



Aktueller Stand der Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

von Claudius Brenneisen,
Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Migrationsrecht, Hamburg

Der Mangel an Fach- und Arbeitskräften gilt als größtes Geschäftsrisiko für die deutsche Wirtschaft. So gehen Prognosen allein für die Stadt Hamburg davon aus, dass um das Jahr 2040 gut 200.000 Fachkräfte fehlen werden. In den Jahren 2022/2023 ist der Gesetzgeber aktiv geworden und hat das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung erlassen (siehe dazu bereits ANA 3/2023, S. 21 ff.). Daneben wurden und werden eine Reihe praktischer Maßnahmen entwickelt, um die Zahlen der Erwerbsmigration anzuheben. Der folgende Beitrag soll ein Resümee, einen Ausblick und eine kritische Würdigung der Rechtslage und Praxis bieten.

I. Rechtlicher Rahmen

Die Gesetze zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sind komplett in Kraft getreten, und BMI und BA haben ihre jeweilige Weisungslage angepasst.

Leider werden die Spielräume, die vom Gesetzgeber vorgesehen sind, nicht vollständig genutzt. Viele Ausländerbehörden unterlaufen die Möglichkeiten der Antragstellung aus dem Inland nach § 39 Nr. 6 AufenthV. Nach der Gesetzesbegründung wurden die zentralen Fachkrafttitel absichtlich als Anspruchstitel ausgestaltet, um sie dem Zweckwechsel zugänglich zu machen, „wenn Ausländer mit einem Visum außerhalb des Erwerbskontextes eingereist sind.“ Entgegen dem Wortlaut der Norm und mit Verweis auf restriktive Rechtsprechung aus dem Kontext zur Familienzusammenführung werden Fachkräfte trotz vorliegenden Beschäftigungsangebots abgewiesen und auf das Visumverfahren verwiesen, wenn das Jobangebot bereits vor Einreise vorgelegen haben könnte. Die Absicht, in Deutschland zu arbeiten, mache die Einreise illegal. Dies widerspricht sowohl dem gesunden Menschenverstand als auch den

Editorial

Wie Donald T. den deutschen Fachkräftemangel lindern könnte

Fachkräfteverfahren, ob beschleunigt oder regulär, sind für die Beteiligten einschließlich ihrer anwaltlichen Vertretung häufig langwierig, bürokratisch und frustrierend. Viele Fachkräfte meiden daher Deutschland. Es könnte ja sein, dass die Wirtschaftspolitik eines Donald Trump zur Lösung des Problems beiträgt: Vergraulte amerikanische Fachkräfte können nämlich nach der best-friend-Regelung des § 41 Aufenthaltverordnung jedweden Aufenthaltstitel im Inland einholen und auch für langfristige Zwecke visumfrei einreisen. Für alle, die keinem best-friend-Staat angehören, soll es zumindest besser werden. Mit den aktuellen Neuregelungen beschäftigt sich unser Leitartikel, welcher aber auch eine kritische Würdigung hinsichtlich der Mängel und Unzulänglichkeiten der Verfahren vornimmt.

Im asylrechtlichen Bereich kommen wir natürlich an der Steilvorlage für juristische und journalistische Verrisse nicht vorbei, die BAMF-Präsident Sommer lieferte mit seiner Forderung nach Abschaffung individueller Schutzrechte. Wir reißen mit, nachzulesen im *Schlaglicht*. Verwiesen sei auch auf ZAR 2025, Heft 3, Seiten 108ff. Ein besonderes Augenmerk gilt dem 25. Geburtstag der ArGe Migrationsrecht im DAV. Da wir uns auch einmal selbst feiern wollen – wenn es sonst kaum einer tut –, findet die Mitgliederversammlung live in Berlin statt (voraussichtlich am 20.06.2025 um 14:00 Uhr im DAV-Haus, Littenstraße 11). Die Gerichte sprechen von einem attraktiven Beiprogramm. Also: Aufgemerkt und Einladung nicht verpassen!

Manuel Kabis

Interessen des Auswärtigen Amtes, das kein gesteigertes Bedürfnis an sinnlosen Visumverfahren hat. Eine Klarstellung in Form einer Weisung wäre wünschenswert.

Das Absenken der Gehaltsgrenzen für die „Blaue Karte“ (§ 18g Abs. 1 S. 1 AufenthG) ist für die Rechtsanwendung erfreulich, faktisch führt es jedoch dazu, dass die kleine Blaue Karte (§ 18g Abs. 1 S. 2 AufenthG) kaum noch einen Anwendungsbereich findet. Bei der kleinen Blauen Karte muss die BA zustimmen, die u. a. das vereinbarte Gehalt prüft. Da das ortsübliche Gehalt für akademische Berufe meist über der abgesenkten Gehaltsgrenze für eine kleine Blaue Karte liegt, wird häufig die Zustimmung verweigert. Wünschenswert wäre es, über eine Entfristung des Zweckwechsels für Menschen aus dem Asylverfahren nachzudenken, um einem größeren Personenkreis den Weg in die Fachkrafttitel zu ebnet. Empirische Belege dafür, dass Menschen absichtlich einreisen, um über eine Asylantragstellung später als Fach-

kräfte in Deutschland arbeiten zu wollen, gibt es nicht. Ebenfalls wünschenswert wäre eine erläuternde Klarstellung des unbestimmten Rechtsbegriffs „wichtiges Interesse“ in § 10 Abs. 1 S. 2 AufenthG. Wenn der Fachkräftemangel eine der größten Gefahren für die Wirtschaft ist und unter anderem auch die Daseinsvorsorge beeinträchtigt, sollte ein wichtiges Interesse in vielen Fällen zu bejahen sein.

Erfreulich war und ist die Öffnung des Familiennachzugs für Eltern und Schwiegereltern zu Fachkräften im Rahmen des § 36 Abs. 3 AufenthG. Nicht vermittelbar ist, dass dies an einen Stichtag gebunden ist und Menschen, die bereits vorher Fachkrafttitel besaßen oder sogar eingebürgert wurden, davon nicht profitieren können. Flankiert wird dies von oft sehr restriktiver Visavergabe an Eltern und Schwiegereltern von Fachkräften im Rahmen der Schengen-Visa.

II. Praktische Maßnahmen

Im Zuständigkeitsbereich des Auswärtigen Amtes sind eine Reihe von erfreulichen und weitreichenden Maßnahmen zur Verbesserung der Fachkräfteeinwanderung in Umsetzung.

Nach ersten Pilotprojekten aus dem Jahr 2022 wurde das nationale Visumverfahren zum 01.01.2025 weitestgehend digitalisiert. Damit können (bis auf Ausnahmen, die bis zur Jahresmitte gelöst sein sollen) an allen 167 Visastellen weltweit nationale Visa in 28 Kategorien digital beantragt werden. Darunter fallen Visa für Fachkräfte, zum Studium, zur Studienbewerbung und zur Ausbildung. Auch für die Familienzusammenführung besteht die Möglichkeit der digitalen Antragstellung, wobei diese Kategorie aus technischen Gründen zunächst nur für die Hälfte aller Visastellen freigegeben worden ist. Das digitale Auslandsportal führt die Antragstellenden durch den Visanavigator und erklärt in strukturierten und einfachen Schritten die Voraussetzungen und hochzuladenden Dokumente. Bei Vollständigkeit können die Anträge online gestellt und dann von der jeweiligen Auslandsvertretung vorgeprüft werden. Im zweiten Schritt folgt die Terminvergabe. Dies stellt eine große Erleichterung dar, da so vermieden wird, dass Antragstellende bei Vorsprache wieder weggeschickt werden, wenn aus Sicht der Auslandsvertretung unvollständige oder mangelhafte Dokumente vorgelegt wurden. Wartezeiten auf einen neuen Termin können mitunter erheblich sein.

Des Weiteren ist geplant, dass Antragstellende jederzeit den Verfahrensstand abrufen können und informiert werden, sobald der nächste Prüfungsschritt eingeleitet wird. Diese Transparenz wird auch zur Entlastung anwaltlicher Tätigkeit beitragen, da die Frage nach dem behördlichen Verfahrensstand keine seltene ist.

Aktuell sieht das Antragsportal noch keine Möglichkeit der Antragstellung durch Bevollmächtigte vor, was jedoch bis Jahresmitte behoben werden soll. Davon soll auch die Möglichkeit umfasst sein, einen Antrag nicht nur für eine Einzelperson, sondern auch für Gruppen (z. B. für mehrere Mitarbeitende eines Unternehmens) stellen zu können.

Mit dem Auslandsportal ist die Einbindung externer Dienstleister nicht entfallen. Diese sind seit Ende März vollständig in die Funktionalitäten des Auslandsportals eingebunden.

Im Rahmen der Verfahren soll zur Entscheidungsunterstützung vermehrt KI eingesetzt werden. Der rechtliche Rahmen und die technischen Voraussetzungen werden dafür gerade entwickelt. Dem Webauftreten des Auswärtigen Amtes zufolge soll die KI insbesondere bei der Entdeckung gefälschter Dokumente wie Geburtsurkunden oder Pässe zum Einsatz kommen. Die Entscheidung

über ein Visum selbst soll nicht auf KI verlagert werden.

Perspektivisch ist auch ein Online-Angebot für Schengen-Visa über das Auslandsportal geplant.

Insbesondere im Bereich von Visa zur Erwerbstätigkeit erfolgt eine Zentralisierung der Bearbeitung im Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA) in Brandenburg an der Havel. Soweit weitere Informationen oder Unterlagen benötigt werden, erfolgt mittlerweile die Nachfrage meist durch das BfAA. Dabei fällt angenehm auf, dass von Seiten des BfAA anwaltliche Vertretungen respektiert und nicht, wie häufig bei Auslandsvertretungen, ignoriert werden. Im Rahmen der Anerkennungsverfahren haben Bund und Länder vereinbart, bis zum 30.09.2025 Verbesserungsmaßnahmen durchzuführen. Diese beinhalten unter anderem eine weitere Digitalisierung der Verfahren, Musterbescheide in einfacher Sprache, den Verzicht auf Beglaubigungen und die Möglichkeit, Unterlagen auf Englisch einzureichen. Im Bereich der Pflegeberufe sollen die Vorgaben vereinheitlicht werden.

III. Gesellschaftliche Integration

Deutschland steht auf der Beliebtheitskala für internationale Fachkräfte nicht an oberster Stelle. Nach Studien liegt dies auch daran, dass Ausländer*innen sich nicht willkommen fühlen. Die Migrationsdebatte ist weitgehend in eine Migrationshysterie ausgearbeitet und mit dafür verantwortlich, dass ein Fünftel der Wählenden unlängst die Humanität abgewählt hat. Neben dem allgemeinen gesellschaftlichen Klima sind auch die Behörden selbst in die Verantwortung zu nehmen. Wenn Anträge über Monate unbeantwortet bleiben, keine Kommunikation möglich ist und Fiktionsbescheinigungen – und somit Beschäftigungserlaubnisse – nicht rechtzeitig verlängert werden, trägt dies nicht zu einem Gefühl des Willkommenseins bei. Einigen dieser Mängel ließe sich leicht abhelfen, würde z. B. deutlicher darauf verwiesen, dass die Antragstellung automatisch zu einer Fiktion und Fortgeltung der Beschäftigungserlaubnis führt. Solange es als normal angesehen wird, sich im Morgengrauen in eine Schlange stellen zu müssen, um einen Nottermin zu bekommen, oder die Behörde darüber informiert, einen Aufenthaltstitel nicht verlängern zu wollen, weil eine andere Behörde eine ärztliche Berufserlaubnis zu langsam bearbeitet, sind dies strukturelle Probleme, die sich Deutschland nicht leisten kann.

IV. Das anwaltliche Mandat in der Erwerbsmigration

Innerhalb der Anwaltschaft wird Fachkräftemigration teilweise kritisch in dem Sinne gesehen, dass diese nur der Wohlstandsförderung diene und Menschen in gute und

schlechte Ausländer*innen aufteile. Diese Ansicht könnte wiederum selbst auf dem Klischee des armen Geflüchteten und des reichen Akademikers beruhen. Für viele Menschen des globalen Südens ist Bildung der Weg in eine bessere Perspektive, die ebenfalls hart erkämpft wurde. Die anwaltliche Beratung zur Erwerbsmigration erweitert die Möglichkeiten auch für Menschen, für die primär ein humanitäres Aufenthaltsrecht infrage kommt. Auch in diesem Bereich kommt es in den meisten Fällen früher oder später, z. B. nach einem Widerruf oder perspektivisch für Menschen aus der Ukraine, auf eine Beschäftigung an, um den Aufenthalt zu sichern. Erwerbsmigration sollte deswegen bei umfassender Beratung und Vertretung immer mitgedacht werden.

Asylrecht und internationaler Schutz

Dublin-Verfahren

ABH steht im Lager des BAMF

Das VG Arnsberg überbürdet der beklagten Bundesrepublik die Verfahrenskosten nach Ablauf der Dublin-Überstellungsfrist und Erledigung der Hauptsache. Das BAMF hatte argumentiert, das erledigende Ereignis sei nicht seiner Sphäre zuzuordnen, weil die ABH für die Durchführung der Abschiebung zuständig sei. Das VG erkennt aufgrund der Bundesaufsicht Einflussmöglichkeiten der Beklagten auf die Landesbehörden und sieht BAMF und ABH aus Klägersicht „in einem Lager“ stehen.

Dokument:

VG Arnsberg, B. v. 18.02.2025, 6 K 4519/24.A (Dokument Nr. 4066)

Einsender: RA Johannes Palm, Dortmund

VG Münster zur Rückkehrperspektive für in Italien anerkannte Geflüchtete

Dem Ast. wurde in Italien internationaler Schutz zuerkannt. Gem. EuGH ist es einem MS verboten, von der durch diese Vorschrift eingeräumten Befugnis Gebrauch zu machen, einen Antrag auf internationalen Schutz als unzulässig abzulehnen, wenn die Lebensverhältnisse, die ihn in dem anderen MS erwarten würden, ihn der ernsthaften Gefahr aussetzen würden, eine unmenschliche oder erniedrigende Behandlung nach Art. 4 GrCh bzw. des diesem entsprechenden Art. 3 EMRK zu erfahren (EuGH, B. v. 13.11.2019, Rs. C-540/17 und 541/17, Hamed und Omar). Einen solchen Verstoß nimmt der EuGH an, wenn die Gleichgültigkeit der Behörden eines MS zur Folge