
Stellungnahme

zum Richtlinienvorschlag der EU-Kommission über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zum Zweck einer hochqualifizierten Beschäftigung („Blue Card“-Richtlinienvorschlag)

und

zum Richtlinienvorschlag über ein einheitliches Antragsverfahren für eine kombinierte Erlaubnis für Drittstaatsangehörige zum Aufenthalt und zur Arbeit im Gebiet eines Mitgliedstaates und über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten (Rahmenrichtlinienvorschlag)

BDA Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

Tel. +49 30 2033-0
Fax +49 30 2033-1055
<http://www.bda-online.de>

19. Dezember 2007

I. Zusammenfassende Bewertung

1. Das Anliegen des „**Blue Card**“-Richtlinienvorschlags einer gezielten Öffnung des Arbeitsmarktes für Hochqualifizierte und besonders qualifizierte Fachkräfte ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings ist die Initiative der Kommission **in ihrer bisherigen Ausgestaltung abzulehnen**, da sie die Gestaltungsmöglichkeiten der Mitgliedstaaten, eine auf die Anforderungen des nationalen Arbeitsmarktes abgestimmte Zuwanderungspolitik zu betreiben, in **wesentlichen Punkten beschneidet**.

Der Einwand, der „Blue Card“-Richtlinienvorschlag tangiere andere Zuwanderungssysteme auf nationaler Ebene nicht, überzeugt nicht. Aus den Formulierungen des Entwurfs kann nicht geschlossen werden, dass die Einführung der „Blue Card“ ein nur optionales Modell für die Mitgliedstaaten darstellt und daneben stehende, nationale Zuwanderungssysteme durch die Regelungen dieses „Blue Card“-Richtlinienvorschlags nicht berührt werden. Auch die Tatsache, dass nach dem „Blue Card“-Richtlinienvorschlag „Blue Card“-Inhaber, die bereits die Rechtsstellung der langfristigen Aufenthaltsgenehmigung erhalten haben, im Rahmen von nationalen Vorrangprüfungen gegenüber sonstigen Drittstaatsangehörigen privilegiert behandelt werden, belegt, dass die Regelungen in nationale Zuwanderungssysteme eingreifen. Aus diesem Grund besteht die Gefahr, dass die im „Blue Card“-Vorschlag aufgestellten Mindeststandards die Einführung flexiblerer und günstigerer Regelungen verhindern und damit die Steuerung einer arbeitsmarktorientierten Zuwanderung durch ein **nationales Punktesystem unmöglich machen oder zumindest wesentlich einschränken**. Denn als Voraussetzung wird stets ein konkretes Arbeitsplatzangebot gefordert, was im Rahmen eines Punktesystems nicht für alle Arbeitsmarktmigranten gefordert werden würde.

Des Weiteren sind aus gutem Grund die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder ausdrücklich vom Anwendungsbereich der Antidiskriminierungsrichtlinien RL 2000/78/EG und 2000/43/EG ausgenommen. Durch den expliziten Verweis im „Blue Card“-Richtlinienvorschlag auf diese Antidiskriminierungsrichtlinien wird dies allerdings in Frage gestellt. Auf keinen Fall darf das Antidiskriminierungsgebot durch die Hintertür der Erwägungsgründe auf die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder ausgeweitet werden. Es ist völlig realitätsfremd im Rahmen von Zuwanderung das Kriterium der Sprache zur verbotenen Diskriminierung herabzuwürdigen, obwohl es in Wahrheit ein objektiv gebotenes, sachliches Auswahlkriterium ist. Die nationale Entscheidungsbefugnis, unter potenziellen Kandidaten diejenigen zu bevorzugen, welche die besten Sprachkenntnisse aufweisen, darf keinesfalls eingeschränkt werden.



**Stellungnahme
zum Richtlinienentwurf der EU-
Kommission über die Bedingungen für
die Einreise und den Aufenthalt von Dritt-
staatsangehörigen zum Zweck einer
hochqualifizierten Beschäftigung (Blue
Card)**

Da sich die EU-Kommission im „Blue Card“-Richtlinienvorschlag zu Recht auf die Festlegung von Mindeststandards bezieht, wäre es ein Trugschluss davon auszugehen, dass damit eine automatische Absenkung der derzeitigen viel zu hohen nationalen Regelbeispielsgrenze für Hochqualifizierte von fast 86.000 Euro verbunden wäre. Dies ist auch nicht Aufgabe der europäischen Union, sondern muss vom deutschen Gesetzgeber zielführend gelöst werden.

Nach der Systematik des „Blue Card“-Richtlinienvorschlags ist die nationale Vorrangprüfung ein wichtiges Instrument für eine abweichende einzelstaatliche Zuwanderungssteuerung. Daraus ergibt sich die Gefahr, dass damit die in Deutschland bestehende **einzelfallbezogene Vorrangprüfung verfestigt wird**. Diese ist jedoch bürokratisch, sehr zeitaufwändig und wenig zielführend.

Darüber hinaus weist der „Blue Card“-Richtlinienvorschlag an weiteren Stellen Ungereimtheiten und ungenaue Formulierungen auf – beispielsweise im Hinblick auf die Definition von Hochqualifizierten – so dass er auch unter diesem Gesichtspunkt kritisch zu betrachten ist.

2. Auch der **Rahmenrichtlinienvorschlag** ist zwar in seinem Ziel, insbesondere der Schaffung eines einheitlichen und damit möglichst unbürokratischen Antragsverfahrens für eine kombinierte Erlaubnis für Drittstaatsangehörige zum Aufenthalt und zur Arbeit im Gebiet eines Mitgliedstaates, zu unterstützen. Die derzeitige Fassung kann aber in ihrer konkreten Ausgestaltung nicht akzeptiert werden. Es besteht die **Gefahr**, dass durch die „Verpflichtung zur Wahrung der Gemeinschaftspräferenz“ (Arbeitsmarktvorrang von EU-Bürgern und gleichgestellten) eine **generelle Vorrangprüfung auf EU-Ebene eingeführt werden soll**. Diese würde die Schwierigkeiten und Hemmnisse der heutigen, nicht zielführenden Vorrangprüfung noch potenzieren.

II. Hintergrund

Im Dezember 2005 hat die EU-Kommission in Fortsetzung der Sozialagenda einen **strategischen Plan zur legalen Zuwanderung** vorgelegt. Dieser Plan sollte insbesondere Zulassungsverfahren umfassen, die es ermöglichen, umgehend auf eine sich ändernde Nachfrage nach Arbeitsimmigranten auf dem Arbeitsmarkt reagieren zu können. Die Kommission kündigte folgende Legislativvorhaben an:

- 1) **Rahmenrichtlinie**, die einen gemeinsamen Rechtsrahmen hinsichtlich derjenigen Rechte schaffen soll, die allen zugelassenen Drittstaatsangehörigen zu gewähren sind.
- 2) für spezielle Kategorien von Arbeitnehmern geltende Richtlinien:



**Stellungnahme
zum Richtlinienentwurf der EU-
Kommission über die Bedingungen für
die Einreise und den Aufenthalt von Dritt-
staatsangehörigen zum Zweck einer
hochqualifizierten Beschäftigung (Blue
Card)**

- a) **Hoch qualifizierte Arbeitnehmer**
- b) **Saisonarbeitnehmer**
- c) **Innerbetrieblich versetzte Arbeitnehmer**
- d) **Bezahlte Auszubildende**

III. Inhalt

Die Kommission hat nun am 23. Oktober 2007 ihre Richtlinienvorschläge zur Rahmenrichtlinie (1) und zu den hoch qualifizierten Arbeitnehmern (2a) vorgelegt. Bei der Rahmenrichtlinie handelt es sich um einen Vorschlag für ein einheitliches Antragsverfahren zur Gewährung einer einheitlichen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis und der Gewähr gewisser gemeinsamer Rechte (unter anderem Rechte zur Gleichbehandlung im Bezug auf den Gesundheitsschutz und die Sicherheit am Arbeitsplatz) für solche Arbeitskräfte, die sich bereits rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten. Der Fokus der Stellungnahme liegt auf dem „**Blue Card**“-**Richtlinienvorschlag**. Dieser legt Mindestbedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von hoch qualifizierten Drittstaatsangehörigen in die EU fest und bestimmt die Voraussetzungen, unter denen diese ihren Wohnsitz in einen anderen Mitgliedstaat verlegen können. So besagt Artikel 1 der Richtlinie:

„Ziel dieser Richtlinie ist die Festlegung

- (a) der Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten von Drittstaatsangehörigen und ihren Familienangehörigen zum Zweck der Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung;*
- (b) der Bedingungen für den Aufenthalt der unter a) genannten Drittstaatsangehörigen und ihrer Familienangehörigen in anderen Mitgliedstaaten als dem ersten Mitgliedstaat.“*

Die **Mindeststandards** sind im Wesentlichen:

- **Arbeitsvertrag** oder ein **verbindliches Stellenangebot für mindestens ein Jahr**
- **Hochschul- oder Fachhochschulabschluss** oder **mindestens drei Jahre einschlägige Berufserfahrung**
- ein **Gehalt**, das mindestens das Dreifache des nationalen Mindestlohns ausmacht, oder (wenn kein allgemeiner Mindestlohn gilt) mindestens drei Mal so hoch ist wie das Einkommen, bei dem die Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats Anspruch auf Sozialhilfe haben.

Wenn die Voraussetzungen für den Erwerb der „Blue Card“ vorliegen und der Mitgliedstaat keine Einwände gegen die Erteilung der „Blue



Stellungnahme
zum Richtlinienentwurf der EU-Kommission über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zum Zweck einer hochqualifizierten Beschäftigung (Blue Card)

Card“ erhebt (Arbeitsmarktprüfung, Quotenregelung, Anwendung einzelstaatlicher Verfahren zur Besetzung einer Stelle) wird die „Blue Card“ erteilt. Sie ist für zwei Jahre gültig (bzw. für die Dauer des Arbeitsvertrages plus drei Monate) und kann verlängert werden. Der Besitzer einer „Blue Card“ kann nach zwei Jahren in einen anderen EU-Staat weiterwandern, wenn die Mindeststandards in Bezug auf den zweiten Mitgliedstaat erfüllt sind und der Zweitstaat wiederum keine Einwände hat (Arbeitsmarktprüfung, einzelstaatliche Verfahren, Quote). Nach fünf Jahren rechtmäßigen und permanenten Aufenthaltes in der Gemeinschaft erhält der Inhaber einer „Blue Card“ den Aufenthaltstitel „langfristig Aufenthaltsberechtigter – EG/EU Blue Card-Inhaber“. Weitere Voraussetzung hierfür ist, dass sich der Drittstaatsangehörige die letzten zwei Jahre unmittelbar vor Antragsstellung in dem Mitgliedstaat aufgehalten hat, in welchem er diesen Aufenthaltstitel beantragt.

IV. Bewertung im Einzelnen

1. Die Mindeststandards

Der „Blue Card“-Richtlinienentwurf fordert für die Zuwanderung von Hochqualifizierten stets einen **„gültigen Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot“**. Da es den Mitgliedstaaten gemäß Artikel 4 des Richtlinienentwurfs untersagt ist, diese Mindeststandards bei der ersten Einreise in die Gemeinschaft zu unterschreiten, steht die Regelung der Einführung eines **Punktesystems**, bei dem Hochqualifizierte – ähnlich dem britischen Modell, dem Modell der Zuwanderungskommission oder dem FDP-Entwurf – unabhängig von einem konkreten Arbeitsplatzangebot Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten können, entgegen. Solche wie im Punktesystem angedachten, günstigeren Zugangsvoraussetzungen, wären in Zukunft auf nationaler Ebene dann nicht mehr machbar. Gerade aber vor dem Hintergrund des zunehmenden internationalen „Wettbewerbs um die besten Köpfe“ wäre dies eine weitreichende, schwerwiegende Einschränkung. Es kann nicht akzeptiert werden, dass allein auf Grund dieses formalen Kriteriums eine erleichterte Zuwanderung von Personen, die wegen ihrer guten Qualifikationen stets ein Gewinn für Wachstum und Beschäftigung in Deutschland wären, erheblich und ohne Not eingeschränkt würde.

Der Einwand, der „Blue Card“-Richtlinienentwurf tangiere andere Zuwanderungssysteme auf nationaler Ebene nicht, überzeugt nicht. Aus den Formulierungen des Entwurfs kann nicht geschlossen werden, dass die Einführung der „Blue Card“ ein nur optionales Modell für die Mitgliedstaaten darstellt und daneben stehende, nationale Zuwanderungssysteme durch die Regelungen dieses „Blue Card“-Richtlinienentwurfs nicht berührt werden. Auch die Tatsache, dass nach dem „Blue Card“-Richtlinienentwurf „Blue Card“-Inhaber, die bereits die Rechtsstellung



**Stellungnahme
zum Richtlinienentwurf der EU-
Kommission über die Bedingungen für
die Einreise und den Aufenthalt von Dritt-
staatsangehörigen zum Zweck einer
hochqualifizierten Beschäftigung (Blue
Card)**

der langfristigen Aufenthaltsgenehmigung erhalten haben, im Rahmen von nationalen Vorrangprüfungen gegenüber sonstigen Drittstaatsangehörigen privilegiert behandelt werden, belegt, dass die Regelungen sehr wohl in nationale Zuwanderungssysteme eingreifen.

Das im „Blue Card“-Richtlinienvorschlag aufgenommene **Kriterium des Mindestgehalts** bringt keine Verbesserungen des nationalen Systems. Zwar stellt diese Mindestgrenze im Vergleich zu der deutschen Regelbeispielsgrenze für Hochqualifizierte von fast 86.000 € in §19 AufenthG eine Verbesserung dar. Da die EU-Kommission sich aber zu Recht auf die Festlegung von Mindeststandards bezieht, wäre es ein Trugschluss davon auszugehen, dass damit eine automatische Absenkung der derzeitigen viel zu hohen nationalen Regelbeispielsgrenze für Hochqualifizierte verbunden wäre. Dies ist auch nicht Aufgabe der europäischen Union, sondern muss vom deutschen Gesetzgeber zielführend gelöst werden.

Der Begriff der „**hochqualifizierten Beschäftigung**“ in Artikel 2 (b) ist äußerst „schwammig“ und unklar. So wird dem einerseits geforderten höheren Bildungsabschluss eine dreijährige „einschlägige Berufserfahrung“ gleichgestellt, wobei der Begriff „einschlägig“ nicht näher erläutert wird. Dies birgt die Gefahr von Rechtsunsicherheiten sowie der **Verwässerung und Ausuferung des Begriffs „hochqualifizierte Beschäftigung“**. Hier besteht Klärungsbedarf.

2. Diskriminierungsverbot auf Grund von Sprache und Alter

1. Äußerst kritisch muss auch der Erwägungsgrund Nr. 24 des „Blue Card“-Richtlinienvorschlags betrachtet werden. Dort heißt es, dass die Mitgliedstaaten, die Richtlinie ohne **Diskriminierung**, beispielsweise auf Grund **von Sprache oder Alter**, durchführen sollen. Ein solches Diskriminierungsverbot könnte mit einem Punktesystem, welches gerade auch auf Kriterien wie Sprache und Alter aufbaut, kollidieren. Vor allem Sprachkenntnisse sind für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt eine unverzichtbare Voraussetzung und daher ein notwendiges Auswahlkriterium im Rahmen eines deutschen Punktesystems. Aus gutem Grund finden die Antidiskriminierungsrichtlinien RL 2000/78/EG und 2000/43/EG auf die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder ausdrücklich keine Anwendung. Durch den expliziten Verweis im „Blue Card“-Richtlinienvorschlag auf diese Antidiskriminierungsrichtlinien, wird dies allerdings in Frage gestellt. Auf keinen Fall darf das Antidiskriminierungsgebot durch die Hintertür der Erwägungsgründe auf die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder ausgeweitet werden. Es ist völlig realitätsfremd im Rahmen von Zuwanderung, das Kriterium der Sprache zur verbotenen Diskriminierung herabzuwürdigen, obwohl



**Stellungnahme
zum Richtlinienentwurf der EU-
Kommission über die Bedingungen für
die Einreise und den Aufenthalt von Dritt-
staatsangehörigen zum Zweck einer
hochqualifizierten Beschäftigung (Blue
Card)**

es in Wahrheit ein objektiv gebotenes, sachliches Auswahlkriterium ist. Die nationale Entscheidungsbefugnis, unter potenziellen Kandidaten diejenigen zu bevorzugen, welche die besten Sprachkenntnisse aufweisen, darf keinesfalls eingeschränkt werden. Der Erwägungsgrund Nr. 24 des „Blue Card“-Richtlinienvorschlags birgt die große Gefahr, dass die Richtlinie - nicht zuletzt durch die oft wirklichkeitsfremde EuGH-Rechtsprechung - eine Stoßrichtung bekommt, die völlig an der Realität vorbei läuft und eine sinnvolle arbeitsmarktorientierte Steuerung der Zuwanderung unmöglich macht.

2. Der Erwägungsgrund Nr. 24 findet sich wortgleich im Vorschlag der **Rahmenrichtlinie** wieder (dort Erwägungsgrund 19). Da auch im Bezug auf die Verfahrensregelungen nicht ausgeschlossen werden kann, dass eine Auswahl der besten Kandidaten anhand der Kriterien Sprache oder Alter verhindert wird, ist auch im Rahmen der Rahmenrichtlinie diese Regelung nicht akzeptabel.

3. Weiterwanderungsrecht

Abzulehnen ist auch die derzeitige Ausgestaltung der Regelungen zum **Weiterwanderungsrecht**, da hier Anlass zur Sorge besteht, dass auch durch diese Regelungen die Einführung eines nationalen Punktesystems – so wie bereits bei der Erstzulassung – unterlaufen werden könnten und eine gezielte nationale Steuerung der Zuwanderung nicht mehr möglich ist. Insbesondere die Quotenregelung ermöglicht lediglich eine Begrenzung der Gesamtzahl der Zuwanderung. Eine gezielte, an Qualifikationskriterien orientierte Selektion ist aber durch dieses lediglich defensiv einsetzbare Instrument nicht möglich.

Darüber hinaus sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, bei Durchführung einer Vorrangprüfung diejenigen „Blue Card“-Inhaber, die bereits die **Rechtsstellung der langfristigen Aufenthaltsgenehmigung** erlangt haben gegenüber anderen Drittstaatsangehörigen, die ebenfalls einen Antrag auf Aufenthalt gestellt haben, vorrangig zu berücksichtigen. Dadurch wird erneut in die Gestaltungsmöglichkeiten der Mitgliedstaaten eingegriffen und eine gezielte, an den Anforderungen des nationalen Arbeitsmarkt orientierte Zuwanderung immer enger eingegrenzt.

4. Gefahr der Verfestigung der individuellen Vorrangprüfung

1. Nach der Systematik des „Blue Card“-Richtlinienvorschlags ist die nationale Vorrangprüfung ein wichtiges Instrument für eine abweichende einzelstaatliche Zuwanderungssteuerung. Daraus ergibt sich die Gefahr, dass die in Deutschland bestehende, **einzelfallbezogene Vorrangprü-**



Stellungnahme
zum Richtlinienentwurf der EU-Kommission über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zum Zweck einer hochqualifizierten Beschäftigung (Blue Card)

fung verfestigt wird. Diese ist jedoch bürokratisch, sehr zeitaufwändig und nicht zuletzt durch eine restriktive Handhabung wenig zielführend. Dies hatte bereits die Unabhängige Kommission „Zuwanderung“ in ihrem Bericht 2001 festgestellt: „Die bisherige individuelle Vorrangprüfung ist erstens ein sehr aufwendiges Verfahren und zweitens kein effizienter Weg zur Stellenbesetzung. Oftmals stehen entgegen der Einschätzung der Arbeitsämter faktisch keine geeigneten deutschen oder bevorrechtigten Bewerber zur Verfügung. Volkswirtschaftlich unbefriedigend erscheint ein Ergebnis, in dem weder eine bevorrechtigte noch ein nachrangiger Bewerber bei der Stellenbesetzung zum Zuge kommt.“ Erfahrungsberichte der betrieblichen Personalpolitik bestätigen dies leider immer wieder. Auch die Bundesregierung weist in ihrer Stellungnahme zum Grünbuch über ein EU-Konzept zur Verwaltung der Wirtschaftsmigration völlig zu recht darauf hin, „dass jede Präferenzregelung zu Lasten der Flexibilität bei der Auswahl drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte und der seitens der Arbeitgeber geforderten Schnelligkeit bei ihrer Zulassung geht.“ Ziel muss es daher sein, die nationale Vorrangprüfung – so weit wie möglich – durch ein flexibleres und unbürokratischeres Punktesystem zu ersetzen. Eine Verfestigung der Vorrangprüfung, welche dieses Ziel untergräbt, kann deshalb nicht akzeptiert werden.

2. Aus den gleichen Gründen ist auch die derzeitige Formulierung des **Erwägungsgrundes Nr. 6 des Rahmenrichtlinienvorschlags abzulehnen.** Dort heißt es: „Die Voraussetzungen und Kriterien für die Ablehnung eines solchen Antrags sind im innerstaatlichen Recht festzulegen, einschließlich der **Verpflichtung zur Wahrung der Gemeinschaftspräferenz**, wie insbesondere in den einschlägigen Bestimmungen der Beitrittsakte vom 16. April 2003 und 25. April 2005 vorgesehen“. Bei diesem Grundsatz der Gemeinschaftspräferenz handelt es sich um eine europaweite individuelle Vorrangprüfung. Unklar bleibt, ob hiermit lediglich auf die an anderer Stelle bereits angesprochenen Pflichten zur Durchführung einer Vorrangprüfung – wie beispielsweise im Rahmen der Beitrittsakte 2003 und 2005, welche in Deutschland durch § 284 SGB III umgesetzt wurde – Bezug genommen wird oder eine gänzlich neue, umfassende Pflicht zur Durchführung einer solchen Vorrangprüfung eingeführt werden soll. Letzteres hätte gravierende Auswirkungen und würde die Probleme der bereits heute bestehenden Vorrangprüfung noch potenzieren. Dem Erwägungsgrund muss deshalb in der vorliegenden Fassung entschieden entgegen getreten werden.

5. Rechtsgrundlage

Der „Blue Card“-Richtlinienvorschlag in der vorliegenden Fassung besitzt **keine ausreichende Rechtsgrundlage und verstößt gegen das Subsidiaritätsprinzip.**



Stellungnahme
zum Richtlinienentwurf der EU-Kommission über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zum Zweck einer hochqualifizierten Beschäftigung (Blue Card)

Ob die Kommission die Kompetenz besitzt, arbeitsmarktorientierte Maßnahmen der Zuwanderung zu regulieren, ist schon seit der Veröffentlichung des Grünbuchs über ein EU-Konzept zur Verwaltung der Wirtschaftsmigration im Januar 2005 und dem „Strategischen Plan zur legalen Zuwanderung“ im Dezember 2005 sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene sehr umstritten. Schon die Frage, ob die EU überhaupt Regelungskompetenz in Bezug auf arbeitsmarktpolitische Maßnahmen besitzt, ist sehr zweifelhaft. Der Bundesrat hat in seiner damaligen Stellungnahme zum Strategischen Plan zur legalen Zuwanderung bekräftigt, dass eine Gemeinschaftskompetenz zur Regelung des Zugangs von Drittstaatsangehörigen zum Arbeitsmarkt nicht besteht. Diese Ansicht vertraten auch BDA, BDI, DIHK und ZDH in einer gemeinsamen Stellungnahme. Ebenso betonte BUSINESSEUROPE (ehemals UNICE) in seiner generellen Zustimmung zu einem gemeinsamen europäischen Rahmen, dass europäische Initiativen „das Subsidiaritätsprinzip respektieren sollten, die Zulassung von drittstaatsangehörigen Wirtschaftsmigranten in der Kompetenz der Mitgliedstaaten liegt und die EU sich bezüglich der Anzahl der zuzulassenden Arbeitnehmer von Drittstaaten völlig zurückhalten solle“.

Die Kommission sieht in den Regelungen des „Blue Card“-Richtlinienvorschlags weder einen Verstoß gegen Art. 63 vorletzter Unterabsatz (EGV) noch gegen das Subsidiaritätsprinzip. Sie ist der Auffassung, der „Vorschlag lässt den Mitgliedstaaten hinreichend Spielraum, damit sie die Maßnahmen ihren einzelstaatlichen Arbeitsmarktanforderungen anpassen können, und lässt das Recht der Mitgliedstaaten unberührt, die Zahl der Wirtschaftsmigranten festzulegen, die zu Arbeitszwecken in die EU einreisen dürfen“.

In Anbetracht der Tatsache, dass es der „Blue Card“-Richtlinienvorschlag den Mitgliedstaaten untersagt, für die Ersteinreise in die Gemeinschaft günstigere Voraussetzungen als die gewählten Mindeststandards zu setzen, kann diese Aussage nicht richtig sein. Eine EU-Regelung, die den Mitgliedstaaten die Möglichkeit nimmt, ein nationales Punktesystem mit teilweise günstigeren Zugangsvoraussetzungen für Hochqualifizierte zu schaffen, ist sehr wohl geeignet, das Recht der Mitgliedstaaten auf Steuerung insbesondere auch der Anzahl der Wirtschaftsmigranten zu untergraben.

Aufschlussreich sind die Erwägungen, die die Kommission selbst zu einem Punktesystem anstellt: „... Diese Option könnte die Zuwanderung von hochqualifizierten Arbeitnehmern wesentlich fördern und erleichtern. Sofern das Punktesystem nicht EU-einheitlich eingeführt würde (was gegenwärtig gegen das Subsidiaritätsprinzip verstoßen könnte), wären die Migranten nach wie vor mit sehr unterschiedlichen Zulassungsbedingungen konfrontiert.“ Die EU-Kommission hat offensichtlich selbst erkannt, dass das Punktesystem ein optimales Steuerungsinstrument für die Arbeitsmigration darstellt und dass ein solches – mit



**Stellungnahme
zum Richtlinienentwurf der EU-
Kommission über die Bedingungen für
die Einreise und den Aufenthalt von Dritt-
staatsangehörigen zum Zweck einer
hochqualifizierten Beschäftigung (Blue
Card)**

Blick auf die Bedarfe der nationalen Arbeitsmärkte und die unterschiedlichen Sprachanforderungen – gerade nicht EU-weit eingeführt werden könnte. Da man offensichtlich jedoch eine europäische Regelung anstrebt, wird bewusst in Kauf genommen, zielführendere nationale Regelungen zu verhindern. Deshalb ist der „**Blue Card**“-

Richtlinienvorschlag in dieser Form nicht mit dem Subsidiaritätsgrundsatz vereinbar. Denn nach Artikel 5 (EGV) „... wird die Gemeinschaft ... nur tätig, sofern und soweit die Ziele der in Betracht gezogenen Maßnahmen auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden können und daher wegen ihres Umfangs oder ihrer Wirkungen besser auf Gemeinschaftsebene erreicht werden können“. Diese Regelungen sind auf europäischer Ebene nicht nur nicht erforderlich, sondern geradezu kontraproduktiv. Europarechtskonform wäre nur ein Richtlinienentwurf, der die Möglichkeit der Einführung eines nationalen Punktesystems nicht beschränkt.

Die genannte Kritik schließt nicht aus, dass eine Richtlinie mit einem anderen Inhalt europarechtskonform sein könnte.



**Stellungnahme
zum Richtlinienentwurf der EU-
Kommission über die Bedingungen für
die Einreise und den Aufenthalt von Dritt-
staatsangehörigen zum Zweck einer
hochqualifizierten Beschäftigung (Blue
Card)**