



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 23.10.2007
KOM(2007) 637 endgültig

2007/0228 (CNS)

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

**über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen
zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung**

(von der Kommission vorgelegt)

{SEK(2007) 1382}

{SEK(2007) 1403}

BEGRÜNDUNG

1) KONTEXT DES VORSCHLAGS

- **Gründe und Ziele des Vorschlags**

Dieser Vorschlag ist im Zusammenhang mit den Bemühungen der EU zu sehen, eine umfassende Zuwanderungspolitik zu entwickeln. Im Haager Programm vom November 2004 wurde anerkannt, dass „legale Zuwanderung ... eine wichtige Rolle beim Ausbau der wissensbestimmten Wirtschaft in Europa und bei der Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung spielen und dadurch einen Beitrag zur Durchführung der Lissabonner Strategie leisten [wird]“ und die Kommission aufgefordert, „einen strategischen Plan zur legalen Zuwanderung vorzulegen, der auch Zulassungsverfahren umfasst, die es ermöglichen, umgehend auf eine sich ändernde Nachfrage nach Arbeitsmigranten auf dem Arbeitsmarkt zu reagieren“. Im Dezember 2006 einigte sich der Rat auf eine Reihe von Maßnahmen für das Jahr 2007, darunter „in Bezug auf die legale Migration [auf die] Entwicklung einer gut durchdachten Migrationspolitik unter uneingeschränkter Wahrung der nationalen Zuständigkeiten. Diese soll den Mitgliedstaaten dabei helfen, den bestehenden und künftigen Bedarf an Arbeitskräften zu decken [...] Insbesondere sollten die demnächst im Rahmen des strategischen Plans zur legalen Zuwanderung vom Dezember 2005 zu erwartenden Kommissionsvorschläge rasch geprüft werden“.

Dieser Vorschlag wird - gemeinsam mit dem Vorschlag für eine „Rahmenrichtlinie“ – in Einklang mit der Kommissionsmitteilung über einen Strategischen Plan zur legalen Zuwanderung (KOM(2005) 669) vom Dezember 2005 vorgelegt, die die Annahme von fünf Legislativvorschlägen über die Zuwanderung von Arbeitskräften zwischen 2007 und 2009 ankündigte. Der Vorschlag zielt darauf ab, die Zulassungsbedingungen für bestimmte Gruppen von Zuwanderern (hochqualifizierte Arbeitskräfte, Saisonarbeitnehmer, bezahlte Auszubildende und innerbetrieblich versetzte Arbeitnehmer) festzulegen, die Rechtsstellung von bereits zugelassenen Arbeitnehmern aus Drittländern abzusichern und vereinfachte Verfahren für die Antragsteller einzuführen.

Mit dem vorliegenden Vorschlag wird dem genannten politischen Auftrag nachgekommen. Es geht vor allem darum, der EU mehr Mittel an die Hand zu geben, um hochqualifizierte Arbeitnehmer aus Drittstaaten anzuwerben und – sofern dies notwendig ist – längerfristig zu beschäftigen, und dadurch den Beitrag der legalen Zuwanderung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Wirtschaft in Ergänzung zu anderen EU-Maßnahmen, die die EU mit Blick auf die Ziele der Strategie von Lissabon einführt, zu erhöhen. Angestrebt wird im Einzelnen, rasch und effizient auf den fluktuierenden Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften aus Drittländern reagieren und gegenwärtige sowie künftige Qualifikationsengpässe ausgleichen zu können. Auf EU-Ebene sollen gleiche Voraussetzungen geschaffen werden, um die Zulassung dieser Gruppe von Arbeitnehmern zu erleichtern und zu vereinheitlichen und auf dem Arbeitsmarkt der Union ihren wirkungsvollen Einsatz und erneuten Einsatz an anderer Stelle zu unterstützen.

Diese Ziele sollen auf eine Art und Weise erreicht werden, die die Entwicklungsländer nicht dabei behindert, grundlegende soziale Versorgungsleistungen zu erbringen und die Millennium-Entwicklungsziele zu erreichen. Daher sind auch Maßnahmen zur

Förderung der zirkulären Migration vorgesehen.

Die Kommission schlägt vor, ein gemeinsames beschleunigtes und flexibles Verfahren für die Zulassung von hochqualifizierten Migranten aus Drittstaaten und attraktive Aufenthaltsbedingungen für diese Personengruppe und ihre Familien sowie Erleichterungen für die Personen einzuführen, die sich wegen einer hochqualifizierten Beschäftigung in einen anderen Mitgliedstaat begeben möchten.

- **Allgemeiner Kontext**

In Bezug auf die Wirtschaftsmigration entsprechen die gegenwärtige Lage und die Aussichten auf den EU-Arbeitsmärkten weitgehend einem „Bedarfsszenario“. In einigen Mitgliedstaaten besteht in bestimmten Wirtschaftssektoren bereits ein sich auf sämtliche Qualifikationen beziehendes erhebliches Defizit an Arbeitskräften und Fertigkeiten, das von den nationalen Arbeitsmärkten nicht ausgeglichen werden kann. Nach Eurostat-Prognosen wird die EU-Gesamtbevölkerung ab 2025 und der Anteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bereits ab 2011 abnehmen. Allerdings sind nicht alle Mitgliedstaaten hiervon gleichermaßen betroffen. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Beschäftigung in wissensintensiven Sektoren, die eine qualifizierte Ausbildung verlangen, im Verhältnis zu anderen Sektoren der EU-Wirtschaft laufend zunimmt. Somit ist ersichtlich, dass die Union für ihre Wirtschaft zunehmend besser qualifizierte Arbeitskräfte benötigt. Allein mit der Zuwanderung kann dieses Problem allerdings nicht gelöst werden.

Die EU insgesamt scheint im Kontext eines scharfen internationalen Wettbewerbs um hochqualifizierte Fachkräfte nicht als attraktiv eingestuft zu werden: Beispielsweise hat die Union die meisten Arbeitnehmer ohne oder mit einer mittleren Qualifikation aus den Maghreb-Staaten aufgenommen (87 %), während 54 % der hochqualifizierten Zuwanderer aus den gleichen Ländern ihren Aufenthalt in den Vereinigten Staaten und Kanada gewählt haben. Im Vergleich zu diesen Ländern wird die Attraktivität der EU dadurch beeinträchtigt, dass derzeit hochqualifizierte Zuwanderer mit 27 verschiedenen Zulassungssystemen konfrontiert sind und nicht die Möglichkeit haben, sich zu Arbeitszwecken problemlos von einem in ein anderes Land zu begeben. Schwerfällige Verfahren können bewirken, dass sich diese Arbeitnehmer für Nicht-EU-Länder entscheiden, die ihnen günstigere Einreise- und Aufenthaltsbedingungen bieten. Das Ausmaß dieses Problems ist schwer zu erfassen, da derzeit nur zehn Mitgliedstaaten Sonderregelungen für die Zulassung von hochqualifizierten Arbeitnehmern erlassen haben und diese nicht vergleichbar sind. Für die anderen Mitgliedstaaten liegen keine oder nur unvollständige spezifische Statistiken vor. Es können lediglich grobe Schätzungen vorgenommen werden: Beispielsweise wurden 2003 rund 74 300 Fachkräfte in 15 Mitgliedstaaten zugelassen. Selbst dort, wo spezifische Regelungen existieren, sind diese ausschließlich innerstaatlich ausgerichtet und sehen keine Erleichterungen für hochqualifizierte Arbeitskräfte aus Drittländern vor, die sich aus beruflichen Gründen in einen anderen Mitgliedstaat begeben wollen oder müssen. Somit ist der EU-Arbeitsmarkt segmentiert und lässt keinen rationellen Einsatz oder erneuten Einsatz der notwendigen Arbeitskräfte zu.

Seit der Tagung des Europäischen Rats von Tampere im Oktober 1999 versucht die Kommission, eine Einigung über gemeinsame Vorschriften zur Wirtschaftsmigration - Eckpfeiler jeglicher Zuwanderungspolitik - zu erreichen. 2001 unterbreitete die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie über „die Bedingungen für die

Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit“. Während die anderen europäischen Organe positive Stellungnahmen abgaben, gingen die Beratungen im Rat nicht über eine erste Lesung des Vorschlags hinaus; dieser wurde 2006 zurückgezogen.

- **Bestehende Rechtsvorschriften auf diesem Gebiet**

In der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen sind die Bedingungen festgelegt, unter denen Drittstaatsangehörige, die rechtmäßig in einem Mitgliedstaat wohnhaft sind, diese Rechtsstellung erhalten können sowie die Voraussetzungen, unter denen sich langfristig Aufenthaltsberechtigte in einen anderen Mitgliedstaat begeben können. In der Richtlinie 2003/86/EG des Rates vom 22. September 2003 betreffend das Recht auf Familienzusammenführung ist festgelegt, unter welchen Bedingungen dieses Recht in Anspruch genommen werden kann. Dieser Vorschlag weicht insofern von jenen Rechtsakten ab, als er Bestimmungen über die Erlangung der Rechtsstellung eines langfristig in der EU Aufenthaltsberechtigten enthält, die hochqualifizierte Arbeitnehmer nicht benachteiligen und ihnen gestatten, sich zum Zweck einer hochqualifizierten Beschäftigung in einen anderen Mitgliedstaat zu begeben. Er sieht günstigere Bedingungen für die Familienzusammenführung und ein vorrangiges Recht auf Übersiedlung in einen anderen Mitgliedstaat vor, nachdem die Rechtsstellung eines langfristig in der EU Aufenthaltsberechtigten erworben wurde.

Parallel hierzu wird die Kommission einen Vorschlag für eine Richtlinie vorlegen über ein einheitliches Zulassungsverfahren für eine kombinierte Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung für Drittstaatsangehörige im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats sowie über bestimmte Rechte von Arbeitnehmern aus Drittstaaten, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten. Die beiden Vorschläge wurden so formuliert, dass sie kompatibel und aufeinander abgestimmt sind.

- **Vereinbarkeit mit den anderen Politikbereichen und Zielen der Union**

Maßnahmen, mit denen hochqualifizierte Arbeitnehmer aus Drittstaaten im Rahmen eines bedarfsorientierten Konzepts angeworben und längerfristig beschäftigt werden, sind im breiteren Zusammenhang der Lissabon-Strategie und der Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung zu sehen, denen zufolge die Wettbewerbsfähigkeit der EU durch makro- und mikroökonomische Maßnahmen gestärkt werden soll. Dazu zählt auch, mehr Menschen an eine Beschäftigung heranzuführen, die Anpassungsfähigkeit von Erwerbstätigen und Unternehmen sowie die Flexibilität der Arbeitsmärkte zu steigern. Allerdings braucht es Zeit, bis diese Maßnahmen wirken. Außerdem reicht die Ausbildung der vorhandenen Arbeitskräfte (oder reichen ähnliche Maßnahmen) meistens nicht aus, um den Bedarf der EU-Unternehmen an Ärzten, Ingenieuren usw. zu decken. In diesem Zusammenhang können hochqualifizierte Zuwanderer ein wertvolles Kapital sein.

Der Vorschlag steht auch im Einklang mit der Entwicklungspolitik der Union, deren Schwerpunkt auf der Beseitigung der Armut und dem Erreichen der Millennium-Entwicklungsziele liegt. Es wird anerkannt, dass die Maßnahme unterschiedliche Auswirkungen auf die verschiedenen Länder außerhalb der Union haben kann. Die negativen Auswirkungen sollen dabei so gering wie möglich gehalten und die positiven Folgen der Migration hochqualifizierter Arbeitskräfte für Entwicklungsländer, die in

manchen Bereichen bereits einen Mangel an Humanressourcen verzeichnen, ausgebaut werden. Diese Maßnahme muss im breiteren Kontext der Entwicklungs- und Migrationspolitik der Union einschließlich ihrer operativen Maßnahmen, Finanzierungen und bereits geltenden oder geplanten Vereinbarungen gesehen werden.

Der Vorschlag verstößt nicht gegen die Grundrechte, da die Rechte der hochqualifizierten Zuwanderer (und ihrer Familienmitglieder) als Arbeitnehmer und Aufenthaltsberechtigte in der EU samt Verfahrensgarantien und dem Recht auf Familienleben anerkannt und geschützt werden. Personenbezogene Daten, mit denen Behörden bei der Umsetzung dieses Vorschlags in Berührung kommen, müssen nach Maßgabe der Richtlinie 95/46/EG zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten behandelt werden.

2) ANHÖRUNG VON INTERESSIERTEN KREISEN UND FOLGENABSCHÄTZUNG

- **Anhörung von interessierten Kreisen**

Anhörungsmethoden, angesprochene Sektoren und allgemeines Profil der Befragten

Im Zusammenhang mit dem Grünbuch über ein EU-Konzept zur Verwaltung der Wirtschaftsmigration wurde eine öffentliche Anhörung durchgeführt, deren wichtigste Beiträge unter http://ec.europa.eu/justice_home/news/consulting_public/-economic_migration/news_contributions_economic_migration_en.htm eingesehen werden können. Eine öffentliche Anhörung fand am 14. Juni 2005 statt.

Weitere Konsultationen wurden im Rahmen von Seminaren und Workshops durchgeführt. Konsultationen der Mitgliedstaaten fanden im Rahmen des Kommissionsausschusses für Einwanderung und Asyl statt. Im Rahmen der zur Untermauerung der Folgenabschätzung in Auftrag gegebenen externen Studie wurden weitere Konsultationen mittels Fragebogen und Interviews durchgeführt.

Zusammenfassung der Antworten und Art ihrer Berücksichtigung

Die Analyse der Beiträge ergab, dass eine gemeinsame EU-Strategie zur Wirtschaftsmigration generell befürwortet wird, wenn auch die Auffassungen hinsichtlich der zu verfolgenden Ansätze und der erwarteten Endergebnisse weit auseinander gehen. Deutlich wurde, dass gemeinsame EU-Regeln für den gesamten Komplex der Zuwanderung und Beschäftigung benötigt werden, zumindest aber Zulassungsbedingungen für bestimmte wichtige Kategorien von Wirtschaftsmigranten (hochqualifizierte und Saisonarbeiter). Diese beiden Kategorien wurden für die Wettbewerbsfähigkeit der EU als unentbehrlich betrachtet. Eine andere offenkundige Forderung war die nach einfachen, unbürokratischen und flexiblen Lösungen. Da sich viele Mitgliedstaaten gegen einen horizontalen Ansatz ausgesprochen hatten, gelangte die Kommission zu der Überzeugung, dass ein sektorbezogener Ansatz realistischer ist und dem Wunsch nach Flexibilität eher gerecht wird.

Die Kommission berücksichtigte Stellungnahmen, die zu ihrem Strategieplan für die legale Zuwanderung und im Zusammenhang mit der Studie für die Folgenabschätzung eingingen.

- **Einholung und Nutzung von Expertenwissen**

Externes Expertenwissen war nicht erforderlich.

- **Folgenabschätzung**

Folgende Optionen wurden in Erwägung gezogen:

Option A – Status quo. Hinsichtlich der Zulassung hochqualifizierter Arbeitnehmer weist die Zuwanderungspolitik der einzelnen Mitgliedstaaten große Unterschiede auf. Obgleich diese Arbeitnehmer zunehmend benötigt werden, um bestehende und künftige Lücken auf dem Arbeitsmarkt zu schließen, gelingt es der Union kaum, sie anzuwerben. Solange keine gemeinsamen Maßnahmen auf diesem Gebiet ergriffen werden, kann sich die Lage nicht wesentlich ändern.

Option B – Einführung einer elementaren gemeinsamen Politik im Bereich der Zulassung von hochqualifizierten Arbeitnehmern. Es würde eine Mindestzahl von Einreisebedingungen vorgeschlagen; die Mitgliedstaaten könnten wesentliche Elemente weitgehend selbst regeln. Aufenthalts- und Arbeitsbedingungen würden nicht berührt. Diese Option würde im Hinblick auf die Anwerbung dieser Arbeitnehmer und die Effizienz des EU-Arbeitsmarktes nur eine begrenzte Wirkung entfalten: Die Auswirkungen auf das makroökonomische Umfeld wären insgesamt gesehen relativ gering.

Option C – Vereinfachung der Zulassung durch Einführung eines Punktesystems und eines beschleunigten Zulassungsverfahrens, das die sofortige Familienzusammenführung ermöglicht, und Aufbau einer qualifikationsorientierten Datenbank. 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.

Option D – Festlegung gemeinsamer Kriterien und eines beschleunigten Einreiseverfahrens sowie günstiger Aufenthaltsbedingungen (Recht auf Arbeit und Aufenthalt, sofortige Familienzusammenführung, rascherer Erwerb der Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten usw.). Die tatsächliche berufliche und soziale Integration von hochqualifizierten Arbeitnehmern aus Drittländern würde es diesen gestatten, einen höheren Beitrag zu Wirtschaftswachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu leisten, und würde die Fähigkeit der EU verbessern, die gegenwärtigen und künftigen Herausforderungen zu bewältigen. Die Auswirkungen einer solchen Politik wären allerdings auf einzelne Mitgliedstaaten beschränkt.

Option E1 – Förderung der Mobilität innerhalb der Union durch eine Koordinierung von nationalen Politiken und durch Einführung einer „EU Blue Card“ (Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung für die Union) und einer Datenbank, in der die Blue-Card-Inhaber erfasst werden. Die Mobilität innerhalb der EU wäre ein starker Anreiz für hochqualifizierte Arbeitnehmer aus Drittländern, sich auf den EU-Arbeitsmarkt zu begeben, und könnte eine wesentliche Rolle bei der Behebung des Arbeitskräftemangels in bestimmten Sektoren spielen. Weitere Instrumente könnten

dazu beitragen, das Arbeitsangebot und die Nachfrage aufeinander abzustimmen (Datenbank zur „EU Blue Card“). Diese Option könnte spürbare positive Auswirkungen auf die Effizienz des Arbeitsmarkts und das makroökonomische Umfeld in der EU haben.

Option E2 – Ausweitung der Geltung der in der Richtlinie 2003/109/EG enthaltenen Bestimmungen über Mobilität auf die hochqualifizierten Arbeitnehmer. Diese Option schließt auch das in Option C genannte Punktesystem ein. Die Mobilität innerhalb der EU wäre bei dieser Option begrenzter als bei der Option E1. Daher könnte auch die Wirksamkeit dieser Lösung begrenzter ausfallen.

Option F – Kommunikation, Koordinierung und Zusammenarbeit. Die geplanten Aktionen könnten in gewissem Maße die Einführung elementarer gemeinsamer Grundlagen unterstützen, die die Anwerbung hochqualifizierter Arbeitnehmer und ihren wirksameren Einsatz auf dem EU-Arbeitsmarkt erleichtern. Die Wirkung wäre allerdings begrenzt.

Die Kommission hat die in ihrem Arbeitsprogramm genannte Folgenabschätzung vorgenommen. Der Bericht ist abrufbar von:
http://ec.europa.eu/governance/impact/cia_2007_en.htm

3) RECHTLICHE ASPEKTE

- **Zusammenfassung der vorgeschlagenen Maßnahme**

Mit dem Vorschlag wird auf der Grundlage einer gemeinsamen Begriffsbestimmung und gemeinsamer Kriterien ein beschleunigtes Verfahren für die Zulassung von hochqualifizierten Arbeitnehmern aus Drittstaaten eingeführt. Der Arbeitsvertrag, die beruflichen Qualifikationen und ein Mindestgehalt werden auf einzelstaatlicher Ebene festgelegt. Für „junge Fachkräfte“ wird eine Sonderregelung geplant. Die zugelassenen Arbeitnehmer erhalten einen Aufenthaltstitel, der sie zur Arbeit berechtigt („EU Blue Card“). Mit diesem Titel werden ihnen bestimmte Rechte zuerkannt, darunter auch günstige Bedingungen für die Familienzusammenführung. In den ersten zwei Jahren wird ausschließlich Zugang zum Arbeitsmarkt des Wohnsitzmitgliedstaates gewährt.

Die Inhaber der „EU Blue Card“ – so der Vorschlag – erhalten die Möglichkeit, unter bestimmten Bedingungen und nach zwei Jahren rechtmäßigen Aufenthalts im ersten Mitgliedstaat, ihren Wohnsitz aus beruflichen Gründen in einen anderen Mitgliedstaat zu verlegen. Um die Mobilität innerhalb der Union zu erhöhen, sind Ausnahmeregelungen von der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vorgesehen, insbesondere die Möglichkeit, Aufenthaltszeiten in unterschiedlichen Mitgliedstaaten zu kumulieren, um die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten erlangen zu können. Sobald die zugewanderten Arbeitnehmer diese Rechtsstellung erlangt haben, sind die die Mobilität betreffenden Bestimmungen der Richtlinie 2003/109/EG anwendbar. Allerdings müssen die Mitgliedstaaten diesen Fachkräften Vorrang vor anderen Arbeitnehmern aus Drittländern einräumen, die die Einreise beantragen.

- **Rechtsgrundlage**

Der Vorschlag betrifft die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von

Drittstaatsangehörigen sowie Verfahrensregeln für die Ausstellung der erforderlichen Erlaubnisse. Ferner werden die Bedingungen festgelegt, unter den Drittstaatsangehörige ihren Wohnsitz in einen anderen Mitgliedstaaten verlegen können. Die angemessene Rechtsgrundlage ist daher Artikel 63 Absatz 3 Buchstabe a und Artikel 63 Absatz 4 EG-Vertrag.

- **Subsidiaritätsprinzip**

Das Subsidiaritätsprinzip gelangt zur Anwendung, da der Vorschlag nicht unter die ausschließliche Zuständigkeit der Gemeinschaft fällt.

Die Ziele des Vorschlags können von den Mitgliedstaaten aus folgendem Grund (aus folgenden Gründen) nicht ausreichend verwirklicht werden:

Wenn die Mitgliedstaaten einzeln tätig werden, können sie im internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitnehmer aus Drittstaaten nicht bestehen.

Für diese Arbeitnehmer gäbe es eine Reihe unterschiedlicher Einreise- und Aufenthaltsbedingungen, wobei jedes einzelstaatliche System in sich geschlossen wäre und im Wettbewerb zu den anderen stünde. Dies könnte die Entscheidungen der Zuwanderer verzerren und, was noch schwerer wiegt, den durch den fluktuierenden Bedarf der Arbeitsmärkte bedingten Einsatz der notwendigen Arbeitskräfte an anderer Stelle übermäßig kompliziert gestalten, wodurch der EU bereits zugewanderte hochqualifizierte Arbeitnehmer verloren gehen könnten.

Die Ziele des Vorschlags können aus folgendem Grund (aus folgenden Gründen) besser durch Maßnahmen der Gemeinschaft erreicht werden:

Die Hauptattraktivität der Union im Vergleich zu ihren Wettbewerbern ist die Möglichkeit des Zugangs zu 27 Arbeitsmärkten und die dadurch gegebene Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln und zugleich dem konkreten Bedarf europäischer Unternehmen zu entsprechen. Dies kann nur durch eine Maßnahme der Gemeinschaft erreicht werden. Eine Gemeinschaftsmaßnahme ist auch erforderlich, um eine Ausnahmeregelung vom gemeinschaftlichen Besitzstand zu schaffen und die Bedingungen für die Erlangung der Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten zu erleichtern. Voraussetzung hierfür ist ein gemeinsames System für die Zulassung solcher Arbeitnehmer.

Durch die gemeinsame Maßnahme wird gewährleistet, dass diese Arbeitnehmer

- (1) aufgrund gemeinsamer Regeln zugelassen werden;
- (2) in der gesamten Union die gleichen Rechte erhalten;
- (3) die Möglichkeit erhalten, ihren Wohnsitz in einen anderen Mitgliedstaat zu verlegen, um rasch auf den sich ändernden Bedarf an hochqualifizierten zugewanderten Arbeitskräften reagieren zu können;
- (4) vollständig in die EU integriert werden.

Der Vorschlag lässt den Mitgliedstaaten hinreichenden Spielraum, damit sie die

Maßnahme 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.

Der Vorschlag steht daher mit dem Subsidiaritätsprinzip im Einklang.

- **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit**

Der Vorschlag entspricht aus folgendem Grund (aus folgenden Gründen) dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit:

Das Rechtsinstrument Richtlinie lässt den Mitgliedstaaten viel Umsetzungsspielraum. Gemäß Artikel 63 EG-Vertrag (vorletzter Unterabsatz) ist es den Mitgliedstaaten unbenommen, andere als in der Richtlinie vorgesehene Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, sofern sie mit dem Vertrag und internationalen Übereinkünften vereinbar sind.

- **Wahl des Instruments**

Vorgeschlagenes Instrument: Richtlinie

Andere Instrumente wären aus folgendem Grund (aus folgenden Gründen) nicht angemessen:

Eine Richtlinie ist das geeignete Instrument für diese Maßnahme, denn sie legt Mindestnormen fest, belässt den Mitgliedstaaten aber Flexibilität hinsichtlich der Arbeitsmarktanforderungen und des rechtlichen Rahmens.

4) **AUSWIRKUNGEN AUF DEN HAUSHALT**

Der Vorschlag hat keine Auswirkungen auf den Gemeinschaftshaushalt.

5) **WEITERE ANGABEN**

- **Überprüfungs-/Revisions-/Verfallsklausel**

Der Vorschlag enthält eine Überprüfungsklausel.

- **Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln des Vorschlags**

Artikel 1

Mit dem Vorschlag werden zwei Ziele verfolgt: Zum einen soll ein besonderes Verfahren für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zum Zweck der Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung von mehr als drei Monaten eingeführt werden. Zum anderen soll Artikel 63 Absatz 4 EG-Vertrag angewandt und festgelegt werden, unter welchen Bedingungen Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, nach Maßgabe dieses Vorschlags für sich und ihre Familienangehörigen einen Aufenthaltstitel in anderen Mitgliedstaaten erhalten können.

Artikel 2

In dem Vorschlag wird auf den Begriff der „hochqualifizierten Beschäftigung“ Bezug genommen, bei dessen Definition zwei Kriterien zugrunde gelegt wurden: Zum einen muss es sich um die Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit handeln, d.h. Drittstaatsangehörige, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben wollen, sind aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen. Zum anderen müssen die Drittstaatsangehörigen einen "höheren Bildungsabschluss" nachweisen. Damit auch Fachkräfte, die zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit nicht unbedingt einen Hochschulabschluss benötigen (erfahrene Managementkräfte, bestimmte IT-Fachleute usw.), teilnehmen können, ist im Vorschlag vorgesehen, dass eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren einem höheren Bildungsabschluss gleichwertig ist.

Artikel 3 und 4

Der Vorschlag betrifft nicht die Unionsbürger und ihre Familienangehörigen, also auch nicht diejenigen EU-Bürger, deren Zugang zur Beschäftigung in einem bestimmten Mitgliedstaat aufgrund von Übergangsregelungen begrenzt ist. Er erstreckt sich außerdem weder auf langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige noch auf Flüchtlinge, weder auf Drittstaatsangehörige, deren Aufenthalt gemäß den einschlägigen EG-Rechtsvorschriften oder anderen in internationalen Abkommen enthaltenen Verpflichtungen zeitlich begrenzt ist, noch auf andere genau festgelegte Personengruppen.

Damit der Anwendungsbereich der Richtlinie nicht unterlaufen wird, dürfen die Mitgliedstaaten für die erste Einreise in die Gemeinschaft keine günstigeren Bedingungen gewähren. Da die Aufenthaltsbedingungen (einschließlich der Familienzusammenführung) lediglich Auswirkungen auf die Situation der Drittstaatsangehörigen in Bezug auf den Wohnsitz-Mitgliedstaat haben, bleibt es den Mitgliedstaaten überlassen, auf diesem Gebiet günstigere Bedingungen zu gewähren.

Artikel 5

Dieser Artikel legt fest, welche Voraussetzungen der Antragsteller im Rahmen dieses Vorschlags erfüllen muss:

- 1) Da die Zulassung bedarfsorientiert ist, muss ein Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot nachgewiesen werden.
- 2) Das im Arbeitsvertrag genannte Gehalt muss mindestens dem auf einzelstaatlicher Ebene festgelegten Niveau entsprechen. Es steht im Ermessen der Mitgliedstaaten, dessen Höhe so festzulegen, wie es ihrem Arbeitsmarkt und ihrer Zuwanderungspolitik entspricht. Allerdings wurde die Festlegung eines Mindestniveaus, das sich an den in den Mitgliedstaaten gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohn anlehnt, als notwendig erachtet, um zu verhindern, dass die Mitgliedstaaten einen Satz festlegen, der so niedrig wäre, dass einheimische oder andere hoch qualifizierte Fachkräfte aus der EU diese Stelle nicht annehmen würden, obwohl sie ihren Qualifikationen entspricht. Des weiteren zielt der Vorschlag auf eine verstärkte Mobilität derjenigen Drittstaats-Hochqualifizierten innerhalb der EU, denen eine langfristige Aufenthaltsberechtigung für die EG erteilt wurde. Durch das gemeinsame Mindestniveau soll ausgeschlossen

werden, dass die Entscheidungen eines Mitgliedstaats in Bezug auf die Zulassung von Hochqualifizierten sich mittelfristig negativ auf die anderen auswirken. Außerdem soll auf diese Weise gewährleistet werden, dass der Antragsteller für sich sorgen und gegebenenfalls die Ausgaben für die Rückreise decken kann, ohne die Leistungen des Sozialsystems des betreffenden Mitgliedstaats in Anspruch zu nehmen.

3) Im Falle nicht reglementierter Berufe muss der Antragsteller nachweisen, dass er über den geforderten höheren Bildungsabschluss oder eine mindestens dreijährige Berufserfahrung in dem betreffenden Bereich verfügt, die einem höheren Bildungsabschluss gleichgestellt werden kann; die Mitgliedstaaten verlangen entweder den Nachweis des höheren Bildungsabschlusses oder den Nachweis der Berufserfahrung. Im Falle reglementierter Berufe muss der Antragsteller die in den einzelstaatlichen oder den gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften vorgesehenen Bedingungen erfüllen.

Artikel 6

Diese Ausnahmeregelung betrifft junge hoch qualifizierte Fachkräfte unter 30 Jahren, deren Berufserfahrung aller Wahrscheinlichkeit nach nicht ausreicht, um ein hohes Gehalt zu verlangen. In diesem Fall ist ein Hochschulabschluss auf einem Gebiet im Zusammenhang mit der im Arbeitsvertrag vorgesehenen Tätigkeit zwingend vorgeschrieben. Für junge Fachkräfte, die ihr Studium in der EU absolviert haben, wird eine weitere Lockerung der Gehaltsvorschriften vorgeschlagen.

Artikel 7, 9 und 10

Durch diesen Vorschlag wird kein Recht auf Zulassung geschaffen. Die Bestimmungen dieses Artikels sehen zwingende Ablehnungsgründe sowie weitere mögliche Gründe für Ablehnung, Entzug oder Nicht-Verlängerung der EU-Blue Card vor; dazu gehören insbesondere die Nichterfüllung der Kriterien, Quoten-Regelungen und die den Mitgliedstaaten offen stehende Möglichkeit der Durchführung eines Arbeitsmarkttests. Letztere Möglichkeit bezieht sich insbesondere auf die Entschließung des Rates vom 20. Juni 1994 über die Beschränkungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder in die Mitgliedstaaten zur Ausübung einer Beschäftigung. Da der in den entsprechenden Vorschriften der Beitrittsakte der Jahre 2003 und 2005 dargelegte Grundsatz der Gemeinschaftspräferenz Primärrecht ist, wenden diejenigen Mitgliedstaaten, für die die Übergangsbestimmungen noch gelten, die Richtlinie solange automatisch im Einklang mit den Beitrittsakten an wie sie die Übergangsbestimmungen in Anspruch nehmen.

Artikel 8, 11 und 12

Den Antragstellern (nicht ihren Familienangehörigen), deren Antrag vom betreffenden Mitgliedstaat positiv beurteilt wurde, wird ein Aufenthaltstitel, die so genannte EU Blue Card, erteilt, in dem die Bedingungen für die Ausübung einer Erwerbstätigkeit festgelegt sind. Für Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig in einem EU-Mitgliedstaat aufhalten, ist ein Schnellverfahren (30 Tage) vorgesehen sowie das Recht auf Teilnahme an diesem Programm und Änderung der Rechtsstellung im Falle einer positiven Entscheidung.

Artikel 13, 14 und 15

In dem Vorschlag wird davon ausgegangen, dass hoch qualifizierte Arbeitskräfte ein Potenzial für die Volkswirtschaft der EU darstellen, dass ihre Rechte aber nach der Länge ihres Aufenthalts bemessen werden sollten.

Um die hoch qualifizierten Fachkräfte schrittweise in den Arbeitsmarkt zu integrieren, muss jede Veränderung der Beschäftigungssituation eines EU Blue Card-Inhabers in den ersten zwei Jahren seines rechtmäßigen Aufenthalts von den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats, der über seine Einreise entschieden hat, genehmigt werden. Nach dieser Zeit sollten die Hochqualifizierten nicht länger nachweisen müssen, dass sie die Gehalts- und Qualifikationsvoraussetzungen für die Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung erfüllen; diese Einschätzung sollte den Arbeitgebern und dem Markt überlassen bleiben. Um Missbrauch zu vermeiden, wird eine Meldepflicht eingeführt.

Verliert ein über dieses Programm Beschäftigter seinen Arbeitsplatz, so hat er drei Monate Zeit, um eine Anschlussbeschäftigung zu finden. Die Bedingungen, unter denen eine neue Arbeitsbeziehung genehmigt werden, sind - ebenso wie die Rechte - von der Länge des Aufenthalts abhängig. Diese Bestimmungen gelten unabhängig vom Wohnsitz-Mitgliedstaat (erster oder zweiter), bis die langfristige Aufenthaltsberechtigung - EG erteilt wird.

In Artikel 15 ist festgelegt, in welchen Bereichen Gleichbehandlung gewährleistet sein muss, um möglichst günstige Bedingungen zu schaffen. Lediglich Stipendien sowie Verfahren für den Erhalt von Wohnraum und Sozialhilfeleistungen sind eingeschränkt, da dies keine Rechte sind, auf die der Arbeitnehmer aufgrund seiner Beiträge Anspruch hätte. Hinzu kommt, dass diese Fachkräfte wahrscheinlich ein relativ hohes Gehalt beziehen werden und diese Regelung nach einzelstaatlichen Vorschriften aller Voraussicht nach nicht in Anspruch nehmen können.

Artikel 16

Dieser Artikel enthält die Abweichungen von der Richtlinie 2003/86/EG, die als notwendig angesehen werden, um ein attraktives Programm für hoch qualifizierte Staatsangehörige dritter Länder anbieten zu können; er verfolgt einen anderen Ansatz als die Richtlinie zur Familienzusammenführung, da er die Integration derjenigen Drittstaatsangehörigen fördert, die sich zu langfristig Aufenthaltsberechtigten entwickeln können. Wie ähnliche Programme in den Mitgliedstaaten und anderen Ländern sieht die Richtlinie auch bei befristetem Aufenthalt unverzügliche Familienzusammenführung und Zugang zum Arbeitsmarkt für die Ehefrauen vor. Zur Erreichung dieses Ziels ist vorgesehen, dass mögliche nationale Integrationsmaßnahmen erst vorgeschrieben werden, wenn die Familienangehörigen sich im Hoheitsgebiet eines EU-Mitgliedstaats befinden.

Artikel 17

Der Vorschlag zielt auf die Stärkung der räumlichen Mobilität der hoch qualifizierten Arbeitskräfte. Abweichungen von der Richtlinie 2003/109/EG zielen daher darauf, mobile Arbeitnehmer nicht zu benachteiligen; so können sie Aufenthaltszeiten in zwei (oder maximal drei) Mitgliedstaaten kumulieren, um die Hauptbedingung zur Erlangung der Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter – EG zu erfüllen. Um

die zirkuläre Migration zu unterstützen und eventuelle Auswirkungen der Abwanderung der Hochqualifizierten im Rahmen zu halten, sollten die Abweichungen in Bezug auf die Zeiten, in denen sie sich nicht in der EU aufhalten, strengen Bedingungen unterliegen.

Artikel 18, 19, 20 und 21

In Artikel 19 sind die Bedingungen für die Mobilität innerhalb der EU vor dem Erwerb der langfristigen Aufenthaltsberechtigung – EG im Einklang mit der Richtlinie 2003/109/EG festgelegt; es steht den Mitgliedstaaten allerdings frei, die gleichen Bedingungen wie für die erste Einreise in ihr Hoheitsgebiet vorzuschreiben. In Artikel 20 sind die Bedingungen für die Mobilität innerhalb der EU nach dem Erwerb der langfristigen Aufenthaltsberechtigung – EG festgelegt: Unter Berücksichtigung der Besonderheiten dieser Kategorie von Arbeitnehmern und ihrer absolut gesehen geringen Anzahl kommt die Richtlinie ohne die Einschränkungen in Bezug auf die Personengesamtzahl, die die Mitgliedstaaten im Hinblick auf andere langfristig Aufenthaltsberechtigte – EG vielleicht beibehalten werden, zur Anwendung. Darüber hinaus ist vorgesehen, dass die Mitgliedstaaten hoch qualifizierte langfristig Aufenthaltsberechtigte gegenüber anderen Arbeitskräften aus Drittstaaten geben, die eine Zulassung zu den gleichen Zwecken beantragen, vorrangig berücksichtigen.

In Artikel 18 wird ein neuer Aufenthaltstitel eingeführt, der Aufschluss über die Rechtsstellung seines Inhabers gibt.

Die Modalitäten für die Familienzusammenführung in einem zweiten Mitgliedstaat, bevor der Ehegatte die langfristige Aufenthaltsberechtigung – EG erworben hat, sind an Artikel 16 der Richtlinie 2003/109/EG angelehnt.

Kapitel VI

Die einzige Verpflichtung, die den Mitgliedstaaten im Rahmen dieses Vorschlags auferlegt wird, besteht in der Übermittlung von Daten zu eventuellen Quoten und jährlichen Statistiken zur Durchführung der Richtlinie über das im Zuge der Entscheidung 2006/688/EG des Rates eingerichtete Netzwerk. Anhand dieser Daten wird sich auch die Anwerbung von Fachkräften in Entwicklungsländern, in denen es einen Fachkräftemangel gibt, kontrollieren lassen.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES RATES

über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION -

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere Artikel 63 Nummer 3 Buchstabe a und Nummer 4,

auf Vorschlag der Kommission¹,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments²,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses³,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen⁴,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Für den schrittweisen Aufbau eines Raums der Freiheit, der Sicherheit und des Rechts sieht der EG-Vertrag die Annahme von Maßnahmen in Bezug auf Asyl, Einwanderung und Schutz der Rechte von Drittstaatsangehörigen vor.
- (2) Nach dem Vertrag beschließt der Rat einwanderungspolitische Maßnahmen im Bereich der Einreise- und Aufenthaltsvoraussetzungen sowie Normen für die Verfahren zur Erteilung von Visa für einen langfristigen Aufenthalt und Aufenthaltstiteln durch die Mitgliedstaaten und Maßnahmen zur Festlegung der Rechte und Bedingungen, aufgrund derer sich Staatsangehörige dritter Länder, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten, in anderen Mitgliedstaaten niederlassen dürfen.
- (3) Der Europäische Rat legte auf seiner Tagung in Lissabon im März 2000 das Ziel fest, Europa bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensgestützten Wirtschaftsraum der Welt zu machen.
- (4) Der Europäische Rat anerkannte im Haager Programm, das er auf seiner Tagung vom 4./5. November 2004 verabschiedet hat, dass die legale Zuwanderung eine wichtige Rolle beim Ausbau der wissensgestützten Wirtschaft in Europa und bei der Förderung

¹ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

² ABl. C [...] vom [...], S. [...].

³ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

⁴ ABl. C [...] vom [...], S. [...].

der wirtschaftlichen Entwicklung spielen und dadurch einen Beitrag zur Durchführung der Lissabonner Strategie leisten wird; er forderte die Kommission auf, einen strategischen Plan zur legalen Zuwanderung vorzulegen, der auch Zulassungsverfahren umfasst, mit denen umgehend auf eine sich ändernde Nachfrage nach Arbeitsmigranten auf dem Arbeitsmarkt reagiert werden kann.

- (5) Auf seiner Tagung vom 14. und 15. Dezember 2006 einigte sich der Europäische Rat auf eine Reihe von Maßnahmen für das Jahr 2007, darunter die Entwicklung einer wirksam gesteuerten legalen Zuwanderungspolitik, die die nationalen Zuständigkeiten uneingeschränkt wahrt und die Mitgliedstaaten bei der Deckung des bestehenden und künftigen Arbeitskräftebedarfs unterstützt.
- (6) Zur Erreichung der Ziele des Prozesses von Lissabon muss auch die Mobilität in der Union von hoch qualifizierten Arbeitnehmern, die Unionsbürger sind, gefördert werden. Dabei sind insbesondere die Hochqualifizierten aus den 2004 und 2007 beigetretenen Mitgliedstaaten zu berücksichtigen. Bei der Durchführung dieser Richtlinie haben die Mitgliedstaaten den Grundsatz der Gemeinschaftspräferenz im Einklang mit den entsprechenden Bestimmungen der Beitrittsakte vom 16. April 2003 und 25. April 2005 einzuhalten.
- (7) Die Richtlinie soll zur Erreichung dieser Ziele und der Bewältigung des Arbeitskräftemangelproblems beitragen, indem die Zulassung und Mobilität von Drittstaatsangehörigen zum Zweck der Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung von mehr als drei Monaten gefördert wird; auf diese Weise sollen die Attraktivität der Gemeinschaft für Hochqualifizierte aus der gesamten Welt erhöht und ihre Wettbewerbsfähigkeit und ihr Wirtschaftswachstum gestärkt werden. Zur Erreichung dieser Ziele ist es angezeigt, die Zulassung hoch qualifizierter Arbeitskräfte und ihrer Familien durch entsprechende Schnellverfahren zu erleichtern und ihnen in mehreren Bereichen die gleichen sozialen und ökonomischen Rechte wie den Staatsangehörigen des Aufnahmestaates zu gewähren. In Bezug auf diese Rechte stützt sich die Richtlinie auf die entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie ... ["über ein einheitliches Antragsverfahren für eine kombinierte Erlaubnis für Drittstaatsangehörige zum Aufenthalt und zur Arbeit im Gebiet eines Mitgliedstaats und über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Arbeitnehmer aus Drittstaaten, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten"]⁵.
- (8) Günstige Bedingungen für Familienzusammenführungen und für den Zugang der Ehefrauen zum Arbeitsmarkt sollten grundlegende Bestandteile eines jeden Programms zur Anwerbung hochqualifizierter Arbeitskräfte sein. Zur Erreichung dieses Ziels sollten Ausnahmeregelungen in Bezug auf die Richtlinie 2003/86/EG des Rates vom 22. September 2003 betreffend das Recht auf Familienzusammenführung⁶ vorgesehen werden.
- (9) Die Richtlinie sollte die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, Quoten für die Zulassung von Arbeit suchenden Drittstaatsangehörigen in ihr Hoheitsgebiet festzulegen, unberührt lassen. Darunter sollten auch Drittstaatsangehörige fallen, die zur Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaates bleiben

⁵ ABl. L...

⁶ ABl. L 251 vom 3.10.2003, S. 12.

wollen und die sich im Rahmen anderer Programme rechtmäßig in diesem Mitgliedstaat aufhalten, z.B. Studenten, die ihr Studium gerade abgeschlossen haben oder Forscher, die gemäß der Richtlinie 2004/114/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 über die Bedingungen für die Zulassung von Drittstaatsangehörigen zur Absolvierung eines Studiums oder zur Teilnahme an einem Schüleraustausch, einer unbezahlten Ausbildungsmaßnahme oder einem Freiwilligendienst⁷ und der Richtlinie 2005/71/EG des Rates vom 12. Oktober 2005 über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung⁸ zugelassen wurden und die weder nach EG- noch nach einzelstaatlichem Recht einen gefestigten Zugang zum Arbeitsmarkt des betreffenden Mitgliedstaats haben.

- (10) Durch die Richtlinie soll eine flexible nachfrageorientierte Einreiseregulierung eingeführt werden, die auf objektiven Kriterien wie einem dem Lohnniveau in den Mitgliedstaaten entsprechenden Mindestlohn und auf Berufsqualifikationen beruht. Um ein Mindestmaß an Angleichung der Zulassungsbedingungen innerhalb der EU zu gewährleisten, muss ein gemeinsamer Mindeststandard für den nationalen Mindestlohn festgelegt werden. Die Mitgliedstaaten sollten die Höhe des Mindestlohns im Einklang mit ihrer Arbeitsmarktlage und ihrer allgemeinen Zuwanderungspolitik festlegen.
- (11) Für hoch qualifizierte Antragsteller unter 30 Jahren, die aufgrund ihrer relativ geringen Berufserfahrung und ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt die Gehaltsvorschriften möglicherweise nicht erfüllen können, oder für diejenigen, die ihren Hochschulabschluss in der Europäischen Union erworben haben, sollten Ausnahmeregelungen in Bezug auf die Gehaltsvorschriften vorgesehen werden.
- (12) Hat ein Mitgliedstaat die Zulassung eines Drittstaatsangehörigen, der die gemeinsamen Kriterien erfüllt, beschlossen, wird diesem ein besonderer Aufenthaltstitel, die so genannte EU Blue Card, erteilt, der ihm einen schrittweisen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht und für ihn und seine Familie die Aufenthalts- und Mobilitätsrechte sichert.
- (13) Das Format der EU Blue Card entspricht den Bestimmungen der Verordnung 1030/2002 zur einheitlichen Gestaltung des Aufenthaltstitels für Drittstaatsangehörige⁹, der den Mitgliedstaaten insbesondere Aufschluss darüber gibt, unter welchen Bedingungen die betreffende Person eine Erwerbstätigkeit ausüben darf. Die horizontalen Bestimmungen der Richtlinie ... [„über ein einheitliches Antragsverfahren für eine kombinierte Erlaubnis für Drittstaatsangehörige zum Aufenthalt und zur Arbeit im Gebiet eines Mitgliedstaats und über ein gemeinsames Bündel von Rechten für Arbeitnehmer aus Drittstaaten, die sich rechtmäßig in einem Mitgliedstaat aufhalten“] sind entsprechend anzuwenden.
- (14) Drittstaatsangehörige, die sich im Besitz eines gültigen Reisedokuments und einer EU Blue Card befinden, die von einem Mitgliedstaat erteilt wurde, der den Schengen-Besitzstand in vollem Umfang anwendet, können in das Hoheitsgebiet der

⁷ ABl. L 375 vom 23.12.2004, S. 12.

⁸ ABl. L 289 vom 3.11.2005, S. 15.

⁹ ABl. L 157 vom 15.6.2002, S. 1.

Mitgliedstaaten, die den Schengen-Besitzstand in vollem Umfang anwenden, einreisen und sich dort bis zu drei Monaten frei bewegen nach Maßgabe der Verordnung (EG) Nr. 562/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. März 2006 über einen Gemeinschaftskodex für das Überschreiten der Grenzen durch Personen (Schengener Grenzkodex)¹⁰ und Artikel 21 des Schengen-Besitzstands - Übereinkommen zur Durchführung des Übereinkommens von Schengen vom 14. Juni 1985 zwischen den Regierungen der Staaten der Benelux-Wirtschaftsunion, der Bundesrepublik Deutschland und der Französischen Republik betreffend den schrittweisen Abbau der Kontrollen an den gemeinsamen Grenzen (Schengener Durchführungsübereinkommen)¹¹.

- (15) Die berufliche und räumliche Mobilität von hoch qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten ist als grundlegende Komponente zur Verbesserung der Arbeitsmarkteffizienz anzuerkennen, durch die sich der Fachkräftemangel verhindern und regionale Unterschiede ausgleichen lassen. Um den Grundsatz der Gemeinschaftspräferenz einzuhalten und einem möglichen Missbrauch des Systems vorzubeugen, sollte die berufliche Mobilität von hoch qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten auf die ersten zwei Jahre ihres rechtmäßigen Aufenthalts in einem Mitgliedstaat beschränkt werden.
- (16) Die räumliche Mobilität innerhalb der EU sollte während der ersten Phase des rechtmäßigen Aufenthalts der hochqualifizierten Arbeitskräfte aus Drittstaaten kontrolliert und nachfrageorientiert sein. Nachdem ihnen die Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter in der EG zuerkannt worden ist, sollten die Mitgliedstaaten diese Arbeitskräfte vorrangig berücksichtigen, wenn sie ihr Recht auf Mobilität innerhalb der EU ausüben. In diesem Zusammenhang sollten Abweichungen von der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen¹² vorgesehen werden, um geographisch mobile hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten, die die Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter in der EG noch nicht erworben haben, nicht zu benachteiligen und um die räumliche und zirkuläre Migration zu fördern.
- (17) Die Mobilität zwischen den EU-Mitgliedstaaten und den Herkunftsländern hoch qualifizierter Arbeitnehmer sollte gefördert und unterstützt werden. Es sollten Abweichungen von der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003 betreffend die Rechtsstellung der langfristig aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen vorgesehen werden, um den Zeitraum zu verlängern, in dem die Drittstaatsangehörigen sich nicht im Hoheitsgebiet der Gemeinschaft aufhalten und der bei der Berechnung des rechtmäßigen und ununterbrochenen Aufenthalts, der wiederum Voraussetzung für den Erwerb der Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter ist, nicht berücksichtigt wird. Längere Abwesenheitszeiten als in der Richtlinie 2003/109/EG des Rates vorgesehen sollten auch erlaubt sein, nachdem hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten die Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter in der EG erworben haben. Insbesondere um die zirkuläre Migration hoch qualifizierter Drittstaats-Arbeitskräfte aus

¹⁰ ABl. L 105 vom 13.4.2006, S. 1.

¹¹ ABl. L 239 vom 22.9.2000, S. 19.

¹² ABl. L 16 vom 23.1.2004, S. 44.

Entwicklungsländern zu fördern, sollten die Mitgliedstaaten die Nutzung der Möglichkeiten nach Artikel 4 Absatz 3 zweiter Unterabsatz und Artikel 9 Absatz 2 der Richtlinie 2003/109/EG des Rates in Betracht ziehen, um längere Abwesenheitszeiten als in dieser Richtlinie vorgesehen geltend zu machen. Damit diese Abweichungen mit den angestrebten Entwicklungszielen vereinbar sind, sollten sie nur in den Fällen angewendet werden können, in denen nachgewiesen werden kann, dass die betreffende Person in ihr Herkunftsland zurückgekehrt ist, um ein Studium zu absolvieren, eine Erwerbstätigkeit auszuüben oder eine ehrenamtliche Aufgabe durchzuführen.

- (18) Die Mitgliedstaaten sollten hoch qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten in Bezug auf die soziale Sicherheit wie ihre eigenen Staatsangehörigen behandeln. Eine Definition der Zweige der sozialen Sicherheit findet sich in der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern¹³. Die Verordnung (EG) Nr. 859/2003 des Rates vom 14. Mai 2003¹⁴ zur Ausdehnung der Bestimmungen der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Bestimmungen fallen, weitet die Bestimmungen der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 auf Drittstaatsangehörige aus, die sich rechtmäßig in der Europäischen Union aufhalten und die sich einer Situation mit grenzüberschreitenden Bezügen befinden. Die in diesem Vorschlag enthaltenen Bestimmungen in Bezug auf die Gleichbehandlung auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit finden ebenfalls unmittelbar Anwendung auf Personen, die direkt aus einem Drittstaat in einen Mitgliedstaat kommen. Allerdings sollte die Richtlinie Drittstaatsangehörigen, die sich in einer Situation mit grenzüberschreitenden Bezügen befinden, nicht mehr Rechte auf dem Gebiet der sozialen Sicherheit verleihen als die bestehenden Gemeinschaftsvorschriften ihnen bereits zuerkennen.
- (19) Berufliche Qualifikationen, die ein Drittstaatsangehöriger in einem anderen Mitgliedstaat erworben hat, sollten wie die Qualifikationen eines Unionsbürgers anerkannt werden; in einem Drittstaat erworbenen Qualifikationen sollte gemäß den Bestimmungen der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005¹⁵ über die Anerkennung von Berufsqualifikationen Rechnung getragen werden.
- (20) Bei der Durchführung der Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten in den Entwicklungsländern keine aktive Anwerbepolitik in den Bereichen betreiben, in denen ein Arbeitskräftemangel besteht. Der Rat und die Mitgliedstaaten weisen in ihren Schlussfolgerungen vom 14. Mai 2007 zum Europäischen Aktionsprogramm zur Bekämpfung des akuten Gesundheitspersonalmangels in den Entwicklungsländern (2007-2013) mit Nachdruck darauf hin, dass insbesondere für den Gesundheitssektor Einstellungsstrategien und Grundsätze entwickelt werden sollten, die auf ethischen Werten beruhen und Arbeitgebern des öffentlichen und des privatwirtschaftlichen Sektors an die Hand gegeben werden können. Daneben sollten Methoden, Leitlinien

¹³ ABl. L 149 vom 15.7.1971, S. 2. Zuletzt geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 631/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates, ABl. L 100 vom 6.4.2004, S. 1.

¹⁴ ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 1.

¹⁵ ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22.

und andere Instrumente entwickelt werden, die die zirkuläre und zeitlich befristete Migration erleichtern sowie Maßnahmen, die dazu beitragen, die negativen Konsequenzen der Abwanderung der Hochqualifizierten für die Entwicklungsländer so gering wie möglich zu halten und die positiven Auswirkungen zu optimieren. Eine derartige Vorgehensweise muss im Einklang mit der Gemeinsamen Erklärung Afrika-EU zu Migration und Entwicklung, die am 22. und 23. November 2006 von der Ministerkonferenz EU-Afrika in Tripolis angenommen wurde, stehen und zur Einführung einer umfassenden Migrationspolitik beitragen, wie sie der Europäische Rat auf seiner Tagung vom 14. und 15. Dezember 2006 gefordert hat.

- (21) Es sollten besondere Meldevorschriften vorgesehen werden, um die Durchführung des Programms für Hochqualifizierte überwachen und negative Auswirkungen des Brain Drain in den Entwicklungsländern, insbesondere in den Ländern südlich der Sahara, erkennen und diesen gegebenenfalls begegnen zu können. Zu diesem Zweck sollten die Mitgliedstaaten über das im Zuge der Entscheidung des Rates vom 5. Oktober 2006 über die Einrichtung eines Mechanismus zur gegenseitigen Information über asyl- und einwanderungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten-Immigration¹⁶ eingerichtete Netz jährlich Daten zu Beruf und Staatsangehörigkeit der zugelassen hoch qualifizierten Zuwanderer übermitteln.
- (22) Da die Ziele der vorgeschlagenen Maßnahmen, namentlich die Einführung eines besonderen Zulassungsverfahrens und die Annahme von Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung, auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können und insbesondere die Mobilität zwischen den Mitgliedstaaten besser auf Gemeinschaftsebene gewährleistet werden kann, kann die Gemeinschaft im Einklang mit dem in Artikel 5 EG-Vertrag niedergelegten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Verhältnismäßigkeitsprinzip geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (23) Die Richtlinie steht im Einklang mit den Grundrechten; sie berücksichtigt die Grundsätze, die insbesondere durch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union und die Europäische Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt wurden, und ist unter Einhaltung dieser Grundsätze durchzuführen.
- (24) Die Mitgliedstaaten sollten die Richtlinie ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Meinung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung und insbesondere nach Maßgabe der Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft¹⁷ und der Richtlinie 2000/78/EG

¹⁶ ABl. L 283 vom 14.10.2006, S. 40.

¹⁷ ABl. L 180 vom 19.07.2000, S. 22.

des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf¹⁸ durchführen.

- (25) [Das Vereinigte Königreich und Irland beteiligen sich gemäß den Artikeln 1 und 2 des dem Vertrag über die Europäische Union und dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beigefügten Protokolls über die Position des Vereinigten Königreichs und Irlands nicht an der Annahme dieser Richtlinie und sind weder durch diese Richtlinie gebunden noch ist die Richtlinie auf sie anwendbar. Artikel 4 des Protokolls bleibt hiervon unberührt.]
- (26) Gemäß den Artikeln 1 und 2 des Protokolls über die Position Dänemarks im Anhang zum Vertrag über die Europäische Union und dem Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft beteiligt sich Dänemark nicht an der Annahme dieses Beschlusses, der daher für diesen Staat nicht verbindlich und ihm gegenüber nicht anwendbar ist -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Kapitel I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

Ziel dieser Richtlinie ist die Festlegung

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

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Richtlinie bezeichnet der Begriff

- (a) „Drittstaatsangehöriger“ jede Person, die nicht Unionsbürger im Sinne von Artikel 17 Absatz 1 EG-Vertrag ist;

¹⁸ ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

- (b) „hochqualifizierte Beschäftigung“ die Ausübung einer echten und tatsächlichen Erwerbstätigkeit unter Anleitung einer anderen Person und gegen Bezahlung; für diese Beschäftigung ist ein höherer Bildungsabschluss oder eine einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren erforderlich;
- (c) "EU Blue Card" die von einem Mitgliedstaat erteilte Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung, die ihren Inhaber berechtigt, sich in seinem Hoheitsgebiet rechtmäßig aufzuhalten und eine Erwerbstätigkeit auszuüben und in einen anderen Mitgliedstaat zu wechseln, um einer hoch qualifizierten Beschäftigung im Sinne dieser Richtlinie nachzugehen;
- (d) „erster Mitgliedstaat“ den Mitgliedstaat, der einem Drittstaatsangehörigen als erster die „EU Blue Card“ erteilt hat;
- (e) „zweiter Mitgliedstaat“ jeden anderen Mitgliedstaat als den ersten Mitgliedstaat;
- (f) "Familienangehörige" Drittstaatsangehörige nach der Definition der Richtlinie 2003/86/EG Artikel 4 Absatz 1;
- (g) "höhere Bildungsabschlüsse" ein von einer zuständigen Behörde ausgestelltes Hochschulabschlusszeugnis (Diplom oder sonstiger Befähigungsnachweis), das nach erfolgreichem Abschluss eines Hochschul- oder Fachhochschulstudiums, d.h. einer Reihe von Lehrveranstaltungen in einer staatlich anerkannten Hoch- oder Fachhochschule in dem betreffenden Mitgliedstaat erworben wurde. Diese Qualifikationen werden im Rahmen dieser Richtlinie berücksichtigt, sofern zu ihrem Erwerb ein Studium von mindestens drei Jahren erforderlich war;
- (h) "höhere berufliche Bildungsabschlüsse" durch Hochschulabschlusszeugnisse nachgewiesene Qualifikationen oder eine mindestens dreijährige gleichwertige Berufserfahrung;
- (i) "Berufserfahrung" die tatsächliche und rechtmäßige Ausübung des betreffenden Berufs.

Artikel 3

Anwendungsbereich

1. Die Richtlinie gilt für Drittstaatsangehörige, die einen Antrag auf Zulassung ins Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats zum Zweck der Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung stellen.
2. Diese Richtlinie findet keine Anwendung auf
 - (a) Drittstaatsangehörige, die sich im Rahmen eines subsidiären oder eines temporären Schutzes in einem Mitgliedstaat aufhalten;
 - (b) Drittstaatsangehörige, die einen offiziellen Flüchtlingsstatus erhalten haben oder um die Anerkennung als Flüchtling nachsuchen und über deren Antrag noch nicht abschließend entschieden wurde;

- (c) Drittstaatsangehörige, die einen Forschungsaufenthalt in einem Mitgliedstaat im Sinne der Richtlinie 2005/71/EG beantragen;
 - (d) Drittstaatsangehörige, die Familienangehörige von Unionsbürgern sind, die ihr Recht auf Freizügigkeit innerhalb der Gemeinschaft ausgeübt haben oder ausüben;
 - (e) Drittstaatsangehörige, die in einem Mitgliedstaat die Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter im Sinne der Richtlinie 2003/109/EG erlangt haben und ihr Recht auf Aufenthalt in einem anderen Mitgliedstaat zur Ausübung einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit ausüben;
 - (f) Drittstaatsangehörige, deren Einreise in einen Mitgliedstaat Verpflichtungen unterliegt, die sich aus internationalen Abkommen zur Erleichterung der Einreise und des befristeten Aufenthalts bestimmter Kategorien von natürlichen Personen, die handels- und investitionsbezogene Tätigkeiten ausüben, herleiten;
 - (g) Drittstaatsangehörige, deren Abschiebung aus faktischen oder rechtlichen Gründen ausgesetzt wurde.
3. Die Richtlinie sollte künftige Vereinbarungen zwischen der Gemeinschaft oder zwischen der Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und einem oder mehreren Drittstaaten andererseits, in denen nicht unter diese Richtlinie fallende Berufe aufgeführt werden, nicht berühren. Auf diese Weise soll der Schutz der Arbeitskräfte in den Entwicklungsländern, die Unterzeichner derartiger Abkommen sein werden, sichergestellt und gewährleistet werden, dass die Anwerbung in Sektoren, die unter Arbeitskräftemangel leiden, unter ethischen Gesichtspunkten erfolgt.

Artikel 4

Günstigere Bestimmungen

1. Von dieser Richtlinie unberührt bleiben günstigere Bestimmungen in
 - (a) einschlägigen Rechtsvorschriften der Gemeinschaft, einschließlich bilateraler und multilateraler Übereinkünfte zwischen der Gemeinschaft oder zwischen der Gemeinschaft und ihren Mitgliedstaaten einerseits und einem oder mehreren Drittstaaten andererseits,
 - (b) bilateralen oder multilateralen Vereinbarungen zwischen einem oder mehreren Mitgliedstaaten und einem oder mehreren Drittstaaten.
2. Die Richtlinie hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, günstigere innerstaatliche Bestimmungen für die Einreise und den Aufenthalt der Personen, auf die sie Anwendung findet, beizubehalten oder einzuführen. Dies gilt nicht für die Bedingungen für die Einreise in den ersten Mitgliedstaat.

Kapitel II

ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN

Artikel 5

Zulassungskriterien

1. Ein Drittstaatsangehöriger, der die Zulassung zu den in der Richtlinie genannten Zwecken beantragt, muss folgende Bedingungen erfüllen:
 - (a) Er muss einen gültigen Arbeitsvertrag oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für mindestens ein Jahr in dem betreffenden Mitgliedstaat nachweisen.
 - (b) Er muss die nach innerstaatlichem Recht für Unionsbürger geltenden Voraussetzungen für die Ausübung des reglementierten Berufs, der Gegenstand des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsplatzangebots ist, erfüllen.
 - (c) Im Falle nicht-reglementierter Berufe sind Nachweise für die höheren beruflichen Qualifikationen in dem im Arbeitsvertrag oder dem verbindlichen Arbeitsplatzangebot genannten Beruf oder der Branche vorzulegen.
 - (d) Er muss ein nach einzelstaatlichem Recht gültiges Reisedokument und ggf. einen gültigen Aufenthaltstitel vorlegen. Die Mitgliedstaaten können verlangen, dass die Gültigkeitsdauer des Reisedokuments mindestens der Dauer entsprechen muss, für die der Aufenthaltstitel ursprünglich erteilt wurde.
 - (e) Er muss nachweisen, dass er für die Zeiten, in denen er keinen Versicherungsschutz und keinen Anspruch auf die mit einem Arbeitsvertrag einhergehenden Leistungen hat, für sich und seine Familienangehörigen eine Krankenversicherung abgeschlossen hat, die sich auf alle Risiken erstreckt, die normalerweise in dem betreffenden Mitgliedstaat für die eigenen Staatsangehörigen abgedeckt sind.
 - (f) Er darf nicht als eine Bedrohung für die öffentliche Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit betrachtet werden.
2. Zusätzlich zu den in Absatz 1 genannten Bedingungen darf das im Arbeitsvertrag oder dem verbindlichen Arbeitsplatzangebot angegebene Brutto-Monatsgehalt nicht geringer sein als der auf nationaler Ebene festgelegte und zu diesem Zweck von den Mitgliedstaaten veröffentlichte Mindestlohn in Höhe von mindestens dem Dreifachen des nach innerstaatlichem Recht geltenden Mindestbruttomonatsgehalts.

Mitgliedstaaten, die keine Mindestlöhne festgelegt haben, legen ein Mindestniveau fest, das mindestens dreimal so hoch wie der Mindestlohn ist, bei dem die Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats Anspruch auf Sozialhilfe haben,

oder anwendbaren Kollektivvereinbarungen oder der Praxis in den entsprechenden Beschäftigungsbranchen entsprechen.

Artikel 6

Ausnahmeregelungen

Wird der Antrag von einem Drittstaatsangehörigen gestellt, der unter 30 Jahre alt ist und einen höheren Bildungsabschluss nachweisen kann, gelten folgende Ausnahmeregelungen:

- (a) Die Mitgliedstaaten betrachten die Bedingungen nach Artikel 5 Absatz 2 als erfüllt, wenn das angebotene Bruttomonatsgehalt wenigstens zwei Drittel des gemäß Artikel 5 Absatz 2 festgelegten nationalen Mindestniveaus entspricht.
- (b) Die Mitgliedstaaten können Ausnahmen in Bezug auf die Gehaltsvorschriften nach Artikel 5 Absatz 2 vorsehen, wenn der Antragsteller seine höheren Bildungsabschlüsse (Bachelor's und Master's Degree) in einer Hoch- oder Fachhochschule in der EU erworben hat.
- (c) Die Mitgliedstaaten verlangen zusätzlich zu den höheren Bildungsabschlüssen keinen Nachweis der Berufserfahrung, es sei denn, dies ist erforderlich, um die nach nationalem Recht für Unionsbürger geltenden Bedingungen für die Ausübung des im Arbeitsvertrag oder dem verbindlichen Arbeitsplatzangebot genannten reglementierten Berufs zu erfüllen.

Artikel 7

Zulassungsquoten

Artikel 5 und 6 lassen die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, Zulassungsquoten für Drittstaatsangehörige, die die Zulassung im Sinne dieser Richtlinie beantragen, unberührt.

Kapitel III

EU BLUE CARD, VERFAHREN UND TRANSPARENZ

Artikel 8

EU Blue Card

1. Einer Person, die die in den Artikeln 5 und 6 genannten Voraussetzungen erfüllt und deren Antrag von den zuständigen Behörden positiv beschieden wurde, wird eine EU Blue Card ausgestellt.
2. Die EU Blue Card hat eine Gültigkeitsdauer von zwei Jahren und kann um mindestens den gleichen Zeitraum verlängert werden. Beträgt die Dauer des

Arbeitsvertrags weniger als zwei Jahre, wird die EU Blue Card für die Dauer des Arbeitsvertrags plus drei Monate ausgestellt.

3. Die EU Blue Card wird von den zuständigen Behörden des Mitgliedstaats unter Verwendung des einheitlichen Formats entsprechend Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 ausgestellt. Gemäß Punkt 7.5-9 des Anhangs zu der Verordnung geben die Mitgliedstaaten in der EU Blue Card an, welche Voraussetzungen für den Arbeitsmarktzugang gemäß Artikel 13 Absatz 1 oder 2 dieser Richtlinie gelten. Im Feld "Art des Aufenthaltstitels" tragen die Mitgliedstaaten "EU Blue Card" ein.
4. Während der Gültigkeitsdauer der EU Blue Card ist ihr Inhaber berechtigt,
 - (a) einmal oder mehrfach in das Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, der die EU Blue Card ausgestellt hat, einzureisen und sich dort niederzulassen;
 - (b) zur Ausübung der unter (a) genannten Rechte durch andere Mitgliedstaaten zu reisen.
5. Inhaber der EU Blue Card haben Anspruch auf die ihnen und ihren Familienangehörigen in den Artikeln 8, 10 Absatz 2, 12, 13-19 und 21 dieser Richtlinie zuerkannten Rechte.

Artikel 9

Ablehnungsgründe

1. Die Mitgliedstaaten lehnen einen Antrag auf eine EU Blue Card ab, wenn der Antragsteller die in den Artikeln 5 und 6 genannten Voraussetzungen nicht erfüllt oder wenn die vorgelegten Dokumente in betrügerischer Weise erworben, gefälscht oder manipuliert wurden.
2. Bevor die die Mitgliedstaaten über einen Antrag auf Erteilung einer EU Blue Card entscheiden, können sie die Arbeitsmarktsituation prüfen und ihre einzelstaatlichen Verfahren zur Besetzung freier Stellen anwenden.

Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen können die Mitgliedstaaten Unionsbürger und - wenn dies im Gemeinschaftsrecht vorgesehen ist - Drittstaatsangehörige sowie Drittstaatsangehörige, die sich rechtmäßig in dem betreffenden Mitgliedstaat aufhalten und dort Arbeitslosenunterstützung erhalten, vorrangig berücksichtigen.

Artikel 10

Entzug oder Nichtverlängerung der EU Blue Card

1. Die Mitgliedstaaten entziehen eine auf der Grundlage dieser Richtlinie ausgestellte EU Blue Card, sofern
 - (a) diese in betrügerischer Weise erworben, gefälscht oder manipuliert wurde oder

- (b) sich herausstellt, dass der Inhaber die in den Artikeln 5 und 6 genannten Voraussetzungen für die Einreise und den Aufenthalt nicht erfüllt hat oder nicht länger erfüllt oder wenn sein Aufenthalt anderen Zwecken gilt als denen, für die ihm ursprünglich ein Aufenthaltstitel erteilt worden war;
 - (c) der Blue Card-Inhaber die in Artikel 13 Absätze 1 und 2 und Artikel 14 genannten Einschränkungen nicht respektiert.
2. Kommt der Inhaber der Meldepflicht gemäß Artikel 13 Absatz 2 nicht nach, ist dies kein ausreichender Grund für den Entzug oder die Nicht-Verlängerung der EU Blue Card.
 3. Die Mitgliedstaaten dürfen eine EU Blue Card aus Gründen der öffentlichen Ordnung, der öffentlichen Sicherheit oder Gesundheit entziehen oder ihre Verlängerung verweigern.

Artikel 11

Zulassungsanträge

1. Die Mitgliedstaaten legen fest, ob der Antrag auf Erteilung einer EU Blue Card vom Drittstaatsangehörigen oder seinem Arbeitgeber zu stellen ist.
2. Eine EU Blue Card kann von Drittstaatsangehörigen beantragt werden, die sich außerhalb des Hoheitsgebiets des Mitgliedstaates aufhalten, in das sie zugelassen werden möchten oder von Drittstaatsangehörigen, die sich bereits rechtmäßig im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats aufhalten.
3. Der betreffende Mitgliedstaat gewährt den Drittstaatsangehörigen, deren Antrag angenommen wurde, jede denkbare Erleichterung zur Erlangung der vorgeschriebenen Visa.
4. Abweichend von Absatz 2 können die Mitgliedstaaten – im Einklang mit ihren einzelstaatlichen Rechtsvorschriften – den Antrag eines Drittstaatsangehörigen annehmen, der nicht in Besitz eines Aufenthaltstitels ist, der aber seinen rechtmäßigen Aufenthalt im Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaates hat.

Artikel 12

Verfahrensgarantien

1. Die zuständigen Behörden der Mitgliedstaaten entscheiden über den vollständigen Antrag und teilen dem Antragsteller – nach den Verfahren der entsprechenden nationalen Rechtsvorschriften des betreffenden Mitgliedstaats – spätestens innerhalb von 30 Tagen nach Eingang des Antrags schriftlich mit, wie über seinen Antrag entschieden wurde. In Ausnahmefällen kann für die Frist für komplizierte Anträge um maximal weitere 60 Tage verlängert werden.
2. Sind die Angaben zur Begründung des Antrags unzureichend, so teilen die zuständigen Behörden dem Antragsteller mit, welche zusätzlichen Informationen

erforderlich sind. Die in Absatz 1 festgesetzte Frist wird ausgesetzt, bis die Behörden die zusätzlich verlangten Informationen erhalten haben.

3. Jede Entscheidung, mit der ein Antrag abgelehnt oder eine EU Blue Card nicht verlängert oder entzogen wird, wird dem betreffenden Drittstaatsangehörigen und ggf. seinem Arbeitgeber nach den Verfahren der entsprechenden nationalen Rechtsvorschriften schriftlich mitgeteilt und kann in dem betreffenden Mitgliedstaat gerichtlich angefochten werden. In der Mitteilung werden die Gründe für die Entscheidung angegeben, die möglichen Rechtsbehelfe und die Fristen für die Einlegung eines Rechtsbehelfs genannt.

Kapitel IV

RECHTE

Artikel 13

Zugang zum Arbeitsmarkt

1. In den ersten zwei Jahren des rechtmäßigen Aufenthalts des Inhabers einer EU Blue Card in dem betreffenden Mitgliedstaat beschränkt sich dessen Arbeitsmarktzugang auf die Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit, die die in Artikel 5 und 6 genannten Zulassungsbedingungen erfüllt. Vor jeder Änderung der Bestimmungen des Arbeitsvertrags, die Auswirkungen auf die Zulassungsbedingungen hat oder vor einer Änderung der Arbeitsbeziehung ist die schriftliche Genehmigung der zuständigen Behörden des Wohnsitzmitgliedstaats einzuholen; dabei sind die einschlägigen innerstaatlichen Verfahren und die in Artikel 12 Absatz 1 genannte Frist einzuhalten.
2. Nach den ersten zwei Jahren des rechtmäßigen Aufenthalts des Inhabers einer EU Blue Card in dem betreffenden Mitgliedstaat wird er in Bezug auf den Zugang zu einer hoch qualifizierten Beschäftigung den Staatsangehörigen des Mitgliedstaats gleichgestellt. Der Inhaber der EU Blue Card meldet den zuständigen Behörden seines Wohnsitzmitgliedstaats unter Einhaltung der innerstaatlichen Verfahren jede Veränderung seiner Arbeitsbeziehungen.
3. Inhaber der EU Blue Card, denen die Rechtsstellung langfristiger Aufenthaltsberechtigter in der EG gewährt wurde, sind den Staatsangehörigen des betreffenden Mitgliedstaats in Bezug auf die Ausübung einer unselbständigen oder selbständigen Erwerbstätigkeit gleichgestellt.
4. Die Mitgliedstaaten können die Zugangsbeschränkungen zu einer unselbständigen und selbständigen Erwerbstätigkeit, die gemäß den bestehenden nationalen oder gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften eigenen Staatsangehörigen vorbehalten ist, beibehalten, wenn diese, und sei es nur zeitweise, mit der Ausübung hoheitlicher Befugnisse und der Verantwortung für die Wahrung der allgemeinen Belange des Staates einhergehen.

5. Die Mitgliedstaaten können die Zugangsbeschränkungen zu unselbstständigen und selbstständigen Erwerbstätigkeiten, die gemäß den bestehenden nationalen oder gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften eigenen Staatsangehörigen und Unions- oder EWR-Bürgern vorbehalten sind, beibehalten.
6. Die Anwendung der Bestimmungen dieses Artikels erfolgt unbeschadet des Grundsatzes der Gemeinschaftspräferenz, der in the entsprechenden Bestimmungen in den Beitrittsakten vom 16. April 2003 und vom 25. April 2005 dargelegt ist, insbesondere in Bezug auf die Rechte der Staatsangehörigen dieser Mitgliedstaaten hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt.

Artikel 14

Befristete Arbeitslosigkeit

1. Arbeitslosigkeit ist kein Grund für den Entzug der EU Blue Card; allerdings darf die Arbeitslosigkeit nicht länger als drei aufeinander folgende Monate anhalten.
2. Während dieses Zeitraums darf der Inhaber der EU Blue Card unter Einhaltung der in Artikel 13 Absatz 1 oder Absatz 2 genannten Bedingungen eine Beschäftigung suchen und aufnehmen.
3. Die Mitgliedstaaten gestatten dem Inhaber einer EU Blue Card, sich solange in ihrem Hoheitsgebiet aufzuhalten, bis die nach Artikel 13 Absatz 1 erforderliche Genehmigung erteilt oder verweigert wurde. Die in Artikel 13 Absatz 2 vorgesehene Meldung beendet automatisch die Phase der Arbeitslosigkeit.

Artikel 15

Gleichbehandlung

1. Die Mitgliedstaaten behandeln die Inhaber einer EU Blue Card zumindest auf folgenden Gebieten wie eigene Staatsangehörige:
 - (a) Arbeitsbedingungen, einschließlich Bezahlung und Entlassung, sowie Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz;
 - (b) Vereinigungsfreiheit sowie Mitgliedschaft und Betätigung in einer Gewerkschaft, einem Arbeitgeberverband oder einer sonstigen Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, sowie Inanspruchnahme der von solchen Organisationen angebotenen Leistungen, unbeschadet der nationalen Bestimmungen über die öffentliche Ordnung und die öffentliche Sicherheit;
 - (c) allgemeine und berufliche Bildung, einschließlich Stipendien und Ausbildungsbeihilfen gemäß dem nationalen Recht;
 - (d) Anerkennung der Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstiger berufsqualifizierender Befähigungsnachweise gemäß den einschlägigen nationalen Verfahren;

- (e) Zweige der sozialen Sicherheit nach der Definition in der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 vom 14. Juni 1971 zur Anwendung der Systeme der sozialen Sicherheit auf Arbeitnehmer und Selbständige sowie deren Familienangehörige, die innerhalb der Gemeinschaft zu- und abwandern. Die Verordnung (EG) Nr. 859/2003 des Rates vom 14. Mai 2003 zur Ausdehnung der Bestimmungen der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Bestimmungen fallen, findet entsprechend Anwendung;
 - (f) Sozialhilfe im Sinn des nationalen Rechts;
 - (g) Zahlung der zum Zeitpunkt des Umzugs in einen Drittstaat erworbenen Rentenansprüche;
 - (h) steuerliche Vergünstigungen;
 - (i) Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie zur Lieferung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen für die Öffentlichkeit und zu Verfahren für den Erhalt von Wohnraum und Zugang zu den Leistungen der Arbeitsämter;
 - (j) freier Zugang zum gesamten Hoheitsgebiet des betreffenden Mitgliedstaats innerhalb der in den nationalen Rechtsvorschriften aus Gründen der Sicherheit vorgesehenen Grenzen.
2. In Bezug auf Absatz 1 Buchstaben c und i kann der betreffende Mitgliedstaat den Anspruch auf Stipendien und Verfahren zur Erlangung von Wohnraum auf diejenigen EU Blue Card-Inhaber beschränken, die sich seit mindestens drei Jahren in seinem Hoheitsgebiet aufhalten und eine Aufenthaltsberechtigung für mindestens drei Jahre haben.
 3. Die Mitgliedstaaten können die Gleichbehandlung in Bezug auf die Sozialhilfe auf diejenigen EU Blue Card-Inhaber beschränken, denen die Rechtsstellung langfristiger Aufenthaltberechtigter in der EG gemäß Artikel 17 gewährt wurde.

Artikel 16

Familienangehörige

1. Die Richtlinie des Rates 2003/86/EG kommt mit den in diesem Artikel festgelegten Ausnahmeregelungen zur Anwendung.
2. Abweichend von Artikel 3 Absatz 1 und Artikel 8 der Richtlinie 2003/86/EG wird die Familienzusammenführung nicht davon abhängig gemacht, ob der Inhaber der EU Blue Card begründete Aussicht darauf hat, ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht zu erlangen und ob er eine Mindestaufenthaltsdauer nachweisen kann.
3. Abweichend von Artikel 5 Absatz 4 erster Unterabsatz der Richtlinie 2003/86/EG werden Aufenthaltstitel für Familienangehörige spätestens sechs Monate nach Einreichung des Antrags erteilt.

4. Abweichend von Artikel 4 Absatz 1 letzter Unterabsatz und Artikel 7 Absatz 2 der Richtlinie 2003/86/EG können die darin vorgesehenen Integrationsmaßnahmen nur zur Anwendung kommen, nachdem den betreffenden Personen die Familienzusammenführung gewährt wurde.
5. Abweichend von Artikel 14 Absatz 2 der Richtlinie 2003/86/EG wenden die Mitgliedstaaten die Frist von 12 Monaten nicht auf den Zugang zum Arbeitsmarkt an.
6. Abweichend von Artikel 15 Absatz 1 der Richtlinie 2003/86/EG können zur Berechnung der fünf Jahre Aufenthalt, die für den Erwerb eines eigenen Aufenthaltstitels erforderlich sind, die Aufenthaltszeiten in verschiedenen Mitgliedstaaten kumuliert werden.
7. Wendet ein Mitgliedstaat die in Absatz 6 aufgeführte Option an, kommen die in Artikel 17 genannten Bestimmungen in Bezug auf die Kumulierung der Aufenthaltszeiten des EU Blue Card-Inhabers in verschiedenen Mitgliedstaaten entsprechend zur Anwendung.
8. Abweichend von Artikel 13 Absätze 2 und 3 der Richtlinie 2003/86/EG haben die Aufenthaltstitel der Familienangehörigen die gleiche Gültigkeitsdauer wie der Aufenthaltstitel des EU Blue Card-Inhabers, sofern die Gültigkeitsdauer ihrer Reisedokumente der ihrer Aufenthaltstitel entspricht.

Artikel 17

Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter – EG für die Inhaber der EU Blue Card

1. Die Richtlinie 2003/109/EG wird mit den in diesem Artikel genannten Ausnahmeregeln angewandt.
2. Abweichend von Artikel 4 Absatz 1 der Richtlinie 2003/109/EG ist der Inhaber einer EU Blue Card, der die Möglichkeit nach Artikel 19 genutzt hat, berechtigt, Aufenthaltszeiten in mehreren Mitgliedstaaten zu kumulieren, um die vorgeschriebene Aufenthaltsdauer nachweisen zu können, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:
 - (a) Fünf Jahre rechtmäßiger und permanenter Aufenthalt in der Gemeinschaft als Inhaber einer EU Blue Card;
 - (b) rechtmäßiger und ununterbrochener Aufenthalt als Inhaber einer EU Blue Card im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats, in dem der Antrag auf Erteilung der langfristigen Aufenthaltsberechtigung – EG für zwei Jahre unmittelbar vor Einreichung des Antrags gestellt wird.
3. Bei der Berechnung des Zeitraums des rechtmäßigen und permanenten Aufenthalts in der Gemeinschaft unterbrechen Zeiten, in denen der Drittstaatsangehörige sich nicht in der Gemeinschaft aufgehalten hat – abweichend von Artikel 4 Absatz 3 erster Unterabsatz der Richtlinie 2003/109/EG – die Dauer des Zeitraums gemäß Absatz 2 Buchstabe a nicht und fließen in die Berechnung des Aufenthalts ein, wenn sie zwölf aufeinander folgende Monate nicht überschreiten und innerhalb des

Zeitraums gemäß Absatz 2 Buchstabe a insgesamt 16 Monate nicht überschreiten. Dieser Absatz kommt auch in den Fällen zur Anwendung, in denen der Inhaber einer EU Blue Card die in Artikel 19 vorgesehene Möglichkeit nicht genutzt hat.

4. Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie 2003/109/EG dehnen die Mitgliedstaaten die Zeiten, in denen ein EU Blue Card-Inhaber und seine Familienangehörigen, die im Besitz einer langfristigen Aufenthaltsberechtigung - EG sind, das Recht haben, sich nicht in der Gemeinschaft aufzuhalten, auf 24 aufeinander folgende Monate aus.
5. Die in den Absätzen 3 und 4 genannten Abweichungen von der Richtlinie 2003/109/EG finden nur in den Fällen Anwendung, in denen der betreffende Drittstaatsangehörige nachweisen kann, dass er sich nicht in der Gemeinschaft aufgehalten hat, um in seinem Herkunftsland eine unselbständige oder selbständige Erwerbstätigkeit auszuüben, einen Freiwilligendienst abzuleisten oder ein Studium zu absolvieren.
6. Die Artikel 13, 15 und 16 gelten gegebenenfalls auch, nachdem dem EU Blue Card-Inhaber ein Aufenthaltstitel gemäß Artikel 18 erteilt wurde.

Artikel 18

Aufenthaltstitel „langfristig Aufenthaltsberechtigter – EG / EU Blue Card – Inhaber“

1. Den Inhabern der EU Blue Card, die die Bedingungen nach Artikel 17 für den Erwerb der Rechtsstellung langfristig Aufenthaltsberechtigter erfüllen, wird ein Aufenthaltstitel gemäß Artikel 1 Absatz 2 Buchstabe a der Verordnung (EG) Nr. 1030/2002 des Rates erteilt.
2. Im Feld "Art des Aufenthaltstitels" tragen die Mitgliedstaaten die Bezeichnung "langfristige Aufenthaltsberechtigung – EG / EU Blue Card – Inhaber" ein.
3. Inhaber des Aufenthaltstitels "langfristige Aufenthaltsberechtigung – EG / EU Blue Card – Inhaber" unterliegen den für sie und ihre Familienangehörigen geltenden Bestimmungen dieser Richtlinie und der Richtlinie 2003/109/EG.

Kapitel V

AUFENTHALT IN ANDEREN MITGLIEDSTAATEN

Artikel 19

Bedingungen

1. Nach zwei Jahren des rechtmäßigen Aufenthalts im ersten Mitgliedstaat als Inhaber einer EU Blue Card, sind die betreffende Person und ihre Familienangehörigen

berechtigt, sich zum Zweck der Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung in einem anderen als dem ersten Mitgliedstaat niederzulassen.

2. Spätestens einen Monat nach Einreise in das Hoheitsgebiet des zweiten Mitgliedstaats wird der Inhaber der EU Blue Card bei den zuständigen Behörden vorstellig und legt sämtliche Unterlagen vor, die beweisen, dass er die Bedingungen nach Artikel 5 und Artikel 6 in Bezug auf den zweiten Mitgliedstaat erfüllt.
3. Gemäß den Verfahren des Artikels 12 bearbeitet der zweite Mitgliedstaat die Meldung und setzt den Antragsteller und den ersten Mitgliedstaat schriftlich davon in Kenntnis, dass er
 - (a) eine EU Blue Card ausstellen und dem Antragsteller den Aufenthalt in seinem Hoheitsgebiet zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung genehmigen wird, wenn die Bedingungen dieses Artikels und der Artikel 8–15 erfüllt sind;
 - (b) die Erteilung einer EU Blue Card ablehnen und den Antragsteller und seine Familienangehörigen zwingen wird, sein Hoheitsgebiet gemäß den innerstaatlichen Verfahren, einschließlich Rückführungsmaßnahmen, zu verlassen, wenn die in diesem Artikel genannten Bedingungen nicht erfüllt sind. Der erste Mitgliedstaat nimmt den EU Blue Card-Inhaber und seine Familienangehörigen unverzüglich und ohne Formalitäten wieder auf. Nach der Rückübernahme gelten die Bestimmungen von Artikel 14.
4. Der Antragsteller kommt für sämtliche Kosten im Zusammenhang mit seiner Rückübernahme und der seiner Familienangehörigen auf und erstattet gegebenenfalls die Kosten der Rückführungsmaßnahmen gemäß Absatz 3 Buchstabe b.
5. Unter Anwendung dieses Artikels können die Mitgliedstaaten weiterhin Zulassungsquoten gemäß Artikel 7 festlegen.

Artikel 20

Zugang zum Arbeitsmarkt des zweiten Mitgliedstaats für Inhaber des Aufenthaltstitels "Langfristige Aufenthaltsberechtigung – EG / EU Blue Card-Inhaber"

1. Artikel 14 Absatz 4 der Richtlinie 2003/109/EG findet keine Anwendung auf die Inhaber des Aufenthaltstitels "Langfristige Aufenthaltsberechtigung – EG / EU Blue Card-Inhaber".
2. Beschließt ein Mitgliedstaat die Anwendung der Beschränkungen des Arbeitsmarktzugangs nach Artikel 14 Absatz 3 der Richtlinie 2003/109/EG, so berücksichtigt er die Inhaber des Aufenthaltstitels "Langfristige Aufenthaltsberechtigung – EG / EU Blue Card-Inhaber" vor anderen Drittstaatsangehörigen, die ebenfalls einen Antrag auf Aufenthalt stellen.

Artikel 21

Aufenthalt im zweiten Mitgliedstaat für Familienangehörige

1. Wenn der Inhaber der EU Blue Card sich im Einklang mit Artikel 19 in einem zweiten Mitgliedstaat niederlässt und wenn die Familie bereits im ersten Mitgliedstaat bestand, sind seine Familienangehörigen berechtigt, ihn in den zweiten Mitgliedstaat zu begleiten.
2. Spätestens einen Monat nach ihrer Einreise in das Hoheitsgebiet des zweiten Mitgliedstaats werden die Familienangehörigen bei den zuständigen Behörden dieses Mitgliedstaates vorstellig und reichen einen Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels ein.
3. Der zweite Mitgliedstaat kann von den Familienangehörigen des langfristig Aufenthaltsberechtigten verlangen, ihrem Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels Folgendes beizufügen:
 - (a) ihren Aufenthaltstitel im ersten Mitgliedstaat und ein gültiges Reisedokument;
 - (b) den Nachweis, dass sie sich als Familienangehörige des Inhaber der EU Blue Card im ersten Mitgliedstaat aufgehalten haben;
 - (c) den Nachweis, dass sie über eine Krankenversicherung verfügen, die sämtliche Risiken im zweiten Mitgliedstaat abdeckt, oder dass der Inhaber der EU Blue Card eine solche Versicherung für sie abgeschlossen hat.
4. Bestand die Familie im ersten Mitgliedstaat noch nicht, kommt Artikel 16 zur Anwendung.

Kapitel VI

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 22

Durchführungsmaßnahmen

1. Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission und den anderen Mitgliedstaaten über das durch die Entscheidung 2006/688/EG eingerichtete Netz mit, ob sie in Bezug auf die Artikel 7, 9 Absatz 2, 19 Absatz 5 und 20 Rechts- oder Verwaltungsvorschriften erlassen haben.
2. Die gemäß Absatz 1 zu übermittelnden Daten umfassen Einzelheiten zu den betreffenden Maßnahmen, die in eine Amtssprache der Organe der Europäischen Union, die eine andere Sprache als die des betreffenden Mitgliedstaates ist, zu übersetzen sind.

3. Jedes Jahr übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission und den anderen Mitgliedstaaten über das durch die Entscheidung 2006/688/EG eingerichtete Netz statistische Angaben zur Zahl der Drittstaatsangehörigen, denen im vorhergehenden Kalenderjahr eine EU Blue Card gewährt oder deren EU Blue Card verlängert oder entzogen wurde. Die erste Überprüfung findet spätestens am 1. April ... [ein Jahr nach der Umsetzung dieser Richtlinie] statt. Auf die gleiche Weise werden Daten zu den zugelassenen Familienangehörigen übermittelt. Daten zu Inhabern der EU Blue Card und ihren gemäß Artikel 19 bis 21 zugelassenen Familienangehörigen umfassen auch Angaben zum vorherigen Aufenthalts-Mitgliedstaat.

Artikel 23

Berichte

Die Kommission erstattet dem Europäischen Parlament und dem Rat alle drei Jahre, erstmals spätestens am ... [drei Jahre nach Umsetzung dieser Richtlinie], Bericht über die Anwendung dieser Richtlinie in den Mitgliedstaaten und schlägt gegebenenfalls notwendige Änderungen vor.

Artikel 24

Anlaufstellen

1. Die Mitgliedstaaten richten Anlaufstellen ein, die für den Eingang und die Übermittlung der in Artikel 19 genannten Informationen zuständig sind.
2. Die Mitgliedstaaten sorgen für die erforderliche Zusammenarbeit beim Austausch von Informationen und Dokumentation im Sinne des Absatzes 1.

Artikel 25

Umsetzung

1. Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie spätestens bis zum [2 Jahre nach Inkrafttreten] nachzukommen. Sie teilen der Kommission unverzüglich den Wortlaut dieser Rechtsvorschriften mit und fügen eine Tabelle der Entsprechungen zwischen der Richtlinie und diesen innerstaatlichen Rechtsvorschriften bei.

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

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

Artikel 26

Inkrafttreten

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

Artikel 27

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Brüssel, den ...

*Im Namen des Rates
Der Präsident*