

Immigration Neuerungen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung 2023

DEZEMBER 2023

Hinweise

-  Unsere Webcasts werden nicht aufgezeichnet
-  Alle Teilnehmer sind stumm geschaltet
-  Fragen können gerne über Q&A gestellt werden
-  Dauer: ca. 60 min
-  Unterlagen werden auf unserer Veranstaltungs-Webseite hochgeladen
<https://www2.deloitte.com/de/de/events/all/2023/global-employer-services-veranstaltungsuuebersicht.html>

Themen und Inhalte

Neuerungen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung 2023

Überblick zu Änderungen des Gesetzes und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

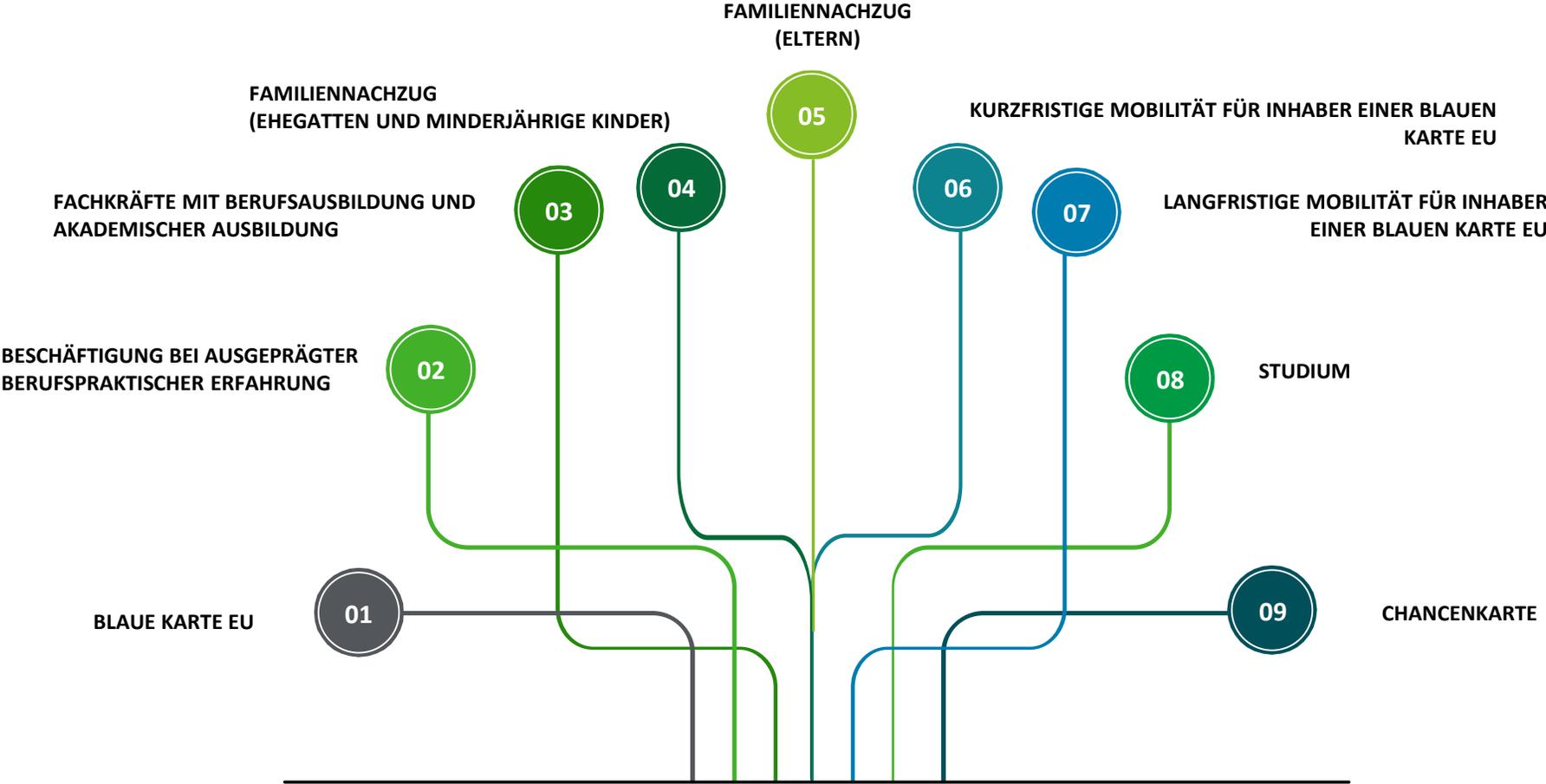
- Regulärer Verlauf der Erwerbsmigration
- Titel der Erwerbsmigration – lokaler Vertrag
- Ende der Aufenthaltserlaubnis und Folgen für den Arbeitgeber

Erste praxisrelevante Erfahrungen nach dem Eintritt der Änderungen

Ausblick und Änderungen ab 1. März 2024

I. Überblick zu Änderungen des Gesetzes und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Überblick zu Änderungen des Gesetzes und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung



Regulärer Verlauf der Erwerbsmigration

Einreise nach Deutschland

Regulärer Verlauf

Ausnahmen

Es gibt Länder, für deren Staatsangehörige Ausnahmen gelten:

<https://www.auswaertiges-amt.de/de/service/visa-und-aufenthalt/staatenliste-zur-visumpflicht/207820>

z.B. Staatsangehörige von Venezuela dürfen sich ohne Visum grundsätzlich nicht länger als 90 Tage pro Halbjahr im Bundesgebiet aufhalten, und sie dürfen während dieses Zeitraums keine Erwerbstätigkeit aufnehmen

Bei Ausländerbehörde Aufenthaltstitel beantragen

Mit Visum einreisen

Visum beantragen bei deutscher Auslandsvertretung

Titel der Erwerbsmigration – lokaler Vertrag

Titel der Erwerbsmigration – lokaler Vertrag

Überblick Aufenthaltstitel



Titel der Erwerbsmigration – lokaler Vertrag

Fachkräfte mit Berufsausbildung

Gesetzeslage ab 18.11.2023

Einer Fachkraft mit Berufsausbildung **wird** eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung **jeder** qualifizierten Beschäftigung erteilt.

1.

Aufenthaltserlaubnis „**wird**“ erteilt
statt Ermessen,
jetzt Anspruch!

2.

Zur Ausübung
„**jeder qualifizierten Beschäftigung**“
statt
„zu der ihre erworbene
Qualifikation sie befähigt“

3.

Ausländische Person und der
Arbeitgeber versichern, dass die
Beschäftigung tatsächlich ausgeübt
werden soll (diese Voraussetzung ab
1.3.2024)

Titel der Erwerbsmigration – lokaler Vertrag

Fachkräfte mit akademischer Ausbildung

Gesetzeslage ab 18.11.2023

Einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung wird eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung jeder qualifizierten Beschäftigung erteilt.

1.

Aufenthaltserlaubnis „**wird**“ erteilt
statt Ermessen,
jetzt Anspruch!

2.

Zur Ausübung
„**jeder qualifizierten Beschäftigung**“
statt
„zu der ihre erworbene Qualifikation sie
befähigt“

3.

Ausländische Person und der
Arbeitgeber versichern, dass die
Beschäftigung tatsächlich ausgeübt
werden soll (diese Voraussetzung ab
1.3.2024)

4.

Es gibt nur noch § 18b kein § 18b
Absatz 1 und 2 BK in **§ 18g** AufenthG

Grundlagen Blaue Karte EU

Regelberuf – Mangelberuf



Regelberuf

- Mindestgehalt **EUR 43.800** statt EUR 58.400
 - Gehaltsschwelle beträgt **50 %** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (vorher ca. 66 %)
- abgesehen von der abgesenkten **Mindestgehaltsschwelle** – keine Änderungen;
- Weiterhin keine Zustimmung der BA zur Erteilung erforderlich



Mangelberuf

- Mindestgehalt **EUR 39.682,80**
 - Gehaltsschwelle beträgt **45,3 %** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung
- Anzahl der Engpassberufe wurde im Vergleich zur Vorgängerregelung deutlich erweitert (vorher 3 jetzt 10 Gruppen)

<https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/a6afa5ba-23f6-497b-90c3-48da8557356e/language-de>

Mindestgehälter wird jedes Jahr zum bis zum 31. Dezember im Bundesanzeiger publiziert

Beschäftigungsdauer des Arbeitsplatzangebotes von **mindestens sechs Monaten** (vorher: 12 Monate)

Grundlagen Blaue Karte EU

Berufsanfänger – Berufserfahrene ITler



Berufsanfänger

- Berufsanfänger in den **ersten drei Jahren** nach Hochschulabschluss bei der Ausübung eines sogenannten Regelberufs
 - Gehaltsschwelle (**45,3 %**), die für die Ausübung eines Engpassberufes gilt
 - kommt jedes Mal zur Anwendung, wenn ausländische Person Hochschulstudium oder gleichwertiges tertiäres Bildungsprogramm abgeschlossen hat
- Abschlüsse müssen vergleichbar bzw. gleichwertig mit entsprechenden deutschen Abschlüssen sein

- Berufsangebot muss ebenfalls zu den Gruppen 133 oder 25 der ISCO-08 gehören
- Zustimmung der BA nach Prüfung:
 - a) der vorliegenden Berufserfahrungen
 - b) ob die durch die Berufserfahrungen erlangten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten das Niveau eines Hochschulabschlusses oder eines mit einem Hochschulstudium gleichwertigen tertiären Bildungsprogramms sind
 - c) ob die Berufserfahrung für die angestrebte, qualifikationsangemessene Beschäftigung erforderlich sind.



Berufserfahrene ITler

Mindestgehalt EUR 39.682,80

Gehaltsschwelle beträgt 45,3 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung

- Konkretes Arbeitsplatzangebot
- Berufsausübungserlaubnis soweit erforderlich
 - **Besonderheit: Absehen vom erforderlichen Hochschulabschluss**

Ausländischen Personen ohne Hochschulabschluss mit:

- **dreijährige** Berufserfahrung in den letzten sieben Jahren
- Berufserfahrungen erlangt:
 - Gruppe 133 der ISCO-08: Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie;
 - Gruppe 25 der ISCO-08: akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie

Mindestgehälter werden jedes Jahr zum bis zum 31. Dezember im Bundesanzeiger publiziert

Beschäftigungsdauer des Arbeitsplatzangebotes von **mindestens sechs Monaten** (vorher: 12 Monate)

Grundlagen Blaue Karte EU

Anerkennungen

Anerkennung der Berufsausübungserlaubnis

- wenn die antragstellende Person bereits Inhaberin einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18b AufenthG ist
- für die Blaue Karte EU **dieselbe Berufsausübungserlaubnis** erforderlich ist, wie für die Beschäftigung nach § 18b AufenthG
 - **Berufsausübungserlaubnis muss nicht mehr geprüft werden** (reglementierte Berufen)



Anerkennung des Hochschulabschlusses

- wenn Antragsteller bereits Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18b AufenthG ist und für die Erteilung **denselben Hochschulabschluss** vorgelegt hat, der für die Blaue Karte EU maßgeblich ist
- **ist nicht zu prüfen**, ob:
 - anerkannter ausländischer Hochschulabschluss
 - ein einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss vorliegt



Anerkennung des tertiären Bildungsprogrammes

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium ist **keine Titelerteilungsvoraussetzung** bzw. kann ersetzt werden wenn:
 - mindestens dreijährige Dauer
 - Gleichwertigkeit dieser Qualifikation muss festgestellt werden
 - die Qualifikation einem inländischen Ausbildungsniveau entspricht
 - mindestens der Stufe 6 in Deutschland der Internationalen Standardklassifikation im Bildungswesen (ISCED 2011)
 - oder**
 - der Stufe 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens zugeordnet hat (vgl. Artikel 2 Nummer 8 der Richtlinie (EU) 2021/1883).



Grundlagen Blaue Karte EU

Arbeitsplatzwechsel

Bedingungen

Nach 12 Monaten ist für den Arbeitsplatzwechsel eines Inhabers einer Blauen Karte EU keine Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich

In den ersten 12 Monaten der Beschäftigung kann die zuständige Ausländerbehörde den Arbeitsplatzwechsel des Inhabers einer Blauen Karte EU für 30 Tage aussetzen und

Innerhalb dieses Zeitraums ablehnen, wenn die Voraussetzungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU nicht vorliegen

Inhaber der Blauen Karte ist während der ersten zwölf Monate seit der Aufnahme der Beschäftigung mit der Blauen Karte EU verpflichtet (§ 82 Abs. 1 S.4 AufenthG)

- der zuständigen Ausländerbehörde jeden Wechsel des Arbeitgebers und
- jede Änderung mitzuteilen, die Auswirkungen auf die Voraussetzungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU hat

Wenn Mitteilung nicht oder nicht rechtzeitig gemacht wird, kann Blaue Karte EU widerrufen werden

Ausländerbehörde beteiligt ggf. die BA

- Um die kurze Prüffrist einhalten zu können, sollten die Ausländerbehörden die BA unverzüglich beteiligen
- Prüffrist der BA soll in diesen Fällen nur eine Woche (statt der sonst üblichen zwei Wochen) betragen

Grundlagen Blaue Karte EU

Lebensunterhaltssicherung - Verlängerung



- Prüfung der Lebensunterhaltssicherung bereits bei Erteilung des § 18b AufenthG oder ggf. des § 18a AufenthG **und**
- kein Wechsel des Arbeitsplatzes
- Lebensunterhaltssicherung für die Erteilung der Blauen Karten wird **nicht noch einmal geprüft**
 - Lebensunterhalt **gilt als gesichert**

Lebensunterhaltssicherung



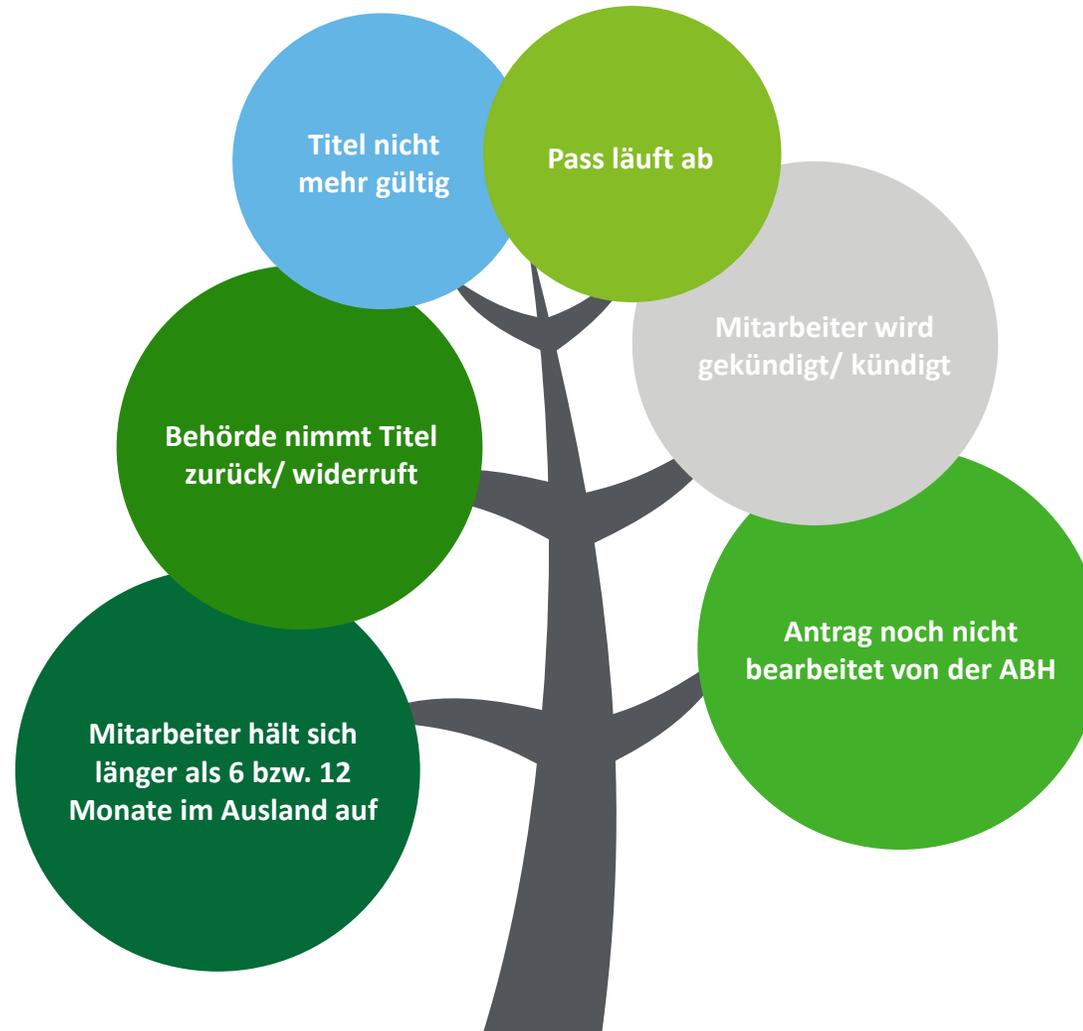
- auf Verlängerung einer Blauen Karte EU findet die **verringerte Gehaltsschwelle (45,3 %)** Anwendung, wenn:
 - der Antragsteller den **Hochschulabschluss** oder den Abschluss des mit einem Hochschulstudium gleichwertigen tertiären Bildungsprogramms nicht mehr als **drei Jahre** vor der Beantragung der Verlängerung der Blauen Karte EU erworben hat oder
 - seit der Erteilung der ersten Blauen Karte EU als Berufsanfänger **weniger als 24 Monate** vergangen sind

Verlängerung der Blauen Karte EU

Ende der Aufenthaltserlaubnis und Folgen für den Arbeitgeber

Ende der Aufenthaltserlaubnis und Folgen für den Arbeitgeber

Zweck der Erwerbstätigkeit



Mitteilungspflichten der Arbeitgeber

Resultierend aus Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)

- 1. Prüfpflicht**
- 2. Aufbewahrungspflicht**

- 3. Mitteilungspflicht**
Vier Wochen ab Kenntnis der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses muss Arbeitgeber zuständige Ausländerbehörde informieren (sowohl lokale Arbeitsverhältnisse als auch Entsendungen).

Mögliche Folgen illegaler Ausländerbeschäftigung

Haftung des Arbeitnehmers

Geldbuße bis zu EUR 5.000

- Ausübung einer Beschäftigung ohne einen dazu berechtigenden Aufenthaltstitel, § 404 Abs. 2 Nr. 4 SGB III



Straftaten (Freiheitsstrafe bis zu einem/drei Jahren oder Geldstrafe)

- Unerlaubte Einreise (ohne erforderlichen Pass oder ohne Aufenthaltstitel)
- Verstoß gegen das Erwerbstätigkeitsverbot durch Schengen-Visa-Inhaber
- Falsche (aufenthaltsrelevante) Angaben zur Erschleichung eines Aufenthaltstitels
 - Bsp.: Beantragung eines Touristenvisums obwohl ein Daueraufenthalt angestrebt wird

**Schwierigkeiten bei erneuter Beantragung von Aufenthaltstiteln zur Beschäftigung für ausländische Arbeitnehmer
BA kann bei vorangegangenen Rechtsverstößen Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Beschäftigung versagen**

Mögliche Folgen illegaler Ausländerbeschäftigung

Haftung des Arbeitgebers

Geldbuße bis zu EUR 30.000

- Unrichtige Auskünfte des Arbeitgebers hinsichtlich der Arbeitsbedingungen gegenüber der BA im Zustimmungsverfahren, § 404 Abs. 2 Nr. 5 SGB III
- Fehlende oder nicht rechtzeitige Mitteilung der vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung innerhalb von 4 Wochen ab Kenntnis



Geldbuße bis zu EUR 500.000

- Beschäftigung eines Ausländers ohne hierzu berechtigenden Aufenthaltstitel, § 404 Abs. 2 Nr. 3 SGB III



Ausschluss von Subventionen oder der Vergabe öffentlicher Aufträge

- Ein Arbeitgeber, der für einen Verstoß gegen § 404 II Nr. 3 SGB III bereits mit einer Geldbuße von mindestens EUR 2.500 belegt worden ist, kann sowohl von Subventionen als auch bei der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden, §§ 98b, 98c AufenthG



Straftat (Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder Geldstrafe)

- Ein Arbeitgeber, der gleichzeitig mehr als fünf Ausländer beschäftigt, die nicht über den erforderlichen Aufenthaltstitel verfügen oder der die illegale Beschäftigung beharrlich wiederholt, macht sich strafbar, § 11 SchwarzArbG
- Werden neben der unerlaubten Beschäftigung zudem deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen als üblich gewährt, Strafbarkeit gemäß § 10 SchwarzArbG

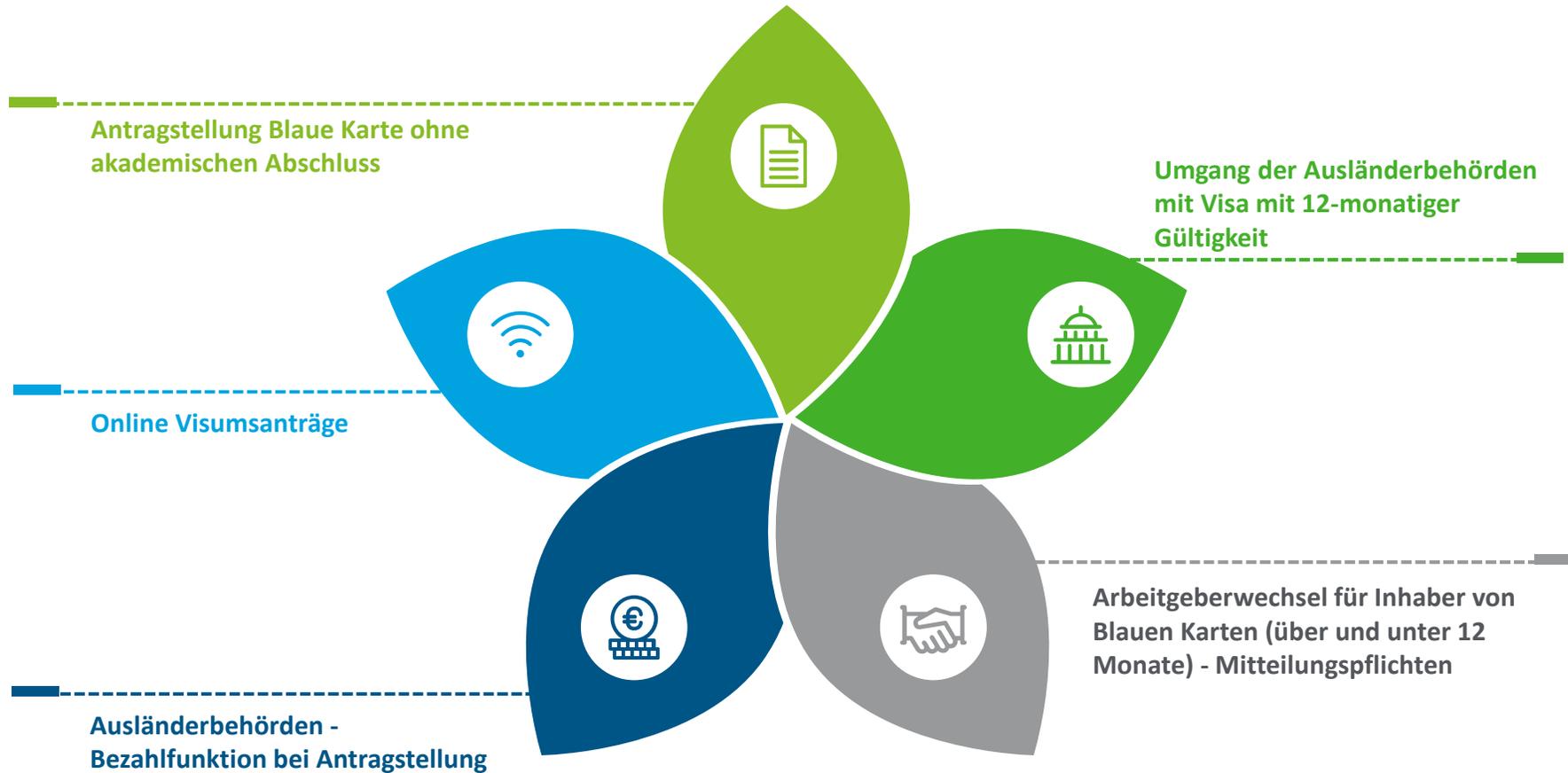
Eintrag ins Gewerbezentralregister

- Jede rechtskräftige Geldbuße über EUR 200 wird in das Gewerbezentralregister eingetragen, § 149 Abs. 2 Nr. 3 GewO

**Schwierigkeiten bei erneuter Beantragung von Aufenthaltstiteln zur Beschäftigung für ausländische Arbeitnehmer
BA kann bei vorangegangenen Rechtsverstößen Zustimmung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Beschäftigung versagen**

II. Erste praxisrelevante Erfahrungen nach dem Eintritt der Änderungen

Erste praxisrelevante Erfahrungen nach dem Eintritt der Änderungen

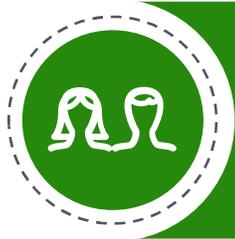


III. Ausblick auf Änderungen

Familiennachzug

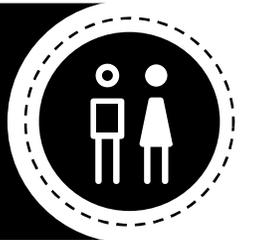
Titel der Erwerbsmigration – lokaler Vertrag

Eltern- und Schwiegerelternnachzug



Eltern einer ausländischen Person, die am oder nach dem 1. März 2024 erstmals eine der folgenden Aufenthaltserlaubnissen erteilt wird, kann eine Aufenthaltserlaubnis zum Familiennachzug erteilt werden.

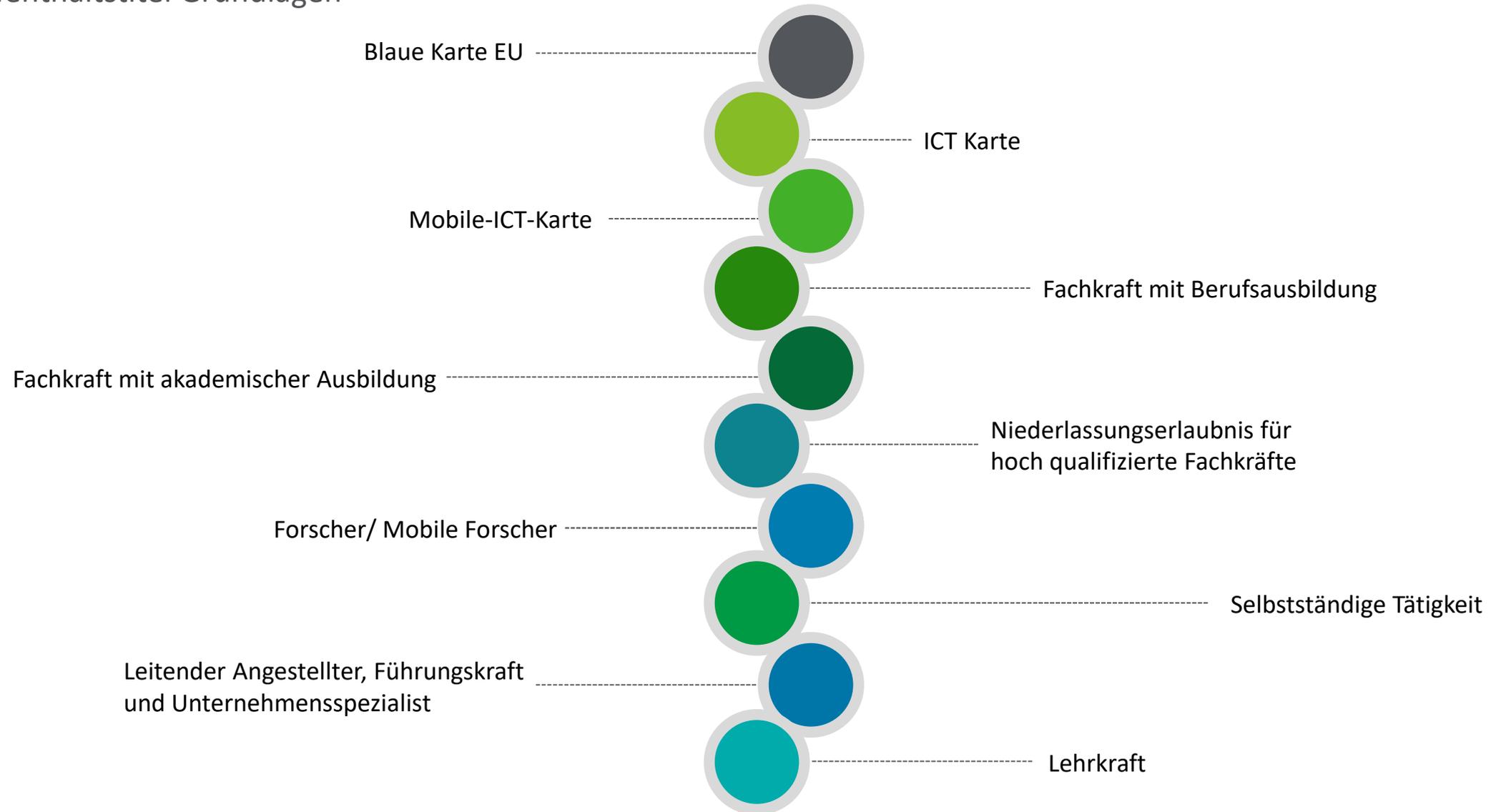
Das gilt auch für die **Eltern des Ehegatten**, wenn dieser sich dauerhaft im Bundesgebiet aufhält.



Aufenthaltserlaubnis kann nur erteilt werden, wenn die **Lebensunterhaltssicherung** erfüllt ist. → **Krankenversicherungsschutz**

Familiennachzug

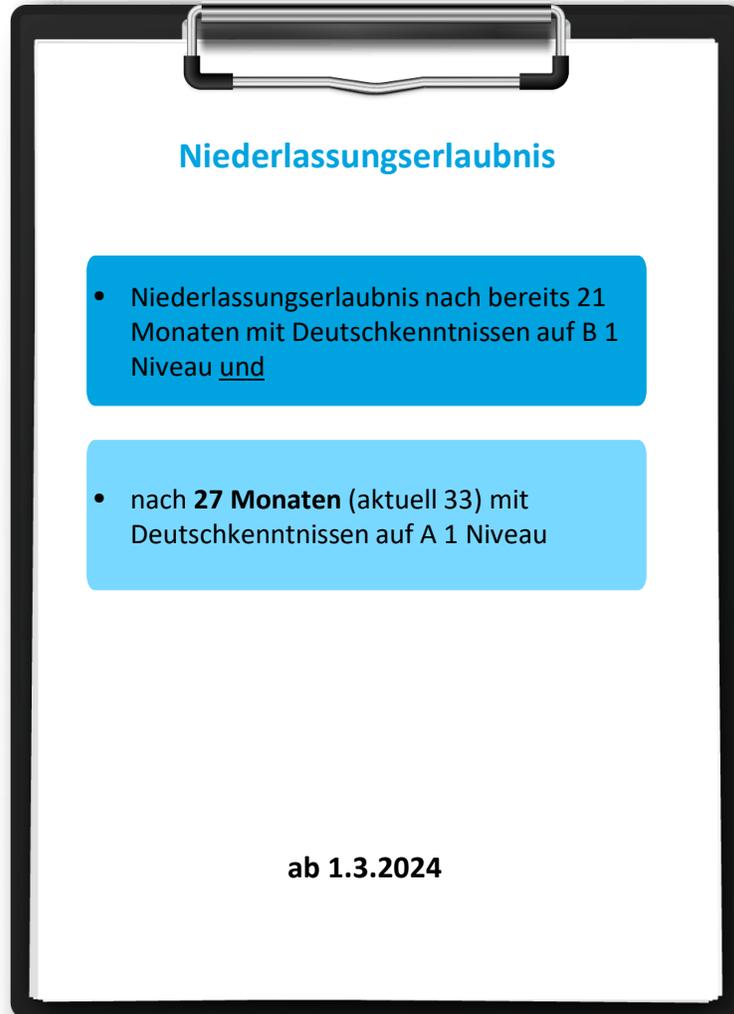
Aufenthaltstitel Grundlagen



Niederlassungserlaubnis Blaue Karte EU

Titel der Erwerbsmigration – lokaler Vertrag

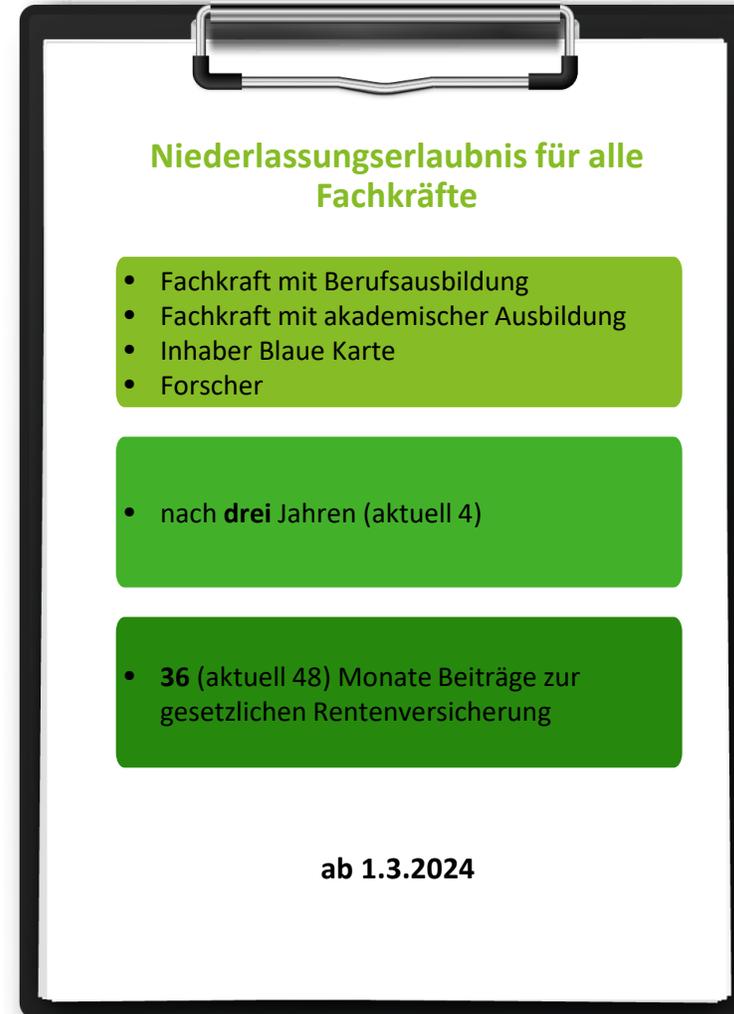
Niederlassungserlaubnis



Niederlassungserlaubnis

- Niederlassungserlaubnis nach bereits 21 Monaten mit Deutschkenntnissen auf B 1 Niveau und
- nach **27 Monaten** (aktuell 33) mit Deutschkenntnissen auf A 1 Niveau

ab 1.3.2024



Niederlassungserlaubnis für alle Fachkräfte

- Fachkraft mit Berufsausbildung
- Fachkraft mit akademischer Ausbildung
- Inhaber Blaue Karte
- Forscher

- nach **drei Jahren** (aktuell 4)

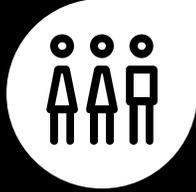
- **36** (aktuell 48) Monate Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung

ab 1.3.2024

Aufenthaltstitel zum Zweck des Studiums

Aufenthaltstitel zum Zweck des Studiums

Grundlagen ab dem 1.3.2024



Zweckwechsel nur zu den folgenden
Aufenthaltserlaubnissen
ausgeschlossen:

- Beschäftigungen nach § 19c Absatz 1 in Verbindung mit einer Regelung der Beschäftigungsverordnung für **vorübergehende Beschäftigungen**



Günstigkeitsprüfung erfolgt derart, dass **einzel**n für jede Kalenderwoche bestimmt wird, ob eine Anrechnung der ausgeübten Tätigkeit gemäß **Methode 1 oder Methode 2** erfolgt:

- 140 Tage zur Verfügung
- Tatsächliche Arbeitszeiten
- Mehrfache Beschäftigung wird zusammengefasst
- Bis zu insgesamt 20 Stunden Woche



Geltungsdauer bei Ersterteilung und Verlängerung in der Regel **zwei Jahre** und soll eine **Minstdauer von einem Jahr** nicht unterschreiten.

Aufenthaltstitel zum Zweck des Studiums

Günstigkeitsprüfung

Günstigkeitsprüfung

Methode 1

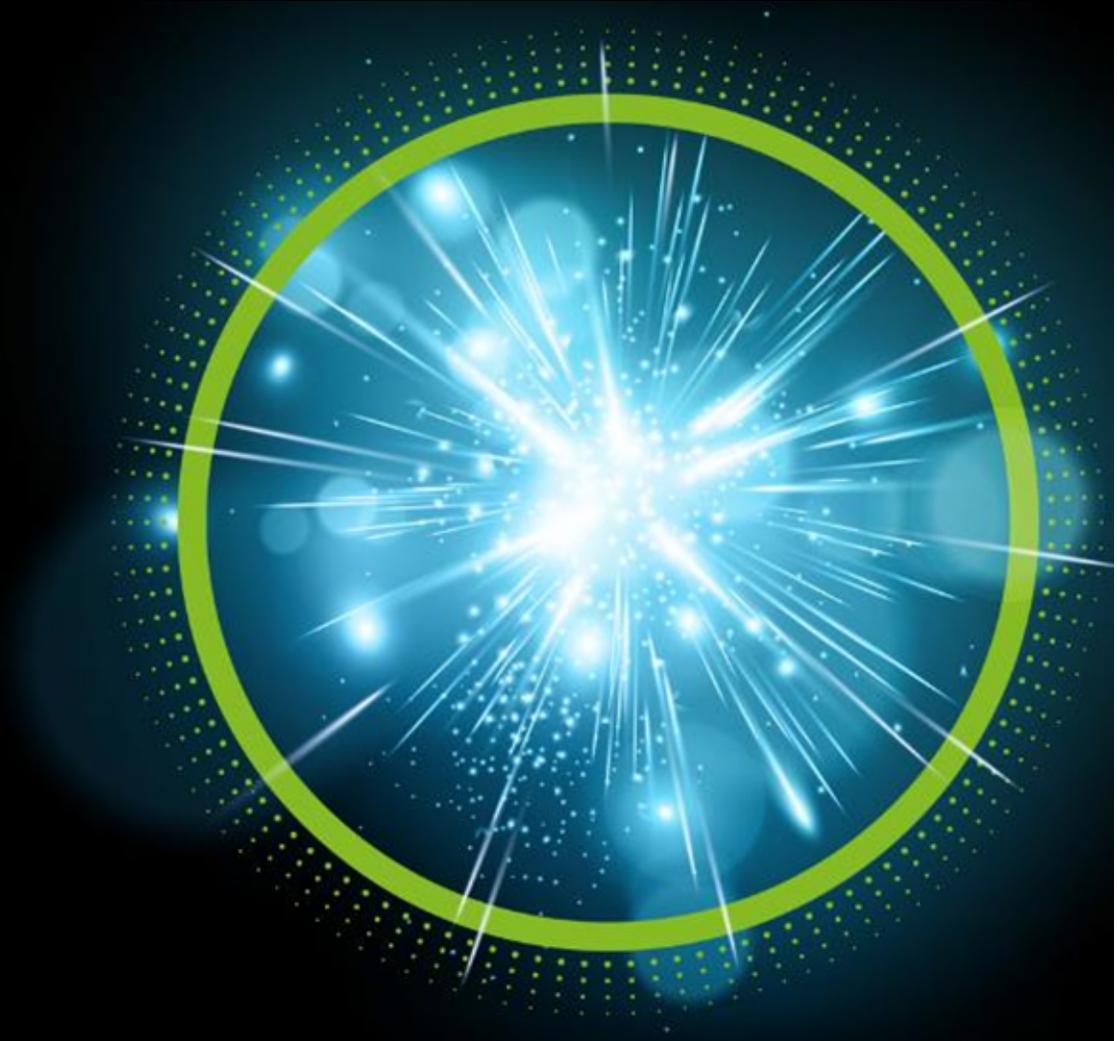
- jeden Tag, an dem die Arbeitszeit bis zu vier Stunden beträgt
 - Stunden werden als **halber Arbeitstag** angerechnet
- mehr als vier Stunden
 - Stunden werden als **voller Arbeitstag** auf das Arbeitstagekonto angerechnet

Pro Woche

Methode 2

- die Beschäftigungen können je Kalenderwoche
 - Während der Vorlesungszeit, wenn sie **bis zu 20 Stunden** je Kalenderwoche ausgeübt werden und
- außerhalb der Vorlesungszeit unabhängig von der Verteilung der Arbeitszeit
 - Stunden werden als **zweieinhalb Arbeitstage** auf das Arbeitstagekonto angerechnet

Fragen und Antworten



Ansprechpartner



Anja Maibaum
Consultant

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel: +49 211 8772 7371
E-Mail: amaibaum@deloitte.de



Ruth Meyer-Gohde
Manager

Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Tel: +49 69 75695 6309
E-Mail: rmeyer-gohde@deloitte.de

Deloitte.



Global Employer Services
Veranstaltungen
1. Halbjahr 2024

DEZEMBER 2023



**Der Veranstaltungskalender für 1. Halbjahr 2024
wird vor Weihnachten publiziert.**

**Freuen Sie sich auch im nächsten Jahr auf spannende
und aktuelle Themen aus der Global Mobility Welt.**



Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de.

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.