Rat der
Europäischen Union

Brüssel, den 9. Juni 2016
(OR. en)

10012/16

Interinstitutionelles Dossier:
2016/0176 (COD)

MIGR 111
SOC 398
CODEC 852

VORSCHLAG

Absender:	Herr Jordi AYET PUIGARNAU, Direktor, im Auftrag des Generalsekretärs der Europäischen Kommission
Eingangsdatum:	9. Juni 2016
Empfänger:	Herr Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Generalsekretär des Rates der Europäischen Union
Nr. Komm.dok.:	COM(2016) 378 final
Betr.:	Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung

Die Delegationen erhalten in der Anlage das Dokument COM(2016) 378 final.

Anl.: COM(2016) 378 final

EUROPÄISCHE
KOMMISSION

Straßburg, den 7.6.2016
COM(2016) 378 final

2016/0176 (COD)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung

{SWD(2016) 193 final}
{SWD(2016) 194 final}

BEGRÜNDUNG

1. HINTERGRUND DES VORSCHLAGS

• Gründe und Ziele des Vorschlags

Der vorliegende Vorschlag reiht sich ein in die Arbeiten der EU zur Entwicklung einer umfassenden Migrationssteuerungspolitik auf der Grundlage von Artikel 79 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV), zu der insbesondere eine neue Politik für legale Zuwanderung gehört. Des Weiteren leistet er im Einklang mit den Prioritäten der Strategie Europa 2020[1] einen Beitrag zur Wachstumsstrategie der EU. Die 2009 verabschiedete Richtlinie zur „Blauen Karte EU[2]“ sollte die Zulassung und Mobilität hochqualifizierter Arbeitnehmer aus Drittstaaten und ihrer Familienangehörigen durch die EU-weite Harmonisierung der Einreise- und Aufenthaltsbedingungen und der Festlegung bestimmter Rechte für diese Personengruppe erleichtern. Durch Anwerbung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus der ganzen Welt sollte die Richtlinie dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit der EU zu stärken und so gegen den Mangel an Arbeitskräften und entsprechenden Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt der EU vorzugehen und die Wettbewerbsfähigkeit und das wirtschaftliche Wachstum in der EU zu stärken. Die Richtlinie von 2009 konnte diese Ziele jedoch nicht verwirklichen.

Die derzeitige Richtlinie zur Blauen Karte EU ist aufgrund ihrer immanenten Mängel (z. B. restriktive Zulassungsbedingungen und sehr begrenzte Erleichterung der Mobilität innerhalb der EU) an ihre Grenzen gestoßen. Dies und die Tatsache, dass die EU-Mitgliedstaaten viele unterschiedliche Regeln, Bedingungen und Verfahren für die Zulassung derselben Kategorie beruflich qualifizierter Fachkräfte anwenden, haben die Attraktivität der Blauen Karte EU und ihre Verwendung beeinträchtigt. Dies ist weder effizient - da eine derartige Fragmentierung eine Belastung für die Arbeitgeber und einzelne Antragsteller darstellt - noch effektiv, was sich aus der sehr begrenzten Anzahl der erteilten Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen für beruflich qualifizierte Fachkräfte schlussfolgern lässt.

Aus diesem Grund bekundete der Präsident der Europäischen Kommission, Jean-Claude Juncker, seine Absicht, die Mängel der Richtlinie zur Blauen Karte der EU zu beheben und die Wirkung der Karte erheblich auszuweiten und mehr beruflich qualifizierte Fachkräfte in die EU zu holen[3]. Wie in der Europäischen Migrationsagenda[4] angekündigt, soll die Blaue Karte EU im Rahmen der neuen Politik für legale Zuwanderung so überarbeitet werden, dass Europa für Fachkräfte attraktiver wird. Im Arbeitsprogramm der Kommission für 2016 heißt es: „*Mit Blick auf Europas künftige demografische Erfordernisse und den künftigen Arbeitsmarktbedarf werden wir ein neues Konzept für die legale Migration, einschließlich Maßnahmen zur Optimierung der „Blue-Card“-Richtlinie, vorstellen*“. Der vorliegende Vorschlag ist das Ergebnis dieser Überarbeitung.

---

1 Einen Überblick über die Strategie Europa 2020 bietet Ihnen die Website „Europa 2020 im Überblick”.

2 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 18.6.2009, S. 17).

3 Politische Leitlinien von Präsident Juncker; Die Prioritäten der amtierenden Kommission: Schreiben von Kommissar Avramopoulos.

4 Mitteilung der Kommission vom 13. Mai 2015, Die Europäische Migrationsagenda, COM(2015) 240 final.

In der Mitteilung vom 6. April 2016[5] wurde darauf hingewiesen, dass es im Rahmen einer erfolgreichen Migrationssteuerung nachhaltige, transparente und praktikable legale Wege nach Europa geben muss. Die Kommission hat ihre Absicht erneut bekräftigt, Änderungen an der Richtlinie zur Blauen Karte EU vorzuschlagen, um dieser als einheitlicher EU-weiter Regelung über die Zulassung von beruflich qualifizierten Fachkräften mehr Gewicht zu verleihen. In den anschließenden Beratungen forderte das Europäische Parlament die Schaffung neuer rechtlicher Wege nach Europa und drängte die Kommission, diesbezüglich ehrgeizige Ziele zu verfolgen. In seinem Bericht vom 23. März 2016[6] wies das Parlament darauf hin, dass bei der Überarbeitung der Richtlinie zur Blauen Karte EU ehrgeizige Ziele verfolgt und gezielt vorgegangen werden sollte und dass insbesondere die beispielsweise aufgrund der parallelen nationalen Regelungen bestehenden Widersprüche beseitigt werden sollten.

Die europäische Wirtschaft sieht sich in bestimmten Schlüsselbereichen (z. B. IKT, Gesundheitswesen und Ingenieurwesen) bereits mit strukturellen Qualifikationsdefiziten und Missverhältnissen zwischen dem Arbeitskräftebedarf und dem Arbeitskräfteangebot konfrontiert, die das Potenzial haben, Wachstum, Produktivität und Innovation einzuschränken und so die wirtschaftliche Erholung Europas zu verlangsamen und seine Wettbewerbsfähigkeit zu beeinträchtigen. Sollen diese Engpässe überwunden werden, insbesondere in einer Zeit hoher Arbeitslosigkeit, so müssen das vorhandene Arbeitskräftepotential aktiviert und Schulungs- und Höherqualifizierungsmaßnahmen angeboten werden. Allerdings werden diese Maßnahmen aller Voraussicht nach nicht ausreichen, um den Bedarf vollständig zu decken, und in jedem Fall wird es einige Zeit dauern, bis sie tatsächlich auf den Arbeitsmarkt und auf die Produktivität durchschlagen. Aufgrund struktureller Veränderungen der Volkswirtschaften der EU wird die Nachfrage nach Qualifikationen, die auf dem Arbeitsmarkt nicht sofort verfügbar sind, weiter ansteigen und einen weiteren Fachkräftemangel zur Folge haben.

Die Instrumente der derzeitigen EU-Regelung zur Steuerung der Zuwanderung beruflich qualifizierter Fachkräfte reichen nicht aus, um die gegenwärtigen und künftigen Herausforderungen zu bewältigen. Der Zahl der beruflich qualifizierten Fachkräfte aus Drittstaaten, die im Rahmen der Blauen Karte EU-Regelung und nationalen Regelungen für beruflich qualifizierte Fachkräfte in die teilnehmenden Mitgliedstaaten[7] zugewandert sind, belief sich 2012 auf insgesamt 23 419, 2013 auf 34 904 und 2014 auf 38 774 Personen[8]. Im Vergleich zu dem projizierten Bedarf an beruflich qualifizierten Fachkräften in bestimmten Wirtschaftszweigen reichen diese Zahlen bei weitem nicht aus, um gegen die bestehenden und projizierten künftigen Arbeitskräfte- und Qualifikationsdefizite in der EU vorzugehen. Hinzu kommt, dass die EU für potenzielle beruflich qualifizierte Migranten einschlägigen Umfragen zufolge zwar relativ attraktiv ist, dass sie aber weder in der Lage ist, diese Anziehungskraft in Form von höheren Zahlen von beruflich qualifizierten Fachkräften umzusetzen, noch - im

---

5 Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat „Reformierung des Gemeinsamen Europäischen Asylsystems und Erleichterung legaler Wege nach Europa“ COM(2016) 197 final.

6 Bericht über die Lage im Mittelmeerraum und die Notwendigkeit eines ganzheitlichen Ansatzes der EU für Migration, 23. März 2016, (2015/2095(INI)).

7 Gemäß den den Verträgen beigefügten Protokollen beteiligen sich das VK, Irland und Dänemark nicht an der Richtlinie zur Blauen Karte EU.

8 Eurostat-Statistiken: Während die Zahl der nach nationalen Regelungen erteilten Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse für Hochqualifizierte von 19 755 im Jahr 2012 auf 21 940 im Jahr 2013 und 24 922 im Jahr 2014 angestiegen ist, ist die Zahl der im Rahmen der Blaue-Karte-Regelung von 3 664 im Jahr 2012 auf 12 964 im Jahr 2013 und 13 852 im Jahr 2014 angestiegen.

Vergleich zu anderen Industrieländern - in der EU ausgebildete Talente zu binden. Die Zahlen zeigen, dass von allen von außerhalb der EU stammenden Migranten, die in OECD-Länder kommen, 48 % der gering ausgebildeten Migranten und 31 % der gut ausgebildeten Migranten ein EU-Zielland wählen[9].

Mit diesem Vorschlag, der an die Stelle der geltenden Richtlinie zur Blauen Karte EU (2009/50/EG) tritt, sollen die Chancen der EU, beruflich qualifizierte Drittstaatsangehörige anzuziehen und zu binden, verbessert und deren Mobilität zwischen Arbeitsstellen in verschiedenen Mitgliedstaaten erhöht werden. Ziel ist es, die EU besser dafür zu rüsten, effizient und rasch den gegenwärtigen und künftigen Bedarf an beruflich qualifizierten Drittstaatsangehörigen zu decken und den Fachkräftemangel auszugleichen, um den Beitrag der Wirtschaftsmigration zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft zu erhöhen und gegen die Folgen demografischer Überalterung anzugehen.

- **Kohärenz mit den bestehenden Vorschriften in diesem Bereich**

In der Europäischen Migrationsagenda wird bestätigt, dass eine attraktive EU-weite Regelung für beruflich qualifizierte Drittstaatsangehörige - basierend auf der Blauen Karte EU - eingeführt werden muss. In der Mitteilung vom 6. April 2016 wurde weiter ausgeführt, dass dieses Ziel mit einem harmonisierten gemeinsamen Konzept der EU, einschließlich flexibler Zulassungsbedingungen, verbesserter Zulassungsverfahren, mehr Rechten, darunter auch größerer Mobilität innerhalb der EU, erreicht werden kann.

Diese Initiative ergänzt andere, im Bereich der legalen Zuwanderung verabschiedete Instrumente. Sie ergänzt insbesondere die Richtlinie über konzernintern entsandte Arbeitnehmer[10], die die Einreise in die EU und die Mobilität innerhalb der EU von beruflich qualifizierten Arbeitnehmern (Führungs- und Fachkräfte) von Unternehmen aus Drittländern, die vorübergehend in Tochterunternehmen in der EU entsandt werden, erleichtert. Sie ergänzt außerdem die Richtlinie (EU) 2016/801, die die Zulassung und die Rechte von Studenten und Forschern, aber auch von Praktikanten und Freiwilligen, die am Europäischen Freiwilligendienst teilnehmen, regelt. Der Vorschlag stellt außerdem sowohl eine Ergänzung zu als auch eine Abweichung von der Richtlinie 2003/86/EG des Rates vom 22. September 2003 dar, in der festgelegt ist, unter welchen Bedingungen das Recht auf Familienzusammenführung in Anspruch genommen werden kann, sowie von der Richtlinie 2003/109/EG vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung langfristig aufenthaltsberechtigter Drittstaatsangehöriger. Der vorliegende Vorschlag geht allerdings weiter als diese Richtlinien, da er günstigere Bedingungen für die Familienzusammenführung und einen vereinfachten Zugang zur Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten vorsieht. Er ergänzt darüber hinaus die Richtlinie 2011/95/EU („Anerkennungsrichtlinie“)[11], da der Anwendungsbereich des Vorschlags auf beruflich qualifizierte Personen mit Anspruch

---

9 Senne, J.-N. and David, A., ‘*General Context and Contribution of Labour Migration in Europe'*, OECD 2016, *noch nicht veröffentlicht.*

10 Richtlinie 2014/66/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers (ABl. L 157 vom 27.5.2014, S.1).

11 Richtlinie 2011/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes (ABl. L 337 vom 20.12.2011, S. 9).

auf internationalen Schutz erweitert wird. Diese Personengruppe wird die Möglichkeit haben, in allen Mitgliedstaaten eine ihren Kompetenzen und ihrer Ausbildung entsprechende Erwerbstätigkeit auszuüben und den Arbeitskräftemangel in bestimmten Regionen auszugleichen. Dies ermöglicht es ihnen, auch in den Fällen auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu sein, in denen es in dem Mitgliedstaat, der ihnen Schutz gewährt, keine offenen Stellen in ihrem Fachgebiet gibt

Dieser Vorschlag steht im Einklang mit dem „Aktionsplan für die Integration von Drittstaatsangehörigen“[12], der gemeinsame politische Rahmenbedingungen vorsieht, die den Mitgliedstaaten bei der Weiterentwicklung und Stärkung ihrer nationalen Strategien zur Integration von Drittstaatsangehörigen, einschließlich beruflich qualifizierter Personen, dienen könnten.

Das in der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 festgelegte Format der Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige findet auf diesen Vorschlag Anwendung.

- **Kohärenz mit der Politik der Union in anderen Bereichen**

Der vorliegende Vorschlag zielt darauf ab, eine attraktive EU-weite Regelung für beruflich qualifizierte Fachkräfte einzuführen, die im Einklang mit den Maßnahmen der EU zur Vertiefung und Ausweitung des Binnenmarkts[13] steht. Eine Strategie zur Gewinnung beruflich qualifizierter Fachkräfte steht im Einklang mit bzw. ergänzt strategische Maßnahmen zur Erleichterung der Mobilität der Unionsbürger innerhalb der EU, die durch die Verordnung 492/2011[14], die Verordnung 2016/589 („EURES“)[15] und das künftige Maßnahmenpaket für die Mobilität der Arbeitskräfte im Hinblick auf die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gefördert werden. Diese Strategie ergänzt zudem Maßnahmen zur Erweiterung der Kompetenzen und Weiterqualifizierung der Arbeitnehmer in der EU und zur Anerkennung von Qualifikationen im Hinblick auf ihre bessere Integration in den Arbeitsmarkt. Ein größerer Pool verfügbarer Talente kommt der Wirtschaft in der gesamten EU zugute, und Entlassungen von EU-Arbeitnehmern dürften im Falle beruflich qualifizierter Fachkräfte gering sein. Die neue Qualifikationsagenda für Europa[16], die sich mit dem Problem der Anerkennung von Qualifikationen befasst, ist auch für die Zulassung beruflich qualifizierter Fachkräfte im Rahmen der Blauen Karte EU von Bedeutung, da diese Menschen im Zusammenhang mit der Anerkennung von in Drittländern erworbenen Qualifikationen oft mit Hindernissen und hohen Kosten konfrontiert sind. All diese Initiativen leisten einen Beitrag zu der im Einklang mit den Prioritäten der Strategie Europa 2020 stehenden Wachstumsstrategie der EU.

---

12 COM(2016) 377 final.

13 Mitteilung vom 28. Oktober 2015 „Den Binnenmarkt weiter ausbauen“, COM(2015) 550 final.

14 Verordnung (EU) Nr. 492/2011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. April 2011 über die Freizügigkeit der Arbeitnehmer innerhalb der Union (ABl. L 141 vom 27.5.2011, S. 1).

15 Verordnung (EU) 2016/589 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. April 2016 über ein Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen (EURES), den Zugang von Arbeitnehmern zu mobilitätsfördernden Diensten und die weitere Integration der Arbeitsmärkte und zur Änderung der Verordnungen (EU) Nr. 492/2011 und (EU) Nr. 1296/2013 (ABl. L 107 vom 22.4.2016, S. 1).

16 COM(2016) 381 final.

2. RECHTSGRUNDLAGE, SUBSIDIARITÄT UND VERHÄLTNISMÄSSIGKEIT

• Rechtsgrundlage

Dieser Vorschlag betrifft die Voraussetzungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen und die Verfahren für die Erteilung der dazu erforderlichen Genehmigungen für beruflich qualifizierte Fachkräfte. Darüber hinaus legt er fest, unter welchen Bedingungen ein Drittstaatsangehöriger seinen Wohnsitz in einem zweiten Mitgliedstaat nehmen kann. Die angemessene Rechtsgrundlage ist daher Artikel 79 Absatz 2 Buchstabe a und b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) in Verbindung mit Artikel 79 Absatz 1 AEUV.

Gemäß dem den Verträgen beigefügten Protokoll Nr. 21 können das Vereinigte Königreich und Irland dem Rat binnen drei Monaten nach Vorlage eines Vorschlags oder einer Initiative oder zu einem beliebigen Zeitpunkt nach seiner Annahme mitteilen, dass sie sich an der Annahme und Anwendung der vorgeschlagenen Maßnahme beteiligen möchten. Keiner der beiden Mitgliedstaaten hat von seinem Recht auf Anwendung der Richtlinie zur Blauen Karte EU Gebrauch gemacht. Gemäß dem den Verträgen beigefügten Protokoll Nr. 22 beteiligt sich Dänemark nicht an der Annahme von Maßnahmen, die sich auf den vorliegenden Artikel stützen[17].

Die Zulassung von Wirtschaftsmigranten fällt in die geteilte Zuständigkeit der EU und ihrer Mitgliedstaaten. Insbesondere die im Bereich der legalen Zuwanderung vorgeschlagenen Maßnahmen „berühren nicht das Recht der Mitgliedstaaten, festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige aus Drittländern in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen, um dort als Arbeitnehmer oder Selbstständige Arbeit zu suchen“ (Artikel 79 Absatz 5 AEUV)

• Subsidiarität

Die EU für Fachleute aus Drittstaaten attraktiver zu machen, ist ein Anliegen aller Mitgliedstaaten, das zunehmend an Bedeutung gewinnt. Zwar könnte jeder Mitgliedstaat weiterhin seine eigene innerstaatliche Regelung für beruflich qualifizierte Fachkräfte anwenden, aber dies würde nicht die Attraktivität der EU als Ganzes erhöhen. Insbesondere im Vergleich zwischen der EU und anderen wichtigen Zielländern, die ein einheitlicheres Konzept haben, sind insbesondere kleinere Mitgliedstaaten, die auf sich gestellt sind, nicht angemessen ausgestattet, um im internationalen Wettbewerb um beruflich qualifizierte Fachkräfte bestehen zu können.

Die gegenwärtige Situation mit unterschiedlichen und parallelen nationalen Regeln für die gleiche Kategorie von Drittstaatsangehörigen in den Mitgliedstaaten ist für alle Beteiligten weder effektiv noch effizient. Antragsteller und Arbeitgeber müssen ein komplexes Regelwerk beherrschen, das mit Kosten und großem Verwaltungsaufwand verbunden ist, was besonders die KMU belastet. Darüber hinaus wäre es für die Behörden der Mitgliedstaaten einfacher und kostengünstiger, wenn sie die Aufenthalts- und Arbeitsanträge beruflich qualifizierter Fachkräfte auf der Grundlage einheitlicher, eindeutiger und einfacher Regeln prüfen könnten.

[17] Das Vereinigte Königreich, Irland und Dänemark sind durch die Richtlinie 2009/50/EG nicht gebunden.

Tritt die EU als alleiniger Akteur gegenüber der Außenwelt auf, kann sie Größenvorteile nutzen und somit im Wettbewerb mit anderen wichtigen Zielländern um das begrenzte Angebot an beruflich qualifizierten Fachkräften besser bestehen. Dieser Vorschlag zielt darauf ab, die Attraktivität der EU als Ganzes durch eine einheitliche, transparente, flexible und gestraffte Regelung für beruflich qualifizierte Fachkräfte in der EU zu erhöhen. Mit eindeutigen und rasch abzuwickelnden Zulassungsverfahren und attraktiven Aufenthaltsbedingungen für diese Personengruppe und ihre Familien soll beruflich qualifizierten Fachkräften ganz eindeutig vermittelt werden, dass sie in der EU willkommen sind.

Darüber hinaus können nur Maßnahmen auf EU-Ebene beruflich qualifizierten Fachkräften die Möglichkeit bieten, problemlos in mehreren EU-Mitgliedstaaten zu wohnen, zu arbeiten und zwischen mehreren EU-Mitgliedstaaten hin- und herzureisen. Dank der innereuropäischen Mobilität kann der Bedarf an beruflich qualifizierten Fachkräften besser gedeckt und der Fachkräftemangel besser ausgeglichen werden. Innerstaatliche Regelungen hingegen können diese Möglichkeit, im Falle von Arbeitskräftemangel oder Beschäftigungsmöglichkeiten problemlos von einem in einen anderen Mitgliedstaat zu reisen und sich dort aufzuhalten, aufgrund ihrer Rechtsnatur nicht bieten.

Auch im Falle einer stärker harmonisierten EU-weiten Regelung und der Abschaffung der parallelen innerstaatlichen Regelungen werden die Mitgliedstaaten die Zuständigkeit für bestimmte Aspekte behalten. Dazu gehört unter anderem das im Vertrag verankerte Vorrecht, festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige aus Drittländern in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen, um dort Arbeit zu suchen. Die Mitgliedstaaten werden darüber hinaus die Möglichkeit haben, im Falle schwerwiegender Störungen ihres Arbeitsmarktes (z.B. hohe Arbeitslosigkeit in einem bestimmten Beruf oder einer bestimmten Branche) Arbeitsmarktprüfungen durchzuführen. Ferner werden die Mitgliedstaaten die Kontrolle über die auf der Grundlage der nationalen Durchschnittsgehälter berechneten - durch Unter- und Obergrenzen möglicherweise allerdings stärker harmonisierten – Mindestgehälter haben sowie über die Mangelberufe, bei denen ein niedrigeres Mindestgehalt angewendet wird.

In Anbetracht all dieser Erwägungen steht der Vorschlag mit dem Subsidiaritätsprinzip in Einklang.

- **Verhältnismäßigkeit**

Dieser Vorschlag betrifft die Zulassungsbedingungen und -verfahren sowie die Rechte von beruflich qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten, die Teil einer gemeinsamen Zuwanderungspolitik gemäß Artikel 79 AEUV sind. Es gibt bereits EU-weite Regeln für diese Gruppe von Drittstaatsangehörigen. Allerdings existieren sie parallel zu den einschlägigen innerstaatlichen Vorschriften und müssen geändert werden, um die genannten Probleme bewältigen und die Ziele der Richtlinie in vollem Umfang verwirklichen zu können. Inhalt und Form der Maßnahmen der Union sollten sich auf das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Mindestmaß beschränken.

Der Vorschlag bietet ein Gleichgewicht zwischen einerseits erweiterten Rechten, einschließlich größerer Mobilität innerhalb der EU durch ein höheres Maß an Harmonisierung, und andererseits einer stärker integrativen Regelung durch weitere Erleichterungen bei den Zulassungsverfahren (einschließlich eines niedrigeren Mindestgehalts und Erweiterung der Zielgruppe), wobei die Mitgliedstaaten über eine gewisse Flexibilität bei der Anpassung der Regelung an ihre nationalen Gegebenheiten verfügen.

Der mit einer Änderung der Rechtsvorschriften und stärkerer Zusammenarbeit verbundene Verwaltungsaufwand für die Mitgliedstaaten würde moderat ausfallen, da die Regelung der Blauen Karte EU bereits existiert und dieser Aufwand durch die Vorteile einer neuen Regelung aufgewogen würde.

- **Wahl des Instruments**

Als Instrument wurde eine neue Richtlinie zur Aufhebung und Ersetzung der derzeitigen Richtlinie zur Blauen Karte EU gewählt. Dies ermöglicht den Mitgliedstaaten ein gewisses Maß an Flexibilität bei der Umsetzung und Anwendung. Eine Richtlinie ist hinsichtlich des zu erreichenden Ziels verbindlich, lässt den Mitgliedstaaten aber Handlungsspielraum bei der Wahl der Form und der Methode zur Umsetzung dieser Ziele in ihren jeweiligen Rechtsordnungen und nationalen Gepflogenheiten. Es gab keinen Grund, anstatt einer Richtlinie eine unmittelbar anwendbare Verordnung als Instrument zu wählen.

Die Wirkung unverbindlicher Maßnahmen wäre zu begrenzt, da sich potenzielle Antragsteller und Unternehmen weiterhin mit einer Reihe unterschiedlicher Zulassungsvorschriften konfrontiert sähen.

3. ERGEBNISSE DER EX-POST-BEWERTUNGEN, DER KONSULTATIONEN DER INTERESSENTRÄGER UND DER FOLGENABSCHÄTZUNGEN

- **Ex-post-Bewertungen/Eignungsprüfungen bestehender Rechtsvorschriften**

Im ersten Bericht über die Umsetzung der Richtlinie zur Blauen Karte EU[18], der im Mai 2014 vorgelegt wurde, wurde die Übereinstimmung der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften mit den Bestimmungen der Richtlinie bewertet. Dabei kam man zu dem Schluss, dass es zwischen den Mitgliedstaaten große Unterschiede hinsichtlich der Zahl der ausgestellten Blauen Karten EU gibt. Dies ist auf politische Entscheidungen der Mitgliedstaaten zurückzuführen, die die Blaue Karte EU sehr unterschiedlich anwenden und fördern und in einigen Fällen ihren nationalen Regelungen den Vorrang geben. Die derzeitige Richtlinie zur Blauen Karte EU legt nur Mindeststandards fest und lässt den Mitgliedstaaten durch viele freiwillige Bestimmungen und Verweise auf nationale Rechtsvorschriften viel Spielraum. In dem Bericht wird auch festgestellt, dass zahlreiche Mängel bei der Umsetzung bestehen, und insbesondere, dass Mitgliedstaaten ihren Berichterstattungspflichten gemäß der Richtlinie nicht nachgekommen sind. Diese Bedenken wurden mit den Mitgliedstaaten im Netz der nationalen Kontaktstellen und auf Sitzungen der Kontaktgruppe erörtert.

Der erste Bericht wurde durch eine weitere Bewertung durch die Kommission im Zeitraum 2015-2016 aktualisiert und ergänzt. Die Schlussfolgerung lautet, dass mit der Blauen Karte EU in ihrer jetzigen Form das ihr innewohnende Potenzial zur Generierung von Zusatznutzen für die miteinander konkurrierenden und komplementären nationalen Regelungen für beruflich qualifizierte Fachkräfte nicht ausgeschöpft werden kann[19].

[18] Mitteilung vom 22. Mai 2014 über die Anwendung der Richtlinie 2009/50/EG (COM(2014) 287 final).

[19] Siehe Anhang 5 der Folgenabschätzung.

- **Konsultationen der Interessenträger**

Zwischen dem 27. Mai und dem 30. September 2015 fand eine öffentliche Online-Konsultation zur Blauen Karte EU und zur EU-Arbeitsmigrationspolitik statt. Insgesamt gingen 610 Antworten auf den Fragebogen und 15 schriftliche Beiträge eines breiten Spektrums von Akteuren ein, die alle relevanten Interessenträger vertraten[20]. Es wurden Beiträge von EU-Bürgern, einschlägigen Organisationen und Drittstaatsangehörigen (mit Wohnsitz innerhalb oder außerhalb der EU) eingeholt sowie von Arbeitgebern (multinationale Konzerne ebenso wie KMU), ihren Verbänden, privaten und öffentlichen Arbeitsvermittlungsorganisationen, Gewerkschaften, Ministerien, regionalen und lokalen Behörden, Medienvertretern, Wissenschaftlern, internationalen Organisationen, Organisationen oder Behörden der Herkunftsländer, Sozialpartnern und anderen Akteuren der Zivilgesellschaft. Vertreter der wichtigsten Mitgliedstaaten, Vertreter der Wirtschaft, Praktiker, Sozialpartner und Vertreter internationaler Organisationen (OECD, UNHCR, IOM) kamen darüber hinaus zu mehreren bilateralen Sitzungen und Gruppensitzungen zusammen. Ferner wurde in Zusammenarbeit mit der Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (ABS) und der ständigen Studiengruppe Einwanderung und Integration (IMI) des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ein Workshop mit den nationalen Sozialpartnern organisiert, der am 3. Dezember 2015 stattfand. Ein externer Vertragspartner konsultierte außerdem ausgewählte nationale Behörden, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Organisationen in den Herkunftsländern.

Die Ergebnisse der Konsultationen wurden - wie in dem Bericht über die Folgenabschätzung dargelegt - bei der Überarbeitung der Richtlinie berücksichtigt,

- **Einholung und Nutzung von Expertenwissen**

Die Kommission setzte eine Expertengruppe zur Wirtschaftsmigration (EGEM)[21] ein, um die Entwicklung der künftigen Politik auf dem Gebiet der Wirtschaftsmigration zu unterstützen. In der ersten Sitzung der EGEM vom 25. März 2015 erörterten die Sachverständigen Möglichkeiten einer besseren Steuerung der Wirtschaftsmigration auf EU-Ebene. Hauptthema der Sitzung war die Überarbeitung der Blauen Karte EU. Der Schwerpunkt der zweiten EGEM-Sitzung vom 7. Dezember 2015 lag auf den Optionen für die Überarbeitung der Blauen Karte EU[22].

Darüber hinaus fand am 13. November 2015 eine Sitzung der Untergruppe der Expertengruppe des Europäischen Migrationsnetzes (EMN qualifizierte Migranten) statt, in der mit Sachverständigen der Mitgliedstaaten Fachdiskussionen über Einzelheiten der Blauen Karte EU, die parallelen nationalen Regelungen für beruflich qualifizierte Fachkräfte und ihre Wechselwirkung geführt wurden.

---

20 Ergebnisse und Beiträge sind unter folgender Adresse online verfügbar.

21 Register der Expertengruppen der Kommission E03253.

22 Mitgliederliste, Sitzungsberichte und schriftliche Beiträge der Teilnehmer sind abrufbar unter: http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3253

- **Folgenabschätzung**

Im Zuge der Ausarbeitung des Vorschlags wurde ein breites Spektrum an Optionen geprüft, von denen einige – Aufhebung der Richtlinie zur Blauen Karte EU, Einführung eines auf Punkten basierenden Systems der Interessenbekundung, Ausweitung des Anwendungsbereichs auf internationale Dienstleister – bereits in der ersten Bewertungsphase verworfen wurden.

Geprüfte Optionen

Folgende Optionen wurden eingehender geprüft:

0) Basisszenario

Weitere Anwendung der derzeitigen Blauen Karte EU ohne Änderungen der Rechtsvorschriften. Die in den aktuellen Rechtsvorschriften vorgesehenen Überwachungs- und Durchsetzungsmaßnahmen und die Maßnahmen zur Verbesserung der länderübergreifenden Anerkennung ausländischer Qualifikationen zwischen den Mitgliedstaaten oder in Zusammenarbeit mit Drittstaaten durch den Austausch von Verfahren und Leitlinien für die nationalen Behörden würden fortgesetzt.

1) Ausweitung des Anwendungsbereichs der Richtlinie, indem sie einer deutlich größeren Gruppe von Arbeitskräften, auch Arbeitskräften mittlerer Qualifikation, zugänglich gemacht wird

Diese Option würde die Blaue Karte EU auch Arbeitskräften mittlerer Qualifikation zugänglich machen, da Gehalt und Qualifikationen als alternative Kriterien für kumulative Voraussetzungen dienen würden. Der Umfang der Rechte würde sich im Vergleich zur aktuellen Richtlinie nicht wesentlich ändern.

2) Änderung der Zulassungsbedingungen und der Rechte, ohne den Geltungsbereich über beruflich qualifizierte Fachkräfte hinaus auszuweiten

Diese Option umfasst je nach Zielgruppe drei Unteroptionen (breitere gegen engere Zielgruppe), behält den Geltungsbereich und den Basisrahmen der bestehenden Richtlinie bei, vereinfacht aber alle Unteroptionen in Bezug auf Bedingungen, Verfahren und Rechte.

- 2a) Die Blaue Karte EU wird einer größeren Gruppe beruflich qualifizierter Fachkräfte zugänglich gemacht

Diese Unteroption würde den Geltungsbereich der beruflich qualifizierten Fachkräfte, die Anspruch auf die Blaue Karte EU hätten, erweitern, die Zulassung erleichtern und die Aufenthalts- und Mobilitätsrechte stärken. Der Spielraum der Mitgliedstaaten bei der Anpassung der Regelung an ihre nationalen Gepflogenheiten wäre begrenzt; nationale Regelungen würden abgeschafft.

- 2b) Die Blaue Karte EU wird als Instrument genutzt, um eine ausgewählte Gruppe beruflich sehr qualifizierter Fachkräfte anzuwerben

Diese Option würde aus der Blauen Karte EU ein Instrument zur Auswahl beruflich sehr qualifizierter Fachkräfte machen. Die für die Blaue Karte EU in Betracht kommenden Arbeitskräfte würden von einer einfachen und schnellen Aufnahme und weitreichenden Rechten profitieren. Parallele nationale Regelungen wären weiterhin erlaubt.

- 2c) Schaffung eines zweistufigen Verfahrens der Blauen Karte, das sich an beruflich qualifizierte Fachkräfte mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus richtet

Diese Unteroption wäre eine Kombination der vorstehend beschriebenen Optionen. Diese Blaue Karte EU hätte zwei Ebenen, die sich an verschiedene Kategorien von beruflich qualifizierten Fachkräften richten würden: die erste Ebene würde den Zugang für eine große Gruppe von beruflich qualifizierten Fachkräften gewährleisten; die selektivere zweite Ebene würde einen rascheren Zugang zu langfristigem Aufenthalt gewährleisten und die Mobilität innerhalb der EU erleichtern. Parallele nationale Regelungen würden abgeschafft.

3) Eine EU-weit einheitliche Blaue Karte

Diese Option würde EU-weit für einheitliche Regeln für die Anwendung der Blauen Karte in den Mitgliedstaaten sorgen. Die Mitgliedstaaten hätten keinen Spielraum, um die für die Blaue Karte EU geltenden Bedingungen oder Regeln an ihre nationalen arbeitsmarktpolitischen Gegebenheiten anzupassen. Eine von einem Mitgliedstaat ausgestellte Blaue Karte EU würde von allen Mitgliedstaaten anerkannt und würde die uneingeschränkte Mobilität innerhalb der EU garantieren. Parallele nationale Regelungen würden abgeschafft.

<u>Horizontale/parallele legislative Optionen</u>

Zusätzlich zu den genannten Optionen wurden mehrere horizontale legislative Optionen und auch eine nichtlegislative Option in Betracht gezogen. Diese Optionen können als eigenständige Optionen dem Basisszenario hinzugefügt oder mit einem der Legislativpakete kombiniert werden:

a) Nichtlegislative Maßnahmen zur Verbesserung der Wirksamkeit der Blauen Karte EU

Diese Option, mit der für eine bessere Umsetzung der Europäischen Blauen Karte und der praktischen Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten gesorgt werden soll, fördert die Werbung für die Blaue Karte EU als „Marke“ durch den Informationsaustausch und Werbemaßnahmen. Sie würde praxisbezogene Maßnahmen für eine einfachere Nutzung der Regelung der Blauen Karte EU umfassen (z. B. verbesserte Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Vermittlung von auf den Arbeitsmarkt zugeschnittenen fachlichen Kompetenzen).

b) Legislative Maßnahmen zur Ausweitung der Blauen Karte EU auf innovative Unternehmer

Bei dieser Option würde der Anwendungsbereich der Blauen Karte EU von beruflich qualifizierten *angestellten* Arbeitnehmern auf innovative Unternehmer (d.h. *selbständige* Arbeitnehmer) erweitert; ferner würden für diese Personengruppe eigene Zulassungsbedingungen und Rechte (einschließlich möglicher Mobilität innerhalb der EU) im Rahmen der Richtlinie geschaffen.

c) Legislative Maßnahmen zur Ausweitung der Blauen Karte EU auf beruflich qualifizierte Personen mit internationalem Schutzstatus und Asylbewerber

Diese Option würde anderen Kategorien von Migranten, die einen internationalen Schutzstatus beantragt oder erhalten haben, den Zugang zur Blauen Karte EU eröffnen. Dabei würde es im Wesentlichen zwei Unterkategorien und Unteroptionen geben: (i) einschließlich nur Personen, die internationalen Schutz genießen (Flüchtlinge, Personen, die subsidiären Schutz genießen); (ii) einschließlich Asylbewerber.

Bevorzugte Option

Die Bewertung der Auswirkungen, der Wirksamkeit und Effizienz der untersuchten Optionen hat ergeben, dass die bevorzugte Option die Option 2a) in Verbindung mit den horizontalen Optionen a) (nichtlegislative Maßnahmen) und c) Unteroption (i) (Geltungsbereich nur für Personen mit internationalem Schutzstatus) ist. Die bevorzugte Option enthält im Wesentlichen die folgenden Elemente: Änderung der Zulassungsbedingungen, Erweiterung der Zugänglichkeit zur Blauen Karte EU für eine breitere Gruppe beruflich qualifizierter Fachkräfte; Verbesserung der Rechte im Zusammenhang mit der Blauen Karte EU, einschließlich der Mobilität innerhalb der EU, und Nichtausweitung des Anwendungsbereichs über beruflich qualifizierte Fachkräfte hinaus. Überdies wären einzelstaatliche Regelungen für Drittstaatsangehörige, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, nicht mehr zulässig. Die legislativen Maßnahmen würden durch nichtlegislative Maßnahmen ergänzt werden, und möglicherweise durch Erweiterung des Zugangs zur Blauen Karte EU für beruflich qualifizierte Personen, die internationalen Schutz genießen.

Die bevorzugte Option ermöglicht ein Gleichgewicht zwischen einerseits einem hohen Maß an Integration, erheblicher Flexibilität für die Mitgliedstaaten bei der Anpassung an ihre nationalen Gegebenheiten und einem hohen Substitutionspotenzial, d.h. dem Potenzial, parallele nationale Regelungen zu ersetzen, und andererseits der weiteren Vereinfachung der Verfahren, mehr Rechten, der weiteren Erleichterung der Mobilität innerhalb der EU und einem hohen Maß an Harmonisierung. Die bevorzugte Option bietet daher ein ausgewogenes Verhältnis zwischen (großer) Wirksamkeit und Effizienz und positiven wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen. Diese positiven Auswirkungen würden maximiert, wenn sie mit nichtlegislativen Maßnahmen wie der aktiven Förderung der Regelung und einer besseren Abstimmung zwischen Arbeitgebern und potenziellen Migranten kombiniert würden.

Die geschätzte Zahl der im Zusammenhang mit dieser Option zusätzlich ausgestellten Titel liegt zwischen mindestens 32 484 und höchstens 137 690 Titeln für beruflich qualifizierte Fachkräfte (pro Jahr, in allen teilnehmenden Mitgliedstaaten, die Zahlen variieren je nach dem von den einzelnen Mitgliedstaaten festgelegten Mindestgehalt). Dies hätte geschätzte positive wirtschaftliche Auswirkungen zwischen 1,4 Mrd. EUR und 6,2 Mrd. EUR im Zusammenhang mit zusätzlichen beruflich qualifizierten Fachkräften, die in die EU kommen und dort eine Erwerbstätigkeit ausüben, zur Folge. Durch eine insgesamt höhere Zahl an zugelassenen beruflich qualifizierten Fachkräften und die bessere Bindung von in der EU ausgebildeten jungen Talenten entsteht ein größeres Reservoir an beruflich qualifizierten Fachkräften, auf die die Arbeitgeber zurückgreifen können, um Arbeitskräftemangel auszugleichen. Dies wiederum würde sich positiv auf das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit der EU auswirken. Kombiniert mit mehr Möglichkeiten für berufliche Mobilität zwischen Arbeitsplätzen und mehr Mobilität innerhalb der EU würde dies die

Einstellungskosten für KMU verringern und es ihnen erleichtern, den Arbeitskräftemangel auszugleichen und ihre Wachstumsperspektiven zu fördern. Darüber hinaus hätte dies positive Auswirkungen auf die Fähigkeit der Unternehmen zur Durchführung von Forschung und Entwicklung (R&D) und käme der Innovationsfähigkeit, der Forschung und der unternehmerischen Initiative der gesamten EU zugute. Die hohe Wirksamkeit und Effizienz dieser Option würde auch den mit der Anwendung dieser Option verbundenen Verwaltungsaufwand verringern.

Auch die sozialen Auswirkungen wären positiv, da die Auswirkungen auf das allgemeine Wirtschaftswachstum durch Schließung von Lücken auf dem Arbeitsmarkt und Ausgleich von Qualifikationsdefiziten, was indirekt zur Stärkung der wissensbasierten Wirtschaft und der Schaffung von Arbeitsplätzen in der EU beitragen kann, den Bürgerinnen und Bürgern der EU zugute käme. Angesichts der Tatsache, dass diese Regelung auf beruflich qualifizierte Fachkräfte abstellt, bedarfsorientiert und ziemlich selektiv ist, und dass geeignete Schutzmaßnahmen vorgesehen sind, dürften die möglichen arbeitsplatzbezogenen Auswirkungen auf EU-Arbeitskräfte begrenzt sein. Für die Inhaber der Blauen Karte würde sich diese Regelung positiv im Sinne von mehr Rechten im Zusammenhang mit Familienzusammenführung, Zugang zu Daueraufenthalt und Mobilität innerhalb der EU auswirken. Positive soziale Auswirkungen können auch von der Erweiterung auf Personen, die internationalen Schutz genießen, erwartet werden, da die beruflich qualifizierten Drittstaatsangehörigen, die eine Blaue Karte EU erhalten, für die Arbeitgeber in ihrem Aufnahmemitgliedstaat sichtbarer werden und auch in anderen Mitgliedstaaten als demjenigen, der ihnen Schutz gewährt, Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten können. Dies erleichtert ihre Beteiligung am Arbeitsmarkt, was wiederum ihrer Integration und ihrer Fähigkeit, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen, förderlich ist.

Stellungnahme des Ausschusses für Regulierungskontrolle

Am 5. Februar 2016 wurde die Folgenabschätzung dem Ausschuss für Regulierungskontrolle vorgelegt; am 2. März 2016 fand eine Sitzung zur Folgenabschätzung statt. Am 4. März 2016 gab der Ausschuss eine erste (negative) Stellungnahme ab. Am 14. März wurde die Folgenabschätzung erneut vorgelegt; am 18. März 2016 wurde eine zweite (positive) Stellungnahme veröffentlicht. Den Stellungnahmen des Ausschusses für Regulierungskontrolle zufolge besteht insbesondere bei folgenden Themen Verbesserungsbedarf, dem wie folgt Rechnung getragen wurde:

a) Klärung der genannten Probleme und ihrer europäischen Dimension

Im Folgenabschätzungsbericht wurden der bestehende und künftige Arbeitskräftemangel in der EU und die Frage, wie dieser Mangel mit Hilfe der überarbeiteten Blauen Karte und vor allem durch verstärkte EU-interne Mobilität von beruflich qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten wirksam behoben werden kann, verstärkt analysiert. Ferner wurde die Wechselwirkung zwischen der Mobilität der EU-Bürger und der Mobilität von beruflich qualifizierten Fachkräften analysiert und untersucht, inwieweit diese zur Bewältigung der Qualifikationsdefizite und des Arbeitskräftemangels beitragen. Es wurden weitere Zahlen und Analysen hinzugefügt, um die Notwendigkeit von Maßnahmen zur Anwerbung beruflich qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten auf EU-Ebene und den EU-Mehrwert im Vergleich zu nationalen Regelungen deutlich zu machen. Die Wechselwirkung zwischen der Überarbeitung der Blauen Karte EU und anderen Kategorien von Migranten wie Personen, die internationalen Schutz genießen, Asylbewerber, Dienstleister und Unternehmer – sowie die

Notwendigkeit, diese Personengruppen in den Geltungsbereich der Blauen Karte EU einzubeziehen, wurde weiter erforscht.

b) Erläuterung der Ziele und Optionen

Die allgemeinen und die spezifischen Ziele wurden im Sinne einer größeren Kohärenz zwischen der Problemstellung und den vorgeschlagenen Optionen überarbeitet. Die den Optionen zugrunde liegende Logik wurde erläutert, und die Darstellung wurde vereinfacht. Die Begründungen, warum bestimmte Optionen bereits im Vorfeld verworfen werden sollten, wurden präzisiert und die Prüfung und Auswahl der Optionen wurde verbessert.

c) Schwerpunkt der Folgenabschätzung auf den wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Aspekten

Die Präsentation der Folgenabschätzung wurde vereinfacht und leserfreundlicher gestaltet; der Schwerpunkt wurde eindeutiger auf arbeitsmarktpolitische Aspekte und wirtschaftliche Auswirkungen gelegt. Soweit dies möglich war, wurden die Auswirkungen auf die einzelnen Mitgliedstaaten festgestellt. Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Optionen und dem Basisszenario wurden besser hervorgehoben. Quantitative Daten liegen nach wie vor nur in begrenztem Maße vor, aber die administrativen Kosten und die Vorteile für die verschiedenen Akteure wurden analysiert. Nach der schrittweisen Eliminierung von Optionen auf der Grundlage klarer und objektiver Kriterien wurde eine aus einem Optionspaket und horizontalen Elementen bestehende bevorzugte Option ausgewählt.

- **Grundrechte**

Diese Initiative steht voll und ganz im Einklang mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union stärkt einige der darin verankerten Rechte. Sie trägt insbesondere zur Verwirklichung des Rechts auf Achtung des Privat- und Familienlebens (Artikel 7) – durch vereinfachte Vorschriften in Bezug auf Familienzusammenführung für beruflich qualifizierte Fachkräfte – und das Recht, zu arbeiten und einen frei gewählten oder angenommenen Beruf auszuüben (Artikel 15 Absatz 1), bei. Sie steht überdies voll und ganz im Einklang mit den Rechten in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Artikel 15 Absatz 3) und die Rechte der Arbeitnehmer (Art. 27 bis 36), da sie das Recht auf Gleichbehandlung für beruflich qualifizierte Fachkräfte in Bezug auf Arbeitsbedingungen, den Zugang zur sozialen Sicherheit, zur allgemeinen und beruflichen Bildung sowie Zugang zu Waren und Dienstleistungen beibehält. Auch die Vereinbarkeit mit Artikel 47 (Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf und ein unparteiisches Gericht) ist in vollem Umfang gewährleistet, da die derzeitigen Bestimmungen der Blauen Karte EU in Bezug auf das Recht auf Einlegung von Rechtsmitteln im Falle einer Ablehnung des Antrags sowie die Mitteilung der Gründe für die Ablehnung beibehalten werden.

4. AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT

Der Vorschlag hat keine Auswirkungen auf den Haushalt der Europäischen Union.

5. WEITERE ANGABEN

- **Durchführungspläne sowie Überwachungs-, Bewertungs- und Berichterstattungsmodalitäten**

Die Kommission wird prüfen, ob alle beteiligten Mitgliedstaaten die Richtlinie ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt haben. Während der Durchführungsphase wird die Kommission regelmäßig Sitzungen des Kontaktausschusses mit Vertretern sämtlicher Mitgliedstaaten organisieren. Drei Jahre nach Ablauf der Umsetzungsfrist und danach alle drei Jahre wird die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bewertungsbericht über die Durchführung, Funktionsweise und Auswirkungen der Blauen Karte EU vorlegen.

Die Anwendung der EU-Richtlinie zur Blauen Karte wird anhand der wichtigsten strategischen Ziele mit Hilfe einschlägiger und messbarer Indikatoren, die sich auf leicht verfügbare, akzeptierte und glaubwürdige Datenquellen stützen, kontrolliert. Gemäß der überarbeiteten Richtlinie müssen mehr Arten von Informationen übermittelt werden, was eine rechtzeitige und zuverlässige Vorlage der Daten gewährleisten soll. Hierdurch würde sich deren Wert für die Überwachung und Bewertung der Strategie für die Zuwanderung von beruflich qualifizierten Fachkräften erhöhen. Darüber hinaus soll der Austausch von Informationen zur Blauen Karte EU über die nationalen Kontaktstellen verbessert werden.

- **Erläuternde Dokumente**

Die vorgeschlagene Richtlinie erfasst sehr unterschiedliche Gruppen von beruflich qualifizierten Drittstaatsangehörigen. Im Vergleich zur bestehenden Richtlinie 2009/50/EG enthält der Vorschlag mehr rechtliche Verpflichtungen. Angesichts dessen und der Tatsache, dass der Vorschlag Bestimmungen für verschiedene Gruppen enthält, die durch den geltenden Rechtsrahmen noch nicht verbindlich abgedeckt sind, werden der Notifizierung der Umsetzungsmaßnahmen erläuternde Dokumente, einschließlich einer Tabelle der Entsprechungen zwischen den einzelstaatlichen Bestimmungen und dieser Richtlinie, beigefügt werden müssen, damit die Umsetzungsmaßnahmen, die die Mitgliedstaaten zu ihren bestehenden Rechtsvorschriften hinzugefügt haben, eindeutig erkennbar sind.

- **Ausführliche Erläuterung einzelner Bestimmungen des Vorschlags**

KAPITEL I – ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1 - Gegenstand

Ziel dieses Vorschlags ist die Festlegung der Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von sich außerhalb der EU oder auf der Grundlage einer anderen Rechtsstellung rechtmäßig in der EU aufhaltender Drittstaatsangehöriger, die einen Antrag auf Aufenthalt in der EU zum Zweck der Ausübung einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung gestellt haben, und ihrer Familienangehörigen sowie die Festlegung der Rechte dieser Personengruppe. Der Vorschlag legt ferner fest, unter welchen Bedingungen Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, nach Maßgabe dieses Vorschlags zusammen mit ihren Familienangehörigen in andere Mitgliedstaaten reisen und sich dort aufhalten dürfen. Diese Bestimmung ähnelt im Wesentlichen der Bestimmung der Richtlinie 2009/50/EG; sie wird lediglich angepasst, um der Tatsache Rechnung zu

tragen, dass die Blaue Karte EU das einzige Instrument für die Zulassung von beruflich qualifizierten Drittstaatsangehörigen sein wird.

Artikel 2 – Begriffsbestimmungen

Dieser Artikel enthält die Definitionen der im Vorschlag verwendeten Begriffe, die weitgehend auch in anderen bestehenden Richtlinien zur legalen Zuwanderung verwendet werden. In dem Artikel wird der Begriff der „umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung“ definiert, der an die Stelle des in der derzeitigen Richtlinie verwendeten Konzepts der „hochqualifizierten Beschäftigung“ tritt. Bei einer „umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung“ handelt es sich um die Beschäftigung einer Person, die im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten gegen Bezahlung beschäftigt wird und die die durch einen höheren beruflichen Bildungsabschluss nachgewiesene erforderliche Fachkompetenz besitzt. Der „höhere berufliche Bildungsabschluss kann entweder durch einen „höheren Bildungsabschluss“ (der erfolgreiche Abschluss eines Hochschulstudiums oder eines diesem gleichwertigen tertiären Bildungsprogramms, die mindestens Stufe 6 der ISCED[23] 2011 oder Stufe 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens entsprechen) oder durch „höhere berufliche Fertigkeiten“ (d. h. Fertigkeiten, die anhand einer mindestens dreijährigen einschlägigen Berufserfahrung nachgewiesen werden, deren Niveau mit einem Hochschulabschluss vergleichbar ist und die in dem auszuübenden Beruf erforderlich sind). Das verlangte Kompetenzniveau bleibt unverändert, doch die Mitgliedstaaten werden verpflichtet, Berufserfahrung als Alternative zu Bildungsabschlüssen anzuerkennen. Durch die neu eingeführte Bezugnahme auf ISCED- und EQF-Niveaus soll zusätzliche Klarheit geschafft werden.

Als Neuerung im Vergleich zur Richtlinie 2009/50/EG wird der Begriff der „geschäftlichen Tätigkeit“ definiert, um festzulegen, welche beruflichen Tätigkeiten der Inhaber der Blauen Karte EU im Rahmen der speziellen Regeln für kurzfristige Mobilität in andere Mitgliedstaaten ausüben kann (vgl. Artikel 19).

Artikel 3 – Anwendungsbereich

Ähnlich wie die Richtlinie 2009/50/EG gilt der Vorschlag weder für Unionsbürger noch für Drittstaatsangehörige, die Inhaber eines EU-Daueraufenthaltstitels sind und sich in einen anderen Mitgliedstaat begeben wollen, noch für Saisonarbeiter oder entsandte Arbeitnehmer. Um Überschneidungen zwischen den Anwendungsbereichen der Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates[24] über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung und dieser Richtlinie zu vermeiden, schließt dieser Artikel Drittstaatsangehörige, die einen Forschungsaufenthalt in einem Mitgliedstaat im Sinne der Richtlinie 2016/801/EG beantragen, vom Anwendungsbereich dieser Richtlinie ausdrücklich aus. Sobald jedoch die Zulassung gemäß der Richtlinie (EU) 2016/801 gewährt wurde, können rechtmäßig wohnhafte Forscher eine Blaue Karte EU gemäß dieser Richtlinie für andere Zwecke als jene nach der Richtlinie (EU) 2016/801 beantragen.

[23] UNESCO Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen.

[24] Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit (ABl. L 132, 21.5.2016, S.21).

Eine weitere Änderung der Richtlinie 2009/50/EG besteht darin, dass alle Drittstaatsangehörigen, die Familienangehörige von EU-Bürgern sind, Zugang zur Blauen Karte EU erhalten. Damit soll ihnen ermöglicht werden, eine umfassende Qualifikationen voraussetzende Beschäftigung auszuüben und Geschäftsreisen in verschiedene Mitgliedstaaten zu unternehmen, unabhängig davon, ob sie in Begleitung des Unionsbürgers sind oder nicht. Diese beruflich qualifizierten Drittstaatsangehörigen, die Familienangehörige von EU-Bürgern sind, haben die gleichen kurz- und langfristigen beruflichen Mobilitätsbedürfnisse innerhalb der EU wie andere beruflich qualifizierte Drittstaatsangehörige. Die Möglichkeit, eine Blaue Karte EU zu beantragen, sollte ihnen nicht verwehrt werden, zumal ihnen diese Möglichkeit lediglich aufgrund der Tatsache, dass sie sich als Familienangehörige von EU-Bürgern rechtmäßig in der EU aufhalten, in ihrem Herkunftsland offen gestanden hätte.

Die vorgeschlagene Richtlinie gilt auch weiterhin nicht für Personen, die um internationalen Schutz nachsuchen und über deren Rechtsstellung noch nicht entschieden ist, noch für Personen, die vorübergehenden Schutz genießen, oder sich zeitlich befristet in einem Mitgliedstaat aufhalten. Eine Neuerung besteht darin, dass die Richtlinie auf Personen erweitert wird, die internationalen Schutz nach der Richtlinie 2011/95/EU („Anerkennungsrichtlinie“) genießen. Diese Personen können wie alle anderen Drittstaatsangehörigen auch eine Blaue Karte EU beantragen und gleichzeitig alle Rechte behalten, die Schutz genießenden Personen gewährt werden (siehe auch die Erläuterungen zu den Artikeln 15 und 16). Auch Drittstaatsangehörigen, die im Rahmen künftiger EU-Regelungen in einem Mitgliedstaat neu angesiedelt werden und denen ähnliche Rechte wie die in der Anerkennungsrichtlinie vorgesehenen Rechte gewährt werden, ist Zugang zur Blauen Karte EU zu gewähren. Auf diese Weise wird der Zugang der Arbeitgeber zu beruflich qualifizierten Personen mit internationalem Schutzstatus erleichtert. Letztere werden gezielter eine ihren Kompetenzen und ihrer Ausbildung entsprechende Beschäftigung aufnehmen und so Lücken in den einzelnen Branchen und Berufen in den Mitgliedstaaten füllen können. Dies gibt ihnen die Möglichkeit, aktiv am Arbeitsmarkt teilzunehmen, was ihre Integration begünstigt und es ihnen erleichtert, selbst für ihren Lebensunterhalt zu sorgen. Darüber hinaus wird erreicht, dass ihre Fähigkeiten nicht verschwendet werden, wenn es in ihrem Fachgebiet keine offenen Stellen in dem Mitgliedstaat gibt, der ihnen Schutz gewährt hat, was wiederum eine effizientere Arbeitsmarktaufteilung zur Folge hat. Es ist vorgesehen, bei der anstehenden Überarbeitung der Anerkennungsrichtlinie die erforderlichen Verweise und Änderungen einzuführen, um die Kohärenz zu gewährleisten.

Es wird eine Bestimmung aufgenommen, wonach die Richtlinie von der Union und/oder ihren Mitgliedstaaten geschlossene internationale Übereinkünfte zur Gewährleistung einer sich an ethischen Grundsätzen orientierenden Anwerbung (d. h. Schutz der unter Personalmangel leidenden Branchen in Entwicklungsländern) nicht berührt.

Im Unterschied zur Richtlinie 2009/50/EG erlaubt der neue Vorschlag nicht, dass in den Mitgliedstaaten parallele Regelungen für dieselbe Gruppe von beruflich qualifizierten Fachkräften gelten. Um die Blaue Karte EU zu einer wirklich EU-weiten Regelung zu entwickeln, sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, in den Anwendungsbereich der Regelung fallenden Personen eine Blaue Karte EU anstelle einer nationalen Arbeitserlaubnis für die Ausübung einer beruflich qualifizierten Beschäftigung zu erteilen. Die Mitgliedstaaten dürfen nationale Genehmigungen nur für nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie fallende drittstaatsangehörige Arbeitskräfte innerhalb der durch andere EU-Rechtsvorschriften im Bereich der legalen Zuwanderung gesetzten Grenzen erteilen.

Artikel 4 Günstigere Bestimmungen

Der Vorschlag harmonisiert die Zulassungsbedingungen und -verfahren für in seinen Anwendungsbereich fallende Drittstaatsangehörige und deren Familienangehörige sowie deren Mobilität innerhalb der EU-Mitgliedstaaten.

Die Mitgliedstaaten dürfen allerdings auch weiterhin günstigere Bedingungen in Bezug auf Rechte, insbesondere in Bezug auf Gleichbehandlung (Artikel 15) und die Rechte der Familienangehörigen (Artikel 16) gewähren. Die Mitgliedstaaten können auch günstigere Bestimmungen im Falle vorübergehender Arbeitslosigkeit (Artikel 14) und erlaubten Abwesenheiten vom Hoheitsgebiet, nachdem die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten erworben wurde (Artikel 17 Absatz 5), vorsehen. Des Weiteren können die Mitgliedstaaten günstigere Bestimmungen in Bezug auf die Verfahrensgarantien einführen (Artikel 10).

Kapitel II – ZULASSUNGSBEDINGUNGEN

Artikel 5 Zulassungskriterien

In Artikel 5 ist festgelegt, welche Voraussetzungen die Antragsteller erfüllen müssen, um eine Zulassung als Inhaber einer Blauen Karte EU zu erhalten. Neben den allgemeinen Bedingungen, die den in der Richtlinie 2009/50/EG und anderen Rechtsvorschriften im Bereich der legalen Zuwanderung vorgesehenen Bedingungen ähneln (d. h. ein gültiges Reisedokument, Krankenversicherung und der Nachweis, dass die betreffende Person keine Bedrohung für die öffentliche Ordnung, die öffentliche Sicherheit oder die öffentliche Gesundheit darstellt), gelten folgende besondere Bedingungen:

- *Absatz 1(*a): ein Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot mit einer Dauer von mindestens sechs Monaten in dem betreffenden Mitgliedstaat, da die Zulassung bedarfsorientiert ist. Die vorgeschriebene Vertragslaufzeit wird - im Vergleich zur geltenden Richtlinie - von 12 auf 6 Monate verkürzt. Diese Voraussetzung soll ein gewisses Maß an Kontinuität des Aufenthalts und der Beschäftigung garantieren und gleichzeitig ein gewisses Maß an Flexibilität entsprechend den Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Praktiken in den Mitgliedstaaten ermöglichen. Allerdings hat ein Großteil der derzeit ausgestellten nationalen Aufenthaltstitel für beruflich qualifizierte Fachkräfte eine Gültigkeitsdauer von weniger als zwölf Monaten, und die Arbeitgeber tendieren dazu, zunächst versuchsweise einen Vertrag mit einer kürzeren Laufzeit anzubieten, um sicherzustellen, dass der Arbeitnehmer für die Stelle geeignet ist. Wenn die Probezeit erfolgreich absolviert wurde, kann die Vertragslaufzeit verlängert werden.

- *Absatz 1(*b): Im Falle reglementierter Berufe muss der Antragsteller - ähnlich wie in der Richtlinie 2009/50/EG vorgesehen - die für die Ausübung des betreffenden reglementierten Berufs nach einzelstaatlichem Recht für Unionsbürger geltenden Voraussetzungen erfüllen.

- *Absatz 1(*c) *und Absatz 6:* Im Falle nicht reglementierter Berufe muss der Antragsteller nachweisen, dass er über den geforderten höheren beruflichen Bildungsabschluss, d. h. einen höheren Bildungsabschluss oder höhere berufliche Fertigkeiten, verfügt. Die Mitgliedstaaten erleichtern die Validierung und Anerkennung von Nachweisen über den höheren beruflichen

Bildungsabschluss. Die Änderungen gegenüber der Richtlinie 2009/50/EG sind in Artikel 2 beschrieben.

- *Absatz 2:* Das im Arbeitsvertrag angegebene Bruttojahresgehalt muss mindestens einem von den Mitgliedstaaten festgelegten Schwellenwert in einem Bereich von mindestens dem 1,0-fachen und höchstens dem 1,4-fachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts entsprechen. Dieser Schwellenwert ist niedriger als der in der Richtlinie 2009/50/EG (mindestens das 1,5-fache des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts in dem betreffenden Mitgliedstaat, kein Höchstwert), wodurch die Blaue Karte EU-Regelung erheblich mehr Personen, d. h. einer wesentlich größeren Anzahl von potenziellen beruflich qualifizierten Fachkräften, zugute kommen kann[25]. Eine feste Bandbreite erhöht die harmonisierende Wirkung, wobei den Mitgliedstaaten gleichzeitig ein gewisser Spielraum bei der Festlegung des Schwellenwerts in Abhängigkeit von der spezifischen Lage auf ihrem Arbeitsmarkt, ihren durchschnittlichen Einkommensniveaus und Unterschieden in der Einkommensverteilung gewährt wird. Die Verwendung der Eurostat-Daten (Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen) als Referenzwert für die Berechnung des Mindestgehalts ist im Sinne größerer Transparenz und Harmonisierung vorgeschrieben.

- *Absätze 4 und 5:* Diese Bestimmungen führen für von den Mitgliedstaaten zu bestimmende Mangelberufe, die zu den Hauptgruppen 1 und 2 der Internationalen Standard-Klassifikation der Berufe (ISCO) gehören[26], und für junge Hochschulabsolventen obligatorisch ein niedrigeres Mindestgehalt ein (80 Prozent des von dem betreffenden Mitgliedstaats festgelegten Mindestgehalts). In der Richtlinie 2009/50/EG ist lediglich festgelegt, dass das Mindestgehalt für eine Beschäftigung in einem Mangelberuf mindestens das 1,2-fache des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts in dem betreffenden Mitgliedstaat betragen kann. Die Ausnahmeregelung für junge Hochschulabsolventen, die in der Richtlinie 2009/50/EG nicht vorgesehen war – erleichtert den Zugang zur Blauen Karte EU für junge Fachkräfte, die aller Wahrscheinlichkeit nach nicht über ausreichende Berufserfahrung verfügen, um ein hohes Gehalt zu verlangen[27]. Derartige Vereinfachungen stehen in Einklang mit den jüngsten Änderungen der EU-Rechtsvorschriften in Bezug auf Studierende (Richtlinie (EU) 2016/801) denen zufolge Hochschulabsolventen mindestens neun Monate lang in dem Aufnahmemitgliedstaat nach Arbeit suchen dürfen.

Artikel 6 und 7 – Gründe für die Ablehnung, den Entzug oder die Nichtverlängerung der Blauen Karte EU

Die Bestimmungen dieser Artikel sehen zwingende und nicht zwingende Gründe für die Ablehnung, den Entzug oder die Nichtverlängerung vor. Die Bestimmungen sind weitgehend vergleichbar mit denen in der Richtlinie 2014/66/EU in Bezug auf innerbetrieblich versetzte Arbeitnehmer. Im Vergleich zur Richtlinie 2009/50/EG wurden einige Bestimmungen hinzugefügt.

Während die Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 2009/50/EG das uneingeschränkte Recht auf Durchführung einer Arbeitsmarktprüfung haben, ist dies laut dem Vorschlag nur für den Fall gestattet, dass ein Mitgliedstaat mit ernsthaften Störungen auf dem Arbeitsmarkt,

---

25 Die Ergebnisse der Analyse der Auswirkungen und der die Integration fördernden verschiedenen Gehaltsschwellen finden Sie in den Anhängen 7 und 14 der Folgenabschätzung zu diesem Vorschlag - SWD (2016)193.

26 ISCO (Internationale Standardklassifikation der Berufe); die Hauptgruppen 1 und 2 umfassen Führungskräfte und Fachkräfte. http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/intro.htm.

27 Siehe Anhang 7 der Folgenabschätzung zu diesem Vorschlag, SWD(2016)193.

beispielsweise hoher Arbeitslosigkeit in einem bestimmten Beruf oder Sektor in einer bestimmten Region in seinem Hoheitsgebiet konfrontiert ist. Wenn ein Mitgliedstaat beabsichtigt, Arbeitsmarktprüfungen durchzuführen, so sendet er eine begründete Mitteilung an die Kommission und teilt dies Bewerbern und Arbeitgebern mit. Die Mitgliedstaaten können die Sozialpartner in die Beurteilung der Umstände im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt miteinbeziehen.

Kapitel III – BLAUE KARTE EU UND VERFAHREN

Artikel 8, 9, 10 und 11 – Blaue Karte EU, Zulassungsanträge, Verfahrensgarantien und Gebühren

Die Bewerber, deren Antrag der betreffende Mitgliedstaat stattgegeben hat, erhalten einen Aufenthaltstitel mit der Bezeichnung „Blaue Karte EU“, in der die Voraussetzungen für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit festgelegt sind. Die Gültigkeitsdauer der Blauen Karte EU beträgt in der Regel mindestens 24 Monate. Nur wenn der Arbeitsvertrag für eine kürzere Dauer geschlossen wurde, wird die Blaue Karte EU mindestens für die Dauer des Arbeitsvertrags zuzüglich drei Monate ausgestellt. Wenn die Blaue Karte EU verlängert wird, sollte die Gültigkeitsdauer in jedem Fall mindestens 24 Monate betragen. Gemäß der Richtlinie 2009/50/EG haben die Mitgliedstaaten die Wahl zwischen einer Standard-Gültigkeitsdauer zwischen einem Jahr und bis zu vier Jahren oder der Dauer des Arbeitsvertrags zuzüglich drei Monate, und dass diese Gültigkeitsdauer für erste und verlängerte Aufenthaltstitel gleichermaßen gilt.

Anträge auf Erteilung der Blauen Karte EU können sowohl außerhalb als auch innerhalb des Hoheitsgebiets des Mitgliedstaats gestellt werden; innerhalb des Hoheitsgebiets allerdings unter der Bedingung, dass sich der Antragsteller - unabhängig davon, zu welchem Zweck (die Kategorien nach Artikel 3 Absatz 2 der Richtlinie ausgenommen) - rechtmäßig im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats aufhält. Diese Bestimmung ist großzügiger als die in der Richtlinie 2009/50/EG enthaltenen Bestimmungen, die den Mitgliedstaaten lediglich die Möglichkeit einräumen, allen rechtmäßig aufhältigen Drittstaatsangehörigen in ihrem Hoheitsgebiet zu gestatten, einen Antrag zu stellen.

Die Mitgliedstaaten teilen dem Antragsteller spätestens 60 Tage nach dem Tag der Einreichung des Antrags mit, wie über seinen Antrag entschieden wurde. In der Richtlinie 2009/50/EG sind dafür 90 Tage vorgesehen.

Die Mitgliedstaaten können beschließen, Gebühren für die Bearbeitung der Anträge zu erheben. Allerdings sollten die Gebühren weder unverhältnismäßig noch übermäßig hoch sein. Dies ist eine neue Bestimmung, die sich an die Richtlinie 2014/66/EU über konzernintern entsandte Arbeitnehmer anlehnt.

Artikel 12 - Gegenstand

Es wird eine fakultativ anzuwendende Regelung der „anerkannten Arbeitgeber“ eingeführt, die in der Richtlinie 2009/50/EG noch nicht vorgesehen war. Das Anerkennungsverfahren wird auf nationaler Ebene geregelt; allerdings muss das Verfahren transparent sein und darf keine unverhältnismäßigen oder übermäßigen Verwaltungslasten oder -kosten für die Arbeitgeber mit sich bringen. Wurde ein Arbeitgeber nach Maßgabe dieses Artikels

anerkannt, ist das Antragsverfahren für die Blaue Karte EU rasch abzuwickeln (höchstens 30 Tage); ferner sind Verfahrenserleichterungen vorzusehen (d. h. es werden weder Qualifikationsnachweise für nicht-reglementierte Berufe noch Krankenversicherungsnachweise verlangt).

Kapitel IV – RECHTE

Artikel 13 und 14 – Zugang zum Arbeitsmarkt und vorübergehende Arbeitslosigkeit

Die Richtlinie 2009/50/EG enthält ein breitgefächertes Bündel an Vorschriften zur Regelung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und die damit im Zusammenhang stehenden Verfahren. In dem Vorschlag wird der Zugang zum Arbeitsmarkt vereinfacht: Den Inhabern der Blauen Karte EU wird freier Zugang zu einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung gewährt. Die Mitgliedstaaten können von den Inhabern der Blauen Karte EU lediglich verlangen, dass sie den Wechsel des Arbeitgebers oder Änderungen mitteilen, die die Erfüllung der Zulassungsbedingungen der Blauen Karte EU beeinträchtigen können. Ziel ist es, die Rechtslage in den Mitgliedstaaten zu klären und unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden. Dies berührt nicht die Möglichkeit der Mitgliedstaaten, die Blaue Karte EU zu entziehen oder nicht zu verlängern, wenn die Bedingungen nicht mehr erfüllt sind. Darüber hinaus ist es den Inhabern der Blauen Karte EU gestattet, parallel zu ihrer Tätigkeit im Rahmen der Blauen Karte eine selbständige Tätigkeit auszuüben, die schrittweise den Weg zu innovativem Unternehmertum eröffnet. Dieses Recht ändert nichts an der Tatsache, dass die Zulassungsbedingungen für die Blaue Karte EU kontinuierlich erfüllt sein müssen und der Inhaber der Blauen Karte EU daher ständig eine beruflich qualifizierte abhängige Beschäftigung ausüben muss.

Ähnlich wie bei der Richtlinie 2009/50/EG ist eine vorübergehende Arbeitslosigkeit zulässig, ohne dass dies negative Auswirkungen auf das Aufenthaltsrecht als Inhaber einer Blauen Karte EU hat. Die Arbeitslosigkeit darf nicht länger als drei aufeinander folgende Monate anhalten und nur einmal während der Gültigkeitsdauer der Blauen Karte EU eintreten.

Artikel 15 und 16 – Gleichbehandlung und Familienangehörige

Die Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Inhabern der Blauen Karte EU und Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten stimmen weitgehend mit den im Rahmen der Richtlinie 2009/50/EG vorgesehenen Rechten überein. Es wurden lediglich einige Aktualisierungen vorgenommen, um die Bestimmungen mit den neueren Richtlinien in Einklang zu bringen.

Um die Familienzusammenführung beruflich qualifizierter Fachkräfte zu erleichtern, sind Abweichungen von der Richtlinie 2003/86/EG vorgesehen. Wie bereits in der Richtlinie 2009/50/EG festgelegt, ist es nicht zulässig, eine Wartezeit oder Integrationsmaßnahmen vor der Familienzusammenführung vorzuschreiben. Als weitere Neuerung, die die Familienzusammenführung erleichtern soll, haben Familienangehörige Anspruch darauf, unmittelbar nach Ausstellung der Blauen Karte EU ihre Aufenthaltstitel zu erhalten, die es ihnen ermöglichen, dem Arbeitnehmer unverzüglich nachzuziehen. Darüber hinaus ist es den Mitgliedstaaten nicht gestattet, den Zugang von Familienangehörigen zum Arbeitsmarkt zu beschränken, allerdings kann vor der Gewährung des Zugangs zum Arbeitsmarkt eine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt werden.

Diese Bestimmungen gelten nicht für die Inhaber der Blauen Karte EU, die in den unter diese Artikel fallenden Bereichen das Recht auf Freizügigkeit genießen. Auch für Personen mit Anrecht auf internationalen Schutz gelten diese Bestimmungen nicht; sie unterliegen weiterhin den Vorschriften für Schutzberechtigte gegenüber dem Mitgliedstaat, der ihnen Schutz gewährt.

Artikel 17 und 18 – Langfristige Aufenthaltsberechtigung in der EU für die Inhaber der Blauen Karte EU

Diese Artikel sehen Ausnahmen von den Bestimmungen der Richtlinie 2003/109/EG vor, durch die der Erwerb der Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter für Inhaber der Blauen Karte EU erleichtert wird. Im Vergleich zur Richtlinie 2009/50/EG werden - aufbauend auf dem bestehenden Modell - weitere Erleichterungen eingeführt. Um ein ausreichendes Maß an Integration im Aufnahmestaat zu gewährleisten, kann die Rechtsstellung vor allem durch einen ununterbrochenen Aufenthalt von drei Jahren in einem Mitgliedstaat als Inhaber einer Blauen Karte EU erworben werden. Wenn der Inhaber der Blauen Karte EU im Einklang mit den Mobilitätsbestimmungen der Blauen Karte EU in einen anderen Mitgliedstaat umgezogen ist, kann die Rechtsstellung auch durch einen ununterbrochenen Aufenthalt von fünf Jahren in verschiedenen Mitgliedstaaten erworben werden (auch Aufenthalte im Rahmen anderer Aufenthaltstitel als der Blauen Karte EU werden angerechnet). Um die Bindungen zu dem Land zu stärken, das die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU gewährt, muss sich der Inhaber der Blauen Karte EU mindestens zwei Jahre unmittelbar vor der Beantragung der Rechtsstellung in dem betreffenden Mitgliedstaat aufgehalten haben. Wenn der Zeitraum von drei Jahren zugrunde gelegt wird, kann die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU zurückgenommen werden, bevor der rechtmäßige und ununterbrochene Aufenthalt von fünf Jahren im Hoheitsgebiet der Europäischen Union vollendet ist, wenn der Drittstaatsangehörige arbeitslos wird und nicht über ausreichende Mittel verfügt, um seinen eigenen Lebensunterhalt und gegebenenfalls den Lebensunterhalt seiner Familienangehörigen bestreiten zu können, ohne die Leistungen des Sozialsystems des betreffenden Mitgliedstaats in Anspruch zu nehmen. Dies gilt nicht im Fall von Krankheit, Unfall, unfreiwilliger Arbeitslosigkeit oder Berufsbildung. Wenn der Zeitraum von fünf Jahren zugrunde gelegt wird, sind längere Abwesenheiten vom Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten zugelassen als dies nach der allgemeinen Regelung in der Richtlinie 2003/109/EG vorgesehen ist.

Gemäß der Richtlinie 2009/50/EG wurde langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU, die ehemalige Inhaber der Blauen Karte EU sind, bereits eine besondere Rechtsstellung zuerkannt. Um sicherzustellen, dass bei diesem Übergang keine Rechte verloren gehen, werden neue Bestimmungen in den Vorschlag aufgenommen: Die im Rahmen der Blauen Karte EU-Regelung erworbenen Rechte auf kurzfristige Mobilität innerhalb der EU für die Zwecke der Ausübung einer geschäftlichen Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat werden nach der Gewährung der Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter in der EU beibehalten. Für den Aufenthalt in einem zweiten Mitgliedstaat langfristig Aufenthaltsberechtigter, die ehemalige Inhaber der Blauen Karte EU sind, gilt die Regelung in der Richtlinie 2003/109/EG; allerdings können Ausnahmen gemacht werden, wenn die Blaue Karte EU-Regelung günstiger ist.

KAPITEL V - MOBILITÄT ZWISCHEN DEN MITGLIEDSTAATEN

Artikel 19 – Geschäftliche Tätigkeit in einem zweiten Mitgliedstaat

Dieser völlig neue Artikel erlaubt es den Inhabern der Blauen Karte, für die Zwecke der Ausübung einer geschäftlichen Tätigkeit im Sinne von Artikel 2 Ziffer l in andere Mitgliedstaaten einzureisen und sich dort aufzuhalten. Zweiten Mitgliedstaaten ist es nicht gestattet, für die Ausübung einer derartigen Tätigkeit eine Arbeitserlaubnis oder eine andere Genehmigung als die vom Mitgliedstaat der ersten Einreise ausgestellte Blaue Karte EU zu verlangen. Wird die Blaue Karte EU von einem Mitgliedstaat ausgestellt, der den Schengen-Besitzstand in vollem Umfang anwendet, kann der Inhaber der Blauen Karte EU sich im Schengen-Raum frei bewegen und während eines Zeitraums von 90 Tagen in einem Zeitraum von 180 Tagen eine geschäftliche Tätigkeit ausüben. Zieht er in Mitgliedstaaten um, die sich an der Blauen Karte EU-Regelung beteiligen, den Schengen-Besitzstand aber nicht in vollem Umfang anwenden, kann er ebenfalls für die gleiche Dauer eine geschäftliche Tätigkeit ausüben. Wird die Blaue Karte EU von einem Mitgliedstaat ausgestellt, der den Schengen-Besitzstand nicht in vollem Umfang anwendet, müssen die zweiten Mitgliedstaaten die Einreise und den Aufenthalt für die Zwecke der Ausübung einer geschäftlichen Tätigkeit auf der Grundlage der Blauen Karte EU gestatten, ohne ein separates Visum oder eine sonstige Genehmigung zu verlangen. Dies gilt auch für die Ausübung einer geschäftlichen Tätigkeit während eines Zeitraums von 90 Tagen in einem Zeitraum von 180 Tagen. Mit diesem Artikel soll in erster Linie gewährleistet werden, dass geschäftliche Tätigkeiten innerhalb der EU, die zu den üblichen Aufgaben von beruflich qualifizierten Fachkräften gehören können, ohne Rechtsunsicherheit und übermäßigen Verwaltungsaufwand ausgeübt werden können.

Artikel 20 und 21 – Aufenthalt in einem zweiten Mitgliedstaat für die Inhaber der Blauen Karte EU und ihre Familienangehörigen

Im Vergleich zur Richtlinie 2009/50/EG wird die Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten weiter erleichtert, um die Blaue Karte EU zu einer EU-weiten Regelung zu machen, die es ermöglicht, die notwendigen Fachkräfte nach Europa zu holen. Die vorgeschriebene Dauer des Aufenthalts im ersten Mitgliedstaat wird von 18 auf 12 Monate verkürzt, und im Einklang mit der Regelung für langfristige Mobilität im Rahmen der Richtlinie 2014/66/EU werden mehrere Bedingungen für die Beantragung einer Blauen Karte EU in dem zweiten Mitgliedstaat aufgehoben. Insbesondere darf für mobile Inhaber der Blauen Karte EU keine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt werden, wenn diese nicht auch für die Anträge auf erste Einreise vorgesehen sind; Quoten sind nicht zugelassen, und der zweite Mitgliedstaat darf die Qualifikationen für nicht-reglementierte Berufe nicht erneut überprüfen. Das einschlägige Verfahren wird vereinfacht und beschleunigt, und die Arbeiten können beginnen, sobald der Antrag auf eine Blaue Karte EU eingereicht wurde. Familienangehörige können dem Inhaber der Blauen Karte EU unverzüglich nachreisen; einige Bedingungen für ihren Aufenthalt im zweiten Mitgliedstaat werden aufgehoben.

Artikel 22 – Garantien und Sanktionen

Es werden neue Garantien eingeführt, die den weiterreichenden Rechten für Inhaber der Blauen Karte EU Rechnung tragen. Wird die Blaue Karte EU von einem Mitgliedstaat ausgestellt, der den Schengen-Besitzstand nicht uneingeschränkt anwendet, können die Mitgliedstaaten vom Inhaber einer Blauen Karte EU, der eine Außengrenze für Mobilitätszwecke überquert, einen Nachweis über den Zweck seiner Reise verlangen. Wenn der zweite Mitgliedstaat die Blaue Karte EU letztendlich nicht ausstellt, muss der erste

Mitgliedstaat die Wiedereinreise des Betroffenen mit möglichen Familienangehörigen erlauben. Es gibt besondere Garantien zum Schutz des Inhabers einer Blauen Karte EU, der auch internationalen Schutz genießt, vor Zurückweisung. Diese Bestimmungen ähneln denen der Richtlinie 2011/51/EU, durch die der Erwerb der Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter in der EU und die entsprechenden Mobilitätsrechte auf Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz ausgeweitet werden. Es steht den Mitgliedstaaten frei, gegen Arbeitgeber, die ihren Pflichten nicht nachkommen, Sanktionen zu verleihen.

Kapitel VI – SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 23, 24, 25 und 26 – Zugang zu Informationen, Statistiken, Berichterstattung und Zusammenarbeit zwischen den Kontaktstellen

Artikel 23 sieht als Neuerung gegenüber der Richtlinie 2009/50/EG vor, dass die Mitgliedstaaten den Antragstellern leicht zugängliche Informationen über die Voraussetzungen für die Einreise und den Aufenthalt sowie über ihre Rechte zur Verfügung stellen müssen. Außerdem müssen sie der Kommission Angaben zu einer Reihe von Aspekten übermitteln (z. B. die jährlichen Mindestgehälter, Liste der Berufe, in denen Arbeitskräftemangel herrscht, Angabe, in welchen Fällen die Mitgliedstaaten die Klausel für eine an ethischen Grundsätzen ausgerichtete Einstellung nutzen, die in ihrem Hoheitsgebiet erlaubten geschäftlichen Tätigkeiten).

Artikel 23 verpflichtet die Mitgliedstaaten, der Kommission Statistiken über die Zahl der ausgestellten, abgelehnten, verlängerten oder entzogenen Blauen Karten sowie über die Genehmigungen für ihre Familienangehörigen vorzulegen. Diese Statistiken sollten nach der Gültigkeitsdauer der Genehmigungen, dem Geschlecht und Alter der Antragsteller und dem Wirtschaftszweig untergliedert werden. Darüber hinaus sollte es möglich sein, diese Statistiken weiter nach den Drittstaatsangehörigen zu untergliedern, denen eine Blaue Karte EU gewährt wurde und die Anspruch auf internationalen Schutz oder das Recht auf Freizügigkeit haben sowie nach den Inhabern der Blauen Karte EU, die einen langfristigen Aufenthaltsstatus erworben haben. Die Übermittlung einiger Statistiken ist bereits in der Richtlinie 2009/50/EG vorgesehen, der Vorschlag enthält aber weitere Anforderungen an die Mitgliedstaaten, die für die Überwachung der Umsetzung und der Weiterentwicklung der Regelung von zentraler Bedeutung sind.

Gemäß Artikel 25 erstattet die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat alle drei Jahre Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie, wobei ein besonderer Fokus auf der Bewertung der Auswirkungen der Artikel 5, 12, 19 und 20 liegt, und schlägt gegebenenfalls Änderungen vor. Hier handelt es sich um eine Standardbestimmung, aber die neuen Mobilitätsregeln sind von besonderem Interesse.

Artikel 26 verlangt von den Mitgliedstaaten die Benennung von Kontaktstellen für den Austausch von Informationen im Zusammenhang mit Artikel 17 (Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter), 19 (geschäftliche Tätigkeiten) und 20 (langfristige Mobilität) und 23 (Durchführungsmaßnahmen). Ziel ist es, den Informationsaustausch im Vergleich zur Richtlinie 2009/50/EG zu erweitern.

Artikel 27, 28, 29 und 30 – Umsetzung, Inkrafttreten, Adressaten und Aufhebung der Richtlinie

Die Artikel 26 und 28 sind Standardbestimmungen. Artikel 29 sieht die Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG vor, die durch den Rahmenbeschluss ersetzt wird.

2016/0176 (COD)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 79 Absatz 2 Buchstaben a und b,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses[28],

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen[29],

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) In der Mitteilung der Kommission vom 3. März 2010 mit dem Titel „Europa 2020: Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum"[30] wurde das Ziel vorgegeben, die Union zu einer auf Wissen und Innovation gestützten Wirtschaft zu entwickeln, die Verwaltungslasten für Unternehmen zu verringern und das Arbeitskräfteangebot besser an den Bedarf anzupassen. Maßnahmen zur Erleichterung der Zulassung von beruflich qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten sind in diesem breiteren Kontext zu sehen.

(2) Der Europäische Rat hat in seinen Schlussfolgerungen zu seiner Tagung vom 26. und 27. Juni 2014 unterstrichen, dass sich Europa am globalen Wettlauf um Talente beteiligen muss, wenn es attraktiv für Talente und Fachkräfte bleiben will. Daher sollten Strategien zur Maximierung der Möglichkeiten der legalen Zuwanderung entwickelt und die geltenden Rechtsvorschriften verschlankt werden.

(3) In der am 13. Mai 2015 angenommenen Europäischen Agenda für Migration wird eine attraktive EU-weite Regelung für hoch qualifizierte Drittstaatsangehörige gefordert

---

28 ABl. C ... vom ..., S ....
29 ABl. C ... vom ..., S ....
30 KOM(2010) 2020 endg.

und auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Richtlinie 2009/50/EG des Rates[31] zu überarbeiten, um Talente wirksamer in der Union anwerben und damit auch zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen für die Union sowie des Arbeitskräftemangels und der Qualifikationsdefizite in Schlüsselsektoren der Wirtschaft in der Union beitragen zu können.

(4) Es ist notwendig, die im Bericht über die Durchführung der Richtlinie 2009/50/EG genannten Herausforderungen in Angriff zu nehmen. Die Union sollte das Ziel verfolgen, eine attraktivere und wirksamere EU-weite Regelung für beruflich qualifizierte Fachkräfte einzuführen. Das Konzept der Union für die Anwerbung beruflich qualifizierter Fachkräfte sollte weiter harmonisiert werden, und die Blaue Karte EU sollte diesbezüglich zum wichtigsten Instrument mit schnelleren Verfahren, flexibleren und integrativeren Zulassungskriterien, umfassenderen Rechten und größerer Mobilität innerhalb der EU erhoben werden. Da dies erhebliche Änderungen der Richtlinie 2009/50/EG erfordern würde, sollte diese Richtlinie aufgehoben und durch eine neue Richtlinie ersetzt werden.

(5) Es sollte ein EU-weites Zulassungssystem geschaffen werden, welches es ermöglicht, beruflich qualifizierte Fachkräfte in der Union anzuwerben und zu halten. Die Mitgliedstaaten sollten allen Antragstellern, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, anstelle eines nationalen Aufenthaltstitels eine Blaue Karte EU ausstellen. Für die Zwecke der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen, die nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, sollten die Mitgliedstaaten weiterhin das Recht haben, vorbehaltlich der sich aus anderen Richtlinien für den Bereich der Migration von Arbeitskräften ergebenden Einschränkungen andere Aufenthaltstitel als die Blaue Karte EU auszustellen.

(6) Um zu betonen, dass als Kriterien für die Zulassung formale Bildungsabschlüsse und gleichwertige berufliche Erfahrungen in gleicher Weise berücksichtigt werden sollen, sollte der Begriff „hoch qualifizierte Arbeitskräfte" durch „beruflich qualifizierte Fachkräfte" ersetzt werden. Laut einer Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012[32] kann die Validierung von Lernergebnissen (Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen)[33], die auf nichtformalem und informellem Wege erzielt werden, eine wichtige Rolle für die Steigerung von Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität spielen. So wird den Mitgliedstaaten empfohlen, bis spätestens 2018 Regelungen für die Validierung des nichtformalen und informellen Lernens einzuführen. Da geeignete Mechanismen und Regelungen für die Bewertung und Validierung der Berufserfahrung nicht in allen Mitgliedstaaten ohne Weiteres verfügbar sind, sollte für die Bestimmungen über die Anerkennung von Berufserfahrung ein zusätzlicher Umsetzungszeitraum von zwei Jahren nach dem Inkrafttreten dieser Richtlinie vorgesehen werden, um den Mitgliedstaaten Gelegenheit zu geben, gegebenenfalls derartige Mechanismen und Regelungen zu entwickeln. Die nationalen Kontaktstellen der Mitgliedstaaten für die Blaue Karte EU sollten in eine wirksame, auf die Anerkennung von Berufserfahrung im Rahmen dieser Richtlinie abzielende

---

31 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 18.6.2009, S. 17).

32 Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012/C 398/01) (ABl. C 398 vom 22.12.2012, S. 1).

33 Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen (ABl. L 394 vom 30.12.2006, S. 10).

Zusammenarbeit mit Interessenträgern und Netzen in den Bereichen allgemeine Bildung, Berufsbildung, Beschäftigung und Jugend sowie in anderen relevanten Politikbereichen eingebunden werden.

(7) In Übereinstimmung mit Artikel 79 Absatz 5 AEUV berührt diese Richtlinie nicht das Recht der Mitgliedstaaten, festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige aus Drittländern in ihr Hoheitsgebiet einreisen dürfen, um dort als Arbeitnehmer oder Selbständige Arbeit zu suchen. Auf dieser Grundlage sollten die Mitgliedstaaten die Möglichkeit haben, einen Antrag auf eine Blaue Karte EU als unzulässig zu werten oder abzulehnen. Da sich Artikel 79 Absatz 5 AEUV nur auf aus Drittländern kommende Drittstaatsangehörige bezieht, gilt das Recht, festzulegen, wie viele Drittstaatsangehörige einreisen dürfen, nicht in Fällen, in denen einem Drittstaatsangehörigen die Einreise in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten bereits nach Maßgabe dieser Richtlinie erteilt wurde und der Drittstaatsangehörige seinen Aufenthalt in dem betreffenden oder in einem anderen Mitgliedstaat fortsetzen möchte.

(8) Personen, denen internationaler Schutz im Sinne von Artikel 2 Buchstabe a der Richtlinie 2011/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates[34] zuerkannt wurde, verfügen über ein weites Spektrum von Rechten, darunter das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt in dem Mitgliedstaat, der ihnen Schutz gewährt. Um die soziale Eingliederung dieser Menschen zu erleichtern und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt in der gesamten Union zu verbessern, sollten beruflich qualifizierte Fachkräfte eine Blaue Karte EU beantragen können. Sie sollten denselben Regeln unterliegen wie alle anderen Drittstaatsangehörigen, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, und gleichzeitig internationalen Schutz genießen und Inhaber einer Blauen Karte EU sein können. Aus Gründen der rechtlichen Klarheit und der Kohärenz sollten die in dieser Richtlinie verankerten Bestimmungen über die Gleichbehandlung und das Recht auf Familienzusammenführung gleichwohl nicht für diese Gruppe von Inhabern einer Blauen Karte EU in dem Mitgliedstaat, der ihnen internationalen Schutz gewährt hat, gelten. Diese Rechte sollten weiterhin nach Maßgabe des Besitzstands im Asylbereich und gegebenenfalls der Richtlinie 2003/86/EG des Rates[35] geregelt werden.

(9) Die Frage des Übergangs der Verantwortung für den Schutz von Personen, die internationalen Schutz genießen, fällt nicht in den Regelungsbereich dieser Richtlinie. Folglich sollten der Schutzstatus und die damit einhergehenden Rechte nicht aufgrund der Erteilung einer Blauen Karte EU an einen anderen Mitgliedstaat übergehen.

(10) Um unabhängige Mobilität innerhalb der EU zu erleichtern und die geschäftliche Tätigkeit beruflich qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten, die das Recht auf Freizügigkeit genießen, zu vereinfachen, sollten diese Personen nach den gleichen Regeln Zugang zur Blauen Karte EU erhalten können wie andere Drittstaatsangehörige, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Dies

---

34 Richtlinie 2011/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Dezember 2011 über Normen für die Anerkennung von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Personen mit Anspruch auf internationalen Schutz, für einen einheitlichen Status für Flüchtlinge oder für Personen mit Anrecht auf subsidiären Schutz und für den Inhalt des zu gewährenden Schutzes (Neufassung) (ABl. L 337 vom 20.12.2011, S. 9).

35 Richtlinie 2003/86/EG des Rates vom 22. September 2003 betreffend das Recht auf Familienzusammenführung (ABl. L 251 vom 3.10.2003, S. 12).

sollte unabhängig davon gelten, ob der betreffende Unionsbürger von seinem Grundrecht nach Artikel 21 AEUV Gebrauch gemacht hat, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten, und auch unabhängig davon, ob der betreffende Drittstaatsangehörige zuerst Inhaber einer Blauen Karte EU oder zuerst Begünstigter des Rechts auf Freizügigkeit war. Die Rechte, die diese Drittstaatsangehörigen als Inhaber einer Blauen Karte EU erwerben, sollten die Rechte, die sie gemäß der Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[36] in Anspruch nehmen können, unberührt lassen. Aus Gründen der rechtlichen Klarheit und der Kohärenz in Bezug auf die Familienzusammenführung und den Grundsatz der Gleichbehandlung sollten die Bestimmungen der Richtlinie 2004/38/EG Vorrang haben. Alle in dieser Richtlinie verankerten Bestimmungen über Personen, die das Recht auf Freizügigkeit genießen, sollten auch dann gelten, wenn sich dieses Recht von jenen Drittstaatsangehörigen ableitet, die ein Recht auf freien Personenverkehr genießen, das dem aus Übereinkommen zwischen der Union und ihren Mitgliedstaaten und Drittstaaten oder aus Übereinkommen zwischen der Union und Drittländern erwachsenden Recht der Unionsbürger gleichwertig ist.

(11) Diese Richtlinie sollte nicht für Kategorien von Drittstaatsangehörigen gelten, für die eine besondere Regelung im Rahmen des Unionsrechts mit spezifischen Voraussetzungen für die Einreise und Rechten gilt, sofern die Aufnahme dieser Kategorien in diese Richtlinie dem Sinn der besonderen Regelung zuwiderlaufen, unnötige rechtliche Komplexität schaffen oder die Gefahr des Missbrauchs mit sich bringen würde. Die Richtlinie gilt nicht für Drittstaatsangehörige, die zur Durchführung eines Forschungsprojekts einen Forschungsaufenthalt in einem Mitgliedstaat beantragen, da für sie die Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates[37] maßgebend ist, durch die ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung eingeführt wurde. Nach ihrer Zulassung gemäß der Richtlinie (EU) 2016/801 sollten Forscher, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, gleichwohl eine Blaue Karte EU nach Maßgabe dieser Richtlinie für andere als die durch die Richtlinie (EU) 2016/801 abgedeckten Zwecke beantragen können.

(12) Diese Richtlinie sollte es dem Inhaber einer Blauen Karte EU unbenommen lassen, zusätzliche Rechte und Leistungen in Anspruch zu nehmen, die nach einzelstaatlichem Recht gegebenenfalls gewährt werden können und die mit dieser Richtlinie im Einklang stehen.

(13) Es ist notwendig, ein flexibles nachfrageorientiertes Zulassungssystem vorzusehen, das sich auf objektive Kriterien wie einen Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für mindestens sechs Monate, ein von den Mitgliedstaaten an ihren Arbeitsmarkt anpassbares Mindestgehalt oder eine höhere berufliche Qualifikation gründet.

---

[36] Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 über das Recht der Unionsbürger und ihrer Familienangehörigen, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten (ABl. L 158 vom 30.4.2004, S. 77).

[37] Richtlinie (EU) 2016/801 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Mai 2016 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zu Forschungs- oder Studienzwecken, zur Absolvierung eines Praktikums, zur Teilnahme an einem Freiwilligendienst, Schüleraustauschprogrammen oder Bildungsvorhaben und zur Ausübung einer Au-pair-Tätigkeit (ABl. L 132 vom 21.5.2016, S. 21).

(14) Diese Richtlinie lässt nationale Verfahren zur Anerkennung von Diplomen unberührt. Je nach Wahl des betreffenden Mitgliedstaats sollte für die Beurteilung, ob der betroffene Drittstaatsangehörige über einen höheren Bildungsabschluss oder eine gleichwertige Qualifikation verfügt, auf die Stufen 6, 7 und 8 der Internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED) 2011 oder auf die Stufen 6, 7 und 8 des weitgehend ähnlichen Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) Bezug genommen werden.

(15) Um eine hinreichende Angleichung der Zulassungsbedingungen innerhalb der Union sicherzustellen, sollten Mindest- und Höchstfaktoren für die Berechnung des Mindestgehalts festgelegt werden. Die Mitgliedstaaten sollten die Höhe des Mindestgehalts im Einklang mit ihrer Arbeitsmarktlage und -organisation und mit ihrer allgemeinen Zuwanderungspolitik festlegen.

(16) Für bestimmte Berufe, bei denen der betreffende Mitgliedstaat einen besonderen Arbeitskräftebedarf sieht, sollte, sofern diese Berufe in die Hauptgruppe 1 oder 2 der Internationalen Standard-Klassifikation der Berufe (ISCO) fallen, ein niedrigeres Mindestgehalt festgelegt werden.

(17) Ebenso sollte für Drittstaatsangehörige für die Dauer eines bestimmten Zeitraums nach dem Studien- oder Ausbildungsabschluss ein niedrigeres Mindestgehalt festgelegt werden. Dieser Zeitraum sollte jedes Mal zur Anwendung gelangen, wenn der Drittstaatsangehörige gemäß nationalem Recht einen für die Zwecke dieser Richtlinie maßgeblichen Bildungsabschluss (Stufe 6, 7 oder 8 der ISCED 2011 oder Stufe 6, 7 oder 8 des EQR) erreicht. Er sollte zudem stets zur Anwendung gelangen, wenn der Drittstaatsangehörige binnen drei Jahren nach dem Datum der Erlangung des Abschlusses einen erstmaligen oder erneuten Antrag auf eine Blaue Karte EU stellt oder wenn er eine erstmalige Verlängerung der Blauen Karte EU beantragt und seine erste Blaue Karte EU für einen Zeitraum von weniger als 24 Monaten ausgestellt wurde. Nach Ablauf dieser Fristen - die gleichzeitig laufen können - kann von den jungen Fachkräften nach vernünftigem Ermessen erwartet werden, dass sie genügend Berufserfahrung gesammelt haben, um das normale Mindestgehalt zu erreichen.

(18) Es sollten die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung einschließlich der Kriterien für ein Mindestgehalt festgelegt werden. Das Mindestgehalt sollte keinesfalls zur Festlegung der Gehälter herangezogen werden; es sollte mithin auch weder von den Regeln oder der Praxis auf Ebene der Mitgliedstaaten noch von den Tarifverträgen abweichen und nicht für etwaige Angleichungen auf diesem Gebiet genutzt werden. Diese Richtlinie sollte in vollem Umfang die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten, insbesondere in beschäftigungs-, arbeits- und sozialpolitischen Fragen, achten.

(19) Es sollte nicht erforderlich sein, dass ein Drittstaatsangehöriger ein gültiges Reisedokument für den gesamten Geltungszeitraum der ersten Blauen Karte EU besitzt. Drittstaatsangehörige, die Inhaber einer Blauen Karte EU sind, sollten ihr Reisedokument verlängern lassen können.

(20) Wenn eine Bedrohung für die öffentliche Ordnung, die öffentliche Sicherheit oder die öffentliche Gesundheit vorliegt, sollten die Mitgliedstaaten Anträge auf Erteilung einer Blauen Karte EU ablehnen und bestehende Blaue Karten EU dem Inhaber entziehen

beziehungsweise nicht verlängern können. Jede aus Gründen der öffentlichen Ordnung oder der öffentlichen Sicherheit erfolgende Ablehnung sollte sich auf das individuelle Verhalten der betroffenen Person gründen und im Einklang mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit stehen. Krankheiten oder Behinderungen, die ein Drittstaatsangehöriger erleidet, nachdem ihm die Einreise in das Hoheitsgebiet des ersten Mitgliedstaats erlaubt wurde, sollten nicht den alleinigen Grund für den Entzug einer Blauen Karte EU beziehungsweise die Nichtverlängerung oder die Nichtausstellung einer Blauen Karte EU in einem zweiten Mitgliedstaat darstellen.

(21) Die Mitgliedstaaten sollten eine bestehende Blaue Karte EU entziehen beziehungsweise ihre Verlängerung ablehnen können, wenn der Inhaber der Karte die in dieser Richtlinie festgelegten Mobilitätsbedingungen nicht eingehalten oder wiederholt die Mobilitätsrechte missbraucht hat, indem er beispielsweise in anderen Mitgliedstaaten eine Blaue Karte EU beantragt und unverzüglich eine Beschäftigung aufgenommen hat, obwohl klar ist, dass die Bedingungen nicht erfüllt sind und der Antrag abgelehnt werden wird.

(22) Jede Entscheidung über die Ablehnung eines Antrags auf eine Blaue Karte EU oder über den Entzug oder die Nichtverlängerung einer Blauen Karte EU muss den spezifischen Umständen des Falls Rechnung tragen und im Einklang mit dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit stehen. Insbesondere sollte in Fällen, in denen der Grund für die Ablehnung im Zusammenhang mit der Tätigkeit des Arbeitgebers steht, ein geringfügiger Verstoß keinesfalls als alleiniger Grund für die Ablehnung eines Antrags auf eine Blaue Karte EU oder für den Entzug oder die Nichtverlängerung einer Blauen Karte EU dienen können.

(23) Wenn alle Zulassungsbedingungen erfüllt sind, sollten die Mitgliedstaaten eine Blaue Karte EU innerhalb bestimmter Fristen erteilen. Wenn ein Mitgliedstaat lediglich Aufenthaltstitel erteilt, die auf sein Hoheitsgebiet beschränkt sind, und sämtliche Zulassungsbedingungen dieser Richtlinie erfüllt sind, sollte dieser Mitgliedstaat dem betreffenden Drittstaatsangehörigen das nötige Visum ausstellen. Es sollte sichergestellt werden, dass die zuständigen Behörden wirksam zusammenarbeiten, damit das Visum unverzüglich erteilt werden kann.

(24) Die Vorschriften über die Bearbeitungszeit für Anträge auf eine Blaue Karte EU sollten sicherstellen, dass in allen Fällen eine rasche Ausstellung erfolgt. Die Frist für die Prüfung des Antrags auf eine Blaue Karte EU sollte nicht die gegebenenfalls für die Anerkennung von Berufsqualifikationen oder für die Ausstellung eines Visums erforderliche Zeit einschließen.

(25) Das Format der Blauen Karte EU sollte im Einklang mit der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002[38] stehen, damit die Mitgliedstaaten insbesondere auf die Informationen über die Bedingungen, unter denen die betreffende Person eine Erwerbstätigkeit ausüben darf, zugreifen können.

(26) Der betroffene Mitgliedstaat sollte sicherstellen, dass Antragsteller das Recht haben, vor Gericht Widerspruch gegen die Ablehnung eines Antrags auf eine Blaue Karte EU

[38] Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 des Rates vom 13. Juni 2002 zur einheitlichen Gestaltung des Aufenthaltstitels für Drittstaatsangehörige (ABl. L 157 vom 15.6.2002, S. 1).

oder gegen die Nichtverlängerung oder den Entzug einer Blauen Karte EU einzulegen. Die Möglichkeit, eine Verwaltungsbehörde zu benennen, welche derartige Entscheidungen vorab verwaltungsrechtlich überprüft, bleibt davon unberührt.

(27) Da es sich bei den Inhabern einer Blauen Karte EU um beruflich qualifizierte Fachkräfte handelt, die zur Beseitigung des Arbeitskräftemangels und von Qualifikationsdefiziten in Schlüsselsektoren beitragen, sollte der Grundsatz des Zugangs zum Arbeitsmarkt die allgemeine Regel sein. In Fällen, in denen es auf dem inländischen Arbeitsmarkt ernsthafte Störungen wie hohe Arbeitslosigkeit in einem bestimmten Beruf oder Sektor gibt, welche sich möglicherweise auf bestimmte Regionen oder Teile des Hoheitsgebiets eines Mitgliedstaats beschränken, sollte dieser Mitgliedstaat die Möglichkeit haben, der Situation auf seinem Arbeitsmarkt bei der Entscheidung über die Erteilung einer Blauen Karte EU Rechnung zu tragen.

(28) Falls die Mitgliedstaaten beschließen, von dieser Möglichkeit - möglicherweise in einem Teil ihres Hoheitsgebiets - bei einem bestimmten Beruf oder Sektor Gebrauch zu machen, sollten sie der Kommission eine diesbezügliche Mitteilung übermitteln, in der sie die wirtschaftlichen, sozialen und sonstigen Gründe für ihre Entscheidung, für die folgenden zwölf Monate einen Arbeitsmarkttest einzuführen, darlegen, und dies für jeden nachfolgenden Zeitraum von zwölf Monaten wiederholen. Die Mitgliedstaaten können die Sozialpartner bei der Bewertung der Umstände im Zusammenhang mit dem inländischen Arbeitsmarkt zu Rate ziehen. Bei der Verlängerung einer Blauen Karte EU im ersten Mitgliedstaat sollte eine solche Überprüfung nicht möglich sein. Bei der Prüfung eines Antrags auf eine Blaue Karte EU in einem zweiten Mitgliedstaat sollte die Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation nur möglich sein, wenn dieser Mitgliedstaat auch eine Prüfung für Erstanträge von Drittstaatsangehörigen aus Drittländern eingeführt hat und zuvor eine separate, mit Gründen versehene Mitteilung erfolgt ist. Sollten die Mitgliedstaaten beschließen, von dieser Möglichkeit Gebrauch zu machen, sollten sie dies - auch über das Internet - in klarer und für Antragsteller und Arbeitgeber zugänglicher und transparenter Weise kommunizieren.

(29) Bei der Durchführung der Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten in den Entwicklungsländern keine aktive Anwerbepolitik in den Bereichen betreiben, in denen ein Arbeitskräftemangel besteht. Für Schlüsselsektoren, beispielsweise für den Gesundheitssektor und gegebenenfalls das Bildungswesen, sollten Einstellungsstrategien und Grundsätze entwickelt werden, die auf ethischen Werten beruhen und Arbeitgebern des öffentlichen und des privatwirtschaftlichen Sektors an die Hand gegeben werden können. Ein derartiges Vorgehen steht im Einklang mit der von der EU eingegangenen Verpflichtung zur Einhaltung des globalen Verhaltenskodex der WHO von 2010 für die grenzüberschreitende Anwerbung von Gesundheitsfachkräften[39] sowie mit den Schlussfolgerungen des Rates und der Mitgliedstaaten vom 14. Mai 2007 zum Europäischen Aktionsprogramm zur Bekämpfung des akuten Gesundheitspersonalmangels in den Entwicklungsländern (2007–2013). Ergänzend zu diesen Grundsätzen und Strategien sollten Methoden, Leitlinien und andere Instrumente entwickelt und angewandt werden, die die zirkuläre

[39] Der globale Verhaltenskodex der WHO für die grenzüberschreitende Anwerbung von Gesundheitsfachkräften wurde am 21. Mai 2010 von der 63. Weltgesundheitsversammlung im Rahmen der Resolution WHA63.16 angenommen.

beziehungsweise zeitlich befristete Migration gegebenenfalls erleichtern, sowie Maßnahmen, die dazu beitragen, die negativen Folgen der Abwanderung beruflich qualifizierter Fachkräfte für die Entwicklungsländer so gering wie möglich zu halten und die positiven Auswirkungen zu maximieren, um die Abwanderung beruflich qualifizierter Fachkräfte in eine Zuwanderung solcher Fachkräfte umzukehren.

(30) Es sollte ein vereinfachtes, für die Mitgliedstaaten optionales Verfahren für Arbeitgeber entwickelt werden, die für diesen Zweck anerkannt sind. Der Status eines anerkannten Arbeitgebers sollte bestimmte, einem *vereinfachten Verfahren* gleichkommende Erleichterungen in Bezug auf die in dieser Richtlinie vorgesehenen Verfahren und Zulassungsbedingungen mit sich bringen und ausreichende Garantien gegen Missbrauch einschließen. Wird der Status eines anerkannten Arbeitgebers während der Gültigkeitsdauer einer im vereinfachten Verfahren erteilten Blauen Karte EU entzogen, sollten bei einer etwaigen Verlängerung der Blauen Karte EU die normalen Zulassungsbedingungen gelten, sofern der betreffende Drittstaatsangehörige nicht von einem weiteren anerkannten Arbeitgeber beschäftigt wird.

(31) Um innovatives Unternehmertum zu fördern, sollte nach Maßgabe dieser Richtlinie zugelassenen Drittstaatsangehörigen das Recht eingeräumt werden, parallel eine selbständige Tätigkeit auszuüben, ohne dass dadurch ihr Aufenthaltsrecht als Inhaber einer Blauen Karte EU berührt wird. Die fortwährende Pflicht zur Einhaltung der in dieser Richtlinie festgelegten Zulassungsbedingungen sollte von diesem Recht unberührt und der Inhaber der Blauen Karte EU mithin in einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung bleiben.

(32) Die den Inhabern einer Blauen Karte EU gewährte Gleichbehandlung sollte auch eine Gleichbehandlung in Bezug auf die in Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates[40] aufgeführten Zweige der sozialen Sicherheit einschließen. Diese Richtlinie bewirkt keine Harmonisierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die soziale Sicherheit. Sie ist auf die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung im Bereich der sozialen Sicherheit auf Drittstaatsangehörige, die in ihren Anwendungsbereich fallen, beschränkt.

(33) Im Falle der Mobilität zwischen Mitgliedstaaten findet die Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates[41] Anwendung. Diese Richtlinie sollte mobilen Inhabern einer Blauen Karte EU nicht mehr Ansprüche der sozialen Sicherheit gewähren, als im bestehenden Unionsrecht für Drittstaatsangehörige mit grenzüberschreitenden Belangen in mehreren Mitgliedstaaten vorgesehen sind.

(34) Berufsqualifikationen, die ein Drittstaatsangehöriger in einem anderen Mitgliedstaat erworben hat, sollten wie die Qualifikationen eines Unionsbürgers anerkannt werden. In einem Drittstaat erworbene Qualifikationen sollten gemäß der Richtlinie

---

40 Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).

41 Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausdehnung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Verordnungen fallen (ABl. L 344 vom 29.12.2010, S. 1).

2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[42] Berücksichtigung finden. Wenn ein Drittstaatsangehöriger eine Blaue Karte EU beantragt, um einen nicht reglementierten Beruf ausüben zu können, sollten die Mitgliedstaaten von übermäßigen formalen Anforderungen und vollständigen Anerkennungsverfahren in Bezug auf seine Qualifikationen absehen, sofern diese Qualifikationen auf andere Weise hinreichend nachgewiesen werden können.

(35) Die Rechte, die eine internationalen Schutz genießende Person als Inhaber einer Blauen Karte EU erwirbt, sollten die Rechte, die diese Person gemäß der Richtlinie 2011/95/EU und gemäß der Genfer Konvention in dem Mitgliedstaat, der den Schutzstatus zuerkannt hat, genießt, unberührt lassen. Um Widersprüche zwischen Vorschriften zu vermeiden, sollten die in dieser Richtlinie niedergelegten Bestimmungen über die Gleichbehandlung und die Familienzusammenführung nicht auf diesen Mitgliedstaat anwendbar sein. Personen, die in einem Mitgliedstaat internationalen Schutz genießen und in einem anderen Mitgliedstaat Inhaber einer Blauen Karte EU sind, sollten die gleichen Rechte wie jeder andere Inhaber einer Blauen Karte EU im letztgenannten Mitgliedstaat einschließlich des Rechts auf Gleichbehandlung mit den Staatsangehörigen des Wohnsitzmitgliedstaats haben.

(36) Günstige Bedingungen für die Familienzusammenführung und ein uneingeschränkter Zugang des Ehepartners zum Arbeitsmarkt sollten grundlegende Bestandteile dieser Richtlinie sein, damit die Anwerbung beruflich qualifizierter Fachkräfte erleichtert wird. Zur Erreichung dieses Ziels sollten spezifische Abweichungen von der Richtlinie 2003/86/EG des Rates vorgesehen werden. Bevor die Genehmigung zur Familienzusammenführung erteilt wird, sollten weder Bedingungen für die Integration noch Wartezeiten angewendet werden, da davon ausgegangen werden kann, dass nach einer Familienzusammenführung günstigere Aussichten auf eine erfolgreiche Integration beruflich qualifizierter Fachkräfte und ihrer Familien in die Aufnahmegesellschaft bestehen. Um die rasche Einreise beruflich qualifizierter Fachkräfte zu erleichtern, sollten ihren Familienangehörigen zeitgleich zur Ausstellung der Blauen Karte EU Aufenthaltstitel ausgestellt werden, sofern die einschlägigen Voraussetzungen erfüllt sind und die betreffenden Anträge gleichzeitig eingereicht wurden.

(37) Um beruflich qualifizierte Fachkräfte anziehen und zu einem ständigen Aufenthalt in der Union bewegen zu können sowie um Mobilität in der Union und zirkuläre Migration zu ermöglichen, sollten Abweichungen von der Richtlinie 2003/109/EG des Rates[43] vorgesehen werden, damit Inhaber einer Blauen Karte EU leichter die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU erlangen können.

(38) Um die Mobilität beruflich qualifizierter Fachkräfte zwischen der EU und ihren Herkunftsländern zu fördern, sollten Abweichungen von der Richtlinie 2003/109/EG vorgesehen werden, welche längere Abwesenheitszeiten als in der genannten Richtlinie vorgesehen zulassen, sobald beruflich qualifizierte Fachkräfte aus

---

42 Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22).

43 Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigen Drittstaatsangehörigen (ABl. L 16 vom 23.1.2004, S. 44).

Drittstaaten die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU erworben haben.

(39) Die berufliche und räumliche Mobilität beruflich qualifizierter Fachkräfte aus Drittstaaten sollte als wichtige Komponente für die Verbesserung der Arbeitsmarkteffizienz in der Union anerkannt werden, durch die gegen den Fachkräftemangel vorgegangen werden kann und regionale Unterschiede ausgeglichen werden können. Die Mobilität innerhalb der EU sollte erleichtert werden.

(40) Der bestehenden Rechtsunsicherheit in Bezug auf Geschäftsreisen beruflich qualifizierter Fachkräfte sollte durch eine geeignete Begriffsbestimmung und durch Festlegung einer Liste von Tätigkeiten, die in jedem Fall und in allen Mitgliedstaaten als geschäftliche Tätigkeiten zu betrachten sind, entgegengewirkt werden. Der zweite Mitgliedstaat sollte von Inhabern einer Blauen Karte EU, die geschäftlichen Tätigkeiten nachgehen, neben der vom ersten Mitgliedstaat ausgestellten Blauen Karte EU keine weitere Genehmigung oder Arbeitserlaubnis verlangen können. Inhaber einer Blauen Karte EU, die von einem Mitgliedstaat ausgestellt wurde, der den Schengen-Besitzstand nicht in vollem Umfang anwendet, sollten ein Recht auf Einreise und Aufenthalt in einem oder mehreren zweiten Mitgliedstaaten zum Zwecke geschäftlicher Tätigkeiten für eine Dauer von bis zu 90 Tagen in einem Zeitraum von 180 Tagen auf der Grundlage der Blauen Karte EU haben.

(41) Inhabern einer Blauen Karte EU, die in einem zweiten Mitgliedstaat eine neue Blaue Karte EU auf der Grundlage eines bestehenden Arbeitsvertrags oder eines verbindlichen Arbeitsplatzangebots beantragen möchten, sollte die Reise dorthin unter vereinfachten Bedingungen erlaubt werden. Der zweite Mitgliedstaat sollte von Inhabern einer Blauen Karte EU keine weitere Genehmigung als die vom ersten Mitgliedstaat ausgestellte Blaue Karte EU verlangen dürfen. Sobald diese Personen einen Antrag auf Erteilung einer Blauen Karte EU binnen der in dieser Richtlinie vorgesehenen Frist einreichen, sollten sie eine Beschäftigung aufnehmen dürfen. Im zweiten Mitgliedstaat sollte das Verfahren zur Erteilung der Blauen Karte EU einfacher als bei der ersten Blauen Karte EU sein; da der mobile Inhaber der Blauen Karte EU bereits für eine bestimmte Zeit eine umfassende Qualifikationen voraussetzende Tätigkeit in einem Mitgliedstaat ausgeübt hat, sollte es im zweiten Mitgliedstaat nicht erforderlich sein, dieselben Angaben ein zweites Mal gänzlich zu prüfen. Gleichwohl sollte die Mobilität weiterhin vom Bedarf abhängig gemacht werden; daher sollte im zweiten Mitgliedstaat stets die Vorlage eines Arbeitsvertrags verlangt werden, und das Gehalt sollte stets das Mindestgehalt erreichen, das der zweite Mitgliedstaat nach Maßgabe dieser Richtlinie festgelegt hat.

(42) Obschon diese Richtlinie eine Reihe besonderer Bestimmungen über die Einreise und den Aufenthalt in einem zweiten Mitgliedstaat zum Zwecke geschäftlicher Tätigkeiten sowie über die Reise in einen zweiten Mitgliedstaat zwecks Beantragung einer neuen Blauen Karte EU in dessen Hoheitsgebiet enthält, sollten alle sonstigen Vorschriften über das Überschreiten der Grenzen durch Personen, die in den einschlägigen Bestimmungen des Schengen-Besitzstands niedergelegt sind, anwendbar bleiben.

(43) Wenn ein Inhaber einer Blauen Karte EU, die von einem Mitgliedstaat ausgestellt wurde, der den Schengen-Besitzstand nicht in vollem Umfang anwendet, in den in

dieser Richtlinie vorgesehenen Mobilitätsfällen eine Außengrenze im Sinne der Verordnung (EU) 2016/399 des Europäischen Parlaments und des Rates[44] überschreitet, sollte ein Mitgliedstaat das Recht haben, von dem Inhaber der Blauen Karte EU einen Nachweis dafür zu verlangen, dass die Einreise zum Zwecke geschäftlicher Tätigkeiten oder zwecks Beantragung einer neuen Blauen Karte EU auf der Grundlage eines bestehenden Arbeitsvertrags oder eines verbindlichen Arbeitsplatzangebots erfolgt. Falls die Einreise zum Zwecke geschäftlicher Tätigkeiten erfolgt, sollte der betreffende Mitgliedstaat einen Nachweis für den geschäftlichen Zweck des Aufenthalts (beispielsweise eine Einladung, eine Eintrittskarte oder Unterlagen mit einer Beschreibung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens und der Stellung des Inhabers der Blauen Karte EU innerhalb des Unternehmens) verlangen können.

(44) Wenn ein Inhaber einer Blauen Karte EU in einen zweiten Mitgliedstaat umzieht, um dort eine Blaue Karte EU zu beantragen, und dabei von Familienangehörigen begleitet wird, sollte der betreffende Mitgliedstaat einen Nachweis für ihren rechtmäßigen Aufenthalt im ersten Mitgliedstaat verlangen können. Darüber hinaus sollten die Mitgliedstaaten, die den Schengen-Besitzstand in vollem Umfang anwenden, beim Überschreiten einer Außengrenze im Sinne der Verordnung (EU) 2016/399 das Schengener Informationssystem konsultieren und die Einreise verweigern oder die Mobilität ablehnen, wenn es sich um eine Person handelt, die gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1987/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates[45] in diesem System zur Einreise- oder Aufenthaltsverweigerung ausgeschrieben ist.

(45) Für die Zwecke des Aufenthalts von Personen, die internationalen Schutz genießen, in den Mitgliedstaaten, gilt es sicherzustellen, dass die anderen Mitgliedstaaten als der Mitgliedstaat, der den internationalen Schutz gewährt hat, über den Schutzstatus der betreffenden Personen informiert werden, damit die Mitgliedstaaten ihren Pflichten in Bezug auf den Grundsatz der Nichtzurückweisung nachkommen können.

(46) Beabsichtigt ein Mitgliedstaat, eine Person, die in diesem Mitgliedstaat eine Blaue Karte EU erworben hat und in einem anderen Mitgliedstaat internationalen Schutz genießt, auszuweisen, so sollte diese Person den Schutz gegen Ausweisung genießen, der durch die Richtlinie 2011/95/EU und Artikel 33 des Abkommens über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951 in der durch das New Yorker Protokoll vom 31. Januar 1967 geänderten Fassung (Genfer Konvention) garantiert wird.

(47) Ist die Ausweisung einer Person, die internationalen Schutz genießt, aus dem Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten gemäß der Richtlinie 2011/95/EG zulässig, so sollten die Mitgliedstaaten verpflichtet sein, dafür zu sorgen, dass alle Informationen von den einschlägigen Quellen eingeholt werden, gegebenenfalls auch von dem Mitgliedstaat, der den internationalen Schutz gewährt hat, und dass diese eingehend geprüft werden, um sicherzustellen, dass die Entscheidung über die Ausweisung dieser

[44] Verordnung (EU) 2016/399 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2016 über einen Gemeinschaftskodex für das Überschreiten der Grenzen durch Personen (Schengener Grenzkodex) (ABl. L 77 vom 23.3.2016, S. 1).

[45] Verordnung (EG) Nr. 1987/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 über die Einrichtung, den Betrieb und die Nutzung des Schengener Informationssystems der zweiten Generation (SIS II) (ABl. L 381 vom 28.12.2006, S. 4).

geschützten Person im Einklang mit Artikel 4 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union erfolgt.

(48) Es sollten besondere Meldevorschriften vorgesehen werden, um die Durchführung dieser Richtlinie überwachen und negative Auswirkungen der Abwanderung beruflich qualifizierter Fachkräfte aus den Entwicklungsländern erkennen und ihnen gegebenenfalls begegnen zu können, um Bildungsverschwendung zu verhindern.

(49) Da die Ziele dieser Richtlinie, nämlich die Einführung eines besonderen Zulassungsverfahrens und die Festlegung von Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt und die Rechte von Drittstaatsangehörigen in den Mitgliedstaaten im Hinblick auf die Ausübung einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung sowie für die Einreise und den Aufenthalt und die Rechte ihrer Familienangehörigen in den Mitgliedstaaten, auf Ebene der Mitgliedstaaten - insbesondere im Hinblick auf die Verbesserung der Attraktivität der EU, die Gewährleistung der Mobilität dieser Personen zwischen den Mitgliedstaaten und die Festlegung klarer und einheitlicher Zulassungskriterien für sämtliche Mitgliedstaaten - nicht ausreichend verwirklicht werden können und daher besser auf Unionsebene zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das zur Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.

(50) Diese Richtlinie wahrt im Einklang mit Artikel 6 EUV die Grundrechte und Grundsätze, die mit der Charta der Grundrechte der Europäischen Union anerkannt wurden.

(51) Gemäß der gemeinsamen politischen Erklärung der Mitgliedstaaten und der Kommission vom 28. September 2011 zu erläuternden Dokumenten[46] haben sich die Mitgliedstaaten verpflichtet, in begründeten Fällen zusätzlich zur Mitteilung ihrer Umsetzungsmaßnahmen ein oder mehrere Dokumente zu übermitteln, in denen der Zusammenhang zwischen den Bestandteilen einer Richtlinie und den entsprechenden Teilen nationaler Umsetzungsinstrumente erläutert wird. In Bezug auf diese Richtlinie hält der Gesetzgeber die Übermittlung derartiger Dokumente für gerechtfertigt.

(52) Nach den Artikeln 1 und 2 und Artikel 4a Absatz 1 des dem EUV und dem AEUV beigefügten Protokolls Nr. 21 über die Position des Vereinigten Königreichs und Irlands hinsichtlich des Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts sowie unbeschadet des Artikels 4 dieses Protokolls beteiligen sich diese Mitgliedstaaten nicht an der Annahme dieser Richtlinie und sind weder durch diese Richtlinie gebunden noch zu ihrer Anwendung verpflichtet.

(53) Nach den Artikeln 1 und 2 des dem EUV und dem AEUV beigefügten Protokolls Nr. 22 über die Position Dänemarks beteiligt sich Dänemark nicht an der Annahme dieser Richtlinie und ist weder durch diese Richtlinie gebunden noch zu ihrer Anwendung verpflichtet.

---

[46] ABl. C 369 vom 17.12.2011, S. 14.

(54) Die Richtlinie 2009/50/EG sollte daher aufgehoben werden –

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Kapitel I

Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1

Gegenstand

In dieser Richtlinie wird Folgendes festgelegt:

a) die Bedingungen für die Einreise von Drittstaatsangehörigen zum Zweck der Ausübung einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung und von ihren Familienangehörigen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten und für ihren dortigen Aufenthalt von mehr als drei Monaten sowie die diesbezüglichen Rechte dieser Personen;

b) die Bedingungen für die Einreise der unter Buchstabe a genannten Drittstaatsangehörigen und ihrer Familienangehörigen in andere Mitgliedstaaten als den Mitgliedstaat, der ihnen als erster eine Blaue Karte EU erteilt hat, und für ihren dortigen Aufenthalt sowie die diesbezüglichen Rechte dieser Personen.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

a) „Drittstaatsangehöriger“ jede Person, die nicht Unionsbürger im Sinne von Artikel 20 Absatz 1 AEUV ist;

b) „umfassende Qualifikationen voraussetzende Beschäftigung” die Beschäftigung einer Person, die

– in dem betreffenden Mitgliedstaat als Arbeitnehmer aufgrund des einzelstaatlichen Arbeitsrechts oder entsprechend den einzelstaatlichen Gepflogenheiten geschützt ist, und zwar unabhängig vom Rechtsverhältnis, zum Zweck der Ausübung einer echten und tatsächlichen Erwerbstätigkeit für eine andere Person oder unter Anleitung einer anderen Person,

– gegen Bezahlung beschäftigt wird und

– die erforderliche Fachkompetenz besitzt, die durch einen höheren beruflichen Bildungsabschluss nachgewiesen ist;

c) „Blaue Karte EU“ den von einem Mitgliedstaat erteilten Aufenthaltstitel mit der Bezeichnung „Blaue Karte EU“, der ihren Inhaber berechtigt, sich im Hoheitsgebiet dieses Mitgliedstaats aufzuhalten und eine Erwerbstätigkeit im Sinne dieser Richtlinie auszuüben;

d) „erster Mitgliedstaat” den Mitgliedstaat, der einem Drittstaatsangehörigen als erster die Blaue Karte EU erteilt;

e) „zweiter Mitgliedstaat“ jeden Mitgliedstaat, in dem der Inhaber einer Blauen Karte EU sein Recht auf Mobilität im Sinne dieser Richtlinie auszuüben gedenkt oder ausübt und der nicht der erste Mitgliedstaat ist;

f) „Familienangehörige“ Drittstaatsangehörige im Sinne des Artikels 4 Absatz 1 der Richtlinie 2003/86/EG;

g) „höherer beruflicher Bildungsabschluss“ die Kompetenzen, die durch ein Hochschulabschlusszeugnis oder durch höhere berufliche Fertigkeiten nachgewiesen werden;

h) „höherer Bildungsabschluss“ ein von einer zuständigen Stelle ausgestelltes Diplom, ein von ihr ausgestelltes Prüfungszeugnis oder einen sonstigen von ihr ausgestellten Befähigungsnachweis, das beziehungsweise der nach erfolgreichem Abschluss eines Hochschulstudiums oder eines diesem gleichwertigen tertiären Bildungsprogramms - d. h. einer Reihe von Lehrveranstaltungen in einer staatlich anerkannten Hochschule oder gleichwertigen tertiären Bildungseinrichtung in dem betreffenden Land - erworben wurde, und bei dem die zu seinem Erwerb erforderlichen Studien mindestens drei Jahre gedauert haben und nach nationalem Recht mindestens Stufe 6 der ISCED 2011 oder Stufe 6 des EQR entsprechen;

i) „höhere berufliche Fertigkeiten“ die Fertigkeiten, die anhand einer mindestens dreijährigen einschlägigen Berufserfahrung nachgewiesen werden, deren Niveau mit einem Hochschulabschluss vergleichbar ist und die in dem im Arbeitsvertrag oder verbindlichen Arbeitsplatzangebot genannten Beruf oder der Branche erforderlich sind;

j) „Berufserfahrung” die tatsächliche und rechtmäßige Ausübung des betreffenden Berufs;

k) „reglementierter Beruf“ einen reglementierten Beruf im Sinne des Artikels 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie 2005/36/EG;

l) „geschäftliche Tätigkeit“ eine vorübergehende Tätigkeit, die im Zusammenhang mit den geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers steht, beispielsweise die Teilnahme an internen und externen Sitzungen, an Konferenzen und Seminaren oder an Verhandlungen über Geschäftsabschlüsse, Verkaufs- oder Vermarktungstätigkeiten, interne Audits oder Kundenaudits, die Sondierung von Geschäftsmöglichkeiten oder die Teilnahme an beziehungsweise Durchführung von Schulungen;

m) „internationaler Schutz“ den internationalen Schutz im Sinne der Begriffsbestimmung in Artikel 2 Buchstabe a der Richtlinie 2011/95/EU des Europäischen Parlaments und des Rates.

Artikel 3

Anwendungsbereich

(1) Diese Richtlinie gilt für Drittstaatsangehörige, die die Zulassung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zum Zweck der Ausübung einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung beantragen oder beantragt haben.

(2) Diese Richtlinie findet keine Anwendung auf Drittstaatsangehörige,

a) die um internationalen Schutz ersuchen und über deren Rechtsstellung noch nicht entschieden ist, oder die in einem Mitgliedstaat vorübergehenden Schutz gemäß der Richtlinie 2001/55/EG des Rates[47] genießen;

b) die nach dem einzelstaatlichen Recht oder entsprechend den internationalen Verpflichtungen oder der Praxis des betreffenden Mitgliedstaats um Schutz ersuchen und über deren Rechtsstellung noch nicht entschieden ist, oder die nach dem einzelstaatlichen Recht oder entsprechend den internationalen Verpflichtungen oder der Praxis des Mitgliedstaats Schutz genießen;

c) die zur Durchführung eines Forschungsprojekts einen Forschungsaufenthalt in einem Mitgliedstaat im Sinne der Richtlinie (EU) 2016/801 beantragen;

d) die in einem Mitgliedstaat die Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter in der EU im Sinne der Richtlinie 2003/109/EG erlangt haben und ihr Recht auf Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat zur Ausübung einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit ausüben;

e) deren Einreise in einen Mitgliedstaat Pflichten unterliegt, die sich aus einem internationalen Abkommen zur Erleichterung der Einreise und des befristeten Aufenthalts bestimmter Kategorien von natürlichen Personen, die handels- und investitionsbezogene Tätigkeiten ausüben, herleiten, mit Ausnahme von Drittstaatsangehörigen, die als unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer gemäß der Richtlinie 2014/66/EU des Europäischen Parlaments und des Rates[48] die Zulassung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats erhalten haben;

---

47 Richtlinie 2001/55/EG des Rates vom 20. Juli 2001 über Mindestnormen für die Gewährung vorübergehenden Schutzes im Falle eines Massenzustroms von Vertriebenen und Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Verteilung der Belastungen, die mit der Aufnahme dieser Personen und den Folgen dieser Aufnahme verbunden sind, auf die Mitgliedstaaten (ABl. L 212 vom 7.8.2001, S. 12).

48 Richtlinie 2014/66/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Mai 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers (ABl. L 157 vom 27.5.2014, S. 1).

f) die als Saisonarbeitnehmer gemäß der Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates[49] die Zulassung in das Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats erhalten haben;

g) deren Ausweisung aus faktischen oder rechtlichen Gründen ausgesetzt wurde;

h) die unter die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[50] fallen, für die Dauer ihrer Entsendung in das Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats;

i) denen aufgrund von Übereinkünften zwischen der Union und ihren Mitgliedstaaten einerseits und Drittstaaten andererseits Freizügigkeitsrechte gewährt werden, die denen der Unionsbürger entsprechen.

(3) Diese Richtlinie berührt keine Übereinkünfte zwischen der Union und/oder ihren Mitgliedstaaten und einem oder mehreren Drittstaaten, in denen nicht unter diese Richtlinie fallende Berufe aufgeführt werden, damit der Schutz der Arbeitskräfte in den Entwicklungsländern, die Unterzeichner derartiger Übereinkünfte sind, sichergestellt und gewährleistet wird, dass die Anwerbung von Arbeitskräften in Branchen, die unter Arbeitskräftemangel leiden, unter ethischen Gesichtspunkten erfolgt.

(4) Zum Zweck der Ausübung einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung stellen die Mitgliedstaaten Drittstaatsangehörigen keine andere Genehmigung als eine Blaue Karte EU aus.

Artikel 4

Günstigere Bestimmungen

(1) Die Richtlinie berührt keine günstigeren Bestimmungen

a) im Unionsrecht einschließlich bilateraler und multilateraler Übereinkünfte, die zwischen der Union oder der Union und ihren Mitgliedstaaten einerseits und einem oder mehreren Drittstaaten andererseits geschlossen wurden;

b) in bilateralen oder multilateralen Übereinkommen zwischen einem oder mehreren Mitgliedstaaten und einem oder mehreren Drittstaaten, die vor dem Datum des Inkrafttretens dieser Richtlinie geschlossen wurden.

(2) Die Richtlinie hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, in Bezug auf Artikel 10, 14, 15 und 16 sowie Artikel 17 Absatz 5 günstigere innerstaatliche Bestimmungen beizubehalten oder einzuführen.

---

[49] Richtlinie 2014/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 375).

[50] Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1).

Kapitel II

Zulassungs-, Ablehnungs- und Entzugskriterien

Artikel 5

Zulassungskriterien

(1) Ein Drittstaatsangehöriger, der die Blaue Karte EU beantragt, muss

a) einen gültigen Arbeitsvertrag oder, nach Maßgabe des einzelstaatlichen Rechts, ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für eine umfassende Qualifikationen voraussetzende Beschäftigung für mindestens sechs Monate in dem betreffenden Mitgliedstaat vorlegen;

b) im Falle reglementierter Berufe den dokumentarischen Nachweis erbringen, dass er die nach einzelstaatlichem Recht für Unionsbürger geltenden Voraussetzungen für die Ausübung des reglementierten Berufs, der Gegenstand des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsplatzangebots ist, erfüllt;

c) im Falle nicht reglementierter Berufe Nachweise für seinen höheren beruflichen Bildungsabschluss vorlegen;

d) ein nach einzelstaatlichem Recht gültiges Reisedokument sowie erforderlichenfalls einen Visumantrag oder ein gültiges Visum oder gegebenenfalls einen gültigen Aufenthaltstitel oder ein gültiges Visum für den längerfristigen Aufenthalt vorlegen;

e) nachweisen, dass er für die Zeiten, in denen er keinen Versicherungsschutz und keinen Anspruch auf die mit einem Arbeitsvertrag einhergehenden Leistungen hat, eine Krankenversicherung abgeschlossen oder, sofern nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften vorgesehen, beantragt hat, die sich auf alle Risiken erstreckt, die normalerweise in dem betreffenden Mitgliedstaat für die eigenen Staatsangehörigen abgedeckt sind.

(2) Zusätzlich zu den in Absatz 1 genannten Bedingungen darf das Bruttojahresgehalt, das sich aus dem im Arbeitsvertrag oder im verbindlichen Arbeitsplatzangebot angegebenen Monatsgehalt oder Jahresgehalt ergibt, nicht geringer sein als das zu diesem Zweck von den Mitgliedstaaten festgelegte und veröffentlichte Mindestgehalt. Das von den Mitgliedstaaten festgelegte Mindestgehalt hat mindestens dem 1,0-Fachen, jedoch nicht mehr als dem 1,4-Fachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts in dem betreffenden Mitgliedstaat zu entsprechen.

(3) Die Mitgliedstaaten schreiben vor, dass alle Bedingungen nach den geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in den einschlägigen Beschäftigungszweigen in Bezug auf eine umfassende Qualifikationen voraussetzende Beschäftigung erfüllt sein müssen.

(4) Abweichend von Absatz 2 beträgt das Mindestgehalt für eine Beschäftigung in Berufen, in denen ein besonderer Bedarf an Drittstaatsangehörigen besteht und die zu den Hauptgruppen 1 und 2 der Internationalen Standard-Klassifikation der Berufe (ISCO) gehören, 80 Prozent des von dem betreffenden Mitgliedstaat nach Maßgabe von Absatz 2 festgelegten Mindestgehalts.

(5) Abweichend von Absatz 2 beträgt das Mindestgehalt bei Drittstaatsangehörigen, die nicht mehr als drei Jahre vor der Beantragung einer Blauen Karte EU einen Hochschulabschluss erlangt haben, 80 Prozent des von dem betreffenden Mitgliedstaat nach Maßgabe von Absatz 2 festgelegten Mindestgehalts. Nach jedem Erreichen einer weiteren Stufe eines solchen höheren Bildungsabschlusses gilt der Zeitraum von drei Jahren erneut.

Das in Unterabsatz 1 genannte Mindestgehalt ist bei jedem binnen dieses Zeitraums von drei Jahren eingereichten Erstantrag auf Erteilung einer Blauen Karte EU beziehungsweise Verlängerungsantrag maßgeblich. Wenn eine während des Zeitraums von drei Jahren erteilte Blaue Karte EU nach Ablauf dieses Zeitraums verlängert wird, gilt das Mindestgehalt nach Absatz 2. Falls die erste während des Zeitraums von drei Jahren ausgestellte Blaue Karte EU für weniger als 24 Monate erteilt wurde, ist bei einer etwaigen ersten Verlängerung jedoch das niedrigere, in Unterabsatz 1 dieses Absatzes genannte Mindestgehalt maßgeblich.

(6) Die Mitgliedstaaten erleichtern die Validierung und Anerkennung von Nachweisen über den in Absatz 1 Buchstabe c genannten höheren beruflichen Bildungsabschluss.

(7) Die Mitgliedstaaten lehnen Anträge von Drittstaatsangehörigen, die als Bedrohung für die öffentliche Ordnung, die öffentliche Sicherheit oder die öffentliche Gesundheit betrachtet werden, ab.

(8) Die Mitgliedstaaten können dem betreffenden Drittstaatangehörigen vorschreiben, dass er seine Anschrift in ihrem Hoheitsgebiet angibt.

Wird im nationalen Recht eines Mitgliedstaats zum Zeitpunkt der Antragstellung die Angabe einer Anschrift verlangt, und der betreffende Drittstaatsangehörige kennt seine künftige Anschrift noch nicht, akzeptieren die Mitgliedstaaten auch die Angabe einer vorübergehenden Anschrift. In einem solchen Fall hat der Drittstaatsangehörige seine ständige Anschrift spätestens anzugeben, wenn die Blaue Karte EU gemäß Artikel 8 ausgestellt wird.

Artikel 6

Ablehnungsgründe

(1) Die Mitgliedstaaten lehnen einen Antrag auf eine Blaue Karte EU ab,

a) falls der Antragsteller nicht die Voraussetzungen nach Artikel 5 erfüllt oder

b) falls die vorgelegten Dokumente auf betrügerische Weise erworben, gefälscht oder manipuliert wurden.

(2) In Fällen, in denen es auf dem inländischen Arbeitsmarkt ernsthafte Störungen wie hohe Arbeitslosigkeit in einem bestimmten Beruf oder Sektor gibt, welche sich möglicherweise auf einen bestimmten Teil des Hoheitsgebiets eines Mitgliedstaats beschränken, können die Mitgliedstaaten prüfen, ob die betreffende freie Stelle nicht mit Arbeitskräften des eigenen Landes oder der Union, mit Drittstaatsangehörigen, die ihren rechtmäßigen Wohnsitz in diesem Mitgliedstaat haben und dessen regulärem Arbeitsmarkt aufgrund des Unionsrechts oder des einzelstaatlichen Rechts bereits angehören, oder mit in der EU langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, die sich nach Kapitel IIII der Richtlinie 2003/109/EG zum Zweck der Ausübung einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung in diesen Mitgliedstaat begeben wollen, besetzt werden kann.

Der betreffende Mitgliedstaat teilt der Kommission seine Absicht mit, in den nachfolgenden zwölf Monaten in Bezug auf Drittstaatsangehörige, die aus Drittländern kommen, eine - möglicherweise auf einen bestimmten Teil seines Hoheitsgebiet beschränkte - Prüfung dieser Art in einem bestimmten Beruf oder Sektor durchzuführen, und übermittelt der Kommission alle für diese Entscheidung maßgeblichen Gründe. Für jede etwaige Verlängerung um 12 Monate übermittelt der betreffende Mitgliedstaat der Kommission eine neue mit Gründen versehene Mitteilung.

(3) Die Mitgliedstaaten können einen Antrag auf Erteilung einer Blauen Karte EU ablehnen,

a) falls der Arbeitgeber seinen rechtlichen Pflichten in Bezug auf die Sozialversicherung, die Steuern, die Arbeitnehmerrechte oder die Arbeitsbedingungen nicht nachgekommen ist,

b) falls das Unternehmen des Arbeitgebers sich gemäß den nationalen Insolvenzgesetzen in Abwicklung befindet oder abgewickelt worden ist oder keine Geschäftstätigkeit ausgeübt wird, oder

c) falls gegen den Arbeitgeber Sanktionen wegen Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt gemäß Artikel 9 der Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates[51] oder Sanktionen nach nationalem Recht wegen Schwarzarbeit oder illegaler Beschäftigung verhängt wurden.

(4) Die Mitgliedstaaten können einen Antrag auf eine Blaue Karte EU ablehnen, um eine Anwerbung unter ethischen Gesichtspunkten in Branchen sicherzustellen, in denen im Herkunftsland ein Mangel an beruflich qualifizierten Fachkräften besteht.

(5) Unbeschadet des Absatzes 1 muss jede Entscheidung, einen Antrag abzulehnen, die konkreten Umstände des Einzelfalls berücksichtigen und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit einhalten.

[51] Richtlinie 2009/52/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2009 über Mindeststandards für Sanktionen und Maßnahmen gegen Arbeitgeber, die Drittstaatsangehörige ohne rechtmäßigen Aufenthalt beschäftigen (ABl. L 168 vom 30.6.2009, S. 24).

Artikel 7

Entzug oder Nichtverlängerung der Blauen Karte EU

(1) Die Mitgliedstaaten entziehen eine Blaue Karte EU oder verweigern deren Verlängerung,

a) falls die Blaue Karte EU beziehungsweise die vorgelegten Dokumente auf betrügerische Weise erworben, gefälscht oder manipuliert wurde(n) oder

b) falls der betreffende Drittstaatsangehörige nicht mehr im Besitz eines gültigen Arbeitsvertrags für eine umfassende Qualifikationen voraussetzende Beschäftigung oder der in Artikel 5 Absatz 1 Buchstaben b und c genannten Qualifikationsnachweise ist oder sein Gehalt nicht mehr das festgelegte Mindestgehalt nach Artikel 5 Absatz 2 oder - sofern anwendbar - Artikel 5 Absatz 4 beziehungsweise Absatz 5 erreicht; die Bestimmungen des Artikels 14 bleiben davon unberührt.

(2) Die Mitgliedstaaten können eine auf der Grundlage dieser Richtlinie ausgestellte Blaue Karte EU entziehen oder ihre Verlängerung verweigern,

a) falls Gründe der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit vorliegen,

b) falls der Arbeitgeber seinen rechtlichen Pflichten in Bezug auf die Sozialversicherung, die Steuern, die Arbeitnehmerrechte oder die Arbeitsbedingungen nicht nachgekommen ist,

c) falls die Bedingungen nach den geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in den einschlägigen Beschäftigungszweigen in Bezug auf eine umfassende Qualifikationen voraussetzende Beschäftigung nicht erfüllt sind,

d) falls der betreffende Drittstaatsangehörige etwaige Änderungen nach Artikel 13 Absatz 1 beziehungsweise Artikel 14 Absatz 3 nicht gemeldet hat,

e) falls der betreffende Drittstaatsangehörige nicht mehr im Besitz eines gültigen Reisedokuments ist oder

f) falls der betreffende Drittstaatsangehörige die in diesem Kapitel festgelegten Mobilitätsbedingungen nicht erfüllt oder wiederholt von den in diesem Kapitel festgelegten Mobilitätsbestimmungen missbräuchlich Gebrauch macht.

Vor einem etwaigen Entzug oder einer etwaigen Nichtverlängerung einer Blauen Karte EU auf der Grundlage von Absatz 2 Buchstabe e legen die Mitgliedstaaten eine angemessene Frist fest, binnen der sich der betreffende Drittstaatsangehörige ein gültiges Reisedokument beschaffen und dieses vorlegen kann.

(3) Kommt der Inhaber der Meldepflicht gemäß Artikel 13 Absatz 1 beziehungsweise Artikel 14 Absatz 3 nicht nach, so ist dies kein ausreichender Grund für den Entzug oder die Nichtverlängerung der Blauen Karte EU, wenn der Inhaber nachweist, dass

die Meldung die zuständigen Behörden aus einem vom Willen des Inhabers unabhängigen Grund nicht erreicht hat.

(4) Unbeschadet von Absatz 1 muss jede Entscheidung, eine Blaue Karte EU zu entziehen oder deren Verlängerung zu verweigern, den konkreten Umständen des Einzelfalls Rechnung tragen und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren.

Kapitel III

Blaue Karte EU und Verfahren

Artikel 8

Blaue Karte EU

(1) Falls ein Drittstaatsangehöriger die in Artikel 5 aufgeführten Kriterien erfüllt und kein Grund für eine Ablehnung gemäß Artikel 6 besteht, wird ihm eine Blaue Karte EU erteilt.

Falls ein Mitgliedstaat lediglich Aufenthaltstitel erteilt, die auf sein Hoheitsgebiet beschränkt sind, und der Drittstaatsangehörige sämtliche in dieser Richtlinie festgelegten Zulassungsbedingungen erfüllt, erteilt der betreffende Mitgliedstaat ihm das erforderliche Visum.

(2) Die Mitgliedstaaten legen eine Standard-Gültigkeitsdauer der Blauen Karte EU fest, die mindestens 24 Monate beträgt. Liegt die Dauer des Arbeitsvertrags unter dieser Dauer, so wird die Blaue Karte EU mindestens für die Dauer des Arbeitsvertrags plus drei Monate ausgestellt. Wird eine Blaue Karte EU verlängert, so beträgt ihre Gültigkeitsdauer mindestens 24 Monate.

(3) Die Blaue Karte EU wird von den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats unter Verwendung des einheitlichen Formats nach der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 ausgestellt. Gemäß Buchstabe a Nummer 7.5.-9 des Anhangs jener Verordnung geben die Mitgliedstaaten auf der Blauen Karte EU an, welche Bedingungen für den Arbeitsmarktzugang gemäß Artikel 13 Absatz 1 dieser Richtlinie gelten. Die Mitgliedstaaten tragen auf dem Aufenthaltstitel im Feld „Art des Titels“ „Blaue Karte EU“ ein.

(4) Wenn ein Mitgliedstaat einem Drittstaatsangehörigen, dem er internationalen Schutz gewährt hat, eine Blaue Karte EU ausstellt, trägt er auf der betreffenden Blauen Karte EU im Feld „Anmerkungen“ „Durch … (Mitgliedstaat) am … (Datum) internationaler Schutz gewährt” ein. Falls dieser Mitgliedstaat dem Inhaber der Blauen Karte EU den internationalen Schutz entzieht, stellt er ihm gegebenenfalls eine neue Blaue Karte EU ohne diese Anmerkung aus.

(5) Wenn ein Mitgliedstaat einem Drittstaatsangehörigen, der internationalen Schutz in einem anderen Mitgliedstaat genießt, eine Blaue Karte EU ausstellt, trägt er auf der

betreffenden Blauen Karte EU im Feld „Anmerkungen“ „Durch … (Mitgliedstaat) am … (Datum) internationaler Schutz gewährt” ein.

Bevor der Mitgliedstaat diese Eintragung vornimmt, setzt er den in der Anmerkung genannten Mitgliedstaat von der Ausstellung der Blauen Karte EU in Kenntnis und ersucht ihn um Auskunft, ob der Inhaber der Blauen Karte EU weiterhin internationalen Schutz genießt. Der in der Anmerkung genannte Mitgliedstaat antwortet innerhalb eines Monats nach Eingang des Auskunftsersuchens. Wurde der internationale Schutz durch eine rechtskräftige Entscheidung aberkannt, so trägt der Mitgliedstaat, der die Blaue Karte EU ausstellt, die Anmerkung nicht ein.

Ist die Verantwortung für den internationalen Schutz des Inhabers der Blauen Karte EU nach Maßgabe der einschlägigen internationalen Instrumente oder des nationalen Rechts auf den Mitgliedstaat, der die Blaue Karte EU gemäß Unterabsatz 1 ausgestellt hat, übergegangen, so ändert dieser Mitgliedstaat innerhalb von drei Monaten nach diesem Übergang die Anmerkung entsprechend.

(6) Während der Gültigkeitsdauer der Blauen Karte EU ist ihr Inhaber berechtigt,

a) einmal oder mehrfach in das Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der die Blaue Karte EU ausgestellt hat, einzureisen und sich dort aufzuhalten und

b) die in dieser Richtlinie zuerkannten Rechte in Anspruch zu nehmen.

Artikel 9

Zulassungsanträge

(1) Die Mitgliedstaaten legen fest, ob der Antrag auf Erteilung einer Blauen Karte EU von dem Drittstaatsangehörigen oder von seinem Arbeitgeber zu stellen ist. Die Mitgliedstaaten können auch einen Antrag von jedem der beiden zulassen.

(2) Der Antrag wird bearbeitet und geprüft, wenn sich der betreffende Drittstaatsangehörige entweder außerhalb des Hoheitsgebiets des Mitgliedstaats, in das er zugelassen werden möchte, aufhält, oder wenn er sich bereits rechtmäßig im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats aufhält.

Artikel 10

Verfahrensgarantien

(1) Die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten entscheiden über den Antrag auf eine Blaue Karte EU und teilen dem Antragsteller gemäß den einschlägigen Verfahren des innerstaatlichen Rechts des betreffenden Mitgliedstaats schriftlich mit, wie sein Antrag beschieden wurde. Die Mitteilung erfolgt spätestens innerhalb von 60 Tagen nach Einreichung des Antrags.

Falls der Arbeitgeber gemäß Artikel 12 anerkannt wurde, erfolgt die Mitteilung spätestens innerhalb von 30 Tagen nach Einreichung des Antrags.

(2) In ordnungsgemäß begründeten, mit der Komplexität des Antrags zusammenhängenden Ausnahmefällen können die Mitgliedstaaten die in Absatz 1 genannte Frist um 30 Tage verlängern. Sie setzen den Antragsteller vor Ablauf dieser Frist von der Verlängerung in Kenntnis.

(3) Sind die Angaben oder Unterlagen zur Begründung des Antrags unzureichend oder unvollständig, so teilen die zuständigen Behörden dem Antragsteller mit, welche zusätzlichen Informationen erforderlich sind, und legen eine angemessene Frist für deren Übermittlung fest. Die in Absatz 1 festgelegte Frist wird ausgesetzt, bis die Behörden die verlangten zusätzlichen Informationen oder Unterlagen erhalten haben. Werden die zusätzlichen Informationen oder Unterlagen nicht fristgerecht eingereicht, so kann der Antrag abgelehnt werden.

(4) Jede Entscheidung, mit der ein Antrag auf Erteilung einer Blauen Karte EU abgelehnt oder eine Blaue Karte EU entzogen oder nicht verlängert wird, wird dem betroffenen Drittstaatsangehörigen und gegebenenfalls seinem Arbeitgeber nach den einschlägigen Verfahren des innerstaatlichen Rechts des betreffenden Mitgliedstaats schriftlich mitgeteilt. In der Mitteilung werden die Gründe für die Entscheidung, die zuständige Behörde, bei der ein Rechtsbehelf eingelegt werden kann, und die Frist für die Einreichung des Rechtsbehelfs genannt. Die Mitgliedstaaten sehen einen wirksamen Rechtsbehelf im Einklang mit ihrem innerstaatlichen Recht vor.

(5) Jeder Antragsteller kann vor Ablauf seiner Blauen Karte EU einen Verlängerungsantrag stellen. Die Mitgliedstaaten können für die Einreichung eines Verlängerungsantrags eine Frist von bis zu 60 Tagen vor Ablauf der Blauen Karte EU vorsehen.

(6) Falls die Gültigkeitsdauer der Blauen Karte EU während des Verlängerungsverfahrens abläuft, erlauben die Mitgliedstaaten dem betreffenden Drittstaatsangehörigen, sich weiterhin in ihrem Hoheitsgebiet aufzuhalten, bis die zuständigen Behörden den Antrag beschieden haben.

Artikel 11

Gebühren

Die Höhe der von den Mitgliedstaaten für die Antragsbearbeitung erhobenen Gebühren darf nicht unverhältnismäßig oder übermäßig hoch sein.

Artikel 12

Anerkannte Arbeitgeber

(1) Die Mitgliedstaaten können zwecks Anwendung vereinfachter Verfahren für die Erteilung einer Blauen Karte EU beschließen, Anerkennungsverfahren für Arbeitgeber gemäß ihren einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder ihrer Verwaltungspraxis einzuführen.

Beschließt ein Mitgliedstaat die Einführung von Anerkennungsverfahren, so stellt er den betreffenden Arbeitgebern klare und transparente Informationen insbesondere über die Genehmigungsbedingungen und -kriterien, die Gültigkeitsdauer der Anerkennung und die Folgen der Nichteinhaltung der Bedingungen einschließlich eines etwaigen Entzugs, einer etwaigen Nichtverlängerung sowie etwaiger geltender Sanktionen zur Verfügung.

Die Anerkennungsverfahren dürfen keine unverhältnismäßigen oder übermäßigen Verwaltungslasten oder -kosten für die Arbeitgeber mit sich bringen.

(2) Die Mitgliedstaaten können die Anerkennung eines Arbeitgebers gemäß Absatz 1 ablehnen, falls gegen den Arbeitgeber wegen Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ohne rechtmäßigen Aufenthalt gemäß der Richtlinie 2009/52/EG Sanktionen verhängt wurden.

Die vereinfachten Verfahren erstrecken sich auch auf die Bearbeitung von Anträgen nach Artikel 10 Absatz 1 Unterabsatz 2. Die betreffenden Antragsteller sind von der Pflicht zur Vorlage der in Artikel 5 Absatz 1 Buchstaben c und e sowie Artikel 5 Absatz 8 genannten Nachweise befreit.

(3) Die Mitgliedstaaten sehen Maßnahmen zur Vermeidung von Missbrauch vor. Diese Maßnahmen können eine Überwachung, eine in regelmäßigen Abständen erfolgende Bewertung und gegebenenfalls Kontrollen im Einklang mit dem nationalen Recht oder den nationalen Verwaltungsgepflogenheiten einschließen.

Die Mitgliedstaaten können unter anderem die Verlängerung des Status eines anerkannten Arbeitgebers ablehnen oder den Status eines anerkannten Arbeitgebers entziehen, falls der Arbeitgeber seinen Pflichten aus dieser Richtlinie nicht nachgekommen ist oder falls die Anerkennung auf betrügerische Weise erlangt wurde.

Kapitel IV

Rechte

Artikel 13

Zugang zum Arbeitsmarkt

(1) Inhaber einer Blauen Karte EU erhalten uneingeschränkten Zugang zu einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung in dem betreffenden Mitgliedstaat. Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass ein Wechsel des Arbeitgebers und Änderungen, die sich auf die Erfüllung der Zulassungskriterien nach Artikel 5 auswirken, in Übereinstimmung mit den im nationalen Recht vorgesehenen Verfahren gemeldet werden müssen.

Durch das betreffende Meldeverfahren darf das Recht des Inhabers der Blauen Karte EU auf Fortführung seiner Beschäftigung nicht ausgesetzt werden.

(2) Unbeschadet der Zulassungskriterien nach Artikel 5 dürfen Inhaber einer Blauen Karte EU parallel zu ihrer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung eine selbständige Tätigkeit ausüben.

(3) Abweichend von Absatz 1 können die Mitgliedstaaten etwaige Beschränkungen des Zugangs zu einer unselbständigen Erwerbstätigkeit beibehalten, wenn diese Erwerbstätigkeit mit der Ausübung hoheitlicher Befugnisse und der Verantwortung für die Wahrung der allgemeinen Belange des Staates einhergeht.

(4) Dieser Artikel berührt nicht den Grundsatz der Präferenz für Unionsbürger nach Maßgabe der einschlägigen Beitrittsakte.

Artikel 14

Vorübergehende Arbeitslosigkeit

(1) Arbeitslosigkeit ist kein Grund für den Entzug der Blauen Karte EU; allerdings darf die Arbeitslosigkeit nicht länger als drei aufeinander folgende Monate anhalten oder mehr als einmal während des Gültigkeitszeitraums der Blauen Karte EU eintreten.

(2) Während des Zeitraums nach Absatz 1 darf der Inhaber der Blauen Karte EU unter Einhaltung der in Artikel 13 genannten Bedingungen eine Beschäftigung suchen und aufnehmen.

(3) Der Inhaber der Blauen Karte EU meldet den zuständigen Behörden des Wohnsitzmitgliedstaats unter Einhaltung der einschlägigen innerstaatlichen Verfahren den Beginn sowie gegebenenfalls das Ende der Phase der Arbeitslosigkeit.

Artikel 15

Gleichbehandlung

(1) Inhaber einer Blauen Karte EU werden von dem Mitgliedstaat, der die Blaue Karte EU ausstellt, auf folgenden Gebieten wie eigene Staatsangehörige behandelt:

a) Beschäftigungsbedingungen, einschließlich des Mindestbeschäftigungsalters, und Arbeitsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassung, Arbeitszeiten, Urlaub und Feiertage, sowie Anforderungen an Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz;

b) Vereinigungsfreiheit sowie Zugehörigkeit zu und Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, einem Arbeitgeberverband oder einer sonstigen Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, sowie Inanspruchnahme der von solchen Organisationen angebotenen Rechte und Leistungen, unbeschadet der nationalen Bestimmungen über die öffentliche Ordnung und Sicherheit;

c) allgemeine und berufliche Bildung;

d) Anerkennung von Diplomen, Prüfungszeugnissen und sonstigen beruflichen Befähigungsnachweisen gemäß den einschlägigen nationalen Verfahren;

e) Zweige der sozialen Sicherheit im Sinne des Artikels 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004;

f) Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie zur Lieferung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen für die Öffentlichkeit, einschließlich der Verfahren zur Erlangung von Wohnraum sowie der Informations- und Beratungsdienste der Arbeitsämter.

(2) In Bezug auf Absatz 1 Buchstabe c kann der betreffende Mitgliedstaat die Gleichbehandlung bei Studien- und Unterhaltsbeihilfen und Studien- und Unterhaltsdarlehen oder sonstigen Beihilfen und Darlehen für den Sekundär- und Hochschulbereich und für Berufsbildung beschränken. Der Zugang zur Hochschul- oder Fachhochschulbildung kann entsprechend dem nationalen Recht Sonderbedingungen unterliegen.

In Bezug auf Absatz 1 Buchstabe f kann der betreffende Mitgliedstaat die Gleichbehandlung in Bezug auf die Verfahren zur Erlangung von Wohnraum beschränken. Die Vertragsfreiheit nach Maßgabe des Unionsrechts und des einzelstaatlichen Rechts bleibt davon unberührt.

(3) Inhaber einer Blauen Karte EU, die in einen Drittstaat umziehen, oder ihre sich in Drittstaaten aufhaltenden Hinterbliebenen, die Ansprüche von ihnen herleiten, erhalten zu denselben Bedingungen und in derselben Höhe wie die Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats bei einem Umzug in einen Drittstaat gesetzliche Altersrenten beziehungsweise Invaliditäts- oder Hinterbliebenenleistungen, die in dem früheren Beschäftigungsverhältnis der Inhaber einer Blauen Karte EU begründet sind und auf die sie gemäß den Rechtsvorschriften nach Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 Ansprüche erworben haben.

(4) Das Recht auf Gleichbehandlung nach Absatz 1 lässt das Recht des Mitgliedstaats auf Entzug oder Verweigerung der Verlängerung der Blauen Karte EU nach Artikel 7 unberührt.

(5) Dieser Artikel gilt nicht für Inhaber einer Blauen Karte EU, die in dem betreffenden Mitgliedstaat nach dem Unionsrecht das Recht auf Freizügigkeit genießen.

(6) Dieser Artikel gilt für Inhaber einer Blauen Karte EU, die internationalen Schutz genießen und sich in einem anderen Mitgliedstaat aufhalten als in dem Mitgliedstaat, der ihnen internationalen Schutz gewährt hat.

Artikel 16

Familienangehörige

(1) Die Richtlinie 2003/86/EG des Rates gelangt mit den in diesem Artikel festgelegten Ausnahmeregelungen zur Anwendung.

(2) Abweichend von Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 8 der Richtlinie 2003/86/EG wird die Familienzusammenführung nicht davon abhängig gemacht, ob der Inhaber der Blauen Karte EU begründete Aussicht darauf hat, ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht zu erlangen, und ob er eine Mindestaufenthaltsdauer nachweisen kann.

(3) Abweichend von Artikel 4 Absatz 1 Unterabsatz 3 und Artikel 7 Absatz 2 Unterabsatz 2 der Richtlinie 2003/86/EG dürfen die darin vorgesehenen Integrationsvoraussetzungen und -maßnahmen nur zur Anwendung gelangen, nachdem den betroffenen Personen die Familienzusammenführung gewährt wurde.

(4) Abweichend von Artikel 5 Absatz 4 Unterabsatz 1 der Richtlinie 2003/86/EG werden Aufenthaltstitel für Familienangehörige gleichzeitig mit der Blauen Karte EU erteilt, sofern die Bedingungen für eine Familienzusammenführung erfüllt sind und die Anträge gleichzeitig eingereicht werden. Falls die Familienangehörigen eines Inhabers einer Blauen Karte EU diesem nach der Ausstellung der Blauen Karte EU nachreisen und die Bedingungen für eine Familienzusammenführung erfüllt sind, werden den Familienangehörigen spätestens 60 Tage nach Antragstellung Aufenthaltstitel erteilt.

(5) Abweichend von Artikel 13 Absätze 2 und 3 der Richtlinie 2003/86/EG haben die Aufenthaltstitel der Familienangehörigen die gleiche Gültigkeitsdauer wie die Blaue Karte EU, sofern die Gültigkeitsdauer ihrer Reisedokumente derjenigen ihrer Aufenthaltstitel entspricht.

(6) Abweichend von Artikel 14 Absatz 1 Buchstabe b und Absatz 2 der Richtlinie 2003/86/EG wenden die Mitgliedstaaten keine Frist auf den Zugang zum Arbeitsmarkt an. Unbeschadet der Einschränkungen gemäß Artikel 13 Absatz 3 dieser Richtlinie erhalten Familienangehörige Zugang zu jeder unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit in dem betreffenden Mitgliedstaat.

Bevor einem Familienangehörigen Zugang zu einer Beschäftigung gewährt wird, können die Mitgliedstaaten prüfen, ob die betreffende freie Stelle nicht mit Arbeitskräften des eigenen Landes oder der Union, mit Drittstaatsangehörigen, die ihren rechtmäßigen Wohnsitz in diesem Mitgliedstaat haben und dessen regulärem Arbeitsmarkt aufgrund des Unionsrechts oder des einzelstaatlichen Rechts bereits angehören, oder mit in der EU langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen, die sich nach Kapitel III der Richtlinie 2003/109/EG zum Zweck der Ausübung einer Beschäftigung in diesen Mitgliedstaat begeben wollen, besetzt werden kann.

(7) Abweichend von Artikel 15 Absatz 1 der Richtlinie 2003/86/EG werden zur Berechnung der fünf Jahre Aufenthalt, die für den Erwerb eines eigenen Aufenthaltstitels erforderlich sind, die Aufenthaltszeiten in verschiedenen Mitgliedstaaten kumuliert.

(8) Die in Artikel 17 genannten Bestimmungen in Bezug auf die Kumulierung der Aufenthaltszeiten des Inhabers der Blauen Karte EU in verschiedenen Mitgliedstaaten für den Erwerb der Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU gelten entsprechend.

(9) Dieser Artikel gilt nicht für Inhaber einer Blauen Karte EU, die in dem betreffenden Mitgliedstaat nach dem Unionsrecht das Recht auf Freizügigkeit genießen.

(10) Dieser Artikel gilt für Inhaber einer Blauen Karte EU, die internationalen Schutz genießen und sich in einem anderen Mitgliedstaat aufhalten als in dem Mitgliedstaat, der ihnen internationalen Schutz gewährt hat.

Artikel 17

Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter in der EU für Inhaber einer Blauen Karte EU

(1) Die Richtlinie 2003/109/EG gelangt mit den in diesem Artikel festgelegten Ausnahmeregelungen zur Anwendung.

(2) Abweichend von Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 2003/109/EG erteilen die Mitgliedstaaten Drittstaatsangehörigen, die sich unmittelbar vor der Antragstellung mindestens drei Jahre rechtmäßig und ununterbrochen als Inhaber einer Blauen Karte EU in ihrem Hoheitsgebiet aufgehalten haben, die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU.

Die gemäß Unterabsatz 1 dieses Absatzes erteilte Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU kann vor Ablauf des in Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 2003/109/EG genannten fünfjährigen Zeitraums des rechtmäßigen und ununterbrochenen Aufenthalts im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten entzogen werden, falls der betreffende Drittstaatsangehörige arbeitslos wird und nicht über ausreichende Mittel verfügt, um seinen eigenen Lebensunterhalt und gegebenenfalls den Lebensunterhalt seiner Familienangehörigen bestreiten zu können, ohne Leistungen des Sozialsystems des betreffenden Mitgliedstaats in Anspruch nehmen zu müssen.

Die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU wird jedoch nicht entzogen, wenn der Drittstaatsangehörige

a) wegen Krankheit oder eines Unfalls vorübergehend arbeitsunfähig ist,

b) sich bei ordnungsgemäß bestätigter unfreiwilliger Arbeitslosigkeit dem zuständigen Arbeitsamt zur Verfügung stellt,

c) eine berufliche Ausbildung aufnimmt; letztere muss, sofern der betreffende Drittstaatsangehörige nicht unfreiwillig arbeitslos geworden ist, an die frühere Beschäftigung anknüpfen.

(3) Abweichend von Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 2003/109/EG ist der Inhaber einer Blauen Karte EU, der von der Möglichkeit nach Artikel 20 dieser Richtlinie Gebrauch gemacht hat, berechtigt, Aufenthaltszeiten in mehreren Mitgliedstaaten zu kumulieren, um die vorgeschriebene Aufenthaltsdauer nachweisen zu können, sofern er mindestens folgende Aufenthaltszeiten akkumuliert hat:

a) fünf Jahre rechtmäßiger und ununterbrochener Aufenthalt im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten und

b) zwei Jahre rechtmäßiger und ununterbrochener Aufenthalt als Inhaber einer Blauen Karte EU unmittelbar vor der Einreichung eines diesbezüglichen Antrags im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, in dem der Antrag auf Zuerkennung der Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU eingereicht wird.

(4) Bei der Berechnung des fünfjährigen Zeitraums eines rechtmäßigen und ununterbrochenen Aufenthalts in der Union nach Absatz 3 Buchstabe a unterbrechen etwaige Zeiträume, in denen sich der Antragsteller nicht im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats aufgehalten hat, abweichend von Artikel 4 Absatz 3 Unterabsatz 1 der Richtlinie 2003/109/EG den fünfjährigen Zeitraum nicht, wenn sie kürzer als zwölf aufeinander folgende Monate sind und insgesamt 18 Monate binnen des fünfjährigen Zeitraums eines rechtmäßigen und ununterbrochenen Aufenthalts nicht überschreiten.

(5) Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie 2003/109/EG dehnen die Mitgliedstaaten die Zeiten, in denen ein Inhaber eines Aufenthaltstitels für die langfristige Aufenthaltsberechtigung in der EU mit der in Artikel 18 Absatz 2 dieser Richtlinie genannten Anmerkung und seine Familienangehörigen, denen die Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter in der EU gewährt wurde, das Recht haben, sich nicht im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten aufzuhalten, auf 24 aufeinander folgende Monate aus.

(6) Die in den Absätzen 4 und 5 genannten Abweichungen können auf die Fälle beschränkt werden, in denen der betroffene Drittstaatsangehörige nachweisen kann, dass er sich nicht im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten aufgehalten hat, um in seinem Herkunftsland eine unselbständige oder selbständige Erwerbstätigkeit auszuüben, einen Freiwilligendienst abzuleisten oder ein Studium zu absolvieren.

(7) Artikel 15 Absatz 1 Buchstabe f, Artikel 19 sowie gegebenenfalls die Artikel 16 und 21 gelten auch für Inhaber eines Aufenthaltstitels für die langfristige Aufenthaltsberechtigung mit der in Artikel 18 Absatz 2 genannten Anmerkung.

(8) Wenn ein langfristig Aufenthaltsberechtigter in der EU, der Inhaber eines Aufenthaltstitels für die langfristige Aufenthaltsberechtigung in der EU mit der in Artikel 18 Absatz 2 dieser Richtlinie genannten Anmerkung ist, sein Recht auf Freizügigkeit in einem zweiten Mitgliedstaat gemäß Kapitel III der Richtlinie 2003/109/EG ausübt, gelten Artikel 14 Absätze 3 und 4 sowie Artikel 15 Absatz 2 Buchstabe b der Richtlinie 2003/109/EG nicht. Der zweite Mitgliedstaat kann Maßnahmen nach Artikel 20 Absatz 6 dieser Richtlinie ergreifen.

Artikel 18

Langfristige Aufenthaltsberechtigung

(1) Inhabern einer Blauen Karte EU, die die Bedingungen nach Artikel 17 dieser Richtlinie für den Erwerb der Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter erfüllen, wird ein Aufenthaltstitel nach Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe a der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 erteilt.

(2) Die Mitgliedstaaten tragen auf dem in Absatz 1 dieses Artikels genannten Aufenthaltstitel im Feld „Anmerkungen“ „Ehemaliger Inhaber der Blauen Karte EU“ ein.

KAPITEL V

Mobilität innerhalb der Union

Artikel 19

Geschäftliche Tätigkeit in einem zweiten Mitgliedstaat

(1) Wenn ein Drittstaatsangehöriger, der Inhaber einer gültigen Blauen Karte EU ist, die von einem Mitgliedstaat ausgestellt wurde, der den Schengen-Besitzstand in vollem Umfang anwendet, in einen oder mehrere zweite Mitgliedstaaten einreist und sich dort während eines Zeitraums von 90 Tagen in einem Zeitraum von 180 Tagen für die Zwecke der Ausübung einer geschäftlichen Tätigkeit aufhält, so verlangt der zweite Mitgliedstaat außer der vom ersten Mitgliedstaat ausgestellten Blauen Karte EU keine weitere Genehmigung für die Ausübung der Tätigkeit.

(2) Ein Drittstaatsangehöriger, der Inhaber einer gültigen Blauen Karte EU ist, die von einem Mitgliedstaat ausgestellt wurde, der den Schengen-Besitzstand nicht in vollem Umfang anwendet, ist berechtigt, auf der Grundlage der vom ersten Mitgliedstaat ausgestellten Blauen Karte EU zur Ausübung einer geschäftlichen Tätigkeit in einen oder mehrere zweite Mitgliedstaaten einzureisen und sich dort bis zu 90 Tage in einem Zeitraum von 180 Tagen aufzuhalten. Der zweite Mitgliedstaat verlangt außer der vom ersten Mitgliedstaat ausgestellten Blauen Karte EU keine weitere Genehmigung für die Ausübung der geschäftlichen Tätigkeit.

Artikel 20

Antrag auf Erteilung einer Blauen Karte EU in einem zweiten Mitgliedstaat

(1) Nach zwölf Monaten des rechtmäßigen Aufenthalts im ersten Mitgliedstaat als Inhaber einer Blauen Karte EU ist der betreffende Drittstaatsangehörige berechtigt, auf der Grundlage der Blauen Karte EU und eines gültigen Reisedokuments gemäß den in diesem Artikel festgelegten Bedingungen in einen zweiten Mitgliedstaat einzureisen, um dort eine umfassende Qualifikationen voraussetzende Beschäftigung auszuüben.

(2) So bald wie möglich, spätestens jedoch einen Monat nach Einreise in das Hoheitsgebiet des zweiten Mitgliedstaats, beantragt beziehungsweise beantragen der Inhaber der Blauen Karte EU und/oder sein Arbeitgeber bei den zuständigen Behörden dieses Mitgliedstaats eine Blaue Karte EU und legt beziehungsweise legen

sämtliche Unterlagen vor, die belegen, dass die in Absatz 3 genannten Bedingungen in Bezug auf den zweiten Mitgliedstaat erfüllt sind.

Dem Inhaber der Blauen Karte EU wird unmittelbar nach Einreichung des Antrags gestattet, im zweiten Mitgliedstaat eine Arbeit aufzunehmen.

Der Antrag kann auch an die zuständigen Behörden des zweiten Mitgliedstaats gerichtet werden, solange sich der Inhaber der Blauen Karte EU noch im Hoheitsgebiet des ersten Mitgliedstaats aufhält.

(3) Für die Zwecke der Antragstellung gemäß Absatz 2 legt der Inhaber der Blauen Karte EU Folgendes vor:

a) die gültige vom ersten Mitgliedstaat ausgestellte Blaue Karte EU,

b) einen gültigen Arbeitsvertrag oder, nach Maßgabe des einzelstaatlichen Rechts, ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für eine umfassende Qualifikationen voraussetzende Beschäftigung für mindestens sechs Monate im zweiten Mitgliedstaat,

c) im Falle reglementierter Berufe einen dokumentarischen Nachweis dafür, dass er die nach einzelstaatlichem Recht für Unionsbürger geltenden Voraussetzungen für die Ausübung des reglementierten Berufs, der Gegenstand des Arbeitsvertrags oder des verbindlichen Arbeitsplatzangebots ist, erfüllt,

d) ein nach einzelstaatlichem Recht gültiges Reisedokument,

e) einen Nachweis für die Erreichung des vom zweiten Mitgliedstaat gemäß Artikel 5 Absatz 2 oder gegebenenfalls Artikel 5 Absätze 4 oder 5 festgelegten Mindestgehalts.

(4) Der zweite Mitgliedstaat lehnt einen Antrag auf eine Blaue Karte EU ab,

a) falls die erforderlichen Unterlagen nach Absatz 3 nicht vorgelegt werden,

b) falls die vorgelegten Unterlagen in betrügerischer Weise erworben oder gefälscht oder manipuliert wurden,

c) falls die betreffende Beschäftigung nicht den Bedingungen nach den geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten gemäß Artikel 5 Absatz 3 entspricht.

(5) Der zweite Mitgliedstaat lehnt einen Antrag auf Erteilung einer Blauen Karte EU ab, falls der betreffende Drittstaatsangehörige als Bedrohung für die öffentliche Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit betrachtet wird.

(6) Der zweite Mitgliedstaat kann einen Antrag auf Erteilung einer Blauen Karte EU auf der Grundlage einer Prüfung nach Artikel 6 Absatz 2 und nach einer begründeten Mitteilung nach Artikel 6 nur ablehnen, falls er eine derartige Prüfung nach Maßgabe dieser Richtlinie auch für Drittstaatsangehörige eingeführt hat, die aus Drittländern kommen.

(7) Der zweite Mitgliedstaat kann einen Antrag auf Erteilung einer Blauen Karte EU ablehnen, falls der betreffende Drittstaatsangehörige wiederholt auf missbräuchliche Weise von der in diesem Artikel vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch macht, in einen zweiten Mitgliedstaat einzureisen und dort zu arbeiten. Der zweite Mitgliedstaat setzt den ersten Mitgliedstaat für die Zwecke von Artikel 7 Absatz 2 Buchstabe f von der Ablehnung in Kenntnis.

(8) Abweichend von Artikel 10 Absatz 1 trifft der zweite Mitgliedstaat eine Entscheidung über einen Antrag auf Erteilung einer Blauen Karte EU und teilt dem Antragsteller und dem ersten Mitgliedstaat spätestens innerhalb von 30 Tagen nach Antragstellung seine Entscheidung mit,

a) falls die in diesem Artikel festgelegten Bedingungen erfüllt sind, eine Blaue Karte EU auszustellen und dem Drittstaatsangehörigen zu gestatten, sich zwecks Ausübung einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung in seinem Hoheitsgebiet aufzuhalten, oder

b) falls die in diesem Artikel festgelegten Bedingungen nicht erfüllt sind, die Erteilung einer Blauen Karte EU abzulehnen und den Antragsteller und seine Familienangehörigen im Einklang mit den im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Verfahren zu verpflichten, sein Hoheitsgebiet zu verlassen.

(9) Falls die vom ersten Mitgliedstaat ausgestellte Blaue Karte EU während des Verfahrens abläuft, kann der zweite Mitgliedstaat - sofern dies nach einzelstaatlichem Recht vorgesehen ist - nationale befristete Aufenthaltstitel oder gleichwertige Genehmigungen ausstellen, die den Antragsteller berechtigen, sich so lange weiter rechtmäßig in seinem Hoheitsgebiet aufzuhalten, bis die zuständigen Behörden den Antrag beschieden haben.

(10) Machen ein Inhaber einer Blauen Karte EU und gegebenenfalls seine Familienangehörigen zum zweiten Mal von der Möglichkeit Gebrauch, nach Maßgabe dieses Artikels in einen anderen Mitgliedstaat zu ziehen, so gilt ab diesem Zeitpunkt der Mitgliedstaat, den die betroffene Person verlassen möchte, als der „erste Mitgliedstaat“ und der Mitgliedstaat, für den sie einen Aufenthaltstitel beantragt, als der „zweite Mitgliedstaat“. Abweichend von Absatz 1 kann ein Inhaber einer Blauen Karte EU nach sechs Monaten des rechtmäßigen Aufenthalts im ersten Mitgliedstaat als Inhaber einer Blauen Karte EU ein zweites Mal in einen anderen Mitgliedstaat einreisen.

Artikel 21

Aufenthalt von Familienangehörigen im zweiten Mitgliedstaat

(1) Falls sich der Inhaber einer Blauen Karte EU im Einklang mit Artikel 20 in einem zweiten Mitgliedstaat niederlässt und die Familie bereits im ersten Mitgliedstaat bestand, so sind seine Familienangehörigen berechtigt, ihn in den zweiten Mitgliedstaat zu begleiten und sich dort auf der Grundlage der gültigen Aufenthaltstitel, die sie als Familienangehörige eines Inhabers einer Blauen Karte EU im ersten Mitgliedstaat erhalten haben, aufzuhalten.

(2) Spätestens einen Monat nach ihrer Einreise in das Hoheitsgebiet des zweiten Mitgliedstaats reichen die Familienangehörigen oder reicht der Inhaber einer Blauen Karte EU gemäß nationalem Recht bei den zuständigen Behörden dieses Mitgliedstaats einen Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels für Familienangehörige ein.

Läuft der vom ersten Mitgliedstaat ausgestellte Aufenthaltstitel eines Familienangehörigen während des Verfahrens ab oder berechtigt dieser den Inhaber nicht länger, sich rechtmäßig im Hoheitsgebiet des zweiten Mitgliedstaats aufzuhalten, so erlaubt der zweite Mitgliedstaat dem Familienangehörigen den Aufenthalt in seinem Hoheitsgebiet, gegebenenfalls indem er einen nationalen vorübergehenden Aufenthaltstitel oder eine gleichwertige Genehmigung erteilt, bis die zuständigen Behörden des zweiten Mitgliedstaats den Antrag beschieden haben.

(3) Der zweite Mitgliedstaat kann von den betreffenden Familienangehörigen verlangen, ihrem Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels Folgendes beizufügen:

a) ihren Aufenthaltstitel für den ersten Mitgliedstaat und ein gültiges Reisedokument oder beglaubigte Abschriften davon,

b) einen Nachweis, dass sie sich als Familienangehörige des Inhabers der Blauen Karte EU im ersten Mitgliedstaat aufgehalten haben.

(4) Falls die Familienangehörigen eines Inhabers einer Blauen Karte EU diesem nach dessen Umzug in einen zweiten Mitgliedstaat nachreisen, werden ihnen abweichend von Artikel 16 Absatz 4 spätestens 30 Tage nach Antragstellung Aufenthaltstitel erteilt, sofern die Bedingungen für eine Familienzusammenführung erfüllt sind.

(5) Zusätzlich zu den in Artikel 16 genannten Abweichungen sieht der zweite Mitgliedstaat davon ab, die in Artikel 7 Absatz 1 Buchstaben a und b der Richtlinie 2003/86/EG genannten Nachweise zu verlangen.

(6) Bestand die Familie im ersten Mitgliedstaat noch nicht, gelangt Artikel 16 zur Anwendung.

(7) Dieser Artikel gilt für Inhaber einer Blauen Karte EU, die internationalen Schutz genießen und in einen anderen Mitgliedstaat als den Mitgliedstaat, der ihnen den internationalen Schutz gewährt hat, ziehen.

(8) Dieser Artikel gilt nicht für Inhaber einer Blauen Karte EU, die im zweiten Mitgliedstaat nach dem Unionsrecht das Recht auf Freizügigkeit genießen.

Artikel 22

Garantien und Sanktionen

(1) Falls der Inhaber einer Blauen Karte EU, die von einem Mitgliedstaat ausgestellt wurde, der den Schengen-Besitzstand nicht in vollem Umfang anwendet, zu Mobilitätszwecken im Sinne von Artikel 19 und 20 eine Außengrenze der EU

überschreitet, kann der zweite Mitgliedstaat von dem Inhaber der Blauen Karte EU verlangen, folgende Mobilitätsnachweise vorzulegen:

a) die gültige vom ersten Mitgliedstaat ausgestellte Blaue Karte EU,

b) für die Zwecke von Artikel 19 einen Nachweis für den geschäftlichen Zweck des Aufenthalts,

c) für die Zwecke von Artikel 20 einen Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für eine umfassende Qualifikationen voraussetzende Beschäftigung für mindestens sechs Monate im zweiten Mitgliedstaat.

(2) Falls die Familienangehörigen des Inhabers einer Blauen Karte EU, die von einem Mitgliedstaat ausgestellt wurde, der den Schengen-Besitzstand nicht in vollem Umfang anwendet, den Inhaber der Blauen Karte EU beim Überschreiten einer Außengrenze der EU zwecks Niederlassung in einem zweiten Mitgliedstaat gemäß Artikel 21 Absatz 1 begleiten, kann der zweite Mitgliedstaat zusätzlich zu den in Absatz 1 dieses Artikels genannten Nachweisen von den Familienangehörigen die Vorlage ihrer Aufenthaltstitel des ersten Mitgliedstaats als Familienangehörige des Inhabers der Blauen Karte EU verlangen.

(3) Falls der zweite Mitgliedstaat den Antrag auf Erteilung einer Blauen Karte EU gemäß Artikel 20 Absatz 8 Buchstabe b ablehnt, gestattet der erste Mitgliedstaat dem Inhaber der Blauen Karte EU und gegebenenfalls dessen Familienangehörigen auf Ersuchen des zweiten Mitgliedstaats unverzüglich und ohne Formalitäten die Rückkehr. Dies gilt auch, wenn die vom ersten Mitgliedstaat ausgestellte Blaue Karte EU während der Prüfung des Antrags abgelaufen ist oder entzogen wurde. Nach der Rückkehr in den ersten Mitgliedstaat gilt Artikel 14.

(4) Der Inhaber einer Blauen Karte EU oder sein Arbeitgeber im zweiten Mitgliedstaat können dazu verpflichtet werden, für sämtliche Kosten im Zusammenhang mit der in Absatz 3 genannten Rückkehr des Inhabers der Blauen Karte EU und seiner Familienangehörigen aufzukommen.

(5) Die Mitgliedstaaten können den Arbeitgeber des Inhabers einer Blauen Karte EU zur Verantwortung ziehen, wenn der Inhaber der Blauen Karte EU die in diesem Kapitel festgelegten Mobilitätsbedingungen nicht erfüllt oder wiederholt von den in diesem Kapitel festgelegten Mobilitätsbestimmungen missbräuchlich Gebrauch macht.

Der betreffende Mitgliedstaat kann für den Fall, dass der Arbeitgeber zur Verantwortung gezogen wird, Sanktionen vorsehen. Diese Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

(6) Falls ein Mitgliedstaat eine Blaue Karte EU mit der in Artikel 8 Absatz 4 genannten Anmerkung entzieht oder nicht verlängert und die Ausweisung des Drittstaatsangehörigen beschließt, ersucht er den in der Anmerkung genannten Mitgliedstaat um Auskunft darüber, ob die betreffende Person dort weiterhin internationalen Schutz genießt. Der in der Anmerkung genannte Mitgliedstaat antwortet innerhalb eines Monats nach Eingang des Auskunftsersuchens.

Genießt der Drittstaatsangehörige in dem in der Anmerkung genannten Mitgliedstaat weiterhin internationalen Schutz, so wird er in diesen Mitgliedstaat ausgewiesen;

dieser Mitgliedstaat gestattet der geschützten Person und ihren Familienangehörigen unbeschadet des geltenden Unionsrechts oder nationalen Rechts und des Grundsatzes der Einheit der Familie unverzüglich und ohne weitere Formalitäten die Rückkehr.

Abweichend von Unterabsatz 2 hat der Mitgliedstaat, der die Ausweisung verfügt hat, weiterhin das Recht, den betreffenden Drittstaatsangehörigen in ein anderes Land als den Mitgliedstaat, der ihm den internationalen Schutz zuerkannt hat, gemäß seinen völkerrechtlichen Verpflichtungen abzuschieben, wenn diese Person die Voraussetzungen des Artikels 21 Absatz 2 der Richtlinie 2011/95/EU erfüllt.

(7) Überschreiten der Inhaber einer Blauen Karte EU oder seine Familienangehörigen die Außengrenze eines Mitgliedstaats, der den Schengen-Besitzstand in vollem Umfang anwendet, so konsultiert dieser Mitgliedstaat das Schengener Informationssystem. Dieser Mitgliedstaat verweigert Personen, die im Schengener Informationssystem zur Einreise- oder Aufenthaltsverweigerung ausgeschrieben sind, die Einreise.

Kapitel VI

Schlussbestimmungen

Artikel 23

Zugang zu Informationen und Überwachung

(1) Die Mitgliedstaaten stellen den Antragstellern die Informationen über alle im Rahmen der Antragstellung beizubringenden Nachweise sowie Informationen über die Bedingungen für Einreise und Aufenthalt, einschließlich der damit verbundenen Rechte und Pflichten des in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallenden Drittstaatsangehörigen und seiner Familienangehörigen sowie der entsprechenden Verfahrensgarantien in leicht zugänglicher Weise zur Verfügung. Diese Informationen enthalten Angaben über das Mindestgehalt, das in dem betreffenden Mitgliedstaat gemäß Artikel 5 Absätze 2, 4 und 5 festgelegt wurde, sowie über die geltenden Gebühren.

Diese Informationen umfassen zudem Angaben über

a) die geschäftlichen Tätigkeiten, die ein Inhaber einer von einem anderen Mitgliedstaat ausgestellten Blauen Karte EU im Sinne von Artikel 19 im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats ausüben darf,

b) die in Artikel 20 und 21 genannten Verfahren für die Erteilung einer Blauen Karte EU und von Aufenthaltstiteln für Familienangehörige in einem zweiten Mitgliedstaat.

Falls ein Mitgliedstaat beschließt, von der in Artikel 6 Absatz 2 vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch zu machen, macht er im Rahmen dieser Informationen auch Angaben über die Einführung einer Prüfung der Arbeitsmarktlage in einem bestimmten Beruf oder Sektor in einer bestimmten Region.

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission jährlich und bei jeder Änderung den von ihnen festgelegten Faktor zur Berechnung des jährlichen Mindestgehalts und der sich daraus ergebenden Nominalbeträge gemäß Artikel 5 Absätze 2, 4 und 5 mit.

Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission jährlich das Verzeichnis der Berufe, für die eine Abweichung gemäß Artikel 5 Absatz 4 gilt.

Mitgliedstaaten, die Anträge auf Erteilung einer Blauen Karte EU gemäß Artikel 6 Absatz 4 ablehnen, um eine Anwerbung unter ethischen Gesichtspunkten sicherzustellen, übermitteln der Kommission und den anderen Mitgliedstaaten einen ordnungsgemäß begründeten Beschluss, in dem die betreffenden Länder und Branchen aufgeführt sind.

Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission jedes Jahr die zur Anwendung von Artikel 19 erstellte Liste der zulässigen geschäftlichen Tätigkeiten im Sinne von Artikel 2 Absatz 1.

(3) Die Mitgliedstaaten verfolgen die Auswirkungen dieser Richtlinie auf ihre nationalen Arbeitsmärkte und teilen sie der Kommission jährlich mit.

Artikel 24

Statistik

(1) Jedes Jahr, erstmals spätestens am ...[52], übermitteln die Mitgliedstaaten gemäß der Verordnung (EG) Nr. 862/2007[53] der Kommission statistische Daten zur Zahl der Drittstaatsangehörigen, denen im vorhergehenden Kalenderjahr eine Blaue Karte EU erteilt wurde, zur Zahl der Drittstaatsangehörigen, deren Anträge auf Erteilung einer Blauen Karte EU im vorhergehenden Kalenderjahr abgelehnt wurden - wobei sie ergänzend angeben, wie viele dieser Anträge in Anwendung von Artikel 6 Absatz 2 abgelehnt wurden - und zur Zahl der Drittstaatsangehörigen, deren Blaue Karte EU im vorhergehenden Kalenderjahr verlängert oder entzogen wurde. Diese statistischen Daten werden untergliedert nach Staatsangehörigkeit, Beruf, Gültigkeitsdauer der Aufenthaltstitel, Geschlecht und Alter der Antragsteller und Wirtschaftszweig. Die statistischen Daten über Drittstaatsangehörige, denen eine Blaue Karte EU erteilt wurde, werden weiter untergliedert in Personen, die internationalen Schutz genießen, Personen, die das Recht auf Freizügigkeit in der EU genießen, und Personen, die die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU gemäß Artikel 17 erworben haben.

Auf die gleiche Weise werden Daten zu den zugelassenen Familienangehörigen übermittelt, ausgenommen zu ihrem Beruf und zu dem betroffenen Wirtschaftszweig.

In Bezug auf Inhaber einer Blauen Karte EU und ihre Familienangehörigen, denen gemäß den Artikeln 20 und 21 Aufenthaltstitel in einem zweiten Mitgliedstaat erteilt wurden, müssen die mitgeteilten Informationen auch die Angabe enthalten, welches der vorherige Aufenthaltsmitgliedstaat war.

(2) Für die Zwecke der Umsetzung von Artikel 5 Absätze 2, 4 und 5 ist zudem mitzuteilen, welche Daten im Einklang mit der Verordnung (EU) Nr. 549/2013[54] an Eurostat übermittelt wurden.

---

52 Vier Jahre nach dem Datum des Inkrafttretens dieser Richtlinie.

53 Verordnung (EG) Nr. 862/2007 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Juli 2007 zu Gemeinschaftsstatistiken über Wanderung und internationalen Schutz und zur Aufhebung der Verordnung (EWG) Nr. 311/76 des Rates über die Erstellung von Statistiken über ausländische Arbeitnehmer (ABl. L 199 vom 31.7.2007, S. 23).

54 Verordnung (EU) Nr. 549/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21. Mai 2013 zum Europäischen System Volkswirtschaftlicher Gesamtrechnungen auf nationaler und regionaler Ebene in der Europäischen Union (ABl. L 174 vom 26.6.2013, S. 1).

Artikel 25

Berichterstattung

Die Kommission erstattet dem Europäischen Parlament und dem Rat alle drei Jahre, erstmals spätestens [*fünf Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie*], Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie in den Mitgliedstaaten, insbesondere über die Bewertung der Auswirkungen der Artikel 5, 12, 19 und 20, sowie über die Auswirkungen dieser Richtlinie auf die Lage auf den nationalen Arbeitsmärkten. Die Kommission schlägt etwaige notwendige Änderungen vor.

Die Kommission bewertet insbesondere die Zweckdienlichkeit des Mindestgehalts nach Artikel 5 und der in jenem Artikel vorgesehenen Abweichungen und berücksichtigt dabei unter anderem die Vielfalt der wirtschaftlichen, sektorspezifischen und geografischen Gegebenheiten in den Mitgliedstaaten sowie die Auswirkungen auf die Arbeitsmärkte in den Mitgliedstaaten.

Artikel 26

Zusammenarbeit zwischen Kontaktstellen

(1) Die Mitgliedstaaten benennen Kontaktstellen, die für den Eingang und die Übermittlung der in den Artikeln 17, 19, 20 und 23 genannten Informationen zuständig sind und effizient zusammenarbeiten.

(2) Die von den Mitgliedstaaten benannten Kontaktstellen arbeiten insbesondere in Bezug auf für die Umsetzung von Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe c und Absatz 6 erforderliche Validierungsregelungen mit Akteuren in den Bereichen Bildung, Berufsbildung, Beschäftigung und Jugend sowie in anderen relevanten Politikbereichen effizient zusammen.

(3) Die Mitgliedstaaten sorgen für eine angemessene Zusammenarbeit beim Austausch von Angaben und Unterlagen im Sinne des Absatzes 1. Die Mitgliedstaaten führen den Informationsaustausch vorzugsweise auf elektronischem Wege durch.

Artikel 27

Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG

Die Richtlinie 2009/50/EG wird mit Wirkung vom... [zwei Jahre und ein Tag nach Inkrafttreten dieser Richtlinie] aufgehoben.

Verweise auf die aufgehobene Richtlinie gelten als Verweise auf die vorliegende Richtlinie nach den Entsprechungstabellen in Anhang [].

Artikel 28

Umsetzung

(1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens [*zwei Jahre nach Inkrafttreten dieser Richtlinie*] nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

(2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten innerstaatlichen Rechtsvorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

(3) Abweichend von Absatz 1 setzen die Mitgliedstaaten die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um den Begriffsbestimmungen von Artikel 2 Buchstaben g und i bei der Anerkennung von höheren beruflichen Fertigkeiten als höherem beruflichem Bildungsabschluss spätestens [zwei Jahre nach der allgemeinen Umsetzungsfrist] nachzukommen.

Artikel 29

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 30

Adressaten

Diese Richtlinie ist gemäß den Verträgen an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Straßburg am

Im Namen des Europäischen Parlaments	*Im Namen des Rates*
Der Präsident	*Der Präsident*