

SVR-Kurzinformation 2024-1

---

# Langsames Ende des Anwerbungsverbots?

## Auswirkungen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung für die Leiharbeit

**Die im Sommer 2023 beschlossene Reform des Erwerbsmigrationsrechts war umfassend. Ausländische Arbeitskräfte sollen einfacher angeworben werden können. Das war das erklärte Ziel für alle Bereiche außer für die Leiharbeit. Manche Arbeitgeberverbände hatten dies zwar gefordert. Eine generelle Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für neu einreisende Drittstaatsangehörige, die im Bereich der Leiharbeit tätig werden wollen, ist aber nicht erfolgt. Dafür gibt es Änderungen an anderen Stellen im Gesetz, die das grundsätzliche Anwerbeverbot in diesen Bereich (§ 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG) relativieren.<sup>1</sup>**

### Grundlagen des Ausländerbeschäftigungsrechts für die Anwerbung von Leiharbeiterinnen und -arbeitnehmern

Gemäß § 39 Abs. 1 AufenthG wird ein Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nur mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) erteilt. Dies gilt nur dann nicht, wenn kraft Gesetzes, aufgrund einer Rechtsverordnung (und in diesem Fall aufgrund der BeschV) oder einer Bestimmung in einer zwischenstaatlichen Vereinbarung ein Aufenthaltstitel zustimmungsfrei erteilt werden kann. In § 40 AufenthG sind die Konstellationen zusammengefasst, in denen die BA ihre Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung versagen muss

(Abs. 1) oder kann (Abs. 2 und 3). Dabei bleibt Abs. 1 und damit auch der Teil dieses Abs. (Nr. 2), der Ausländerinnen und Ausländern, die als Leiharbeitnehmende<sup>2</sup> tätig werden wollen, zwingend eine Zustimmung versagt, auf zustimmungspflichtige Beschäftigungen beschränkt. Zustimmungsfreie Beschäftigungen sind damit nicht von dem Anwerbeverbot erfasst.

In der Vergangenheit war die zustimmungsfreie Aufnahme einer Beschäftigung durch neueinreisende Ausländerinnen oder Ausländer allerdings nur in wenigen Fällen möglich.<sup>3</sup> Besondere Relevanz für Unternehmen aus dem Bereich der Leiharbeit hatten diese Bereiche allesamt nicht. Durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfte-

---

<sup>1</sup> Die Publikation wurde begleitet von Prof. Panu Poutvaara, Ph.D., und Prof. Dr. Winfried Kluth, Mitglieder des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR). Verantwortlich für die Veröffentlichung ist der wissenschaftliche Stab der SVR-Geschäftsstelle. Die Argumente und Schlussfolgerungen entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung des SVR. Der Autor dankt Sebastian Klaus und Marius Tollenaere für den Austausch zu dem Thema.

<sup>2</sup> Die Gruppe der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter wird im Gesetz über eine Bezugnahme auf § 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) definiert.

<sup>3</sup> Zu nennen sind dabei die kraft Gesetzes zustimmungsfreie Blaue Karte EU im Bereich der Regelberufe, die vor Inkrafttreten des ersten Teils des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung in § 18b Abs. 2 S. 1 AufenthG geregelt war, ferner die durch die Reform unangetastet gebliebenen Aufenthaltserlaubnisse für (mobile) Forscherinnen und Forscher (§§ 18d, 18f AufenthG) sowie für Beamtinnen und Beamte (§ 19c Abs. 4 AufenthG) sowie

einwanderung<sup>4</sup> sind nun allerdings Veränderungen erfolgt, die die Rekrutierung aus dem Ausland durch Leiharbeitsunternehmen deutlich stärker als bislang ermöglichen. Dies geschieht zum einen durch die im Rahmen des Gesetzes erfolgende Reform der Blauen Karte EU (s. S. 2) und zum anderen durch die spezifische Ausgestaltung der Chancenkarte. Diese Option ist eigentlich auf den Bereich der Arbeitsplatzsuche beschränkt, wird aber aufgrund einer erst am Ende des Gesetzgebungsverfahrens erfolgten Erweiterung auch für Personen relevant, die nicht (mehr) einen Arbeitsplatz suchen, sondern bereits in Deutschland beschäftigt sind (s. S. 3). Zu einer Aushöhlung des in § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG normierten Grundsatzes tragen ferner die erweiterten Möglichkeiten eines zustimmungsfreien Nebenerwerbs im Bereich der Bildungsmigration bei (s. S. 3).

### **Geringeres Mindestgehalt für die Blaue Karte EU**

Bei der Blauen Karte EU handelt es sich um einen Aufenthaltstitel, der auf europäischem Sekundärrecht basiert. Konkret beruht er auf der Richtlinie 2021 des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates.<sup>5</sup> Die Bundesregierung hat das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung aus dem Jahr 2023 genutzt, um den aus der neuen Richtlinie resultierenden Umsetzungspflichten nachzukommen.

Bereits seit Einführung der Blauen Karte EU im Jahr 2012 wird zwischen einer großen und einer kleinen Variante unterschieden.<sup>6</sup> Die große Version (§ 18g Abs. 1 S. 1 AufenthG) wird – anders als die ‚kleine Schwester‘ (§ 18g Abs. 1 S. 2 AufenthG) – zustimmungsfrei erteilt. Sie gilt außerdem berufsgruppen- und senioritätsübergreifend, unterliegt dabei jedoch höheren Mindestgehaltsanforderungen.

Die große Blaue Karte EU stellt damit grundsätzlich eine Option für Leiharbeitsunternehmen dar, Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuwerben. Allerdings haben zumindest in der Vergangenheit die vergleichsweise hohen Erteilungsvoraussetzungen für diese Variante der Blauen Karte EU Unternehmen aus der Leiharbeitsbranche von ihrer Nutzung faktisch ausgeschlossen. Zu den Voraussetzungen zählten neben einem Arbeitsplatz auch ein deutscher, ein anerkannter ausländischer oder ein einem deutschen vergleichbarer Hochschulabschluss sowie ein Gehalt in Höhe von mindestens zwei Dritteln der jährlichen Bemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (§ 18b Abs. 2 S. 1 AufenthG a. F.). Bezogen auf die für 2024 relevanten Größen hätte dies einem jährlichen Mindesteinkommen von 60.400 Euro entsprochen.

Die Neugestaltung der Blauen Karte EU reduziert nun die für eine Erteilung nachzuweisenden Mindestgehaltsgrenzen deutlich. Sie nutzt damit die Spielräume, die die Neufassung der Richtlinie 2009/50/EG bietet. Anstatt mindestens das Anderthalbfache des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts in dem betreffenden Mitgliedstaat (Art. 5 Abs. 3) vorzuschreiben, wird das Mindestgehalt in der neuen Richtlinie 2021/1887 für Regelberufe nun auf ein Intervall zwischen dem 1,0- und 1,6-Fachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts in dem betreffenden Mitgliedstaat reduziert (Art. 5 Abs. 3 und Abs. 2). Dies eröffnete dem deutschen Gesetzgeber die Möglichkeit, im Rahmen der Umsetzung die abstrakte Gehaltsgrenze von zwei Dritteln auf die Hälfte der jährlichen Bemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung abzusenken. In absoluten Zahlen – bezogen auf die jeweiligen Größen für 2024 – bedeutet dies ein neues Mindesteinkommen von 45.300 Euro. Gegenüber dem alten Mindesteinkommen reduzieren sich die monetären Anforderungen damit um 25 Prozent.

Eine Folge dieser drastischen Anforderungsabsenkung für die große Blaue Karte EU, die ohne Zustimmung der BA erteilt wird, ist nun auch eine

---

die durch das neue Gesetz leicht modifizierte und in der Praxis nur in einem geringen Umfang relevante Niederlassungserlaubnis für Hochqualifizierte nach § 18c Abs. 3 AufenthG. Ferner sieht auch die BeschV zustimmungsfreie Optionen für bestimmte Berufsgruppen vor, z. B. (und nicht abschließend) für Journalistinnen und Journalisten (§ 18 BeschV), Drittstaatsangehörige, die im deutschen Küstenmeer beschäftigt werden, um Tätigkeiten zur Errichtung und Instandsetzung von Windenergieanlagen auf See und Offshore-Anbindungsleitungen durchzuführen (§ 24b BeschV), oder Lehrkräfte zur Sprachvermittlung an Hochschulen (§ 5 Nr. 5 BeschV). Siehe auch Hornung 2020: Rn. 265.

<sup>4</sup> BGBl. 2023 I 217.

<sup>5</sup> ABl. L 382 v. 28.10.2021, 1. Zu der Richtlinie Klaus 2022: 19 sowie Wolf/Wusterhausen 2022: 10.

<sup>6</sup> So die Wortwahl bei Uznanski 2023: 190; Offer/Mastmann 2024: 16; Dippe 2021: Rn. 9 und Hocks 2023: Rn. 24, 26.

Erweiterung der Möglichkeiten von Leiharbeitsunternehmen, Arbeitskräfte aus Drittstaaten zu rekrutieren. Zwar mag auch weiterhin nur eine Minderheit der über eine Blaue Karte EU nach Deutschland Zuwandernden von einem Leiharbeitsunternehmen beschäftigt werden, künftig dürfte die Zahl angesichts der geringeren Anforderungen jedoch steigen.

### **Ausbau der Begleitrechte im Bereich der Einreise zur Arbeitsplatzsuche**

Ohne europarechtlichen Hintergrund erfolgte der kommunikativ als ‚Potenzialsäule‘ dargestellte Ausbau der Möglichkeiten der Neueinreise zur Arbeitsplatzsuche. Um einen Aus- und nicht um einen Neubau von Möglichkeiten handelt es sich deshalb, weil bereits im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie 2009/50/EG, ohne aber von dieser europarechtlich vorgegeben zu sein, für akademisch qualifizierte Fachkräfte Möglichkeiten zur Einreise zur Arbeitsplatzsuche eingeführt wurden (§ 18c AufenthG a. F.).<sup>7</sup> Diese Regelung galt seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FKEG)<sup>8</sup> von 2020 auch für beruflich qualifizierte Fachkräfte (§ 20 Abs. 1, 2 AufenthG).

Mit Blick auf die Frage der Beschäftigung von Leiharbeitskräften relevant ist der im Rahmen des Weiterentwicklungsgesetzes vorgesehene Ausbau der neben der Arbeitsplatzsuche vorgesehenen Begleitrechte. Der frühere § 18c AufenthG bestimmte in Abs. 1 S. 2 zunächst, dass neben der Arbeitsplatzsuche keine Erwerbstätigkeit ausgeübt werden durfte. Das FKEG von 2020 hat dieses suchbegleitende Arbeitsverbot durch eine Regelung ersetzt, die die Ausübung von 14-tägigen Probebeschäftigungen bis zu zehn Stunden pro Woche gestattet. Voraussetzung war, dass die mitgebrachte Qualifikation die Fachkraft zur Ausübung der Tätigkeit befähigt (§ 20 Abs. 1 S. 4 AufenthG a. F.).<sup>9</sup> Das Weiterentwicklungsgesetz erweitert dies insofern deutlich, als nicht nur Probebeschäftigungen für jeweils höchstens zwei Wochen möglich sind, sondern es auch gestattet ist, einer Beschäftigung von durchschnittlich insgesamt höchstens 20 Stunden pro Woche nach-

zugehen. Damit wird die (weiterhin) nachzuweisende Lebensunterhaltssicherung (§ 20a Abs. 4 S. 1 AufenthG) erleichtert. Die Aufnahme dieser Beschäftigung, mit der die Arbeitssuche finanziert bzw. der Lebensunterhalt gesichert werden kann, erfolgt zustimmungsfrei. Möglich ist damit nun auch eine Tätigkeit für ein Leiharbeitsunternehmen.

In Kombination mit der ebenfalls im Rahmen des Weiterentwicklungsgesetzes vorgesehenen Verdopplung des maximalen Suchzeitraums von sechs (§ 20 Abs. 1 S. 1, Abs. 2 S. 1 AufenthG a. F.) auf zwölf Monate (§ 20a Abs. 5 S. 1 AufenthG) bedeutet dies, dass über die spezifische Anlage der Chancenkarte als mit umfangreichen Begleitrechten ausgestattetes Instrument der Einreise zur Arbeitsplatzsuche die Möglichkeit geschaffen wird, neueinreisende Drittstaatsangehörige für die Tätigkeit in einem Leiharbeitsunternehmen zu gewinnen. Allerdings unterliegt diese Beschäftigung einer doppelten Einschränkung: Die Option der Auslandsrekrutierung über die Chancenkarte ist für die Leiharbeit auf ein Jahr und außerdem auf ein Volumen von 20 Arbeitsstunden pro Woche beschränkt.

### **Ausbau zustimmungsfreier Nebenerwerbstätigkeit in der Ausbildungsmigration**

Auch im 3. Abschnitt des AufenthG (Aufenthalt zum Zweck der Ausbildung) finden sich zahlreiche und durch die Reform noch einmal erweiterte zustimmungsfreie Nebenbeschäftigungsmöglichkeiten, die aufgrund ihrer Zustimmungsfreiheit ebenfalls als Leiharbeit ausgeführt werden können. Dies betrifft etwa die im Rahmen des überarbeiteten § 17 neu etablierten Möglichkeiten, neben der Suche nach einem Ausbildungsplatz zur Durchführung einer qualifizierten Berufsausbildung (Abs. 1) oder der Einreise zum Zweck der Studienbewerbung (Abs. 2) einer Beschäftigung von bis zu 20 Stunden pro Woche nachzugehen (Abs. 3 S. 1). Vor der Reform war die Möglichkeit einer Nebentätigkeit nicht vorgesehen. Erweitert wurden zudem die Möglichkeiten, neben einer betrieblichen Aus- und Weiterbildung bzw. neben einem Studium<sup>10</sup> eine Nebenerwerbstätigkeit

<sup>7</sup> Siehe zur Bedeutung dieser erstmaligen Einführung angebotsorientierter Elemente der Migrationssteuerung Steller 2013: 7; Griesbeck 2014: 182; Hornung 2023: Rn. 233; Mastmann/Offer 2020: Rn. 160 und Bünthe/Knödler 2012: 1258.

<sup>8</sup> BGBl. I 2019, 1307.

<sup>9</sup> Durch die Bezugnahme auf § 7 SGV IV wird in den Anwendungshinweisen zum FKEG (20.1.4) klargestellt, dass es sich dabei um ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 SGB IV handelt, die Probebeschäftigungen also entlohnt werden.

<sup>10</sup> Im Bereich der betrieblichen Ausbildung erfolgt eine Verdopplung von 10 auf 20 Wochenarbeitsstunden (§ 16a Abs. 3 S. 1 AufenthG). Für das Studium wird die alte Regelung, die eine Beschäftigung auf maximal 120 ganze oder 240 halbe

auszuüben sowie parallel zum Besuch eines Sprachkurses nebenerwerbstätig zu sein. § 16f Abs. 3 S. 3 AufenthG ermöglicht nun die Ausübung einer Beschäftigung von bis zu 20 Stunden pro Woche, während das alte Recht ein Arbeitsverbot enthielt. Im Bereich des § 16d Abs. 1 AufenthG, über den eine Aufenthaltserlaubnis für die Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme mit anschließenden Prüfungen zum Zweck der Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation möglich ist, wird der zulässige Umfang der Ausübung einer von der Qualifizierungsmaßnahme unabhängigen Beschäftigung auf 20 Arbeitsstunden pro Woche (§ 16d Abs. 1 S. 4 AufenthG) verdoppelt. In identischem Umfang möglich ist eine Nebenbeschäftigung im Bereich der neu geschaffenen Anerkennungspartnerschaft (§ 16d Abs. 3 S. 8 AufenthG). Die Vorgängernorm hatte zwar ebenso wie die nun in § 16d Abs. 3 AufenthG normierte Anerkennungspartnerschaft eine Ausübung einer qualifizierten Beschäftigung ermöglicht, aber im Gegensatz zu dieser erfordert, dass von einer für die berufliche Anerkennung zuständigen Stelle festgestellt wurde, dass schwerpunktmäßig Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis fehlen. Sie sah keinerlei Möglichkeiten vor, über die tatbestandlich vorausgesetzte qualifizierte Beschäftigung hinausgehend erwerbstätig zu sein (§ 16d Abs. 3 S. 2 AufenthG a. F.).

Schließlich sind auch im Rahmen der auf der Basis einer Absprache der BA mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes erfolgenden Einreise zur Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation Erweiterungen vorgesehen. Gegenüber der alten Fassung wird der zulässige Umfang einer von der anzuerkennenden Berufsqualifikation unabhängigen und zustimmungsfreien Beschäftigung nun auf 20 Stunden pro Woche verdoppelt (§ 16d Abs. 4 S. 3 AufenthG).

### **Fazit: Regel mit immer mehr Ausnahmen, Zeit für einen Systemwechsel?**

Mit der neu ausgestalteten großen Blauen Karte EU, der Einführung der Chancenkarte und dem Ausbau von zustimmungsfreien Möglichkeiten der Nebenerwerbstätigkeiten im Rahmen der Bil-

dungsmigration bestehen im Bereich der zustimmungsfreien Beschäftigung nun neue Möglichkeiten für Unternehmen, ausländische Arbeitskräfte in der Leiharbeit zu beschäftigen. Damit zeigt sich ein Spannungsverhältnis mit der in § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG normierten gesetzlichen Wertung, Möglichkeiten der Rekrutierung von Arbeitskräften aus Drittstaaten für Leiharbeitsunternehmen grundsätzlich zu beschränken.

Die Ausnahmen von der Regel, Leiharbeit im Bereich des Erwerbsmigrationsrechts möglichst zu vermeiden, sind durch das neue Recht sehr viel zahlreicher geworden. Vor diesem Hintergrund drängt sich die Frage auf, ob sich die mit dem Ausbau zustimmungsfreier Beschäftigungen verbundene gesetzliche Wertung nicht auch in einem Systemwechsel hinsichtlich des Umgangs mit der Anwerbung in die Leiharbeit niederschlagen müsste. Konkret wäre daran zu denken, das Zustimmungsverbot des § 40 Abs. 1 S. 2 AufenthG zu streichen, die Anwerbung in die Leiharbeit damit generell zuzulassen und zusätzlich im Erwerbsmigrationsrecht die Bereiche zu markieren, in denen eine Anwerbung von Drittstaatsangehörigen in den Bereich der Leiharbeit (weiterhin) unerwünscht ist. Konkret wäre dabei an § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. der BeschV und damit die Optionen zu denken, in denen ein Aufenthaltstitel auch ohne jede qualifikatorische Vorgabe<sup>11</sup> erteilt werden kann.

Neben einem eher rechtssystematischen Argument sprechen auch die in den letzten Jahren stark geänderten Arbeitsmarktverhältnisse für einen neuen Umgang mit der Frage nach den Möglichkeiten, ausländische Arbeitskräfte auch für Leiharbeitsunternehmen zu gewinnen. Die Grundsatznorm des § 40 existiert seit dem Zuwanderungsgesetz von 2005 und hat dabei die Regelungen der Arbeitsgenehmigungsverordnung von 1998 übernommen.<sup>12</sup> Sie stammt folglich aus einer Zeit, in der Massenarbeitslosigkeit bei weitem das drängendste politische Problem und der Schutz des inländischen Arbeitsmarktes vor einem u. a. durch ausländische Arbeitskräfte erzeugtem ‚Überangebot‘ politische Priorität war und sein musste. Diese Situation hat sich jedoch insofern in ihr Gegenteil verkehrt, als nun nicht mehr Arbeitslosigkeit, sondern vielmehr ‚Arbeits-

---

Tage im Jahr festsetzt, abgelöst durch die Einführung eines Arbeitstagekontos, das eine Nebenerwerbstätigkeit von bis zu 140 Arbeitstagen pro Jahr erlaubt (§ 16b Abs. 3 S. 1 AufenthG).

<sup>11</sup> Zu der Tatsache, dass solche qualifikatorischen Mindestvorgaben auch und gerade arbeitnehmerschützenden Charakter haben, siehe SVR 2023: 3.

<sup>12</sup> Weizsäcker 2023: Rn. 2.

kräftelosigkeit` und damit ein zu geringes Angebot an Arbeitskräften ein dringliches wirtschaftspolitisches Problem darstellt. Auch aus dieser Perspektive handelt es sich bei dem Versuch, Anwerbung aus dem Ausland in den Bereich der Leiharbeit zu vermeiden, also um ein „Relikt aus den Zeiten der Gastarbeiteranwerbung“<sup>13</sup>.

Es wäre auch im Sinne der Rechtsvereinfachung sinnvoll, § 40 AufenthG so zu ändern, dass dort nicht mehr ein generelles, sondern lediglich noch ein Zustimmungsverbot normiert ist, das sich auf ohne jegliche qualifikatorische Vorbedingungen erteilbare Aufenthaltstitel erstreckt. Denn es ist davon auszugehen, dass in solchen von qualifikatorischen Vorgaben vollständig entkoppelten Arbeitsverhältnissen ein erhöhtes Risiko für Vulnerabilität besteht. Eine Anwerbung in die Leiharbeit über die Westbalkanregelung (§ 26 Abs. 2 BeschV) und andere von qualifikatorischen Vorgaben entkoppelte Aufenthaltstitel würde und sollte also ausgeschlossen bleiben, ansonsten aber eine Öffnung erfolgen.

---

<sup>13</sup> Breidenbach 2021: Rn. 2.

## Literatur

*Breidenbach, Wolfgang* 2021: § 40 AufenthG, in: Kluth Winfried/Heusch, Andreas (Hrsg.): Beck'scher Online-Kommentar Ausländerrecht, 39. Edition, München.

*Bünthe, Rudolf/Knödler, Christoph* 2012: Die „Blaue Karte EU“ – Neues zur Integration ausländischer Arbeitnehmer in den deutschen Arbeitsmarkt, in: NZA 22/2012, 1255–1259.

*Dippe, Andreas* 2021: § 18b AufenthG, in: Huber, Berthold/Mantel, Johanna: Aufenthaltsgesetz/Asylgesetz, 3. Aufl., München.

*Griesbeck, Michael* 2014: Erleichterung der Fachkräftezuwanderung durch rechtliche Regelungen und flankierende Maßnahmen – eine Zwischenbilanz, in: ZAR, 34: 5-6, 181–186.

*Hocks, Stephan* 2023: § 18b AufenthG, in: Hofmann, Rainer (Hrsg.): Ausländerrecht, 3. Aufl., Baden-Baden.

*Hornung, Ulrike* 2020: § 4, in: Kluth, Winfried/Hornung, Ulrike/Koch, Andreas (Hrsg.): Handbuch des Zuwanderungsrechts, 3. Auflage, München.

*Klaus, Sebastian* 2022: Ein zentrales Element der Migrationspolitik in der 20. Wahlperiode: Die Umsetzung der neuen Hochqualifizierten-RL, in: ZAR, 42: 1, 19–29.

*Mastmann, Gabriele/Offer, Bettina*, 2020: § 5, in: Dörig, Harald (Hrsg.): Handbuch Migrations- und Integrationsrecht, 2. Aufl., München.

*Offer, Bettina/Mastmann, Gabriele* 2024: Aktuelle Fragestellungen zur Blauen Karte EU nach den Rechtsänderungen am 18.11.2023, in: ZAR, 45: 1, 16–22.

*Steller, Birte* 2013: Deutschland auf dem Weg zu einem Willkommensrecht? Zur Umsetzung der EU-Hochqualifiziertenrichtlinie in deutsches Recht zum 1.8.2012, in: ZAR, 33: 1, 1–12.

*SVR – Sachverständigenrat für Integration und Migration* 2023: Stellungnahme zu den Entwürfen eines Gesetzes und einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, Berlin.

*Uznanski, Julia* 2023: Die Fachkräftesäule des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung – „good on paper“?, in: ZAR, 44: 5-6, 187–194.

*Weizsäcker, Esther* 2023: § 40 AufenthG, in: Hofmann, Rainer (Hrsg.): Ausländerrecht, 3. Aufl., Baden-Baden.

*Wolf, Patrizia/Wusterhausen, Uwe* 2022: Die Reform der Hochqualifizierten-Richtlinie: Was ist neu bei der Blauen Karte EU?, in: ZAR, 43: 1, 10–19.

**Zitiervorschlag:**

Kolb, Holger 2024: Langsames Ende des Anwerbungsverbots? Auswirkungen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung für die Leiharbeit. SVR-Kurzinformation 2024-1, Berlin.

**Impressum**

**Herausgeber**

Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) gGmbH  
Neue Promenade 6  
10178 Berlin  
Tel.: 030/288 86 59-0  
Fax: 030/288 86 59-11  
[info@svr-migration.de](mailto:info@svr-migration.de)  
[www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de)  
(Redaktionsschluss: März 2024)

**Verantwortlich**

Dr. Cornelia Schu

**Redaktion**

Meike Giordono-Scholz

ISSN (Online) 2940-679X

SVR-Kurzinformation 2024-1

© SVR gGmbH, Berlin 2024

## Der Autor

### Dr. Holger Kolb

Leiter des Bereichs Jahresgutachten

## Über den Sachverständigenrat

Der Sachverständigenrat für Integration und Migration ist ein unabhängiges und interdisziplinär besetztes Gremium der wissenschaftlichen Politikberatung. Mit seinen Gutachten soll das Gremium zur Urteilsbildung bei allen integrations- und migrationspolitisch verantwortlichen Instanzen sowie der Öffentlichkeit beitragen. Dem SVR gehören neun Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus verschiedenen Disziplinen und Forschungsrichtungen an: Prof. Dr. Hans Vorländer (Vorsitzender), Prof. Dr. Birgit Leyendecker (Stellvertretende Vorsitzende), Prof. Dr. Havva Engin, Prof. Dr. Birgit Glorius, Prof. Dr. Marc Helbling, Prof. Dr. Winfried Kluth, Prof. Dr. Matthias Koenig, Prof. Sandra Lavenex, Ph.D., Prof. Panu Poutvaara, Ph.D.

Der wissenschaftliche Stab unterstützt den Sachverständigenrat bei der Erfüllung seiner Aufgaben und betreibt darüber hinaus eigenständige, anwendungsorientierte Forschung im Bereich Integration und Migration. Dabei folgt er unterschiedlichen disziplinären und methodischen Ansätzen. Die Forschungsergebnisse werden u. a. in Form von Studien, Expertisen und Policy Briefs veröffentlicht.

Weitere Informationen unter: [www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de)