

gesundes  
unternehmen



# Fachkräfte aus dem Ausland

Fachinformationen für Arbeitgeber 2023

AOK. Die Gesundheitskasse.

# Impressum

gesundes unternehmen

## **Broschüre Fachkräfte aus dem Ausland**

### **Herausgeber:**

AOK-Bundesverband,  
Rosenthaler Straße 31,  
10178 Berlin

### **Verlag und Redaktion:**

Ministry Group GmbH,  
Stadtdeich 2-4,  
20097 Hamburg  
Internet:

Momentum Data Driven Stories GmbH,  
Am Sandtorkai 27,  
20457 Hamburg

### **Gestaltung:**

Ministry Group GmbH

### **Druck:**

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien,  
Marktweg 42-50,  
47608 Geldern

### **Erscheinungsweise:**

jährlich

### **Rechtsstand:**

1.1.2023

### **Titelbild:**

Courtney Hale via Getty Images

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe „gesundes unternehmen“ kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.

©AOK 01/2023



[www.blauer-engel.de/uz195](http://www.blauer-engel.de/uz195)

- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- aus 100 % Altpapier

**LF8**

# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

derzeit gibt es in Deutschland zwar keinen flächendeckenden Fachkräftemangel. Allerdings können in bestimmten Regionen und Branchen offene Stellen nicht mit geeigneten Fachkräften besetzt werden. Hinzu kommt der demografisch bedingte Rückgang der Beschäftigtenzahl. Studien kommen zu dem Ergebnis, dass der deutsche Arbeitsmarkt bis 2060 jährlich rund 260.000 Zuwanderer benötigt. Um diesen Arbeitskräftebedarf zu decken, gehen Experten davon aus, dass etwa 146.000 der benötigten Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten (Drittstaaten) kommen müssen. Darauf zielt die Strategie der Bundesregierung zur nachhaltigen Sicherung von Fachkräften (Fachkräftestrategie) ab.

Um gezielt Fachkräfte aus Drittstaaten zu gewinnen, ist am 1. März 2020 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz als wesentlicher Bestandteil der Strategie der Bundesregierung in Kraft getreten. Die Möglichkeit, aus Erwerbsgründen einzuwandern, wird auf alle Berufe ausgeweitet. Bisher war dies nur in Engpassberufen möglich, sofern die Äquivalenz zum deutschen Abschluss nachgewiesen werden konnte. Die Maßnahmen reichten bisher aber noch nicht aus. Das Bundeskabinett hat daher seine Fachkräftestrategie im Oktober 2022 novelliert.

In dieser Broschüre aus der Reihe „gesundes unternehmen“ stellen wir die für die Betriebe in Deutschland wichtigsten gesetzlichen Regelungen und ihre praktische Bedeutung vor. Die Darstellung wird auch durch Aussagen zur EU-Freizügigkeit, zur Blauen Karte EU oder zum unternehmensinternen Transfer ausländischer Mitarbeiter ergänzt. Ihr AOK-Firmenkundenberater steht Ihnen jederzeit gern mit Rat und Tat zur Seite.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre AOK  
Die Gesundheitskasse.

Mehr  
News &  
Infos

[aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber)  
Das Arbeitgeberportal  
Ihrer AOK

**Einige Aussagen in dieser Broschüre sind mit einer Hochziffer versehen. Diese werden auf Seite 34 f. aufgelistet – ergänzt um die entsprechenden Rechtsquellen und Fundstellen. Ein Abkürzungsverzeichnis finden Sie auf Seite 34.**



**Fachkräftemangel  
in Deutschland**



**Fachkräfte  
aus Drittstaaten**



**Unternehmensinterner  
Transfer (ICT-Karte)**

# Alle Themen im Überblick

<b>1</b>	<b>Fachkräftemangel in Deutschland</b>	<b>6</b>	3.2	Dokumente	21
1.1	Risiko für Unternehmen	6	3.3	Familienangehörige	22
1.2	Aktuelle Situation	7	<b>4</b>	<b>Unternehmensinterner Transfer (ICT-Karte)</b>	<b>23</b>
1.3	Entwicklung	7	4.1	Kurzfristige Mobilität	24
<b>2</b>	<b>Fachkräfte aus Drittstaaten</b>	<b>8</b>	4.2	Mobiler-ICT-Karte	24
2.1	Aufenthaltstitel	8	<b>5</b>	<b>Integration ins Unternehmen</b>	<b>26</b>
2.2	Zustimmung der BA	9	<b>6</b>	<b>Sozialversicherung</b>	<b>27</b>
2.3	Niederlassungserlaubnis	10	6.1	Minijob	27
2.4	Prüf- und Sorgfaltspflichten des Arbeitgebers	11	6.2	Versicherungspflicht	28
2.5	Fachkräfte mit akademischer Ausbildung	11	6.3	Höher verdienende Arbeitnehmer	28
2.6	Blaue Karte EU	12	6.4	Freiwillige Versicherung	29
2.7	Aufenthalt zur Ausbildung	13	6.5	Familienversicherung	29
2.8	Fachkräfte mit Berufsausbildung	14	6.6	Krankenkassenwahlrecht	30
2.9	Qualifizierung	15	6.7	Dokumente	31
2.10	IT-Spezialisten	16	<b>7</b>	<b>Chancen-Aufenthaltsrecht</b>	<b>33</b>
2.11	Arbeitsplatzsuche	16	7.1	Chance auf Bleiberecht	33
2.12	Qualifizierte Geduldete	17	7.2	Anpassung der Bleiberechtsregelungen	33
2.13	Unqualifizierte oder gering qualifizierte Beschäftigung	17	7.3	Geflüchtete mit abgeschlossener ärztlicher Ausbildung	33
2.14	Familiennachzug	18	<b>Anhang</b>		<b>34</b>
2.15	Beschleunigtes Fachkräfteverfahren	18	Abkürzungen		34
2.16	Zentrale Ausländerbehörden	20	Rechtsquellen und Fundstellen		34
<b>3</b>	<b>EU-Freizügigkeit</b>	<b>21</b>			
3.1	Voraussetzungen	21			



# 1 Fachkräftemangel in Deutschland

## 1.1 Risiko für Unternehmen

Studien und Umfragen belegen: Der Fachkräftemangel stellt für Unternehmen in Deutschland ein erhebliches wirtschaftliches Risiko dar und stellt die Betriebe vor große Herausforderungen. 71 Prozent der im Herbst 2022 befragten Unternehmen schätzen den Fachkräftemangel als hohes Risiko für ihr Unternehmen in den nächsten zwölf Monaten ein.<sup>1</sup> Der Mangel an qualifiziertem Personal macht sich durch höhere Kosten für die Personalgewinnung bemerkbar, gefolgt von geringerer Produktivität, entgangenen Wachstumschancen und einem stärkeren Fokus darauf, wie das Unternehmen als Arbeitgeber wahrgenommen wird (Employer Branding).

Viele Arbeitgeber haben Schwierigkeiten, Mitarbeiter mit der notwendigen Berufserfahrung zu finden.

Ebenso sind das passende Ausbildungsniveau und angemessenes technisches Wissen Mangelware unter suchenden Arbeitnehmern.

**In 52 Prozent der Betriebe blieb 2021 zumindest ein Teil der ausgeschriebenen Stellen unbesetzt. Knapp sechs von zehn Betrieben, die im Jahr 2021 nicht alle Stellen besetzen konnten, konnten Aufträge nicht voll bedienen oder mussten sogar Aufträge ablehnen. Quelle: IAB**

## 1.2 Aktuelle Situation

Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (BA)<sup>2</sup> stellt fest, dass es in Deutschland derzeit keinen umfassenden Fachkräftemangel gibt. Allerdings treten regionale und branchenspezifische Fachkräftengpässe auf. Hierzu zählen vor dem Hintergrund des demografischen und digitalen Wandels insbesondere Gesundheits- und Pflegeberufe, das Handwerk und einzelne technische Berufsfelder (zum Beispiel Mechatroniker, Tiefbau-Spezialisten, Berufskraftfahrer oder Energie- und Klimatechniker).

Nach den ersten Lockdowns aufgrund der Coronapandemie setzte eine breit umfassende Erholung am Arbeitsmarkt ein. Dieser Prozess wurde allerdings in der Folge durch die zunehmende Knappheit an Rohstoffen und Vorprodukten gebremst.

Diese Entwicklung macht sich auch auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte bemerkbar. Die Zahl der Berufe mit Engpässen ist im Vergleich zum Vorjahr nur leicht gestiegen. Für das Jahr 2021 wurden für insgesamt 148 Berufsgattungen Engpässe erkannt. Im Jahr zuvor waren es noch 131 Berufsgattungen. Die recht stabile Zahl an Engpassberufen stellt vermutlich nur eine Momentaufnahme dar. Die demografische Entwicklung lässt das inländische Erwerbspersonenpotenzial weiter deutlich schrumpfen, was mittelfristig wieder zu einer höheren Nachfrage nach Fachkräften führen dürfte.

## 1.3 Entwicklung

Für die Zukunft stellt das Fachkräftemonitoring des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)<sup>3</sup> eine zunehmende Fachkräfteknappheit in einzelnen Branchen für die kommenden Jahre fest. Übereinstimmend mit der Engpassanalyse werden auch künftig die Gesundheits- und Pflegeberufe, einzelne Handwerksberufe und einige technische Berufsfelder von Fachkräfteknappheit betroffen sein. Darüber hinaus haben Branchen wie die Hotellerie oder Gastronomie, die besonders unter der Coronapandemie gelitten haben, große Probleme, ausreichend Personal zu finden. Eine Studie der Bertelsmann Stiftung<sup>4</sup> kommt zu dem Ergebnis, dass der deutsche Arbeitsmarkt bis 2060 jährlich rund 260.000 Zuwanderer brauche. Die Experten gehen dabei von rund 146.000 nötigen Fachkräften aus Nicht-EU-Staaten (Drittstaatsangehörige) aus.



## 2 Fachkräfte aus Drittstaaten

### 2.1 Aufenthaltstitel

Ausländische Fachkräfte aus Drittstaaten benötigen für die Einreise und den Aufenthalt im Bundesgebiet ein Visum und einen Aufenthaltstitel.<sup>5</sup> Als Fachkräfte gelten nicht nur Menschen mit einem abgeschlossenen Studium, sondern auch solche mit einer abgeschlossenen Ausbildung. Notfalls ist auch eine Nachqualifikation in Deutschland möglich. Die Regelung gilt für alle Ausländer, die nicht aus einem EU-Mitgliedstaat, Norwegen, Island, Liechtenstein oder der Schweiz kommen. Fachkräfte aus diesen Staaten genießen die EU-Freizügigkeit (»3).

Der Aufenthaltstitel berechtigt dazu, eine Erwerbstätigkeit auszuüben,<sup>6</sup> und kann zeitlich und sachlich beschränkt werden.<sup>7</sup> Die Erwerbstätigkeit ist generell gestattet,

wenn es nicht eine gegenteilige gesetzliche Regelung gibt (generelle Erlaubnis mit Verbotsvorbehalt). Eine gegenteilige gesetzliche Regelung ist zum Beispiel eine befristete Aufenthaltserlaubnis, die nicht für eine Erwerbstätigkeit erteilt wird und diese ausschließt.<sup>8</sup> Die Erwerbstätigkeit kann allerdings im Einzelfall erlaubt werden.

**Staatsangehörige Australiens, Israels, Japans, Kanadas, der Republik Korea, Neuseelands, des Vereinigten Königreichs und der Vereinigten Staaten von Amerika können grundsätzlich ohne Visum einreisen und den erforderlichen Aufenthaltstitel zur Arbeitsaufnahme nach der Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland einholen.**



Eine geordnete Erwerbsmigration setzt grundsätzlich einen durch die Erwerbstätigkeit finanziell gesicherten Lebensunterhalt, angemessene Wohnraumversorgung und Krankenversicherungsschutz voraus.<sup>9</sup> Außerdem sind für die Berufsausübung gute deutsche Sprachkenntnisse erforderlich. Gute deutsche Sprachkenntnisse entsprechen dem Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER).

Die Aufenthaltstitel nach dem Aufenthaltsgesetz werden als

- Visum (§6 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3),
- Aufenthaltserlaubnis (§7),
- Blaue Karte EU (§18b Abs. 2),
- ICT-Karte (§19),
- Mobiler-ICT-Karte (§19b),
- Niederlassungserlaubnis (§9; zeitlich unbefristet) oder
- Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU (§9a) erteilt.

Der Aufenthaltstitel kann sich auf einen bestimmten Arbeitgeber und eine bestimmte Beschäftigung beziehen. Bevor der Arbeitgeber oder die Beschäftigung gewechselt wird, muss die Ausländerbehörde zustimmen. Für eine Saisonbeschäftigung<sup>10</sup> ist kein Aufenthaltstitel erforderlich.

## 2.2 Zustimmung der BA

Die Beschäftigung einer ausländischen Fachkraft oder eines Auszubildenden erfordert neben dem Aufenthaltstitel die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA).<sup>11</sup> Die Zustimmung ist sowohl bei der Anstellung einer Fachkraft erforderlich, die neu zur Arbeitsaufnahme zuwandert, als auch bei ausländischen Fachkräften, die bereits erlaubt in Deutschland leben. Ausnahmen kann es bei zwischenstaatlichen Vereinbarungen oder anderen Fällen

geben, die gesondert in einem Gesetz oder in der Beschäftigungsverordnung (BeschV) festgehalten sind. Die Blaue Karte EU wird ab einer bestimmten Gehaltsgrenze ohne Zustimmung der BA erteilt. Die Zustimmung der BA wird von der Auslandsvertretung beziehungsweise der Ausländerbehörde in einem elektronischen, rein behördeninternen Verfahren eingeholt. Der Arbeitgeber ist daran nicht beteiligt.

**Der Auslandsvertretung beziehungsweise der Ausländerbehörde sind vollständige Unterlagen vorzulegen, insbesondere das vollständig ausgefüllte und unterschriebene Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.**

Für die Zustimmung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- **Inländisches Beschäftigungsverhältnis:**  
Als Nachweis wird üblicherweise der Arbeitsvertrag oder ein konkretes Arbeitsplatzangebot akzeptiert. Das behördenübergreifende Formular „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“ reicht als Nachweis des konkreten Arbeitsplatzangebots für ein inländisches Beschäftigungsverhältnis aus. Das Formular kann im Internet abgerufen werden: [make-it-in-germany.com/unternehmen](https://www.make-it-in-germany.com/unternehmen).
- **Vergleichbarkeit der Arbeitsbedingungen:**  
Die BA prüft die Beschäftigungsbedingungen des Arbeitsverhältnisses. Dies umfasst die für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Arbeitsbedingungen, insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit. Geprüft wird aufgrund des vom Arbeitgeber vollständig ausgefüllten und unterschriebenen Formulars „Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis“.

### • **Qualifizierung:**

Die berufliche Qualifikation der ausländischen Fachkraft muss diese zur Ausübung der Beschäftigung befähigen. Bei der Blauen Karte EU muss die Beschäftigung im Verhältnis zur Qualifikation angemessen sein. Fachkräfte mit einer akademischen Ausbildung können für Stellen berücksichtigt werden, für die üblicherweise eine nicht akademische berufliche Ausbildung benötigt wird (Ausnahme: Blaue Karte EU). Anlern Tätigkeiten sind nicht zulässig.

Die BA entscheidet innerhalb von zwei Wochen über die Zustimmung zur Beschäftigung gegenüber der Auslandsvertretung oder Ausländerbehörde.<sup>12</sup> Die Zustimmung der BA gilt nach der abgelaufenen Frist als erteilt. Bei einem beschleunigten Fachkräfteverfahren (**»2.15**) verkürzt sich die Frist auf eine Woche.

## 2.3 Niederlassungserlaubnis

### 2.3.1 **Fachkräfte**

Fachkräften mit einer Berufsausbildung oder einer akademischen Ausbildung wird unter bestimmten Voraussetzungen eine Niederlassungserlaubnis in Deutschland erteilt.<sup>13</sup> Sie ist ein zeitlich unbefristeter Aufenthaltstitel.<sup>14</sup> An Fachkräfte mit erfolgreich abgeschlossener inländischer Berufsausbildung oder einem inländischen Studium wird die Erlaubnis bevorzugt vergeben. Auf die Erlaubnis besteht ein Rechtsanspruch.

Für die Niederlassungserlaubnis muss die Fachkraft

- seit vier Jahren im Besitz eines Aufenthaltstitels sein,
- einen Arbeitsplatz innehaben, der nach §§18a, 18b oder §18d Aufenthaltsgesetz (AufenthG) von ihr besetzt werden darf,

- mindestens 48 Monate Pflichtbeiträge oder freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung geleistet haben (alternativ: Aufwendungen für einen Anspruch auf vergleichbare Leistungen),
- über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen und
- zusätzlich die Voraussetzungen des §9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2, 4 bis 6, 8 und 9 AufenthG nachweisen (unter anderem ausreichender Wohnraum für sich und seine Haushaltsgemeinschaft).

Fachkräfte mit einer erfolgreich abgeschlossenen inländischen Berufsausbildung oder einem erfolgreich abgeschlossenen inländischen Studium können die Niederlassungserlaubnis beantragen, wenn sie zwei Jahre im Besitz eines Aufenthaltstitels sind und 24 Monate Beiträge zur Rentenversicherung (oder eine vergleichbare Absicherung) gezahlt haben.

### 2.3.2 **Blaue Karte EU**

Der Inhaber einer Blauen Karte EU<sup>15</sup> hat einen Rechtsanspruch auf eine Niederlassungserlaubnis<sup>16</sup>, wenn er

- mindestens 33 Monate eine Beschäftigung<sup>17</sup> ausgeübt hat,
- für diesen Zeitraum die in §18c Abs. 2 Satz 1 AufenthG genannten Versorgungsbeiträge für die Alterssicherung geleistet hat und dies nachweist und
- die Voraussetzungen des §9 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 und 4 bis 6, 8 und 9 AufenthG erfüllt (u.a. ausreichender Wohnraum für sich und seine Haushaltsgemeinschaft).

Die Frist von 33 Monaten verkürzt sich auf 21 Monate, wenn der Ausländer ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache in der Stufe B1 GER nachweist.

### 2.3.3 Hoch qualifizierte Fachkräfte

Hoch qualifizierte Fachkräfte haben die Möglichkeit, vom Anfang ihres Aufenthalts in Deutschland an eine Niederlassungserlaubnis zu erhalten. Begünstigt sind insbesondere:<sup>18</sup>

- Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen (beispielsweise Ingenieure, Informatiker, Mathematiker sowie Führungspersonal in Wissenschaft und Forschung)
- Lehrpersonen in herausgehobener Funktion (wie zum Beispiel Lehrstuhlinhaber oder Institutsdirektoren), wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion, wenn sie zum Beispiel eigenständig und verantwortlich wissenschaftliche Projekt- oder Arbeitsgruppen leiten

Eine akademische Ausbildung und mehrjährige Berufserfahrung sind erforderlich. Die BA muss der Erlaubnis nicht zustimmen.

## 2.4 Prüf- und Sorgfaltspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer aus einem Drittstaat nur beschäftigen, wenn dieser einen Aufenthaltstitel besitzt (Ausnahme: Saisonkräfte).<sup>19</sup> Entsprechende Unterlagen (in Kopie) hat der Arbeitgeber aufzubewahren. Dazu gehören:

- Der Aufenthaltstitel
- Die Arbeitserlaubnis zum Zweck der Saisonbeschäftigung<sup>20</sup>
- Die Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung nach §63 Asylgesetz (AsylG). Alternativ: Ankunftsnachweis nach §63a AsylG oder über die Aussetzung der Abschiebung (Duldung) samt entsprechender Beschäftigungserlaubnis

in elektronischer Form oder Papierform zu Kontrollzwecken<sup>21</sup>

Wird die Beschäftigung vorzeitig beendet, ist dies der Ausländerbehörde innerhalb von zwei Wochen mitzuteilen.<sup>22</sup>

## 2.5 Fachkräfte mit akademischer Ausbildung

Einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung kann eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung erteilt werden, zu der ihre Qualifikation sie befähigt.<sup>23</sup> Als Fachkraft gilt ein Ausländer,

- der einen deutschen,
- einen anerkannten ausländischen oder
- einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt.<sup>24</sup>

Eine Beschäftigung ist qualifiziert, wenn zu ihrer Ausübung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in einem Studium oder einer qualifizierten Berufsausbildung erworben werden.<sup>25</sup>

Eine Fachkraft mit akademischer Berufsausbildung kann auch in Berufen arbeiten, für die eine akademische Ausbildung nicht erforderlich ist.<sup>26</sup> Damit wird akademischen Fachkräften der Berufseinstieg auch unterhalb ihrer Qualifikation ermöglicht.

### 2.5.1 Internationale Studierende oder Absolventen deutscher Hochschulen

Nach erfolgreich abgeschlossenem Studium in Deutschland dürfen Hochschulabsolventen aus Drittstaaten in Deutschland bleiben, um nach einer qualifizierten Beschäftigung zu

suchen. Zur Arbeitsplatzsuche in Deutschland erhalten sie eine Aufenthaltserlaubnis für bis zu 18 Monate.<sup>27</sup> Bereits während des Studiums können internationale Studierende aus Drittstaaten als studentische Hilfskraft beschäftigt werden. Mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 16b AufenthG dürfen sie 120 volle oder 240 halbe Tage im Jahr ohne Zustimmung der BA beschäftigt werden. Internationale Studierende aus Drittstaaten können bereits vor dem Abschluss des Studiums in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis zu einem anderen Zweck erhalten:<sup>28</sup>

- Beschäftigung als Fachkraft<sup>29</sup> oder aufgrund ausgeprägter berufspraktischer Kenntnisse<sup>30</sup>
- Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung<sup>31</sup>

### 2.5.2 Anerkannter oder vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss

Voraussetzungen für die Aufenthaltserlaubnis<sup>32</sup>:

- Es liegt ein konkretes Arbeitsplatzangebot vor.
- Die Zustimmung der BA zur Beschäftigung wurde erteilt (**»2.2**).
- Die Vergleichbarkeit des ausländischen Hochschulabschlusses wurde festgestellt.
- Bei reglementierten Berufen (beispielsweise Arzt, Rechtsanwalt) ist eine Berufsausübungserlaubnis erforderlich.
- Bei Personen über 45 Jahren ist eine angemessene Altersversorgung nachzuweisen oder ein Bruttogehalt von mindestens 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erforderlich.

Die Anerkennung oder Vergleichbarkeit der ausländischen akademischen Ausbildung ist von der Fachkraft zu belegen und Voraussetzung für den Aufenthaltstitel.

Bei reglementierten Berufen wird der Nachweis durch die Berufsausübungserlaubnis geführt. Bei anderen Berufen wird auf die Bewertungsempfehlungen der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen abgestellt, die in der Datenbank anabin ([anabin.kmk.org](https://anabin.kmk.org) – Infoportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen) veröffentlicht sind.<sup>33</sup> Ist ein ausländischer Hochschulabschluss nicht in der Datenbank veröffentlicht oder nicht so bewertet, dass dies für den Aufenthaltstitel ausreicht, ist eine individuelle Zeugnisbewertung durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen erforderlich.

## 2.6 Blaue Karte EU

Die Blaue Karte EU<sup>34</sup> (EU blue card) gilt ausschließlich für Fachkräfte mit einem als gleichwertig anerkannten oder deutschen Hochschulabschluss. Die Zustimmung der BA ist nicht erforderlich (**»2.2**). Um eine Blaue Karte EU zu erhalten, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Es liegt ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine Beschäftigung vor, die der Qualifikation angemessen ist.
- Eine Berufsausübungserlaubnis (bei reglementierten Berufen) muss bei der Antragstellung vorliegen oder zugesagt sein.
- Das jährliche Bruttogehalt beträgt mindestens zwei Drittel der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2023: 58.400 Euro).

Für eine Beschäftigung in bestimmten Berufsgruppen (zum Beispiel Humanmediziner, Fachkräfte im Ingenieurwesen, in den Naturwissenschaften und der Mathematik sowie in der IT) liegt die erforderliche Gehaltsgrenze mit mindestens 52 Prozent der jährlichen

Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung niedriger (2023: 45.552 Euro). In diesen Fällen ist die Zustimmung der BA erforderlich (»2.2).

**Die Mindestgehälter werden für jedes Kalenderjahr jeweils bis zum 31. Dezember des Vorjahrs im Bundesanzeiger bekannt gegeben und auf make-it-in-germany.com veröffentlicht.**

Die Blaue Karte EU wird zunächst für längstens vier Jahre ausgestellt. Liegen die Voraussetzungen weiter vor, ist eine Verlängerung möglich. Beträgt die Dauer des Arbeitsverhältnisses weniger als vier Jahre, wird die Karte für die Dauer des Arbeitsvertrags zuzüglich drei Monate ausgestellt.

**Die Blaue Karte EU bietet Erleichterung zur Erlangung eines dauerhaften Aufenthaltsrechts in Deutschland. Nach 33 Monaten können Inhaber einer Blauen Karte EU eine Niederlassungserlaubnis (»2.3.2) erhalten. Wenn Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) nachgewiesen werden, kann die Niederlassungserlaubnis bereits nach 21 Monaten erteilt werden.**

Fachkräfte aus Drittstaaten benötigen für die Einreise in Deutschland ein Visum, das von der zuständigen deutschen Auslandsvertretung ausgestellt wird. Nach der Einreise ist vor dem Ablauf des Visums bei der örtlichen Ausländerbehörde die Blaue Karte EU zu beantragen.

Es gelten folgende Ausnahmen:

- Staatsangehörige Australiens, Israels, Japans, Kanadas, der Republik Korea, Neuseelands, des Vereinigten Königreichs und der Vereinigten Staaten von Amerika können visumfrei einreisen und müssen innerhalb von drei Monaten, spätestens jedoch vor Arbeitsaufnahme, die Blaue Karte EU beantragen.
- Fachkräfte, die in einem anderen EU-Mitgliedstaat seit mindestens 18 Monaten eine Blaue Karte EU besitzen, dürfen visumfrei nach Deutschland einreisen und eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung aufnehmen. Die Blaue Karte EU in Deutschland muss innerhalb eines Monats nach der Einreise beantragt werden.
- Fachkräfte, die bereits mit einem anderen Aufenthaltstitel in Deutschland leben, können die Blaue Karte EU bei der für den Wohnort zuständigen Ausländerbehörde beantragen.

## 2.7 Aufenthalt zur Ausbildung

### 2.7.1 Betriebliche Ausbildung

Eine Aufenthaltserlaubnis kann für eine betriebliche Ausbildung erteilt werden.<sup>35</sup> Dazu muss die BA der Ausbildung zustimmen (»2.2).<sup>36</sup> Zuständige Stelle ist die Ausländerbehörde, bei der die Aufenthaltserlaubnis zu beantragen ist. Der Aufenthaltstitel berechtigt, einen vorbereitenden Deutschsprachkurs zu besuchen, eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen sowie eine Nebenbeschäftigung von bis zu zehn Stunden wöchentlich auszuüben.

Bei einer qualifizierten Berufsausbildung ist ein Nachweis über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse erforderlich.<sup>37</sup> Alternativ können die erforderlichen Sprachkenntnisse

durch die Bildungseinrichtung geprüft oder durch einen vorbereitenden Deutschsprachkurs erworben werden.

Ausreichende deutsche Sprachkenntnisse entsprechen dem Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen – GER. Deutsche Sprachkenntnisse unterhalb dieses Niveaus können zum Beispiel genügen, wenn der Ausbildungsbetrieb bestätigt, dass die Sprachkenntnisse für die Absolvierung der konkreten qualifizierten Berufsausbildung ausreichend sind.

### 2.7.2 Ausbildungsplatzsuche

Eine Aufenthaltserlaubnis kann durch die Ausländerbehörde erteilt werden, um einen Ausbildungsplatz zu suchen.<sup>38</sup> Voraussetzungen:

- Das 25. Lebensjahr ist noch nicht vollendet.
- Der Lebensunterhalt ist gesichert.<sup>39</sup>
- Der Ausländer verfügt über den Abschluss einer deutschen Auslandsschule oder über einen Schulabschluss, der zum Hochschulzugang im Bundesgebiet oder in dem Staat berechtigt, in dem der Schulabschluss erworben wurde.
- Der Ausländer verfügt über gute deutsche Sprachkenntnisse.

**Weitere Informationen zu Auszubildenden finden Sie unter: [aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden](https://aok.de/fk/sozialversicherung/ausbilden)**

Die Aufenthaltserlaubnis ist auf längstens sechs Monate begrenzt. Zum gesicherten Lebensunterhalt gehört eine Krankenversicherung. Der Unterhalt kann auch durch Dritte getragen werden.<sup>40</sup> Die erforderlichen guten deutschen Sprachkenntnisse entsprechen dem Niveau B2 GER.<sup>41</sup>

## 2.8 Fachkräfte mit Berufsausbildung

Fachkräfte mit einer Berufsausbildung können eine Aufenthaltserlaubnis erhalten,<sup>42</sup> wenn

- ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegt,
- die BA zugestimmt hat,
- eine gegebenenfalls erforderliche Berufsausübungserlaubnis erteilt wurde,
- eine gleichwertige Qualifikation festgestellt wurde,
- ein bestimmtes Gehalt erzielt wird oder eine angemessene Altersversorgung gewährleistet ist,
- die Aufenthaltserlaubnis erstmalig erteilt wird und die Fachkraft das 45. Lebensjahr bereits vollendet hat.

Ein konkretes Arbeitsplatzangebot lässt den verbindlichen Willen des Arbeitgebers erkennen, die Stelle mit der ausländischen Fachkraft zu besetzen. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Abschluss des Arbeitsvertrags nur noch vom Aufenthaltstitel abhängt oder im Arbeitsvertrag eine auflösende Bedingung vereinbart wurde, falls der Aufenthaltstitel nicht erteilt wird.

Die BA muss der Beschäftigung zustimmen (»2.2). Ist eine Zustimmung aufgrund einer gesetzlichen Regelung nicht erforderlich, kann der Aufenthaltstitel dennoch aus Gründen versagt werden, die in der Person der Fachkraft oder des Arbeitgebers liegen.<sup>43</sup>

### Berufsausübungserlaubnis

Eine Berufsausübungserlaubnis ist bei reglementierten Berufen erforderlich (zum Beispiel Gesundheitsberufe wie Altenpfleger oder Hebamme). Die Erlaubnis umfasst die berufsrechtliche Befugnis zur Berufsausübung sowie dazu, die Berufsbezeichnung zu führen. Die Berufsausübungserlaubnis muss vorliegen oder wenigstens zugesagt sein.

### Gleichwertigkeit

Die Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation wird durch einen Gleichwertigkeitsnachweis belegt.<sup>44</sup> Im Anerkennungsverfahren vergleicht die zuständige Stelle die ausländische Berufsqualifikation mit der Berufsqualifikation eines deutschen Referenzberufes. Für die Prüfung sind Dokumente notwendig, die Inhalt und Dauer der Ausbildung dokumentieren. Die Berufserfahrung sowie weitere Kenntnisse und Fähigkeiten werden berücksichtigt.

Die ausländische Berufsqualifikation wird als gleichwertig anerkannt, wenn keine wesentlichen Unterschiede zur deutschen Berufsqualifikation bestehen. Bei reglementierten Berufen werden weitere Voraussetzungen geprüft, die neben der Anerkennung der Berufsqualifikation für die Berufszulassung notwendig sind. Dazu gehören beispielsweise die persönliche Eignung oder deutsche Sprachkenntnisse.

Die Anerkennung kann bereits vor der Einreise beantragt werden. Hilfen wie bei der Suche nach der zuständigen Stelle oder erforderliche Dokumente gibt die Seite [anerkennung-in-deutschland.de](https://anerkennung-in-deutschland.de).

Fachkräfte, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und erstmals eine Aufenthaltserlaubnis beantragen, müssen ein bestimmtes Einkommen erzielen (mindestens 55 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, 2023: 48.180 Euro). Alternativ ist der Nachweis einer angemessenen Altersversorgung ausreichend.

## 2.9 Qualifizierung

Eine Aufenthaltserlaubnis kann einer ausländischen Fachkraft für eine Qualifizierung und anschließende Prüfung erteilt werden.<sup>45</sup> Der Aufenthaltstitel wird erteilt, wenn die Gleichwertigkeit der ausländischen Qualifikation nicht festgestellt werden kann („teilweise“ Gleichwertigkeit). Die Qualifizierungsmaßnahme zielt darauf ab, die Gleichwertigkeit der Berufsabschlüsse festzustellen. Mögliche Maßnahmen sind

- Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen in theoretischer und praktischer Form,
- Vorbereitungskurse auf Prüfungen und
- Sprachkurse.

Qualifizierungsmaßnahmen können auch rein betrieblich durchgeführt werden, wenn nur noch bestimmte praktische Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nachgewiesen werden müssen.

Für den Aufenthalt sind hinreichende deutsche Sprachkenntnisse erforderlich, die dem Niveau A2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) entsprechen.<sup>46</sup> Niedrigere Sprachkenntnisse können ausreichend sein, wenn der weitere Spracherwerb Bestandteil der geplanten Maßnahmen ist.

**Im Jahr 2021 wurden bundesweit 46.900 im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse als vollständig oder eingeschränkt gleichwertig zu einer in Deutschland erworbenen Qualifikation anerkannt. (Quelle: Statistisches Bundesamt)**

## 2.10 IT-Spezialisten

IT-Spezialisten können auch ohne förmliche Berufsausbildung oder Studium zur Beschäftigung zugelassen werden, wenn sie über ihre Tätigkeit Kenntnisse erworben haben, die einer Qualifikation vergleichbar sind.<sup>47</sup> Begünstigt sind Ausländer, die eine qualifizierte Beschäftigung in Berufen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie nachweisen können. Erforderlich sind eine dreijährige Berufserfahrung (in den letzten sieben Jahren erworben), ein Gehalt in Höhe von mindestens 60 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2023: 52.560 Euro) und ausreichende deutsche Sprachkenntnisse (Niveau B1 GER). Im begründeten Einzelfall kann auf den Nachweis deutscher Sprachkenntnisse verzichtet werden. Die Zustimmung zur Beschäftigung wird von der BA gegenüber der Ausländerbehörde erteilt, die für den Aufenthaltstitel zuständig ist.

## 2.11 Arbeitsplatzsuche

Eine Aufenthaltserlaubnis kann auch für die Arbeitsplatzsuche erteilt werden.<sup>48</sup> Begünstigt sind:

- Fachkräfte mit Berufsausbildung
- Fachkräfte mit akademischer Ausbildung
- Ausländer, die aufgrund ihrer persönlichen Qualifikation befähigt sind, die am Arbeitsplatz erforderliche Tätigkeit auszuüben

### **Fachkraft mit Berufsausbildung**

Eine nicht akademische Fachkraft mit Berufsausbildung darf sich bis zu sechs Monate in Deutschland aufhalten, um einen Arbeitsplatz zu suchen.<sup>49</sup> Der Aufenthalt kann auch Fachkräften gestattet werden, die sich bereits in Deutschland aufhalten,

wenn unmittelbar vorher der Aufenthalt wegen einer Erwerbstätigkeit gestattet war. Die Suche richtet sich auf eine qualifizierte Beschäftigung, zu deren Ausübung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die in einem Studium oder einer qualifizierten Berufsausbildung erworben werden.<sup>50</sup> Die Fachkraft muss dafür qualifiziert sein. Die spätere Aufenthaltserlaubnis<sup>51</sup> kann nur unter diesen Voraussetzungen erteilt werden.

Die zur Arbeitsplatzsuche eingereiste Fachkraft mit Berufsausbildung soll sich nach ihrer Einreise auf die Suche nach einem dauerhaften Arbeitsplatz konzentrieren und dafür die erforderliche Zeit aufbringen können (zum Beispiel für die Suche nach geeigneten Arbeitgebern, die Erstellung von Bewerbungsunterlagen, die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, Reisen zu Bewerbungsgesprächen).

Wenn die nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für die berufliche Anerkennung zuständige Stelle die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung festgestellt hat,<sup>52</sup> ist von der Befähigung des Ausländers auszugehen. Zusätzlich sind deutsche Sprachkenntnisse erforderlich, die der angestrebten Tätigkeit entsprechen. Regelmäßig werden deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 GER erforderlich sein. Insbesondere in medizinischen Berufen können auch höhere Anforderungen gestellt werden.

Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt nicht zur Erwerbstätigkeit. Möglich sind Probebeschäftigungen für bis zu zehn Stunden je Woche, zu deren Ausübung die Qualifikation befähigt. Der Aufenthaltstitel muss eine entsprechende Nebenbestimmung enthalten.



**Fachkraft mit akademischer Ausbildung**

Einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung kann für bis zu sechs Monate die Suche nach einem Arbeitsplatz gestattet werden, zu dessen Ausübung die Fachkraft befähigt ist.<sup>53</sup> Die Regelungen für Fachkräfte, die sich bereits in Deutschland aufhalten, und zur Probearbeit gelten entsprechend.

Eine Aufenthaltserlaubnis kann in weiteren Fällen erteilt werden:<sup>54</sup>

- Absolventen deutscher Hochschulen,
- Forschern im Anschluss an einen Forschungsaufenthalt,
- Absolventen einer qualifizierten Berufsausbildung im Bundesgebiet,
- Ausländern, die sich zum Zweck der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation im Bundesgebiet aufhalten.

Die Aufenthaltserlaubnis setzt voraus, dass der Lebensunterhalt der Fachkraft gesichert ist.<sup>55</sup> Davon ist auszugehen, wenn der Lebensunterhalt einschließlich eines ausreichenden Krankenversicherungsschutzes ohne öffentliche Mittel bestritten werden kann.<sup>56</sup>

**2.12 Qualifizierte Geduldete**

Ein vollziehbar ausreisepflichtiger Ausländer kann unter bestimmten Voraussetzungen in Deutschland geduldet werden.<sup>57</sup> Die Abschiebung wird in diesen Fällen vorübergehend ausgesetzt. Dem Ausländer kann eine Aufenthaltserlaubnis für eine Erwerbstätigkeit ausgestellt werden,<sup>58</sup> wenn er im Bundesgebiet

- eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf oder ein Hochschulstudium abgeschlossen hat,
- mit einem anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren

ausländischen Hochschulabschluss seit zwei Jahren ununterbrochen eine dem Abschluss angemessene Beschäftigung ausgeübt hat oder

- seit drei Jahren ununterbrochen eine qualifizierte Beschäftigung ausgeübt hat und innerhalb des letzten Jahres vor Beantragung der Aufenthaltserlaubnis für seinen Lebensunterhalt und den seiner Familienangehörigen oder anderer Haushaltsangehöriger nicht auf öffentliche Mittel mit Ausnahme von Leistungen zur Deckung der notwendigen Kosten für Unterkunft und Heizung angewiesen war.

Die Fachkraft muss über ausreichenden Wohnraum und Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen. Die Dauer des Aufenthalts und die zulässigen Beschäftigungen sind als Nebenbestimmung im Aufenthaltstitel enthalten.

**2.13 Unqualifizierte oder gering qualifizierte Beschäftigung**

Die Beschäftigung von Saisonkräften in der Landwirtschaft und in der Gastronomie (höchstens sechs Monate jährlich) steht unter dem Vorbehalt einer Absprache zwischen der BA und der Arbeitsverwaltung des Herkunftsstaates über das Verfahren und die Auswahl für die Saisonbeschäftigung. Aktuell besteht eine solche Absprache mit Georgien und der Republik Moldau, die sich jedoch auf den landwirtschaftlichen Bereich und einen Zeitraum von 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen beschränkt.

Für Staatsangehörige aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien besteht bis zum Jahresende 2023 ein erleichterter Zugang

zum deutschen Arbeitsmarkt: Sie können die Zustimmung der BA zu jeder Beschäftigung unabhängig von ihrer persönlichen Qualifikation erhalten. Voraussetzungen sind:

- Es besteht ein konkretes Arbeitsplatzangebot.
- Bevorrechtigte inländische Arbeitnehmer stehen für den Arbeitsplatz nicht zur Verfügung (Vorrangprüfung).
- Die Arbeitsbedingungen sind nicht ungünstiger als die vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer.

Für die Einreise ist ein Visum erforderlich.

### 2.14 Familiennachzug

Ausländische Fachkräfte, die einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit besitzen, können von ihren Ehepartnern aus dem Ausland begleitet werden. Dafür müssen sie beabsichtigen, länger als ein Jahr in Deutschland zu bleiben. Ein Sprachnachweis ist erforderlich. Ausnahmen gelten für Ehepartner von Hochqualifizierten und Forschern sowie von Inhabern der „Blauen Karte EU“, einer ICT-Karte oder Mobiler-ICT-Karte sowie für Ehepartner von Angehörigen bestimmter Staaten (zum Beispiel USA, Kanada, Australien oder Japan). Weitere Ausnahmen sind möglich (beispielsweise für Ehepartner mit akademischer Bildung).

Wer nach dem Zuzug heiratet, kann den Ehepartner in der Regel erst nach zwei Jahren Aufenthalt in Deutschland nachholen. Ausnahmen gelten für Inhaber der „Blauen Karte EU“.

Kinder können ebenfalls mitziehen. Für Kinder, die ihren Wohnsitz nicht zusammen mit ihren Eltern oder einem sorgeberechtigten Elternteil nach Deutschland verlegt haben, gelten

differenzierte Regelungen (abhängig von Alter und Mitzug des Ehepartners).

Familienangehörige, die einen Aufenthaltstitel zum Familiennachzug besitzen, erhalten damit sofort das vollständige und unbeschränkte Recht auf Ausübung einer Erwerbstätigkeit (»7.2).

### 2.15 Beschleunigtes Fachkräfteverfahren

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren zu beantragen.<sup>59</sup> Damit kann das Verwaltungsverfahren bis zur Erteilung des Visums beschleunigt werden. Der Arbeitgeber benötigt dafür eine Vollmacht der Fachkraft. Der Antrag wird bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland gestellt.

Arbeitgeber und Ausländerbehörde vereinbaren das Verfahren in einem öffentlich-rechtlichen Vertrag. Bestandteile sind:

- Kontaktdaten des Ausländers, des Arbeitgebers und der Behörde
- Bevollmächtigung des Arbeitgebers durch den Ausländer
- Bevollmächtigung durch den Ausländerbehörde durch den Arbeitgeber, das Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation einleiten und betreiben zu können
- Verpflichtung des Arbeitgebers, auf die Einhaltung der Mitwirkungspflicht des Ausländers<sup>60</sup> durch diesen hinzuwirken
- Vorzulegende Nachweise
- Beschreibung der Abläufe einschließlich Beteiligter und Erledigungsfristen
- Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers<sup>61</sup>
- Folgen bei Nichteinhalten der Vereinbarung

Weitere Vereinbarungen sind möglich. Die Anerkennungsstellen sollen innerhalb von zwei Monaten nach Vollständigkeit der Antragsunterlagen über die Berufsanerkennung entscheiden. Für die BA gilt eine Zustimmungsfiktion von einer Woche (»2.2).

Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind (wie Zustimmung der BA, Anerkennung der ausländischen Qualifikation sowie gegebenenfalls Zusage der Berufsausübungserlaubnis), erteilt die Ausländerbehörde eine sogenannte Vorabzustimmung<sup>62</sup> und übergibt diese dem Arbeitgeber. Er leitet die Vorabzustimmung an die Fachkraft im Ausland weiter. Die Fachkraft bucht anschließend einen Termin bei der Auslandsvertretung und beantragt das Visum. Der Termin wird innerhalb von drei Wochen anberaumt. Im Termin wird das Original der Vorabzustimmung mit den weiteren für den Visumantrag nötigen Unterlagen vorgelegt.

**Die deutschen Auslandsvertretungen sind diplomatische oder konsularische Einrichtungen außerhalb Deutschlands. Sie vertreten die Interessen des deutschen Staats im Ausland und fördern die politischen Beziehungen. Die meisten Auslandsvertretungen, nicht jedoch die deutschen Honorarkonsuln im Ausland, unterhalten eine Visastelle. Sie entscheiden über die Einreise visumpflichtiger Drittstaatsangehöriger. Kontaktadressen der deutschen Auslandsvertretungen gibt es unter: [make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com) › Ich möchte in Deutschland arbeiten, studieren, leben › Ansprechpartner vor Ort › Weltkarte**

Nachdem der vollständige Visumantrag gestellt wurde, wird regelmäßig innerhalb von weiteren drei Wochen über den Antrag entschieden.

Das beschleunigte Fachkräfteverfahren umfasst bei entsprechender Bevollmächtigung auch den Ehegatten sowie minderjährige ledige Kinder der Fachkraft, wenn sie die gesetzlichen Voraussetzungen für den Familiennachzug erfüllen und der Nachzug innerhalb von sechs Monaten nach der Einreise der Fachkraft erfolgen soll.

Der Arbeitgeber beantragt das beschleunigte Fachkräfteverfahren bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland beziehungsweise bei der für die vorgesehene Betriebsstätte zuständigen Ausländerbehörde. Die Ausländerbehörde berät und unterstützt den Arbeitgeber im Verfahren, holt die Zustimmung der BA ein und prüft die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen eines Visums.

**Das beschleunigte Fachkräfteverfahren ist ausschließlich für Fachkräfte möglich, die zu Beschäftigungs-, Ausbildungs- beziehungsweise Anerkennungszwecken einreisen möchten.**

Im Rahmen des beschleunigten Verfahrens wird die Gleichwertigkeit der beruflichen Qualifikation<sup>63</sup> auf Antrag bei der dafür zuständigen Stelle ebenfalls in einem beschleunigten Verfahren durch einen Bescheid festgestellt.<sup>64</sup> Ergibt sich dabei, dass die im Ausland erworbene Berufsqualifikation nicht gleichwertig ist, die Gleichwertigkeit aber durch eine Qualifizierungsmaßnahme erreicht werden kann,<sup>65</sup> kann das beschleunigte Verfahren mit dem Ziel

fortgesetzt werden, die Einreise zum Zweck der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu gestatten.

Die BA berät im Rahmen eines bis zum 31. Dezember 2023 befristeten Modellvorhabens Personen, die sich nicht nur vorübergehend im Ausland aufhalten, zu den Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und den damit zusammenhängenden aufenthaltsrechtlichen Fragen und begleitet sie bei der Durchführung der entsprechenden Verfahren.<sup>66</sup>

Die Gebühr für das Verfahren beträgt 411 Euro und ist vom Arbeitgeber beim Abschluss der Vereinbarung bei der Ausländerbehörde zu entrichten. Hinzu kommt eine Visumgebühr von 75 Euro, die die Fachkraft beim Visumantrag in der zuständigen deutschen Auslandsvertretung zu tragen hat.

**Die Gebühr in Höhe von 411 Euro ist unabhängig vom Erfolg des Verfahrens fällig. Es handelt sich um eine Bearbeitungsgebühr, die nicht mit einem Anspruch auf ein Visum verbunden ist.**

## 2.16 Zentrale Ausländerbehörden

Eine Ausländerbehörde (oder ein Ausländeramt) hat die Aufgabe, das Aufenthaltsgesetz auszuführen und den Rechtsstatus von Zuwanderern zu klären.<sup>67</sup> Ausländerbehörden gibt es in jedem Landkreis beziehungsweise jeder kreisfreien Stadt. Die Bundesländer haben die Möglichkeit, zentrale Ausländerbehörden einzurichten, die unter anderem für das beschleunigte Fachkräfteverfahren

zuständig sind. Informationen zur zuständigen Ausländerbehörde gibt es unter: [make-it-in-germany.com](https://www.make-it-in-germany.com) › **Ich suche Fachkräfte aus dem Ausland** › **Unterstützung finden** › **Wichtige Ansprechpartner**

**Mit dem kostenfreien Online-Training der AOK erfahren Sie mehr zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz:**  
[aok.de/fk/online-trainings](https://aok.de/fk/online-trainings)

### Zusammenfassung

- Für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland sind Visum und Aufenthaltstitel erforderlich.
- Ausländische Fachkräfte erhalten unter bestimmten Voraussetzungen eine Niederlassungserlaubnis in Deutschland. Die Niederlassungserlaubnis ist ein zeitlich unbefristeter Aufenthaltstitel.
- Für die Blaue Karte EU ist ein Hochschulabschluss erforderlich. Die Zustimmung der BA ist nicht erforderlich. Es liegt ein konkretes Arbeitsplatzangebot für eine Beschäftigung vor, die der Qualifikation angemessen ist.
- Der Arbeitgeber kann ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren beantragen und benötigt dazu eine Vollmacht der ausländischen Fachkraft.

# 3 EU-Freizügigkeit

## 3.1 Voraussetzungen

Bürger der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR – EU plus Island, Liechtenstein und Norwegen) und der Schweiz haben das Recht, ohne Visum in Deutschland einzureisen, sich hier aufzuhalten und erwerbstätig zu sein.<sup>68</sup> Die Freizügigkeit wird durch einen Personalausweis oder Reisepass nachgewiesen.

Für die Dauer von drei Monaten dürfen sich Bürger der EU, des EWR und der Schweiz in Deutschland ohne weitere Voraussetzungen aufhalten. Danach ist der Aufenthalt zulässig, wenn der ausländische Bürger eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- Tätigkeit als Arbeitnehmer oder Selbstständiger.
- Nach sechs Monaten ist nachzuweisen, dass Aussicht auf eine Arbeitsstelle besteht (Arbeitssuche).
- Fehlende Erwerbstätigkeit, Studium oder Ausbildung. Ausreichende eigene Existenzmittel und Krankenversicherungsschutz sind erforderlich.
- Aufenthalt in Deutschland seit fünf Jahren (Daueraufenthaltsberechtigte).

Der Verlust der Freizügigkeit kann im Einzelfall festgestellt werden, wenn sich durch eine oder mehrere gewichtige Straftaten zeigt, dass der weitere Aufenthalt auch künftig eine Gefahr darstellt.

Britische Staatsangehörige können visumfrei nach Deutschland einreisen und sich dort bis zu 90 Tage im Halbjahreszeitraum visumfrei aufhalten. Visumfreie Besucher dürfen aber keine Erwerbstätigkeit ausüben.

Britische Staatsangehörige können einen erforderlichen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit nach der visumfreien Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde am Ort des neuen Wohnsitzes in Deutschland einholen.

## 3.2 Dokumente

### EU- und EWR-Bürger

EU- und EWR-Bürger müssen bei einem Umzug nach Deutschland keine besonderen Formalitäten erfüllen. Sie melden sich, wie auch alle Deutschen, beim Bezug einer Wohnung bei der Meldebehörde am Wohnort an. Sie erhalten keine Aufenthaltserlaubnis oder besondere Ausweise. Arbeitgeber müssen sich keine Arbeitserlaubnis vorzeigen lassen. Personalausweis oder Pass genügen für den Nachweis, erwerbstätig sein zu dürfen. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine Kopie der Dokumente zu den Personalunterlagen zu nehmen (anders als bei Arbeitnehmern aus Drittstaaten).

Deutschland stellt EU- und EWR-Bürgern keine Personalausweise aus. Freiwillig kann ein elektronischer Identitätsnachweis beantragt werden, mit dem die elektronischen Funktionen eines deutschen Personalausweises genutzt werden können.<sup>69</sup>

### Schweizer Bürger

Schweizer Bürger sind verpflichtet, ihren länger als drei Monate dauernden Aufenthalt in Deutschland bei der Ausländerbehörde des Wohnorts anzuzeigen. Sie erhalten dann eine Karte, in der ihr Aufenthaltsrecht bescheinigt ist. Für diese Karte ist dieselbe

Gebühr zu zahlen wie für einen deutschen Personalausweis.

### 3.3 Familienangehörige

Familienangehörige von Bürgern der EU, des EWR und der Schweiz, die Staatsangehörige eines Drittstaats sind, haben ein Aufenthaltsrecht in Deutschland, wenn sie mit ihrer Bezugsperson in familiärer Lebensgemeinschaft leben. Familienangehörige in diesem Sinn sind der Ehegatte, ein eingetragener Lebenspartner oder Verwandte in gerader Linie. Für Verwandte in aufsteigender Linie (Eltern, Großeltern) und Kinder und Enkel ab einem Alter von 21 Jahren gilt dies nur, wenn die Bezugsperson ihnen Unterhalt gewährt. Sind sie selbst nicht erwerbstätig, müssen ihr Lebensunterhalt und ihre Krankenversicherung gewährleistet sein. Wenn Bezugspersonen Studierende sind, haben nur ihre Ehegatten, Lebenspartner und Kinder, denen die studierende Person Unterhalt gewährt, ein Aufenthaltsrecht.

Drittstaatsangehörige, die unter diese Regeln fallen, benötigen vor der ersten Einreise nach Deutschland ein entsprechendes Visum (mit Ausnahmen). Sind sie in Deutschland angekommen, müssen sie ihr Aufenthaltsrecht durch eine Aufenthaltskarte nachweisen. Die Aufenthaltskarte wird von der zuständigen Ausländerbehörde ausgestellt.

### Zusammenfassung

- Bürger der EU, des EWR und der Schweiz dürfen ohne Visum nach Deutschland einreisen, sich dort aufhalten und erwerbstätig sein.
- Die Freizügigkeit wird durch einen Personalausweis oder Reisepass nachgewiesen.
- Für die Dauer von drei Monaten dürfen sich Bürger der EU, des EWR und der Schweiz in Deutschland ohne weitere Voraussetzungen aufhalten.
- Familienangehörige von Bürgern der EU, des EWR und der Schweiz, die Staatsangehörige eines Drittstaats sind, haben ein Aufenthaltsrecht in Deutschland, wenn sie mit ihrer Bezugsperson in familiärer Lebensgemeinschaft leben.
- Britische Staatsangehörige können visumfrei nach Deutschland einreisen und sich dort bis zu 90 Tage im Halbjahreszeitraum visumfrei aufhalten. Visumfreie Besucher dürfen aber keine Erwerbstätigkeit ausüben. Britische Staatsangehörige können einen erforderlichen Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit nach der visumfreien Einreise bei der zuständigen Ausländerbehörde am Ort des neuen Wohnsitzes in Deutschland einholen.



## 4 Unternehmensinterner Transfer (ICT-Karte)

Unternehmen, die ihren Sitz außerhalb der EU haben, können Führungskräfte, Spezialisten sowie Trainees in Niederlassungen desselben Unternehmens innerhalb der EU entsenden. Diese Möglichkeit zur Fachkräfteentsendung wird als unternehmensinterner Transfer (Intra-Corporate Transfer, ICT) bezeichnet.<sup>70</sup> Die ICT-Richtlinie 2014/66/EU wird mit Ausnahme von Dänemark und Irland in allen EU-Mitgliedstaaten umgesetzt. Die ICT-Karte ist ein befristeter Aufenthaltstitel<sup>71</sup> und die Basis für den gesamten Aufenthalt unternehmensintern entsendeter Beschäftigter innerhalb der EU. Die jeweiligen EU-Mitgliedstaaten stellen diese nach einheitlichen Bedingungen aus.

Ausländischen Führungskräften und Spezialisten kann eine ICT-Karte für einen Personaltransfer in Deutschland erteilt werden.<sup>72</sup> Dafür müssen sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen:

- Sie werden in der aufnehmenden Niederlassung in Deutschland als Führungskraft oder Spezialist tätig.
- Sie gehören seit mindestens sechs Monaten vor dem geplanten Transfer und für die Zeit des Transfers ohne Unterbrechung der Unternehmensgruppe an.
- Der unternehmensinterne Transfer ist für mehr als 90 Tage geplant.
- Ein für die Dauer des Transfers gültiger Arbeitsvertrag liegt vor sowie, falls erforderlich, ein Abordnungsschreiben. Hier muss ein Nachweis über die Rückkehr an einen Unternehmensteil außerhalb der EU nach dem Ende des Transfers enthalten sein.
- Eine sich auf die Arbeitsstelle beziehende berufliche Qualifikation kann nachgewiesen werden.

## 4 Unternehmensinterner Transfer (ICT-Karte)

Liegen diese Voraussetzungen vor, kann die ICT-Karte auf Antrag für die Zeit des Personaltransfers beziehungsweise für eine Höchstdauer von drei Jahren erteilt werden.

Auch ausländische Trainees können eine ICT-Karte erhalten, wenn sie

- in der aufnehmenden Niederlassung für mehr als 90 Tage in Deutschland als Trainee tätig werden,
- über einen Hochschulabschluss verfügen<sup>73</sup> und
- die vorgenannten Voraussetzungen erfüllen.

Die ICT-Karte kann auf Antrag für die Dauer des Transfers erteilt werden, höchstens jedoch für ein Jahr.

Soll der Personaleinsatz sich auch auf andere EU-Mitgliedstaaten erstrecken, ist die ICT-Karte für den Staat zu beantragen, in dem die längste Aufenthaltsdauer geplant ist. Für den Aufenthalt in den weiteren Mitgliedstaaten bestehen dann zwei Möglichkeiten: die kurzfristige Mobilität für transferierte Mitarbeiter und die Mobiler-ICT-Karte.

### 4.1 Kurzfristige Mobilität

Drittstaatsangehörige, die sich im Rahmen des unternehmensinternen Transfers in einem anderen EU-Mitgliedstaat aufhalten und für eine kurze Zeit in Deutschland arbeiten möchten, können ohne deutschen Aufenthaltstitel für maximal 90 Tage innerhalb von 180 Tagen in Deutschland bleiben.<sup>74</sup> Es ist lediglich eine Mitteilung an das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) abzugeben. Die Mitteilung an das BAMF ist abzugeben, wenn die ICT-Karte in einem anderen EU-Staat beantragt wird. Sollte zu diesem Zeitpunkt der Transfer nach Deutschland

noch nicht bekannt sein, kann die Mitteilung auch später erfolgen.

Mit der Mitteilung über die geplante Tätigkeit in Deutschland müssen folgende Unterlagen vorgelegt werden:

- Gültige ICT-Karte im Sinn der Richtlinie (EU) 2014/66 aus einem anderen EU-Mitgliedstaat
- Nachweis über den Transfer in eine deutsche Niederlassung desselben Unternehmens oder derselben Unternehmensgruppe
- Gültiger Arbeitsvertrag und gegebenenfalls Abordnungsschreiben, die bereits im Rahmen des ICT-Verfahrens den zuständigen Behörden des anderen EU-Mitgliedstaats vorgelegt wurden
- Kopie des gültigen Reisepasses oder Passersatzes des Mitarbeiters
- Falls erforderlich, ein Nachweis über die Erteilung einer Berufsausübungserlaubnis

Innerhalb von 20 Tagen nach der Mitteilung an das BAMF wird eine Bescheinigung über die Berechtigung zu Einreise und Aufenthalt zum Zweck des unternehmensinternen Transfers ausgestellt, falls keine Ablehnungsgründe vorliegen.<sup>75</sup>

### 4.2 Mobiler-ICT-Karte

Drittstaatsangehörige, die bereits eine ICT-Karte im Sinne der Richtlinie (EU) 2014/66 in einem EU-Mitgliedstaat besitzen und einen längeren Aufenthalt (über 90 Tage) in Deutschland planen, können die Mobiler-ICT-Karte bei der zuständigen Ausländerbehörde oder beim BAMF beantragen.<sup>76</sup> Dafür müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- Der Antragsteller wird in der aufnehmenden Niederlassung in Deutschland als Führungskraft, Spezialist oder Trainee tätig.



- Der (Weiter-)Transfer nach Deutschland dauert länger als 90 Tage.
- Ein für die Dauer des Transfers gültiger Arbeitsvertrag sowie, falls erforderlich, ein Abordnungsschreiben liegen vor. Hier muss ein Nachweis über die Rückkehr an ein Unternehmensteil außerhalb der EU nach dem Ende des Transfers enthalten sein.

Der Antrag auf Erteilung einer Mobiler-ICT-Karte soll aus dem EU-Mitgliedstaat mindestens 20 Tage vor Beginn des Aufenthalts in Deutschland gestellt werden. Ist die ICT-Karte des anderen EU-Mitgliedstaats noch gültig, gilt der Aufenthalt bis zur Entscheidung der Ausländerbehörde für maximal 90 Tage als erlaubt. Eine Beantragung in Deutschland ist auch während des Aufenthalts zur kurzfristigen Mobilität nach §19a AufenthG möglich (»4.1). In diesem Fall ist der Antrag auf die Mobiler-ICT-Karte spätestens 20 Tage vor Ablauf der Bescheinigung über die Berechtigung zur Kurzzeitmobilität zu stellen.

Eine parallele Mitteilung der kurzfristigen Mobilität an das BAMF und die Beantragung einer Mobiler-ICT-Karte bei der Ausländerbehörde sind nicht zulässig. In diesem Fall wird der Antrag abgelehnt.<sup>77</sup>

## Zusammenfassung

- Die ICT-Karte ist ein befristeter Aufenthaltstitel und berechtigt zum Aufenthalt in der EU.
- Bei einem Aufenthalt in Deutschland für längstens 90 Tage ist eine Mitteilung an das BAMF ausreichend.

# 5 Integration ins Unternehmen

Wenn alle rechtlichen Angelegenheiten zur Arbeitsaufnahme in Deutschland geklärt sind, steht dem Arbeitsantritt formal nichts mehr im Weg. Um die Fachkraft langfristig an das Unternehmen zu binden, sind vor allem die Integration in den Alltag und der Einstieg in den Betrieb von zentraler Bedeutung. Informationen und weiterführende Kontakte gibt das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz.<sup>78</sup>

Wer die deutsche Sprache beherrscht, findet sich leichter und schneller zurecht. Für internationale Fachkräfte ist es daher sehr wichtig, allgemeine und berufsbezogene Sprachkenntnisse zu erwerben. Deutschkenntnisse können bereits im Herkunftsland erworben werden (zum Beispiel beim Goethe-Institut).

In Deutschland angekommen, sollte die Sprachkompetenz bei Bedarf berufsbegleitend ausgebaut werden. Das Unternehmen kann seinen Mitarbeitern helfen, indem passende Angebote recherchiert werden, Sprachkurse während der Arbeitszeit besucht werden können und die Teilnahme finanziell unterstützt wird.

Für die betriebliche Integration bieten sich verschiedene Maßnahmen an.

- Einarbeitungsplan: Er sollte alle zentralen Informationen über den Arbeitsablauf enthalten. Hier können Arbeits- und Sozialregeln, Kontaktpersonen und Tätigkeiten ebenso erfasst werden wie gemeinsam vereinbarte Leistungsziele.

- Ansprechpartner: Es empfiehlt sich, eine primäre Bezugsperson zu benennen, die zumindest für die Zeit der Einarbeitung der erste Ansprechpartner ist. Für diese Aufgabe eignen sich besonders erfahrene Mitarbeiter.
- Kennenlernveranstaltungen: Gezielte teambildende Maßnahmen oder Kennenlernveranstaltungen können ein guter Weg sein, den neuen Mitarbeiter schnell in die Belegschaft zu integrieren.

Auch im Alltag können Gelegenheiten geschaffen werden, die es dem neuen Teammitglied erleichtern, sich in die Unternehmensgemeinschaft einzufinden, zum Beispiel beim gemeinsamen Mittagessen, beim Betribs-sport oder bei der nächsten Betriebsfeier.

## Zusammenfassung

- In Deutschland angekommen, sollte die Sprachkompetenz bei Bedarf berufsbegleitend ausgebaut werden. Hierzu bieten sich Sprachkurse an.
- Ansprechpartner und gemeinsame Aktivitäten erleichtern der ausländischen Fachkraft die Integration in den Betrieb.

# 6 Sozialversicherung

In Deutschland beschäftigte ausländische Fachkräfte sind grundsätzlich nach den Regeln des Sozialgesetzbuchs sozialversichert.

**Weitere Informationen zur Beschäftigung von Arbeitnehmern aus dem Ausland finden Sie unter: [aok.de/arbeitgeber/Sozialversicherung/Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer](https://aok.de/arbeitgeber/Sozialversicherung/Beschäftigung-ausländischer-Arbeitnehmer)**

Eine Ausnahme kann in bestimmten Fällen für Bürger der EU, des EWR und der Schweiz gelten. Zum EWR gehören die Länder der EU sowie die Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen. Wenn Fachkräfte aus diesen Staaten zum Beispiel bei einer zeitlich befristeten Entsendung nach Deutschland oder bei einer zeitgleich ausgeübten weiteren Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit in ihrem Heimatstaat eine A1-Bescheinigung vorlegen, bleiben sie weiterhin in ihrem Heimatstaat versichert. Gegebenenfalls sind Sozialversicherungsbeiträge an die ausländische Sozialversicherung abzuführen.

**Nähere Informationen zu den Regelungen innerhalb der EU, des EWR sowie der Schweiz können Sie der Broschüre „Entsendungen und Saisonkräfte“ der Reihe „gesundes unternehmen“ entnehmen.**

## 6.1 Minijob

Ausländer haben unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, eine Nebenbeschäftigung auszuüben (zum Beispiel neben einer schulischen oder betrieblichen Berufsausbildung oder einer Qualifizierungsmaßnahme).<sup>79</sup> Die Nebenbeschäftigung ist zulässig, wenn der Aufenthaltstitel eine entsprechende Nebenbestimmung enthält (zum Beispiel: „Von der Berufsausbildung unabhängige Beschäftigung von zehn Wochenstunden erlaubt. Selbstständige Tätigkeit nicht erlaubt.“). Ob die zulässige Nebenbeschäftigung ein versicherungsfreier Minijob ist, prüft der Arbeitgeber.

Es gibt zwei Arten von Minijobs. Eine Beschäftigung kann wegen

- der Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder
- der Befristung auf kurze Zeit (kurzfristige Beschäftigung) geringfügig sein.<sup>80</sup>

**Nähere Informationen zu Minijobs finden Sie unter: [aok.de/arbeitgeber/Sozialversicherung/Minijobs](https://aok.de/arbeitgeber/Sozialversicherung/Minijobs)**

## 6.2 Versicherungspflicht

### 6.2.1 Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt

Ausländische Fachkräfte sowie Auszubildende werden regelmäßig in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen und dafür in der Regel ein Entgelt erhalten. Die Versicherung entsteht kraft Gesetzes und ist unabhängig vom Willen der Beteiligten (Arbeitgeber, Arbeitnehmer).

**Nähere Informationen zur Beschäftigung können Sie der Broschüre „Beschäftigung und Sozialversicherung“ der Reihe „gesundes unternehmen“ entnehmen.**

Um die Versicherung durchzuführen, benötigt die Krankenkasse entsprechende Angaben, für die der Arbeitgeber zuständig ist und die er im elektronischen Meldeverfahren übermittelt.

**Nähere Informationen zum Meldeverfahren können Sie der Broschüre „Meldungen“ der Reihe „gesundes unternehmen“ entnehmen.**

### 6.2.2 Abhängige Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit

In der Praxis kann es gelegentlich unklar sein, ob eine ausländische Fachkraft in einem Beschäftigungsverhältnis steht oder eine selbstständige Tätigkeit ausübt (Stichwort „freier Mitarbeiter“). Eine selbstständige Tätigkeit hat keine Versicherungspflicht zur Folge (mit wenigen Ausnahmen, zum Beispiel in der Rentenversicherung). Ein Statusfeststellungsverfahren klärt den Erwerbsstatus

und gibt den Vertragspartnern die erforderliche Sicherheit zur sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung.

**Weitere Informationen zum Statusfeststellungsverfahren gibt es unter [deutsche-rentenversicherung.de](https://www.deutsche-rentenversicherung.de) (Suchbegriff: Clearingstelle oder V0027).**

## 6.3 Höher verdienende Arbeitnehmer

Ausländische Fachkräfte mit einem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt (JAE) oberhalb der JAE-Grenze (2023: 66.600 Euro) sind krankenversicherungsfrei. Die Versicherungsfreiheit kann bereits zum Beginn des Arbeitsverhältnisses eintreten oder in dessen Verlauf.

**Die aktuellen Beiträge und Rechengrößen finden Sie unter: [aok.de/fk/beitragssatze](https://aok.de/fk/beitragssatze)**

**Mit dem Online-Tool „JAE-Rechner“ können Sie ganz einfach ermitteln, ob der Arbeitnehmer die JAE-Grenze überschreitet: [aok.de/fk/jae-rechner](https://aok.de/fk/jae-rechner)**

**Nähere Informationen zum JAE können Sie der Broschüre „Beschäftigung und Sozialversicherung“ der Reihe „gesundes unternehmen“ entnehmen.**

## 6.4 Freiwillige Versicherung

Ausländische Fachkräfte, deren Krankenversicherung endet (zum Beispiel weil das Entgelt die JAE-Grenze überschreitet), können die Versicherung freiwillig fortsetzen.<sup>81</sup> Eine Vorversicherungszeit ist dafür nicht erforderlich (obligatorische Anschlussversicherung).<sup>82</sup> Der Versicherte hat die Möglichkeit, der freiwilligen Anschlussversicherung zu widersprechen und seinen Austritt zu erklären. Dazu ist ein anderweitiger Krankenversicherungsschutz (zum Beispiel durch ein Unternehmen der privaten Krankenversicherung) nachzuweisen.

Die Krankenkasse ist verpflichtet, auf die Austrittsmöglichkeit hinzuweisen. Nach dem Hinweis ist eine Frist von zwei Wochen einzuhalten, innerhalb der der Austritt zu erklären ist.

Die freiwillige Versicherung kann auch von Familienangehörigen beansprucht werden (wenn der Arbeitnehmer sich selbst zum Beispiel für eine private Krankenversicherung entscheidet).<sup>83</sup>

### Erstmalige Beschäftigung in Deutschland

Wenn die ausländische Fachkraft erstmals in Deutschland eine Beschäftigung aufnimmt, kann sie sich ebenfalls freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichern.<sup>84</sup> Das Beitrittsrecht gilt, wenn der Arbeitnehmer vom Beginn der Beschäftigung an krankenversicherungsfrei ist, weil sein regelmäßiges JAE die JAE-Grenze überschreitet.<sup>85</sup> Der Beitritt ist der Krankenkasse innerhalb von drei Monaten nach dem Beginn der Beschäftigung schriftlich oder in elektronischer Form anzuzeigen.<sup>86</sup> Die Versicherung (Mitgliedschaft) beginnt mit dem Beginn der Beschäftigung.<sup>87</sup>

Die freiwillige Versicherung bei einer gesetzlichen Krankenkasse bietet einige Vorteile gegenüber einer privaten Krankenversicherung:

- Zum Versicherungsschutz gehört die Pflegeversicherung.
- Alle Versicherten erhalten umfassende Leistungen auf einem einheitlich hohen Niveau.
- Kinder, Ehe- und gleichgeschlechtliche Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz sind unter bestimmten Voraussetzungen in der Familienversicherung beitragsfrei versichert.
- Die Beiträge für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung richten sich nach dem Einkommen des Mitglieds.
- Die beitragspflichtigen Einnahmen werden nur bis zur monatlichen Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt (2023: 4.987,50 Euro). Von höheren Einnahmen werden keine Beiträge berechnet.
- Der Arbeitgeber übernimmt die Hälfte der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.
- Die freiwillige Versicherung ist nicht von einer Gesundheitsprüfung abhängig. Es gibt keine Leistungsausschlüsse (zum Beispiel wegen Vorerkrankungen).

## 6.5 Familienversicherung

Der Ehe- oder gleichgeschlechtliche Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz der gesetzlich krankenversicherten ausländischen Fachkraft und ihre Kinder bis zu einem bestimmten Alter sind beitragsfrei kranken- und pflegeversichert.<sup>88</sup> Dafür sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- Die Angehörigen halten sich gewöhnlich in Deutschland auf.

- Sie sind nicht selbst (zum Beispiel aufgrund einer eigenen Beschäftigung) gesetzlich kranken- und pflegeversichert oder davon befreit.
- Sie üben keine hauptberufliche selbstständige Erwerbstätigkeit aus.
- Das Gesamteinkommen bleibt unterhalb einer bestimmten Grenze (2023: 485 Euro). Bei Ausübung eines Minijobs gilt eine Grenze von 520 Euro.

Kinder sind unter denselben Voraussetzungen bis zum vollendeten 18. Lebensjahr versichert. Wenn sie nicht erwerbstätig sind, besteht die Versicherung darüber hinaus bis zum vollendeten 23. Lebensjahr. Kinder in einer Schul- oder Berufsausbildung sind bis zum vollendeten 25. Lebensjahr versichert.

### 6.6 Krankenkassenwahlrecht

Für versicherungspflichtige ausländische Fachkräfte hat der Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge zu berechnen und an die Einzugsstelle abzuführen. Einzugsstelle ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist. (Ausnahme: Einzugsstelle für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer ist die Minijob-Zentrale.) Der Arbeitnehmer wählt die Krankenkasse. Eine Ausnahme gilt für Arbeitnehmer, die zum Beispiel wegen Überschreitens der JAE-Grenze nicht der gesetzlichen Krankenversicherung angehören. Für sie ist die Krankenkasse Einzugsstelle, bei der sie zuletzt versichert waren. Ist diese nicht vorhanden, wählt der Arbeitgeber die Einzugsstelle.

Arbeitnehmer können eine der folgenden Krankenkassen wählen:<sup>89</sup>

- Die AOK des Beschäftigungs- oder Wohnorts
- Jede Ersatzkasse

- Die Betriebskrankenkasse, wenn sie in einem Betrieb beschäftigt sind, für den die Betriebskrankenkasse besteht
- Eine Betriebs- oder Innungskrankenkasse, wenn die Satzung der Betriebs- oder Innungskrankenkasse dies vorsieht
- Die Knappschaft
- Die Krankenkasse, bei der vor Beginn der Versicherung zuletzt eine Mitgliedschaft oder eine Familienversicherung bestanden hat
- Die Krankenkasse, bei der der Ehegatte oder der Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz versichert ist

Die sofortige Wahl einer neuen Krankenkasse ist immer dann möglich, wenn die Versicherungspflicht kraft Gesetzes endet beziehungsweise nicht bestand und Versicherungspflicht oder Versicherungsberechtigung (in Form der freiwilligen Krankenversicherung) neu eintritt (beispielsweise bei einer neuen Beschäftigung).

**In dem kostenfreien Online-Training der AOK erfahren Sie mehr zum Thema „Krankenkassenwahlrecht“:**  
[aok.de/fk/online-trainings](https://aok.de/fk/online-trainings)

Dabei bedarf es keiner Kündigung. Die Wahl der Krankenkasse durch den Beschäftigten erfolgt ausschließlich gegenüber der neu gewählten Krankenkasse. Die neu gewählte Krankenkasse bestätigt dem Mitglied das Zustandekommen der Mitgliedschaft und ebenso der zur Meldung verpflichteten Stelle im Rahmen des elektronischen Meldeverfahrens (DEÜV) das Bestehen oder Nichtbestehen der Mitgliedschaft.

Bei bestehendem Versicherungsverhältnis wird eine Wahlerklärung erst nach Ablauf der Bindungsfrist von zwölf Monaten wirksam.

Erhebt eine Krankenkasse erstmalig einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag oder erhöht ihn, besteht ein Sonderkündigungsrecht. Eine neue Krankenkasse kann gewählt werden.

Erhält der Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen keine Information über die gewählte Krankenkasse, muss der Beschäftigte bei der Krankenkasse angemeldet werden, bei der er zuletzt krankenversichert war.

Sollte der Arbeitnehmer sein Kassenwahlrecht nicht innerhalb der Zwei-Wochen-Frist ausüben beziehungsweise den Arbeitgeber hiervon nicht rechtzeitig informieren und keine zuletzt zuständige Krankenkasse haben (zum Beispiel bei Zuzug aus dem Ausland), wählt der Arbeitgeber eine Krankenkasse aus und informiert den Arbeitnehmer darüber. Die gewählte Krankenkasse prüft dann ihre Zuständigkeit.

**Ein umfangreiches Lexikon, alle wesentlichen Gesetze, Verordnungen, Vorschriften und Urteile zur Sozialversicherung, zum Arbeits- und zum Steuerrecht finden Sie in der Rechtsdatenbank unter: [aok.de/fk/rechtsdatenbank](https://aok.de/fk/rechtsdatenbank)**

## 6.7 Dokumente

### 6.7.1 Versicherungsnummernnachweis

Die Datenstelle der Rentenversicherung bestätigt allen Personen schriftlich, für die sie eine Sozialversicherungsnummer vergibt, die Erstellung durch einen Versicherungsnummernnachweis. Hiermit wird die erstmalige Vergabe der Sozialversicherungsnummer bestätigt.

Der Arbeitgeber muss in den Fällen, in denen für eine Meldung keine Versicherungsnummer des Beschäftigten vorliegt, immer erst eine obligatorische Abfrage bei der Datenstelle der Rentenversicherung im Rahmen des elektronischen Arbeitgebermeldeverfahrens vornehmen.

Erst bei erfolgloser Abfrage sind die Daten aus dem neuen Versicherungsnummernnachweis zu entnehmen, der den bisherigen Sozialversicherungsausweis ersetzt.

Die Ausstellung des bisherigen Sozialversicherungsausweises und die teils noch vorhandene Mitführungspflicht sind mit dem 1. Januar 2023 weggefallen.

**Das Online-Training „Basiswissen Sozialversicherung“ vermittelt mit dem Modul III „Meldungen“ interaktiv weiteres Wissen zum Thema: [aok.de/fk/online-trainings](https://aok.de/fk/online-trainings)**

### 6.7.2 Steueridentifikationsnummer

Wenn die ausländische Fachkraft in Deutschland steuerpflichtig ist, ist der Arbeitgeber zum Lohnsteuerabzug verpflichtet. Dazu benötigt er die Lohnsteuer-Identifikationsnummer des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer erhält eine deutsche Steuer-Identifikationsnummer nach seiner Wohnsitzanmeldung durch das Bundeszentralamt für Steuern. Damit kann der Arbeitgeber auf die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) zugreifen.

### 6.7.3 Elektronische Gesundheitskarte

Mit der elektronischen Gesundheitskarte weist sich die ausländische Fachkraft als Versicherter einer gesetzlichen Krankenkasse aus und kann ärztliche oder zahnärztliche Behandlungen sowie Gesundheits- und Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch nehmen. Jedes Mitglied und jeder mitversicherte Familienangehörige erhält eine eigene Gesundheitskarte. Bei einem Arzttermin ist die Gesundheitskarte beim ersten Besuch in der Praxis vorzulegen. Die Versicherten-daten werden elektronisch eingelesen und der Arzt oder ein anderer Leistungserbringer kann seine Leistungen mit der Krankenkasse abrechnen. Solange die Gesundheitskarte noch nicht ausgestellt ist, kann die Krankenkasse eine Mitgliedsbescheinigung zusenden.

Die Rückseite der Gesundheitskarte enthält die European Health Insurance Card (EHIC). Mit der europäischen Krankenversicherungskarte erhalten Versicherte im europäischen Ausland bei einem Unfall oder einer akuten Erkrankung medizinische Leistungen beim Arzt, Zahnarzt oder im Krankenhaus. Die EHIC gilt in allen EU-Staaten sowie in Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz und im Vereinigten Königreich.

**Besuchen Sie auch unser  
Zuwanderungsportal in verschiedenen  
Sprachen unter: [zuwanderer.aok.de](https://zuwanderer.aok.de)**

## Zusammenfassung

- In Deutschland beschäftigte ausländische Fachkräfte sind nach den Regeln des Sozialgesetzbuchs sozialversichert. Die Krankenkasse wählt der Arbeitnehmer.
- Wenn die ausländische Fachkraft erstmals in Deutschland eine Beschäftigung aufnimmt und wegen des Einkommens krankenversicherungsfrei ist, kann sie sich freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichern. Dabei hat sie ein Krankenkassenwahlrecht.



# 7 Chancen-Aufenthaltsrecht

Mit dem Chancen-Aufenthaltsrecht sollen langjährig Geduldete aus dem Ausland die Möglichkeit erhalten, die Voraussetzungen für ein dauerhaftes Bleiberecht zu erfüllen.

## 7.1 Chance auf Bleiberecht

Menschen, die am 31. Oktober 2022 seit mindestens fünf Jahren geduldet, gestattet oder mit einer Aufenthaltserlaubnis in Deutschland leben, sollen für 18 Monate ein Chancen-Aufenthaltsrecht bekommen. In dieser Zeit können sie die übrigen Voraussetzungen für ein Bleiberecht erfüllen. Von dieser Regelung soll aber nur profitieren, wer sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung bekennt. Das hilft auch Arbeitgebern, die Eingewanderte in ihrem Unternehmen qualifizieren wollen. Straffällige sollen vom Chancen-Aufenthaltsrecht grundsätzlich ausgeschlossen bleiben, ebenso Personen, die ihre Abschiebung aufgrund von wiederholten, vorsätzlichen und eigenen Falschangaben oder aktiver Identitätstäuschung verhindern. Sofern die Voraussetzungen für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach der achtzehnmonatigen Aufenthaltsdauer nicht erfüllt sind, gilt wieder der Status der Duldung.

## 7.2 Anpassung der Bleiberechtsregelungen

Gut integrierte Jugendliche und junge Volljährige sollen nach drei Jahren Aufenthalt in Deutschland sowie bis zum 27. Lebensjahr die Möglichkeit für ein Bleiberecht erhalten. Voraussetzung für die Titelerteilung ist eine

zwölfmonatige Vorduldungszeit. Besondere Integrationsleistungen von Geduldeten sollen gewürdigt werden, indem ihnen künftig nach sechs Jahren – oder schon nach vier Jahren bei Zusammenleben mit minderjährigen Kindern – ein Bleiberecht eröffnet wird. Die Voraufenthaltszeiten werden damit um jeweils zwei Jahre reduziert. Zudem werden bestimmte Regelungen aus dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz entfristet, um den Standort Deutschland für Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten attraktiver zu machen. Der Familiennachzug zu solchen Fachkräften wird dadurch erleichtert, dass nachziehende Angehörige keinen Sprachnachweis erbringen müssen. Der Zugang zu Integrationskursen und Berufssprachkursen steht allen Asylsuchenden im Rahmen verfügbarer Plätze offen.

## 7.3 Geflüchtete mit abgeschlossener ärztlicher Ausbildung

Geflüchtete Menschen mit einer abgeschlossenen ärztlichen Ausbildung sind für den deutschen Arbeitsmarkt wertvolle Fachkräfte. Doch wegen nicht verfügbarer Unterlagen oder Nachweise ist eine Approbation oder Erlaubnis zur vorübergehenden Ausübung des ärztlichen Berufs nicht zeitnah möglich. Daher gilt zur Sicherstellung einer ausreichenden und qualifizierten Versorgung in Aufnahmeeinrichtungen befristet eine Ermächtigung zur vorübergehenden Ausübung von Heilkunde, die auf die Versorgung anderer Schutzsuchender in der entsprechenden Einrichtung beschränkt ist.

# Anhang

## Abkürzungen

AsylG	Asylgesetz	EHIC	European Health Insurance Card (Europäische Krankenversicherungskarte)
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet – Aufenthaltsgesetz	eID	Elektronischer Identitätsnachweis
BA	Bundesagentur für Arbeit	ELStAM	Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge	EU	Europäische Union
BeschV	Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern – Beschäftigungsverordnung	EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
DRV	Deutsche Rentenversicherung Bund	ICT	Intra-Corporate Transfer (unternehmensinterner Transfer) BA
		IT	Informationstechnik
		JAE	Jahresarbeitsentgelt
		SGB	Sozialgesetzbuch
		USA	United States of America (Vereinigte Staaten von Amerika)

## Rechtsquellen und Fundstellen

<sup>1</sup> Deloitte Unternehmensberatung  
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/de/Documents/about-deloitte/Economic-Trend-Briefing-CFO-Survey-Herbst-2022.pdf> abgerufen am 11.11.2022

<sup>2</sup> statistik.arbeitsagentur.de -  
Suche - Fachkräfteengpassanalyse;  
abgerufen: 14.11.2022

<sup>3</sup> bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung-  
und-Integration/Fachkraeftemonitoring/  
fachkraeftemonitoring-art.  
html; abgerufen: 14.11.2022

<sup>4</sup> <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2019/februar/deutscher-arbeitsmarkt-auf-aussereuropaeische-zuwanderung-angewiesen/>; abgerufen: 14.11.2022

<sup>5</sup> § 4 AufenthG

<sup>6</sup> § 4a AufenthG

<sup>7</sup> § 4a Abs. 1 Satz 2 AufenthG

<sup>8</sup> § 7 Abs. 1 AufenthG

<sup>9</sup> § 5 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m.  
§ 2 Abs. 3 AufenthG

<sup>10</sup> § 15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschV

<sup>11</sup> § 39 AufenthG

<sup>12</sup> § 36 Abs. 2 BeschV

<sup>13</sup> § 18c AufenthG

<sup>14</sup> § 9 Abs. 1 Satz 1 AufenthG

<sup>15</sup> § 4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2a,  
§ 18b Abs. 2 AufenthG

<sup>16</sup> § 18c Abs. 2 AufenthG

<sup>17</sup> § 18b Abs. 2 AufenthG

<sup>18</sup> § 18c Abs. 3 AufenthG

- 19 §4a Abs. 5 AufenthG  
20 §15a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 BeschV  
21 §90 AufenthG;  
§§2 und 5 Schwarzarbeits-  
bekämpfungsgesetz  
22 §4a Abs. 5 Satz 3 Nr. 3 AufenthG  
23 §18b Abs. 1 AufenthG  
24 §18 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG  
25 §2 Abs. 12b AufenthG  
26 §18a AufenthG  
27 §20 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG  
28 §16b Abs. 4 AufenthG  
29 §§18a; 18b AufenthG  
30 §19c Abs. 2 AufenthG  
31 §16a AufenthG  
32 §18 Abs. 2 AufenthG  
33 <https://anabin.kmk.org>; abgerufen: 26.10.2021  
34 §18b Abs. 2 AufenthG  
35 §16a AufenthG  
36 §39 AufenthG  
37 §16a Abs. 3 Satz 2 AufenthG  
38 §17 AufenthG  
39 §2 Abs. 3 AufenthG  
40 §68 AufenthG  
41 §2 Abs. 11a AufenthG  
42 §18 Abs. 2 AufenthG  
43 §40 Abs. 2, 3 AufenthG  
44 16d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AufenthG  
45 §16d AufenthG  
46 §2 Abs. 10 AufenthG  
47 §6 BeschV  
48 §20 AufenthG  
49 §20 Abs. 1 AufenthG  
50 §2 Abs. 12b AufenthG  
51 §18a AufenthG  
52 §16d Abs. 1 AufenthG  
53 §20 Abs. 2 AufenthG  
54 §20 Abs. 3 AufenthG  
55 §20 Abs. 4 AufenthG  
56 §2 Abs. 3 Satz 1 AufenthG  
57 §60a AufenthG  
58 §19d AufenthG  
59 §81a AufenthG  
60 §82 Abs. 1 Satz 1 AufenthG  
61 §4a Abs. 5 Satz 3 Nr. 3 AufenthG  
62 §31 Abs. 1, 3 AufenthG  
63 §§4 9 Berufsqualifikationsgesetz  
64 §14a Berufsqualifikationsgesetz  
65 §16d AufenthG  
66 §421b SGB III  
67 §71 AufenthG  
68 EU-Freizügigkeitsgesetz  
69 eID-Karte-Gesetz  
70 ICT-Richtlinie 2014/66/EU  
71 §4 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2b, 2c AufenthG  
72 §19 AufenthG  
73 §19 Abs. 3 Satz 2 AufenthG  
74 §19a AufenthG  
75 §19a Abs. 3 AufenthG  
76 §19b AufenthG  
77 §19b Abs. 4 AufenthG  
78 [www.bq-portal.de/  
fachkraeftesicherung-und-integration](http://www.bq-portal.de/fachkraeftesicherung-und-integration)  
79 §16a Abs. 3 Satz 1,  
§16d Abs. 1 Satz 4,  
§16d Abs. 4 Satz 3 AufenthG  
80 §8 SGB IV  
81 §9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V  
82 §188 Abs. 4 Satz 1 SGB V  
83 §9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2,  
§188 Abs. 4 Satz 1 SGB V  
84 §9 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB V  
85 §6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V  
86 §9 Abs. 2 Nr. 3,  
§188 Abs. 3 SGB V  
87 §188 Abs. 2 Satz 2 SGB V  
88 §10 SGB V  
89 §173 Abs. 2 SGB V

# Kennen Sie die Online-Seminare der AOK?

Jetzt  
informieren:

[aok.de/fk/  
online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)

## Termine 2023

### März

Datenaustausch im  
EEL-Verfahren

Von Vielfalt im  
Unternehmen profitieren

### April

Kurzfristige  
Beschäftigungen

### Mai

Positive Emotionen  
am Arbeitsplatz

Ausgleichsverfahren  
nach dem Entgeltfortzah-  
lungsgesetz (U1 und U2)

### Juni

Gehaltsextras –  
Arbeitsentgelt und  
Sachbezüge

### September

Fachkräfte aus dem Ausland

Engagement:  
Stärken Beschäftigter  
fordern und fördern

### November

Trends & Tipps 2024

Zusammenarbeit im  
Unternehmen stärken



Sie wollen regelmäßig über aktuelle  
Themen der Sozialversicherung oder  
der Betrieblichen Gesundheitsförde-  
rung informiert werden?

Dann abonnieren Sie unseren  
kostenlosen Newsletter unter  
[aok.de/fk/newsletter](https://aok.de/fk/newsletter)



Sie haben ein ganz konkretes  
sozialversicherungsrechtliches  
Anliegen oder eine spezielle Frage  
und suchen individuellen Rat?

Dann fragen Sie unsere  
Experten unter  
[aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)



Sie brauchen schnell und umfassend  
Informationen zu Fragen der Sozial-  
versicherung oder zur Betrieblichen  
Gesundheitsförderung?

Dann recherchieren Sie auf  
unserer Website  
[aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber)

**AOK. Die Gesundheitskasse.**