

# SCHWARZ



## Unsere aktuellen Wahrnehmungen zur Fachkräfteeinwanderung



# Gegenstand der Wahrnehmung

Insbesondere Gesetz und Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

**Wir möchten unsere Wahrnehmungen zum Gesetz der Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (BGBl. 2023 I 217) und zur gleichnamigen Verordnung (BGBl. 2023 I 233) schildern.**

Soweit im Folgendem **konkrete Praxisbeispiele** genannt sind, stammen diese aus der eigenen Betreuung von Mitarbeitenden und werden aus Datenschutzgründen abstrahiert geschildert. Die Schwarz Corporate Solutions KG (kurz: „SCOS“), ein weiteres Unternehmen der Schwarz Gruppe, betreut aufenthaltsrechtliche Verfahren „in-house“, da der **Bedarf über die Sicherstellung von Compliance** hinausgeht. Die tagtägliche Praxis zeigt, dass Mitarbeitende auf eine **solche Unterstützung regelmäßig angewiesen sind**.

Insbesondere in den **folgenden Bereichen** möchten wir unsere Wahrnehmungen teilen:

- **Fachkräftesäule**, insbesondere verschiedene Themen um die Neuregelung der Blauen Karte EU;
- **Erfahrungssäule**, insbesondere einzelne Themen zu § 19c Abs. 2 AufenthG iVm § 6 BeschV;
- **Potenzialsäule**, (unangemessene) Privilegierungen der Chancenkarte;
- **Arbeitskräftesäule**, insbesondere kurzzeitige kontingentierte Beschäftigung (KKB) gemäß § 15d BeschV (iVm § 19c Abs. 1 AufenthG).

01

# Wahrnehmungen zur Fachkräftesäule

# Änderungen in der Fachkräftesäule

Jeweils mit praktischer Relevanz für die Unternehmen der Schwarz Gruppe

	Gut	Verbessern	
<b>De-Facto-Hochqualifizierte</b> Erstreckung der Blauen Karte EU auf De-Facto-Hochqualifizierte (Fach- und Führungskräfte aus dem Bereich der Internet- und Telekommunikationstechnologie) mit § 18g Abs. 2 AufenthG			<b>Offene Fragen zur Verwaltungspraxis</b> Verhältnis zu § 19c Abs. 1 AufenthG iVm § 6 BeschV unklar; Erklärung, anhand welcher Dokumentation und welchem Detailgrad die frühere Berufstätigkeit nachzuweisen ist
<b>Umsetzung von Mobilitätskonzept</b> Deutliche Umsetzung des Mobilitätskonzepts aus der RL 2021/1883/EU mit den §§ 18h und § 18i AufenthG			<b>Compliance-Risiken bei Dienstreisen</b> Keine eindeutige Klärung, ob nur die ausdrücklich in Art. 2 Nr. 13 RL 2021/1883/EU genannten Tätigkeiten bei § 18h AufenthG erfasst sind
<b>Verkürzung von Qualifikationsfristen</b> Bei § 18c Abs. 1 S. 1 und § 18c Abs. 2 S. 1 AufenthG sind die Regelqualifikationsfristen für die Niederlassungserlaubnis auf 36 bzw. 27 Monate verkürzt worden			<b>Fehlende Leitlinien bei Multi-Aufenthaltstiteln</b> Seit Jahren keine detaillierten Verwaltungsvorgaben dazu, wie die parallele Erteilung z.B. einer Niederlassungserlaubnis zur Blauen Karte EU auszustalten ist
<b>Verzicht auf Wohnraumnachweis</b> Insbesondere bei Fachkräften und qualifizierten Arbeitskräften wird auf den Nachweis von ausreichendem Wohnraum verzichtet (§ 29 Abs. 5 AufenthG)			<b>Benachteiligung vom Personalaustausch</b> Nicht nachvollziehbar ist, warum diese Privilegierung für Inhaber von (Mobiler-)ICT-Karten gilt, nicht aber bei Stammberechtigten im Personalaustausch (§ 10 Abs. 1 BeschV)

# Bsp.: Verlängerung von Blauer Karte und Niederlassungserlaubnis

Der Mitarbeiter M lebt seit gut 5 Jahren in Berlin. Er ist Fachkraft i.S.d. § 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG und im IT-Bereich tätig. Er verfügt über eine Blaue Karte EU und hat im Juli 2023 selbst die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis (§ 18c Abs. 2 AufenthG) beantragt. Nachdem bis Januar 2024 überhaupt nichts passierte, wird der Fall intern eskaliert, weil der interne HR-Service den Ablauf des Aufenthaltstitels nachhält. Es wird daher u.a. Akteneinsicht beantragt und eine Eingabe bei der zuständigen Senatsverwaltung erfolgt. Dann wird ein Termin für Ende März vergeben. Die zwischenzeitlich auch beantragte Verlängerung der Blauen Karte EU wird mit Verweis auf die eigenen Verwaltungsvorschriften abgelehnt und dies auch von der Senatsverwaltung mit einer 1-Satz-Antwort gehalten.

## Einordnung:

- Die Erteilung mehrerer Aufenthaltstitel ist nach der Rspr. des BVerwG (1 C 12.12) zulässig; in allen anderen Bundesländern wird die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis neben einer Blauen Karte EU daher als möglich erachtet. Einzelne Städte haben sogar spezielle Merkblätter dazu. Über einen IFG-Anspruch (25.03.2024) gegenüber dem BMI haben wir erfahren, dass die Problematik dort bekannt ist, aber keine Verwaltungspraxis einheitlich vorgegeben worden ist.
- Ohne Blaue Karte EU gehen die Vorteile aus Art. 20 und 21 der RL 2021/1883/EU in anderen Mitgliedstaaten etwa verloren; nur bei einer Aufenthaltsverfestigung durch eine Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU (§ 9a AufenthG) ist eine Gleichstellung vorgesehen (s. Art. 18 Abs. 5 der RL 2021/1883/EU); die Verlängerung der Blauen Karte EU zu verweigern und in dem Zusatzblatt „Ehem. Inhaber einer Blauen Karte EU“ zu notieren ist rechtswidrig. Hier unterstützen wir tatsächlich ein Klageverfahren für einen Mitarbeiter.
- Zudem wäre an die Vorgaben zur Nomenklatur aus Art. 9 Abs. 3 der RL 2021/1883/EU zu denken.

# Zu enge Orientierung an der RL 2021/1883/EU

Beispiel: Aussetzungsmechanismus nach § 18g Abs. 4 AufenthG

Generell ist zu beobachten, dass in vielerlei Hinsicht nur eine 1:1-Übernahme von Vorgaben der aus der RL 2021/1883/EU erfolgt ist, ohne diese Vorgaben zu interpretieren und in den aufenthaltsrechtlichen Rahmen in Deutschland passgenau einzufügen. Damit ist auch die Chance versäumt worden, sinnvolle Regelungen aus der Richtlinie in nationales Recht zu überführen.

## Einordnung:

- Dies betrifft insbesondere § 18g Abs. 4 AufenthG. Während in anderen Ländern (z.B. Österreich) die in den ersten 12 Monaten mögliche Aussetzungsentscheidung mit nachgehender inhaltlicher Prüfung **innerhalb von 30 Tagen ab Mitteilung des Arbeitgeber-/Arbeitsplatzwechsels** erfolgt, ist das deutsche Recht ausgestellt, dass **dies ab tatsächlichem Wechsel erst erfolgt**.
- Damit droht eine temporäre Untersagung der Beschäftigung in einem erst kurz begründeten Beschäftigungsverhältnis. Die Situation ist damit sogar noch schlechter als bei einer konstitutiven Genehmigung, die dann Monate vor dem Wechsel beantragt (und erteilt) werden könnte.
- Es ist dringend geboten, die Regelung des § 18g Abs. 4 S. 2 AufenthG etwa an der Konzeption des österreichischen Rechts auszurichten.
- Zudem wird schon durch die **Neufassung der sog. Single-Permit-Richtlinie** eine Übertragung dieses Mechanismus auf andere Aufenthaltstitel gefordert sein. Sinnvoll wäre aber bereits jetzt, die Regelung des § 18g Abs. 4 S. 2 AufenthG bereits auf sonstige Aufenthaltstitel für Fachkräfte sinngemäß zu erstrecken.
- Dringend geboten ist auch eine ausdrückliche und detaillierte Klarstellung, wie mit Bestimmungen auf Blauen Karten EU umzugehen ist, die noch nach alter Rechtslage gemäß § 18 Abs. 4 S. 2 AufenthG aF erteilt wurden (klares Transparenzgebot aus § 4a Abs. 3 S. 1 AufenthG).

02

## Wahrnehmungen zur Erfahrungssäule

# Änderungen in der Erfahrungssäule

Jeweils mit praktischer Relevanz für die Unternehmen der Schwarz Gruppe

	Gut	Verbessern	
<b>Formelle Fachkräfte</b> Zu begrüßen ist die weitgehende Loslösung von dem inhaltlichen Fachkräfte-Begriff aus § 18 Abs. 3 AufenthG und Schaffung von Sonderregelungen für formelle Fachkräfte			<b>ZAB-Verfahren für § 6 Abs. 1 S. 4 BeschV</b> Die rechtliche Neuerung ist zum 01.03.2024 in Kraft getreten; die tatsächlichen Voraussetzungen für den Vollzug lagen erst 3,5 Monate später vor; Vollziehbarkeit sollte auch Fokus genießen
<b>Abweichungen bei Gehaltsschwellen</b> § 6 Abs. 1 S. 2 BeschV erlaubt Abweichungen bei erforderlicher Gehaltsschwelle (nicht im Anwendungsbereich von § 1 Abs. 2 BeschV) bei bestimmten gesicherten Arbeitsbedingungen			<b>Praktischer Tarifzwang</b> Der praktisch damit vorgesehene Tarifzwang ist aus unserer Sicht nicht Verhältnismäßigkeit, weil nicht erforderlich; die Vergleichbarkeitsprüfung der BA genügt
<b>Per se sinnvolle Erweiterung</b> Neben § 19c Abs. 1 AufenthG iVm § 3 Nr. 3 BeschV (Unternehmensspezialisten) ist § 6 BeschV nF eine starke ausländerbeschäftigungrechtliche Ausgestaltung für Fälle der qualifizierten Beschäftigung (§ 2 Abs. 12b AufenthG)			<b>Zu eng gefasste Anknüpfungsausbildung</b> Für hochwertige Ausbildungsprogramme an sog. Coding Schools (wie etwa „42Heilbronn“) bestehen weiterhin keinerlei Möglichkeiten der qualifizierten Anschlussbeschäftigung, wenn nicht noch andere ausreichende Abschlüsse vorhanden sind
<b>Anerkennungspartnerschaften</b> Sinnvolle Erweiterung zu § 16d Abs. 4 AufenthG und damit ohne Vermittlungsabsprachen der BA im Inland das Anerkennungsverfahren vollständig durchlaufen zu können			<b>Anerkennungspartnerschaft als Blackbox</b> Aus Arbeitgebersicht muss z.B. für Eingruppierung und Planung der Einsatzbereiche klar sein, über welche Qualifikation ein Arbeitnehmer verfügt und wie umfangreich die Qualifizierungsmaßnahmen sein werden

# Bsp.: 42Heilbronn Programmteilnehmer

Der indische Staatsangehörige I ist ein hochtalentierter Software-Entwickler, der jedoch mit formalen Bildungsstrukturen nicht zurechtkommt. Deshalb ist er, Jahrgang 2003, zwar unter dem Vorbehalt der erfolgreichen Teilnahme an einem Studienkolleg zugelassen worden, hat dieses aber abgebrochen. Bei der 42Heilbronn wird er als Programmteilnehmer aufgenommen und mehrfach aufgrund seiner Leistungen ausgezeichnet. Nach Abschluss des Programms soll I innerhalb der Schwarz Gruppe beschäftigt werden; über weitere Abschlüsse verfügt er nicht.

## Einordnung:

- Die 42Heilbronn ist neben der 42Wolfsburg und der 42Berlin die dritte Institution, die in Deutschland das [Programm der 42 als private, gemeinnützige und gebührenfreie IT-Schule](#) anbietet. Die 42Heilbronn wird als (gemeinnützige) 42 Heilbronn gGmbH geführt und von der Dieter-Schwarz-Stiftung unterstützt. Es handelt sich bei der 42Heilbronn jedoch nicht um eine staatliche oder staatlich anerkannte Hochschule.
- Insoweit werden die Aufenthaltstitel für den Besuch dieser auf der Grundlage von § 7 Abs. 1 S. 3 AufenthG und nicht etwa § 16b Abs. 1 AufenthG erteilt. Absolventen sind daher keine Fachkräfte iSd § 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG über den Abschluss an der 42Heilbronn.
- Auch liegen die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 S. 3 BeschV aus mehreren Gründen nicht vor, z.B. weil es sich um keinen ausländischen Abschluss handelt. Ein Aufenthaltstitel nach § 19c Abs. 1 AufenthG iVm § 3 Nr. 3 BeschV kommt ebenfalls in der Regel nicht in Betracht.
- Allein § 19c Abs. 3 AufenthG verbleibt als Alternative, wobei auch die hohen Voraussetzungen des „öffentlichen Interesses“ an der Beschäftigung in der Regel nicht zu erreichen sind.
- Damit bestehen regelmäßig keine Anschlussbeschäftigungsmöglichkeiten.

03

# Wahrnehmungen zur Potenzialsäule

# Änderungen in der Potenzialsäule

Jeweils mit praktischer Relevanz für die Unternehmen der Schwarz Gruppe

	Gut	Verbessern
<b>Chancenkarte als Nischenergänzung</b> Die Chancenkarte (§§ 20a, 20b AufenthG) soll, zumindest in der Variante der Such-Chancenkarte, eine angebotsorientierte Migration ermöglichen und ergänzt die bestehenden rechtlichen Möglichkeiten		
<b>Überführung in eine Folge-Chancenkarte</b> Damit zumindest eine Berufserfahrung iSd § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BeschV aufgebaut werden kann, ist die Ermöglichung einer bis zu zweijährigen Abschlussbeschäftigung sinnvoll		
<b>Einbindung des BfAA</b> Die Einbindung des Bundesamts für Auswärtigen Angelegenheiten (BfAA) ist auch im Hinblick auf Standardisierung von Prozessen für die Visumverfahren sinnvoll		
<b>Vermeidung einer restriktiven Praxis</b> Nach bisherigen allgemeinen Erfahrungen mit dem Auswärtigen Amt ist zu erwarten, dass eine bereits vor Einreise vereinbarte Nebenbeschäftigung (§ 20a Abs. 2 Nr. 1 AufenthG) als „Umgehung“ verstanden wird, was nicht zutreffend ist		
<b>Ungerechtfertigte Sonderstellung</b> Nicht nachvollziehbar ist, dass die Betroffenen schon ab Antragstellung die Beschäftigung aufnehmen dürfen, während andere Zweckwechsler (Hochschulabsolventen, etc.) ohne zwischenzeitlichen Aufenthaltstitel nach § 20 Abs. 1 AufenthG nF auf eine konstitutive Entscheidung der Ausländerbehörde warten		
<b>Falscher Fokus bei den BfAA-Kapazitäten</b> Da die Chancenkarte ein angebotsorientierter Aufenthaltstitel ist, wäre sinnvoller, die (limitierten) Kapazitäten des BfAA so zu priorisieren, dass dessen Kapazitäten vorrangig für die nachfrageorientierte Zuwanderung eingesetzt werden		

# Bsp.: Ausländische Absolventin an deutscher Hochschule

Die chinesische Staatsangehörige C hat – nach ihrem Bachelorabschluss in China – einen Masterabschluss an der deutschen U-Universität im Bereich Cyber-Security erworben. Da C während des Studiums nebenbei ein freiwilliges Praktikum bei einem anderen Unternehmen für erste berufliche Erfahrungen und zur Sicherung des Lebensunterhalts absolvierte, hat sie umfangreich Beschäftigungszeiten nach § 16b Abs. 3 AufenthG bereits aufgebraucht. Sie erhält infolge eines Kontakts bei einer Jobmesse ein Arbeitsplatzangebot, um nach der Verteidigung ihrer Masterarbeit bei einem Unternehmen der Schwarz Gruppe beschäftigt zu werden (Einstiegsgehalt: 51.000 Euro; Eintritt: 01.10.). Die zuständige Ausländerbehörde reagiert auf den Antrag auf eine Blaue Karte EU über mehrere Monate nicht.

## Einordnung:

- Bis zur Entscheidung über den Antrag auf die Blaue Karte EU und Bestellung des eAT (vgl. § 81 Abs. 5a S. 1 AufenthG), gelten die Einschränkungen aus der studentischen Aufenthaltserlaubnis fort. Nach alter Rechtslage waren damit 120 volle bzw. 240 halbe Arbeitstage, nach Rechtslage ab dem 01.03.2024 nunmehr 140 volle / 280 halbe Tage erlaubt.
- Durch die zögerliche Bearbeitung der Ausländerbehörde drohte, dass C wenige Tage nach Eintritt bereits wieder (unbezahlt) freigestellt werden musste, da eine Beschäftigung über die genannten zeitlichen Grenzen hinaus eine unerlaubte Beschäftigung nach § 404 Abs. 2 Nr. 3 und 4 SGB III wäre.
- Während also bei einer Anschlussbeschäftigung in der Variante einer Folge-Chancenkarte bereits ab Antragstellung diese möglich gewesen wäre, drohte einer in Deutschland ausgebildeten Fachkraft i.S.d. § 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG direkt wieder eine temporäre Beschäftigungslosigkeit.

04

## Wahrnehmungen zur Arbeitskräfteäule

# Änderungen in der Arbeitskräftesäule

Jeweils mit praktischer Relevanz für die Unternehmen der Schwarz Gruppe

	Gut	Verbessern
<b>Westbalkan-Regelung</b> Die Erhöhung des Kontingents der Westbalkan-Regelung von 25.000 auf 50.000 Zustimmungen ist zu begrüßen		
<b>Bestand des § 26 Abs. 1 BeschV</b> Trotz weiterer und neuer Regelungen, die von dem Vorhandensein einer bestimmten Qualifikation entkoppelt sind, ist der Fortbestand der Regelung wichtig		
<b>KKB als gelungene Ergänzung</b> Die von einer bestimmten Qualifikation entkoppelte KKB ist eine sehr sinnvolle Ergänzung im Ausländerbeschäftigungrecht		
<b>Arbeitnehmerschutz bei der KKB</b> Gerade im Bereich der nicht-qualifizierten Beschäftigung, wie über die KKB möglich, erscheint uns ebenfalls ein hoher Arbeitnehmerschutz geboten		
<b>Unklarheiten zum Stand des Kontingents</b> Die BA hat zwar ein gutes Monitoring, was den Stand der Kontingente betrifft, die offenbar nunmehr einem Länder- und Monatsschlüssel unterliegen; für Arbeitgeber ist der Stand des Kontingents aber völlig intransparent		
<b>Erweiterung auf die Ukraine</b> Nach Auslaufen des temporären Schutzes wird eine Flexibilität bei der Ermöglichung der Ausländerbeschäftigung notwendig; die Ukraine sollte in § 26 Abs. 1 BeschV aufgenommen werden		
<b>Offene Fragen zur Verwaltungspraxis</b> Unklar sind Detailfragen der KKB, z.B. ob Verlängerung der Arbeitserlaubnis/Zustimmung kontingentsneutral sind, da es an einer ausdrücklichen Regelung wie bei § 26 II 2 und 3 BeschV fehlt		
<b>Tarifzwang nicht erforderlich</b> Ein absoluter Tarifzwang (einseitig arbeitgeberseitig) erscheint uns als nicht erforderlicher Eingriff in Art. 9 Abs. 3, Art. 12 Abs. 1 GG; die Vergleichbarkeitsprüfung der BA ist ein mildereres Mittel		

# Bsp.: Geflüchtete Person aus der Ukraine

U ist im Sommer 2022 aus der Ukraine nach Deutschland geflüchtet und wird seit August 2022 von der Lidl Stiftung & Co. KG als Junior Professional beschäftigt bei einem Jahresbruttogehalt von knapp 60.000 Euro. U verfügt als Einkäuferin über fast 20 Jahre Berufserfahrung in der Ukraine bei Einzelhändlern und hat zudem in der Ukraine zwei Hochschulabschlüsse erworben, allerdings lassen diese sich auf ANABIN nicht eindeutig finden. Derzeit hält sich U auf der Grundlage von § 24 Abs. 1 AufenthG und gewährtem temporärem Schutz in Deutschland auf. Zur Sicherstellung einer langfristigen Beschäftigungsmöglichkeit soll ein – zunächst zusätzlicher – Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung beantragt werden.

## Einordnung:

- Zumindest parallel zu dem länger dauernden individuellen Verfahren zur Gleichwertigkeitsfeststellung bei der ZAB haben wir bereits einen Antrag auf eine Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. § 3 Nr. 3 BeschV (Unternehmensspezialistin) gestellt. § 18b AufenthG kommt derzeit mangels nachgewiesener Fachkraft-Eigenschaft (§ 18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG) nicht in Betracht. Ein Wechsel oder eine zusätzliche Beantragung der Blauen Karte EU würde an § 19f Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Nr. 2 AufenthG scheitern.
- Die Zustimmungsanfrage der Ausländerbehörde nach § 3 Nr. 3 BeschV lehnt die BA wegen des Fehlens eines deutschsprachigen Lebenslaufs und „Zertifikaten“ über die Berufserfahrung ab. U muss nun während einer Rückreise in die Ukraine sich um frühere Arbeitszeugnisse und etwa das sog. Arbeitsbuch (=staatliches Dokument mit Nachweis über berufliche Vita) kümmern und alles übersetzen lassen.
- Ohne eine Erweiterung von § 26 Abs. 1 BeschV auf die Ukraine besteht die Gefahr, dass bei negativem Ausgang des Verfahrens bei der ZAB sowie neuerlicher Ablehnung der Zustimmung der BA ab dem 05.03.2026 ausländerrechtlich keine Möglichkeit der Beschäftigung besteht.

05

# Wahrnehmungen der Verwaltungspraxis insgesamt

# Wahrnehmungen der Verwaltungspraxis insgesamt (I)

**Die nachfolgenden Wahrnehmungen sind allgemeiner Natur und beschränken sich nicht auf einzelne Aufenthaltstitel:**

- **Erhebliche Wissensdefizite bzw. Falschinformationen bei Migrationsbehörden zu den gestuften Rechtsänderungen zum 18.11.2023, 01.03.2024 und 01.06.2024, was ganz konkret bedeutet:**
  - Wir haben die Anwendungshinweise des BMI, die mit weniger als einer Woche Vorlaufzeit veröffentlicht worden sind, an Ausländerbehörden etwa verteilen müssen; derzeit wöchentlich: mindestens 2-3 Fachaufsichtsbeschwerden zu verschiedenen Fachthemen.
  - Wir mussten fachliche Entscheidungen autonom und entgegen der Praxis von verschiedenen Behörden deutlich restriktiver treffen, weil diese praktischen Fragestellungen nirgends in den Anwendungshinweisen des BMI thematisiert sind, da Arbeitgeber sollen sich am Transparenzgebot des § 4a Abs. 3 S. 1 AufenthG orientieren soll und nicht raten müssen, ab wann welcher Aufenthaltstitel mit welcher Maßgabe gilt:
    - Gilt § 16b Abs. 3 AufenthG nF vollumfänglich und kraft Gesetzes auch dann, wenn Aufenthaltstitel noch auf die alte Rechtslage verweisen? Arbeitgeber sollen sich am Transparenzgebot des § 4a Abs. 3 S. 1 AufenthG orientieren können und nicht raten müssen, ab wann welcher Aufenthaltstitel mit welcher Maßgabe gilt.
    - Setzt sich die Neuregelung von § 18g Abs. 4 AufenthG mit dem Anwendungsausschluss von § 4a Abs. 3 S. 4 AufenthG über inhaltliche Bestimmungen von Blauen Karten EU kraft Gesetzes hinweg, die noch eine „starre“ Arbeitgeber- und Tätigkeitsbindung beinhalten?

# Wahrnehmungen der Verwaltungspraxis insgesamt (II)

**Die nachfolgenden Wahrnehmungen sind allgemeiner Natur und beschränken sich nicht auf einzelne Aufenthaltstitel:**

- **Überforderung von kommunalen Ausländerbehörden in – neben fachlicher – auch in personeller Hinsicht, was ganz konkret bedeutet:**
  - Durch Akteneinsichten haben wir z.B. ein Dutzend Fälle derzeit im Blick, in denen die Frist für eine Untätigkeitsklage nach § 75 S. 2 VwGO um das Zwei- oder Dreifache überschritten worden ist. Es handelt sich dabei oftmals um Verfahren für eine Niederlassungserlaubnis, so dass redundant Fiktionsbescheinigungen ausgestellt werden und eine Sachentscheidung vielleicht nach neun bis zwölf Monaten erfolgt.
  - Der Aktentransfer bei Wechsel der örtlichen Zuständigkeit einer digitalen Akte (!) hat 13,5 Monate gedauert.
  - Proaktive Beantragungen für anderweitige Aufenthaltstitel für Geflüchtete aus der Ukraine anstatt / zusätzlich zu § 24 Abs. 1 AufenthG wurden mit der Begründung zurückgestellt, dass derzeit noch kein dringender Handlungsbedarf bestünde und diese Verfahren eine geringere Priorität hätten.
- **Zunächst Fehlschlag der Beauftragung der ZAB bei Zuständigkeiten nach § 16d Abs. 3 S. 4 AufenthG nF und § 6 Abs. 1 S. 4 BeschV nF zum 01.03.2024 für eine berufliche Qualifikation aus dem Ausland; es kann nicht anzuraten sein, ohne entsprechende Bewertung der ZAB schon Aufenthaltstitel (nationales Visum, Aufenthaltserlaubnis) zu beantragen.**

# Wahrnehmungen der Verwaltungspraxis insgesamt (III)

Die nachfolgenden Wahrnehmungen sind allgemeiner Natur und beschränken sich nicht auf einzelne Aufenthaltstitel:

- Je kleiner und regionaler die Zuständigkeiten der (kommunalen) Ausländerbehörden ist, desto fachlich schlechter werden die Verfahren nach unseren Erfahrungen geführt, was ganz konkret bedeutet:
  - Etwa **50 bis 60 %** der fachlichen Entscheidungen sind falsch (Visumverfahren: etwa 20 %) was einige Stilblüten aus der Verwaltungspraxis zeigen sollen:
    - (1) Ausstellung nur eine Erlaubniskonfektionsbescheinigung (§ 81 Abs. 3 S. 1 AufenthG) bei Einreise mit einem nationalen Visum und Beantragung von Blauer Karte EU;
    - (2) Verfügung einer Wohnsitzauflage (§ 12a AufenthG) bei Inhaber einer Blauen Karte EU als Stammberechtigten und Familienangehörigen, die noch nicht einmal in der Ukraine etwa gelebt haben;
    - (3) Auflösende Bedingungen bei studentischen Aufenthaltstiteln („Beendigung des Studiums“), bei denen unklar ist, ob damit auch der erfolgreiche Studienabschluss gemeint ist und somit praktisch der Übergang in § 20 Abs. 1 AufenthG vereitelt wird; jedenfalls wird auch die Wechselmöglichkeit nach § 16b Abs. 6 AufenthG vereitelt;
    - (4) Aufdruck „Aufenthaltserlaubnis“ und Verweis auf „§ 18b AufenthG“ verbunden mit der Behauptung, man habe eine Blaue Karte EU (§ 18g AufenthG) ausstellen wollen und dies wäre auch eine Blaue Karte EU; Gebühren aus dem ersten Verfahren wurden dann nach Umzug und konkretem Abschluss des Verwaltungsverfahrens gegenüber dem Rechtsträger der ersten Ausländerbehörde im Wege der Amtshaftung (erfolgreich) geltend gemacht.

# Aus unserer Sicht gebotene Maßnahmen

## Sinnvolle Maßnahmen im Vollzug des Aufenthaltsrechts

### Bundesebene

#### Änderung von Zuständigkeiten

Überführung von Verfahren der Ausbildungs- und Arbeitsmigration sowie dem Familiennachzug auf eine Bundesbehörde (z.B. wie BAMF mit Zentrale/Außendienststellen), einschl. beschleunigter Fachkräfteverfahren (§ 81a AufenthG); Aufgabe dieser Behörde, auch Länderbehörden zu schulen

#### Neue Verwaltungsvorschrift

Aktualisierung der Verwaltungsvorschrift aus dem 2009 mit Verbindlichkeit für die Bundesländer und praxistauglicher Detailtiefe

### Länderebene

#### Entlastung durch Bundestätigkeit

Nur noch ausgewählte Aufenthaltszwecke in Zuständigkeit von Landesbehörden

#### Zentralisierung im Land

Reduzierung von Anzahl der kommunalen Ausländerbehörden (in BaWü etwa: über 130)

#### Attraktive Arbeitsbedingungen

Verbesserung der Vergütungsstruktur; moderne Arbeitsbedingungen einschl. Schulungskonzepte

### Kommunale Ausländerbehörden

#### Einschränkung der Zuständigkeiten

Beschränkungen auf solche Aufenthaltszwecke, die integrativen Grad vor Ort aufweisen

#### Fokuswissen

Einhergehend damit deutlichere Fokussierung auf bestimmte Bereiche des Aufenthaltsrechts



**Vielen Dank!**

