaktion:	Dr. Stephan Pfisterer (BITKOM)
Copyright:	BITKOM 2012
Grafik/Layout:	Design Bureau kokliko / Astrid Scheibe (BITKOM)
Titelbild:	Astrid Scheibe (BITKOM)

Diese Publikation stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte spiegeln die Auffassung im BITKOM zum Zeitpunkt der Veröffentlichung wider. Obwohl die Informationen mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, besteht kein Anspruch auf sachliche Richtigkeit, Vollständigkeit und/oder Aktualität, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung des Lesers. Jegliche Haftung wird ausgeschlossen. Alle Rechte, auch der auszugsweisen Vervielfältigung, liegen bei BITKOM.



# Zuwanderung und Blue Card: ITK-Spezialisten für Deutschland gewinnen

# Inhaltsverzeichnis

Die Chancen der Blue Card nutzen: Hochqualifizierte ITK-Spezialisten aus aller Welt gewinnen	3
Einleitung	4
1. Teil	5
1 Fachkräftemangel – Ist Abhilfe in Sicht?	5
1.1 Arbeitnehmerfreizügigkeit in der erweiterten EU seit dem 1. Mai 2011	5
1.2 Fachkräftekonzept der Bundesregierung 2011	5
2 Blaue Karte EU: Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der EU	6
2.1 Wer erhält die Blaue Karte EU?	7
2.2 Arbeitsplatzangebot mit Mindestgehalt	8
2.2.1 Bestimmung des Mindestbruttogehalts	8
2.2.2 Mangelberufe	9
2.2.3 Ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich?	9
2.2.4 Checkliste für die Erteilung der Blauen Karte EU	10
2.2.5 Gültigkeit der Blauen Karte EU	10
2.3 Mobilität innerhalb und außerhalb der EU	11
2.4 Dauerhafte Niederlassungserlaubnis	12
2.5 Familienangehörige von Inhabern einer Blauen Karte EU	13
3 Förderung von ausländischen Studierenden, Hochschulabsolventen und Auszubildenden auf dem deutschen Arbeitsmarkt	14
4 Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche	15
5 Selbstständige	16
6 Niederlassungserlaubnis für Wissenschaftler und Lehrpersonen	17
7 Beschäftigung von IT-Fachkräften aus Drittstaaten gemäß § 27 Abs. 1 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung	18
2. Teil	19
1 Wie läuft das Antragsverfahren ab?	19
1.1 Auswahl und Anwerbung der IT-Fachkraft	21
1.2 Erteilung eines Visums	21
1.3 Verfahrensschritte	22
1.3.1 Antragstellung bei deutscher Auslandsvertretung	22
2 Antragsverfahren für Blaue Karte EU und andere Aufenthaltstitel	23
2.1 Ausländerbehörde	23
2.1.1 Prüfung durch die ZAV	24
2.1.2 Zustimmungsfiktion und Vorabprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit	26
2.1.3 Erteilung und Aushändigung des Visums	26
2.1.4 Verfahren nach Einreise in Deutschland	27
2.1.5 Verlängerung des Aufenthaltstitels	27
2.1.6 Vorzeitige Beendigung der Beschäftigung	27

## Die Chancen der Blue Card nutzen: Hochqualifizierte ITK-Spezialisten aus aller Welt gewinnen



Prof. Dieter Kempf  
Präsident BITKOM,  
Vorsitzender des Vorstands Datev eG

Deutschland hat lange um ein modernes Zuwanderungsrecht gerungen. Die IT-Green-Card stellte im Sommer 2000 den Anfang dar. Das neue Zuwanderungsgesetz, das nach quälendem Diskussionsprozess zum Jahresbeginn 2005 in Kraft trat, schwankte zwischen vorsichtiger Öffnung des Arbeitsmarktes und Begrenzung der Zuwanderung. Die Meseberger Beschlüsse von 2007 waren ein Fortschritt, wurden international aber kaum beachtet. Erst die Umsetzung der »Blauen Karte EU« in deutsches Recht zum 1. August 2012 bedeutet die konsequente Aussage: Deutschlands braucht Zuwanderung, unser Land braucht hochqualifizierte Fachkräfte gerade in den Hightech-Industrien.

Die neue Rechtslage geht einher mit wichtigen politischen Signalen. Die Bundesregierung hat im Frühsommer das Zuwanderungsportal »make it in Germany« freigeschaltet. Erstmals seit fast vier Jahrzehnten wirbt Deutschland aktiv um ausländische Fachkräfte. Dieses Portal signalisiert, dass hierzulande allmählich eine Willkommenskultur entsteht.

Das Webangebot der Bundesregierung wendet sich in seiner ersten Version vor allem an ausländische Bewerber. Aber auch deutsche Unternehmen müssen lernen, die Chancen des neuen Zuwanderungsrechts zu nutzen. Dafür publiziert BITKOM den vorliegenden Leitfaden. Entstanden aus der anwaltlichen Beratungspraxis, schafft er einen einfachen Zugang zu den rechtlichen Bestimmungen und administrativen Verfahren rund um das Thema Zuwanderung. Die Kanzlei Osborne Clarke (Köln) hat die Erarbeitung besorgt.

Ich wünsche allen Unternehmen, dass sie die Chancen des neuen Zuwanderungsrechts ausschöpfen und neben ihrem Engagement für die Gewinnung und Entwicklung von Fachkräften in Deutschland auch auf den globalen Arbeitsmärkten erfolgreich sein werden.

Prof. Dieter Kempf, Präsident BITKOM

## Einleitung

Der Fachkräftemangel in der IT-Branche ist unumstritten. Gerade in Zeiten des konjunkturellen Aufschwungs ist das in Deutschland und Europa vorhandene Fachkräfte-Potential schnell ausgeschöpft. Ca. 155.000 Stellen für hochqualifizierte Arbeitskräfte wie Ingenieure, Techniker und Informatiker sind in Deutschland derzeit unbesetzt. BITKOM registrierte bereits im Jahr 2007 43.000 offene Stellen für ITK-Spezialisten. Selbst auf dem Tiefpunkt der Wirtschafts- und Finanzkrise lag dieser Wert bei 20.000, heute hat er wieder die Marke von rund 40.000 erreicht. Darin enthalten sind auch die offenen Stellen in Anwenderbranchen vom Maschinenbau über den Handel bis hin zu den Finanzinstituten.

Der Bedarf an zusätzlichen Fachkräften wird sich angesichts der momentanen wirtschaftlichen Entwicklung in Verbindung mit dem demographischen Wandel und einer sich auf 6,6 % (Juni 2012) reduzierten Gesamt-Arbeitslosenquote weiter verstärken. So wird nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit das Potential an erwerbsfähigen Menschen in Deutschland bis zum Jahr 2025 um 6,5 Mio. gegenüber dem derzeitigen Stand zurückgehen. Diese Lücke ist allein durch Anstrengungen im Inland nicht zu schließen. Ohne die entsprechenden Experten, die den Aufschwung mittragen, wird dieser Fachkräftemangel zur fatalen Bremse für die Konjunktur.

# 1 Fachkräftemangel – Ist Abhilfe in Sicht?

Mit Blick auf die aktuelle Bedarfssituation und die mittel- und langfristige Zukunftsperspektive des Wirtschaftsstandorts Deutschland sind verschiedene Schritte unternommen worden, um das Potenzial der qualifizierten Erwerbstätigen in Deutschland zu heben und um die Zuwanderung von Fachkräften nach Deutschland zu ermöglichen. Mit dem zum 1. August 2012 in Kraft getretenen Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie und der darin vorgesehenen blauen Karte EU als neuem Aufenthaltstitel ist ein weiterer wichtiger Schritt zur Deckung des bestehenden Fachkräftebedarfs erfolgt. Diesem waren bereits folgende Schritte vorausgegangen:

## ■ 1.1 Arbeitnehmerfreizügigkeit in der erweiterten EU seit dem 1. Mai 2011

Seit dem 1. Mai 2011 haben die Arbeitnehmer aus folgenden, 2004 der Europäischen Union beigetretenen Staaten die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit erlangt und können nunmehr ohne Beantragung einer Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen:

- Estland
- Lettland
- Litauen
- Polen
- Slowakei
- Slowenien
- Ungarn
- Tschechische Republik

Ein Zustrom an qualifizierten osteuropäischen Arbeitskräften nach Deutschland ist jedoch ausgeblieben. So ging die Bundesagentur für Arbeit Ende 2011 lediglich von einem Zuwachs von 24.000 Beschäftigten aus, der der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit zugerechnet werden kann. Diese 24.000 neuen Arbeitskräfte werden vor allem in der Land- und Forstwirtschaft,

im Baugewerbe, im verarbeitenden Gewerbe und von Zeitarbeitsfirmen beschäftigt. Die hochqualifizierten Fachkräfte für die IT-Industrie fehlen hingegen weiterhin. Gleichwohl können nunmehr IT-Fachkräfte aus diesen Ländern ohne Beschränkung rekrutiert und eingestellt werden.

## ■ 1.2 Fachkräftekonzept der Bundesregierung 2011

Zudem hatte die Bundesregierung am 22. Juni 2011 zur Lösung des Fachkräfteproblems das Konzept »Fachkräftesicherung - Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung« beschlossen. Das Konzept sieht auch Lockerungen bei den Restriktionen für den Zugang ausländischer Fachkräfte vor:

- Für Berufe und Branchen, in denen schon ein eindeutiger Fachkräftemangel bestand, der weder zeitlich noch vom Umfang durch die Aktivierung von inländischem Potential beseitigt werden konnte, wurde die Vorrangprüfung der Bundesagentur für Arbeit unverzüglich ausgesetzt. Dies galt jedoch nach den Feststellungen der Bundesregierung zunächst nur für bestimmte Ingenieurberufe (Ingenieure der Fachrichtungen Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik) sowie für die Berufsgruppe der Ärzte (Humanmedizin).
- Ab dem 1. Februar 2012 wurde diese sogenannte Positivliste durch Weisung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gegenüber der Bundesagentur für Arbeit erweitert. In das sogenannte Positivlistenverfahren wurden auch Ingenieure der Fachrichtung Versorgungs- und Entsorgungstechnik sowie Stahl- und Metallbau und Experten mit Fachrichtung Softwareentwicklung/Programmierung aufgenommen. Bei diesen Berufsgruppen war somit von der Bundesagentur für Arbeit von einem Fachkräftemangel auszugehen und ohne Vorrangprüfung, das heißt ohne

individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitssuchender, die Zustimmung zur Beschäftigung von Bewerbern an Drittstaaten außerhalb der EU zu erteilen. Als Experten wurden dabei ausländische Fachkräfte mit mindestens vierjähriger Hochschulausbildung oder vergleichbarer Qualifikation definiert.

### Was versteht man unter der Vorrangprüfung?

Bei der Vorrangprüfung untersucht die zuständige Agentur für Arbeit, ob für einen bestimmten Arbeitsplatz bevorrechtigte Bewerber zur Verfügung stehen. Bevorrechtigt sind Deutsche, EU-Bürger, Bürger aus EWR-Staaten, Bürger aus der Schweiz sowie Drittstaatsangehörige mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang in Deutschland. Nur wenn nach individueller Prüfung der Agentur für Arbeit die zu besetzende Stelle nicht an solche inländische Arbeitssuchenden vermittelt werden kann, wird die Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zwecke der Erwerbstätigkeit an einen Arbeitnehmer aus einem Drittstaat erteilt.

Seit dem 1. August 2012 gilt:

Ist die Gehaltsschwelle von EUR 44.800 erreicht und liegen die Voraussetzungen für die Erteilung der Blauen Karte EU vor, so wird auf die Vorrangprüfung und die Prüfung der Arbeitsbedingungen grundsätzlich verzichtet (§ 3a Nummer 1 BeschV).

Bei Absolventen inländischer Hochschulen, die einen Mangelberuf ausüben und zumindest ein Gehalt entsprechend der in § 41a Absatz 2 BeschV für Mangelberufe festgelegten Entgeltgrenze beziehen, wird ebenfalls auf die Durchführung einer Vorrangprüfung und die Prüfung der Arbeitsbedingungen verzichtet (§ 3a Nummer 2 BeschV).

Bei Absolventen ausländischer Hochschulen entfällt bei einem Arbeitsplatzangebot in Mangelberufen und Erreichen der in § 41 a Abs. 2 BeschV definierten jährlichen Mindestvergütung (2012 = EUR 34.944 brutto) ebenfalls die Vorrangprüfung. Eine Prüfung der Arbeitsbedingungen findet hingegen statt.

## 2 Blaue Karte EU: Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der EU

Die Europäische Richtlinie 2009/50/EG des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung hat zum Ziel, die Fähigkeit der Europäischen Union zu verbessern, hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Drittländern anzuwerben. Damit soll die Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden. Die Richtlinie soll u. a.:

- die Zulassung hochqualifizierte Arbeitnehmer durch eine Harmonisierung der Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt in der gesamten EU erleichtern
- Zulassungsverfahren vereinfachen.

Als Gehaltsschwelle ist das Anderthalbfache des durchschnittlichen Bruttojahresgehaltes in dem betreffenden Mitgliedstaat, für bestimmte Mangelberufe sogar nur das 1,2-fache des durchschnittlichen Bruttojahresgehaltes in dem betreffenden Mitgliedstaat als Voraussetzung für die Erteilung der blauen Karte EU vorgesehen.

Diese Richtlinie hat die Bundesrepublik Deutschland durch das Gesetz zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union umgesetzt. Das Gesetz ist am 1. August 2012 in Kraft getreten. Der Inhalt umfasst die Einführung des neuen befristeten Aufenthaltstitels »Blaue Karte EU« mit Begleitregelungen sowie Änderungen betreffend aufenthaltsrechtliche Verfahren, sowie

die Erleichterung des Zugangs ausländischer Absolventen zu deutschen Hochschulen und zum deutschen Arbeitsmarkt und die Absenkung der Gehaltsvorgaben bei dauerhaften Zuzug Hochqualifizierter. Mit diesem Gesetz werden die gesetzlichen Bestimmungen des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG), die Aufenthaltsverordnung (AufenthV), die AZRG – Durchführungsverordnung (AZRG-DV), die Beschäftigungsverordnung (BeschV) und die Beschäftigungsverfahrensverordnung (BeschVerfV) entsprechend angepasst.

Die Blaue Karte EU wird dabei zum zentralen Instrument der Zuwanderung von Hochqualifizierten. In § 19 a des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) werden die Regelungen zur Blauen Karte EU in Deutschland umgesetzt.

### ■ 2.1 Wer erhält die Blaue Karte EU?

Die Blaue Karte EU richtet sich an Hochqualifizierte, die aus einem Staat außerhalb der europäischen Union, der Schweiz oder der EWR-Staaten stammen.

Angesprochen werden Ausländer, die über ein abgeschlossenes Hochschulstudium verfügen. Dabei muss es sich entweder um einen in Deutschland erworbenen Hochschulabschluss handeln, einen anerkannten ausländischen Hochschulabschluss oder einen Hochschulabschluss, der mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist.

## Anerkannte ausländische Hochschulabschlüsse und vergleichbare Qualifikationen

Bereits vor der Einreise nach Deutschland können Ausländer ihren Hochschulabschluss anerkennen lassen. Haben ausländische Fachkräfte von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht, kann auf die Bewertungsvorschläge der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen bei der Kultusministerkonferenz unter [www.anabin.kmk.org](http://www.anabin.kmk.org) zurückgegriffen werden.

In der Regel prüfen bereits die Auslandsvertretungen im Visaverfahren, ob eine entsprechende Qualifikation vorliegt, die anerkannt bzw. mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist.

Grundsätzlich eröffnet das neue Gesetz dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales auch die Möglichkeit, durch Rechtsverordnung Berufe festzulegen, in denen die einem Hochschulabschluss vergleichbare Qualifikation durch mindestens fünfjährige Berufserfahrung nachgewiesen werden kann (§ 19 a Abs. 1 Nummer 1 b u. Abs. 2 Nummer 1 AufenthG). Mit einer solchen vergleichbaren Qualifikation kann ebenfalls eine Blaue Karte EU zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden. Jedoch wurde von dieser Verordnungsermächtigung bislang kein Gebrauch gemacht, da es an einem Verfahren fehlt, die Vergleichbarkeit entsprechender Berufe festzustellen.

### ■ 2.2 Arbeitsplatzangebot mit Mindestgehalt

Voraussetzung für die Erteilung einer Blauen Karte EU an die entsprechend qualifizierte, ausländische Fachkraft ist die Vorlage eines deutschen Arbeitsvertrages oder eines verbindlichen Arbeitsplatzangebotes mit einem bestimmten Mindestgehalt.

#### Mindestbruttogehalt

Für das Jahr 2012 liegt die allgemeine Mindestgehaltsgrenze bei EUR 44.800,00 brutto.

Für Mangelberufe liegt das Mindestbruttogehalt derzeit sogar bei EUR 34.944,00 jährlich.

### 2.2.1 Bestimmung des Mindestbruttogehalts

Das Mindestbruttogehalt orientiert sich an den Beitragsbemessungsgrenzen in der allgemeinen Rentenversicherung und ändert sich daher bei einer Änderung der Beitragsbemessungsgrenze.

Entsprechend ist das jeweils geltende Mindestbruttogehalt jährlich neu gemäß der Vorschrift des § 41 a Abs. 1 Beschäftigungsverordnung (BeschV) zu bestimmen. Sie beträgt 2/3 der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.

Wird die Mindestgehaltsgrenze des § 41 a Abs. 1 BeschV (für 2012 = EUR 44.800,00) eingehalten, bedarf die Erteilung der blauen Karte EU durch die Ausländerbehörde nicht der vorherigen Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.

#### Nettogehaltsvereinbarung

Wurde mit dem Ausländer ein Nettogehalt vereinbart, sind entsprechende Angaben zu dem sich aus der Nettogehaltsvereinbarung ergebenden Bruttogehalt zu machen, so dass die Ausländerbehörde das Vorliegen der Voraussetzungen prüfen kann.

## 2.2.2 Mangelberufe

Für Mangelberufe ist die verringerte Mindestbruttogehaltsgrenze in § 41 a Abs. 2 BeschV geregelt. Danach muss zumindest ein Gehalt in Höhe von 52 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung gezahlt werden. Diese beträgt für das Jahr 2012 EUR 34.944,00 brutto.

Mangelberufe sind Berufe, die zu den Gruppen 21, 221 und 25 der internationalen Standardklassifikationen der Berufe (ABI. L 292 vom 10. November 2009, Seite 31) gehören.

### Zu den Mangelberufen zählen insbesondere:

- Naturwissenschaftler
- Mathematiker
- Ingenieure
- Humanmediziner
- Akademische Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie

## 2.2.3 Ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich?

### Personengruppe 1:

- Hochschulabschluss, EUR 44.800 brutto p. a.
- inländischer Hochschulabschluss in Mangelberufen EUR 34.944 brutto p. a.

Blaue Karte EU wird erteilt, ohne dass die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) beteiligt wird.

### Personengruppe 2:

- Ausländischer Hochschulabschluss in Mangelberufen, EUR 34.944,00 brutto p. a.

Blaue Karte EU wird erteilt, wenn die ZAV den Beschäftigungsbedingungen zugestimmt hat. Die Beschäftigungsbedingungen (inklusive Lohnhöhe) müssen den ortsüblichen Beschäftigungsbedingungen für deutsche Arbeitnehmer entsprechen.

Die Erteilung der Blauen Karte EU an Personen mit Mangelberufen kann grundsätzlich nur nach Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erfolgen (sofern nicht ein inländischer Hochschulabschluss vorliegt).

Die Bundesagentur für Arbeit prüft dabei, ob die gewährten Beschäftigungsbedingungen denen von deutschen Arbeitnehmern entsprechen.

## Prüfung der Beschäftigungsbedingung durch die Bundesagentur für Arbeit

Die Beschäftigungsbedingungen (inklusive Lohnhöhe) müssen den ortsüblichen Beschäftigungsbedingungen für deutsche Arbeitnehmer entsprechen.

- Nicht durchgeführt wird eine Vorrangprüfung, bei der die Möglichkeit der Besetzung der Stelle mit bevorrechtigten Arbeitnehmern zu prüfen wäre.
- Abweichend von der grundsätzlichen Regel entfällt das Erfordernis, die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit einzuholen, wenn der Ausländer über einen inländischen Hochschulabschluss verfügt (§ 3 a BeschV).

## 2.2.4 Checkliste für die Erteilung der Blauen Karte EU

### Voraussetzungen für die Erteilung der Blauen Karte EU

- Ausländische Fachkraft besitzt einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss
- Ausländische Fachkraft erhält das nach § 41a Abs. 1 oder Abs. 2 (Mangelberufe) BeschV festgelegte Mindestgehalt.
- Bundesagentur für Arbeit hat zugestimmt oder die Blaue Karte EU kann ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden

## 2.2.5 Gültigkeit der Blauen Karte EU

Die Blaue Karte EU wird bei erstmaliger Erteilung auf höchstens vier Jahre befristet. Handelt es sich um einen befristeten Arbeitsvertrag, so wird die Blaue Karte EU auch nur für diesen Zeitraum zuzüglich dreier Monate ausgestellt oder verlängert.

---

Muss die Blaue Karte EU verlängert werden, ist erneut zu prüfen, ob die jeweils geltenden, in § 41 a BeschV geregelten Gehaltsschwellen erreicht sind, die sich nach der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Allgemeinen Rentenversicherung berechnen.

---

In den ersten zwei Jahren der Beschäftigung hat der Ausländer vor jedem Arbeitsplatzwechsel schriftlich die Erlaubnis der Ausländerbehörde des Mitgliedstaates einzuholen. Dies erfolgt durch Änderung der zum Aufenthaltstitel verfügbaren Nebenbestimmung zur Beschäftigung, in der Art der Tätigkeit sowie Arbeitgeber bestimmt sind. Vor Änderung der Nebenbestimmung wird jedoch – ggf. durch Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit – geprüft, ob die Voraussetzungen für eine Erteilung der Blauen Karte EU auch für das Arbeitsverhältnis beim neuen Arbeitgeber vorliegen. Nach zweijähriger Beschäftigung ist für einen Wechsel des Arbeitsplatzes keine Zustimmung der Ausländerbehörde mehr erforderlich.

## ■ 2.3 Mobilität innerhalb und außerhalb der EU

Der Aufenthaltstitel von Inhabern der Blauen Karte EU erlischt selbst dann nicht, wenn sie sich bis zu zwölf aufeinander folgende Monate im Nicht-EU-Ausland aufhalten. Dies gilt auch für die Familienangehörigen des Inhabers der Blauen Karte EU.

---

Die Regelung in § 51 Abs. 1 Nr. 6 AufenthG sieht vor, dass ein Aufenthaltstitel sofort erlischt, wenn der Ausländer aus einem seiner Natur nach nicht vorübergehenden Grund ausreist. Im Hinblick auf die den Hochqualifizierten ausdrücklich eingeräumte Mobilität, sollte von dieser Regelung jedoch nur zurückhaltend Gebrauch gemacht werden, selbst wenn der Ausländer sich mit seiner Familie in Deutschland abmeldet und ins Ausland verzieht. Entsprechend sieht auch § 51 Abs. 10 AufenthG in Verbindung mit § 51 Abs. 1 Nr. 7 AufenthG ausdrücklich vor, dass die Blaue Karte EU erst nach zwölf Monaten erlischt, wenn der Ausländer bzw. seine Familie ausgereist sind und er nicht innerhalb von zwölf Monaten oder einer von der Ausländerbehörde bestimmten längeren Frist wieder eingereist ist.

Nach Möglichkeit sollte jedoch vor der Ausreise und Abmeldung des Wohnsitzes in Deutschland den Behörden mitgeteilt werden, dass der Wegzug nach Deutschland nur vorübergehend erfolgt und innerhalb eines Jahres die Rückkehr nach Deutschland beabsichtigt ist.

---

Inhaber der Blauen Karte EU haben nach 18 Monaten auch das Recht, sich mit ihren Familienangehörigen in einen der anderen EU Mitgliedsstaaten niederzulassen und dort eine Blaue Karte EU für eine die Anforderung erfüllende Beschäftigung im zweiten Mitgliedsstaat gesondert zu beantragen. Die Beantragung der Blauen Karte EU im zweiten Mitgliedsstaat muss innerhalb eines Monats erfolgen. Entsprechend sieht die deutsche Vorschrift in § 39 Nr. 7 AufenthV vor, dass Inhaber einer Blauen Karte EU, die von einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union ausgestellt wurde, direkt eine Blaue Karte EU für Deutschland beantragen können, ohne vor dem Grenzübertritt für die Einreise nach Deutschland im Ausland ein Visum einholen zu müssen. Entsprechendes gilt für die Familienangehörigen.

Diese Möglichkeit gilt nicht für die Staaten Großbritannien, Irland und Dänemark, in denen die Hochqualifizierten-Richtlinie der EU nicht zur Anwendung kommt.

## ■ 2.4 Dauerhafte Niederlassungserlaubnis

Nach 33 Monaten hochqualifizierter Beschäftigung haben Inhaber der Blauen Karte EU Anspruch auf Erteilung einer Niederlassungserlaubnis. Die Niederlassungserlaubnis kann sogar bereits nach 21 Monaten hochqualifizierter Beschäftigung erteilt werden, soweit deutsche Sprachkenntnisse der Stufe B 1 nachgewiesen werden können. Das Sprachkompetenzlevel »B 1« ist durch den »Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen« definiert. Bildungseinrichtungen, die entsprechende Sprachkurse anbieten, klassifizieren i.d.R. ihre Angebote nach diesen Vorgaben.

### Deutsche Sprachkenntnisse als Voraussetzung der Niederlassungserlaubnis

§ 9 AufenthG sieht als Bedingung für die Erteilung der Niederlassungserlaubnis vor, dass der Ausländer über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt. Diese Voraussetzung ist nachgewiesen, wenn ein Integrationskurs erfolgreich abgeschlossen wurde. Ferner wird von diesem Erfordernis abgesehen, wenn der Ausländer sich auf einfache Art in deutscher Sprache mündlich verständigen kann und bei erkennbar geringem Integrationsbedarf kein Anspruch auf Teilnahme am Integrationskurs besteht. Im Übrigen kann zur Vermeidung einer Härte von den sprachlichen Voraussetzungen abgesehen werden.

Der Inhaber einer blauen Karte EU sollte jedoch vorsorglich entsprechende Deutschkenntnisse erwerben und diese nach vier Jahren, wenn statt einer Blauen Karte EU eine dauerhafte Niederlassungserlaubnis nach § 9 AufenthG beantragt wird, nachweisen können.

Nach fünf Jahren des Daueraufenthalts kann auch eine Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG statt einer Niederlassungserlaubnis erworben werden. Eine solche berechtigt sogar zum Verlassen der Europäischen Union für 24 aufeinanderfolgende Monate.

## ■ 2.5 Familienangehörige von Inhabern einer Blauen Karte EU

Für Familienangehörige besteht ein freier Arbeitsmarktzugang, wenn die ausländische hochqualifizierte Fachkraft in Deutschland beschäftigt wird. Sie erhalten einen Aufenthaltstitel zum Zweck des Familiennachzugs, der zu jeder Beschäftigung berechtigt. Hierfür bedarf es weder der Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit, noch einer Vorrangprüfung. Der Ehegattennachzug von Inhabern der Blauen Karte EU darf nicht von vor der Einreise erfolgten Integrationsleistungen abhängig gemacht werden. Das bedeutet, dass für die Angehörigen des Inhabers einer Blauen Karte EU kein Nachweis von Deutschkenntnissen erforderlich ist.

### Integrationsmaßnahmen

Nach der derzeitigen Regelung des § 44 AufenthG haben Inhaber einer Blauen Karte EU keinen Anspruch auf die einmalige Teilnahme an einem Integrationskurs. Anspruchsberechtigt sind ausdrücklich nur die dort aufgeführten Gruppen, zu denen jedoch nicht die Gruppe der zur Erwerbszwecken nach Deutschland ziehenden Hochqualifizierten gehört.

Familienangehörige sind hingegen nach § 44 Abs. 1 Ziffer 1 b AufenthG berechtigt, an einem entsprechenden Integrationskurs teilzunehmen und können hierzu nach § 44 a AufenthG sogar verpflichtet werden. Der Anspruch auf Teilnahme am Integrationskurs und die Pflicht diesen zu absolvieren bestehen hingegen nicht bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die eine schulische Ausbildung aufnehmen bzw. diese in Deutschland fortsetzen oder bei erkennbar geringem Integrationsbedarf. Von erkennbar geringem Integrationsbedarf ist auch auszugehen, wenn das nachziehende Familienmitglied selbst der Gruppe der Hochqualifizierten zugeordnet werden kann. Auch wenn der Ausländer bereits über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt, besteht ein solcher Anspruch nicht.

### 3 Förderung von ausländischen Studierenden, Hochschulabsolventen und Auszubildenden auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Um ausländischen Studierenden an deutschen Hochschulen einen hindernisfreien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu gewähren und die Möglichkeiten einer Beschäftigungsaufnahme nach dem Studienabschluss zu verbessern, sind Anpassungen in § 16 des Aufenthaltsgesetzes, der Beschäftigungsverordnung und der Beschäftigungsverfahrensverordnung erfolgt. Hintergrund ist, dass ca. 80 % der ausländischen Studierenden gerne nach dem Studienabschluss in Deutschland bleiben würden. Dies gelang bislang jedoch nur ca. 25 % der Studierenden. Daher erhalten Studierende besonders günstige Einreise- und Aufenthaltsbedingungen, um ihnen den Aufenthalt und Verbleib in Deutschland zu erleichtern. Die Niederlassungserlaubnis für Absolventen regelt nun § 18 b des Aufenthaltsgesetzes. Insgesamt gilt für Hochschulabsolventen und Auszubildende nun Folgendes:

---

#### Hochschulabsolventen

- Verlängerung der erlaubnisfreien Beschäftigung von Studierenden von 90 auf 120 Tage.
  - Verlängerung der Arbeitsplatzsuche von 12 auf 18 Monate sowie uneingeschränkte Erwerbstätigkeit in dieser Zeit.
- 

---

#### Auszubildende

- Einführung einer einjährigen Suchphase für Absolventen von Berufsausbildungen mit uneingeschränkter Erwerbstätigkeit in dieser Zeit.
  - Ausländische Arbeitnehmer, die in Deutschland eine betriebliche Ausbildung durchlaufen haben, können in Deutschland für eine Fachkrafttätigkeit bleiben.
-

## 4 Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche

Neu geschaffen wurde mit § 8 c Aufenthaltsgesetz auch ein Aufenthaltstitel zur Arbeitssuche. Voraussetzung für die Erteilung dieses Aufenthaltstitels ist:

- abgeschlossenes Hochschulstudium
- eigenständige Lebensunterhaltssicherung für die Dauer des Aufenthalts in Deutschland.

Dieser Aufenthaltstitel wird für höchstens sechs Monate erteilt. Über diesen Zeitraum hinaus kann er nicht verlängert werden.

Ist die Arbeitssuche in Deutschland erfolgreich, berechtigt dieser Aufenthaltstitel nicht zur Aufnahme der Erwerbstätigkeit. Vielmehr muss dann ein erneutes Verfahren zur Erteilung eines entsprechenden Aufenthaltstitels durchgeführt werden.

## 5 Selbstständige

Die Umsetzung der hochqualifizierten Richtlinien der EU brachte unter anderem auch für Selbstständige Erleichterungen mit sich. Bislang setzte die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit ein »übergeordnetes« wirtschaftliches Interesse und ein »besonderes« regionales Bedürfnis voraus. Diese Voraussetzungen waren nach der gesetzlichen Vorschrift des § 21 AufenthG in der Regel gegeben, wenn mindestens EUR 250.000,00 investiert und fünf Arbeitsplätze geschaffen wurden.

Die neue gesetzliche Regelung streicht die Wörter »übergeordnetes« und »besonderes« und lässt die Mindestinvestitionsschwelle sowie die Mindestzahl der zu schaffenden Arbeitsplätze entfallen.

Durch diese Änderungen erhofft sich die Bundesregierung zusätzliche unternehmerische Impulse in Deutschland.

---

<sup>3</sup> <http://www.hamburg.de/buergerbeteiligung>

## 6 Niederlassungserlaubnis für Wissenschaftler und Lehrpersonen

Auch weiterhin erhalten Wissenschaftler und Lehrpersonen in herausgehobener Funktion oder wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion eine Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG und somit unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

### Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte:

Als Hochqualifizierte gelten Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen sowie Lehrpersonen und wissenschaftlichen Mitarbeitern in herausgehobener Funktion. Diese privilegierten Arbeitnehmer erhalten statt einer befristeten Blauen Karte EU von Anfang an ein Daueraufenthaltsrecht in Deutschland in Form einer sogenannten Niederlassungserlaubnis. Diese Niederlassungserlaubnis wird von den Ausländerbehörden ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV), erteilt.

## 7 Beschäftigung von ausländischen IT-Fachkräften ohne Hochschulabschluss gemäß § 27 Abs. 1 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung

Vor Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Regelungen zur Blauen Karte EU richtete sich die Erteilung von Aufenthaltstiteln für IT-Fachkräfte insbesondere nach § 27 BeschV.

Diese Vorschrift behält u. a. auch deshalb ihren Anwendungsbereich, da in § 27 Absatz 1 Nummer 2 BeschV auch die Zulassung solcher Experten geregelt ist, die keinen Hochschulabschluss, aber eine aufgrund praktischer beruflicher Erfahrung vergleichbare Qualifikation mit Schwerpunkt auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie haben.

---

Hinweis: Die Einstellung von IT Fachkräften aus Drittstaaten, die keine Hochschulqualifikation haben, bleibt somit weiterhin möglich.

---

Die in § 19 a Abs. 1 Ziffer 1 b und Abs. 2 Ziffer 2 AufenthG vorgesehene Rechtsverordnung, die die Berufe festlegt, in denen die einem Hochschulabschluss vergleichbare Qualifikation durch mindestens fünfjährige Berufserfahrung nachgewiesen werden kann, gibt es bislang noch nicht.

§ 27 Absatz 2 BeschV enthält dabei den ausdrücklichen Hinweis, dass Fachkräfte mit Mangelberufen, die das in § 41a Absatz 2 BeschV geregelte Gehalt beziehen, eine Blaue Karte EU erhalten können. Werden die in § 41a BeschV vorgegebenen Entgeltgrenzen nicht erreicht, kommt nach entsprechender Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit gleichwohl die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 27 BeschV in Betracht.

# 1 Wie läuft das Antragsverfahren ab?

Um den Fachkräftemangel abzumildern, ist die Rekrutierung von IT-Fachkräften aus Drittstaaten auf Grundlage der ab dem 1. August 2012 geltenden Regelungen weiterhin erforderlich. Um dies den IT-Unternehmen in Deutschland zu erleichtern, sind nachfolgend die Verfahrensschritte dargestellt, wie das Genehmigungsverfahren

für Antragsteller aus Drittstaaten für die Erteilung eines Visums und anschließend einer Blauen Karte EU, einer befristeten Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte bzw. einer Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte (§ 19 AufenthG) erfolgreich zum Abschluss gebracht werden kann.



## Aufenthaltstitel zur Aufnahme der Erwerbstätigkeit in Deutschland:

In Deutschland werden folgende Aufenthaltstitel erteilt:

- Visum = kurzfristiger Aufenthalt (§ 6 AufenthG)
  - Berechtigt zur Einreise nach Deutschland
  - eigenständiger Aufenthaltstitel
  - Bedeutung nur für kurzfristige Aufenthalte in Deutschland
  - begründet eine Aufenthaltsberechtigung
  - zur ersten Einreise nach Deutschland ist stets ein Visum für das Bundesgebiet (nationales Visum) erforderlich, welches in Deutschland in eine Aufenthalts- bzw. Niederlassungserlaubnis umgewandelt wird
- Aufenthaltserlaubnis = befristeter Aufenthaltstitel (§ 7 AufenthG)
  - wird befristet erteilt, d.h. sie wird unter Berücksichtigung des Aufenthaltszwecks befristet
  - Wird grundsätzlich für die im Gesetz genannten möglichen Aufenthaltszwecke erteilt, d.h. Ausbildung, Erwerbstätigkeit und völkerrechtliche, humanitäre, politische oder familiäre Gründe

## Niederlassungserlaubnis = unbefristeter Aufenthaltstitel (§ 9 AufenthG)

- wird unbefristet erteilt
- berechtigt zur Ausübung der Erwerbstätigkeit
- Voraussetzungen für die Erteilung:
  - Ausländer seit 5 Jahren im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis
  - Lebensunterhalt gesichert
  - Mind. 60 Monate Zahlung von Pflichtbeiträgen oder freiwilligen Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung (oder vergleichbare Leistungen)
  - keine Vorstrafen
  - Besitz der sonstigen für eine dauernde Ausübung der Erwerbstätigkeit erforderlichen Erlaubnisse
  - ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache
  - Grundkenntnisse über die Rechts- und Gesellschaftsordnung und der Lebensverhältnisse im Bundesgebiet
  - Ausreichender Wohnraum für sich und seine mit ihm in häuslicher Gemeinschaft lebenden Familienangehörigen
- Besonderheit: Einem hochqualifizierten Ausländer (§19 AufenthG) und Inhabern der »Blauen Karte EU« kann die Niederlassungserlaubnis unter vereinfachten Voraussetzungen erteilt werden

## Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EG = unbefristeter Aufenthaltstitel (§ 9 a AufenthG)

- Ein unbefristeter, der Niederlassungserlaubnis gleichgestellter Aufenthaltstitel
- Voraussetzungen für die Erteilung entsprechen denen der Niederlassungserlaubnis

## ■ 1.1 Auswahl und Anwerbung der IT-Fachkraft

Für die Suche und Auswahl geeigneter Kandidaten aus Drittstaaten bietet es sich an, hierauf spezialisierte Agenturen einzuschalten, die das länderspezifische Fachwissen mitbringen und wichtige Hinweise zur Hebung des ausländischen Fachkräftepotentials geben können.

Ist ein geeigneter Kandidat gefunden, so ist mit diesem ein Arbeitsvertrag zu schließen, denn ein konkretes Arbeitsplatzangebot ist Voraussetzung für die Erteilung eines Aufenthaltstitels für die Einreise sowie die Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland.

---

### Hinweise zum Arbeitsvertrag:

Es empfiehlt sich, den Arbeitsvertrag unter der rechtlichen Bedingung abzuschließen, dass der für die Beschäftigung in Deutschland erforderliche Aufenthaltstitel erteilt wird.

Mit Rücksicht auf den Arbeitnehmer empfiehlt sich – wenn keine ausreichenden Deutschkenntnisse vorhanden sind – die Verwendung eines zweisprachigen Vertrages. Sollte der Arbeitsvertrag jedoch nur in einer Fremdsprache geschlossen werden, so ist für das durchzuführende Erlaubnisverfahren in aller Regel eine beglaubigte Übersetzung ins Deutsche anzufertigen.

---

## ■ 1.2 Erteilung eines Visums

Die meisten Arbeitnehmer aus Drittstaaten benötigen vor Einreise nach Deutschland zwecks Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zunächst ein Visum, sofern sie nicht von der Visumpflicht bereit sind. Das Visum ist die Voraussetzung, um nach Deutschland einreisen zu können.

Das Erfordernis, vor der Einreise nach Deutschland im Ausland ein Visum einzuholen, entfällt, wenn der Ausländer bereits seit mindestens 18 Monaten eine Blaue Karte EU besitzt, die von einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union aufgestellt wurde, und er für die Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung eine Blaue Karte EU in Deutschland beantragt. Entsprechendes gilt in diesem Fall für die Familienangehörigen (§ 39 Nr. 7 AufenthV).

---

### Befreiung von der Visumpflicht

Staatsangehörige der folgenden Staaten dürfen visumfrei in Deutschland einreisen und innerhalb von drei Monaten nach Einreise in Deutschland den Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Aufnahme einer Beschäftigung bei der örtlich zuständigen Ausländerbehörde stellen:

- Australien
  - Israel
  - Japan
  - Kanada
  - Südkorea
  - Neuseeland
  - USA
- 

Bereits im Visaverfahren wird geprüft, ob die Voraussetzungen für die spätere Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis, einer Blauen Karte EU, einer Niederlassungserlaubnis bzw. einer Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG vorliegen.

## ■ 1.3 Verfahrensschritte

### 1.3.1 Antragstellung bei deutscher Auslandsvertretung

Der Antrag auf ein Visum zwecks Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Deutschland ist im Ausland bei der deutschen Auslandsvertretung (Deutsche Botschaft oder zuständiges Konsulat) vom angeworbenen Arbeitnehmer zu stellen.

Die jeweiligen Internet-Auftritte der Auslandsvertretung in den einzelnen Ländern enthalten länderspezifische Hinweise zur Visumsbeantragung sowie entsprechende Merkblätter. Diesen kann auch entnommen werden, wo die entsprechenden Antragsgebühren bei der Auslandsvertretung zu entrichten sind.

In einigen Ländern haben die deutschen Auslandsvertretungen zudem Agenturen (Visa Application Centre) eingeschaltet, die für die Auslandsvertretung den Antrag entgegennehmen, die Vollständigkeit der Unterlagen prüfen und diese dann an die deutsche Auslandsvertretung weiterleiten, die wiederum mit dem Antragsteller einen Termin für ein Interview vereinbart und durchführt.

Durchaus üblich ist es, drei vollständig ausgefüllte unterzeichnete Anträge jeweils mit sämtlichen beizufügenden Unterlagen bei der deutschen Auslandsvertretung einzureichen.

---

#### Beizufügende Unterlagen (in dreifacher Ausfertigung):

- ausgefülltes und unterzeichnetes Antragsformular
- vom Antragsteller unterzeichnete Bescheinigung über die Richtigkeit und Vollständigkeit der gemachten Angaben gemäß § 55 AufenthG
- 3 biometrische Passfotos mit weißem Hintergrund
- vollständige Passkopie
- Kopie des Arbeitsvertrages für Deutschland (ggf. mit deutscher Übersetzung)
- Lebenslauf (CV)
- Kopie der (ausländischen) Hochschulqualifikation
- ggf. andere Tätigkeitsnachweise, die die einschlägige Erfahrung als IT-Fachkraft belegen
- Stellenbeschreibung auf dem Formular der Agentur für Arbeit mit ergänzender Beschreibung der Stelle und erforderlichen Qualifikationen auf gesondertem Blatt
- Anschreiben des Arbeitgebers an die deutsche Auslandsvertretung/zuständige Ausländerbehörde, das als Einladungsschreiben dient und die Hintergründe der Antragstellung erläutert
- sofern vorhanden und eine Vorrangprüfung erforderlich ist: Hinweise auf vorausgegangene Bemühungen zur Besetzung des Arbeitsplatzes, ggf. unter Einschaltung der Agentur für Arbeit
- Sofern vorhanden und erforderlich, Sprachnachweise für die deutsche Sprache
- u. U. amtliche Nachweise zur Unbescholtenheit des Arbeitnehmers/Führungszeugnisse

Entsprechende länderspezifische Abweichungen von den oben angeführten Unterlagen sind zu beachten.

---

## 2 Antragsverfahren für Blaue Karte EU und andere Aufenthaltstitel

### ■ 2.1 Ausländerbehörde

Die deutsche Auslandsvertretung leitet den Visumsantrag über das Bundesverwaltungsamt der örtlich zuständigen Ausländerbehörde zu.

#### Vorzustimmungsverfahren

Bei vielen Ausländerbehörden ist es möglich, parallel zu dem im Ausland bei der deutschen Auslandsvertretung eingeleiteten (Visum-)Antragsverfahren noch vor Weitergabe der Unterlagen an die Ausländerbehörde unmittelbar ein Vorzustimmungsverfahren einzuleiten. Dabei wird ein weiterer vollständig ausgefüllter Antrag mit sämtlichen ausgefüllten Unterlagen (möglichst in doppelter Ausfertigung) bei der Ausländerbehörde eingereicht.

Eins solches Vorzustimmungsverfahren spart zum einen Zeit und stellt zum anderen sicher, dass die Unterlagen vollständig bei der Ausländerbehörde eingehen.

Zuständig ist die Ausländerbehörde am zukünftigen Wohnsitz des Ausländers. Steht der genaue Wohnort des Ausländers noch nicht fest, so ist im Visumverfahren die Ausländerbehörde beteiligt, in deren Bezirk sich der Betriebssitz des Arbeitgebers befindet.

Die Ausländerbehörde prüft – ggf. im Vorzustimmungsverfahren – ob die eingereichten Unterlagen vollständig sind und die allgemeinen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen, insbesondere die Sicherung des Lebensunterhalts- und die Passpflicht vorliegen.

Die Ausländerbehörde prüft ebenfalls, ob die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit einzuholen ist.

Grundsätzlich bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zwecke der Beschäftigung der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit - zuständig ist dabei seit dem 1. Mai 2011 die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Dies ist nach den neuen gesetzliche

Bestimmungen hingegen nicht der Fall, wenn die Voraussetzungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU vorliegen und die Mindestgehaltsschwelle des § 41 a Abs. 1 Beschäftigungsverordnung eingehalten ist (für 2012 EUR 44.800,00 brutto). Das Zustimmungserfordernis entfällt gemäß § 3a BeschV auch, wenn der Bewerber einen inländischen Hochschulabschluss hat und die in § 41a BeschV geregelten Voraussetzungen für Mangelberufe erfüllt, insbesondere das dort geregelte Mindestgehalt bezieht. Auch für die Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG für Wissenschaftler, Lehrpersonen und wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Position bedarf die Ausländerbehörde nicht der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit in Gestalt der ZAV.

Ist die ZAV nach diesen Bestimmungen nicht zu beteiligen, wird ebenfalls nicht geprüft, ob die mit dem Arbeitnehmer vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen denen vergleichbarer inländischer Beschäftigter entsprechen.

## Erteilung eines Aufenthaltstitels ohne die Zustimmung der ZAV:

Auf die Zustimmung der ZAV wird verzichtet, wenn es sich um eine zustimmungsfreie Beschäftigung handelt. Dies ist z. B. bei der Beschäftigung von Führungskräften oder den bereits angesprochenen Hochqualifizierten, die derzeit mindestens EUR 44.800,00 brutto jährlich verdienen müssen, der Fall.

Das Beteiligungserfordernis entfällt auch für Bewerber mit inländischen Hochschulabschluss, die die Voraussetzung nach § 41 a BeschV für Mangelberufe erfüllen (§ 3 a BeschV).

### 2.1.1 Prüfung durch die ZAV

Die Ausländerbehörde fragt – im Falle der erforderlichen Beteiligung - bei der für den Beschäftigungsbetrieb zuständigen ZAV an, ob die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt wird. Die Erteilung der Zustimmung durch die ZAV setzt Folgendes voraus:

- eine Rechtsvorschrift gewährt den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt
- es liegt ein konkretes Arbeitsplatzangebot/Arbeitsvertrag vor und Entgeltgrenzen (§ 41a Absatz 2 BeschV) sind eingehalten
- soweit Berufsausübungserlaubnis erforderlich: Ist diese erteilt worden oder ist die Erteilung zugesagt worden?
- Ist eine Vorrangprüfung durchzuführen?
- Vorrangprüfung: Kein bevorrechtigter Arbeitnehmer für die konkrete Beschäftigung steht zur Verfügung
- Die dem ausländischen Arbeitnehmer gewährten Arbeitsbedingungen sind mit denen inländischer Arbeitnehmer vergleichbar

### Verzicht auf die Vorrangprüfung:

Bereits nach dem am 22. Juli 2011 beschlossenen Fachkräftekonzept der Bundesregierung konnte auch Ingenieuren mit der Fachrichtung Maschinen- und Fahrzeugbau sowie Elektrotechnik die Zustimmung zur Beschäftigung in Deutschland ohne eine individuelle Prüfung der Vermittlungsmöglichkeiten inländischer Arbeitssuchender erteilt werden. Seit Februar 2012 gilt dies auch für Experten der Fachrichtung Softwareentwicklung / Programmierung.

Entsprechend regelt jetzt § 27 Absatz 3 BeschV in Verbindung mit § 41a Absatz 2 BeschV für Bewerber mit Mangelberufen und ausländischer Hochschulqualifikation, dass ebenfalls die Vorrangprüfung entfällt.

Weiterhin geprüft wird jedoch bei Bewerbern mit Mangelberufen und ausländischen Hochschulabschlüssen, ob die mit dem Arbeitnehmer vertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen denen vergleichbarer inländischer Beschäftigter entsprechen.

In den in § 3a BeschV genannten Fällen, in denen der Bewerber um eine Blaue Karte EU ein Gehalt von EUR 44.800,00 brutto jährlich bezieht bzw. die für Mangelberufe geltende Gehaltsschwelle erreicht und einen inländischen Hochschulabschluss besitzt, kann die Blaue Karte ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden, so dass ebenfalls die Vorrangprüfung entfällt.

Muss hingegen in anderen Fällen eine Vorrang- und Arbeitsmarktprüfung erfolgen, so schaltet die für den Betriebsitz des Arbeitgebers zuständige ZAV die örtlich zuständige Agentur für Arbeit ein.

Bei der Prüfung der Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen spielt insbesondere die Höhe des gewährten Gehaltes, aber auch die Arbeitszeit und die Anzahl der Urlaubstage eine Rolle.

Die Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen wird insbesondere anhand des vorgelegten Arbeitsvertrages sowie der vorgelegten Stellenbeschreibung überprüft.

Insbesondere die vorgelegte Stellenbeschreibung und die darin als Voraussetzung für die Stelle aufgeführten Qualifikationen sind auch die Grundlage für eine durchzuführende Vorrangprüfung.

---

#### Hinweis:

Zur Beschleunigung des Verfahrens empfiehlt es sich, frühzeitig auch die Agentur für Arbeit über die zu besetzende Stelle zu informieren. Kann über diese kein qualifizierter Bewerber gefunden werden, steht die Tür für die Anstellung des ausländischen Arbeitnehmers offen. Die ZAV teilt anschließend der Ausländerbehörde mit, ob die Zustimmung erteilt wird.

---

## 2.1.2 Zustimmungsfiktion und Vorabprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit

Die Zustimmungsfiktion wurde neu aufgenommen. Danach gilt die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung als erteilt, wenn Bundesagentur für Arbeit nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Übermittlung der Zustimmungsanfrage der zuständigen Stelle mitteilt, dass die übermittelten Informationen für die Entscheidung über die Zustimmung nicht ausreichen oder der Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte nicht oder nicht rechtzeitig erteilt hat. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem die Ausländerbehörde der Bundesagentur für Arbeit die Antragsunterlagen übermittelt. Die Bundesagentur für Arbeit soll bereits vor der Übermittlung der Zustimmungsanfrage der Ausübung der Beschäftigung gegenüber der zuständigen Stelle zustimmen und prüfen, ob die arbeitsmarktbezogenen Voraussetzungen für eine spätere Zustimmung vorliegen, wenn der Arbeitgeber die hierzu erforderlichen Auskünfte erteilt hat und das Verfahren dadurch beschleunigt wird. Die unmittelbare Vorlage der erforderlichen Nachweise durch den Arbeitgeber im Inland macht eine Übersendung aus dem Ausland entbehrlich. Dieses Verfahren hat sich bereits beim internationalen Personalaustausch bewährt und wird nunmehr generell bei ausländischen Fachkräften Anwendung finden. Die Zustimmung erfolgt unmittelbar gegenüber der Ausländerbehörde oder der Visastelle. Die Einführung eines entsprechenden Online-Verfahrens zum Datenabgleich zwischen der Ausländerbehörde und der ZAV ist geplant.

---

### Hinweis:

Durch diese unmittelbare Übermittlung der Unterlagen an die ZAV besteht im Falle des Zustimmungserfordernisses eine weitere Beschleunigungsmöglichkeit für das Verfahren.

---

## 2.1.3 Erteilung und Aushändigung des Visums

Wird – im Falle der erforderlichen Beteiligung der ZAV – die Zustimmung durch die ZAV erteilt und liegen die anderen Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel zwecks Aufnahme einer Beschäftigung vor, teilt die Ausländerbehörde dies der deutschen Auslandsvertretung mit. Diese erteilt daraufhin das Visum, das den Ausländer zur Einreise nach Deutschland berechtigt.

### 2.1.4 Verfahren nach Einreise in Deutschland

Nach der Ankunft in Deutschland muss sich der Arbeitnehmer an seinem neuen Wohnort bei der Meldebehörde anmelden. Danach hat er bei der nunmehr für seinen Wohnort zuständigen Ausländerbehörde die befristete Aufenthaltserlaubnis oder eine Blaue Karte EU bzw. bei Hochqualifizierten eine Niederlassungserlaubnis zu beantragen.

---

#### Aufenthaltstitel in Deutschland:

In Deutschland werden folgende Aufenthaltstitel erteilt:

- Visum: Berechtigt zur Einreise nach Deutschland
- Blaue Karte EU für Hochschulabsolventen
- Aufenthaltserlaubnis (wird befristet erteilt)
- Niederlassungserlaubnis wird unbefristet z. B. an hochqualifizierte Wissenschaftler erteilt
- Erlaubnis zum Daueraufenthalt – EG: ein unbefristeter, der Niederlassungserlaubnis gleichgestellter Aufenthaltstitel

---

#### Hinweis:

Zur Beschleunigung des Antragsverfahrens für die Erteilung der Blauen Karte EU, der Aufenthalts- oder der Niederlassungserlaubnis empfiehlt es sich, keinen Zuständigkeitswechsel der beteiligten Ausländerbehörde auszulösen. Nach Möglichkeit sollte das Verfahren für die Erteilung des Visums bereits bei der später auch mit der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis befassten Behörde erfolgen. Somit sollte bereits bei Beantragung des Visums der erste Wohnsitz des Arbeitnehmers in Deutschland feststehen oder der Wohnsitz im Zuständigkeitsbereich der zuerst befassten Ausländerbehörde genommen werden.

---

### 2.1.5 Verlängerung des Aufenthaltstitels

Die ausländische Fachkraft kann vor Ablauf des erteilten Aufenthaltstitels dessen Verlängerung oder die Erteilung eines anderen Aufenthaltstitels beantragen. Der bisherige Aufenthaltstitel gilt dann vom Zeitpunkt des Ablaufs bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde als fortbestehend. Wurde der Antrag auf Erteilung oder Verlängerung des Aufenthaltstitels verspätet gestellt, kann die Ausländerbehörde zur Vermeidung einer unbilligen Härte die Fortgeltungswirkung anordnen.

### 2.1.6 Vorzeitige Beendigung der Beschäftigung

Ausländische Fachkräfte, die bereits im Besitz eines Aufenthaltstitels oder einer Blauen Karte EU sind, sind verpflichtet, der zuständigen Ausländerbehörde mitzuteilen, wenn die Beschäftigung für die ein Aufenthaltstitel erteilt wurde, vorzeitig beendet wird. Der Ausländer ist bei Erteilung des Aufenthaltstitels über seine Verpflichtung zur Mitteilung hinsichtlich einer vorzeitigen Beendigung zu unterrichten.

## Autor des Leitfadens



Dr. Timo Karsten  
Osborne Clarke

Dr. Timo Karsten ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der internationalen Kanzlei Osborne Clarke in Köln.

Ein Schwerpunkt seiner Tätigkeit ist die arbeitsrechtliche Planung und Umsetzung von Sanierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen im Unternehmen.

Regelmäßig gestaltet und betreut er die arbeitsrechtliche Seite bei großen IT Outsourcing-Projekten. Durch seine Arbeit für indische Mandanten ist er auch mit den Facetten und arbeitsrechtlichen Auswirkungen des Offshoring vertraut.

Timo Karsten veröffentlicht und ist regelmäßig Referent zum Thema Outsourcing bei internationalen Seminarveranstaltungen. Das JUVE-Handbuch 2012 empfiehlt ihn für internationale Fragestellungen (Entsendung, Outsourcing).



Der Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V. vertritt mehr als 1.700 Unternehmen, davon über 1.200 Direktmitglieder mit etwa 135 Milliarden Euro Umsatz und 700.000 Beschäftigten. Hierzu gehören fast alle Global Player sowie 800 leistungsstarke Mittelständler und zahlreiche gründergeführte, kreative Unternehmen. Mitglieder sind Anbieter von Software und IT-Services, Telekommunikations- und Internetdiensten, Hersteller von Hardware und Consumer Electronics sowie Unternehmen der digitalen Medien und der Netzwirtschaft. Der BITKOM setzt sich insbesondere für eine Modernisierung des Bildungssystems, eine innovative Wirtschaftspolitik und eine zukunftsorientierte Netzpolitik ein.



Bundesverband Informationswirtschaft,  
Telekommunikation und neue Medien e.V.

Albrechtstraße 10 A  
10117 Berlin-Mitte  
Tel.: 030.27576-0  
Fax: 030.27576-400  
bitkom@bitkom.org  
www.bitkom.org



Osborne Clarke

Innere Kanalstraße 15  
50823 Köln  
Tel.: 0211.5108-4192  
Fax: 0211.5108-4193  
timo.karsten@osborneclarke.de  
www.osborneclarke.de