

Europäische
Kommission

EMN INFORM

Gewinnung von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen

1. EINLEITUNG

Dieses EMN Inform stützt sich auf die Ergebnisse der EMN-Fokus-Studie 2013¹ über die „Gewinnung von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen“ und basiert sich in der Synthese auf die nationalen Berichte von 23 Mitgliedstaaten.²

2. ZENTRALE ERGEBNISSE

- ★ Die **EUROPA 2020-STRATEGIE** unterstreicht die deutliche Notwendigkeit, Wirtschaftsmigration in denjenigen Sektoren zu ermöglichen, in welchen Mängel an Arbeitskräften und Qualifikationen auftreten und außerdem hochqualifizierte Drittstaatsangehörige im **globalen Wettbewerb um Talente** zu gewinnen.
- ★ In den EU-27 gab es zwischen 2008 und 2012 eine **Steigerung in der proportionalen Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen im Bereich hochqualifizierter Tätigkeiten** (ISCO 1-3)³.

¹ Die EMN-Studien und nationale Berichte sind auf der [EMN WEBSEITE](#) verfügbar.

² **Belgien, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn, Vereinigtes Königreich und Zypern.**

³ Die Internationale Standardklassifikation der Berufe der Internationalen Arbeitsorganisation (ISCO). Für Definitionen basierend auf die ISCO betreffen „hochqualifiziert“ sowie „qualifiziert“ vor allem Führungskräfte, WissenschaftlerInnen und TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe.

- ★ Während der letzten 10 Jahre haben **die meisten EU-Mitgliedstaaten Maßnahmen ergriffen, hochqualifizierte Drittstaatsangehörige zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit zu gewinnen und deren Einreise zu vereinfachen.** Diese Tendenz wurde durch die Umsetzung der **RICHTLINIE 2005/71/EG** über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung und der **RICHTLINIE 2009/50/EG** über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung, weiter angeregt.
- ★ Was unter einem hochqualifizierten oder qualifizierten Drittstaatsangehörigen zu verstehen ist, variiert von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat. Es gibt **unterschiedliche Definitionen und Konzepte**, die den jeweiligen Bedürfnissen des nationalen Arbeitsmarktes und anderen nationalen Kriterien entsprechen.
- ★ Die meisten Mitgliedstaaten haben mittlerweile nationale **Politiken und Strategien** zur Gewinnung von (hoch-) qualifizierten Drittstaatsangehörigen, wobei manche dieser Maßnahmen ausdrücklich auf diese Personengruppen abzielen. Es bestehen Ähnlichkeiten zwischen den **Grundüberlegungen** zur Festlegung solcher nationaler Politiken und Strategien wie die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen und Wachstum, das Ausgleichen des Mangels an Arbeitskräften und die Berücksichtigung zukünftiger Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Die Weiterentwicklung solcher Politiken steht häufig aufgrund hoher nationaler Arbeitslosigkeit in manchen Mitgliedstaaten zur **Debatte.**

- ★ Manche Politiken der Mitgliedstaaten legen den **Schwerpunkt auf bestimmte Personengruppen** (z.B. Selbstständige, Forschende, innerbetrieblich versetzte ArbeitnehmerInnen) sowie auf Personen, welche in bestimmten Tätigkeitsbereichen arbeiten (z.B. IT, Gesundheitswesen, Wissenschaft, Sport). Außerdem sind spezifischen Nischenkenntnisse gefragt.
- ★ In den EU-Mitgliedstaaten nehmen Maßnahmen zur Gewinnung von **Selbstständigen, Unternehmern und Investoren** parallel zu der Entwicklung der EU-Politik in diesem Bereich ebenfalls zu.
- ★ **Politische Maßnahmen** zur Gewinnung von Drittstaatsangehörigen beziehen sich auch auf die Beschleunigung von Verfahren, auf uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, auf Sensibilisierungsmaßnahmen und die Bereitstellung von Informationen sowie die Förderung seitens des Arbeitgebers. Weitere Maßnahmen beinhalten günstigere Bedingungen im Zusammenhang der Familienzusammenführung, Steuerzahlung sowie dem Zugang zu Sozialversicherungsleistungen und Integrationsmaßnahmen. Beschleunigte Verfahren für die Einreise und durch notwendige Reisen in das Herkunftsland bedingte, zulässige Fehlzeiten gelten ebenfalls als Maßnahmen, die hinsichtlich der Unternehmenseite zur Anwendung gebracht wurden.
- ★ Es gibt bisher wenig Hinweise darauf, dass Mitgliedstaaten **spezifische Abkommen mit Drittstaaten** geschlossen haben, um hochqualifizierte und qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen. Solchen Abkommen wird jedoch eine hohe Effizienz nahegelegt, was zu dem Schluss führt, dass solche Abkommen in Zukunft verstärkt anzustreben wären.
- ★ Damit die Wettbewerbsfähigkeit der Mitgliedstaaten effektiviert wird, müssen sie **Herausforderungen und Hindernisse** für die Aufnahme von qualifizierten Arbeitskräften überwinden. Dies kann durch die Anwendung von **bewährten Praktiken**, welche in Bezug auf eine Anzahl verschiedener Aspekte des Migrationsprozesses ermittelt wurden, erfolgen. Diese beziehen sich auf die **Informationsbereitstellung**, die **Anpassung der Migrationsverfahren**, die Einführung von **Anreizen**, um (hoch-) qualifizierte MigrantInnen zu gewinnen und die **Individualisierung von Praktiken des Arbeitsmarktes**.

- ★ Trotz manch festgestellter **Herausforderungen und Hindernisse** wird die Weiterentwicklung **nationaler Politiken erwartet**, wobei einige Mitgliedstaaten eine stärkere Konzentration auf die Ermittlung spezifischer beruflicher und bereichsbezogener Lücken im Arbeitsmarkt legen, welche nicht durch Staatsangehörige oder EU-BürgerInnen abgedeckt werden können.
- ★ Durch die EU Blue Card besteht die **Möglichkeit, Leistungen für hochqualifizierte drittstaatsangehörige MigrantInnen** auf der EU-Ebene durch die Erleichterung von Mobilitätsbestimmungen und die Planung von Fort- und Weiterbildung zu maximieren, so dass Talente sowohl gewonnen als auch, soweit erforderlich, zum Verbleib in der EU motiviert werden.

3. BEDARF FÜR HOCHQUALIFIZIERTE MIGRATION IN DIE EU

Die **Europa 2020-Strategie** unterstreicht eine deutliche Notwendigkeit für Wirtschaftsmigration in denjenigen Bereichen, in denen Mängel an Arbeitskräften und Qualifikationen auftreten, sowie für die Gewinnung hochqualifizierter Drittstaatsangehörige im **globalen Wettbewerb um Talente**. Länder außerhalb der EU, wie beispielsweise die **Vereinigten Staaten, Kanada und China**, konkurrieren ebenfalls mit ihren nationalen Politiken um hochqualifizierte Drittstaatsangehörige.

Legale Migration, einschließlich Arbeitsmigration, ist ebenfalls ein fester Bestandteil der Zusammenarbeit der EU und ihrem Dialog mit Drittstaaten und ein Schlüsselbereich der externen Migrationspolitik der EU, wie er durch den **Gesamtansatz für Migration und Mobilität (GAMM)** definiert wird. Politische Prioritäten beinhalten die Notwendigkeit für eine bessere Organisation der legalen Migration und Förderung gut gesteuerter Mobilität und fokussieren u.a. auf (hoch-) qualifizierte Drittstaatsangehörige, wobei von der Prämisse ausgegangen wird, dass Arbeitgebern umfangreiche Möglichkeiten zur Gewinnung von entsprechend den Arbeitsmarkterfordernissen qualifizierten Einzelpersonen auf dem globalen Arbeitsmarkt angeboten werden.

Der in 2012⁴ angenommene **EU-AKTIONSPLAN UNTERNEHMERTUM 2020**, anerkennt die Notwendigkeit eines zunehmenden Unternehmertums für Europa. Unternehmer werden als Motor für Wirtschaftswachstum und für die Schaffung von Arbeitsplätzen

⁴ COM(2012) 795, verfügbar unter [HTTP://EUR-LEX.EUROPA.EU/LEXURISERV/LEXURISERV.DO?URI=COM:2012:0795:FIN:DE:PDF](http://eur-lex.europa.eu/lexuriserv/lexuriserv.do?uri=COM:2012:0795:FIN:DE:PDF).

betrachtet. Außerdem beschreibt der Aktionsplan MigrantInnen als eine bedeutende Ressource potenzieller Unternehmer im Rahmen der EU.

4. EINSTUFUNG ALS „HOCHQUALIFIZIERT“ ODER „QUALIFIZIERT“

Definitionen und Konzepte von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen variieren von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat, da diese Definitionen und Konzepte von nationalen Erfordernissen des Arbeitsmarktes und anderen nationalen Kriterien abhängen. Mitgliedstaaten **haben deshalb keine konkreten Definitionen, sondern scheinen eher Definitionen mit Konzepten** und mit spezifischen akademischen, gehaltsbezogenen und professionellen Anforderungen **zu verbinden**. Die in den Mitgliedstaaten angewendeten Kriterien stammen häufig aus der **Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO) der Internationalen Arbeitsorganisation**, mit auf Berufe angewendeten hochqualifizierten und qualifizierten Kategorien, welche Führungskräfte, WissenschaftlerInnen, TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe (Stufe 1-3) beinhalten, sowie aus der **Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED) der UNESCO**, welche einen Hinweis auf das Bildungsniveau der hochqualifizierten Personen bietet.

Das **EU-Acquis** hat durch die Festlegung gemeinsamer Definitionen für sowohl „hochqualifizierte Beschäftigung“ als auch für „höhere berufliche Bildungsabschlüsse“ die Konzepte beeinflusst, welche in denjenigen Mitgliedstaaten, die nicht über vorherige Konzepte und Definitionen verfügten, benutzt werden. Die am häufigsten benutzten Kriterien sind jene, die auf Bildungs- und/oder auf Gehaltsniveaus basieren. In der Praxis reichen in den Mitgliedstaaten existierende Gehaltsvorschriften von 1.293€ pro Monat⁵ bis zu einem jährlichen Mindestgehalt von 67.842€.⁶

5. UMFANG DER BESCHÄFTIGUNG VON (HOCH-) QUALIFIZIERTEN MIGRANTEN IN DER EU

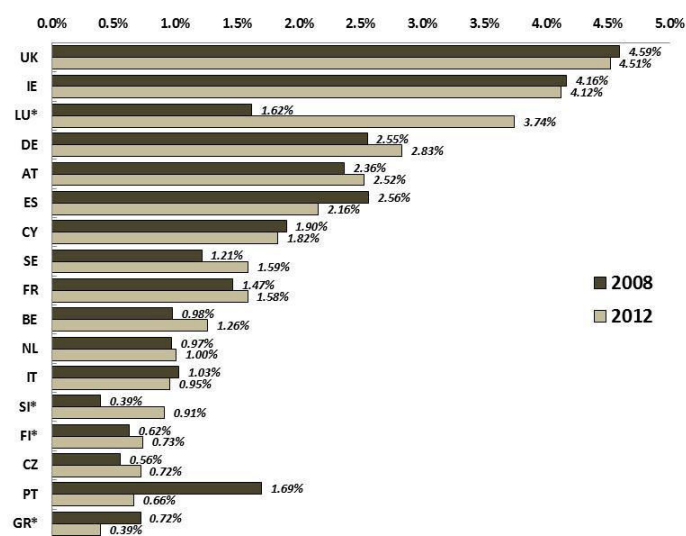
Innerhalb der EU gab es zwischen 2008 und 2012 einen **leichten Anstieg im Verhältnis der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in hochqualifizierten Tätigkeiten (ISCO 1-3)** zur

⁵ Litauen

⁶ Luxemburg

gesamten erwerbstätigen Bevölkerung von 2,01% (2008) auf 2,08% (2012).⁷ Dies entspricht geschätzten 1,6 Millionen Personen.⁸ Ein solcher Anstieg wurde in zehn der Mitgliedstaaten, für welche zuverlässige und vergleichbare Statistiken vorliegen, beobachtet (**BILD 1**).⁹

Bild 1 Anteil von in hochqualifizierten Tätigkeiten (ISCO 1-3) beschäftigten Drittstaatsangehörigen an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung, ausgewählte Mitgliedstaaten



Anmerkung: Daten für die mit einem (*) gekennzeichneten Mitgliedstaaten haben eine geringe Zuverlässigkeit. Keine zuverlässigen Daten oder keinerlei Daten waren für die in dieser Tabelle nicht aufgeführten Mitgliedstaaten verfügbar. Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebungen

26% (2,03 Millionen) von allen beschäftigten Drittstaatsangehörigen haben 2012 in der EU das höchste Bildungsniveau erreicht (Hochschulabschluss und/oder Promotion, ISCED Kategorien 5-6) und 21% (1,64 Millionen) haben entweder als Führungskräfte, WissenschaftlerInnen, TechnikerInnen oder in gleichrangigen nichttechnischen Berufen (ISCO Kategorien 1-3) gearbeitet, die bis zu 4,29% aller in solchen Kategorien Beschäftigten ausmachen.

BILD 2 zeigt eine Übersicht des Anteils von in hochqualifizierten Tätigkeiten beschäftigten

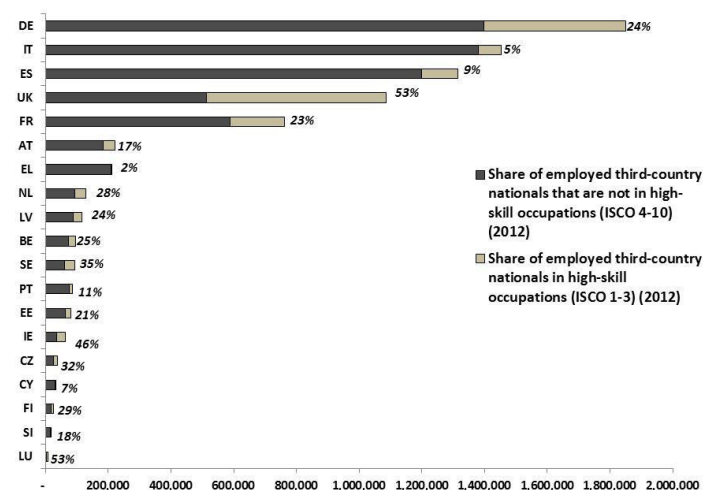
⁷ Der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung

⁸ Die Anzahl aller in der EU arbeitenden Drittstaatsangehörigen war 7.815.380 in 2012. 21% von ihnen arbeiteten in den ISCO Kategorien 1-3, dies entspricht 1.641.229 Personen.

⁹ AT, BE, CZ, DE, DK, EL, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LU, NL, PL, PT, SE, UK.

Drittstaatsangehörigen an der gesamten Anzahl von beschäftigten Drittstaatsangehörigen.

Bild 2 Anteil von beschäftigten Drittstaatsangehörigen (ISCO Kategorien 1-3) an der gesamten Anzahl von beschäftigten Drittstaatsangehörigen, 2012



6. BESTIMMUNGEN DES EU-ACQUIS

Während der letzten zehn Jahre haben die meisten Mitgliedstaaten Maßnahmen zur Vereinfachung der Einreise für hochqualifizierte Drittstaatsangehörige etabliert. Diese Tendenz wurde weiter angeregt durch die Umsetzung der **RICHTLINIE 2005/71/EG** über ein besonderes Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung (nachfolgend Forscherrichtlinie) und in geringerem Maße, angesichts ihrer zeitlich kurzen Umsetzungsphase in den Mitgliedstaaten, der **RICHTLINIE 2009/50/EG** über die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung (die EU Blue Card Richtlinie).

7. EINFÜHRUNG NATIONALER POLITIKEN

Die meisten Mitgliedstaaten verfügen über Politiken und Strategien, um (hoch-) qualifizierte Drittstaatsangehörige zu gewinnen, wobei viele dieser Maßnahmen älter als die EU Blue Card-Richtlinie sind. Während die Mehrheit der Mitgliedstaaten Bestimmungen enthalten, welche auf diese Gruppe im Kontext einer erweiterten Zuwanderungspolitik abzielen, haben manche Mitgliedstaaten spezifische Politiken, welche auf (hoch-) qualifizierte MigrantInnen abzielen, entwickelt. Es bestehen Ähnlichkeiten zwischen den Grundüberlegungen zur Festlegung nationaler Politiken und Strategien: es geht um die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen und Wachstum, das Erbringen eines Beitrags zur Einrichtung von

Forschungs- und Exzellenzzentren, den Ausgleich von Lücken hinsichtlich bestehender sowie das Herauskristallisieren möglicher zukünftiger Arbeitsmarkterfordernisse.

Als Teil ihrer nationalen Politik, haben manche Mitgliedstaaten einen **spezifischen Fokus auf bestimmte Gruppen von Personen** gelegt, wie z.B. Selbstständige, ForscherInnen, innerbetrieblich versetzte ArbeitnehmerInnen, sowie auf Personen, welche in bestimmten Tätigkeitsbereichen arbeiten, wie z.B. im IT-Bereich, im Gesundheitswesen, in der Wissenschaft und/oder im Sport. Neben Kenntnisse für diese Sektoren sind Nischenkenntnisse sowie spezifische Konglomerate von Qualifikationen, wie zum Beispiel Sprachkenntnisse, gefragt.

Die bestehenden Systeme in den Mitgliedstaaten variieren von Punktesystemen zu beschäftigungsbezogenen Systemen. In einigen Mitgliedstaaten, in denen solche Politiken eingesetzt wurden, konnte von einem höheren Anteil von (hoch-) qualifizierten ArbeitnehmerInnen berichtet werden.

8. SPEZIFISCHE POLITIKEN FÜR UNTERNEHMER UND INVESTOREN?

Mehrere Mitgliedstaaten **haben spezifische Maßnahmen für Selbständige, Unternehmer und Investoren entwickelt**, welche die Bedingungen und Kriterien für die Zulassung definieren und in bestimmten Fällen spezifische Leistungen und Ausnahmen gewähren, um diese Gruppen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen.

Das Bestreben, Unternehmer und Investoren zu gewinnen, rückt immer stärker in den Fokus innerhalb der EU, wie neue gezielte Politiken zeigen, die kürzlich in manchen Mitgliedstaaten eingeführt wurden. Die Bedingungen, welche für Selbständige und Unternehmer gelten, betreffen vorwiegend die erwartete mögliche Wirtschafts-tätigkeit, so dass der Mehrwert, den Drittstaats-angehörige zur nationalen Wirtschaft beitragen, auf nationalstaatlicher Ebene eingeschätzt werden kann. Das Hauptzulassungskriterium betrifft den zu investierenden Geldbetrag, sowie den sicheren Finanzierungsnachweis für Unternehmer.

9. MAßNAHMEN ZUR GEWINNUNG HOCHQUALIFIZIERTER DRITTSTAATSANGEHÖRIGER FÜR DIE EU?

Ein breites Spektrum von Maßnahmen werden von den Mitgliedstaaten genutzt, um Drittstaatsangehörige für die nationalen Arbeitsmärkte zu gewinnen. Diese

beinhalten die **Beschleunigung von Verfahren, den uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt sowie die Bereitstellung von Informationen und die Förderung durch den Arbeitgeber.**

Manche Mitgliedstaaten haben ebenfalls mehrere Maßnahmen entwickelt, die darauf abzielen, die Entscheidung der Einwanderung von Drittstaatsangehörigen durch das Angebot von **verbesserten Rechten, Leistungen und Anreizen** positiv zu beeinflussen. Diese beinhalten das Recht auf die Begleitung von Familienmitgliedern mit uneingeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt und/oder Ausnahmen für Familienmitglieder vom Nachweis von Sprachkenntnissen und/oder vom Unterschreiben von Eingliederungs- bzw. Integrationsverträgen für Familienmitglieder von hochqualifizierten Arbeitnehmerinnen. Steuerliche Anreize werden ebenfalls von einigen Mitgliedstaaten sowohl für Arbeitgeberinnen als auch für (hoch-) qualifizierte ArbeitnehmerInnen angeboten. Diese reichen von der Gewährung des Status als Expatriate, entsandter Arbeitnehmer, welche Steuerfreibeträge und Steuerbefreiungen beinhalten, bis hin zu allgemeinen Senkungen der Einkommensteuer.

10. RELEVANZ DER ABKOMMEN MIT DRITTSTAATEN HINSICHTLICH DER DECKUNG DES BEDARFS AN (HOCH-) QUALIFIZIERTEN ARBEITSKRÄFTEN

Mitgliedstaaten haben zahlreiche Abkommen mit Drittstaaten abgeschlossen, welche darauf abzielen, Arbeitsmigration zu vereinfachen, obwohl **eine nur sehr begrenzte Anzahl** dieser Abkommen spezifisch auf die Gewinnung (hoch-) qualifizierter Drittstaatsangehöriger in das jeweilige nationalstaatliche Gebiet fokussiert. Die derzeit existierenden spezifischen Abkommen könnte durch das starke Interesse der Mitgliedstaaten erklärt werden, die bedeutendsten und talentiertesten (hoch-) qualifizierten Drittstaatsangehörigen aus der ganzen Welt für ihr nationalstaatliches Gebiet zu gewinnen.

11. WIRKSAMKEIT DER POLITIKEN UND MAßNAHMEN AUF EBENE DER MITGLIEDSTAATEN

Trends hinsichtlich des Anteils von beschäftigten Drittstaatsangehörigen, die in hochqualifizierten Tätigkeiten während der Zeit von 2008 bis 2012 arbeiteten, zeigen, dass viele Mitgliedstaaten, welche über spezifische Politiken und Maßnahmen, um (hoch-) qualifizierte MigrantInnen zu gewinnen, verfügen, eine Steigerung ihres Anteils der Gesamtzahl der

Arbeitnehmer in diesen Tätigkeitsebenen feststellen können.

Obwohl Auswirkungen der Politiken und Maßnahmen in manchen Fällen deutlich erkennbar ist, bestehen nur in einigen Mitgliedstaaten spezifische Evaluationssysteme (wie z.B.: Berichterstattungen; Interviews mit InteressensvertreterInnen) zur Folgenabschätzung von Politiken, welche darauf abzielen, hochqualifizierte und qualifizierte Drittstaatsangehörige zu gewinnen.

Basierend auf den Beispielen, die von den Mitgliedstaaten im Rahmen nationaler Evaluationen oder individueller Analysen bereitgestellt wurden, konnten folgende neu entwickelte, bewährte Verfahren in Bezug auf unterschiedliche Aspekte des Migrationsprozesses identifiziert werden:

- ★ **Informationsbereitstellung:** Bereitstellung von relevanten aktuellen Informationen und Beratungen für MigrantInnen und ArbeitgeberInnen aus Drittstaaten sowie die Einrichtung von Anlaufstellen;
- ★ **Anpassung der Migrationsverfahren:** Ersetzen von allgemeinen hochqualifizierten Verfahren durch spezialisiertere Verfahren, Beibehalten eines offenen, arbeitgeberorientierten Systems;
- ★ **Einführung von Anreizen, um (hoch-) qualifizierte MigrantInnen zu gewinnen:** Steuervorteile, verbesserte Rechte zur Familienzusammenführung und
- ★ **Anpassung der Arbeitsmarktpraktiken:** Gewähr, dass hochqualifizierte Drittstaatsangehörige in Sektoren eingestellt sind, welche hinsichtlich des Inlandsangebotes einen Mangel aufzeigen; Einbindung der nationalen Institutionen in die Überprüfung der Eignung der BewerberInnen.

Neben der Darstellung bewährter Praktiken haben die Analysen der Mitgliedstaaten mehrere **Herausforderungen und Hindernisse** herauskristallisiert:

- ★ **Charakteristiken, welche zu der Kultur, Geschichte und den Traditionen des Mitgliedstaates gehören,** wie Sprache, öffentliche Debatte im Bezug auf Immigration, Konflikte zwischen verschiedenen (ethnischen) Gemeinschaften;
- ★ **wirtschaftliche, soziale und bildungsrelevante Faktoren wie** Wirtschaftskrise, Gehälter/Löhne und Arbeitsbedingungen und
- ★ **Einwanderungsvorschriften und -maßnahmen,** die gekennzeichnet sind durch Bürokratie, Mangel an Informationen, Wartezeiten, um Bewerbungen zu bearbeiten etc.

Die vorliegenden nationalen Berichte haben gezeigt, dass diese Herausforderungen und Hindernisse in manchen Fällen zu Auflistungen von fehlenden Qualifikationsprofilen geführt haben, die jedoch nicht unbedingt mit den aktuellen Erfordernissen Schritt halten. Außerdem wurde deutlich, dass avisierte Ziele nicht immer erreicht wurden und dass Politiken, welche darauf ausgerichtet sind, um (hoch-) qualifizierte Drittstaatsangehörige zu gewinnen, letztlich einen begrenzten Einfluss auf Migrationsströme haben.

12. EINFLUSS DES EU-ACQUIS AUF DIE GEWINNUNG (HOCH-) QUALIFIZIERTER DRITTSTAATSANGEHÖRIGER

Mitgliedstaaten haben mehrere Leistungen genannt, welche aus den Bestimmungen der EU Blue Card-Richtlinie hervorgehen, wie etwa die Einführung einer Definition von hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen, welche in manchen nationalen Gesetzgebungen vor der Umsetzung der Richtlinie nicht existiert hat, oder die Vereinfachung der Mobilität innerhalb der EU, die Bereitstellung der Möglichkeit, Arbeitsplätze zu wechseln und zeitweilig arbeitslos zu sein, die Bereitstellung des Zugangs zu einem langfristigen Aufenthalt sowie die Vereinfachung der Familienzusammenführung. Die größten Vorteile, die von den Mitgliedstaaten hinsichtlich der Forscher-Richtlinie genannt wurden, waren die Bestimmungen zur Befreiung von der Arbeitsgenehmigungspflicht sowie die Möglichkeit, einen langfristigen Aufenthaltstitel zu beantragen und die Vereinfachung der Familienzusammenführung.

13. WEITERE INFORMATIONEN

Weitere Details zu diesem EMN Inform und/oder weitere Aspekte zum EMN erhalten Sie unter folgender Email-Adresse HOME-EMN@EC.EUROPA.EU

*Erstellt im Oktober 2013 in Englisch/
Übersetzt im Dezember 2013*