

Dr. Klaus Dienelt  
Bogenstraße 3  
65760 Eschborn  
[www.migrationsrecht.net](http://www.migrationsrecht.net)

Deutscher Bundestag  
Innenausschuss

Ausschussdrucksache  
17(4)482 E

Freitag, 20. April 2012

# **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union und Änderungsanträgen**

**Gesetzentwurf der Bundesregierung**  
**Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union**  
**BT-Drucksache [17/8682](#)**

**Antrag der Abgeordneten Daniela Kolbe (Leipzig), Rüdiger Veit, Petra Ernstberger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD**  
**Programm zur Unterstützung der Sicherung des Fachkräftebedarfs mit Mitteln des Aufenthaltsrechts**  
**BT-Drucksache [17/9029](#)**

**Antrag der Abgeordneten Memet Kilic, Tabea Rößner, Brigitte Pothmer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**  
**Fachkräfteeinwanderung durch ein Punktesystem regeln**  
**BT-Drucksache [17/3862](#)**

**Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU und FDP zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union**  
**Ausschussdrucksache 17(4)471**

# Leitgedanke der Neuregelung

---

Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung (ABl. L 155 vom 18.06.2009, S. 17) – der sogenannten Hochqualifizierten-Richtlinie – in das innerstaatliche Recht.

Der Gesetzentwurf dient ferner dem Ziel, den Standort Deutschland für gut ausgebildete ausländische Zuwanderer attraktiver zu gestalten. Daher soll der dauerhafte Zuzug von hochqualifizierten Fachkräften erleichtert und die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Beschäftigungsaufnahme ausländischer Studierender nach dem Studienabschluss an einer deutschen Hochschule verbessert werden.

## Die Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie

---

### **Erteilungsvoraussetzungen der Blauen Karte EU nach § 19 AufenthG-E**

Die Vorgaben der Hochqualifizierten-Richtlinie hinsichtlich der zwingenden Erteilungsvoraussetzungen werden in § 19a Abs. 1 AufenthG-E in Bezug auf die Gehaltsanforderungen nur unzureichend umgesetzt. Nach Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 2009/50/EG muss die Erteilung der Blauen Karte davon abhängig gemacht werden, dass die Gehaltshöhe *mindestens dem Anderthalbfachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts* in dem betreffenden Mitgliedstaat entspricht. Die 10. Begründungserwägung stellt hierzu erläuternd fest, dass die Einführung eines Mindeststandards für eine nationale Gehaltsschwelle der Angleichung der Zulassungsbedingungen innerhalb der Union gewährleisten soll. Die Gehaltsschwelle legt ein Mindestniveau fest, wobei es den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, ob sie ein höheres Gehaltsniveau festlegen. Im Hinblick auf diese zwingenden unionsrechtlichen Vorgaben, muss durch das Gesetz die Mindestschwelle in Höhe des Anderthalbfachen des durch-

schnittlichen Bruttojahresgehalts konkret bezeichnet werden. Allein der Hinweis in § 19 Abs. 1 Nr. 3 AufenthG-E, dass der Ausländer ein Gehalt erzielen muss, das mindestens dem Betrag entspricht, der durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nach § 19 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG-E bestimmt wurde, ist keine ausreichende Umsetzung der zwingenden Richtlinienvorgaben. Denn auch § 41a Abs. 1 BeschV-E gibt den unionsrechtlichen Maßstab nicht wieder, sondern knüpft an den Betrag von zwei Dritteln der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung an.

Das durchschnittliche Bruttoarbeitsentgelt aller Versicherten wird nach § 69 Abs. 2 SGB VI durch Rechtsverordnung der Bundesregierung mit Zustimmung des Bundesrates jährlich unter Berücksichtigung vom statistischen Bundesamt erhobener Daten festgestellt. Unter Berücksichtigung der Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung für 2012 vom 02.12.2011 hat dies folgende Konsequenzen: Das vorläufige Durchschnittsentgelt für das Jahr 2012 beträgt nach § 1 Abs. 2 der VO 32.446 €, sodass der 1,5-fache Satz 48.669 € (monatlich 4.055,75 €) beträgt. Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 der VO im Jahr 2012 67.200 €, sodass der Betrag von 2/3 nur 44.800 € (monatlich 3.733,33 €) beträgt.

Dieses Rechenbeispiel zeigt, dass der durch § 41a Abs. 1 BeschV-E festgelegte Maßstab die zwingend vorgeschriebene Gehaltsgrenze unterschreitet. Insoweit weist die SPD-Fraktion in ihrem Antrag vom 20.03.2012 zu Recht darauf hin, dass die von der Bundesregierung vorgesehene Umsetzung europarechtswidrig ist.

§ 19 a Abs. 5 Nr. 1 und 2 AufenthG-E geben die Ausschlussgründe hinsichtlich des personellen Anwendungsbereichs nur unzureichend wieder.

Der Ausschluss vom Anwendungsbereich umfasst nach Art. 3 Abs. 2 lit. a bis c der Richtlinie 2009/50/EG sämtliche Ausländer, die im Besitz eines humanitären Aufenthaltsrechts nach dem 5. Abschnitt sind – mit Ausnahme § 23 Abs. 2 AufenthG – oder die einen entsprechenden Antrag auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis gestellt haben. Die Umsetzung erfasst durch den Verweis auf § 9a Abs. 3 Nr. 1 AufenthG ausschließlich Ausländer, die eine Rechtsstellung nach dem 5. Abschnitt bereits erlangt haben. Der Bereich der laufenden Antragsverfahren wird

durch § 19a Abs. 5 Nr. 2 AufenthG-E nur für laufende Anträge nach § 60 Abs. 5 oder 7 Satz 1 AufenthG sowie § 60a Abs. 2 Satz 1 AufenthG umgesetzt.

Nicht umgesetzt wurden auch Art. 3 Abs. 2 lit. d und e Richtlinie 2009/50/EG.

Die Befristungsregelung in § 19a Abs. 3 AufenthG-E entspricht nicht den Richtlinienvorgaben. Denn Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2009/50/EG bestimmt nicht nur die maximale Gültigkeitsdauer für die Aufenthaltserlaubnis von vier Jahren, sondern auch eine Mindestfrist von einem Jahr.

### **Keine Sprachanforderungen beim Ehegattennachzug**

In § 30 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 AufenthG soll nach dem Entwurf lediglich ein Buchstabe g angefügt werden, mit dem der Nachzug zu Inhabern einer Blauen Karte EU ermöglicht wird. Weitere Umsetzungen werden nicht vorgenommen.

Art. 15 Abs. 3 der Richtlinie 2009/50/EG bestimmt aber, dass abweichend von Art. 4 Abs. 1 letzter Unterabsatz und Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/86/EG Integrationsvoraussetzungen und -maßnahmen nur zur Anwendung kommen, nachdem den betroffenen Personen die Familienzusammenführung gewährt wurde. Insoweit kommt die Familienzusammenführungsrichtlinie nach Art. 15 Abs. 1 der Richtlinie 2009/50/EG nur unter Berücksichtigung der festgelegten Ausnahmeregelungen zur Anwendung.

Damit werden Familienangehörige von Drittausländern, die im Besitz einer Blauen Karte EU sind, von den Sprachanforderungen – unabhängig von der ohnehin streitigen Frage, ob der Erwerb eines bestimmten Sprachniveaus mit Unionsrecht vereinbar ist – befreit. Sie müssen daher vor der Einreise nicht die Anforderungen des § 30 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 AufenthG (einfache deutsche Sprachkenntnisse) erfüllen.

Den Bedenken der SPD-Fraktion ist daher bereits aus Rechtsgründen Rechnung zu tragen.

## **Anrechnungsvorschrift für Voraufenthaltszeiten zur Erlangung einer Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG**

In § 9b AufenthG setzt die Vorgaben des Art. 16 Abs. 2 der Richtlinie 2009/50/EG nur unvollständig um. Denn die Hochqualifizierten-Richtlinie bestimmt in Art. 16 Abs. 2 lit a, dass eine Anrechnung von Voraufenthaltszeiten in einem anderen Mitgliedstaat für die Erlangung einer Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG nur erfolgen darf, wenn der Ausländer über einen Zeitraum von fünf Jahren Inhaber einer Blauen Karte EU gewesen ist. Damit scheidet eine Anrechnung aus, wenn der Ausländer innerhalb der 5-Jahresfrist seinen Aufenthaltstitel gewechselt hatte.

## **Ausweisungsschutz für Inhaber einer Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EG neu regeln.**

Nach Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 2009/50/EG findet grundsätzlich die Daueraufenthaltsrichtlinie auf Inhaber von Blauen Karten EG Anwendung. Damit genießen auch diese Personen den besonderen Ausweisungsschutz, der in Art. 12 der Richtlinie 2003/109/EG geregelt ist.

Durch die Entscheidung des EuGH in der Rechtssache Ziebell<sup>1</sup> ist der unionsrechtliche Ausweisungsschutz für türkische Staatsangehörige nach Art. 14 Abs. 1 ARB 1/80 dem Art. 12 der Richtlinie 2003/109/EG zugeordnet worden. Zugleich hat der EuGH in der Entscheidung Ziebell ausführlich dargelegt, dass an den Ausweisungsschutz nach Art. 12 der Richtlinie 2003/109/EG die gleichen Anforderungen zu stellen sind, wie sie bisher durch die EuGH-Rechtsprechung für türkische Staatsangehörige unter Berücksichtigung der Richtlinie 64/221/EWG entwickelt worden sind.

Die Regelung des § 56 Abs. 1 Nr. 1a AufenthG gibt die Anforderungen an den Ausweisungsschutz für Inhaber einer Erlaubnis zum Dauerauf-

---

<sup>1</sup> EuGH, U. v.08.12.2011 – C-371/08 – Ziebell.

enthalt-EG unzutreffend wieder. Hier finden vielmehr die Anforderungen Anwendung, die für eine Feststellung des Verlustes der Freizügigkeit für Unionsbürger und ihre Familienangehörigen nach § 6 Abs. 1, 2, 3, 6 und 7 FreizügG/EU gelten. Einschränkungen gelten nur für die besonderen Schutzstufen für Unionsbürger, die in § 6 Abs. 4 und 5 FreizügG/EU geregelt sind.

## Neuregelung der Niederlassungserlaubnis für Absolventen deutscher Hochschulen, § 18 b AufenthG-E

---

Gerade für Arbeitsmärkte sind internationale Studierende ein Gewinn: sie sind jung, verfügen über eine gute Ausbildung, haben Sprachkenntnisse und erste Erfahrungen in Bezug auf die Lebensverhältnisse im Bundesgebiet. Die Studierenden sind damit nicht nur wegen ihres Humankapitals, d. h. wegen ihres Bildungsgrads und ihrer Sprachkenntnisse, eine auch von anderen Mitgliedstaaten der EU sowie international umworbene Zielgruppe, sondern auch wegen der Integrationsleistung, die mit dem Absolvieren eines Studiums einhergeht. Gerade die mit dem Studium verbundenen Integrationsleistungen in Bezug auf Spracherwerb, Erfahrungen im Arbeitsmarkt und der Erwerb anerkannter Bildungsabschlüsse machen diese Zielgruppe besonders interessant für den deutschen Arbeitsmarkt.

Die Herausforderung für die EU-Staaten besteht also darin, die besten Nachwuchskräfte weltweit für ein Studium im jeweiligen Land zu gewinnen und nach dem Studienabschluss zu halten. Die Möglichkeit, nach dem Studium in Deutschland zu arbeiten, ist ein (sehr) wichtiges Kriterium bei der Wahl des Studienlandes.<sup>2</sup>

Auch wenn die rechtlichen Rahmenbedingungen nur einer von mehreren Faktoren ist, der die Pläne mobiler Studierender und Absolventen beeinflusst, ist er doch der Einzige, der vonseiten des Staates unmittelbar beeinflusst und zudem zügig verändert werden kann. Zudem gehen von

---

<sup>2</sup> Forschungsbericht des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (vorgestellt 29.11.2011): Vom internationalen Studierenden zum hoch qualifizierten Zuwanderer, Seite 3.

den rechtlichen Rahmenbedingungen wichtige Signale dazu aus, welche Möglichkeiten sich potenziellen künftigen Studierenden und qualifizierten Zuwanderern bieten, im jeweiligen Land zu arbeiten und zu leben. Visa-bestimmungen sowie die Aussicht, nach dem Studium im Land arbeiten zu können, sind wichtige Faktoren für die Wahl eines Studienstandorts.<sup>3</sup>

Die Neuregelung nach § 18b AufenthG-E stärkt die Attraktivität Deutschlands als möglicher Studienstandort. Die Regelung ist daher uneingeschränkt zu begrüßen.

Problematisch erscheint die Beschränkung auf bestimmte Aufenthaltstitel in § 18b Nr. 1 AufenthG-E. Denn sie schließt etwa Absolventen deutscher Hochschulen aus, die nach dem Studium heiraten. Sofern ein Absolvent etwa einen deutschen Ehegatten heiratet, so bekommt er mit § 28 AufenthG einen Titel, der deutlich günstiger ist, als etwa § 18 AufenthG. Denn die Erwerbstätigkeit ist kraft Gesetzes gestattet und die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen werden reduziert. Eine Niederlassungserlaubnis kann aber gemäß § 28 Abs. 3 AufenthG frühestens nach drei Jahren beantragt werden.

Ähnliche Fragen stellen sich auch bei der Heirat mit einem Drittstaatsangehörigen oder nach Auflösung der ehelichen Lebensgemeinschaft im Rahmen des eigenständigen Aufenthaltsrechts nach § 31 AufenthG. Hier besteht zudem nicht einmal die vereinfachte Möglichkeit, eine Niederlassungserlaubnis zu erhalten.

Da die Eheschließung im Bundesgebiet, insbesondere bei einer Eheschließung mit einem/einer Deutschen, der Verfestigung des Aufenthalts dient und in jeder Hinsicht wünschenswert ist, sollte dieser Bereich in die Neuregelung einbezogen werden. Dies wäre etwa durch folgende Ergänzung der Nummer 1 möglich: „oder einen Aufenthaltstitel nach dem 6. Abschnitt“ besitzt. Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit während der Ehe wird über Nummer 3 sichergestellt.

---

<sup>3</sup> Forschungsbericht des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Seite 5.

# Änderung für Absolventen deutscher Hochschulen und Studenten

---

**Erwerbstätigkeit während der Arbeitssuche nach § 16 Abs. 4 AufenthG gestattet: „Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt während dieses Zeitraums zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.“**

Die Neuregelung des Satzes 2 in § 16 Abs. 4 AufenthG-E ist zu begrüßen, da sie geeignet ist, gut ausgebildete Fachkräfte im Inland zu halten. Studenten dürfen nach erfolgreichem Studienabschluss während der Arbeitssuche kraft Gesetzes eine Erwerbstätigkeit ausüben. Damit wird der Zugang zum Arbeitsmarkt bereits während der Arbeitsplatzsuche erleichtert und damit die Attraktivität eines Verbleibens im Bundesgebiet erhöht.

Die vorgeschlagene Neuregelung ist aber sprachlich missglückt, da sie von der sonst im Gesetz gewählten Sprachregelung abweicht. Normalerweise lautet die Formulierung für den Arbeitsmarktzugang (§§ 28 Abs. 5, 31 Abs. 1 Satz 3, 37 Abs. 1 Satz 2 usw.): „Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.“ Die einschränkende Formulierung („während dieses Zeitraums“) ist überflüssig, da sich diese Beschränkung bereits aus § 4 Abs. 3 Satz 1 AufenthG ergibt, da Ausländer ohnehin nur dann eine Erwerbstätigkeit ausüben dürfen, wenn der Aufenthaltstitel gültig ist.

Auswirkungen kann die einschränkende Formulierung der Neuregelung daher nur mit Blick auf Verlängerungsanträge im Hinblick auf § 81 Abs. 4 AufenthG sowie § 84 Abs. 2 Satz 2 AufenthG entfalten. Hier stellt sich die Frage, ob die einschränkende Formulierung entgegen der sonstigen Systematik im Falle eines Verlängerungsantrages eine zwingende abschließende Begrenzung des Arbeitsmarktzugangs auf einen Zeitraum von 18 Monaten herbeiführen soll. Sollte eine derartige Beschränkung – die im Hinblick auf die umworbene Gruppe hochqualifizierter Arbeitnehmer nicht sinnvoll erscheint – gewollt sein, so müsste dieses gesetzestechnisch klar zum Ausdruck gebracht werden.



## **Anhebung des Zeitraums zur Arbeitsplatzsuche auf 18 Monate**

Im Hinblick auf die Bedeutung der Zielgruppe für den deutschen Arbeitsmarkt ist es begrüßenswert, dass mit dem Antrag der SPD-Fraktion, wie auch mit dem Änderungsantrag der Fraktionen CDU/CSU und FDP (Ausschussdrucksache 17 (4) 471), die Integration der internationalen Studenten in den Arbeitsmarkt durch Verlängerung des Zeitraums der Arbeitsplatzsuche auf 18 Monate verbessert werden soll. Die Verlängerung auf 18 Monate ist gerade in Zeiten einer wirtschaftlichen Rezession hilfreich, um eine realistische Möglichkeit zu haben, einen Arbeitsplatz zu finden. Denn gerade in schwierigen wirtschaftlichen Zeiten reicht die Jahresfrist für die Arbeitsplatzsuche nicht aus. Es bestehen aus meiner Sicht auch keine Bedenken, den Zeitraum noch weiter auszuweiten, um der Zielgruppe attraktive Bedingungen für den Verbleib in Deutschland zu gewähren.

Außerdem kann hierdurch der Berufseinstieg erleichtert werden. Denn der Student kann nach seinem abgeschlossenen Studium eine Beschäftigung aufnehmen, die zwar mit seinem Studium in einem unmittelbaren Zusammenhang steht, aber nicht als angemessen angesehen würde. Diese Einstiegsbeschäftigung ist häufig Grundlage für eine angemessene Weiterbeschäftigung.

## **Ausweitung des Kriteriums der Angemessenheit der Beschäftigung**

Die Konkretisierung der Angemessenheit in dem Antrag der SPD-Fraktion ist eine gute Möglichkeit, einer Beschränkung der Arbeitsplatzangebote für Berufsanfänger entgegenzuwirken. Sie ermöglicht den Einstieg in das Berufsleben und damit die Möglichkeiten einer langfristigen Integration in den Arbeitsmarkt.

## **Ausweitung der Beschäftigungsmöglichkeiten für Studenten**

Grundsätzlich zu unterstützen ist auch die von der SPD-Fraktion sowie der Fraktionen CDU/CSU und FDP (Ausschussdrucksache 17 (4) 471) angeregte Erhöhung der Zuverdienstmöglichkeiten für Beschäftigten im Rahmen des § 16 Abs. 3 Satz 1 AufenthG. Die Ausweitung der Be-

schäftigungsmöglichkeiten auf 120 Tage bzw. 240 halbe Tage erhöht die Attraktivität von Deutschland als Land für Studienaufenthalte. Damit können Nachteile im Sprachbereich gegenüber Staaten wie dem Vereinigten Königreich, Kanada, USA, Spanien und Frankreich weiter abgebaut werden. Soweit der Vorschlag der SPD-Fraktion davon spricht, dass die Zuverdienstmöglichkeiten für *studentische Nebentätigkeiten* ausgeweitet werden sollen, ist dies offensichtlich ein Fehler. Denn studentische Nebentätigkeiten unterliegen im Unterschied zu sonstigen Beschäftigungen keiner zeitlichen Beschränkung.

## Spezialisten und leitende Angestellte

---

Es ist zu begrüßen, dass die Gehaltsschwelle für Spezialisten und leitende Angestellte von der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (zurzeit 67.200 € jährlich) auf einen Betrag von 48.000 € (4.000 € monatlich) gesenkt werden soll. Der Betrag ist insbesondere mit Blick auf die Einstiegsgehälter, die für leitende Angestellte und Spezialisten gezahlt werden, geeignet, den Zuzug Hochqualifizierter nach Deutschland zu fördern.

Sie ist immer noch höher als die Einstiegsgehälter für top Berufe, wie der beigefügten Tabelle entnommen werden kann. Es wäre daher zu überlegen, ob der Betrag für die Gehaltsschwelle auf 40.000 € gesenkt wird, wie es bereits der 2010 vorgelegte Gesetzentwurf der Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (BT-Drs. 17/3039) vorsah.

Durch die Festlegung einer Einkommensgrenze, die sich realitätsnah an den Einstiegsgehältern orientiert, würde ein Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Mitgliedstaaten entstehen. Die Gehaltsschwelle von 48.000 € liegt nicht nur deutlich über den Einstiegsgehältern, sondern auch über dem Durchschnittsgehalt für Universitätsabsolventen mit fünfjähriger Berufserfahrung. Hier liegt das Durchschnittsgehalt bei 42.300 €<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Jahresgutachten des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen 2011, S. 72.

## Einstiegsgehälter top Berufe

Quelle: <http://www.gehaltsvergleich.com/einstiegsgehalt.html>)

Platz	Beruf	Gehalt
1.	<a href="#">Syndikus-Anwalt-</a>	3.776€
2.	<a href="#">Steuerberater</a>	3.762€
3.	<a href="#">Dipl.-Ing. (BA) - Wirtschaftsingenieur.</a>	3.710€
4.	<a href="#">Dipl.-Physiker (Uni)</a>	3.635€
5.	<a href="#">Unternehmensberater</a>	3.586€
6.	<a href="#">Arzt   (Uni)</a>	3.562€
7.	<a href="#">Analyst</a>	3.551€
8.	<a href="#">Geschäftsführer</a>	3.550€
9.	<a href="#">Konstruktionsingenieur</a>	3.533€
10.	<a href="#">Dipl.-Wirtschaftsmathematiker</a>	3.517€
11.	<a href="#">Forschungs- und Entwicklungsingenieur</a>	3.517€
12.	<a href="#">Berechnungsingenieur</a>	3.512€
13.	<a href="#">Mitarbeiter   Rechtsabteilung</a>	3.509€
14.	<a href="#">Dipl.-Ing. (Uni) - Elektrotechnik</a>	3.493€
15.	<a href="#">Verkaufsleiter</a>	3.480€
16.	<a href="#">Dipl.-Wirtschaftsingenieur</a>	3.474€
17.	<a href="#">Entwicklungsingenieur</a>	3.471€
18.	<a href="#">Dipl.-Chemiker (Uni)</a>	3.464€
19.	<a href="#">Rechtsanwalt (Uni)</a>	3.450€
20.	<a href="#">Berechnungsingenieur</a>	3.434€

Abzulehnen ist der Erlöschenstatbestand des § 51 Abs. 1 Nr. 1a AufenthG-E. Das automatische Erlöschen der Niederlassungserlaubnis sowie der Aufenthaltserlaubnisse der Familienangehörigen, die mit ihm in einer Bedarfsgemeinschaft leben, ist unflexibel und wird zu Härtefällen führen. So erfasst die Erlöschensregelung etwa die im Bundesgebiet studierenden Kinder, die noch nicht 25 Jahre alt sind und bei den Eltern leben. Außerdem greift sie auch in Fällen, in denen eine Arbeitssuche aussichtsreich ist, aber aus konjunkturellen Gründen vorübergehend SGB-II Leistungen bezogen werden müssen.

Empfehlenswert ist eine Widerrufsregelung in § 52 Abs. 1 AufenthG aufzunehmen.

# Fiktiver Aufenthaltstitel bei verspätetem Verlängerungsantrag

---

Die Neuregelung in § 81 Abs. 4 AufenthG-E ist überfällig. Nachdem das BVerwG, ohne mit einem Wort die Konsequenzen für die Beschäftigung zu erwähnen, entschieden hat, dass ein verspäteter Verlängerungsantrag keine Fiktionswirkung nach § 81 Abs. 4 AufenthG auslösen kann, besteht das Problem, dass eine Weiterbeschäftigung des Ausländers nach Ablauf des Aufenthaltstitels nicht mehr möglich ist.

Die Titelfiktion des § 81 Abs. 4 AufenthG findet ihre Bedeutung vor allem darin, dass durch die Fortgeltung des Titels auch die in diesem enthaltenen Beschäftigungsregeln bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde weitergelten. Anschließend greift die Weiterbeschäftigungsregelung des § 84 Abs. 2 Satz 2 AufenthG.

Die Regelung des § 81 Abs. 4 Satz 2 AufenthG-E ist kompliziert und konzeptionell ein Fremdkörper.

- Sofern ein Ausländer, der im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nach § 19 Abs. 2 Nr. 3 AufenthG ist, Sozialleistungen nach dem SGB II beantragt, so kann es Wochen dauern, bis die Ausländerbehörde eine Verfügung mit einer Abschiebungsandrohung erlässt. Damit wird eine Titelfiktion ausgelöst, obwohl ein Zusammenhang mit dem erloschenen Aufenthaltstitel nicht mehr besteht.
- Folge der Fiktionswirkung ist das Aufleben rechtmäßigen Aufenthalts, der die Ausreisepflicht entfallen lässt. Damit wird der Abschiebungsandrohung, die Grundlage der Frist zur Stellung eines neuen Antrags auf Erteilung eines Aufenthaltstitels ist (vor Ablauf einer Woche nach Zugang der Abschiebungsandrohung), die Grundlage entzogen.

Die Regelung dient offensichtlich der Abmilderung der durch den Erlöschenstatbestand des § 51 Abs. 1a AufenthG-E unabsehbaren Konsequenzen. Wird, wie oben empfohlen, die Erlöschenregelung gestrichen, so besteht kein Bedarf an dieser besonderen Fiktionsregelung.

Die Regelung des § 81 Abs. 4 Satz 3 AufenthG-E ist erforderlich, da allein eine gesetzliche Regelung – keine Verwaltungsvorschrift! – die

rechtliche Grundlage für eine Aufenthaltsfiktion bei verspäteten Verlängerungsanträgen bilden kann. Sinnvoll wäre neben einer Härtefallregelung, die sinnvoll und zweckdienlich ist, die Aufnahme einer zwingenden Regelung, die bestimmt, dass bei Anträgen, die zwei Wochen nach Erlöschen des Aufenthaltstitels gestellt werden, die Fiktionswirkung eintritt. In diesen Fällen besteht eine so große Nähe zu dem ursprünglichen Aufenthaltstitel, dass die Fiktionswirkung nicht von einer Härteprüfung abhängig gemacht werden sollte. Dies vermeidet Verwaltungsaufwand und schafft für alle Beteiligten unmittelbar Klarheit.

## Einführung eines sektorspezifischen Bedarf- und Punktesystems

---

Soweit die Anträge der SPD-Fraktion und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN die Einführung eines Punktesystems fordern, ist dieser Ansatz geeignet, die Zuwanderung von Fachkräften zu verstärken. Das Punktesystem, das an die zuwandernden Arbeitskräfte anknüpft und anhand vorab definierter Kriterien (Bildung, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Alter, Stellenangebot, Anpassungsfähigkeit) eine Auswahl ermöglichen will, ist nicht von einem sektorspezifischen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt abhängig. Es unterscheidet sich daher von Zuwanderungssystemen, die einen speziellen Bedarf von Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt, der festgestellt werden muss, befriedigen sollen.

Die Idee des Punktesystems nach kanadischem Vorbild ist nicht neu, sondern war bereits im Zuwanderungsgesetz 2002 geregelt, das von dem BVerfG im Dezember 2002 aufgrund eines rechtswidrigen Abstimmungsverfahrens im Bundesrat für verfassungswidrig erklärt worden war.

Der Nachteil des Systems besteht darin, dass nicht gewährleistet ist, dass die Zuwanderer ihrer Qualifikation entsprechend Zugang zu dem deutschen Arbeitsmarkt finden. Daher ist es zu begrüßen, dass der Vorschlag der SPD-Fraktion auf verschiedene Zuwanderungskanäle setzt, indem er neben dem Punktesystem auch einen sektorspezifischen Ansatz verfolgt.

Um erste Erfahrungen zu sammeln, erscheint es sinnvoll, sich bei der Qualifikation der Zuwanderungsgruppe auf Bereiche zu konzentrieren, in denen bei den ausgeübten Berufen, die für die Qualifikation in Betracht kommen, strukturelle Mängel bestehen. Dies gilt etwa für den IT-Bereich, Naturwissenschaften sowie Technikberufe.

Der von der SPD-Fraktion vorgeschlagene arbeitsmarktbezogene Ansatz, der auf die Befriedigung spezifischer Bedürfnisse beruht, hat den Vorteil, dass die zuwandernden Personen mit großer Wahrscheinlichkeit eine ihrer Ausbildung entsprechend Beschäftigung finden werden. Der Nachteil des Systems besteht in dem Verwaltungsaufwand, der mit der Festlegung der Arbeitsmarktbereiche, in die die Zuwanderung kanalisiert werden soll, einhergeht.

Dr. Klaus Dienelt, Richter am VG  
Herausgeber von [www.migrationsrecht.net](http://www.migrationsrecht.net)