



Die  
Bundesregierung

*Make it in Germany*

Das Portal der Bundesregierung  
für Fachkräfte aus dem Ausland

# Fragen und Antworten zur Blauen Karte EU



[bmwk.de](https://www.bmwk.de)

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK)  
Öffentlichkeitsarbeit  
11019 Berlin  
[www.bmwk.de](http://www.bmwk.de)

### **Stand**

Januar 2024

Diese Publikation wird ausschließlich als Download angeboten.

### **Gestaltung**

PRpetuum GmbH, 80801 München

### **Bildnachweis**

Wavebreakmedia / iStock / Titel

### **Zentraler Bestellservice für Publikationen der Bundesregierung:**

E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)

Telefon: 030 182722721

Bestellfax: 030 18102722721

Diese Publikation wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit herausgegeben. Die Publikation wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt. Sie darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

# Inhaltsverzeichnis

Vorteile und Hintergrund der Blauen Karte EU .....	2
1 Wer kann eine Blaue Karte EU in Deutschland erhalten? .....	3
2 Wie kann die Vergleichbarkeit der ausländischen Qualifikation geprüft werden? .....	8
3 Welche Sprachanforderungen müssen erfüllt werden, um eine Blaue Karte EU zu erhalten? .....	9
4 Welche Anforderungen gelten für den Arbeitsvertrag einer ausländischen Fachkraft, die eine Blaue Karte EU beantragen möchte? .....	10
5 Was ist die Rolle der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der Erteilung der Blauen Karte EU? .....	11
6 Für wie lange wird die Blaue Karte EU ausgestellt? .....	12
7 Was passiert mit der Blauen Karte EU beim Wechsel des Arbeitgebers oder des Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebs? .....	12
8 Was tun bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses? .....	13
9 Können Beschäftigte mit einer deutschen Blauen Karte EU in ausländischen Niederlassungen beschäftigt werden? .....	13
10 Welche langfristigen Perspektiven bietet die Blaue Karte EU? .....	14
Wichtige Anlaufstellen .....	15

## Vorteile und Hintergrund der Blauen Karte EU

Die Blaue Karte EU ist der wichtigste Aufenthaltstitel der Fachkräftemigration nach Deutschland und richtet sich an hochqualifizierte Drittstaatsangehörige mit akademischen Abschlüssen, Absolvierende tertiärer Bildungsprogramme oder IT-Fach- und Führungskräfte ohne formale Qualifikation, die in Deutschland eine berufliche Karriere anstreben. Ihre Erteilung setzt voraus, dass eine der Qualifikation angemessene Beschäftigung vorliegt, mit der ein bestimmtes Gehaltsniveau erreicht wird. Bei Erfüllung der Voraussetzungen besteht – im Gegensatz zu einigen anderen Aufenthaltstiteln – sogar ein Rechtsanspruch auf Erteilung. Die Blaue Karte EU schafft zudem erleichterte Bedingungen für den Erhalt der Niederlassungserlaubnis sowie den Familiennachzug.

Die Blaue Karte EU wurde im Juni 2012 zum ersten Mal in das deutsche Aufenthaltsgesetz eingeführt.<sup>1</sup> Seitdem ist die Blaue Karte EU ein fester Bestandteil der aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen für die Einreise und Beschäftigung von hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen in Deutschland.

Die Umsetzung des EU-Rechts in die deutsche Gesetzgebung ist zum 18. November 2023 erfolgt. Die neuen Bestimmungen zur Blauen Karte EU in Deutschland finden sich in §§ 18g, 18h, 18i AufenthG. Danach erhalten Anwärterinnen und Anwärter der Blauen Karte EU weitere Erleichterungen bei der Einreise und Beschäftigung in Deutschland:

- Die Gehaltsschwellen wurden gegenüber dem bisherigen Recht abgesenkt.
- Der Familiennachzug zu Inhaberinnen und Inhabern der Blauen Karte EU wurde erleichtert: Der Nachweis ausreichenden Wohnraums ist nicht mehr vorausgesetzt. Dies gilt bei Anträgen auf Familiennachzug, die ab dem 1. März 2024 gestellt werden.<sup>2</sup> Zudem wird seit dem 18. November 2023 beim Familiennachzug zu Inhaberinnen und Inhabern der Blauen Karte EU, die vorher eine Blaue Karte EU hatten, die von einem anderen EU-Mitgliedstaat ausgestellt wurde, und die dort bereits mit ihrer Familie gelebt haben, nicht mehr geprüft, ob der Lebensunterhalt gesichert ist. Ein ausreichender Krankenversicherungsschutz muss allerdings weiterhin vorliegen. Darüber hinaus können Inhaberinnen oder Inhaber einer Blauen Karte EU ihre Eltern und Schwiegereltern zu sich nach Deutschland holen, wenn ihnen die Blaue Karte EU erstmals ab dem 1. März 2024 erteilt wird. Auch hier muss für die nachziehenden Eltern bzw. Schwiegereltern ausreichender Krankenversicherungsschutz nachgewiesen werden.
- Personen mit einer Blauen Karte EU können schneller als zuvor und auch schneller als andere ausländische Fachkräfte in ein unbefristetes Aufenthaltsrecht (Niederlassungserlaubnis) wechseln: nach 27 Monaten bzw. bei ausreichenden Deutschkenntnissen (Niveau B1 GER) bereits nach 21 Monaten in Beschäftigung.

1 Grundlage war die EU-Richtlinie 2009/50/EG – Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Nicht-EU-Staatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung. Im EU-Recht wurde die Richtlinie 2009/50/EG inzwischen aufgehoben und durch die Richtlinie (EU) 2021/1883 ersetzt.

2 Für den Familiennachzug zu Inhaberinnen und Inhabern der Blauen Karte EU, die vorher eine Blaue Karte EU hatten, die von einem anderen EU-Mitgliedstaat ausgestellt wurde, und die dort bereits mit ihrer Familie gelebt haben, gilt dies bereits seit 18. November 2023.

- Die Mobilität innerhalb der EU verbessert sich mit der Blauen Karte EU: Auch wenn die Blaue Karte EU nicht von einer deutschen Behörde ausgestellt wurde, ist die visumfreie Einreise und die kurzfristige Erwerbstätigkeit in Deutschland möglich. Will die Inhaberin oder der Inhaber der Blauen Karte EU langfristig in Deutschland leben, ist die Erteilung einer Blauen Karte EU durch eine deutsche Behörde unter erleichterten Bedingungen möglich.

Zum einen wird mit diesen Regelungen die Attraktivität Deutschlands für hochqualifizierte Drittstaatsangehörige gesteigert, zum anderen kommen die Vorteile der Blauen Karte EU sowohl ausländischen Fachkräften selbst als auch deutschen Unternehmen zugute, denn sie bietet aufgrund der genannten Vorteile eine besondere Planungssicherheit.

Mit fast 40.000 Ersterteilungen im Jahr 2022 ist die Blaue Karte EU verantwortlich für etwa ein Drittel der gesamten Ersterteilungen von Aufenthaltstiteln an ausländische Fachkräfte.<sup>3</sup> Mit der im § 18g AufenthG vorgenommenen Ausweitung der Engpassberufe und der Absenkung der Gehaltsschwellen ist mit einem weiteren Anstieg der Zuzüge mit der Blauen Karte EU zu rechnen.

Diese Broschüre gibt Ihnen als Arbeitgeber konkrete Antworten zu den wichtigsten Fragen rund um die Blaue Karte EU und unterstützt Sie bei der Gewinnung hochqualifizierter Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten. Neben der Broschüre bietet das Portal [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com) auch weitere Informationsangebote wie Erklärvideos, Grafiken etc. an.

## 1 Wer kann eine Blaue Karte EU in Deutschland erhalten?

Die Blaue Karte EU nach § 18g AufenthG ist ein Aufenthaltstitel für ausländische Akademikerinnen und Akademiker bzw. Personen mit vergleichbarem tertiärem Bildungsabschluss. Mit der Novellierung im Jahr 2023 können auch berufserfahrene IT-Spezialistinnen und -Spezialisten ohne formalen Bildungsabschluss eine Blaue Karte EU erhalten. Folgende Voraussetzungen müssen für die Erteilung erfüllt werden:

### Arbeitsplatzangebot

Es muss ein konkretes Jobangebot in einem Unternehmen in Deutschland vorliegen. Dabei gilt, dass die ausgeschriebene Beschäftigung formal und inhaltlich der Qualifikation (Hochschulabschluss oder Abschluss eines vergleichbaren tertiären Bildungsprogramms) der Fachkraft angemessen sein muss. In der Regel handelt es sich bei dem Jobangebot um eine Vollzeitstelle. Eine Gehaltsschwelle muss erreicht werden. Dies wird im Falle von Engpassberufen, Berufseinsteigern und IT-Spezialisten im Rahmen des Zustimmungsverfahrens durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) geprüft, siehe [Frage 5](#). Was darüber hinaus bei der Erstellung des Arbeitsvertrages wichtig ist, erfahren Sie unter [Frage 4](#).

### Anerkannter bzw. vergleichbarer Hochschulabschluss oder Abschluss mit vergleichbarem Niveau

Ein deutscher Hochschulabschluss, ein anerkannter ausländischer oder ein ausländischer Hoch-

3 Graf, J. (2023): Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Jahresbericht 2022, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) – [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-jahresbericht-2022.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/BerichtsreihenMigrationIntegration/MonitoringBildungsErwerbsmigration/mobemi-jahresbericht-2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4).

schulabschluss, der mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist, muss durch die Fachkraft nachgewiesen werden. Ist eine Berufsausübungserlaubnis (bei den reglementierten Berufen) erforderlich, muss diese bei der Antragstellung vorliegen oder zugesagt sein. Unter [Frage 2](#) erfahren Sie mehr zu diesem Thema.

**Gut zu wissen:** Der tertiäre Bildungsabschluss gilt als gleichwertig mit einem Hochschulabschluss in Deutschland, wenn dieser mindestens drei Jahre Ausbildungsdauer erfordert. Diesem Ausbildungsniveau sind beispielsweise Fortbildungsabschlüsse als Meisterin/Meister sowie Berufsabschlüsse in den Erzieherberufen zugeordnet.

## Mindestgehalt

Für den Erhalt einer Blauen Karte EU gelten bestimmte Gehaltsgrenzen. In der Regel ist ein Mindestbruttogehalt von 50 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (ab 1.1.2024: 45.300 Euro) erforderlich.

Es gibt aber auch bestimmte Personengruppen, bei denen bereits ein Mindestbruttogehalt von 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (ab 1.1.2024: rund 41.042 Euro) für den Erhalt einer Blauen Karte EU ausreicht:

- **Fachkräfte in Engpassberufen:** Mit der Erweiterung der Liste der Engpassberufe im Jahr 2023 zählen folgende Berufsgruppen zu der Personengruppe, für die die geringere Gehaltsschwelle zur Beantragung der Blauen Karte EU gilt:
  - Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftler
  - Mathematikerinnen und Mathematiker
  - Ingenieurinnen und Ingenieure
  - akademische und vergleichbare Fachkräfte in der IT
  - Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie
  - Humanmedizinerinnen und -mediziner
  - Tierärztinnen und Tierärzte
  - Zahnärztinnen und Zahnärzte
  - Apothekerinnen und Apotheker
  - akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte
  - Führungskräfte in der Erbringung von speziellen Dienstleistungen, wie zum Beispiel in der Kinderbetreuung oder im Gesundheitswesen
  - Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik
  - Lehr- und Erziehungskräfte im schulischen und außerschulischen Bereich

Die vollständige Liste der Engpassberufe finden Sie auf „Make it in Germany“: <https://www.make-it-in-germany.com/pdf-engpassberufe-de>.

- **Berufseinsteigerinnen und -einsteiger:** Auch Akademikerinnen und Akademiker oder Personen mit einem vergleichbaren Qualifikationsniveau, die innerhalb der letzten drei Jahre ihren letzten Abschluss erworben haben, können von der geringeren Gehaltsschwelle in allen Berufen profitieren.
- **IT-Fachkräfte:** Auch ohne gleichwertigen oder vergleichbaren Abschluss können Personen eine Blaue Karte EU mit der niedrigeren Gehaltsschwelle erhalten, sofern sie mindestens drei Jahre vergleichbare Berufserfahrung auf akademischem Niveau nachweisen können. Hierzu finden Sie weitere Informationen unter [Frage 5](#).

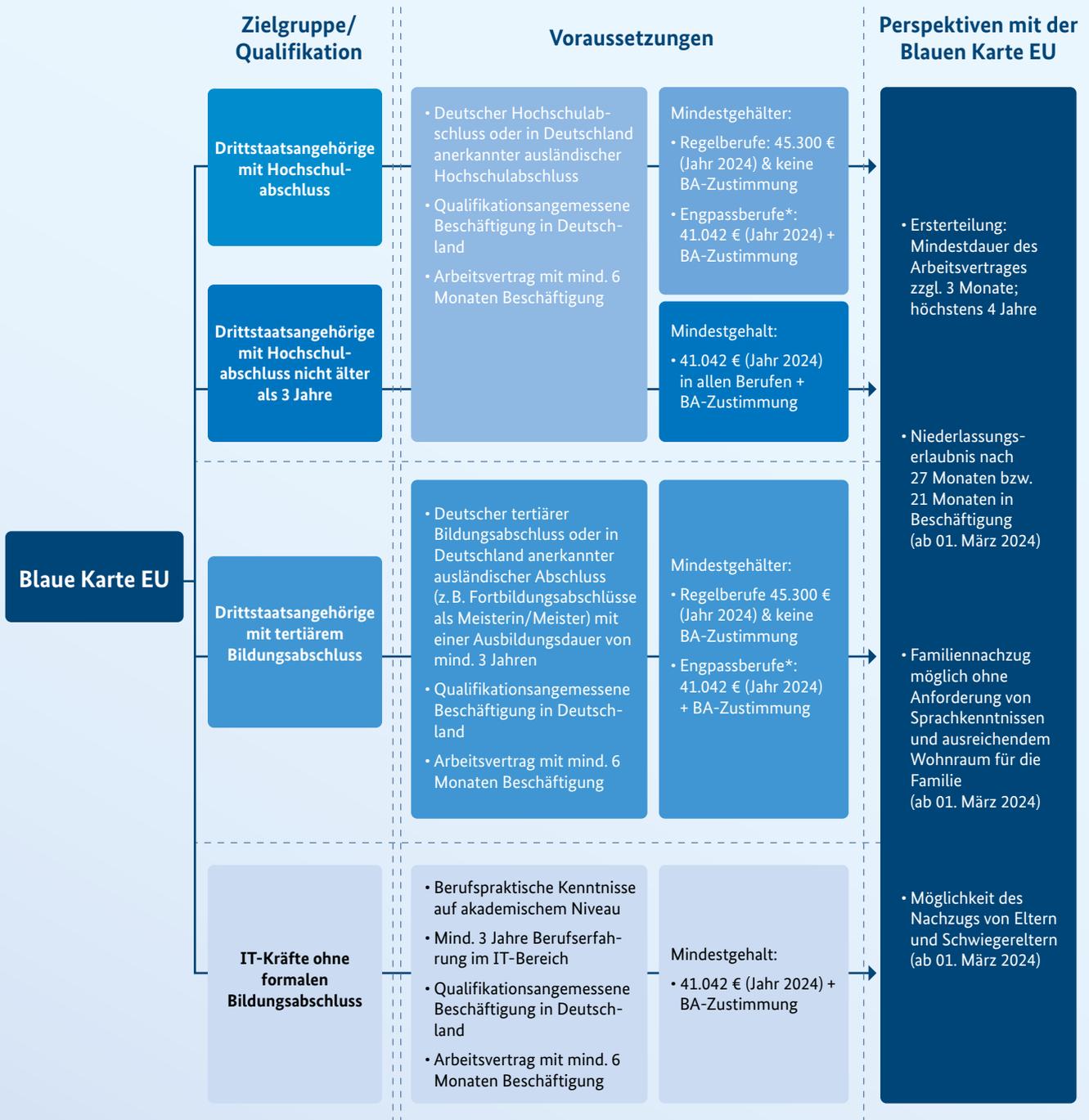
Die Einhaltung der Gehaltsschwelle wird im Falle der Engpassberufe, der Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sowie der IT-Fachkräfte – also immer, wenn die abgesenkte Gehaltsschwelle zur Anwendung kommt – im Rahmen des Zustimmungsverfahrens der Bundesagentur für Arbeit geprüft, siehe [Frage 5](#).

**Tipp für Arbeitgeber:** Im Arbeitsvertrag vereinbarte Sonderzahlungen, wie z. B. Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld, die sich im Einzelfall konkret bemessen lassen, sind auf das Bruttogehalt anrechenbar. Wichtig ist dabei, dass diese Zahlungen nicht an Bedingungen geknüpft sind.

Die Mindestgehälter werden für jedes Kalenderjahr jeweils bis zum 31. Dezember des Vorjahres im Bundesanzeiger bekannt gegeben und auf dem Portal [www.make-it-in-germany.com](http://www.make-it-in-germany.com) veröffentlicht. Die jährliche Anpassung der Gehaltsschwellen hat keine Auswirkungen auf bereits erteilte Aufenthaltstitel. Lediglich bei der Verlängerung des Aufenthaltstitels, siehe [Frage 6](#), und bei einem Arbeitgeberwechsel, siehe [Frage 7](#), sind die veränderten Anforderungen zu beachten.

**Gut zu wissen:** Eine weitere Voraussetzung für die Beantragung der Blauen Karte EU ist, dass keine Ablehnungsgründe nach § 19f Abs. 1 und 2 AufenthG vorliegen. Ein Ablehnungsgrund wäre beispielsweise, wenn bereits ein Antrag auf einen Aufenthaltstitel aus humanitären oder völkerrechtlichen Gründen vorliegt, über den noch nicht abschließend entschieden wurde. Weitere Informationen erhalten Sie hier: [https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg\\_2004/\\_19f.html](https://www.gesetze-im-internet.de/aufenthg_2004/_19f.html)

## Die Blaue Karte EU auf einen Blick



\*Engpassberufe umfassen aktuell: Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bau sowie in der Logistik, Führungskräfte in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie, Führungskräfte in der Erbringung von speziellen Dienstleistungen, wie zum Beispiel in der Kinderbetreuung oder im Gesundheitswesen, akademische Fachkräfte im MINT-Bereich, akademische Fachkräfte in der Architektur, Raum- und Verkehrsplanung, Ärztinnen und Ärzte, Tierärztinnen und Tierärzte, Zahnärztinnen und Zahnärzte, Apothekerinnen und Apotheker, akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte, Lehr- und Erziehungskräfte im schulischen und außerschulischen Bereich.

Erfüllt Ihre Kandidatin oder Ihr Kandidat bzw. Ihr Stellenangebot nicht die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU, sollten Sie prüfen, ob eine Beschäftigung bzw. ein Aufenthalt im Rahmen des Visums zum Arbeiten für Fachkräfte nach § 18b oder § 18a AufenthG möglich ist. Anders als bei der Blauen Karte EU sind hierfür beispielsweise keine speziellen Gehaltsgrenzen vorgegeben, sofern die Fachkraft nicht über 45 Jahre alt ist. Nähere Informationen hierzu finden Sie auf „Make it in Germany“: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise/visum-arbeitsaufnahme>.

**Tipps für Arbeitgeber:** Prüfen Sie mit dem „Make it in Germany“-Quick-Check für Arbeitgeber, welche Möglichkeiten Ihnen bei der Gewinnung einer ausländischen Fachkraft offenstehen: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise/quick-check-arbeitgeber>

## Visum- und Einreiseprozess

Für die Einreise benötigt Ihre zukünftige Mitarbeiterin oder Ihr zukünftiger Mitarbeiter aus einem Drittstaat in der Regel ein Einreisevisum, das bei der Botschaft im Wohnsitzland beantragt werden muss.

**Gut zu wissen:** In einigen Ländern ist es zuwanderungsinteressierten Fachkräften möglich, die Blaue Karte EU online zu beantragen. Zum digitalen Antragsprozess finden Sie weitere Informationen auf dem Auslandsportal des Auswärtigen Amtes: <https://digital.diplo.de/Blaue-Karte>

Neben den konkreten Voraussetzungen für die Blaue Karte EU muss die ausländische Fachkraft – unabhängig vom Aufenthaltszweck – zudem all-

gemeine Voraussetzungen nach § 5 AufenthG erfüllen:

- Die Identität ist geklärt: Hierzu ist bspw. die Vorlage eines gültigen Reisepasses erforderlich.
- Der Lebensunterhalt ist gesichert: Hierbei wird z. B. geprüft, ob das künftige Einkommen für die Lebenshaltungskosten in Deutschland ausreichend sein wird. Im Falle der Blauen Karte EU ist diese Lebensunterhaltssicherung durch die angegebenen Gehaltsgrenzen in aller Regel erfüllt. Wenn die Familie mit einreisen soll, muss der Lebensunterhalt für die Familie gesichert sein.
- Es besteht kein Ausweisungsinteresse: Die zuständigen Stellen müssen in einem internen Prüfungsverfahren feststellen, dass der Aufenthalt der oder des Antragstellenden in Deutschland keine Gefahr oder Beeinträchtigung für die Interessen der Bundesrepublik darstellt.

Das Visum sollte möglichst frühzeitig vor der beabsichtigten Arbeitsaufnahme beantragt werden, da die Bearbeitung einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt.

**Tipps für Arbeitgeber:** Sie können mit Einverständnis und Vollmacht Ihrer Fachkraft gegen eine Gebühr das Verwaltungsverfahren bis zur Erteilung des Visums verkürzen, indem Sie das beschleunigte Fachkräfteverfahren anstreben. Dies kann besonders dann sinnvoll sein, wenn die Wartezeit auf einen Termin bei der deutschen Botschaft im Land der Antragsstellung sehr lang ist. Lesen Sie hierzu detaillierte Informationen auf „Make it in Germany“: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/einreise/das-beschleunigte-fachkraefteverfahren>

## 2 Wie kann die Vergleichbarkeit der ausländischen Qualifikation geprüft werden?

Um eine Blaue Karte EU zu erhalten, müssen Antragstellende mit ausländischen Qualifikationen die Gleichwertigkeit bzw. Vergleichbarkeit ihres Abschlusses nachweisen. Um dies zu tun, haben ausländische Fachkräfte verschiedene Optionen. Dabei ist es wichtig zu unterscheiden, ob es sich bei der angestrebten Beschäftigung um einen reglementierten oder nicht reglementierten Beruf handelt.

**Gut zu wissen:** Welche Berufe in Deutschland reglementiert sind, erfahren Sie in der Datenbank der Europäischen Kommission: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/professions/bycountry>

### Reglementierte Berufe

Handelt es sich bei der Beschäftigung um einen reglementierten Beruf (z. B. Ärztin bzw. Arzt oder Erzieherin bzw. Erzieher), muss die Fachkraft für ihren ausländischen Abschluss eine Anerkennung beantragen. Im Anerkennungsverfahren prüft die zuständige Stelle in Deutschland, ob die Qualifikation mit einer deutschen vergleichbar ist und ob es wesentliche Unterschiede gibt. Welche offizielle Stelle im Fall Ihrer Fachkraft für die Anerkennung zuständig ist und was Sie außerdem zum Verfahren wissen müssen, erfahren Sie auf dem Informationsportal der Bundesregierung „Anerkennung in Deutschland“: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/arbeitgeber.php>.

### Nicht reglementierte Berufe

Bei den meisten Berufen handelt es sich um nicht reglementierte Tätigkeiten. In diesem Fall muss die Vergleichbarkeit des ausländischen Hochschulabschlusses mit einem deutschen nachgewiesen werden. Um diesen Nachweis zu erbringen, gibt es zwei Möglichkeiten:

- **Positive Ergebnisse in der Datenbank anabin:** Die Datenbank anabin wird durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) betrieben. Hier werden Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweise und Hochschulen bereitgestellt. Außerdem dient das Angebot zur Unterstützung von Behörden, Arbeitgebern und Privatpersonen, um eine ausländische Qualifikation in das deutsche Bildungssystem einzustufen. Die Ausdrucke der positiven Ergebnisse für die Hochschule und den Hochschulabschluss können zusammen als Äquivalenznachweis bei der Beantragung des Visums verwendet werden. Die Datenbank ist auf Deutsch verfügbar: <https://anabin.kmk.org/anabin.html>.

**Tipp für Arbeitgeber:** Für eine erleichterte Handhabung der Datenbank – auch für Ihre Fachkraft – stellt „Make it in Germany“ eine mehrsprachige Anleitung sowie ein Erklärvideo zur Verfügung: <https://www.make-it-in-germany.com/de/arbeiten-in-deutschland/erkennung/hochschulabschluesse>

- **Individuelle Zeugnisbewertung:** Die Zeugnisbewertung ist ein offizielles Dokument, das die ausländische Hochschulqualifikation beschreibt

und das Niveau des deutschen Bildungsabschlusses benennt, mit der der ausländische Abschluss vergleichbar ist. Angefordert werden kann eine individuelle Zeugnisbewertung bei der ZAB. Nicht alle ausländischen Hochschulabschlüsse bzw. Hochschulen sind in der Datenbank anabin aufgeführt. In solchen Fällen ist eine individuelle Zeugnisbewertung erforderlich.

Informationen über das Bewertungsverfahren, einschließlich einer Liste der erforderlichen Unterlagen und Kosten erhalten Sie bei der ZAB: <https://www.kmk.org/zab/zeugnisbewertung.html>.

**Sonderfälle:** IT-Fachkräfte ohne formalen Bildungsabschluss, die die Blaue Karte EU beantragen, müssen bzw. können keinen Nachweis über die Gleichwertigkeit/Vergleichbarkeit ihres Abschlusses erbringen. In diesem Fall prüft die Bundesagentur für Arbeit, ob die angegebene Berufserfahrung mit einem Hochschulabschluss vergleichbar ist, siehe [Frage 5](#).

Fachkräfte mit abgeschlossenen tertiären Bildungsabschlüssen müssen ihren Abschluss anerkennen lassen. Welche offizielle Stelle in diesem Fall für die Anerkennung zuständig ist und wichtige Informationen zum Verfahren stellt das Informationsportal der Bundesregierung „Anerkennung in Deutschland“ (<https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/arbeitgeber.php>) zur Verfügung.

**Gut zu wissen:** Der Nachweis über die Gleichwertigkeit bzw. die Vergleichbarkeit des Abschlusses muss durch die Fachkraft organisiert und im Rahmen des Visumantrags bei der deutschen Botschaft vorgelegt werden. Eine Ausnahme stellt das beschleunigte Fachkräfteverfahren dar. Liegt hier noch kein Nachweis über die Gleichwertigkeit bzw. Vergleichbarkeit des ausländischen Abschlusses vor, wird diese Prüfung sowie die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (falls erforderlich) durchgeführt, nachdem das beschleunigte Verfahren beantragt wurde.

### 3 Welche Sprachanforderungen müssen erfüllt werden, um eine Blaue Karte EU zu erhalten?

Für den Erhalt der Blauen Karte EU sind aufenthaltsrechtlich keine speziellen Deutschkenntnisse gefordert. Allerdings ist es hier entscheidend, um welchen Beruf es sich handelt. Beispielsweise ist im Falle von reglementierten Berufen in der Regel ein bestimmtes Sprachniveau erforderlich, das aber bereits im Anerkennungsverfahren geprüft wird. Bei der Visumantragstellung bei der deutschen Botschaft muss also kein gesonderter Sprachnachweis erbracht werden.

Bei einer Beschäftigung in nicht reglementierten Berufen entscheiden Sie als Arbeitgeber allein, ob die Sprachkenntnisse für den Job genügen. Auch wenn in vielen Fällen noch keine Deutschkenntnisse vorhanden sein müssen, ist das frühzeitige Abbauen von Sprachbarrieren ein wichtiger Schlüssel zur erfolgreichen Integration und reibungslosen Verständigung am Arbeitsplatz. Um

das Deutschlernen Ihrer Fachkraft zu fördern, gibt es sowohl die Möglichkeit, Sprachkurse im eigenen Betrieb anzubieten als auch den Besuch von Sprachkursen externer Anbieter zu fördern.

**Tipp für Arbeitgeber:** Erfahren Sie auf „Make it in Germany“, welche Sprachkursangebote es gibt und wie Sie Ihre Fachkraft beim Spracherwerb unterstützen können: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/integrieren/deutschkurse>

Das Erlernen der deutschen Sprache ist insbesondere im Hinblick auf ein langfristiges Niederlassen in Deutschland von Bedeutung. Möchte Ihre Fachkraft nach einer Weile die Niederlassungserlaubnis, also den unbefristeten Aufenthalt in Deutschland beantragen, so müssen dafür Deutschkenntnisse nachgewiesen werden, siehe [Frage 10](#).

## 4 Welche Anforderungen gelten für den Arbeitsvertrag einer ausländischen Fachkraft, die eine Blaue Karte EU beantragen möchte?

Die Erteilung der Blauen Karte EU setzt voraus, dass ein konkreter Arbeitsplatz vorliegt, siehe Frage 1. Der Nachweis erfolgt in der Regel durch einen Arbeitsvertrag oder ein konkretes Arbeitsplatzangebot. Wichtig dabei ist, dass der Arbeitsvertrag eine Beschäftigungsdauer von mindestens sechs Monaten vorsieht.

**Tipp für Arbeitgeber:** Sie können als Arbeitgeber im Arbeitsvertrag vermerken, dass dieser erst wirksam wird, sobald der Aufenthaltstitel zur Aufnahme einer Beschäftigung erteilt wird. Weitere Informationen zur Einstellung ausländischer Fachkräfte erhalten Sie hier: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/rekrutieren/bewerbung/einstellung>

Bei der Tätigkeitsbeschreibung im Arbeitsvertrag sollte besonders aufs Detail geachtet werden, denn der Job muss der Qualifikation angemessen sein. Wenn die niedrigere Gehaltsschwelle ausreichen soll (z. B. bei der Beschäftigung in Engpassberufen), müssen Job-Bezeichnung und Stellenbeschreibung möglichst genau den Engpassberuf widerspiegeln.

**Ein Beispiel:** Wird eine ausgebildete Ingenieurin mit einem Arbeitsvertrag beschäftigt, in dem ihre Position nur als „Vertriebsmitarbeiterin“ beschrieben wird, kann diese keine Blaue Karte EU erhalten – denn es ist fraglich, ob die Vertriebsmitarbeit der Ingenieursausbildung angemessen ist. Enthält dagegen die Job-Bezeichnung der Ingenieurin im Arbeitsvertrag den Begriff „Ingenieur bzw. Ingenieurin“ und erfüllen die Aufgaben die Anforderungen eines Ingenieurberufs, kommt im Visumverfahren die Blaue Karte EU infrage.

## 5 Was ist die Rolle der Bundesagentur für Arbeit (BA) bei der Erteilung der Blauen Karte EU?

Die Blaue Karte EU ist ein Aufenthaltstitel zur Aufnahme einer Beschäftigung in Deutschland. Vor ihrer Erteilung müssen die Ausländerbehörden bzw. die Auslandsvertretungen prüfen, ob es sich um eine zustimmungspflichtige oder zustimmungsfreie Beschäftigung handelt. Liegt eine zustimmungspflichtige Beschäftigung vor, schaltet die zuständige Behörde im Rahmen des Visumprozesses die BA ein; Sie als Arbeitgeber müssen hierfür nicht aktiv werden.

In folgenden Fällen muss die BA zustimmen:

- Beschäftigung in Engpassberufen mit niedriger Gehaltsschwelle, siehe [Frage 1](#)
- Beschäftigung von IT-Fachkräften mit berufspraktischen Kenntnissen, ohne formalen Abschluss, mit niedriger Gehaltsschwelle, siehe [Frage 1](#)
- Beschäftigung von Berufsanfängerinnen und -anfängern mit niedriger Gehaltsschwelle, siehe [Frage 1](#)

Wäre eine Beschäftigung mit der geringeren Gehaltsschwelle möglich, Sie zahlen aber dennoch das höhere Gehalt von mindestens 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (Regel Gehaltsgrenze für Blaue Karte EU), wird die Blaue Karte EU ohne Zustimmung der BA erteilt.

Wird im Blaue-Karte-Verfahren die BA um eine Zustimmung zur Beschäftigung angefragt, prüft diese die Beschäftigungsbedingungen – also ob

zum Beispiel nicht schlechter bezahlt wird als bei vergleichbaren inländischen Beschäftigten. Zudem überprüft die BA, ob die Beschäftigung der Qualifikation angemessen ist und tatsächlich ein Engpassberuf vorliegt. Bei der Beschäftigung von IT-Spezialistinnen und -Spezialisten mit berufspraktischen Kenntnissen und ohne formalen Hochschulabschluss wird geprüft, ob die einschlägige Berufserfahrung mit einer Qualifikation auf akademischem Niveau vergleichbar ist.

**Gut zu wissen:** Die Zustimmung kann nur erteilt werden, wenn die ausländische Fachkraft in Deutschland beschäftigt werden soll. Ist die Fachkraft hierzulande sozialversicherungspflichtig angestellt, kann davon ausgegangen werden, dass es sich um ein inländisches Beschäftigungsverhältnis handelt. Angaben zur Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebes sind im Zustimmungsverfahren erforderlich.

Ist die Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen gegeben und die Beschäftigung der Qualifikation angemessen, oder im Falle von IT-Spezialistinnen und -Spezialisten die vorhandene Berufserfahrung auf ein akademisches Niveau eingeschätzt, wird die Zustimmung zur Beschäftigung gemäß § 39 Abs. 2 AufenthG erteilt; in der Regel für bis zu vier Jahre.

Wie lange das Zustimmungsverfahren bei der BA dauert, hängt vom Verfahrenstyp ab: Im regulären Visumverfahren hat die BA für die Entscheidung zur Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung zwei Wochen Zeit. Im beschleunigten Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG gilt die Zustimmung als erteilt, wenn die BA sich innerhalb von einer Woche nach Übermittlung der Zustimmungsanfrage nicht zurückmeldet.

**Tipp für Arbeitgeber:** Um Planungssicherheit zu gewinnen, können Arbeitgeber bereits vor der Visumantragsstellung prüfen lassen, ob die arbeitsmarktrechtlichen Voraussetzungen für eine spätere Zustimmung zur Beschäftigung vorliegen. Hierfür kann der ausgefüllte Vordruck „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ ([https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/feg-anwendungshinweise-anlagen/anlage4.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/feg-anwendungshinweise-anlagen/anlage4.pdf?__blob=publicationFile&v=9)) beim zuständigen BA-Arbeitsmarktzulassungsteam eingereicht werden. Weitere Informationen zur Vorabzustimmung erhalten Sie hier: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/fachkraefte-ausland/vorabzustimmung-fuer-auslaendische-beschaefigte>

**Gut zu wissen:** Die Blaue Karte EU wird als Einreisevisum in der Regel für zwölf Monate ausgestellt. Nach der Einreise muss innerhalb dieser Zeit der entsprechende Aufenthaltstitel bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden.

## 6 Für wie lange wird die Blaue Karte EU ausgestellt?

Die Blaue Karte EU ist ein befristeter Aufenthaltstitel. Bei der Ersterteilung wird die Blaue Karte EU für die Dauer des Arbeitsvertrags zuzüglich dreier Monate ausgestellt, höchstens jedoch für vier Jahre. Soweit der Arbeitsvertrag eine Probezeit vorsieht, ist dies kein Grund, die Blaue Karte EU für einen kürzeren Zeitraum als den des Arbeitsvertrags auszustellen.

Bei Vorliegen eines unbefristeten Arbeitsvertrags wird die Blaue Karte EU für vier Jahre erteilt.

Soweit das Beschäftigungsverhältnis bestehen bleibt und die Voraussetzungen der Blauen Karte EU weiterhin erfüllt sind, siehe [Frage 1](#), kann sie auf Antrag bei der zuständigen Ausländerbehörde verlängert werden. Dabei werden die zum Zeitpunkt der Verlängerung geltenden Gehaltsgrenzen berücksichtigt. Die niedrigere Gehaltsschwelle wird angesetzt, wenn der Antragssteller einen Hochschulabschluss oder vergleichbaren Abschluss nicht mehr als drei Jahre vor dem Verlängerungsantrag erworben hat oder nicht mehr als zwei Jahre seit der Erteilung der initialen Blauen Karte EU als Berufsanfänger vergangen sind.

Im Gegensatz zu anderen Drittstaatsangehörigen mit befristeten Aufenthaltstiteln können Fachkräfte mit einer Blauen Karte EU unter günstigen Bedingungen einen unbefristeten Daueraufenthalt in Deutschland erhalten, siehe [Frage 10](#).

## 7 Was passiert mit der Blauen Karte EU beim Wechsel des Arbeitgebers oder des Arbeitsplatzes innerhalb des Betriebs?

Die Blaue Karte EU wird zum Zweck der Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber erteilt. Allerdings ist mit der Blauen Karte EU ein Wechsel des Arbeitsplatzes – sowohl innerbetrieblich als auch außerbetrieblich – möglich, und zwar ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde. Das bedeutet, Inhaberinnen und Inhaber der Blauen Karte

EU bleiben bezüglich der Wahl eines Arbeitsplatzes vollkommen frei. Der Wechsel muss allerdings der Ausländerbehörde angezeigt werden, wenn er innerhalb der ersten zwölf Monate der Beschäftigung erfolgt.

Die Information über den Wechsel des Arbeitsplatzes sollte sowohl von Ihnen als auch von der Fachkraft der Ausländerbehörde übermittelt werden. Diese kann dann den Wechsel des Arbeitsplatzes für höchstens 30 Tage aussetzen und innerhalb dieses Zeitraums prüfen, ob die Zulassungskriterien für die Blaue Karte EU mit der neuen Arbeitsstelle beim neuen Arbeitgeber erfüllt sind. Dabei wird die BA beteiligt, falls erforderlich (siehe [Frage 6](#)). Gleiches gilt beim Wechsel des Arbeitsplatzes innerhalb des bestehenden Unternehmens, sofern dieser Wechsel auf einem neuen Arbeitsvertrag beruht.

**Gut zu wissen:** Die Änderung des Betriebsnamens, bei gleichbleibenden Beschäftigungsmodalitäten für die ausländische Fachkraft, gilt grundsätzlich nicht als Arbeitgeberwechsel und bedarf daher keiner Meldung bzw. Erlaubnis der zuständigen Ausländerbehörde.

## 8 Was tun bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses?

In Deutschland besteht für Arbeitgeber, die Personen im Besitz eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Erwerbstätigkeit beschäftigen, eine Meldepflicht. Sie sind verpflichtet, der zuständigen Ausländerbehörde mitzuteilen, wenn die Beschäftigung, für die der Aufenthaltstitel erteilt wurde, vorzeitig (einseitig oder einvernehmlich) gekündigt wird (§ 4a Abs. 5 AufenthG). Die Meldung muss innerhalb von vier Wochen ab Kenntniserlangung der Kündigung erfolgen.

Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses erlischt der ursprüngliche Aufenthaltzweck des Aufenthaltstitels, sodass die Blaue Karte EU gegebenenfalls nachträglich von der Ausländerbehörde befristet wird. Die Ausländerbehörde muss jedoch eine Frist von drei Monaten zur Arbeitsplatzsuche einräumen (bis zu sechs Monaten, wenn die Blaue Karte EU schon zwei Jahre bestand). Alternativ kann ein Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche für bis zu sechs Monate beantragt werden, oder ab 01.06.2024 eine Chancenkarte für bis zu zwölf Monate.

**Gut zu wissen:** Das Arbeitsverhältnis gilt auch dann als beendet, wenn die ausländische Fachkraft die Beschäftigung einstellt, um eine Weiterbildungsmaßnahme aufzunehmen und dabei eine vertragliche Rückkehroption in das Beschäftigungsverhältnis besteht. In diesem Fall sollte mit der zuständigen Ausländerbehörde geklärt werden, ob ein Wechsel des Aufenthaltstitels erforderlich ist.

## 9 Können Beschäftigte mit einer deutschen Blauen Karte EU in ausländischen Niederlassungen beschäftigt werden?

Gemäß der Richtlinie (EU) 2021/1883 berechtigt die Blaue Karte EU ihre Inhaberinnen und Inhaber und deren Familienangehörige, in andere EU-Mitgliedstaaten einzureisen und dort erwerbstätig zu sein.

Mit einer deutschen Blauen Karte EU ist die Erwerbstätigkeit in anderen EU-Staaten jedoch nicht automatisch gestattet. Die deutsche Blaue Karte EU kann wiederum den Erhalt einer Aufenthaltserlaubnis in anderen EU-Staaten erleichtern, wenn die Fachkraft aus Deutschland ins EU-Aus-

land langfristig umzieht beziehungsweise beruflich versetzt werden soll. Die genauen Anforderungen und Verfahren können je nach Land unterschiedlich sein. Daher ist es ratsam, sich bei den zuständigen Behörden im EU-Ausland über die genauen Schritte und Voraussetzungen zu informieren. Auch bei zeitlich überschaubaren Geschäftsreisen in ein anderes EU-Land kann es ratsam sein, sich über die konkrete Umsetzung der Regelungen zur kurzfristigen Mobilität im jeweiligen Mitgliedstaat zu informieren.

Länderspezifische Informationen zur Blaue-Karte-Regelung in den EU-Mitgliedstaaten erfahren Sie auf dem EU Immigration Portal: [https://immigration-portal.ec.europa.eu/eu-blue-card\\_en](https://immigration-portal.ec.europa.eu/eu-blue-card_en).

Kommen ausländische Fachkräfte aus anderen EU-Staaten mit einer Blauen Karte EU nach Deutschland, ist nach Vorgaben der EU-Richtlinie zwischen kurzfristigen und langfristigen Aufenthalten zu unterscheiden:

- Für einen Aufenthalt von **höchstens 90 Tagen** innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen dürfen Blaue-Karte-Inhaberinnen und -Inhaber aus anderen EU-Staaten nach Deutschland kommen und sich hier zum Zweck einer geschäftlichen Tätigkeit aufhalten, die in direktem Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung steht. Für diesen Kurzaufenthalt ist weder ein Visum noch eine Arbeitserlaubnis der BA erforderlich.
- Nach einem Mindestaufenthalt von **12 Monaten** mit der Blauen Karte EU in einem anderen EU-Staat ist der langfristige Umzug nach Deutschland ohne Visum möglich. Nach der Einreise muss bei der Ausländerbehörde eine deutsche Blaue Karte EU beantragt werden. Diese wird in der Regel erteilt, wenn die Voraussetzungen nach § 18g AufenthG erfüllt sind.

**Gut zu wissen:** Als Bindeglied zwischen den deutschen Ausländerbehörden und den nationalen Kontaktstellen anderer EU-Mitgliedstaaten existiert auch in Deutschland eine nationale Kontaktstelle Blaue Karte EU, die beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) verortet ist. Die Ausländerbehörden in Deutschland können über das BAMF Informationen bei den zuständigen Stellen anderer EU-Staaten anfordern, um die Voraussetzungen der EU-Mobilität von Inhaberinnen und Inhabern der Blauen Karte zu prüfen.

## 10 Welche langfristigen Perspektiven bietet die Blaue Karte EU?

Inhaberinnen und Inhaber der Blauen Karte EU können auf Antrag bereits nach 27 Monaten sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bzw. Beitragszahlung in die gesetzliche Rentenversicherung eine Niederlassungserlaubnis nach § 18c Abs. 2 AufenthG beantragen. Weitere Voraussetzungen für diesen unbefristeten Aufenthaltstitel sind folgende:

- Einfache Deutschkenntnisse auf dem Niveau A1 GER: Wenn Kenntnisse der deutschen Sprache auf dem Niveau B1 GER nachgewiesen werden können, verkürzt sich die Zeit von 27 auf 21 Monate.
- Es müssen Grundkenntnisse der Rechts- und Gesellschaftsordnung in Deutschland nachgewiesen werden. In der Regel durch das Ablegen des Tests „Leben in Deutschland“.
- Nachweis über ausreichend Wohnraum sowie einen gesicherten Lebensunterhalt.

Arbeitgeber profitieren ebenso von diesen erleichterten Voraussetzungen für den unbefristeten Aufenthalt. Denn internationale Mitarbeitende haben somit die Möglichkeit, sich in Deutschland langfristig eine Existenz aufzubauen – ohne die Unsi-

cherheit, die mit einem befristeten Aufenthaltstitel einhergeht. Die Aussicht, sich zeitnah dauerhaft in Deutschland niederlassen zu können, schafft Planungssicherheit – sowohl für internationale Fachkräfte als auch für Arbeitgeber.

## Wichtige Anlaufstellen

- **Make it in Germany** – allgemeines Informationsangebot für die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen>
- **Make it in Germany** – finden Sie Ihre Ansprechpartner beim beschleunigten Fachkräfteverfahren heraus: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/unterstuetzung/beratungsstellen-finden>
- **Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“** – kontaktieren Sie die Hotline bei allen Fragen rund um die Fachkräfteeinwanderung: <https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/unterstuetzung/kontakt/hotline>
- **Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit** – kontaktieren Sie den regionalen Arbeitgeberservice für persönliche Beratung und Unterstützung: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service>
- **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** – Informationen zur Mobilität mit der Blauen Karte EU: <https://www.bamf.de/DE/Themen/MigrationAufenthalt/ZuwandererDrittstaaten/MobilitaetEU/MobilitaetBlaueKarteEU/mobilitaet-blauekarteeu-node.html>
- **Anerkennung in Deutschland** – informieren Sie sich beim Bundesregierungsportal über die zuständige Anerkennungsstelle und das Verfahren: <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/arbeitgeber.php>
- **Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen** – informieren Sie sich über die Gleichwertigkeitsprüfung von akademischen Abschlüssen aus dem Ausland: <https://www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen.html>

