



# Zuwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit

## Wichtige Regelungen im Überblick

1. März 2021, aktualisierte Fassung

### 1. Das Wichtigste in Kürze

- Die Regeln zur Zuwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit in Deutschland unterscheiden sich für Bürgerinnen und Bürger der Europäischen Union (EU) grundsätzlich von den Regeln für Bürgerinnen und Bürger anderer Staaten (Drittstaatsangehörige). Für EU-Bürgerinnen und -Bürger gilt die Arbeitnehmer-Freizügigkeit.<sup>1</sup>
- Die rechtlichen Rahmenbedingungen im Bereich der Arbeitsmigration für Drittstaatsangehörige wurden in den letzten Jahren deutlich liberalisiert. Nach Ansicht der OECD gehört Deutschland im Bereich der hochqualifizierten Beschäftigung bereits seit vielen Jahren zu den liberalsten Ländern im OECD-Raum (vgl. OECD 2013).
- Durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz<sup>2</sup>, das seit dem 1. März 2020 gilt, wurden die Regeln für qualifizierte Fachkräfte aus Drittstaaten weiter gelockert. Es wird aber weiterhin zwischen Fachkräften, ob beruflich oder akademisch qualifiziert, und Personen ohne Berufsausbildung unterschieden.
  - Fachkräfte aus Drittstaaten können nach Deutschland kommen, um eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, wenn ihnen ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt. Zuvor bestand diese Möglichkeit nur für Personen mit einem Hochschulabschluss. Personen mit einer als gleichwertig anerkannten Berufsausbildung werden ihnen durch das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz weitgehend gleichgestellt.
  - Beruflich oder akademisch qualifizierte Fachkräfte haben auch die Möglichkeit, zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland einzureisen. Vor Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bestand diese Möglichkeit nur für Personen mit einem Hochschulabschluss. Während der Suchphase können sie Probebeschäftigungen bis zu zehn Stunden je Woche nachgehen, zu deren Ausübung die erworbene Qualifikation die Fachkraft befähigt (§ 20 Abs. 1, S. 3, Abs. 2 S. 2 Aufenthaltsgesetz, AufenthG).
  - Auch können Fachkräfte schneller eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten. Bisher konnten sie diese erst nach fünf Jahren Aufenthalt erlangen. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ermöglicht Fachkräften nun nach bereits vier Jahren, einen Daueraufenthalt zu erhalten (§ 18c Abs. 1 Nr. 1 AufenthG). Nur für Inhaber einer Blauen Karte EU (Blue Card) geht es weiterhin schneller: Sie können bereits nach 33 bzw. – bei Nachweis ausreichender Deutschkenntnisse (B1) – 21 Monaten eine Niederlassungserlaubnis erlangen (§18c Abs. 2 AufenthG). Auch ausländische Absolventinnen und

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

<sup>2</sup> BGBl. I, Nr. 31 v. 20.08.2019



Absolventen deutscher Hochschulen werden privilegiert: Sie können schon nach 24 Monaten eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten (§18c Abs. 1 AufenthG).

- Personen ohne qualifizierte Berufsausbildung können weiterhin nur sehr begrenzt nach Deutschland kommen. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz enthält aber einige neue Regelungen, die im Einzelfall sehr relevant sein können (s. Punkt 3.2.).<sup>3</sup>
- Eine Ausnahme besteht für Staatsangehörige von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien. Für sie gilt die Westbalkan-Regelung, die zunächst bis 31.12.2020 befristet war, im Sommer 2020 allerdings um weitere drei Jahre bis zum 31.12.2023 verlängert wurde; zugleich wurde ein Maximalkontingent von 25.000 Zustimmungen jährlich eingeführt. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) kann den Staatsangehörigen der genannten Länder seit 2016 – unabhängig von ihrer Qualifikation – die Ausübung einer Beschäftigung in Deutschland gewähren, wenn der Aufenthaltstitel im Herkunftsland beantragt wurde und sofern sie über einen Arbeitsvertrag verfügen. Davon ausgenommen sind Personen, die in den letzten 24 Monaten vor Antragstellung Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen haben (§ 26 Abs. 2 S. 4 Beschäftigungsverordnung, BeschV). Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz wurde eine abstrakte Mindestgehaltvoraussetzung eingeführt: Eine Zuwanderung über die Westbalkan-Regelung ist nun für Personen, die das 46. Lebensjahr erreicht haben, nur noch möglich, wenn ihr Gehalt 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2020: 3.795 €) übersteigt.
- Grundsätzlich gilt: Drittstaatsangehörige, die zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit nach Deutschland kommen, können ihre Ehe-/Lebenspartnerinnen und -partner und minderjährigen Kinder mitbringen. Sofern sie nicht unter eine der Ausnahmeregelungen fallen (z. B. als Besitzer einer Blauen Karte EU), müssen die Ehe-/Lebenspartnerinnen und -partner aber einfache Deutschkenntnisse nachweisen. Für die Familienangehörigen besteht ebenfalls unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt.

## 2. Regelungen für EU-Bürgerinnen und -Bürger

EU-Bürgerinnen und -Bürger haben das Recht, sich in der gesamten EU zu bewegen und eine feste oder selbständige Arbeit anzunehmen. Dies gilt auch für ihre Familienangehörigen, ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit. Das Recht zur Arbeitsaufnahme schließt auch das Recht zur Arbeitsuche ein.

Nach fünf Jahren durchgängig freizügigkeitsberechtigtem Aufenthalt in Deutschland erwerben Unionsbürger ein Daueraufenthaltsrecht. Sie sind deutschen Staatsbürgern damit rechtlich weitgehend gleichgestellt.

## 3. Regelungen für Drittstaatsangehörige

### 3.1 Personen ohne Berufsausbildung (Un-/Niedrigqualifizierte)



Für die Zuwanderung von Personen ohne qualifizierte Berufsausbildung sieht das Gesetz weiterhin nur sehr begrenzte und befristete Möglichkeiten vor (§ 19c Abs. 1 AufenthG in Verbindung mit der Beschäftigungsverordnung oder zwischenstaatlichen Vereinbarungen). Grundlegende Voraussetzung der Einreise ist dabei immer, dass ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt. Zudem ist in aller Regel eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

Die mit Abstand relevanteste Möglichkeit in diesem Bereich ist die nun bis Ende 2023 befristete Westbalkan-Regelung (§ 26 Abs. 2 BeschV), die Staatsangehörige von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien unabhängig von deren Formalqualifikation die Einreise

<sup>3</sup> § 19c Abs. 2 i. V. m. § 6 BeschV; § 19c Abs. 1 i. V. m. § 26 Abs. 2 BeschV



zum Zweck der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ermöglicht, sofern sie ein Arbeitsplatzangebot haben (s. dazu Punkt 1 oben). Im Rahmen der Verlängerung neu eingeführt wurde ein Kontingent für bis zu 25.000 Personen jährlich.

Eine Aufenthaltserlaubnis kann außerdem aufgrund einer [zwischenstaatlichen Vereinbarung](#) erteilt werden: Dazu gehören vor allem die Vereinbarungen mit Bosnien-Herzegowina, Nordmazedonien, Serbien und der Türkei, nach denen Arbeitnehmer aus diesen Staaten im Rahmen fest vereinbarter Kontingente zur Ausführung von Werkverträgen für eine begrenzte Zeit in der Bundesrepublik Deutschland abhängig arbeiten können (§ 29 BeschV).

Zudem ist für Personen ohne Berufsausbildung für die Dauer von bis zu einem Jahr in Deutschland eine Beschäftigung als [Au-pair](#) möglich (§ 12 BeschV).

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

Personen in ausgewählten Berufen können eine fehlende formale Berufsqualifikation durch ausgeprägte berufspraktische Erfahrung ersetzen (§ 6 BeschV). Diese Möglichkeit wurde durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz eingeführt. Die Berufserfahrung muss dabei mindestens drei Jahre betragen und in den letzten sieben Jahren erworben worden sein. Bislang gilt die Regelung allerdings lediglich für Personen, die eine qualifizierte Beschäftigung in Berufen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie anstreben.

## 3.2 Personen mit Berufsausbildung (beruflich, nicht akademisch Qualifizierte)



### (A) Möglichkeit zur Arbeitssuche

Im direkten Anschluss an eine [in Deutschland abgeschlossene Ausbildung](#) kann ein befristeter Aufenthalt (bis zu einem Jahr) zur Suche eines angemessenen Arbeitsplatzes erlaubt werden (§ 20 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG). In dieser Zeit darf die Person arbeiten, um ihren Lebensunterhalt eigenständig zu sichern.

Auch Personen, die [im Ausland eine berufliche Ausbildung durchlaufen haben](#), die nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung [als gleichwertig](#) zu einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung [anerkannt](#) wurde, können zur Arbeitsplatzsuche einreisen (§ 20 Abs. 1 AufenthG). Diese Neuerung wurde durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz eingeführt. Die Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit während der Suchphase sind allerdings auf Probebeschäftigungen bis zu zehn Stunden je Woche beschränkt.

### (B) Möglichkeit zur Nachqualifizierung

Deutlich ausgebaut wurden durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Möglichkeiten für Personen, die zwar im Ausland eine Berufsausbildung erworben haben, die aber noch Anpassungsmaßnahmen durchlaufen müssen, bevor die Gleichwertigkeit mit einer inländischen Berufsqualifikation anerkannt werden kann (bzw. eine Berufsausübungserlaubnis im Fall von reglementierten Berufen erteilt wird). Diese können nun nach Deutschland einreisen und hier die zur Vollanerkennung bzw. zur Berufsausübungserlaubnis fehlenden Elemente in Deutschland nachholen.



- § 16d Abs. 1 AufenthG erweitert die bereits im alten Recht bestehende Option der Einreise zur **Durchführung einer Qualifikationsmaßnahme** einschließlich daran anschließender Prüfungen insoweit, als nun bis zu 24 Monate (und nicht mehr wie bislang 18 Monate) dafür vorgesehen sind. Darüber hinaus ist der § 16d Abs. 1 AufenthG im Gegensatz zur Vorgängerregelung nicht mehr als Ermessensvorschrift konzipiert, sondern als Soll-Regelung. Bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen ist damit eine Nicht-Erteilung nur noch in atypischen Einzelfällen möglich.
- Für den Sonderfall, dass bei nicht-reglementierten Berufen nach Feststellung einer zuständigen Stelle lediglich schwerpunktmäßig Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis fehlen, soll eine auf zwei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis für die Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung, zu der die im Ausland erworbene Qualifikation befähigt, auch ohne Gleichwertigkeitsnachweis erteilt werden (§ 16d Abs. 3 AufenthG). Einreisezeitpunkt und die Nachweispflicht der Gleichwertigkeit wurden so zeitlich entkoppelt bzw. die Nachweispflicht in das Inland verlagert. Der Arbeitgeber muss sich verpflichten, den Ausgleich der zur Vollanerkennung fehlenden Qualifikationen zu ermöglichen. Sollte dieser Ausgleich in der gewährten Maximalfrist jedoch misslingen, wird der Inhaber eines solchen Aufenthaltstitels i.d.R. in der Regel ausreisepflichtig.
- Rechtlich kodifiziert wurden zudem Möglichkeiten, zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen einzureisen, die auf Absprachen der Bundesagentur für Arbeit und den Arbeitsverwaltungen basieren (§ 16d Abs. 4 AufenthG). In diesem Fall ist ein Maximalaufenthalt von drei Jahren vorgesehen.

### (C) Erwerbstätigkeit

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz öffnet den deutschen Arbeitsmarkt für im Ausland beruflich qualifizierte Drittstaatsangehörige mit als gleichwertig zu deutschen Standards anerkannten Ausbildungen (§ 18a AufenthG). Bis zum Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes war diese Möglichkeit auf Personen mit einer Berufsausbildung in einem sog. Mangelberuf, deren Beschäftigung seitens der BA als arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar klassifiziert wurde, beschränkt. Diese Beschränkung ist nun entfallen (§ 6 Abs. 2 Nr. 2 BeschV a. F.).

Im begründeten Einzelfall kann zudem auch dann eine Aufenthaltserlaubnis für eine Beschäftigung erteilt werden, wenn an der Beschäftigung ein öffentliches, insbesondere ein regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht (§ 19c Abs. 3 AufenthG). Diese Regelung wurde durch das FKEG nicht geändert.

## 3.3. Personen mit Hochschulabschluss (Hochqualifizierte)



### Vorbemerkung

Die Regelungen für Hochqualifizierte waren seit der Umsetzung der Hochqualifiziertenrichtlinie und der Einführung der Blauen Karte EU bereits weitgehend liberalisiert: Personen mit Hochschulabschluss konnten bereits seit 2012 ohne konkretes Arbeitsplatzangebot nach Deutschland einreisen, um hier auf Arbeitssuche zu gehen. Diese Entwicklung stellte damals einen Paradigmenwechsel dar. Für diese Gruppe ergeben sich durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz jetzt entsprechend lediglich punktuelle Änderungen.

### (A) Möglichkeit zur Arbeitssuche

Personen mit einem deutschen, anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss können bereits seit August 2012 für einen **Zeitraum von bis zu sechs Monaten** zur Arbeitssuche nach Deutschland einreisen (§ 18c Abs. 1 AufenthG a. F bzw. § 20 Abs. 2 AufenthG n. F.), sofern sie ihren Lebensunterhalt selbst sicherstellen können. Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz hat die Möglichkeiten moderat erweitert, während der Suchphase zu arbeiten, sodass diese Hürde etwas gesenkt wurde. Vor dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes war eine Erwerbstätigkeit während der Suchphase generell nicht möglich (§ 18c Abs. 1 S. 2 AufenthG a. F.). Nun können entsprechende



Hochqualifizierte in dieser Zeit Probebeschäftigungen bis zu zehn Stunden je Woche ausüben, zu deren Ausübung sie ihre erworbene Qualifikation befähigt (§ 20 Abs. 1 S. 4 AufenthG n. F.).

Bereits vor Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes bestehende Privilegierungen bleiben unverändert bestehen. So haben bspw. ausländische Absolventen deutscher Hochschulen weiterhin einen Anspruch darauf, nach Abschluss ihres Studiums bis zu 18 Monate zur Jobsuche in Deutschland zu bleiben (§ 20 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG n. F.). Die Erwerbstätigkeit zur Lebensunterhaltssicherung ist gestattet.

## **(B) Erwerbstätigkeit (v. a. Blaue Karte EU)**

Personen mit Hochschulabschluss aus Drittstaaten haben bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen einen Anspruch auf die Erteilung einer Blauen Karte EU (Blue Card), befristet für bis zu vier Jahre (§ 19a AufenthG a. F. bzw. § 18b Abs. 2 AufenthG n. F.). Voraussetzungen sind ein deutscher, ein anerkannter oder ein vergleichbarer Hochschulabschluss, ein der Qualifikation entsprechendes Arbeitsangebot sowie ein Mindestgehalt. Das Mindestgehalt für 2021 beträgt 56.800 € (Jahresbrutto). Bei hochqualifizierten Mangelberufen liegt das Mindestgehalt bei 44.304 € (z. B. Naturwissenschaftler, Mathematiker, Architekten, Ingenieure, Humanmediziner – außer Zahnärzte – und IT-Fachkräfte). Die Gehaltsgrenzen entsprechen in etwa dem Gehalt eines Angestellten im öffentlichen Dienst mit einem wissenschaftlichen Hochschulstudium und Masterabschluss (ca. TVöD E13, Stufe 3) bzw. eines Angestellten mit Bachelor- oder Fachhochschulabschluss (ca. TVöD E11, Stufe 1). Eine Vorrangprüfung findet bei der Erteilung einer Blue Card nicht statt.

Die auf EU-Recht basierenden Regelungen zur Blauen Karte EU bleiben im neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz weitgehend unverändert und werden lediglich in einen anderen Paragraphen verschoben. Familienangehörige (Ehepartner und Kinder) der Blue Card-Inhaber haben unbegrenzten Arbeitsmarktzugang. Für ihre Einreise ist kein Nachweis von Deutschkenntnissen nötig.

Nach 33 Monaten der Beschäftigungsausübung besteht unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf eine unbefristete Niederlassungserlaubnis; bei Deutschkenntnissen auf dem Niveau B1 verkürzt sich diese Frist auf 21 Monate (§ 19a Abs. 6 AufenthG a. F. bzw. § 18b Abs. 2 S. 2 AufenthG n. F.).

Bislang konnte Drittstaatsangehörigen mit einem anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss auch dann der Aufenthalt zur Ausübung einer ihrer Qualifikation entsprechenden Beschäftigung erteilt werden, wenn sie die genannten Mindestgehälter nicht erreichten. Dazu mussten sie aber eine Vorrangprüfung durchlaufen (§ 18 Abs. 4 AufenthG a. F. i. V. m. § 2 Abs. 3 BeschV a. F.). Auch für diese Gruppe hat das Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Hürden gesenkt: Sie fallen jetzt in den allgemeinen Anwendungsbereich für Fachkräfte (§§ 18, 18b AufenthG n. F.) und müssen keine Vorrangprüfung mehr durchlaufen. Erforderlich sind entsprechend lediglich ein Arbeitsvertrag und eine zu deutschen Standards als gleichwertig anerkannte Qualifikation.

## **(C) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Forschungsprojekten**

Im Rahmen eines konkreten Forschungsprojekts haben Forschende einen Anspruch auf eine befristete Aufenthaltserlaubnis für die Dauer eines Projekts in Deutschland (§ 18d AufenthG). Die erforderliche Aufnahmevereinbarung oder der entsprechende Vertrag zur Durchführung eines Forschungsvorhabens kann nicht nur mit anerkannten Forschungseinrichtungen geschlossen werden, sondern auch mit nicht-erkannten Einrichtungen, sofern sie tatsächlich Forschung betreiben (REST-Richtlinie). Eine Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit ist für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nicht erforderlich, auch besteht keine Mindestgehaltsvorgabe. Der Lebensunterhalt muss jedoch eigenständig gesichert sein. Erforderlich ist zudem in der Regel eine Kostenübernahmeerklärung der Forschungseinrichtung für etwaige Kosten, die öffentlichen Stellen bis zu sechs Monate nach der Beendigung der Aufnahmevereinbarung oder des Vertrages aufgrund eines unerlaubten Aufenthalts oder einer Abschiebung der Ausländerin oder des Ausländers entstehen.

Nach Abschluss ihrer Forschungstätigkeit haben Forschende zudem einen Anspruch auf die Verlängerung ihrer Aufenthaltserlaubnis um bis zu neun Monate, um eine ihrer Qualifikation entsprechende Erwerbstätigkeit zu suchen (§ 20 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG).



### (D) Sonderregelung für Spitzenkräfte

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit besonderen fachlichen Kenntnissen (§ 18c Abs. 3 Nr. 1 AufenthG) oder Lehrpersonen in herausgehobener Funktion oder wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in herausgehobener Funktion (§ 18c Abs. 3 Nr. 2 AufenthG) kann, wenn ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt, in besonderen Fällen **sofort eine Niederlassungserlaubnis** erteilt werden (§ 18c AufenthG), wenn an ihrem Aufenthalt in Deutschland ein besonderes wirtschaftliches und gesellschaftliches Interesse besteht. Dazu muss die Annahme gerechtfertigt sein, dass die Integration in die Lebensverhältnisse der Bundesrepublik Deutschland und die Sicherung des Lebensunterhalts selbstständig und ohne staatliche Hilfe gewährleistet ist.

### (E) Sonderregelung für Absolventen deutscher Hochschulen

Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen haben nicht nur, wie bereits ausgeführt, die Möglichkeit, nach ihrem Abschluss zum Zweck der Arbeitssuche in Deutschland zu bleiben. Wenn sie eine ihrer Qualifikation entsprechende Stelle gefunden und mindestens zwei Jahre Rentenversicherungsbeiträge in Deutschland gezahlt haben, können sie zudem bereits **nach zwei Jahren eine unbefristete Niederlassungserlaubnis** beantragen (§ 18c Abs. 1 S. 2 AufenthG). Mit diesem ‚Willkommenspaket‘ steht Deutschland an der Spitze der liberalen Einwanderungsregeln aller OECD-Länder für diese Gruppe.



## 3.4 Unternehmerinnen und Unternehmer / Selbständige

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

Bereits nach drei Jahren Unternehmertätigkeit in Deutschland kann eine **unbefristete Niederlassungserlaubnis** vergeben werden, wenn die geplante Tätigkeit erfolgreich verwirklicht wurde und die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts aus der selbständigen Tätigkeit nachgewiesen ist (§ 21 Abs. 4 AufenthG). Für Freiberuflerinnen und Freiberufler gilt diese Privilegierung nicht.

## 3.5 Unternehmensintern transferierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer



Mit dem „Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union zur Arbeitsmigration“ wurde im August 2017 zum Zweck des **Transfers von Arbeitnehmenden innerhalb internationaler Unternehmen** mit § 19b AufenthG ein neuer Aufenthaltstitel (ICT-Karte) geschaffen. Bedeutende Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sind an dieser Stelle nicht erfolgt. Voraussetzung ist, dass ein sich zum Zeitpunkt der Antragstellung in einem Drittstaat aufhaltender Ausländer oder eine entsprechende Ausländerin durch ein in einem Drittstaat ansässiges Unternehmen, mit dem die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer vor dem Transfer und für dessen Dauer einen



Arbeitsvertrag geschlossen hat, in eine Niederlassung des gleichen Unternehmens oder der Unternehmensgruppe mit Sitz im Bundesgebiet **vorübergehend abgeordnet** wird. Die Regelung ist auf Führungskräfte, Spezialistinnen und Spezialisten oder Trainees begrenzt. Die ICT-Karte wird für die Dauer des unternehmensinternen Transfers erteilt; für Führungskräfte und Spezialistinnen sowie Spezialisten **maximal für drei Jahre**, für Trainees höchstens für ein Jahr. Familienangehörige von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit ICT-Karte haben ein Recht auf Nachzug für die Zeit des Aufenthalts während eines unternehmensinternen Transfers.



## Impressum

### Herausgeber

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

### Verantwortlich

Dr. Cornelia Schu

### Redaktion

Dr. Holger Kolb  
Melissa Koch

© SVR gGmbH, Berlin 2021

## Über den Sachverständigenrat

Der Sachverständigenrat für Integration und Migration ist ein unabhängiges und interdisziplinär besetztes Gremium der wissenschaftlichen Politikberatung. Mit seinen Gutachten soll das Gremium zur Urteilsbildung bei allen integrations- und migrationspolitisch verantwortlichen Instanzen sowie der Öffentlichkeit beitragen. Dem SVR gehören neun Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus verschiedenen Disziplinen und Forschungsrichtungen an: Prof. Dr. Petra Bendel (Vorsitzende), Prof. Dr. Daniel Thym (Stellvertretender Vorsitzender), Prof. Dr. Viola B. Georgi, Prof. Dr. Marc Helbling, Prof. Dr. Birgit Leyendecker, Prof. Dr. Steffen Mau, Prof. Panu Poutvaara, Ph.D., Prof. Dr. Sieglinde Rosenberger und Prof. Dr. Hans Vorländer.

Weitere Informationen unter: [www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de)