

Fragen zur praktischen Umsetzung des Gesetzes und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (FAQ)

Stand: 9. April 2024

I. Inkrafttreten zum 18. November 2023

Blaue Karte EU (§ 18g AufenthG)

- In § 18g Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AufenthG ist neu geregelt, dass die bisher nur für bestimmte als Mangelberufe definierte niedrigere Mindestgehaltsgrenze auch dann gelten soll, wenn ein Hochschulabschluss nicht mehr als drei Jahre zurück liegt. Wie genau berechnen sich die „3 Jahre nach Hochschulabschluss“?

Antwort: Laut Anwendungshinweisen des Bundesinnenministeriums (18g.1.2.8) ist der Erwerbszeitpunkt gleichzusetzen mit dem Zeitpunkt der Aushändigung des Hochschulzeugnisses. Ein Aushändigungszeitpunkt binnen drei Jahren vor Beantragung der Blauen Karte EU kann aber auch durch das Ausstellungsdatum des Hochschulzeugnisses nachgewiesen werden. Die Beantragung der Blauen Karte EU bezieht sich grundsätzlich auf das Datum, an dem sämtliche Antragsunterlagen vollständig bei der zuständigen Stelle vorliegen.

- Muss das Zusatzblatt der Blauen Karte bei einem Arbeitsplatzwechsel nicht mehr geändert werden, solange die Voraussetzungen weiterhin erfüllt sind? Ist der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin verpflichtet, einen Arbeitsplatzwechsel innerhalb der ersten 12 Monate anzuzeigen und falls ja, muss der Arbeitgeber das prüfen?

Antwort: Eine Änderung des Zusatzblattes kann je nach Ausgestaltung der Nebenbestimmungen erforderlich werden. Die Person mit einer Blauen Karte EU ist während der ersten zwölf Monate verpflichtet, der zuständigen Ausländerbehörde den Wechsel des Arbeitgebers mitzuteilen. Dies ist in § 82 Abs. 1 S. 6 AufenthG normiert. Den Arbeitgeber trifft diese Meldepflicht des Arbeitnehmers nicht. Jedoch bleibt die auch bislang geltende Regelung weiterhin bestehen, wonach der Arbeitgeber der zuständigen Ausländerbehörde mitteilen muss, dass die Beschäftigung, für die z. B. die Blaue Karte EU erteilt wurde, vorzeitig beendet wurde (§ 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 3 AufenthG).

- Gilt bei einem Arbeitgeber-/Jobwechsel die aktuell gültige Gehaltsgrenze (und Arbeitgeberwechsel-Voraussetzungen) oder die zum Ausstellungsdatum? (gesetzlicher Übergang zwischen § 18b Abs. 2 AufenthG vs. § 18g AufenthG)

Antwort: Ein Arbeitsplatzwechsel führt nicht zur Erteilung einer neuen Blauen Karte EU. Gleichwohl müssen auch nach dem Arbeitsplatzwechsel die jeweils aktuellen Anforderungen des § 18g – insb. die qualifikationsangemessene Beschäftigung und die Gehaltsschwelle – erfüllt werden.

- Was ist mit dem Aussetzen für 30 Tage (§ 18g Abs. 4 AufenthG) konkret gemeint und wie erfahren die Arbeitgeber davon?

Antwort: Die 30-Tage-Frist, innerhalb derer die zuständige Ausländerbehörde den Arbeitsplatzwechsel ablehnen kann, beginnt mit der Erklärung der Ausländerbehörde über die Aussetzung des Arbeitsplatzwechsels gegenüber der Person mit der Blauen Karte EU, so die Anwendungshinweise des Bundesinnenministeriums (BMI) (18g.4.4). Die Arbeitnehmenden haben den Arbeitgeber hierüber zu benachrichtigen; hierbei dürfte es sich um eine aus dem Arbeitsverhältnis erwachsende Pflicht handeln. Während der Aussetzung besteht, wenn der Arbeitsplatzwechsel vollzogen ist, ein zeitlich begrenztes Beschäftigungshindernis; wenn der Arbeitsplatzwechsel noch nicht vollzogen ist, sollte der Vollzug für die Zeit der Aussetzung entsprechend unterbleiben. Im Falle der Ablehnung kann die Ausländerin oder der Ausländer gegebenenfalls auf dem ursprünglichen Arbeitsplatz bleiben oder die Ausländerbehörde kann die Blaue Karte EU nach § 52 Absatz 2b Nummer 1 widerrufen. Es kommt dann die ersatzweise Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18b in Betracht. Diese Rechtslage sollte Arbeitgebern, die jemanden beschäftigen wollen, der eine Blaue Karte EU vor weniger als zwölf Monaten erhalten hat, bekannt und bewusst sein.

Kurzfristige und langfristige Mobilität (Blaue Karte EU) (§§ 18h und 18i AufenthG)

- Können Personen mit einer Blauen Karte EU im Rahmen der kurzfristigen Mobilität auf der Grundlage von § 18h Abs. 1 und 2 AufenthG Dienstreisen im EU-Ausland unternehmen und was ist hier zu beachten?

Antwort: Grundsätzlich entspricht die kurzfristige Mobilität einer klassischen Dienstreise, d. h. Personen mit einer Blauen Karte EU eines anderen EU-Mitgliedsstaats (MS) dürfen für einen Kurzaufenthalt (max. 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen) visumfrei ins Bundesgebiet einreisen und sich dort zum Zweck der Ausübung einer geschäftlichen Tätigkeit (z. B. Teilnahme an internen oder externen Geschäftssitzungen/Konferenzen, s. a. 18h.1.1.1 der Anwendungshinweise des BMI) aufhalten. Die geschäftliche Tätigkeit muss im direkten Zusammenhang mit den Pflichten aus dem Arbeitsvertrag stehen, der Grundlage für die Erteilung der Blauen Karte EU im anderen MS war. Außer einer Passpflicht (nach § 3 AufenthG) stellt der Gesetzestext keine weiteren Bedingungen. Die Mitgliedstaaten müssen der Europäischen Kommission eine Liste der geschäftlichen Tätigkeiten melden, die unter Nutzung der kurzfristigen Mobilität verfolgt werden können.

- Wie verhalten sich die möglichen 90 Tage Schengen-Mobilität zu den möglichen 90 Tagen „kurzfristiger Mobilität“ nach § 18h?

Antwort: Bei der Schengen-Mobilität und der kurzfristigen Mobilität nach § 18h AufenthG handelt es sich um unterschiedliche Rechtsinstitute. Im Rahmen der kurzfristigen Mobilität nach § 18h AufenthG ist ohne diesbezüglichen Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis die Ausübung einer geschäftlichen Tätigkeit erlaubt. Die geschäftlichen Tätigkeiten müssen im direkten Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag stehen, für den die (ausländische) Blaue Karte EU erteilt wurde. Hierzu gehören zum Beispiel Beschäftigungen an Standorten des Unternehmens in Deutschland, Kundenkontakte, Weiterbildungen oder Vertragserfüllungen für den ausländischen Arbeitgeber. Schnittmengen mit nach § 17 Absatz 2 und § 17a AufenthV im Rahmen der Schengen-Mobilität erlaubten Tätigkeiten sind denkbar.

- Was für Anforderungen (d. h. in Bezug auf Gehalt und Arbeitsbedingungen) gibt es, wenn Personen mit einer Blauen Karte EU aus einem anderen Mitgliedstaat in Deutschland im Rahmen der langfristigen Mobilität (§ 18i) arbeiten wollen?

Antwort: Für die Erteilung einer Blauen Karte EU nach § 18g im Rahmen der langfristigen Mobilität müssen weiterhin alle Titelerteilungsvoraussetzungen des § 18g (inkl. der Voraussetzungen nach § 5 und § 18 Abs. 2) vorliegen, d. h. unter anderem eine Mindestgehaltsschwelle für Regelberufe von derzeit mindestens 50 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung.

Für den Bereich der nicht-reglementierten Berufe besteht die Besonderheit, dass die Feststellung der gleichwertigen Qualifikation (nach § 18 Abs. 2 Nr. 4 AufenthG) ohne zusätzliche Prüfung als erfüllt gilt, es sei denn der Antragstellende ist weniger als zwei Jahre im Besitz der Blauen Karte EU oder der andere MS hat die Blaue Karte EU auf Grund von Berufserfahrung ausgestellt, der nicht in [Anhang I zu der Richtlinie \(EU\) 2021/1883 \(ABl. L 382 vom 28.10.2021\)](#) aufgeführt ist. Da in dem Anhang 1 nur ITK Fach- und Führungskräfte aufgeführt werden, muss in allen anderen Fällen weiterhin die Gleichwertigkeit der Qualifikation nach § 18 Abs. 2 Nr. 4 AufenthG geprüft werden.

- Darf die Beschäftigung im Rahmen der langfristigen Mobilität (§ 18i) bereits mit der Blauen Karte EU des anderen Mitgliedstaates und dem zusätzlich in Deutschland geschlossenen Arbeitsvertrag aufgenommen werden oder muss zunächst die Blaue Karte in Deutschland beantragt werden?

Antwort: Im Rahmen der langfristigen Mobilität muss eine neue Blaue Karte EU in Deutschland bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden, da weiterhin die Titelvoraussetzungen nach § 18g geprüft werden. In einigen Fällen wird der Prüfumfang durch § 18i reduziert, wie bereits in der vorherigen Antwort bezüglich der Gleichwertigkeit der Abschlüsse erläutert wurde. Zudem gilt eine gesonderte Entscheidungsfrist für die Ausländerbehörde (§ 81 Abs. 6a AufenthG). Spätestens 30 Tage nach Einreichung des vollständigen Antrags ist über diesen zu entscheiden; nur in begründeten Ausnahmefällen kann die Frist um 30 Tage verlängert werden. Die Antragstellenden dürfen jedoch bereits spätestens 30 Tage nach Einreichung des vollständigen Antrags die Beschäftigung, für die die Blaue Karte EU beantragt wurde, auch dann ausüben, wenn über den Antrag noch nicht entschieden wurde.

II. Inkrafttreten zum 1. März 2024

Spielräume bei Gehaltsschwellen und Altersgrenzen (§ 18 Abs. 2 Nr. 5 AufenthG i. V. m. § 1 Abs. 2 S. 3 BeschV)

- Wann ist ein „geringfügiges“ Unterschreiten der Gehaltsschwellen gegeben? Und wann ist ein Überschreiten der Altersgrenze noch geringfügig?

Antwort: Zur Beantwortung der Frage, wann noch von „Geringfügigkeit“ im Sinne der Regelung ausgegangen werden kann, kann eine Gesamtschau des jeweiligen Einzelfalls erfolgen. Hierbei sind z. B. die regionale Arbeitsmarktsituation oder das Qualifikationsprofil des Ausländers zu berücksichtigen; wenn die Verbindung dieser beiden Elemente für ein hohes Interesse im o. g. Sinne an der Beschäftigung des Ausländers spricht, kann eine großzügigere Auslegung des Begriffs „geringfügig“ infrage kommen. Ermessensleitend wird die Frage sein, wie wahrscheinlich es im gegebenen Fall ist, eine auskömmliche Lebensunterhaltssicherung nach Renteneintritt erreichen zu können. Weitere Herleitungen und Konstellationen sind in den

Anwendungshinweisen des BMI unter der Randnummer 18.2.5.1 beschrieben. Es ist jedoch im Regelfall davon auszugehen, dass bei einer Abweichung von mehr als fünf Prozent der Gehaltsschwelle oder entsprechend zwei Jahren bei der Altersgrenze eine Geringfügigkeit nicht mehr vorliegt.

Fachkräftetitel als Anspruchstitel (§ 5 Abs. 2 und 3 AufenthG)

- Wie ist die konkrete Umsetzung geplant? Wie können Personen die Regelungen nutzen? Wie ist der „Zweckwechsel“ des Aufenthaltstitels in Anbetracht der zulässigen Schengen-Zeit von 90 Tagen mit Blick auf die in Teilen deutlich längeren derzeitigen Wartezeiten bei den Ausländerbehörden praktisch geplant? Wird es eine Fiktionsbescheinigung o. ä. geben?

Antwort: Es gibt keinen „Zweckwechsel für Fachkräftetitel“. Es gilt weiterhin der Grundsatz, wonach die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis voraussetzt, dass der Ausländer bzw. die Ausländerin auch mit dem erforderlichen Visum eingereist ist (§ 5 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 AufenthG). Die Visastellen müssen im Schengen-Antragsverfahren nach wie vor die Rückkehrbereitschaft beurteilen (Art. 21 Abs. 1 Visakodex). Ein Schengen-Visumantrag, der mit dem Ziel eines Aufenthalts zur langfristigen Erwerbstätigkeit gestellt wird, muss nach wie vor abgelehnt werden. Durch die Anpassung von § 5 Abs. 2 S. 2 AufenthG ändert sich in Anspruchsfällen weder auf Tatbestands- noch auf Rechtsfolgenseite (Ermessen der Ausländerbehörde) etwas, gleichwohl wird sich die Anzahl der Fälle durch die Ausgestaltung der §§ 18a und 18b AufenthG als Anspruchstitel erhöhen. Bei Anhaltspunkten dafür, dass ein Arbeitsverhältnis bereits zum Zeitpunkt der Einreise bestand, reduziert sich die Möglichkeit der Ermessensausübung zugunsten des Ausländers erheblich. Lediglich in Unzumutbarkeitsfällen wird die Ausländerbehörde ab 1. März 2024 kein Ermessen mehr haben.

Ein Aufenthaltstitel müsste im Inland so rechtzeitig beantragt werden, dass dessen Erteilung noch vor Auslaufen eines betreffenden Schengen-Visums typischerweise erwartet werden kann. Die Ausstellung einer Fiktionsbescheinigung kommt wegen § 81 Absatz 4 Satz 2 AufenthG nicht in Betracht.

Möglichkeit des Elternnachzugs (§ 36 Abs. 3 AufenthG)

- Gilt der Stichtag 1. März 2024 ab Visumerteilung oder Erteilung der Aufenthaltserlaubnis in Deutschland?

Antwort: Der Stichtag 1. März 2024 gilt ab Visumerteilung, da das Visum ein Aufenthaltstitel ist, der schon zum gleichen Zweck erteilt wird wie der spätere von der Ausländerbehörde erteilte Aufenthaltstitel.

- Für welche Fachkräfte gilt die neue Regelung zum Familiennachzug der Eltern?

Antwort: Die Regelung gilt für die Eltern aller ausländischen Fachkräfte, denen am oder nach dem 1. März 2024 erstmals eine „Blaue Karte EU, eine ICT-Karte oder eine Mobile-ICT-Karte oder ein Aufenthaltstitel nach den §§ 18a (Fachkräfte mit Berufsausbildung), 18b (Fachkräfte mit akademischer Ausbildung), 18c Absatz 3 (Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte), den §§ 18d (Forschung), 18f (Aufenthaltserlaubnis für mobile Forscher), 19c Absatz 1 für bestimmte Beschäftigungen, Absatz 2 oder 4 Satz 1 (Sonstige Beschäftigungszwecke; Beamte) oder § 21 (Selbständige Tätigkeit) AufenthG erteilt wird“. Ebenso gilt dies für die Schwiegereltern, also die Eltern des Ehegatten, wenn dieser sich dauerhaft in Deutschland aufhält.

- Welche sozialversicherungsrechtlichen Regelungen finden auf die nachziehenden Eltern Anwendung?

Antwort: Es gelten die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen. Insbesondere muss der Lebensunterhalt einschließlich eines ausreichenden Krankenversicherungsschutzes beziehungsweise gegebenenfalls ausreichenden Pflegeversicherungsschutzes ohne Leistungen der öffentlichen Hand dauerhaft sichergestellt sein (§ 5 Absatz 1 Nr. 1 AufenthG).

- Gilt die Regelung auch für Aufenthalte im Rahmen des internationalen Personalaustausches nach § 10 Abs. 1 Nr. 1 BeschV?

Antwort: Nein, die Regelung gilt nicht für Aufenthalte im Rahmen des internationalen Personalaustauschs. In § 36 Abs. 3 ist dieser Personenkreis nicht erwähnt.

- Welche Regelungen gelten für den Elternnachzug von Fachkräften, die sich bereits in Deutschland befinden und nicht von der Regelung ab März 2024 profitieren?

Antwort: Für den Elternnachzug von Fachkräften, die nicht von der Stichtagsregelung nach § 36 Abs. 3 AufenthG profitieren, gilt die Härtefallregelung des § 36 Abs. 2 AufenthG.

- Was sind die Folgen für nachgezogene Eltern von Fachkräften, wenn der Titel des Stambberechtigten erlischt? In welcher Weise werden die Eltern über diese Möglichkeit und die Konsequenzen vorab informiert?

Antwort: Grundsätzlich ist das Aufenthaltsrecht nachziehender Familienangehöriger in seinem Bestand vom Aufenthaltsrecht des Stambberechtigten abhängig. Dies gilt auch hier; § 31 AufenthG, der unter bestimmten Umständen ein unabhängiges Aufenthaltsrecht (im unmittelbaren Anwendungsfall des Ehegatten) gewährt, wird von § 36 Abs. 3 AufenthG nicht für anwendbar erklärt. Fachkräfte können jedoch nach relativ kurzer Zeit eine Niederlassungserlaubnis und damit ein unbefristetes Aufenthaltsrecht erwerben (vgl. die Fristen in § 18c AufenthG, die durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung nochmals verkürzt wurden).

Beschäftigung bei ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung (§ 6 BeschV)

- Wie wird „einschlägige“ Berufserfahrung definiert? Wie soll die berufspraktische Erfahrung nachgewiesen werden?

Antwort: Einschlägige Berufserfahrung liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer durch die erworbene qualifizierte Berufserfahrung zur Ausübung der Tätigkeit befähigt ist – es also einen berufsfachlichen Zusammenhang zur geplanten Beschäftigung gibt. Die Prüfung der Berufserfahrung und der geplanten Tätigkeit auf qualifiziertem Niveau erfolgt durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Erworbene Berufserfahrung als Konditor befähigt beispielsweise zur Ausübung einer Tätigkeit als Bäcker. Eine Befähigung zur Tätigkeit als Bankkaufmann wäre nicht gegeben. Die vorhandene, einschlägige Berufserfahrung muss daher durch eine Tätigkeit oder mehrere Tätigkeiten auf akademischem Niveau oder dem Niveau einer qualifizierten Berufsausbildung gesammelt worden sein. Die Berufserfahrung kann sowohl im Ausland als auch im Inland erworben worden sein.

Die einschlägige Berufserfahrung muss durch den im Lebenslauf dokumentierten Werdegang, mit entsprechenden Arbeitszeugnissen oder Bestätigungen eines bisherigen Arbeitgebers oder mehrerer bisheriger Arbeitgeber nachgewiesen werden. Ergänzend sollen grundsätzlich

auch Nachweise über einschlägige Schulungen und entsprechende Prüfungen anhand von weltweit üblichen Zertifikaten vorgelegt werden. Im Übrigen wird auf die fachlichen Weisungen der BA unter Randnummer 19c.6.3 verwiesen.

Genauere Informationen zu den Voraussetzungen und der Umsetzung sowie dem Ablauf finden Sie auf der Fachseite von www.make-it-in-germany.com.

- In welchem Maße kann von der Mindestgehaltsschwelle bei tarifgebundenen Arbeitgebern abgewichen werden?

Antwort: Das Arbeitsentgelt muss mindestens 45 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erreichen. Von der Gehaltsschwelle kann abgesehen werden, wenn der Arbeitgeber i. S. d. §§ 3 und 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) tarifgebunden ist und der Ausländer oder die Ausländerin zu den geltenden tariflichen Bedingungen beschäftigt wird. Darüber hinaus setzt die Zustimmung der BA voraus, dass das Arbeitsentgelt nicht ungünstiger ist als das für vergleichbare inländische Fachkräfte (§ 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG). Die Möglichkeit zur Abweichung wird also durch den jeweils geltenden Tarifvertrag beschränkt. Eine weitere Beschränkung ergibt sich durch die Prüfung durch die BA zur Vergleichbarkeit der Arbeitsentgelte bei inländischen Fachkräften. Ein Praxisbeispiel finden Sie in den fachlichen Weisungen der BA unter der Randnummer 19c.6.6.

- Von welcher Stelle und wie sollen die ausländischen staatlich anerkannten beruflichen Abschlüsse geprüft werden?

Antwort: Die Prüfung, ob die erworbene Berufsqualifikation oder der Hochschulabschluss im Staat in dem sie erworben wurde, anerkannt ist, erfolgt durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB). Die ZAB erteilt darüber eine digitale Bescheinigung. Diese ist der BA vorzulegen.

Alternativ ist auch ein Berufsabschluss zulässig, der im Ausland erworben und von einer deutschen Auslandshandelskammer (AHK) erteilt wurde und die Ausbildung nach Inhalt, Dauer und Art die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes einhält. Der Nachweis, ob die dem von der deutschen Außenhandelskammer (AHK) erteilten Berufsabschluss zugrunde liegende Ausbildung die Voraussetzungen erfüllt, wird durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bescheinigt und in einer Liste veröffentlicht. Die Liste der geprüften Ausbildungsgänge wird regelmäßig auf der Homepage des BIBB aktualisiert. Diese ist von der BA einsehbar. Alternativ kann der Nachweis durch einen Eintrag über die positive Prüfung der zugrunde liegenden Ausbildung durch das BIBB auf dem individuellen AHK-Zeugnis oder durch eine Kopie der Bescheinigung, die das BIBB der AHK erteilt hat, geführt werden.

Hinweis: Einen Antrag für eine Digitale Auskunft zur Berufsqualifikation können Sie zukünftig auf der [Seite der ZAB](#) stellen. Leider ist das aktuell noch nicht möglich. Dies wird aber voraussichtlich ab **Ende April 2024** möglich sein.

- Wie können Arbeitgeber vorher prüfen, ob die ausländische Berufsqualifikation im Heimatland staatlich anerkannt ist und deren Erlangung eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorausgesetzt hat?

Antwort: Hierzu dient die Bestätigung der fachkundigen inländischen Stelle, die Antragstellende beantragen und bekommen.

- Ist bei diesem Titel ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren nach § 81a möglich?

Antwort: Ja, wie bisher auch (§ 81a Absatz 5 i. V. m. den Anwendungshinweisen des BMI).

Anerkennungspartnerschaft (§ 16d Abs. 3 AufenthG i. V. m. § 2a BeschV)

- Wie soll die Anerkennungspartnerschaft konkret umgesetzt werden?

Antwort:

Die Anerkennungspartnerschaft ermöglicht einen Aufenthalt zur Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit bereits paralleler Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung im anzuerkennenden Beruf. Sie gilt auch für reglementierte Berufe.

Was ist neu: Das Anerkennungsverfahren muss für die erstmalige Beantragung eines Aufenthaltstitels und erstmalige Prüfung durch die BA noch nicht eingeleitet worden sein. Zum Zeitpunkt der Erstanfrage muss also kein (Teil-)Anerkennungsbescheid der zuständigen Anerkennungsstelle vorliegen. Die Fachkräfte mit ausländischen Berufsqualifikationen können für zunächst ein Jahr eingestellt werden, ohne vorher den ggf. notwendigen Nachweis über die Berufsankennung erbringen zu müssen. Eine Prüfung im Rahmen des § 16d Abs. 3 AufenthG ist auch dann möglich, wenn ein entsprechender Bescheid bereits vorliegt.

Was müssen Arbeitgeber bei der Vereinbarung zur Anerkennungspartnerschaft beachten: Für die Beschäftigung im Rahmen der Anerkennungspartnerschaft gibt es keine feste Gehaltsschwelle. Die Vergütung der Fachkräfte muss jedoch dem ortsüblichen Niveau bzw. bei tarifgebundenen Arbeitgebern den geltenden tariflichen Bedingungen entsprechen. Aus der Vereinbarung zur Anerkennungspartnerschaft muss hervorgehen, in welchem Zielberuf eine berufliche Anerkennung angestrebt wird. Die Vertragsparteien müssen sich jedoch noch nicht verbindlich auf einen Referenzberuf festlegen. Es muss sowohl ein berufsfachlicher Zusammenhang zwischen der ausländischen Qualifikation und der Beschäftigung während der Anerkennungspartnerschaft bestehen als auch zwischen der Beschäftigung und dem potenziell angestrebten Zielberuf. Sollte sich im (Teil-)Anerkennungsbescheid herausstellen, dass der Referenzberuf anders lautet als der Zielberuf im Erstantragsverfahren, oder ein anderer Zielberuf in Betracht zu ziehen ist, so kann die Vereinbarung zur Anerkennungspartnerschaft angepasst werden. Für die Anerkennungspartnerschaft ist kein Anschlussarbeitsverhältnis nach Ende der Anerkennungspartnerschaft erforderlich. Die fachliche Eignung des Arbeitgebers für den Abschluss einer Anerkennungspartnerschaft liegt z. B. durch eine Ausbildungsberechtigung des Betriebs, die Eintragung als Ausbildungsbetrieb in die Lehrlingsrolle, Meisterbetrieb, erfolgreiche Nachqualifizierungen im Rahmen des § 16d Abs. 1 bis 4 AufenthG oder das Vorhandensein von fachlich geeigneten Mitarbeitern vor.

Was prüft die ZAB: Die Prüfung, ob die erworbene Berufsqualifikation oder der Hochschulabschluss im Staat, in dem sie bzw. er erworben wurde, anerkannt ist, erfolgt durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB). Die ZAB erteilt über das Prüfergebnis eine digitale Bescheinigung. Diese ist der BA im Antragsverfahren vorzulegen.

Was prüft die BA: Die BA prüft, ob die Beschäftigung einen ausreichenden Bezug zu einem Beruf hat, für den mit der erworbenen Qualifikation ein berufliches Anerkennungsverfahren durchgeführt werden kann. Die Verpflichtungserklärungen des Arbeitgebers (Freistellung zur Teilnahme an Lehrgängen, Sprachkursen sowie berufspraktische Maßnahmen) und des Ausländers (spätestens unmittelbar nach der Einreise einen Antrag auf berufliche Anerkennung bei der zuständigen Anerkennungsstelle zu stellen) sind im Rahmen des Zustimmungsverfahrens bei der BA vorzulegen. Sprachkenntnisse werden seitens der BA

nicht überprüft, sondern sind gegenüber der titelerteilenden Stelle nachzuweisen. Für die Erstanfrage wird die Zustimmung der BA auf maximal zwölf Monate beschränkt. Die gesamte Anerkennungspartnerschaft darf eine Gesamtdauer von 36 Monaten nicht überschreiten.

Ein Praxisbeispiel finden Sie in den fachlichen Weisungen der BA unter der Randnummer 16d.2a.16.

Genauere Informationen zu den Voraussetzungen und der Umsetzung sowie dem Ablauf finden Sie auf der Fachseite von www.make-it-in-germany.com.

- Was passiert, wenn am Ende der maximalen Aufenthaltsdauer die formale Anerkennung im Inland nicht geschafft wird? Besteht in diesem Fall die Möglichkeit, in einen anderen Aufenthaltstitel zu wechseln und wenn ja, in welche genau?

Antwort: Der Wechsel in einen anderen Aufenthaltstitel ist möglich, wobei die Zweckwechselverbote in § 16d Abs. 3 S. 6 und 7 AufenthG zu beachten sind. In Betracht dürfte insb. ein Wechsel in eine Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung mit berufspraktischer Erfahrung (§ 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV) oder ab dem 1. Juni 2024 auch in eine Chancenkarte (§ 20a AufenthG) kommen. Möglich wäre zudem die Aufnahme einer Berufsausbildung und damit eine Aufenthaltserlaubnis nach § 16a AufenthG.

- Kann die Anerkennungspartnerschaft am Ende einer „Titelkette“ stehen?

Antwort: Dies ist abhängig von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls.

- Ist die Anerkennungspartnerschaft nur für die Anerkennung von Berufsabschlüssen gedacht oder auch für die Anerkennung von Hochschulabschlüssen durch die ZAB nach der Einreise?

Antwort: Die Anerkennungspartnerschaft kann für die Anerkennung von Qualifikationen in Berufsausbildungsberufen und für reglementierte Hochschulqualifikationen genutzt werden. Für nicht reglementierte Hochschulqualifikationen wird ein Anerkennungsverfahren nicht benötigt. Hier besteht die Möglichkeit der Zeugnisbewertung durch die ZAB. Dies ist eine vergleichende Einstufung, jedoch keine Anerkennung. Bei fehlender Vergleichbarkeit kann in Betracht kommen, dass Personen gleichwohl die berufliche Anerkennung in einem Ausbildungsberuf anstreben, was eine Anerkennungspartnerschaft ermöglichen kann, oder eine Beschäftigung auf der Grundlage des § 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV aufnehmen.

Saisonabhängige Beschäftigung (§ 15a BeschV) und Abgrenzung zur neuen kontingentierten Kurzzeitbeschäftigung (§ 15d BeschV)

- Wann kann ich landwirtschaftliche saisonabhängige Beschäftigung über § 15a und wann über § 15d BeschV abdecken? Wie verhält es sich bei Misch Tätigkeiten (ernten, säen, und pflegen) in der Landwirtschaft?

Antwort: Es kommt maßgeblich auf den Zweck der Einreise an. Erfolgt die Einreise für eine Erntetätigkeit oder Erntetätigkeit verbunden mit weiteren Tätigkeiten in der Landwirtschaft wie säen oder pflegen (Misch Tätigkeiten) ist eine Einreise auf Basis der saisonabhängigen Beschäftigung (§ 15a BeschV) der richtige Weg.

Alle anderen Branchen können saisonale Schwankungen über die neue kontingentierte Beschäftigung (§ 15d BeschV) abdecken. Erntehelfertätigkeiten in der Landwirtschaft sind hier ausgeschlossen. Genauere Informationen finden Sie auf der [Fachseite der BA](#).

Kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung (§ 15d BeschV)

- Wie werden die am Bedarf orientierten Kontingente festgelegt?

Antwort: Das BMAS stimmt zunächst das von der BA festzulegende Kontingent mit dem Auswärtigem Amt (AA), dem Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (BMEL), dem Bundesinnenministerium (BMI), dem Bundeswirtschaftsministerium (BMWK) sowie dem Bundesministerium für Digitales und Verkehr (BMDV) ab. Auf dieser Grundlage legt die BA dann das Kontingent nach arbeitsmarktlichem Bedarf fest.

Das aktuelle Kontingent beträgt 25.000. Es gibt keine Beschränkung auf Branchen oder Berufe. In Abgrenzung zur saisonabhängigen Beschäftigung nach § 15a BeschV sind allein die Erntehelfer von der Regelung der kontingentierten Kurzzeitbeschäftigung des § 15d BeschV ausgenommen (zur konkreten Abgrenzung §§ 15a, d BeschV siehe Absatz darüber). Die BA kann die Festlegung entsprechend des arbeitsmarktlichen Bedarfs jederzeit ändern. Im Übrigen gilt das „Windhundverfahren“.

Der Aufenthalt für eine kurzzeitig kontingentierte Beschäftigung nach § 15d BeschV kann im Zuge einer Arbeitserlaubnis oder eines Aufenthaltstitels (Visum, Aufenthaltserlaubnis) erfolgen. Für den Aufenthaltstitel ist eine Zustimmung durch die BA erforderlich. Welcher Weg gewählt wird, hängt sowohl von der Dauer der beabsichtigten Beschäftigung als auch von der Staatsangehörigkeit (für visafreie Staaten) ab.

- Wie sehen die Arbeitgeber, ob das Kontingent bereits ausgeschöpft ist bzw. ob es Änderungen gab?

Antwort: Änderungen am Kontingent werden voraussichtlich auf der [Fachseite der BA](#) veröffentlicht. Eine tagesaktuelle Übersicht zur Kontingentausschöpfung für potenzielle Arbeitgeber wird voraussichtlich nicht möglich sein, da die Entscheidung der BA immer einen kleinen zeitlichen Nachlauf zu den eingegangenen Anträgen haben wird.

- Welche Reisekosten müssen Arbeitgeber übernehmen? Bezieht sich das nur auf die Kosten für die Einreise/Rückreise nach/aus Deutschland?

Antwort: Der Arbeitgeber trägt die erforderlichen Reisekosten für den Arbeitnehmer; dies gilt sowohl für die Hin- als auch die Rückreise.

- Die Regelung des Abs. 2 „innerhalb von zwölf Monaten“ bezieht sich auf den jeweiligen Einsatzbetrieb, d. h. die Fristen laufen individuell. Wie soll das in der Praxis gehandhabt werden? Ab wann beginnt wieder ein neuer Zwölfmonatszeitraum?

Antwort: Die Grundfrist von zwölf Monaten ist nicht auf ein Kalenderjahr beschränkt, sondern gleitend. Die Grundfrist beginnt am Tag der ersten Beschäftigungsaufnahme. Die Prüfung erfolgt auf Grundlage der Angabe des Arbeitgebers in dem Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.

- Ist eine „Stückelung“ der 8 Monate bzw. 10 Monate zulässig? Wenn ja, können die Personen zwischenzeitlich aus- und wieder einreisen?

Antwort: Eine Stückelung, auch bei verschiedenen Arbeitgebern, ist zulässig, solange die Grundfrist eingehalten wird. Eine Aus- und Wiedereinreise ist im Rahmen der rechtlichen Voraussetzungen möglich.

- Was ist bei längeren Arbeitseinsätzen über 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen zu beachten?

Antwort: Bei einer geplanten Aufenthaltsdauer von über 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen ist ein Aufenthaltstitel erforderlich. Das ist im Falle von Angehörigen nicht-visumfreier Staaten regelmäßig ein Visum. Bei Angehörigen visumfreier Staaten richtet sich der erforderliche Aufenthaltstitel danach, ob der über 90 Tage innerhalb von 180 Tagen hinausgehende Arbeitseinsatz von vornherein geplant war (dann Visum), oder sich erst während des visumfreien Aufenthalts ergeben hat (dann Aufenthaltserlaubnis durch die zuständige Ausländerbehörde).

- Genügt bei kurzen Arbeitseinsätzen die Beantragung einer Arbeitserlaubnis bei der BA oder müssen weitere Behörden beteiligt werden?

Antwort: Bei kurzen Arbeitseinsätzen von weniger als 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen genügt die Beantragung einer Arbeitserlaubnis bei der BA. Es sind keine weiteren Behörden zu beteiligen. Da diese Möglichkeit auf sog. Positivstaatler (Staatsangehörige eines aufgeführten Staates im [Anhang II der Verordnung \(EU\) 2018/1806](#)) beschränkt ist, muss insb. auch kein Visum bei der Auslandsvertretung beantragt werden. Staatsangehörige anderer Staaten als der vorgehend genannten brauchen jedoch auch für einen kurzfristigen Aufenthalt zwingend ein Visum.

- Welche Regelungen zur Sozialversicherungspflicht gelten?

Antwort: Es gilt die Pflicht zur Sozialversicherung. Die Möglichkeit einer Sozialversicherungsfreiheit aufgrund der Ausübung einer geringfügigen kurzfristigen Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV (sog. 70-Tage-Regelung) ist explizit ausgeschlossen.

- Was umfasst die Regelung zur Tarifbindung?

Antwort: Die Nutzung des § 15d BeschV ist nur für Arbeitgeber möglich, die entweder im Sinne des § 3 Absatz 1 TVG tarifgebunden sind oder für die ein allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag (nach § 5 TVG) gilt, dessen Geltungsbereich die angestrebte Tätigkeit der ausländischen Arbeitskraft umfassen muss. Zudem muss der Arbeitgeber die geltenden tariflichen Arbeitsbedingungen auch gewähren.

- Besteht hier die Option eines Einsatzes im Rahmen von Entsendungen von *blue collar*?

Antwort: Nein, es ist ein inländisches Beschäftigungsverhältnis erforderlich.

Nebenbeschäftigung bei Studienaufenthalten (§ 16b Abs. 3 AufenthG)

- Wird es für die Berechnung der 140 Tage ein Tool geben? (Anmerkung: Die Berechnung hat sich in der Vergangenheit für Studierende als sehr schwierig gestaltet.)

Antwort: Ein Tool für die Berechnung der 140 Tage wird seitens der Bundesregierung nicht zur Verfügung gestellt. Die Beachtung der 140-Tages-Grenze liegt in der Verantwortung des Ausländers bzw. der Ausländerin.

- Bisher waren in den 120 Tagen Pflichtpraktika und wissenschaftlich Arbeiten (also das Schreiben der Abschlussarbeit – Bachelor/Master) **nicht** zu berücksichtigen. Gilt das weiterhin?

Antwort: Korrekt, die neue Regelung hat hieran nichts geändert. Studentische Nebentätigkeiten an der Hochschule oder an einer anderen wissenschaftlichen Einrichtung sind unbeschränkt erlaubt. Pflichtpraktika während des Studiums zählen nach der Richtlinie (EU) 2016/801 als Bestandteil des Studiums und sind nach § 16b Abs. 1 AufenthG zu behandeln.

- Gilt diese Erweiterung auf 140 Tage automatisch, wenn z. B. die 120 Tage in den Nebenbestimmungen des Aufenthaltstitels eingetragen sind?

Antwort: Da der Umfang der erlaubten Erwerbstätigkeit im Falle des § 16b AufenthG im Gesetz geregelt ist, ist das Zusatzblatt zum Aufenthaltstitel insofern lediglich deklaratorisch. Inhabern eines Aufenthaltstitels nach § 16b AufenthG ist demnach eine Beschäftigung an bis zu 140 Arbeitstagen im Jahr (Arbeitstagekonto) erlaubt. Dies gilt auch, wenn der gegenständliche Aufenthaltstitel ggf. vor dem 1. März 2024 erteilt wurde und daher dort nur die Erwerbstätigkeit an bis zu 120 Tagen erlaubt ist.

- Die neue Regelung gilt ab dem 01. März 2024. Die Beschäftigungserlaubnis (120 bzw. 140 Tage) bezieht sich aber immer auf das Kalenderjahr. Wie ist die Berechnung also für das Jahr 2024 zur berücksichtigen?

Antwort: Die 140 Tage gelten für das gesamte Jahr 2024 – ggf. sind aber die bereits geleisteten Arbeitstage zu berücksichtigen (z. B. werden die 30 bis zum 29. Februar 2024 geleisteten Tage angerechnet, sodass dann noch weitere 110 volle Tage in 2024 möglich sind).

Nebenbeschäftigung bei Sprachkursen (§ 16f AufenthG)

- Kann eine Beschäftigung auch eine Einstiegsqualifizierung sein?

Antwort: Ausländerrechtliche Beschränkungen bestehen hier nicht.

Weiterentwicklung der Ausbildungsduhlung zu Aufenthaltstitel (§ 16g und § 60c AufenthG)

- Was passiert mit den Personen, die sich in einer Ausbildungsduhlung befinden? Wie wird die Überleitung praktisch gestaltet? Wie wird der Nachweis der dann gültigen Aufenthaltserlaubnis gehandhabt?

Antwort: Durch eine nachträgliche Anpassung des Aufenthaltsgesetzes bestehen § 16g und § 60c AufenthG parallel nebeneinander. Entscheidendes Element für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG ist die Lebensunterhaltssicherung, im Übrigen bestehen parallele Voraussetzungen. Ist der Lebensunterhalt gesichert, wird eine Aufenthaltserlaubnis erteilt. Liegt das Merkmal nicht vor, wird wie bisher eine Ausbildungsduhlung erteilt. Da die Institute nebeneinander bestehen, gibt es keine „gesetzliche Überleitung“ oder Ähnliches. Die betroffenen Personen behalten ihre

Ausbildungsduldung – sofern sie nicht die Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG beantragen und die Voraussetzungen erfüllen.

III. Inkrafttreten zum 1. Juni 2024

Chancenkarte (§§ 20a und b AufenthG)

- Welche Stelle wird die Chancenkarte administrieren?

Antwort: Es wird davon ausgegangen, dass die Mehrheit der Anträge aus dem Ausland gestellt werden wird, sodass gem. §71 Abs.2 S. 1 AufenthG die vom Auswärtigen Amt ermächtigten Auslandsvertretungen für die Prüfung der Titelerteilungsvoraussetzungen zuständig sind.

- Wie soll die Sicherung des Lebensunterhaltes in der Praxis aussehen, wenn nur eine Beschäftigung im Umfang von max. 20 Stunden pro Woche zulässig ist?

Antwort: Bei der Chancenkarte bestehen hier keine Besonderheiten, es gelten die allgemeinen Vorgaben. Die Chancenkarte dient der Arbeitsuche. Die Erlaubnis zur Ausübung von Nebenbeschäftigungen ermöglicht dem Inhaber oder der Inhaberin einer Chancenkarte einen ersten bürokratiearmen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Außerdem erleichtert sie ihnen die Sicherung des Lebensunterhalts. Allerdings soll die Nebenbeschäftigung nicht Hauptzweck des Aufenthalts sein. Liegt bei der Einreise bereits ein verbindliches Angebot für eine Nebenbeschäftigung vor, so kann dieses bei der Sicherung des Lebensunterhalts berücksichtigt werden.

- Wird die Bundesregierung von der Verordnungsermächtigung in § 20a Abs. 7 AufenthG Gebrauch machen und die Zahl der Chancenkarten begrenzen? Wenn ja, wie und nach welchen Kriterien soll eine solche Begrenzung konkret umgesetzt werden?

Antwort: Derzeit ist nicht geplant, dass die Bundesregierung von der Verordnungsermächtigung Gebrauch macht.

- Welche Nachweise werden akzeptiert, um zu belegen, dass man die berufspraktische Erfahrung nach § 20b Abs. 1 Nr. 6 oder Nr. 7 erfüllt?

Antwort: Hier kommen insb. Arbeitszeugnisse, Lebenslauf, Zertifikate und andere Referenzen in Betracht. Im Ergebnis ist dies abhängig von den Umständen des Einzelfalls.

- In Bezug auf die Punkte für die berufspraktische Erfahrung (nach § 20b Abs. 1 Nr. 6 oder Nr. 7), die „im Zusammenhang mit der Berufsqualifikation“ stehen muss: Wie wird dieser Zusammenhang ausgelegt?

Antwort: Zum Zusammenhang zwischen Erfahrung und Qualifikation werden in den Anwendungshinweisen des BMI konkretisierende Angaben gemacht werden.

- Ist es korrekt, dass eine Person nach § 20b Abs. 1 Nr. 7 nur zwei Punkte erhält, wenn sie „keine Punkte nach Nummer 5 erhält“ (d. h. C1-Englischkenntnisse) oder soll sich hier auf die Nummer 6 (d. h. fünfjährige einschlägige Berufserfahrung) bezogen werden?

Antwort: Es handelt sich hier um einen Verweisfehler, der mit dem Gesetz zur Änderung des Bundesvertriebenengesetzes behoben wurde. Es soll sich auf Nummer 6, also fünfjährige einschlägige Berufserfahrung bezogen werden.

- Wie kann man sich eine konkrete Umsetzung der Bepunktung vorstellen?

Antwort: Die titelerteilende Stelle wird die jeweiligen Nachweise und eingereichten Unterlagen prüfen und je nach Vorliegen der Voraussetzungen die vorgegebene Punktzahl errechnen. Das Erreichen von sechs Punkten ist ausreichend, dann muss nicht weiter geprüft werden; gleichwohl wird es die Antragsstellung über das Auslandsportal des AA ermöglichen, Nachweise für mehr als die Mindestpunktzahl einzureichen. Es gibt keine „Besserstellung“ von Personen, die zum Beispiel sieben oder acht Punkte erreichen.

- Was ist ein Engpassberuf im Rahmen der Chancenkarte?

Antwort: Engpassberufe im Rahmen der Chancenkarte sind solche, die in § 18g eine Blaue Karte EU bei abgesenkter Mindestgehaltsschwelle eröffnen. Dazu gehören folgende Berufsgruppen:

- Gruppe 132: Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik (Gruppe 132)
- Gruppe 133: Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im ITK-Bereich
- Gruppe 134: Führungskräfte in der Erbringung von speziellen Dienstleistungen (u. a. Kinderbetreuung, Gesundheits- und Bildungswesen)
- Gruppe 221: Ärzte und Ärztinnen
- Gruppe 222: Akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte
- Gruppe 225: Tierärzte und Tierärztinnen
- Gruppe 226: Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe (z. B. Apotheker/in)
- Gruppe 21: Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure
- Gruppe 23: Lehrkräfte
- Gruppe 25: Akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie

Vgl. [Empfehlung der Kommission vom 29. Oktober 2009 über die Verwendung der Internationalen Standardklassifikation der Berufe \(ISCO-08\)](#)

- Welche Titel könnten sich an eine Chancenkarte anschließen?

Antwort: Grundsätzlich bestehen keine besonderen Zweckwechselforgaben, sodass aus der Chancenkarte in jeden Aufenthaltstitel gewechselt werden kann, wenn die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind. Insbesondere kommen Aufenthaltstitel nach Kapitel 2 Abschnitt 3 oder 4 des Aufenthaltsgesetzes in Betracht. Zudem besteht die Möglichkeit der einmaligen Verlängerung der (Such-) Chancenkarte um max. zwei Jahre (Folge-Chancenkarte), wenn die Person einen Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für eine inländische qualifizierte Beschäftigung hat und die BA zugestimmt hat. Eine Folge-Chancenkarte wird jedoch nur erteilt, wenn die Person die Voraussetzungen für die Erteilung einer anderen Aufenthaltserlaubnis nach Abschnitt 4 (Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit) des Aufenthaltsgesetzes nicht erfüllt. Im Anschluss an die Folge-Chancenkarte gelten wiederum keine Zweckwechselverbote, sodass in einen sonstigen allgemeinen Erwerbstätigkeitstitel (z. B. §§ 18a, 18b) gewechselt werden kann. Inhaber einer nicht verlängerten Such-Chancenkarte können keine Niederlassungserlaubnis erwerben, im Falle einer Folge-Chancenkarte ist dies jedoch möglich.

IV. Sonstiges

- Muss eine erneute Vorabzustimmung eingeholt werden, wenn das Visum nicht innerhalb von 6 Monaten bewilligt – oder mangels Termins nicht beantragt werden kann?

Antwort: Die Vorabzustimmung der BA ist sechs Monate gültig, d. h. sie muss innerhalb dieser Geltungsdauer der titelerteilenden Stelle vorgelegt werden. Der entsprechende Aufenthaltstitel muss demzufolge nicht innerhalb der Gültigkeitsdauer erteilt werden. Eine neue Vorabzustimmung muss daher nicht eingeholt werden. Sollte im Einzelfall die Vorabzustimmung seit einem längeren Zeitraum abgelaufen sein (z. B. weil sie weit vor dem Beschäftigungsbeginn ausgestellt wurde), kann die Auslandsvertretung die BA im behördeninternen Zustimmungsverfahren beteiligen. Hier gilt die Zustimmungsfiktion von zwei Wochen nach § 36 Absatz 2 Satz 1 BeschV, sodass hierdurch keine große Verzögerung bei der Titelerteilung eintritt.

- Gibt es einen Fahrplan zur weiteren Verlagerung von Aufgaben vom Auswärtigen Amt auf das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten?

Antwort: Ziel ist es, dass perspektivisch alle wesentlichen Fachkräfteeinwanderungsvisa mit dazugehörigem Familiennachzug im Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) gebündelt werden. Hierzu werden die personellen Kapazitäten im BfAA ausgeweitet, die dortige Expertise vertieft und eine engere Verzahnung mit den am Visumverfahren beteiligten Inlandsbehörden vorangetrieben

- Sollen die Meldungen bei den Ausländerbehörden durch die Arbeitgeber weiterhin über Mail oder per Post erfolgen? Ist hier für die Zukunft ein bundeseinheitliches Instrument geplant?

Antwort: Der Vollzug des Aufenthaltsgesetzes obliegt den Ausländerbehörden in den Ländern. Der Bund ist gegenüber den Ländern oder deren Ausländerbehörden hinsichtlich der Ausgestaltung des Kontakts mit den Arbeitgebern nicht weisungsbefugt.

- Wird die Ausstellung von nationalen Visa für 12 Monate als Standard eingeführt?

Antwort: Nationale Visa für alle Aufenthaltsw Zwecke gemäß §§ 16 bis 21 AufenthG sollen seit Juli 2023 grundsätzlich für zwölf Monate ausgestellt werden, sofern dies die antragsbegründenden Unterlagen sowie der Aufenthaltsw Zweck ermöglichen. Ein beispielsweise auf sechs Monate befristetes Beschäftigungsverhältnis oder ein Austauschsemester bieten keine Grundlage für ein Visum mit einer zwölfmonatigen Gültigkeitsdauer. Auch eine gesetzlich vorgesehene Höchstaufenthaltswdauer wie in § 17 AufenthG kann damit nicht umgangen werden. Mit der Erteilung eines nationalen Visums für ein Jahr wird die maximal zulässige Gültigkeitsdauer gemäß Art. 18 Abs. 2 Satz 1 SDÜ ausgeschöpft.

- Wer wird bei den Arbeitsagenturen Ansprechperson für Arbeitgeber sein?

Antwort: Grundsätzlich ist der [Arbeitgeberservice](#) der Ansprechpartner für die Arbeitgeber. Der Arbeitgeberservice soll auch zu Fragen rund um die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen beraten können.

Für allgemeine Fragen zum Thema Arbeitsmarktzulassung und Fragen zu einem konkreten Antrag kann die Telefonnummer **0228 7132000** (telefonische Erreichbarkeit: Montag bis Donnerstag von 8.00 bis 14.30 Uhr, Freitag von 8.00 bis 12.30 Uhr) der Arbeitsmarktzulassung genutzt werden.

- Gilt bei dem Wegfall der Zustimmung der Ausländerbehörden (§ 31 AufenthV) bei Voraufenthalten in Deutschland als relevanter Voraufenthalt nur noch ein Aufenthalt mit Duldung oder eine Aufenthaltsgestattung oder wenn gegen den Antragsteller oder die Antragstellerin eine aufenthaltsbeendende Maßnahme erfolgt ist? Ist bei allen anderen Voraufenthalten die Zustimmung der Ausländerbehörde nicht mehr erforderlich?

Antwort: Neben Aufenthalten zur Erwerbstätigkeit ist für Aufenthalte zur Forschung (§ 18d AufenthG), bestimmte Aufenthalte zum Zweck der Ausbildung (§ 16a AufenthG [Berufsausbildung; berufliche Weiterbildung], § 16b [Studium], § 16d AufenthG [Maßnahmen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen], § 16e AufenthG [Studienbezogenes Praktikum EU] und § 16f Absatz 1 AufenthG [Sprachkurs und Schüleraustausch]), Aufenthalte zum Zweck der Suche nach einem Ausbildungs- oder Studienplatz (§ 17 AufenthG) sowie um den Aufenthalt mit einer Chancenkarte (§ 20a AufenthG), die Zustimmung der Ausländerbehörde für die Visumerteilung nur dann erforderlich, wenn sich der Ausländer zuvor im Bundesgebiet auf der Grundlage einer Duldung oder einer Aufenthaltsgestattung aufgehalten hat oder wenn gegen ihn aufenthaltsbeendende Maßnahmen erfolgt sind.

- Wann wird die Erstansprechstelle beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) nach § 75 Nr. 1 AufenthG eingerichtet und wie genau können Unternehmen sie nutzen?

Antwort: Die Einrichtung der Erstansprechstelle beim BAMF wird derzeit konzipiert und vorbereitet. Aus organisatorischen Gründen wird sich die Einrichtung noch verzögern.