



Zentrale Beratungsstelle „Ausländer*innen und Fachkräftesicherung“ (ZBS-AuF II)

UNTERNEHMENSINFO NR. 6

SACHSTAND 01.08.2020

Dr. jur. Barbara Weiser

Arbeitskräfteeinwanderung

**Eine Arbeitshilfe für Unternehmen, Arbeitsverwaltung
und Beratungsstellen**

Herausgeber:

Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.
Fachbereich Projektentwicklung

Projekt ZBS AuF II

Knappsbrink 58
D - 49080 Osnabrück
E-Mail: zbs-auf@caritas-os.de
Internet: <http://www.zbs-auf.info>

Impressum:

www.caritas-os/impressum.de

© Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.

Die Inhalte dieser Information sind urheberrechtlich geschützt. Eine Nutzung für eigene Zwecke ist erlaubt. Die – auch auszugsweise – Vervielfältigung ist ausdrücklich untersagt. Um sicherzugehen, dass die jeweils aktuellen Texte genutzt werden, sollte immer unmittelbar auf das Webseitenangebot zugegriffen werden.

Das Projekt wird gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



**Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung**



Inhaltsverzeichnis

Vorwort und Aufbau der Arbeitshilfe.....	3
A. Erteilungsvoraussetzungen.....	5
I. Beschäftigung als Arbeitnehmer*in.....	5
1. Tätigkeit setzt keine Ausbildung voraus	5
1.1 Aufenthaltserlaubnis für bestimmte Staatsangehörige.....	5
1.2 Aufenthaltserlaubnis für eine Tätigkeit in Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologie	7
1.3 Aufenthaltserlaubnis bei besonderem Interesse an der Beschäftigung	8
2. Tätigkeit für Fachkräfte mit Berufsausbildung	8
3. Tätigkeit für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung	10
3.1 Blaue Karte EU	10
3.2 Aufenthaltserlaubnis	13
II. Beschäftigung als Auszubildende*r	14
III. Beschäftigung als Praktikant*in	15
1. Praktikum im Rahmen betrieblicher Weiterbildung.....	15
2. Studienbezogenes Praktikum EU	17
IV. Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz	18
1. Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit Berufsausbildung.....	18
2. Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung.....	19
3. Aufenthaltserlaubnis zur Ausbildungsplatzsuche.....	20
B. Verfahren.....	21
I. Das reguläre Verfahren.....	21
1. Erteilung des Visums.....	21
1.1 Erteilende Behörde: die deutsche Auslandsvertretung	21
1.2 Beteiligte Behörden.....	22
2. Erteilung der Aufenthaltserlaubnis und der Blauen Karte EU	24
II. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren	24
C. Verpflichtungen des Arbeitgebers nach der Erteilung des Aufenthaltstitels	27
I. Bei Beschäftigungsbeginn	27
II. Bei vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.....	27

Vorwort und Aufbau der Arbeitshilfe

Am 01. März 2020 ist das **Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)** in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, „die Bedarfe des Wirtschaftsstandortes Deutschland und die **Fachkräftesicherung durch eine gezielte und gesteuerte Zuwanderung** von Fachkräften aus Drittstaaten zu flankieren und so einen Beitrag zu einem nachhaltigen gesellschaftlichen Wohlstand zu leisten“.¹ Für Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) ist das FEG „ist ein **historischer Fortschritt für unser Land**“.²

Beim FEG handelt es sich um ein sog. Artikelgesetz. Dies bedeutet, der Gesetzgeber hat kein neues, eigenständiges Gesetz verabschiedet, das jetzt alle Regelungen zur Fachkräfteeinwanderung enthält. Stattdessen werden durch das FEG bestehende Gesetze ergänzt bzw. geändert. Diese Änderungen betreffen vor allem das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) sowie die Beschäftigungsverordnung (BeschV).

Im Kern regelt das Gesetz unter **welchen Voraussetzungen** eine **Einwanderung zu Arbeits- oder (Aus)Bildungszwecken** aus dem Nicht-EU-Ausland nach Deutschland möglich ist. Seinem Namen entsprechend regelt das FEG insbesondere die Erwerbssmigration von Fachkräften. Als **Fachkraft im Sinne des neuen Gesetzes** gelten „drittstaatsangehörige Ausländer*innen, die:

- die einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen **Hochschulabschluss** vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss haben oder
- eine inländische **qualifizierte Berufsausbildung** oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzen.“³

Das FEG enthält jedoch auch Regelungen für Personen, die nach dieser Definition **keine Fachkraft** sind. Hierbei handelt es sich beispielsweise um Ausbildungssuchende, Studierende oder Ausländer*innen mit rein berufspraktischen Kenntnissen ohne entsprechende/n Berufsausbildung bzw. Hochschulabschluss.

In dieser Arbeitshilfe wollen wir Ihnen in möglichst **übersichtlicher und komprimierter Form** die **Grundzüge der neuen Rechtslage** erläutern, wie Menschen aus Nicht-EU-Staaten im Rahmen der **Erwerbssmigration nach Deutschland** einreisen können. Auf die Frage, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für die Erteilung von Aufenthaltstiteln für bereits in Deutschland lebende Personen gelten, geht diese Arbeitshilfe nicht ein.

Die Arbeitshilfe beschreibt **im ersten Teil** die **Voraussetzungen (A.)**, die vorliegen müssen, damit ein **Aufenthaltstitel** für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer*in,

¹ Deutscher Bundestag. Drucksache 19/8285: Kabinettsentwurf zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Stand: 19.03.2019: <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/082/1908285.pdf>

² Siehe: <https://www.vorwaerts.de/artikel/bundesregierung-bringt-einwanderungsgesetz-weg>

³ § 18 Abs. 3 AufenthG.

Auszubildende*r oder Praktikant*in erteilt werden kann. Bei Arbeitnehmern*innen wird dabei danach unterschieden, ob die Tätigkeit ein Hochschulstudium oder eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt. Bei Praktika beschränken wir uns auf Praktika im Rahmen betrieblicher Weiterbildungen und auf studienbezogene Praktika. Pflichtpraktika im Rahmen eines Studiums oder einer Ausbildung werden nicht behandelt.

Bei den Erteilungsvoraussetzungen erwähnen wir **nur die jeweils relevanten Kriterien**. So sind für die Erteilung von Aufenthaltstiteln zu bestimmten Zwecken Deutschkenntnisse in einem gewissen Umfang nachzuweisen. Dies gilt zum Beispiel bei der Aufenthaltserlaubnis für eine qualifizierte Berufsausbildung, bei anderen wiederum nicht. Finden Sie also bei einem bestimmten Aufenthaltstitel keine Angaben zu einem erforderlichen Sprachniveau, sind demnach keine Deutschkenntnisse nachzuweisen.

Eine Aufenthaltserlaubnis wird immer für einen bestimmten Zeitraum erteilt. Sie wird aber im Regelfall verlängert, wenn die Erteilungsvoraussetzungen weiterhin vorliegen.⁴

Im zweiten Teil (B.) wird das **Verfahren** erklärt, also beschrieben, wo das Einreisevisum (sog. nationales Visum) und wo nach der Einreise die Aufenthaltserlaubnis bzw. die Blaue Karte zu beantragen sind und welche Behörden an der Entscheidung beteiligt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass das nationale Visum nur dann wird erteilt, wenn die Voraussetzungen für die spätere Erteilung des angestrebten Aufenthaltstitel (Aufenthaltserlaubnis oder Blaue Karte EU) erfüllt sind, beispielsweise für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis als Fachkraft mit Berufsausbildung nach § 18a AufenthG.

Neu ist an dieser Stelle vor allem das **sog. beschleunigte Fachkräfteverfahren**, mit dem die Verfahrensdauer für Fachkräfte aus dem Ausland beginnend mit der Anerkennung von Bildungsabschlüssen bis zur Entscheidung über den Visumsantrag deutlich verkürzt werden soll.

Im dritten Kapitel (C.) werden die besonderen Verpflichtungen von Arbeitgeber*innen, die Arbeitskräfte aus Drittstaaten beschäftigen, erläutert.

Auf alle Details der neuen Rechtslage können wir in dieser Arbeitshilfe nicht eingehen (z.B. auf Rahmenbedingungen des Familiennachzugs im Zusammenhang mit der Erwerbsmigration). In den Fußnoten finden Sie jedoch durchgängig weiterführende Informationen zu den beschriebenen Sachverhalten. Gerne verweisen wir zudem auf unsere **[FAQs zum Thema Arbeitseinwanderung](#)** mit kurzen, zielgerichteten Informationen.

Den **Kabinettsentwurf** zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz finden Sie **[hier](#)**.

Wir hoffen, dass unsere Arbeitshilfe Ihnen eine wertvolle Unterstützung bietet. Falls Sie Fragen oder Anregungen haben, sprechen Sie uns gerne an (E-Mail: zbs-auf@caritas-os.de).

Osnabrück, 01.03.2020

⁴ § 8 Abs. 1 AufenthG.

A. Erteilungsvoraussetzungen

Im Folgenden wird dargestellt, unter welchen Voraussetzungen ein nationales Visum und nach der Einreise ein entsprechender Aufenthaltstitel erteilt werden.

Für **jeden Aufenthaltstitel** für eine Beschäftigung als Arbeitnehmer*in, als Auszubildende*r, als Praktikant*in sowie zur Arbeitssuche müssen die folgenden **Erteilungsvoraussetzungen** erfüllt sein:

Eigene Sicherung des Lebensunterhalts

Die Antragstellenden müssen in der Regel den **Lebensunterhalt** für sich und ihre Familie in Deutschland selbst sichern können, ohne ergänzend Arbeitslosengeld II oder vergleichbare Leistungen in Anspruch nehmen zu müssen,⁵ d.h., dass die Vergütung hierfür ausreichen muss oder dass der Lebensunterhalt aus anderen Mitteln selbst finanziert werden kann. Das Vorhandensein von ausreichenden eigenen Mitteln kann z. B. durch eine Einzahlung auf einem Sperrkonto nachgewiesen werden.⁶

Bei Fachkräften mit Berufsausbildung oder mit akademischer Ausbildung, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben, gilt der Lebensunterhalt als gesichert.⁷

Passdokumente

Antragstellende benötigen einen **Reisepass** oder einen Passersatz. Ihre **Identität** muss geklärt sein. Zudem dürfen sie nicht in erheblichem Umfang straffällig gewesen sein oder die Interessen der Bundesrepublik gefährden.⁸

I. Beschäftigung als Arbeitnehmer*in

1. Tätigkeit setzt keine Ausbildung voraus

1.1 Aufenthaltserlaubnis für bestimmte Staatsangehörige

Es **kann** eine **Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 1 AufenthG** erteilt werden, wenn **folgende Voraussetzungen** erfüllt sind. „Kann“ bedeutet, dass die Ausländerbehörde eine Ermessensentscheidung trifft. Eine bestimmte Geltungsdauer ist gesetzlich nicht vorgeschrieben.

⁵ § 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG.

⁶ Vgl. Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 2.3.2.6.

⁷ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 2.3.1.

⁸ § 5 Abs. 1 Nr. 1a - 4 AufenthG.

Bestimmte Staatsangehörigkeit

Die Arbeitnehmer*innen müssen **Staatsangehörige** aus Andorra, Australien, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, von Monaco, Neuseeland, San Marino oder der USA sein.⁹

Aufgrund einer **Sonderregelung** können außerdem bis Ende 2020 Staatsangehörige der sog. **Westbalkanstaaten** (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien) eine Aufenthaltserlaubnis für eine Beschäftigung erhalten, die keine Ausbildung voraussetzt.¹⁰

Achtung: Wenn diese Staatsangehörigen in den letzten **zwei Jahren** vor der Antragstellung Leistungen nach dem **Asylbewerberleistungsgesetz** in Deutschland bezogen haben, können sie im Regelfall **keine Aufenthaltserlaubnis** erhalten.¹¹

Arbeitsplatzangebot

Die Arbeitnehmer*innen benötigen ein **konkretes Arbeitsplatzangebot** in Deutschland.¹²

Keine bevorrechtigten Arbeitnehmer*innen

Für diesen Arbeitsplatz dürfen keine bevorrechtigten Arbeitnehmer*innen (Deutsche oder Ausländer*innen, die hier ohne Einschränkungen erwerbstätig sein dürfen) zur Verfügung stehen (sog. **Vorrangprüfung**).¹³

Keine schlechteren Arbeitsbedingungen

Die Arbeitnehmer*innen dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden, d.h. die Arbeitnehmerschutzgesetze müssen eingehalten werden und es ist mindestens der Tariflohn oder der ortsübliche Lohn zu zahlen (sog. **Beschäftigungsbedingungsprüfung**).¹⁴ **Leiharbeit** ist nicht möglich.¹⁵

Gehalt

Bei Arbeitnehmer*innen, die bei Beschäftigungsbeginn über **44 Jahre** alt sind, muss das Gehalt mindestens **55 %** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung betragen,¹⁶ d.h. 2020: **3795 €** pro Monat.¹⁷

Diese Gehaltshöhe ist nicht erforderlich, wenn der Nachweis über eine angemessene Altersversorgung erbracht wird.¹⁸

Im Einzelfall kann von der Erfüllung der Gehaltsgrenze bzw. dem Nachweis über eine angemessene Altersvorsorge abgesehen werden, wenn an der Beschäftigung ein

⁹ § 26 Abs. 1 BeschV.

¹⁰ § 26 Abs. 2 S. 1 BeschV.

¹¹ § 26 Abs. 2 S. 3 – 4 BeschV.

¹² § 18 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AufenthG.

¹³ § 26 Abs. 1 S. 1 und Abs. 2 S. 1 BeschV.

¹⁴ § 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG.

¹⁵ § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG, zu den anderen Versagungsgründen vgl. § 40 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 AufenthG.

¹⁶ § 1 Abs. 2 S. 1 BeschV.

¹⁷ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18.2.5.2.

¹⁸ § 1 Abs. 2 S. 1 BeschV.

öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht.¹⁹

Au-Pair und Freiwilligendienste

Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 1 AufenthG ist auch unabhängig von der Staatsangehörigkeit²⁰ insbesondere möglich für vorübergehende Beschäftigungen wie Au-Pair-Beschäftigungen²¹ und Freiwilligendienste.²² Die sonstigen Erteilungsvoraussetzungen müssen erfüllt sein,²³ wie etwa ein Stellenangebot für eine Au-Pair-Beschäftigungen oder einen Freiwilligendienst.

1.2 Aufenthaltserlaubnis für eine Tätigkeit in Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologie

Es kann eine **Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 2 AufenthG** erteilt werden, wenn **nachfolgende Voraussetzungen** erfüllt sind. „Kann“ bedeutet, dass die Ausländerbehörde eine Ermessensentscheidung trifft. Eine bestimmte Geltungsdauer ist gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Berufserfahrung

Die Arbeitnehmer*innen haben ausgeprägte berufspraktische Kenntnisse in Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologie, die sie durch eine in den **letzten sieben Jahren erworbene mindestens dreijährige Berufserfahrung** nachweisen.²⁴ Nach den Anwendungshinweisen des BMI²⁵ sollen grundsätzlich auch einschlägige theoretische Kenntnisse nachgewiesen werden – etwa durch absolvierte Schulungen oder Prüfungen.

Arbeitsplatzangebot

Die Arbeitnehmer*innen benötigen ein **konkretes Arbeitsplatzangebot** in Deutschland.²⁶

Keine schlechteren Arbeitsbedingungen

Die Arbeitnehmer*innen dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden, d.h. die Arbeitnehmerschutzgesetze müssen eingehalten werden (Beschäftigungsbedingungsprüfung).²⁷

¹⁹ § 1 Abs. 2 S. 2 BeschV; zu weiteren Einzelheiten siehe auch BMI, Weitere Hinweise zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz, zum Duldungsgesetz und zur Covid 19-Pandemie vom 05.06.2020, S. 1 ff, https://www.mi.niedersachsen.de/startseite/themen/auslanderangelegenheiten/zahlen_daten_fakten/niedersaechsische-erlasse/niedersaechsische-erlasse-seit-2014-139998.html.

²⁰ Vgl. Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 19c.1.V.

²¹ § 12 BeschV

²² § 14 BeschV; hier ist keine Zustimmung der BA erforderlich.

²³ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 19c.0.1.

²⁴ § 6 S. 1 BeschV.

²⁵ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 6.1.1.

²⁶ § 18 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AufenthG.

²⁷ 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG.

Gehalt

Das **Gehalt** muss mindestens **60 %** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung betragen,²⁸ d.h. 2020 **4.140 €** pro Monat.²⁹

Deutschkenntnisse

Die Arbeitnehmer*innen müssen Deutschkenntnisse auf dem Niveau von mindestens **B1 GER** nachweisen. Hierauf kann im begründeten Einzelfall verzichtet werden.³⁰

1.3 Aufenthaltserlaubnis bei besonderem Interesse an der Beschäftigung

Im begründeten Einzelfall **kann** eine **Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 3 AufenthG** erteilt werden, wenn **folgende Voraussetzungen** erfüllt sind. „Kann“ bedeutet, dass die Ausländerbehörde eine Ermessensentscheidung trifft. Eine bestimmte Geltungsdauer ist gesetzlich nicht vorgeschrieben.

Öffentliches Interesse an der Beschäftigung

Es muss ein öffentliches, insbesondere ein **regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches** Interesse an der Beschäftigung bestehen. Ein öffentliches Interesse kann z. B. vorliegen, wenn durch die Beschäftigung Arbeitsplätze erhalten oder geschaffen werden.³¹ Diese Voraussetzung wird im Rahmen des Zustimmungsverfahrens von der Bundesagentur für Arbeit geprüft (vgl. B I 1.2 a).³²

Arbeitsplatzangebot

Die Arbeitnehmer*innen benötigen ein **konkretes Arbeitsplatzangebot** in Deutschland.³³

Keine schlechteren Arbeitsbedingungen

Die Arbeitnehmer*innen dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden, d.h. die Arbeitnehmerschutzgesetze müssen eingehalten werden und es ist mindestens der Tariflohn oder der ortsübliche Lohn zu zahlen (Beschäftigungsbedingungsprüfung).³⁴

2. Tätigkeit für Fachkräfte mit Berufsausbildung

Hierfür **kann** eine **Aufenthaltserlaubnis nach § 18a AufenthG** erteilt werden, wenn **folgende Voraussetzungen** erfüllt sind. „Kann“ bedeutet, dass die Ausländerbehörde eine Ermessensentscheidung trifft. Im Rahmen der Ermessensentscheidung über die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist zu

²⁸ § 6 S. 1 BeschV.

²⁹ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr.6.1.3.

³⁰ § 6 S. 1 und 3 BeschV.

³¹ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307) vom 30.01.2020, Nr. 19c.3.0 ; Allgemeine Verwaltungsvorschriften zum AufenthG, Nr. 18.4.3.

³² § 39 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG.

³³ § 18 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AufenthG.

³⁴ § 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG.

berücksichtigen, dass das Fachkräfteeinwanderungsgesetz der Sicherung der Fachkräftebasis und der Stärkung der sozialen Sicherungssysteme dienen soll.³⁵

Die Aufenthaltserlaubnis wird grundsätzlich für vier Jahren erteilt. Nur wenn das Arbeitsverhältnis oder die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit auf einen kürzeren Zeitraum befristet sind, wird sie für einen kürzeren Zeitraum erteilt.³⁶

Qualifizierte Berufsausbildung

Als „Fachkraft mit Berufsausbildung“³⁷ müssen die Arbeitnehmer*innen eine qualifizierte, d.h. **mindestens zweijährige** Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf erworben haben.³⁸ Es gibt keine Beschränkung mehr auf bestimmte Ausbildungsberufe (sog. Positivliste).

Erfolgte die Ausbildung nicht im Inland, muss die für die berufliche Anerkennung zuständige Stelle³⁹ die **Gleichwertigkeit** der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung **festgestellt** haben.⁴⁰ Voraussetzung hierfür ist nach den Anwendungshinweisen des BMI, dass der im Ausland erworbene Berufsabschluss an einer staatlichen bzw. staatlich anerkannten Bildungseinrichtung oder im Rahmen eines staatlich anerkannten Lehrgangs erworben wurde.⁴¹

Bei **reglementierten Berufen** ist die Feststellung der Gleichwertigkeit von der Erteilung einer Berufsausübungserlaubnis umfasst.⁴² Reglementierte Berufe sind berufliche Tätigkeiten, die nach den gesetzlichen Regelungen nur aufgenommen oder ausgeübt werden dürfen, wenn bestimmte Berufsqualifikationen vorhanden sind,⁴³ zum Beispiel der Beruf der Krankenpfleger*in. Die Anerkennung kann vom Ausland aus initiiert werden.⁴⁴

Arbeitsplatzangebot

Die Arbeitnehmer*innen benötigen ein konkretes Arbeitsplatzangebot in Deutschland.⁴⁵ Dabei muss es sich um eine qualifizierte Beschäftigung handeln, zu der die Arbeitnehmer*innen wegen ihrer erworbenen Qualifikation befähigt sind.⁴⁶ Zur Suche nach einem Arbeitsplatz kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 20 Abs. 1 AufenthG erteilt werden (vgl. A IV).

³⁵ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18.1.2.

³⁶ § 18 Abs. 4 S. 1 AufenthG.

³⁷ § 18 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG.

³⁸ § 2 Abs. 12a AufenthG.

³⁹ Siehe https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/zustaendige_stellen.php; das Verfahren und die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation richten sich nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz oder den Anerkennungsregelungen des jeweiligen Bundeslandes sowie den jeweiligen berufsrechtlichen Fachgesetzen, z. B. Krankenpflegegesetz oder Altenpflegegesetz (Bundesagentur für Arbeit (BA), Fachliche Weisungen zur Beschäftigungsverordnung vom 20.06.2016, § 6 BeschV a.F., Rn. 6.04).

⁴⁰ § 18 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 AufenthG; vgl. § 17a AufenthG: Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

⁴¹ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18.3.1.

⁴² Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18.2.4.2.1.

⁴³ § 3 Abs. 5 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG).

⁴⁴ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18b.2.5.

⁴⁵ § 18 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AufenthG.

⁴⁶ § 18a AufenthG.

Gehalt

Bei Arbeitnehmer*innen **ab 45 Jahren** muss das Gehalt mindestens **55 %** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung betragen,⁴⁷ d.h. 2020: **3795 €** pro Monat.⁴⁸

Diese Gehaltshöhe ist nicht erforderlich, wenn der Nachweis über eine angemessene Altersversorgung erbracht wird.⁴⁹

Im Einzelfall kann von der Erfüllung der Gehaltsgrenze bzw. dem Nachweis über eine angemessene Altersvorsorge abgesehen werden, wenn an der Beschäftigung ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht.⁵⁰

Keine schlechteren Arbeitsbedingungen

Die Arbeitnehmer*innen dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden, d.h. die Arbeitnehmerschutzgesetze müssen eingehalten werden und es ist mindestens der Tariflohn oder der ortsübliche Lohn zu zahlen (sog. **Beschäftigungsbedingungsprüfung**).⁵¹ **Leiharbeit** ist nicht möglich.⁵²

3. Tätigkeit für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung

3.1 Blaue Karte EU

Eine Blaue Karte EU nach § 18b Abs. 2 AufenthG **muss** erteilt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind. „Muss“ bedeutet, dass ein Anspruch auf die Erteilung einer Blauen Karte besteht, wenn die Erteilungsvoraussetzungen vorliegen.

Der Vorteil einer Blauen Karte EU besteht u.a. darin, dass sie im Vergleich zu einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18b Abs. 1 AufenthG einen erleichterten Familiennachzug ermöglicht.⁵³

Die Blaue Karte EU wird grundsätzlich für vier Jahren erteilt. Nur wenn die Dauer des Arbeitsvertrages weniger als vier Jahre beträgt, wird die Blaue Karte EU für die Dauer des Arbeitsvertrages zuzüglich dreier Monate ausgestellt oder verlängert.⁵⁴

⁴⁷ § 18 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 AufenthG.

⁴⁸ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18.2.5.2.; zu Erläuterungen zum relevanten Zeitpunkt für die Erreichung der Altersgrenze siehe Nr. 18.2.5.1.

⁴⁹ § 18 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 AufenthG, zur Höhe vgl. Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18.2.5.3 – 18.2.5.7.

⁵⁰ § 18 Abs. 2 S. 2 AufenthG; zu weiteren Einzelheiten siehe auch BMI, Weitere Hinweise zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz, zum Duldungsgesetz und zur Covid 19-Pandemie vom 05.06.2020, S. 1 ff,

https://www.mi.niedersachsen.de/startseite/themen/auslanderangelegenheiten/zahlen_daten_fakten/niedersaechsische_erlasse/niedersaechsische-erlasse-seit-2014-139998.html.

⁵¹ § 39 Abs. 2, S. 1 Nr. 1 AufenthG.

⁵² § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG, zu den anderen Versagungsgründen vgl. § 40 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 AufenthG.

⁵³ Zum Ehegattennachzug vgl. § 30 Abs. 1 S. 1 Nr. 3g und S. 3 Nr. 5 AufenthG gegenüber § 30 Abs. 1 S. 1 Nr. 3e und S. 3 AufenthG; zum Kindernachzug vgl. § 32 Abs. 2 S. 2 Nr. 2 AufenthG.

⁵⁴ § 18 Abs. 4 AufenthG.

Deutscher oder anerkannter Hochschulabschluss

Als „Fachkraft mit akademischer Ausbildung“⁵⁵ müssen die Arbeitnehmer*innen verfügen über

- einen deutschen Hochschulabschluss oder
- einem **anerkannten** Hochschulabschluss (bei reglementierten Berufen) oder
- einen ausländischen Hochschulabschluss, der einem deutschen Hochschulabschluss **vergleichbar** ist (bei nicht reglementierten Berufen).

Für die Tätigkeit in **reglementierten, akademischen Berufen** ist die **Anerkennung** des ausländischen Hochschulabschlusses durch die zuständige Stelle **zwingend** erforderlich; in der Regel erfolgt dies mit der Entscheidung über die Berufsausübungserlaubnis.⁵⁶ Reglementierte, akademische Berufe sind berufliche Tätigkeiten, die nach den gesetzlichen Regelungen nur aufgenommen oder ausgeübt werden dürfen, wenn bestimmte Berufsqualifikationen vorhanden sind,⁵⁷ zum Beispiel der Arztberuf. Die Anerkennung kann vom Ausland aus initiiert werden.⁵⁸

Bei **nicht reglementierten Berufen** besteht zum Nachweis der Vergleichbarkeit mit einem deutschen Hochschulabschluss die Möglichkeit einer **individuellen Zeugnisbewertung** durch die **Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen**. Zudem können die **Bewertungsempfehlungen** der Zentralstelle für ausländisches

Bildungswesen genutzt werden, die unter <https://anabin.kmk.org/anabin.html> zugänglich sind.⁵⁹

Arbeitsplatzangebot

Zudem benötigen Arbeitnehmer*innen ein **konkretes Arbeitsplatzangebot** in Deutschland,⁶⁰ nach den Anwendungshinweisen des BMI⁶¹ für eine mindestens einjährige Tätigkeit. Dabei muss es sich um eine qualifizierte Beschäftigung handeln, zu der die Arbeitnehmer*innen wegen ihrer erworbenen Qualifikation befähigt sind.⁶² Zur Suche nach einem Arbeitsplatz kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 20 Abs. 2 AufenthG erteilt werden (vgl. A IV).

Keine Ablehnungsgründe

Eine Blaue Karte wird nicht an Arbeitnehmer*innen erteilt,⁶³

- die sich in einem EU-Mitgliedsstaat als anerkannte **Schutzberechtigte** oder als **Asylsuchende** aufhalten
- die sich in einem EU-Mitgliedsstaat als vorübergehend Schutzberechtigte aufhalten oder dies beantragt haben
- deren **Abschiebung** in einem aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen **ausgesetzt** wurde

⁵⁵ § 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG.

⁵⁶ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18.3.2.1.

⁵⁷ § 3 Abs. 5 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG).

⁵⁸ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18b.2.5.

⁵⁹ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18.3.2.1- 18.3.2.2 mit Erläuterungen zur Suche in der Datenbank anabin.

⁶⁰ § 18 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AufenthG.

⁶¹ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18b.2.2.

⁶² § 18b Abs. 1 AufenthG.

⁶³ § 19f Abs. 1 und 2 AufenthG.

- die eine Erlaubnis zum Daueraufenthalt– EU oder einen Aufenthaltstitel besitzen, der durch einen anderen EU-Mitgliedsstaat auf der Grundlage der Daueraufenthaltsrichtlinie erteilt wurde
- die ein Recht auf freien Personenverkehr genießen, das dem von Unionsbürger*innen gleichwertig ist
- die einen **Aufenthaltstitel nach §§ 22 – 26 AufenthG**⁶⁴ (außer nach § 23 Abs. 2 oder 4 AufenthG)⁶⁵ besitzen oder über eine vergleichbare Rechtsstellung in einem anderen EU-Mitgliedsstaat verfügen oder beantragt haben
- deren Einreise in einen EU-Mitgliedsstaat Verpflichtungen unterliegt, die sich aus internationalen Abkommen zur Erleichterung der Einreise und des vorübergehenden Aufenthalts bestimmter Kategorien von natürlichen Personen, die handels- und investitionsbezogene Tätigkeiten ausüben, herleiten⁶⁶
- in einen EU-Mitgliedsstaat zugelassene **Saisonarbeitnehmer*innen**, wobei eine Blaue Karte für eine andere Beschäftigung erteilt werden kann⁶⁷
- die im Rahmen von **Entsendearbeit** in Deutschland tätig sind, für die Dauer ihrer Entsendung nach Deutschland.

Gehalt

a) Regelfall

Das **Gehalt** muss mindestens **2/3** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung betragen,⁶⁸ d.h. 2020: 4600 € pro Monat.⁶⁹

b) Ausnahme

Bei einer beabsichtigten Tätigkeit als **Naturwissenschaftler*in, Mathematiker*in, Ingenieur*in Ärztin/Arzt oder als akademische oder vergleichbare IT-Fachkraft (Engpassberufe)** muss das **Gehalt nur** mindestens **52 %** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung betragen,⁷⁰ d.h. 2020: 3588 € pro Monat.⁷¹

ACHTUNG: In diesen Fällen werden zusätzlich die **Arbeitsbedingungen geprüft**. Diese Arbeitnehmerin*en dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden, d.h. die Arbeitnehmerschutzgesetze müssen eingehalten werden (sog. **Beschäftigungsbedingungsprüfung**).⁷² **Leiharbeit** ist dann ebenfalls nicht möglich.⁷³

⁶⁴ Aufenthaltstitel aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen.

⁶⁵ Aufenthaltstitel wegen Aufnahme bei besonders gelagerten politischen Interessen und Resettlement.

⁶⁶ Art. 3 Abs. 2 g) der Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25.05.2009; dieser Personenkreis wird wegen des Grundsatzes der Spezialität ausgeschlossen und weil sie nicht als Teil des Arbeitsmarkts des Mitgliedsstaats gesehen werden (Stiegeler in Hofmann, Ausländerrecht, 2. Auflage 2016, § 19a AufenthG, Rn 30).

⁶⁷ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 19f.2.

⁶⁸ § 18b Abs. 2 S. 1 AufenthG.

⁶⁹ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18b.2.7: jährliche Bruttomindestgehalt von 55.200 €.

⁷⁰ § 18b Abs. 2 S. 1 AufenthG..

⁷¹ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, 18b.2.7: jährliche Bruttomindestgehalt von 43.056 €.

⁷² § 39 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AufenthG.

⁷³ § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG, zu den anderen Versagungsgründen vgl. § 40 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 AufenthG.

3.2 Aufenthaltserlaubnis

Eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18b Abs. 1 AufenthG **kann** erteilt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind. D. h., dass eine Ermessensentscheidung getroffen wird. Im Rahmen der Ermessensentscheidung über die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist zu berücksichtigen, dass das Fachkräfteeinwanderungsgesetz der Sicherung der Fachkräftebasis und der Stärkung der sozialen Sicherungssysteme dienen soll.⁷⁴

Die Aufenthaltserlaubnis wird grundsätzlich für vier Jahre erteilt. Nur wenn das Arbeitsverhältnis oder die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit auf einen kürzeren Zeitraum befristet sind, wird für diesen kürzeren Zeitraum erteilt.⁷⁵

Deutscher oder anerkannter Hochschulabschluss

Als „Fachkraft mit akademischer Ausbildung“⁷⁶ müssen die Arbeitnehmer*innen über einen deutschen oder anerkannten/vergleichbaren Hochschulabschluss verfügen (zu den Einzelheiten siehe A I. 3.1.).

Arbeitsplatzangebot

Zudem benötigen Arbeitnehmer*innen ein **konkretes Arbeitsplatzangebot** in Deutschland.⁷⁷ Dabei muss es sich um eine qualifizierte Beschäftigung handeln, zu der die Arbeitnehmer*innen wegen ihrer erworbenen Qualifikation befähigt sind.⁷⁸ Zur Suche nach einem Arbeitsplatz kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 20 Abs. 2 AufenthG erteilt werden (vgl. A IV.).

Gehalt

Bei Arbeitnehmer*innen **ab 45 Jahren** muss das Gehalt mindestens **55 %** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung betragen,⁷⁹ d.h. 2020: **3795 €** pro Monat.⁸⁰

Diese Gehaltshöhe ist nicht erforderlich, wenn der Nachweis über eine angemessene Altersversorgung erbracht wird.⁸¹

Im Einzelfall kann von der Erfüllung der Gehaltsgrenze bzw. dem Nachweis über eine angemessene Altersvorsorge abgesehen werden, wenn an der Beschäftigung ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht.⁸²

⁷⁴ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18.1.2.

⁷⁵ § 18 Abs. 4 S. 1 AufenthG.

⁷⁶ § 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG.

⁷⁷ § 18 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AufenthG.

⁷⁸ § 18b Abs. 1 AufenthG.

⁷⁹ § 18 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 AufenthG; zu Erläuterungen zum relevanten Zeitpunkt für die Erreichung der Altersgrenze siehe Nr. 18.2.5.1.

⁸⁰ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18.2.5.2.

⁸¹ § 18 Abs. 2 S. 1 Nr. 5 AufenthG, zur Höhe vgl. Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 18.2.5.3 – 18.2.5.7.

⁸² § 18 Abs. 2 S. 2 AufenthG; zu weiteren Einzelheiten siehe auch BMI, Weitere Hinweise zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz, zum Duldungsgesetz und zur Covid 19-Pandemie vom 05.06.2020, S. 1 ff, https://www.mi.niedersachsen.de/startseite/themen/auslanderangelegenheiten/zahlen_daten_fakten/niedersaechsische_erlasse/niedersaechsische-erlasse-seit-2014-139998.html.

Keine schlechteren Arbeitsbedingungen

Die Arbeitnehmer*innen dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer*innen beschäftigt werden, d.h. die Arbeitnehmerschutzgesetze müssen eingehalten werden und es ist mindestens der Tariflohn oder der ortsübliche Lohn zu zahlen (sog. **Beschäftigungsbedingungsprüfung**).⁸³ **Leiharbeit** ist ebenfalls nicht möglich.⁸⁴

II. Beschäftigung als Auszubildende*r

Hierfür **kann** für die Dauer der Ausbildung⁸⁵ eine **Aufenthaltserlaubnis nach § 16a AufenthG** erteilt werden, wenn die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt sind. „Kann“ bedeutet, dass die Ausländerbehörde eine Ermessensentscheidung trifft. Mit dieser Aufenthaltserlaubnis kann auch ein Deutschkurs zur Vorbereitung auf die Berufsausbildung besucht werden, insbesondere ein berufsbezogener Deutschsprachkurs.⁸⁶

Ausbildungsplatzangebot

Die Antragstellenden benötigen ein **konkretes Ausbildungsplatzangebot** in Deutschland. Dabei wird es sich überwiegend um eine qualifizierte, d.h. mindestens zweijährige Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf handeln.⁸⁷ Die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist aber auch für andere nicht qualifizierte Ausbildungen möglich.⁸⁸

Deutschkenntnisse

Für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung müssen Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 GER nachgewiesen werden,⁸⁹ wenn diese nicht durch die Bildungseinrichtung geprüft oder sie in einem vorbereitenden Deutschsprachkurs erworben wurden.⁹⁰ Nach den Anwendungshinweisen des BMI werden in der Regel für die Aufnahme einer nicht qualifizierten Berufsausbildung Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 GER A2 erforderlich sein.⁹¹

⁸³ § 39 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AufenthG.

⁸⁴ § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG, zu den anderen Versagungsgründen vgl. § 40 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 AufenthG.

⁸⁵ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 16a.1.0.1.

⁸⁶ § 16a Abs. 1 S.3; 44a AufenthG, Einzelheiten zu den Kursen sind der Deutschsprachförderverordnung geregelt.

⁸⁷ § 2 Abs. 12a AufenthG.

⁸⁸ Vgl. Bundesagentur für Arbeit (BA), Fachliche Weisungen zum AufenthG, gültig ab 01.08.2017, § 17 AufenthG, Rn. 17.1.

⁸⁹ Der Nachweis muss durch geeignete Sprachzertifikate wie Sprachtests der ALTE-zertifizierten Prüfungsanbieter Goethe-Institut, telc GmbH, ÖSD, TestDAF, aber auch DSH, DSD, TOEFL, IELTS erfolgen, so die Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 16a.V.2; 16b.1.4.2.

⁹⁰ § 16a Abs. 3 S. 2 AufenthG.

⁹¹ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 16a.3.4.

Keine bevorrechtigten Arbeitnehmer*innen

Für den konkreten Ausbildungsplatz dürfen keine bevorrechtigten Auszubildenden (Deutsche oder Ausländer*innen, die hier ohne Einschränkungen erwerbstätig sein dürfen) zur Verfügung stehen (sog. **Vorrangprüfung**).⁹²

Keine schlechteren Arbeitsbedingungen

Die Auszubildenden dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Auszubildende beschäftigt werden, d.h. die Arbeitnehmerschutzgesetze müssen eingehalten werden und es ist mindestens die tariflich vorgesehene oder die ortsübliche Ausbildungsvergütung zu zahlen (sog. **Beschäftigungsbedingungsprüfung**).⁹³

Lebensunterhaltssicherung

Für das Jahr 2020 besteht ein Orientierungsbetrag in Höhe von 929 € brutto.⁹⁴

Reicht die Ausbildungsvergütung nicht aus, kann die Lebensunterhaltssicherung auch durch Berufsausbildungsbeihilfe erfolgen,⁹⁵ worauf Auszubildende mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 16a AufenthG einen Anspruch haben.⁹⁶

Bei einer qualifizierten, also einer mindestens zweijährigen Ausbildung, ist zudem die Aufnahme einer Nebenbeschäftigung von maximal zehn Wochenstunden erlaubt, die nicht im Zusammenhang mit der Ausbildung stehen muss.⁹⁷

Wechsel des Ausbildungsplatzes

Wenn die Ausbildung unverschuldet nicht abgeschlossen werden kann, muss die Ausländerbehörde den Auszubildenden sechs Monate lang die Möglichkeit geben, einen anderen Ausbildungsplatz zu suchen, bevor die Aufenthaltserlaubnis widerrufen, zurückgenommen oder nachträglich befristet wird.⁹⁸

III. Beschäftigung als Praktikant*in

1. Praktikum im Rahmen betrieblicher Weiterbildung

Hierfür kann für die Dauer der Weiterbildung⁹⁹ eine Aufenthaltserlaubnis nach § 16a AufenthG¹⁰⁰ erteilt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind. D. h., dass eine Ermessensentscheidung getroffen wird.

⁹² § 39 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG; § 8 Abs. 1 BeschV.

⁹³ § 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG; BA, Fachliche Weisungen zum AufenthG, gültig ab 01.08.2017, § 39 AufenthG, Rn. 39.11 f; vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung, Übersicht über Ausbildungsvergütung, Stand Januar 2019, siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_dav_Gesamtuebersicht_Ausbildungsverguetungen_2018_alte_neue_Laender.pdf

⁹⁴ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 16a.1.0.2; 2.3.2.5.

⁹⁵ § 2 Abs. 3 S. 2 Nr. 5 AufenthG, Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 16a.1.0.2.

⁹⁶ §§ 56; 60 SGB III.

⁹⁷ § 16a Abs. 3 S. 1 AufenthG.

⁹⁸ § 16a Abs. 4 AufenthG; Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 16a.4.0f.

⁹⁹ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 16a.1.0.1.

¹⁰⁰ Seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes ist die berufliche Weiterbildung statt in § 17 AufenthG jetzt in § 16a AufenthG geregelt; inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden. Daher ist davon auszugehen, dass die Fachlichen

Keine schlechteren Arbeitsbedingungen

Die Praktikant*innen dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Praktikant*innen beschäftigt werden, d.h. die Arbeitnehmerschutzgesetze müssen eingehalten werden und es ist mindestens der Tariflohn oder der ortsübliche Lohn zu zahlen (sog. **Beschäftigungsbedingungsprüfung**).¹⁰¹ Die Vergütung orientiert sich grundsätzlich am Einstiegsgehalt der jeweiligen Berufsgruppe. Im begründeten Einzelfall kann davon abgewichen werden, wenn der theoretische Qualifizierungsanteil erheblich höher ist als die praktische Tätigkeit.¹⁰²

Keine bevorrechtigten Arbeitnehmer*innen

Für diesen Praktikumsplatz dürfen keine bevorrechtigten Personen (Deutsche oder Ausländer*innen, die hier ohne Einschränkungen erwerbstätig sein dürfen) zur Verfügung stehen (sog. **Vorrangprüfung**).¹⁰³

Lebensunterhaltssicherung

Für das Jahr 2020 besteht ein Orientierungsbetrag in Höhe von 929 € brutto.¹⁰⁴

Nach den Fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit¹⁰⁵ müssen auch die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

Abgeschlossene Ausbildung

Diese Bedingung ist erfüllt bei

- einer mindestens zweijährigen betrieblichen oder schulischen Berufsausbildung
- einer gehobenen schulischen Berufsausbildung (zum Beispiel nach dem Abitur)
- einer Fachhochschul- oder Hochschulausbildung
- *in Ausnahmefällen* auch bei mindestens dreijähriger aktueller Berufserfahrung in dem Beruf, für den die Weiterbildung absolviert werden soll: dann soll ein beruflicher Lebenslauf mit den entsprechenden Qualifikationsnachweisen (zum Beispiel Arbeitszeugnisse) vorgelegt werden.¹⁰⁶

Weiterbildungsplan

Der Weiterbildungsplan muss zeitlich und sachlich gegliedert sein und erkennen lassen

- wer in jedem Weiterbildungsabschnitt für die Betreuung verantwortlich ist

Weisungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum AufenthG zu § 17 AufenthG und die Ausführungen im Visumhandbuch des Auswärtigen Amts, Stand 6/2019, zur beruflichen Weiterbildung weiterhin anwendbar sind.

¹⁰¹ § 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG.

¹⁰² BA, Fachliche Weisungen zum AufenthG, gültig ab 01.08.2017, § 17 AufenthG, 17.8.

¹⁰³ § 39 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG; § 8 Abs. 1 BeschV.

¹⁰⁴ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 16a.1.0.2; 2.3.2.5.

¹⁰⁵ Fachliche Weisungen zum AufenthG, gültig ab 01.08.2017, § 17 AufenthG, 17.5.

¹⁰⁶ BA, Fachliche Weisungen zum AufenthG, gültig ab 01.08.2017, § 17 AufenthG, 17.5, wobei davon auszugehen ist, dass eine im Ausland abgeschlossene Ausbildung etc. ausreicht; Visumhandbuch, Stand 6/2019, S. 121.

- dass das angestrebte Weiterbildungsziel erreicht werden kann; hierzu gehört in der Regel -in angemessenem Umfang- die Vermittlung theoretischer Inhalte.¹⁰⁷

Anforderungen an die Weiterbildung

Es muss unter sprachlichen und fachlichen Gesichtspunkten gewährleistet sein, dass eine angemessene Unterweisung erfolgt.

Die Anzahl der Weiterzubildenden muss in einem angemessenen Verhältnis zur Anzahl der Ausbilder stehen.¹⁰⁸

2. Studienbezogenes Praktikum EU

Hierfür **muss** für die Praktikumsdauer, längstens für sechs Monate, eine Aufenthaltserlaubnis nach § 16e AufenthG erteilt werden, wenn nachfolgende Voraussetzungen erfüllt sind.¹⁰⁹ „Muss“ heißt, dass ein Anspruch auf die Erteilung der Aufenthalts-erlaubnis besteht, wenn alle Erteilungsvoraussetzungen vorliegen.

Studium oder Hochschulabschluss

Die Antragstellenden müssen studieren oder in den letzten zwei Jahren einen Hochschulabschluss erlangt haben. Das Praktikum muss fachlich und im Niveau dem Hochschulabschluss oder Studium entsprechen und zur Aneignung von Wissen, praktischen Kenntnissen und Erfahrungen in einem beruflichen Umfeld dienen.¹¹⁰

Praktikumsvereinbarung

Es muss eine Vereinbarung mit der Praktikumsstelle über theoretische und praktische Schulungsmaßnahmen mit folgendem Inhalt vorliegen:

- Beschreibung des Programms für das Praktikum einschließlich des Bildungsziels oder der Lernkomponenten
- Praktikumsdauer und Arbeitszeiten
- Bedingungen der Tätigkeit und der Betreuung
- Rechtsverhältnis zwischen den Praktikant*innen und dem Praktikumsgeber.¹¹¹

Kostenübernahmeerklärung

Der Praktikumsgeber muss sich verpflichten, die Kosten zu übernehmen, die öffentlichen Stellen **bis zu sechs Monate** nach Praktikumsende entstehen können

- für den Lebensunterhalt während eines unerlaubten Aufenthalts in Deutschland und
- für eine Abschiebung.¹¹²

¹⁰⁷ BA, Fachliche Weisungen zum AufenthG, gültig ab 01.08.2017, § 17 AufenthG, 17.7; den Weiterbildungsplan prüft für die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Zustimmungsverfahrens (§ 34 Abs. 3 Nr. 2 BeschV).

¹⁰⁸ BA, Fachliche Weisungen zum AufenthG, gültig ab 01.08.2017, § 17 AufenthG, 17.7; das wird ebenfalls durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen des Zustimmungsverfahrens geprüft (vgl. BA ,FW, § 17 AufenthG, Nr. 17.7)

¹⁰⁹ Die Bundesagentur für Arbeit muss der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nicht zustimmen (§ 15 Nr. 1 BeschV). Sind die oben genannten Voraussetzungen nicht erfüllt, besteht nur die Möglichkeit, im Wege einer Ermessensentscheidung eine Aufenthaltserlaubnis nach § 16a AufenthG zu erteilen, wenn es sich um eine betriebliche (Teil-)Ausbildung oder eine betriebliche Weiterbildung bei bereits vorhandener Berufsausbildung oder um ein Praktikum nach § 15 Nr. 2 bis 6 BeschV handelt (Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 16e.1.2.

¹¹⁰ § 16e Abs. 1 Nr. 1, 3 und 4 AufenthG.

¹¹¹ § 16e Abs. 1 Nr. 2 AufenthG.

¹¹² § 16e Abs. 1 Nr. 5 AufenthG.

Lebensunterhaltssicherung

Für das Jahr 2020 besteht ein Orientierungsbetrag in Höhe von 929 € brutto.¹¹³

Die Aufenthaltserlaubnis nach § 16e AufenthG berechtigt nicht zur Ausübung einer weiteren Beschäftigung.¹¹⁴

Keine Ablehnungsgründe

Eine Aufenthaltserlaubnis nach § 16e AufenthG wird nicht an Antragstellende erteilt,¹¹⁵

- die sich in einem EU-Mitgliedsstaat als anerkannte **Schutzberechtigte** oder als **Asylsuchende** aufhalten
- die sich in einem EU-Mitgliedsstaat als vorübergehend Schutzberechtigte aufhalten oder dies beantragt haben
- deren **Abschiebung** in einem aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen **ausgesetzt** wurde
- die eine Erlaubnis zum Daueraufenthalt– EU oder einen Aufenthaltstitel besitzen, der durch einen anderen EU-Mitgliedsstaat auf der Grundlage Daueraufenthaltsrichtlinie erteilt wurde
- die ein Recht auf freien Personenverkehr genießen, das dem der Unionsbürger*innen gleichwertig ist.
- die eine Blaue Karte EU oder einen Aufenthaltstitel eines anderen EU-Mitgliedsstaates nach der Hochqualifizierten-Richtlinie besitzen
- wenn die aufnehmende Einrichtung insolvent ist etc.¹¹⁶

IV. Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungsplatz

1. Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit Berufsausbildung

Den Antragstellenden **kann** für die Suche nach einem Arbeitsplatz als Fachkraft mit Berufsausbildung, den sie nach ihrer Qualifikation ausüben können, eine Aufenthaltserlaubnis nach § 20 Abs. 1 AufenthG für bis zu **sechs Monate** erteilt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind. D. h., dass eine Ermessensentscheidung getroffen wird. Dabei scheidet aber die Erwägung, dass für eine bestimmte Berufsgruppe vermeintlich kein oder nur ein geringerer Fachkräftebedarf besteht,¹¹⁷ grundsätzlich aus.¹¹⁸

¹¹³ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 16a.1.0.2; 2.3.2.5.

¹¹⁴ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 16e.1.4; die Ausübung einer weiteren Beschäftigung könnte aber durch die Ausländerbehörde erlaubt werden vgl. § 4a Abs. 3 S. 3 AufenthG.

¹¹⁵ § 19f Abs. 1, 3 und 4 AufenthG.

¹¹⁶ Zu dem Einzelheiten vgl. § 19f Abs. 4 AufenthG; in diesen Fällen kann die Aufenthaltserlaubnis nach Ermessen erteilt werden, vgl. Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 16e.1.0.

¹¹⁷ Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung die Arbeitsplatzsuche nach § 20 Abs. 1 S. 1 für bestimmte Berufe aus Konjunktur- und Arbeitsmarktgründen ausschließen (§ 20 Abs. 1 S. 3 AufenthG).

¹¹⁸ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 20.1.1.5.

Eine Verlängerung ist ausgeschlossen. Die Aufenthaltserlaubnis kann jedoch erneut erteilt werden, wenn sich die Antragstellenden nach ihrer Ausreise mindestens so lange im Ausland aufgehalten haben, wie sie sich zuvor auf der Grundlage der Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitssuche hier aufgehalten haben.¹¹⁹

Qualifizierte Berufsausbildung

Antragsstellende müssen eine qualifizierte – d.h. mindestens zweijährige - Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf erworben haben.¹²⁰

Erfolgte die Ausbildung nicht im Inland, muss die für die berufliche Anerkennung zuständige Stelle¹²¹ die **Gleichwertigkeit** der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung **festgestellt** haben.¹²²

Deutschkenntnisse

Antragsstellende müssen Deutschkenntnisse haben, die der angestrebten Tätigkeit entsprechen. Nach den Anwendungshinweisen des BMI¹²³ sind in der Regel hier Deutschkenntnisse mindestens auf dem Niveau B1 GER erforderlich.¹²⁴

Lebensunterhaltssicherung

Der Lebensunterhalt muss¹²⁵ eigenständig gesichert sein. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt nur zur Ausübung von **Probefbeschäftigungen** von bis zu zehn Stunden

je Woche, zu deren Ausübung die erworbene Qualifikation die Fachkraft befähigt.¹²⁶ Der Nachweis des gesicherten Lebensunterhalts kann auch durch die im Einzelfall bereits vor der Einreise vereinbarte Vergütung für Probearbeiten erfolgen.¹²⁷

2. Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung

Den Antragstellenden **kann** für die Suche nach einem Arbeitsplatz als Fachkraft, den sie nach ihrer Qualifikation ausüben können, eine Aufenthaltserlaubnis nach § 20 Abs. 2 AufenthG für bis zu **sechs Monate**¹²⁸ erteilt werden, wenn die nachfolgenden

¹¹⁹ § 20 Abs. 4 S. 2 und 3 AufenthG.

¹²⁰ §§ 18 Abs. 3 Nr. 1; 2 Abs. 12a AufenthG.

¹²¹ Siehe https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/zustaendige_stellen.php das Verfahren und die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation richten sich nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz oder den Anerkennungsregelungen des jeweiligen Bundeslandes sowie den jeweiligen berufsrechtlichen Fachgesetzen, z. B. Krankenpflegegesetz oder Altenpflegegesetz (Bundesagentur für Arbeit (BA), Fachliche Weisungen zur Beschäftigungsverordnung vom 20.06.2016, § 6 BeschV, Rn. 6.04).

¹²² § 18 Abs. 2 S. 1 Nr. 4; zu weiteren Einzelheiten vgl. I, 2.

¹²³ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 20.1.1.3

¹²⁴ Der Nachweis muss durch geeignete Sprachzertifikate wie Sprachtests der ALTE-zertifizierten Prüfungsanbieter Goethe-Institut, telc GmbH, ÖSD, TestDAF, aber auch DSH, DSD, TOEFL, IELTS erfolgen, so die Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 20.1.1.3; 16b.1.4.2.

¹²⁵ § 20 Abs. 4 S. 1 AufenthG; nach den Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 20.4.1 kann hiervon auch in atypischen Fallgestaltungen nicht abgesehen werden.

¹²⁶ § 20 Abs. 1 S. 4 AufenthG.

¹²⁷ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 20.4.1.

¹²⁸ Eine Verlängerung ist ausgeschlossen. Die Aufenthaltserlaubnis kann erneut nur erteilt werden, wenn sich die Antragstellenden nach ihrer Ausreise mindestens so lange im Ausland aufgehalten hat, wie sie sich zuvor auf der Grundlage der Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitssuche hier aufgehalten hat (§ 20 Abs. 4 S. 2 und 3 AufenthG)

Voraussetzungen erfüllt sind. „Kann“ bedeutet, dass die Ausländerbehörde eine Ermessensentscheidung trifft. Dabei scheidet aber die Erwägung, dass für eine bestimmte Berufsgruppe vermeintlich kein oder nur ein geringerer Fachkräftebedarf besteht,¹²⁹ grundsätzlich aus.¹³⁰

Eine Verlängerung ist ausgeschlossen. Die Aufenthaltserlaubnis kann jedoch erneut erteilt werden, wenn sich die Antragstellenden nach ihrer Ausreise mindestens so lange im Ausland aufgehalten hat, wie sie sich zuvor auf der Grundlage der Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitssuche hier aufgehalten haben.¹³¹

Deutscher oder anerkannter Hochschulabschluss

Die Antragstellenden müssen über einen deutschen oder einen anerkannten/vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss verfügen.¹³²

Deutschkenntnisse

Deutsche Sprachkenntnisse sind hier keine formelle Erteilungsvoraussetzung. Nach den Anwendungshinweisen des BMI ist aber im Rahmen der Plausibilität anlassbezogen zu prüfen, ob die für den gesuchten Arbeitsplatz erforderlichen deutschen Sprachkenntnisse vorliegen.¹³³

Lebensunterhaltssicherung

Der Lebensunterhalt muss¹³⁴ eigenständig gesichert sein.

Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt nur zur Ausübung von **Probefbeschäftigungen** bis zu zehn Stunden je Woche, zu deren Ausübung die erworbene Qualifikation die

Fachkraft befähigt.¹³⁵ Der Nachweis des gesicherten Lebensunterhalts kann auch durch die im Einzelfall bereits vor der Einreise vereinbarte Vergütung für Probearbeiten erfolgen.¹³⁶

3. Aufenthaltserlaubnis zur Ausbildungsplatzsuche

Den Antragstellenden **kann** für die Suche nach einem Ausbildungsplatz für eine qualifizierte Berufsausbildung eine Aufenthaltserlaubnis nach § 17 Abs. 1 AufenthG für bis zu **sechs Monate**¹³⁷ erteilt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind. „Kann“ bedeutet, dass die Ausländerbehörde eine Ermessensentscheidung trifft.

¹²⁹ Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung die Arbeitsplatzsuche nach § 20 Abs. 1 S. 1 für bestimmte Berufe aus Konjunktur- und Arbeitsmarktgründen ausschließen (§ 20 Abs. 1 S. 3 AufenthG)

¹³⁰ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 20.1.1.5.

¹³¹ § 20 Abs. 4 S. 2 und 3 AufenthG.

¹³² § 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG; zu den Einzelheiten vgl. A. I 3.1.

¹³³ Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 20.2.1.1.

¹³⁴ § 20 Abs. 4 S. 1 AufenthG; nach den Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 20.4.1 kann hiervon auch in atypischen Fallgestaltungen nicht abgesehen werden.

¹³⁵ § 20 Abs. 2 S. 2 und Abs. 1 S. 4 AufenthG.

¹³⁶ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 20.4.1.

¹³⁷ Die Aufenthaltserlaubnis kann erneut nur erteilt werden, wenn sich die Antragstellenden nach ihrer Ausreise mindestens so lange im Ausland aufgehalten hat, wie sie sich zuvor auf der Grundlage der Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitssuche hier aufgehalten hat (§ 17 Abs. 1 S. 3 AufenthG)

Suche nach einer qualifizierten Berufsausbildung

Die Antragstellenden müssen eine qualifizierte, d.h. **mindestens zweijährige** Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf suchen.¹³⁸

Alter

Sie müssen unter 25 Jahren sein.¹³⁹

Schulabschluss

Es muss einer der folgenden Schulabschlüsse vorliegen

- ein Abschluss einer deutschen Auslandsschule oder
- ein Schulabschluss, der zum Studium in Deutschland berechtigt oder
- ein Schulabschluss, der zum Studium in dem Staat berechtigt, in dem der Schulabschluss erlangt wurde.¹⁴⁰

Deutschkenntnisse

Sie müssen über Deutschkenntnisse von B2 GER¹⁴¹ verfügen.¹⁴²

Lebensunterhalt

Der Lebensunterhalt muss¹⁴³ eigenständig gesichert sein. Für das Jahr 2020 besteht ein Orientierungsbetrag in Höhe von 1.021 € brutto.¹⁴⁴

B. Verfahren

I. Das reguläre Verfahren

1. Erteilung des Visums

1.1 Erteilende Behörde: die deutsche Auslandsvertretung

Drittstaatsangehörige¹⁴⁵ müssen bei der **deutschen Auslandsvertretung** (Botschaft, Konsulat)¹⁴⁶ im Herkunftsland zunächst ein **nationales Visum** für die Einreise nach Deutschland beantragen. Das Visum wird erteilt, wenn die Voraussetzungen für die Erteilung des angestrebten Aufenthaltstitel (Aufenthaltserlaubnis oder Blaue Karte EU zu bestimmten Zwecken) erfüllt sind (vgl. A).¹⁴⁷

¹³⁸ § 2 Abs. 12a AufenthG.

¹³⁹ § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 AufenthG.

¹⁴⁰ § 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 AufenthG.

¹⁴¹ §§ 17 Abs. 1 S. 1 Nr. 3; 2 Abs. 11a AufenthG.

¹⁴² Der Nachweis muss durch geeignete Sprachzertifikate wie Sprachtests der ALTE-zertifizierten Prüfungsanbieter Goethe-Institut, telc GmbH, ÖSD, TestDAF, aber auch DSH, DSD, TOEFL, IELTS erfolgen, so die Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 17.1.1.5; 16b.1.4.2.

¹⁴³ Nach den Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 17.1.1.2 kann hiervon auch in atypischen Fallgestaltungen nicht abgesehen werden.

¹⁴⁴ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 17.1.1.2; 2.3.2.5.

¹⁴⁵ Drittstaatsangehörige sind alle ausländischen Staatsangehörigen, die nicht Unionsbürger*innen sind, also keine Staatsangehörigen eines EU-Mitgliedstaates sind.

¹⁴⁶ § 71 Abs. 2 AufenthG; Auswärtiges Amt, Webseiten der deutschen Auslandsvertretungen, siehe <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/uebersicht/199290>

¹⁴⁷ § 6 Abs. 3 S. 2 AufenthG.

Zur Antragstellung müssen die Drittstaatsangehörigen persönlich zur Auslandsvertretung kommen und das ausgefüllte Antragsformular¹⁴⁸ und weitere Unterlagen einreichen. Welche das im Einzelnen sind, ist den Internetseiten der jeweiligen Auslandsvertretung zu entnehmen.¹⁴⁹

Die Visagebühr beträgt 75,--€. ¹⁵⁰ Das Visum, das als Etikett in den Pass geklebt wird, ¹⁵¹ ist im Regelfall für sechs Monate gültig. ¹⁵²

1.2 Beteiligte Behörden

Die Anlage 1 der Anwendungshinweise des BMI zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz enthält eine Übersicht über die Zuständigkeitsverteilung im Verfahren zur Erteilung eines Visums im Bereich der Ausbildungs- und Erwerbsmigration. ¹⁵³

a) Bundesagentur für Arbeit

Die **Bundesagentur für Arbeit** muss in vielen Fällen der Visumserteilung behördenintern **zustimmen**. Keine Zustimmung ¹⁵⁴ ist erforderlich

- bei der Aufenthaltserlaubnis für studienbezogene Praktika EU (vgl. A.III.2)
- bei der Aufenthaltserlaubnis zur Suche nach einem Arbeits- oder Ausbildungslatz (vgl. A IV)
- teilweise bei der Blauen Karte EU (vgl. A. I 3.1 a).

Muss die Bundesagentur für Arbeit zustimmen, dann prüft sie die **Beschäftigungsbedingungen** und das Vorliegen von Versagungsgründen wie insbesondere Leiharbeit, ¹⁵⁵ sie führt teilweise auch eine **Vorrangprüfung** durch und prüft ggf. weitere Zustimmungsvoraussetzungen wie das Vorliegen eines konkreten Arbeitsplatzangebots und ob eine der Qualifikation angemessene Beschäftigung ausgeübt werden soll. ¹⁵⁶

In der Anlage 1 der Anwendungshinweise des BMI zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist beschrieben, ob die Bundesagentur für Arbeit bei den einzelnen Aufenthaltstiteln beteiligt wird und was sie prüft; zum genauen Prüfungsumfang bei den einzelnen Aufenthaltstiteln vgl. auch A.

Wenn die Zustimmung bzw. ein Hinweis auf fehlende Unterlagen etc. nicht innerhalb von **zwei Wochen** erfolgt, gilt die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit als erteilt. ¹⁵⁷

¹⁴⁸ <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266602/fc42e9df69d01e794cf65c6afc839bdd/aufenthaltfrz-data.pdf>

¹⁴⁹ https://www.auswaertiges-amt.de/de/einreiseundaufenthalt/-/207794#content*5, z.B.

<https://tuerkei.diplo.de/blob/1564984/a8ad992e78efc16330c0f29291c9bf53/31-erwerbstaetigkeit-data.pdf> mit Checkliste

¹⁵⁰ § 6 Abs. 3 S. 1 AufenthG; § 46 Abs. 2 Nr. 1 AufenthV.

¹⁵¹ Vgl. AufenthV Anlage D 13A siehe http://www.gesetze-im-internet.de/aufenthv/anlage_d13a.html

¹⁵² Auswärtiges Amt, Visumhandbuch, Stand 7/2018, S. 87.

¹⁵³ Auf der Internetseite des nds. Innenministeriums finden sich sämtliche relevanten Vorlagen zum Visumsverfahren im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung in Niedersachsen, siehe:

https://www.mi.niedersachsen.de/startseite/themen/auslanderangelegenheiten/zahlen_daten_fakten/niedersaechsische_erlasse/niedersaechsische-erlasse-seit-2014-139998.html

¹⁵⁴ Bei den in der Übersicht genannten Aufenthaltstiteln.

¹⁵⁵ §§ 39 f AufenthG

¹⁵⁶ § 39 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG.

¹⁵⁷ § 36 Abs. 2 BeschV.

Achtung: Beschleunigung des Verfahrens durch eine Vorabzustimmung

Wenn der Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte erteilt hat und das Verfahren dadurch beschleunigt wird, soll die Bundesagentur für Arbeit bereits vor der Übermittlung der Zustimmungsanfrage durch die Auslandsvertretung der Ausübung der Beschäftigung zustimmen.¹⁵⁸ Hierzu sollte der Arbeitgeber die Formulare „Anfrage zu § 36 Abs. 3 Beschäftigungsverordnung (Vorabprüfung)“¹⁵⁹ und "Stellenbeschreibung"¹⁶⁰ ausfüllen und einreichen.

Dieses Vorabzustimmungsverfahren wird bei Staatsangehörigen der Westbalkanstaaten (vgl. A I 1) nicht mehr praktiziert.¹⁶¹

b) Ausländerbehörde in Deutschland

Die Ausländerbehörde muss der Erteilung des Visums ggf. **zustimmen**, wenn die/der Antragssteller*in vor der Visumsbeantragung schon einmal in Deutschland gelebt hat.¹⁶²

Bei einer **Beschäftigung als Fachkraft** (vgl. A. I 2 und 3) und **bei Tätigkeit in Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologie** (vgl. A I 1.2) kann diese Zustimmung dann **vorab** vor der Beantragung des Visums erteilt werden.¹⁶³ In diesen Fällen holt dann die Ausländerbehörde die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ein.¹⁶⁴

Bei der Erteilung eines Visums zur Arbeit- oder Ausbildungsplatzsuche muss die Ausländerbehörde nicht zustimmen.¹⁶⁵

Außerdem kann das Bundesinnenministerium unter Berücksichtigung der **aktuellen Sicherheitslage** anordnen, dass die Ausländerbehörde zustimmen muss.¹⁶⁶ Die Daten der Drittstaatsangehörigen können dann zur Prüfung von Sicherheitsbedenken dem Bundesnachrichtendienst, dem Bundesamt für Verfassungsschutz, dem Militärischen Abschirmdienst, dem Bundeskriminalamt und dem Zollkriminalamt übermittelt werden.¹⁶⁷

Die Bundesländer können jeweils mindestens eine **zentrale Ausländerbehörde** einrichten, die bei Visumanträgen für die unter A. beschriebenen Aufenthaltstitel (mit Ausnahme des Studienbezogenen Praktikums EU).¹⁶⁸ Bislang hat Niedersachsen von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht.

¹⁵⁸ § 36 Abs. 3 BeschV.

¹⁵⁹ https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba012997.pdf vgl. BA, Fachliche Weisungen zur Beschäftigungsverordnung vom 20.06.2016, § 36 BeschV, 36.05.

¹⁶⁰ https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba015716.pdf

¹⁶¹ Auswärtiges Amt, Visumhandbuch, Stand 07/2018, S. 212.

¹⁶² § 31 Abs. 1 S. 1 AufenthV; bei der Aufenthaltsterlaubnis nach § 19 Abs. 3 AufenthG muss die Ausländerbehörde immer zustimmen (§ 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 2b AufenthV)

¹⁶³ § 31 Abs. 3 AufenthV.

¹⁶⁴ Auswärtiges Amt, Visumhandbuch, Stand 11/2017, S. 12.

¹⁶⁵ § 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 AufenthV.

¹⁶⁶ § 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 AufenthV.

¹⁶⁷ § 73 Abs. 1 AufenthG.

¹⁶⁸ § 71 Abs. 1 S. 5 AufenthG

2. Erteilung der Aufenthaltserlaubnis und der Blauen Karte EU

Nach der Erteilung des nationalen Visums und der Einreise nach Deutschland beantragt die/der Drittstaatsangehörige während der Geltungsdauer des Visums bei der Ausländerbehörde an dem neuen Wohnort die Erteilung **der Aufenthaltserlaubnis bzw. der Blauen Karte EU**.¹⁶⁹

Da im Visumsverfahren bereits die Erteilungsvoraussetzungen geprüft wurden, sollte die Erteilung eine „reine Formsache“ sein. Für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis und einer Blauen Karte EU muss eine Gebühr von 100,-- € gezahlt werden.¹⁷⁰

II. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren sollte vom Einreichen der vollständigen Unterlagen für die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation bis zur Entscheidung über den Visumsantrag in der Regel nicht länger als **vier Monate dauern**.¹⁷¹

In der Anlage 1 der Anwendungshinweise des BMI zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist beschrieben, ob die Bundesagentur für Arbeit bei den einzelnen Aufenthaltstiteln beteiligt wird und was sie prüft; zum genauen Prüfungsumfang bei den einzelnen Aufenthaltstiteln vgl. auch A.

Dieses Verfahren¹⁷² **kann** genutzt werden, wenn ein Aufenthaltstitel

- für Fachkräfte mit Berufsausbildung (§ 18a AufenthG)
- für Fachkräfte mit akademischer Ausbildung (§ 18b AufenthG)
- für eine Ausbildung (§ 16a AufenthG)
- für eine Tätigkeit in Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologie (§ 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV)
- bei besonderem Interesse an der Beschäftigung (§ 19c Abs. 3 AufenthG)

beantragt werden soll.¹⁷³

Der **Arbeitgeber** kann die Durchführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens bei der **zuständigen Ausländerbehörde beantragen**.¹⁷⁴ Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Ort der Betriebsstätte, in der der Ausländer eingesetzt werden soll.¹⁷⁵

¹⁶⁹ §§ 81 Abs. 2 S. 1, 99 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG i. V. m. § 39 Nr. 1 AufenthV; Auswärtiges Amt, Visumhandbuch, Stand 3/2017, S. 7.

¹⁷⁰ § 45 Abs. 1 AufenthV; zur Form des Aufenthaltstitels vgl. § 59 Abs. 3 AufenthV.

¹⁷¹ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 81a.0.4.

¹⁷² § 81a AufenthG. Das beschleunigte Fachkräfteverfahren kann auch bei der Erteilung einer Niederlassungserlaubnis nach § 18c Abs. 3 AufenthG und einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke von Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nach § 16d AufenthG durchgeführt werden.

¹⁷³ § 81a Abs. 1 und Abs. 5 AufenthG; Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 81a.1.3 ; 81a.5

¹⁷⁴ § 81a Abs. 1 AufenthG.

¹⁷⁵ § 31a Abs. 4 AufenthV neue Fassung.

Der Arbeitgeber und die Ausländerbehörde schließen hierzu eine **Vereinbarung**,¹⁷⁶ die insbesondere Folgendes umfasst:

- Kontaktdaten des künftigen Beschäftigten,¹⁷⁷ des Arbeitgebers und der Behörde
- Bevollmächtigung¹⁷⁸ des Arbeitgebers durch den künftigen Beschäftigten
- Bevollmächtigung der zuständigen Ausländerbehörde durch den Arbeitgeber, das Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation einleiten und betreiben zu können
- Nennung der vorzulegenden Nachweise
- Beschreibung der Abläufe einschließlich Beteiligter und Erledigungsfristen¹⁷⁹
- Folgen bei Nichteinhalten der Vereinbarung.

Die **Ausländerbehörde**¹⁸⁰ hat insbesondere folgende **Aufgaben**:

a) Bei im Ausland erworbenen Qualifikationen¹⁸¹

- Einleitung des **Verfahrens**
 - zur **Feststellung der Gleichwertigkeit** der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation oder
 - zur **Zeugnisbewertung** des ausländischen Hochschulabschlusses oder
- Einholung der **Berufsausübungserlaubnis** bei geplanter Beschäftigung in einem reglementierten Beruf.¹⁸²

In Verwaltungsvorschriften sind die Einzelheiten zu den Anforderungen an die Form der vorzulegenden Zeugnisse etc.¹⁸³ und zu den Übersetzungen enthalten.¹⁸⁴ Die zuständige Stelle soll innerhalb von zwei Monaten ab Eingang der vollständigen Unterlagen über die Gleichwertigkeit entscheiden.¹⁸⁵

¹⁷⁶ In der Anlage 3 der Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020 ist ein Muster-Vereinbarung zu finden. Auf der Internetseite des nds. Innenministeriums finden sich sämtliche relevanten Vorlagen zum Visumsverfahren im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung in Niedersachsen, abrufbar unter:

https://www.mi.niedersachsen.de/startseite/themen/auslanderangelegenheiten/zahlen_daten_fakten/niedersaechsische_erlasse/niedersaechsische-erlasse-seit-2014-139998.html

¹⁷⁷ Die Angaben des künftigen Beschäftigten zu seinem vollständigen Namen, dem Geburtsdatum, dem Geburtsort- und land und der Staatsangehörigkeit sind durch eine Farbkopie der Namensseite des anerkannten und gültigen Passes oder Passersatzes zu belegen, Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 81a.2.1.1.

¹⁷⁸ In der Anlage 4 und 7 der Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020 sind ein Muster-Vollmacht (Anlage 4) und die Muster-Untervollmacht (Anlage 7) zu finden. Auf der Internetseite des nds. Innenministeriums finden sich sämtliche relevanten Vorlagen zum Visumsverfahren im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung in Niedersachsen, abrufbar unter:

https://www.mi.niedersachsen.de/startseite/themen/auslanderangelegenheiten/zahlen_daten_fakten/niedersaechsische_erlasse/niedersaechsische-erlasse-seit-2014-139998.html

¹⁷⁹ Zu Einzelheiten siehe Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 81a.2.6.2 -81a 2.6.2.5.

¹⁸⁰ Bis zur Einrichtung einer zentralen Ausländerbehörde in Niedersachsen (vgl. I 1.2 b) sind das die zuständigen lokalen Ausländerbehörden, vgl. Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 81a.0.3.

¹⁸¹ Die Ausländerbehörde muss die Eingangs- und Vollständigkeitsbestätigungen der zuständigen Stellen dem Arbeitgeber unverzüglich übersenden. Wenn die zuständige Stelle weiterer Nachweise angefordert oder eine Feststellungen getroffen hat, muss die Ausländerbehörde den Arbeitgeber innerhalb von drei Werktagen ab Eingang der Information einladen, um den weiteren Ablauf zu besprechen (§ 81a Abs. 3 S. 1 Nr. 3 AufenthG).

¹⁸² § 3 Abs. 5 BQFG.

¹⁸³ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 81a.2.5.1.3.

¹⁸⁴ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 81a.2.5.1.4.

¹⁸⁵ § 14a Abs. 3 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz.

b) Erforderlichenfalls Einholung der **Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit** (vgl. B I 1.2a). Wenn diese nicht innerhalb **einer Woche** die Zustimmung verweigert oder mitteilt, dass noch Informationen fehlen, gilt die Zustimmung als erteilt.¹⁸⁶

c) Information der **Auslandsvertretung** über die bevorstehende Visumantragstellung.

d) Unverzögliche **Vorabzustimmung** zur **Visumerteilung**,¹⁸⁷ wenn alle erforderlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen.¹⁸⁸

Stellt die zuständige Stelle durch Bescheid fest, dass

- die im Ausland erworbene Berufsqualifikation nicht gleichwertig ist,
- die Gleichwertigkeit aber durch eine Qualifizierungsmaßnahme erreicht werden kann,

kann das beschleunigte Fachkräfteverfahren mit dem Ziel fortgeführt werden, nach der Einreise eine **Aufenthaltsurlaubnis nach 16d AufenthG** zu erhalten, um an

einer **Maßnahme zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** teilzunehmen.¹⁸⁹

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren umfasst auch den Familiennachzug des Ehegatten und minderjähriger lediger Kinder, deren Visumanträge in zeitlichem Zusammenhang gestellt werden.¹⁹⁰

Die Ausländerbehörden übersendet die Vorabzustimmung an die zuständige Auslandsvertretung.¹⁹¹

Anschließend muss der künftige Beschäftigte bei der Auslandsvertretung einen Termin buchen, in der Regel mit dem Online-Terminkalender („RK-Termin“) auf der Internetseite der zuständigen Auslandsvertretung.¹⁹²

Die **Auslandsvertretung** muss

- einen **Termin zur Visumantragstellung** innerhalb von **drei Wochen** vergeben, nachdem die Vorabzustimmung der Ausländerbehörde vorgelegt wurde

¹⁸⁶ § 36 Abs. 2 S. 2 BeschV.

¹⁸⁷ In der Anlage 5 der Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020 ist ein Muster-Vorabzustimmung zu finden. Auf der Internetseite des nds. Innenministeriums finden sich sämtliche relevanten Vorlagen zum Visumsverfahren im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung in Niedersachsen, abrufbar unter:
https://www.mi.niedersachsen.de/startseite/themen/auslanderangelegenheiten/zahlen_daten_fakten/niedersaechsische_erlasse/niedersaechsische_erlasse-seit-2014-139998.html

¹⁸⁸ Beim beschleunigten Fachkräfteverfahren ist die Vorabzustimmung immer erforderlich, vgl. Regierungsentwurf einer Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung und der Aufenthaltsverordnung, S. 37,

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/Regierungsentwuerfe/reg-%20mantelvo-zur-aenderung-der-beschv-und-der-aufenthv.pdf;jsessionid=5B910D86314F3896D7C591559DF1A9F3?__blob=publicationFile&v=3

¹⁸⁹ § 81a Abs. 3 S. 2 AufenthG.

¹⁹⁰ § 81a Abs. 4 AufenthG.

¹⁹¹ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 81a.3.6.2.1.

¹⁹² Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 81a.3.6.2.2

- über den **Visumantrag** in der Regel innerhalb von **drei Wochen** ab Stellung des vollständigen Visumantrags **entscheiden**.¹⁹³

Für die Durchführung des beschleunigten Fachkräfteverfahrens müssen Ausländer*innen eine Gebühr in Höhe von 411 € bezahlen.¹⁹⁴

C. Verpflichtungen des Arbeitgebers nach der Erteilung des Aufenthaltstitels

Wenn Arbeitgeber*innen Arbeitskräfte aus Drittstaaten beschäftigen, die einen Aufenthaltstitel zum Zwecke einer Erwerbstätigkeit oder einer Ausbildung besitzen, haben sie die folgenden Verpflichtungen:

I. Bei Beschäftigungsbeginn

Arbeitgeber*innen müssen sichergehen, dass im Aufenthaltstitel ihrer Arbeitnehmer*innen **kein Erwerbstätigkeitsverbot** eingetragen ist. Steht im Aufenthaltstitel eine **Beschränkung** der Erwerbstätigkeit, müssen die Arbeitgeber*innen sicherstellen, dass die konkrete Beschäftigung dieser Beschränkung nicht entgegensteht.¹⁹⁵

Außerdem müssen Arbeitgeber*innen für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufenthaltstitels in elektronischer Form oder in Papierform aufbewahren.¹⁹⁶

II. Bei vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

a) Bei einer Beschäftigung als Arbeitnehmer*in (vgl. A I.)

Arbeitgeber*innen müssen der zuständigen Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen ab Kenntnis über das Ende Arbeitsverhältnisses mitteilen, dass die Beschäftigung vorzeitig beendet worden ist.¹⁹⁷ Nach den Anwendungshinweisen des BMI¹⁹⁸ beginnt die Frist für die Meldung, wenn die im Unternehmen für das Personal verantwortliche Stelle Kenntnis von der vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erlangt; bei dieser Stelle ist auch die Kopie des Aufenthaltstitels aufzubewahren. Wird diese Mitteilung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig erbracht, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 € geahndet werden kann.¹⁹⁹

¹⁹³ § 31a AufenthV.

¹⁹⁴ § 47 Abs. 1 Nr. 15 AufenthV.

¹⁹⁵ § 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 1 AufenthG.

¹⁹⁶ § 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 2 AufenthG.

¹⁹⁷ § 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 3 AufenthG.

¹⁹⁸ Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl. I 2019, S. 1307), vom 30.01.2020, Nr. 4a.5.3.2.

¹⁹⁹ § 404 Abs. 2 Nr. 5 i. V. m. Abs. 3 SGB III.

b) Bei einer Beschäftigung als Auszubildende*r (vgl. A II.) oder Praktikant*in (vgl. A III.)

Diese Mitteilungspflicht besteht nicht:

- bei einer Aufenthaltserlaubnis nach § 16a AufenthG, erteilt für eine Berufsausbildung oder ein Praktikum im Rahmen betrieblicher Weiterbildung
- bei einer Aufenthaltserlaubnis nach § 16e AufenthG für ein studienbezogenes Praktikum EU.

Hinweis:

Auch die Beschäftigten selbst sind verpflichtet, der Ausländerbehörde innerhalb von zwei Wochen die vorzeitige Beendigung ihrer Beschäftigung mitzuteilen. Dies gilt für alle Arbeitnehmer*innen, Auszubildenden und Praktikant*innen, die einen Aufenthaltstitel zum Zwecke einer Erwerbstätigkeit oder einer Ausbildung besitzen.²⁰⁰

²⁰⁰ § 82 Abs. 6 S. 1 AufenthG.