



Zuwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit

Wichtige Regelungen im Überblick

29. Oktober 2024, aktualisierte Fassung

KURZ & BÜNDIG

1. Das Wichtigste in Kürze

Die Regeln zur →Zuwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit in Deutschland unterscheiden sich für Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union (EU) grundsätzlich von den Regeln für Bürgerinnen und Bürger anderer Staaten (→Drittstaatsangehörige).

Begriffe, die mit → gekennzeichnet sind, werden im Glossar auf der SVR-Website näher erklärt.

Für →Unionsbürgerinnen und -bürger gilt die Arbeitnehmer-→Freizügigkeit.¹ Sie haben das Recht, sich in der gesamten EU zu bewegen und eine Arbeit anzunehmen. Dies gilt auch für ihre Familienangehörigen, ungeachtet ihrer →Staatsangehörigkeit. Das Recht zur Arbeitsaufnahme schließt auch das Recht zur Arbeitsuche ein. Nach fünf Jahren durchgängig freizügigkeitsberechtigtem Aufenthalt in Deutschland erwerben EU-Bürgerinnen und -Bürger ein Daueraufenthaltsrecht (→Erlaubnis zum Daueraufenthalt EU). Sie sind deutschen Staatsbürgern und -bürgerinnen damit rechtlich weitgehend gleichgestellt.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen im Bereich der →Arbeitsmigration für Drittstaatsangehörige wurden in den letzten Jahren in mehreren Etappen deutlich liberalisiert. Nach Ansicht der OECD gehört Deutschland im Bereich der hochqualifizierten Beschäftigung bereits seit vielen Jahren zu den liberalsten Ländern im OECD-Raum.² Das →Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKEG)³ weitete 2020 die Zuwanderungsoptionen vor allem für beruflich qualifizierte Fachkräfte aus und stellte sie weitgehend den akademisch qualifizierten Fachkräften gleich. Das Paket aus Gesetz und Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung⁴ im Jahr 2023 hat den rechtlichen Rahmen vor dem Hintergrund des zunehmenden Arbeitskräftemangels dann noch weiter ausgebaut. Es öffnet den deutschen Arbeitsmarkt für Personen mit ausländischen Qualifikationen, die nicht als gleichwertig zu deutschen Standards anerkannt sind (für eine Übersicht zu den Zugangsmöglichkeiten für Drittstaatsangehörige zum deutschen Arbeitsmarkt nach Voraussetzungen siehe Abb. 1).

¹ Bürgerinnen und Bürger aus Norwegen, Island und Liechtenstein, die zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gehören, sind EU-Bürgerinnen und -Bürgern vollständig gleichgestellt (§ 12 FreizügG/EU). Dies gilt auch für Staatsangehörige der Schweiz; sie sind Unionsbürgern und -bürgerinnen weitgehend gleichgestellt. Türkische Arbeitskräfte, die bereits dem Arbeitsmarkt eines EU-Mitgliedstaates angehören, genießen aufgrund des Assoziationsabkommens der Türkei mit der EU in Hinblick auf den Arbeitsmarktzugang und das Aufenthaltsrecht Privilegien, die denjenigen der Unionsbürgerinnen und -bürgern nahekomen.

² Vgl. OECD – Organization for Economic Cooperation and Development 2013: Recruiting Immigrant Workers: Germany 2013. Paris.

³ BGBl. I, Nr. 31 v. 20.08.2019.

⁴ BGBl. I, Nr. 217 v. 16.08.2023, BGBl. Nr. 233 v. 30.08.2023.



Mit dem stufenweisen Inkrafttreten dieser Regelungen gilt seit Juni 2024:

- Fachkräfte aus Drittstaaten können nach Deutschland kommen, um eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, wenn ihnen ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt. Fachkräfte sind Personen mit einem zu deutschen Ausbildungsstandards als gleichwertig anerkannten ausländischen Hochschul- oder beruflichen Abschluss (§ 18 Abs. 3 AufenthG).
- Ferner haben Fachkräfte unter der Voraussetzung, dass sie in der Suchphase ihren Lebensunterhalt sichern können, die Möglichkeit eine sog. Chancenkarte zu erhalten. Mittels dieser Karte haben sie bis zu 12 Monate, um sich in Deutschland eine Erwerbstätigkeit zu suchen.
- Neuerdings können auch Arbeitskräfte mit einem konkreten Arbeitsplatzangebot zur Erwerbstätigkeit einwandern, wenn sie mindestens zwei Jahre Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich anerkannten akademischen oder Berufsabschluss haben. Der Abschluss muss künftig nicht mehr in Deutschland als gleichwertig anerkannt sein. Damit verabschiedet sich Deutschland von dem Grundsatz, dass nachgewiesen werden muss, dass ausländische Qualifikationen den entsprechenden inländischen Qualifikationen gleichwertig sind.
- Ebenfalls neu ist, dass Arbeitskräfte ohne ausländerrechtlichen Fachkraftstatus nun eine Chancenkarte erhalten und zur Arbeitsplatzsuche einreisen können. Sie müssen aber – im Gegensatz zu Fachkräften – ein doppeltes Auswahlverfahren einschließlich eines Punktesystems durchlaufen.
- Personen ohne qualifizierte Berufsausbildung konnten vor der im Jahr 2023 erfolgten Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung nur begrenzt nach Deutschland kommen, auch wenn das FKEG hier bereits einige neue Regelungen enthalten hatte. In diesem Bereich bestehen nun neuerdings einige Optionen. So wurde u. a. die sog. Westbalkan-Regelung entfristet und das Zustimmungskontingent verdoppelt. Neu eingeführt wurde außerdem die kontingentierte kurzfristige Beschäftigung, eine auf max. acht Monate angelegte Option temporärer Arbeitsmigration.

Fachkräfte können deutlich schneller als Arbeitskräfte ohne ausländerrechtlichen Fachkraftstatus eine **unbefristete Niederlassungserlaubnis** erhalten. Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung hat hier die Fristen weiter verkürzt. Es ermöglicht Fachkräften nun bereits nach drei Jahren (zuvor vier), einen Daueraufenthalt zu erhalten (§ 18c Abs. 1 AufenthG). Für Inhaber einer Blauen Karte EU (→ **Blue Card**) geht es weiterhin schneller, auch für sie wurden die Fristen verkürzt: Sie können nun bereits nach 27 (zuvor 33) bzw. – bei Nachweis ausreichender Deutschkenntnisse (B1) – 21 Monaten eine Niederlassungserlaubnis erlangen (§ 18c Abs. 2 AufenthG). Auch ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen oder ausländische Personen, die eine inländische Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, werden privilegiert: Sie können schon nach 24 Monaten eine Niederlassungserlaubnis erhalten (§ 18c Abs. 1 S. 2 AufenthG).

Grundsätzlich gilt: Drittstaatsangehörige, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit nach Deutschland kommen, können ihre Ehe-/Lebenspartnerinnen und -partner und minderjährigen Kinder mitbringen. Für die Familienangehörigen besteht ebenfalls unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt.

2. Drittstaatsangehörige mit Fachkraftstatus

Für Drittstaatsangehörige ist die entscheidende Frage im Bereich der Erwerbsmigration die des ausländerrechtlichen Fachkraftstatus. Der mit dem FKEG 2020 geschaffene einheitliche Fachkräftebegriff (§ 18 Abs. 3 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG)) wurde durch die Reformen im Weiterentwicklungspaket nicht verändert: Eine **Fachkraft mit Berufsausbildung** ist demnach eine Ausländerin oder ein Ausländer, die oder der eine inländische qualifizierte oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt (Nr. 1). Eine **Fachkraft mit akademischer Ausbildung** ist eine ausländische Person, die einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt (Nr. 2).



Fachkräfte können mit Arbeitsvertrag seit vielen Jahren nach Deutschland kommen, um hier zu arbeiten. Auch eine Einreise zur Arbeitsplatzsuche ist möglich. Diese Regelungen sind auch im internationalen Vergleich äußerst liberal. Manche Elemente basieren auf dem EU-Recht (nämlich der Hochqualifizierten-Richtlinie und der ReST-Richtlinie); sie werden durch nationalstaatliche Maßnahmen ergänzt.

2.1 Einreise mit Arbeitsvertrag

Blaue Karte EU (§ 18g AufenthG)

Die auf der Hochqualifizierten-Richtlinie 2021/1883 basierende **Blaue Karte EU** ist bei Ersterteilung befristet für bis zu vier Jahre. Voraussetzungen sind (in den meisten Fällen) ein **Hochschulabschluss**, ein der Qualifikation angemessenes **Arbeitsangebot** sowie ein **Mindestgehalt**. Das Mindestgehalt muss mindestens 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung betragen (§ 18g Abs. 1 AufenthG). Für 2024 liegt damit die Schwelle bei einem Monatsgehalt von 3.775 € (bzw. einem Jahresgehalt von 45.300 €). Dieses Mindestgehalt wurde damit deutlich abgesenkt. Sonderregelungen gelten bei Mangelberufen⁵ sowie für Personen, die einen Hochschulabschluss nicht mehr als drei Jahre vor der Beantragung der Blauen Karte EU erworben haben (§ 18g Abs. 1 S. 2 AufenthG). In diesen Fällen reduziert sich das Gehaltserfordernis auf ein Mindestgehalt von 45,3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (2024: 3.420,15 € bzw. Jahresgehalt von rd. 41.042 €).

Allerdings ist in diesen Fällen eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) erforderlich. Der personelle Anwendungsbereich der Blauen Karte EU wurde außerdem in Übereinstimmung mit der novellierten EU-Richtlinie erweitert. Sie wurde z. B. für Absolventinnen und Absolventen von Fachschulen (z. B. im Bereich der Techniker Ausbildung oder für Betriebswirte) geöffnet (§ 18g Abs. 1 S. 5 AufenthG).

Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte (§ 18a oder § 18b AufenthG)

Diese Optionen richten sich vor allem an Fachkräfte, die z. B. an den erforderlichen (zuletzt aber deutlich abgesenkten) Gehaltsgrenzen für den Erwerb der Blauen Karte EU scheitern. Sie schaffen für beruflich (§ 18 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG) und akademisch (§ 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG) qualifizierte Fachkräfte einen Rechtsanspruch für die Ausübung jeder qualifizierten Beschäftigung für eine Dauer von bis zu vier Jahren (§ 18 Abs. 4 AufenthG). Voraussetzung ist neben einer gleichwertigen beruflichen Qualifikation oder einem anerkannten ausländischen oder einem deutschen vergleichbaren Hochschulabschluss ein Arbeitsplatzangebot und die Zustimmung der BA. Fachkräfte, die älter als 45 Jahre sind, müssen eine angemessene Altersvorsorge nachweisen oder ein Gehalt von mindestens 55 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (§ 18 Abs. 2 Nr. 5 AufenthG, für 2024: 49.830 €). Anders als zuvor dürfen Fachkräfte mit einem Aufenthaltstitel auf der Grundlage der §§ 18a, b AufenthG nunmehr jede qualifizierte Beschäftigung i. S. d. § 2 Abs. 12b AufenthG ausüben, d. h. die Beschäftigung muss nicht mehr in unmittelbarem Zusammenhang mit der Qualifikation stehen.

Forschende (§ 18d AufenthG)

Im Rahmen eines konkreten Forschungsprojekts haben Forschende im Sinne von Art. 3 Nr. 2 der ReST-Richtlinie einen Anspruch auf eine befristete Aufenthaltserlaubnis für die Dauer eines Projekts in Deutschland (§ 18d Abs. 1 AufenthG). Die erforderliche Aufnahmevereinbarung oder der entsprechende Vertrag zur Durchführung eines Forschungsvorhabens kann nicht nur mit anerkannten Forschungseinrichtungen geschlossen werden, sondern auch mit nicht-erkannten Einrichtungen, sofern sie tatsächlich Forschung betreiben. Eine Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit ist für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nicht erforderlich, auch besteht keine Mindestgehaltsvorgabe. Der Lebensunterhalt muss jedoch eigenstän-

⁵ Gemeint sind bestimmte Berufe der International Standard Classification of Occupations of 2008 (ISCO-08): Dies sind Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik (Gruppe 132), Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (Gruppe 133), Führungskräfte in der Erbringung von speziellen Dienstleistungen – z. B. in der Kinderbetreuung, im Gesundheitswesen, in der Altenbetreuung und in der Sozialfürsorge (Gruppe 134), Akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte (Gruppe 222), Tierärzte (Gruppe 225), Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe – z. B. Zahnärzte, Apotheker, Physiotherapeuten (Gruppe 226) und Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie (Gruppe 25).



dig gesichert sein. Erforderlich ist zudem in der Regel eine Kostenübernahmeerklärung der Forschungseinrichtung für etwaige Kosten, die öffentlichen Stellen bis zu sechs Monate nach der Beendigung der Aufnahmevereinbarung oder des Vertrags aufgrund eines unerlaubten Aufenthalts oder einer Abschiebung der →Ausländerin oder des Ausländers entstehen.

Nach Abschluss ihrer Forschungstätigkeit haben Forschende zudem einen Anspruch auf die Verlängerung ihrer Aufenthaltserlaubnis um bis zu 18 Monate, um eine ihrer Qualifikation entsprechende Erwerbstätigkeit zu suchen (§ 20 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG).

Sonderregelung für Spitzenkräfte (§ 18c Abs. 3 AufenthG)

Hoch qualifizierten Fachkräften mit akademischer Ausbildung soll, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt, **sofort eine Niederlassungserlaubnis** erteilt werden (§ 18c Abs. 3 S. 1 AufenthG), wenn an ihrem Aufenthalt in Deutschland ein besonderes wirtschaftliches und gesellschaftliches Interesse besteht. Dazu muss die Annahme gerechtfertigt sein, dass die →Integration in die Lebensverhältnisse der Bundesrepublik Deutschland und die Sicherung des Lebensunterhalts selbständig und ohne staatliche Hilfe gewährleistet ist und keine Gründe nach § 9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 AufenthG dem entgegenstehen. Zum personellen Anwendungsbereich der Norm gehören insbesondere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen (§ 18c Abs. 3 S. 3 Nr. 1) und Lehrpersonen in herausgehobener Funktion oder wissenschaftliche Mitarbeitende in herausgehobener Funktion (§ 18c Abs. 3 S. 3 Nr. 1).

2.2 Einreise zur Suche nach einer Erwerbstätigkeit

Möglichkeiten der Einreise zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte existieren bereits seit 2012. Zunächst galten diese exklusiv für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung. Durch das FKEG wurden diese Optionen auf berufliche Fachkräfte erstreckt und im Rahmen des Weiterentwicklungsgesetzes weiter ausgebaut.

Chancenkarte (§ 20a AufenthG)

Wenn sie ihre Lebensunterhaltssicherung nachweisen können, können Fachkräfte eine sog. **Chancenkarte erhalten und für maximal 12 Monate nach Deutschland kommen**. Über den Fachkraftstatus und den Nachweis der Lebensunterhaltssicherung hinausgehende Voraussetzungen bestehen nicht. Gegenüber der früheren Rechtslage wurden dabei die Möglichkeiten ausgebaut, parallel zur Arbeitsplatzsuche zu arbeiten. Neben einer Probebeschäftigung für jeweils höchstens zwei Wochen, die jeweils qualifiziert sein muss, auf eine Ausbildung abzielen oder geeignet sein muss, im Rahmen einer Maßnahme zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen aufgenommen zu werden, ist auch eine Beschäftigung von durchschnittlich insgesamt höchstens 20 Stunden je Woche möglich.

3. Drittstaatsangehörige ohne ausländerrechtlichen Fachkraftstatus

Bei der Gruppe der Drittstaatsangehörigen ohne Fachkraftstatus ist zu unterscheiden zwischen solchen, die über eine im Ausland staatlich anerkannte akademische oder berufliche Qualifikation verfügen, und solchen, bei denen das nicht der Fall ist.

3.1 Drittstaatsangehörige mit im Ausland staatlich anerkannter beruflicher oder akademischer Qualifikation

3.1.1 Einreise mit Arbeitsvertrag

Personen, die zwar keinen Fachkraftstatus im Sinne des § 18 Abs. 3 Nr. 1 oder 2 AufenthG und damit keine als gleichwertig zu deutschen Standards anerkannte berufliche oder akademische Qualifikation haben, aber bereits einen Arbeitsvertrag bzw. eine Arbeitsplatzzusage und zudem eine im Herkunftsland staatlich anerkannte berufliche oder akademische Ausbildung nachweisen können, stehen vor allem zwei Optionen zur



Verfügung. Entscheidend ist dabei die Frage, ob sie anstreben, eine im Ausland erworbene (und (noch) nicht als gleichwertig zu deutschen Standards anerkannte) Qualifikation anerkennen zu lassen oder nicht. Hier wird zunächst die Option für erstere dargestellt (Anerkennungspartnerschaft), bevor auf die Option für letztere (Erfahrungssäule) eingegangen wird.

Anerkennungspartnerschaft (§ 16d Abs. 3 AufenthG)

Besteht ein grundsätzliches Interesse, eine im Ausland erworbene und dort staatlich anerkannte Qualifikation als gleichwertig zu deutschen Standards anerkennen zu lassen, ist das Instrument der **Anerkennungspartnerschaft** (§§ 16d Abs. 3 AufenthG i. V. m. 2a Beschäftigungsverordnung (BeschV)) Mittel der Wahl. Sie ermöglicht es, dass eine Ausländerin oder ein Ausländer parallel zu der Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung in Deutschland ein Verfahren zur Anerkennung der Qualifikationen im Ausland betreibt. Nicht mehr erforderlich ist die Bestätigung einer für die berufliche Anerkennung zuständigen Stelle, dass Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahmen oder weitere Qualifikationen benötigt sind. Das komplette Anerkennungsverfahren kann in dem Fall über die Anerkennungspartnerschaft in Deutschland durchgeführt bzw. nach Deutschland verlagert werden.

Voraussetzung für die Anerkennungspartnerschaft auf Seiten der ausländischen Person sind ein von einer zuständigen Stelle im Ausland anerkannter Berufs- oder akademischer Abschluss (Abs. 3 S. 1 Nr. 1 AufenthG), ein konkretes Arbeitsplatzangebot (Abs. 3 S. 1 Nr. 1 AufenthG) sowie der Qualifizierungsmaßnahme entsprechende (in der Regel mindestens hinreichende) deutsche Sprachkenntnisse (Abs. 3 S. 1 Nr. 5 AufenthG). Seitens des Arbeitsgebers ist nachzuweisen, dass dieser für eine Ausbildung oder Nachqualifizierung geeignet ist (Abs. 3 S. 1 Nr. 4 AufenthG). Ferner muss zwischen Arbeitgeber und der ausländischen Person eine Vereinbarung abgeschlossen werden, mit der sich letztere verpflichtet, spätestens nach der Einreise bei der jeweils zuständigen Stelle unverzüglich das Verfahren zur Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation einzuleiten. Außerdem muss sich der Arbeitgeber gegenüber der Ausländerin oder dem Ausländer verpflichten, die Wahrnehmung der Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zu ermöglichen, die von der zuständigen Stelle zur Anerkennung der Berufsqualifikation gefordert sind (Abs. 3 S. 1 Nr. 3 lit. a und b AufenthG). Die seitens der Person aus dem Ausland parallel zum Anerkennungsverfahren aufzunehmende Tätigkeit ist dabei zustimmungspflichtig (§ 16d Abs. 3 S. 1 Nr. 6 AufenthG). Dabei muss nicht nur die ausgeübte Beschäftigung in einem berufsfachlichen Zusammenhang mit der ausländischen Berufsqualifikation stehen (§ 2a S. 1 Nr. 1 BeschV), sondern auch nachgewiesen werden, dass ein Anerkennungsverfahren für einen Beruf in derselben Berufsgruppe erfolgen soll, in der die Beschäftigung ausgeübt wird (§ 2a S. 1 Nr. 2 BeschV).

Deutlich erleichtert wurden die möglichen Zweckwechsoptionen für den Fall, dass die Anerkennung der Auslandsqualifikation als gleichwertig zu den Standards in einem entsprechenden deutschen Referenzberuf nicht erfolgreich verläuft. In diesem Fall ermöglicht die Anerkennungspartnerschaft z. B. den Übergang in den Kernbereich der Erfahrungssäule (§ 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV).

Für den Bereich der **reglementierten Berufe** scheitert die Idee der Anerkennungspartnerschaft, parallel zu einem noch laufenden Anerkennungsverfahren bereits in einer qualifizierten Beschäftigung zu arbeiten, an der für die reglementierten Berufe konstitutiven Erfordernis einer Berufsausübungserlaubnis. § 16d Abs. 3 S. 2 und 3 AufenthG sieht entsprechend für reglementierte Berufe vom Erfordernis einer qualifizierten Beschäftigung ab, beschränkt allerdings den Anwendungsbereich der Anerkennungspartnerschaft auf nach § 72 Sozialgesetzbuch (SGB) XI zugelassene Pflegeeinrichtungen bzw. Arbeitgeber mit Tarifbindung.

Erfahrungssäule (§ 6 BeschV)

Für Personen ohne ausländerrechtlichen Fachkraftstatus, die an einer Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikation kein Interesse haben oder sich dies nicht zutrauen, besteht eine neu geschaffene Möglichkeit. Diese kann als Kernelement der Reform im Jahr 2023 angesehen werden. Grundvoraussetzung im Rahmen des reformierten § 6 BeschV, dem Kernelement der Erfahrungssäule, ist weiterhin, dass eine berufliche oder akademische Ausbildung vorliegt, die in dem Land, in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist (§ 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 lit. a und b BeschV).⁶ Hat eine ausländische Person nun neben dieser

⁶ Alternativ möglich ist auch ein im Ausland erworbener Berufsabschluss, der durch eine Ausbildung erworben wurde, die nach Inhalt, Dauer und der Art ihrer Durchführung die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes an eine Berufsausbildung einhält und geeignet ist, die notwendige berufliche Handlungsfähigkeit für einen Ausbildungsberuf



(formellen) Auslandsqualifikation auch eine in den letzten fünf Jahren erworbene mindestens zweijährige Berufserfahrung, die sie zu der Beschäftigung befähigt (§ 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BeschV), ist eine Einreise für die Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung auch ohne Anerkennung und Anerkennungsansicht möglich, sofern seitens des Arbeitgebers entweder eine Tarifbindung vorliegt (§ 6 Abs. 1 S. 2 BeschV) oder der Person ein Mindestgehalt in Höhe von mindestens 45 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung bezahlt wird (§ 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BeschV). Zwischen der nach § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 BeschV erforderlichen Formalqualifikation und der ausgeübten qualifizierten Beschäftigung muss dabei kein unmittelbarer Zusammenhang bestehen, während die mindestens zweijährige Erfahrung zu der konkreten Beschäftigung befähigen muss.

3.1.2 Einreise zur Suche nach einer Erwerbstätigkeit

Chancenkarte (§ 20a, 20b AufenthG)

Für Personen ohne Fachkraftstatus bestanden in der Vergangenheit keine Möglichkeiten für eine Einreise zur Arbeitsplatzsuche bzw. Suche nach einer Erwerbstätigkeit. Infolge der Reformen durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung können nun nicht nur Fachkräfte einreisen, sondern auch Personen ohne Fachkraftstatus unter bestimmten Voraussetzungen für eine Suchphase von bis zu 12 Monaten nach Deutschland kommen. Voraussetzung für beide Gruppen ist die Lebensunterhaltssicherung.

Personen ohne Fachkraftstatus müssen allerdings im Gegensatz zu Fachkräften ein doppeltes Auswahlssystem durchlaufen. Zunächst werden sprachliche und qualifikatorische Mindestanforderungen überprüft. Die qualifikatorischen Mindestanforderungen orientieren sich an den bereits im Rahmen der Erfahrungssäule (Kap. 3.1.1) als erforderlich definierten Formalqualifikationen. Erforderlich ist eine im Ausland staatlich anerkannte berufliche oder akademische Ausbildung oder ein entsprechender Abschluss nach Zertifizierung durch die deutschen Auslandshandelskammern (AHK) (§ 20a Abs. 3 Nr. 2, Abs. 4 S. 1 Nr. 1 AufenthG). Außerdem müssen Deutschkenntnisse von mindestens A1 oder Englischkenntnisse von mindestens B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens nachgewiesen werden (§ 20a Abs. 3 Nr. 2, Abs. 4 S. 1 Nr. 1 AufenthG). Sind beide Voraussetzungen gegeben, wird überprüft, ob die ausländische Person mindestens 6 Punkte in einem Punktesystem (Tab. 1) erreicht. Dabei werden Qualifikation und Sprachkenntnisse bepunktet; weitere Punkte werden nach den Kriterien Berufserfahrung, Alter, Deutschlandbezug, Partner und Qualifikation in einem Mangelberuf vergeben:

Tab. 1: Struktur der Punktevergabe

Merkmal	Punkte
Teilanerkennung des ausländischen Berufsabschlusses	4
Deutsch B2	3
Deutsch B1	2
Deutsch A2	1
Englisch C1	1
Berufserfahrung 5 Jahre	3
Berufserfahrung 2 Jahre	2
Unter 35 Jahre	2
Unter 40 Jahre	1
6 Monate Voraufenthalt	1
Ehepartner erfüllt Voraussetzungen	1
Qualifikation in einem Mangelberuf	1
<i>Mindestpunktzahl: 6</i>	

Anmerkung: Für die Kriterien der Deutschkenntnisse, der Berufserfahrung und des Alters ist gesetzlich sichergestellt, dass jeweils nur der höchste Punktwert berücksichtigt wird. Darstellung: SVR

nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung zu vermitteln, und der von einer deutschen Auslandshandelskammer erteilt worden ist (§ 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 lit. c BeschV).



Wenn die über die Chancenkarte zugewanderten Personen ohne Fachkraftstatus die Suchphase erfolgreich nutzen und über die entsprechende Berufserfahrung verfügen, können sie im Anschluss an ihren Aufenthalt über die Chancenkarte in die Erfahrungssäule (s. Kap. 3.1.1) münden (§ 6 BeschV). Eine Folge-Chancenkarte (§ 20a Abs. 5 S. 2 AufenthG) ermöglicht eine Verlängerung des Aufenthalts um zwei Jahre bei Personen, die eine Erwerbstätigkeit finden, die für einen Anschlussaufenthaltstitel (und dabei v. a. § 6 BeschV) erforderlichen Voraussetzungen aber (noch) nicht erfüllen. Diese Folge-Chancenkarte wird erteilt, wenn die Ausländerin oder der Ausländer einen Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für eine inländische qualifizierte Beschäftigung hat und die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat. Die Folge-Chancenkarte stellt so den Anschluss an die Erfahrungssäule her, indem die für § 6 BeschV fehlende Berufserfahrung erworben werden kann. Gegenüber anderen Aufenthaltstiteln aus dem Bereich der Erwerbsmigration ist die Folge-Chancenkarte subsidiär. In den Anwendungshinweisen des Bundesministeriums des Innern und für Heimat (BMI) wird allerdings auf die Möglichkeit hingewiesen, aus einer Folge-Chancenkarte für eine juristische Sekunde in eine Such-Chancenkarte und bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen wieder in eine Folge-Chancenkarte (zurück) zu wechseln (Anwendungshinweise FachkEinwG/AufenthG Nr. 20a.5.6.2). Möglich werden damit aufenthaltsrechtliche Ketten aus Such- und Folge-Chancenkarten, denen lediglich das behördliche Ermessen entgegensteht.

3.2 Drittstaatsangehörige ohne Formal- oder ohne jegliche Qualifikationen

Mit dem Gesetz und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wurden Möglichkeiten deutlich ausgeweitet, die auf Formalqualifikationen oder sogar auf sämtliche qualifikatorische Vorgaben verzichten. Damit ist ein breiter personeller Anwendungsbereich eröffnet, der von berufserfahrenen Arbeitskräften aus der Informations- und Kommunikationstechnologie über die sog. Westbalkanregelung bis hin zur neu eingeführten kurzzeitig kontingentierten Beschäftigung reicht. Zunächst wird hier auf Sonderregelungen eingegangen, die sich auf bestimmte Berufe und Tätigkeiten beziehen, die in Deutschland als besonders stark nachgefragt gelten.

Sonderregelungen für Beschäftigte im Bereich der Informations- und Kommunikationsbranche (IKT)

Im IKT-Sektor besteht seit vielen Jahren ein ausgeprägter Arbeitskräftemangel. Seit der Reform gibt es nun gleich zwei Optionen der Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften ohne Formalqualifikation. Zum einen führt die BeschV eine bereits vor der Weiterentwicklungsreform bestehende Spezialmöglichkeit fort, indem sie in § 6 Abs. 1 S. 3 BeschV die Regelung zu qualifikationsspezifischen Mindestvoraussetzungen in Form eines im Ausland anerkannten Berufs- oder Hochschulabschlusses für bestimmte Berufe der Hauptgruppe 43 nach Klassifikation der Berufe der BA (KldB)⁷ für nicht anwendbar erklärt. Damit können Angehörige dieser Gruppen auch ohne im Ausland staatlich anerkannte (berufliche oder akademische) Ausbildung eine Zustimmung für eine Tätigkeit in einem der genannten Berufe erhalten, sofern eine in den letzten fünf Jahren erworbene mindestens zweijährige Berufserfahrung vorliegt, die zur Beschäftigung befähigt, und der Arbeitgeber entweder tarifgebunden ist oder ein Mindestgehalt in Höhe von 45,3 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (2024: 3.420,15 € monatlich) zahlt.

Für einen ähnlichen, aber nicht identischen personellen Anwendungsbereich (siehe Tab. 2) sieht § 18g Abs. 2 AufenthG vor, dass einer ausländischen Person, die die Voraussetzungen des § 18g Abs. 1 AufenthG nicht erfüllt und nicht den Status einer Fachkraft besitzt, mit Zustimmung der BA dennoch eine Blaue Karte EU zum Zweck der Ausübung einer ihrer Qualifikation angemessenen Beschäftigung in Deutschland in einem Beruf der ISCO-08-Gruppen 133 oder 25⁸ erteilt wird. Voraussetzung ist zum einen, dass die Person über Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, die auf einer in den letzten sieben Jahren erworbenen Berufserfahrung von mindestens drei Jahren in einem Beruf beruhen, der zu den genannten ISCO-08-Gruppen gehört. Das Niveau dieser Fertigkeiten muss mit einem Hochschulabschluss oder einem Abschluss eines tertiären Bildungsprogramms, das einem Hochschulabschluss gleichwertig ist, vergleichbar und für

⁷ Diese umfasst ausgewählte Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe.

⁸ Dabei handelt es sich um Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (Gruppe 133) sowie akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie (Gruppe 25)



die Ausübung der Tätigkeit erforderlich sein. Zum anderen ist ein arbeitsvertraglich vereinbares Mindestgehalt in Höhe von mindestens 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erforderlich.

Tab. 2: Voraussetzungen für IKT-Fachkräfte ohne Formalqualifikationen im Vergleich

	§ 6 Abs. 1 BeschV	§ 18g Abs. 2 AufenthG
Persönlicher Anwendungsbereich	ausgewählte Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe (Hauptgruppe 43 der Klassifikation der Berufe 2010)	Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (Gruppe 133) sowie akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie (Gruppe 25) der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO-08)
Qualität und Quantität der Berufserfahrung	In den letzten fünf Jahren erworbene, mindestens zweijährige Berufserfahrung, die die ausländische Person zu der Beschäftigung befähigt	Kenntnisse, die auf einer in den letzten sieben Jahren erworbenen, mindestens dreijährigen Berufserfahrung beruhen, deren Niveau mit einem Hochschulabschluss oder tertiären Bildungsprogramms vergleichbar ist, und die für die Ausübung der Beschäftigung erforderlich sind.
Mindestgehalt	Mindestens 45 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung oder alternativ zur Mindesteinkommensvoraussetzung: Tarifbindung des Arbeitgebers	Mindestens 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung
Rechtsfolge	Ermessensentscheidung	Rechtsanspruch

Quelle: Kluth/Breidenbach/Junghans/Kolb 2024, Rn. 59.

Logistik

Neben der Informations- und Kommunikationsbranche bestehen aufgrund eines stark wachsenden Bedarfs Sonderregelungen (§ 24a BeschV) für eine inländische Beschäftigung als Berufskraftfahrer im Güterkraftverkehr oder im Personenverkehr mit Kraftomnibussen. Erforderlich ist für eine solche Tätigkeit keine formale Ausbildung, sondern eine EU- oder EWR-Fahrerlaubnis der Klasse C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D oder DE und die (beschleunigte) EU- oder EWR-Grundqualifikation zum Fahren bestimmter Fahrzeuge für den Güter- und Personenkraftverkehr. Fehlt es an der Fahrerlaubnis und/oder der EU- oder EWR-Grundqualifikation, ist es möglich, beides durch die erfolgreiche Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland zu erwerben.

Pflegehilfskräfte

Für die Beschäftigung von Pflegehilfskräften wurde durch das Weiterentwicklungsgesetz in § 22a BeschV eine spezielle Regelung eingeführt. Voraussetzung ist ein konkretes Arbeitsplatzangebot in Deutschland als Pflegehilfskraft, eine in Deutschland abgeschlossene Ausbildung zur Pflegehilfskraft/Pflegeassistentin oder eine ausländische Qualifikation in der Pflege, die in Deutschland als Pflegehilfskraft anerkannt ist.

Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung (§ 15d BeschV)

Die seit März 2024 bestehende Option ermöglicht eine auf acht Monate beschränkte Einreise nach Deutschland unabhängig von qualifikatorischen Vorgaben. Sie eröffnet Arbeitgebern die Möglichkeit, Engpässe in Spitzenzeiten wie z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe oder an Flughäfen abzufangen. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung sozialversicherungspflichtig ist und das Unternehmen tarifgebunden ist und die Arbeitskräfte nach den geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen beschäftigt sind (§ 15d Abs. 2 Nr. 1 BeschV). Ausländische Personen können aufgrund dieser Vorschrift in dem Einsatzbetrieb für höchstens zehn innerhalb von zwölf Monaten beschäftigt werden. So soll sichergestellt werden, dass bereits in Deutschland tätige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht durch rotierende ausländische Beschäftigte ersetzt werden. Schließlich wird der Arbeitgeber verpflichtet, die Reisekosten der Beschäftigten zu tragen.



Die BA hat für die Erteilung von entsprechenden Arbeitserlaubnissen ein Kontingent in Höhe von 25.000 Zustimmungen pro Kalenderjahr festgesetzt.

Länderspezifische Regelungen

Neben Ausnahmen für bestimmte Berufe und Tätigkeiten sieht das Recht Spezialregelungen für ausgewählte Herkunftsländer vor.

Die **Best-Friends-Regelung** des § 26 Abs. 1 BeschV enthält Ausnahmeregelungen für Länder, mit denen Deutschland seit vielen Jahren enge außen(wirtschafts)politische Beziehungen pflegt. Dazu gehören Andorra, Australien, Israel, Japan, Kanada, die Republik Korea, Monaco, Neuseeland, San Marino, die Vereinigten Staaten von Amerika und seit dem Brexit auch das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland. Staatsangehörigen dieser Länder kann mit einer Vorrangprüfung die Zustimmung zur Ausübung jeder Beschäftigung **unabhängig von qualifikatorischen Vorgaben** erteilt werden.

Die **Westbalkan-Regelung** (§ 26 Abs. 2 BeschV) ermöglicht Staatsangehörigen von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien **unabhängig von deren Formalqualifikation** die Einreise zum Zweck der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, sofern sie ein Arbeitsplatzangebot haben und die Bundesagentur für Arbeit zustimmt. Die BA prüft dabei nicht nur die Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen, sondern führt gemäß BeschV auch eine Vorrangprüfung durch und prüft, ob geeignete vorrangig Berechtigte zur Verfügung stehen. Allerdings hat die BA durch eine Weisung (vom 3.11.2023) die vorgesehene Vorrangprüfung aufgehoben. Im Rahmen des Weiterentwicklungsgesetzes wurde diese ursprünglich bis Ende 2023 befristete Regelung entfristet und das Kontingent von 25.000 auf 50.000 Zustimmungen pro Jahr erhöht. Eine Zustimmung ist ausgeschlossen, wenn Antragstellende in den letzten 24 Monaten vor Antragstellung Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen haben. Im Gegensatz zur Best-Friends-Regelung erfordert die Westbalkan-Regelung auch, dass der Antrag auf Erteilung des Aufenthaltstitels bei der erstmaligen Zustimmung bei der jeweils zuständigen deutschen Auslandsvertretung gestellt wird.

Saisonarbeitskräfte

Darüber hinaus sehen die §§ 15a ff. BeschV die Möglichkeit eines befristeten Aufenthalts für **Saisonarbeitskräfte** in der Land- und Forstwirtschaft sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe, Schaustellergehilfen und Haushaltshilfen vor. Die Aufenthaltserlaubnis für Saisonarbeitskräfte ist an die Länge des Arbeitsvertrages gekoppelt, beträgt aber maximal sechs Monate (§ 15a BeschV); bei Schaustellergehilfen bis zu neun Monaten (§ 15b BeschV). Diese Regelungen werden jedoch nur angewendet, wenn die betreffenden Personen aufgrund einer Absprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslands vermittelt werden. Im Bereich der saisonabhängigen Beschäftigung bestehen entsprechende Abkommen derzeit mit Georgien und der Republik Moldau.

Zwischenstaatliche Vereinbarungen

Eine **→Aufenthaltserlaubnis** kann außerdem aufgrund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung erteilt werden: Dazu gehören vor allem die Vereinbarungen mit Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien, Serbien und der Türkei, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus diesen Staaten ermöglichen, im Rahmen fest vereinbarter Kontingente zur Ausführung von Werkverträgen für eine begrenzte Zeit in der Bundesrepublik Deutschland zu arbeiten (§ 29 BeschV).

5. Unternehmensintern entsendete Arbeitnehmende (§ 19b AufenthG)

Seit August 2017 besteht ein neuer Aufenthaltstitel zum Zweck des **Transfers von Arbeitnehmenden innerhalb internationaler Unternehmen** (→**ICT-Karte**). Voraussetzung ist, dass ein sich zum Zeitpunkt der Antragstellung in einem Drittstaat aufhaltender Ausländer oder eine Ausländerin durch ein in einem Drittstaat ansässiges Unternehmen, mit dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor dem Transfer und für dessen Dauer einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, in eine Niederlassung des gleichen Unternehmens oder der Unternehmensgruppe mit Sitz im Bundesgebiet **vorübergehend abgeordnet** wird. Die Regelung ist auf



Führungskräfte, Spezialistinnen und Spezialisten oder Trainees begrenzt. Die ICT-Karte wird für die Dauer des unternehmensinternen Transfers erteilt; für Führungskräfte und Spezialistinnen sowie Spezialisten **maximal für drei Jahre**, für Trainees höchstens für ein Jahr. Familienangehörige von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit ICT-Karte haben ein Recht auf Nachzug für die Zeit des Aufenthalts während eines unternehmensinternen Transfers.

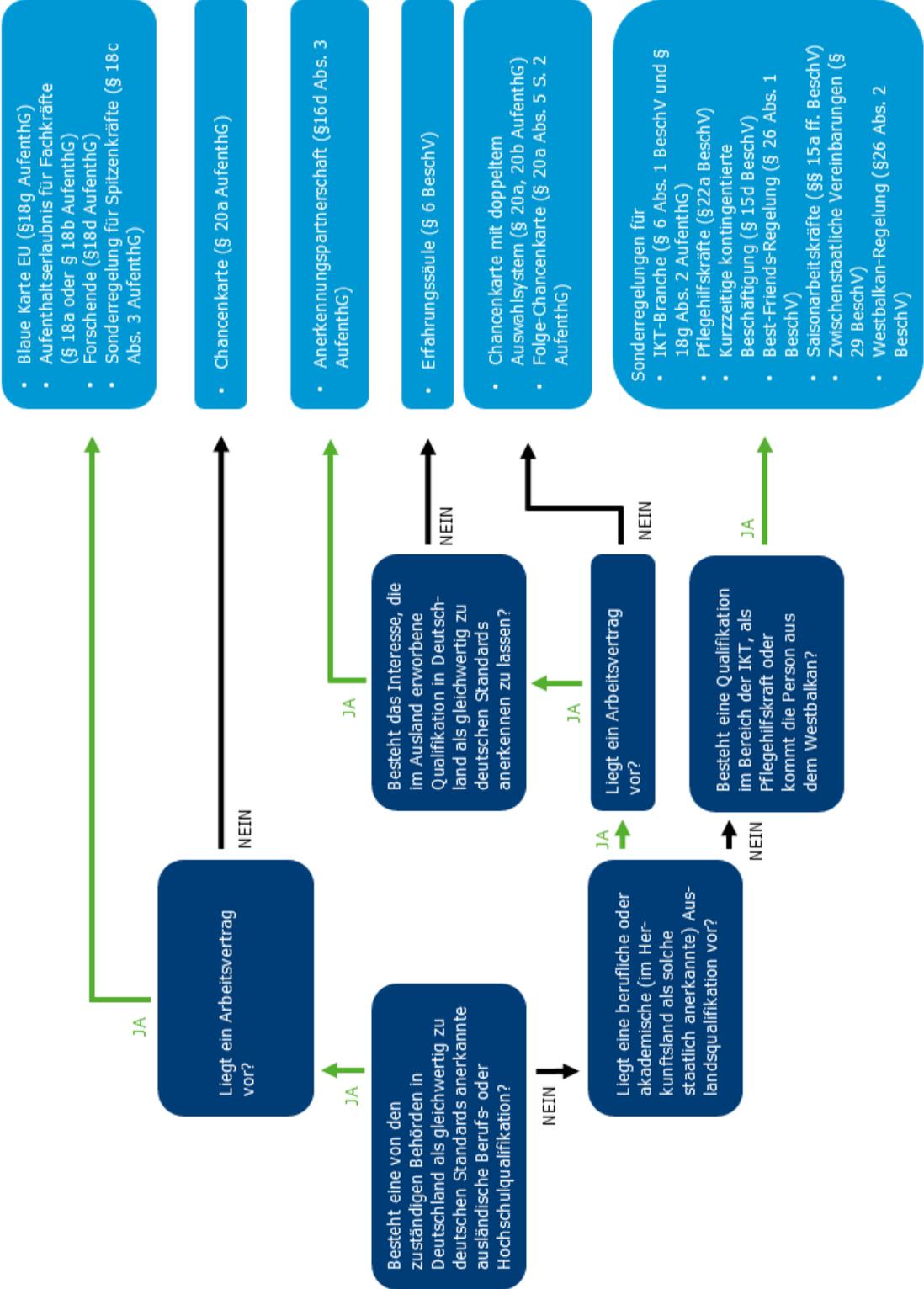
6. Selbstständige Tätigkeit (§ 21 AufenthG)

Für die Ausübung einer selbständigen Tätigkeit kann eine **auf längstens drei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis** erteilt werden (§ 21 AufenthG). Voraussetzung ist, dass ein wirtschaftliches Interesse oder ein regionales Bedürfnis vorliegt, positive Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit auf die Wirtschaft zu erwarten sind und die Finanzierung der Umsetzung gesichert ist (Eigenkapital oder Kreditzusage). Diese Möglichkeit soll den Zuzug ausländischer Unternehmerinnen und Unternehmer oder Existenzgründerinnen und -gründer ermöglichen, die eine zukunftsfähige Geschäftsidee, entsprechende unternehmerische Erfahrungen und das notwendige Kapital haben, und von deren Tätigkeit ein positiver Beitrag für die Beschäftigungs- und Ausbildungssituation sowie für Innovation und Forschung ausgehen kann. Abweichend davon kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung freier Berufe (z. B. Künstlerinnen und Künstler, Sprachlehrerinnen und -lehrer, Ärztinnen und Ärzte, Anwältinnen und Anwälte, Architektinnen und Architekten) erteilt werden (§ 21 Abs. 5 AufenthG): Voraussetzung ist, dass die fachkundigen Körperschaften, zuständigen Gewerbebehörden, öffentlich-rechtlichen Berufsvertretungen und die für die Berufszulassung zuständigen Behörden beteiligt werden. Sofern zur Ausübung des freien Berufes eine besondere Berufserlaubnis notwendig ist, muss diese zudem vorliegen oder zumindest ihre Erteilung zugesagt sein.

Bereits nach drei Jahren Unternehmertätigkeit in Deutschland kann eine **unbefristete Niederlassungserlaubnis** vergeben werden, wenn die geplante Tätigkeit erfolgreich verwirklicht wurde und die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts aus der selbständigen Tätigkeit nachgewiesen ist (§ 21 Abs. 4 S. 2 AufenthG). Für Freiberuflerinnen und Freiberufler gilt diese Privilegierung nicht. Im Rahmen des Weiterentwicklungsgesetzes wurde 2023 die Möglichkeit zur Einreise als Unternehmerin oder Unternehmer auf der Basis eines Gründer-Stipendiums (§ 21 Abs. 2a AufenthG) eingeführt. Ebenfalls neu ist, dass über eine Chancenkarte auch eine Suche nach einer selbständigen Tätigkeit erfolgen kann.



Abb. 1: Zugangsmöglichkeiten für Drittstaatsangehörige zum deutschen Arbeitsmarkt nach Voraussetzungen



Darstellung: SVR



Impressum

Herausgeber

Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) gGmbH
Neue Promenade 6
10178 Berlin
Tel.: 030/288 86 59-0
Fax: 030/288 86 59-11
info@svr-migration.de
www.svr-migration.de

Verantwortlich

Dr. Cornelia Schu

Redaktion

Dr. Holger Kolb
Franziska Volk

© SVR gGmbH, Berlin 2024

Über den Sachverständigenrat

Der Sachverständigenrat für Integration und Migration ist ein unabhängiges und interdisziplinär besetztes Gremium der wissenschaftlichen Politikberatung. Mit seinen Gutachten soll das Gremium zur Urteilsbildung bei allen integrations- und migrationspolitisch verantwortlichen Instanzen sowie der Öffentlichkeit beitragen. Dem SVR gehören neun Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus verschiedenen Disziplinen und Forschungsrichtungen an: Prof. Dr. Hans Vorländer (Vorsitzender), Prof. Dr. Birgit Leyendecker (Stellvertretende Vorsitzende), Prof. Dr. Havva Engin, Prof. Dr. Birgit Glorius, Prof. Dr. Marc Helbling, Prof. Dr. Winfried Kluth, Prof. Dr. Matthias Koenig, Prof. Sandra Lavenex, Ph.D., Prof. Panu Poutvaara, Ph.D.

Weitere Informationen unter: www.svr-migration.de