

Gesetz und Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Zusammenstellung und Übersicht der wichtigsten Neuerungen Stand: Oktober 2023

Einführung

Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung und die damit zusammenhängende Verordnung wurden im August 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Damit werden eine Reihe von Neuerungen im Einwanderungsverfahren, darunter Verfahrenserleichterungen und neue Titel umgesetzt. Die wichtigsten Neuerungen für Arbeitgeber haben wir Ihnen in dieser Unterlage zusammengefasst.

Das Gesetzespaket enthält unter anderem Regelungen zu

- Verfahrensvereinfachungen und besondere Pflichten für Arbeitgeber
- Nebenbeschäftigungen, Ferienjobs, Praktika und Probezeit,
- Bluecard
- Saisonarbeit
- Ausbildungssuche, Ausbildung und anschließende Beschäftigung
- Chancenkarte und Spurwechsel für Asylbewerber
- Anpassungsqualifizierung, Anerkennungspartnerschaft und Beschäftigung ohne anerkannten Berufsabschluss

Die Regelungen treten in mehreren Stufen ab 18. November 2023 in Kraft.

Die Fachkräfteeinwanderung orientiert sich künftig an jeweils individuellen Voraussetzungen und Zielgruppen. Arbeitgeber und ausländische Arbeits- und Fachkräfte stehen damit vor der Aufgabe, nicht mehr zu prüfen ob eine Einwanderung möglich ist, sondern den individuell jeweils am besten passenden Aufenthaltstitel zu wählen, der zu den persönlichen Voraussetzungen und avisierten Beschäftigung oder Ausbildung am besten geeignet ist.

Die Gesetzlichen Grundlagen sind formuliert im

- im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) und
- in der Beschäftigungsverordnung (BeschV).

Verantwortlich
für den Inhalt:

Sebastian Krohne

HAUS DER WIRTSCHAFT
Am Schillertheater 2
10625 Berlin
Tel.: 030 31005-124
Mail: krohne@uvb-online.de
www.uvb-online.de

1) Verfahrensvereinfachungen und besondere Pflichten für Arbeitgeber

Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und die begleitenden Verordnungen erleichtern und beschleunigen die Einwanderungsverfahren gezielt und beseitigen bekannte Flaschenhälse. Gleichzeitig werden allerdings auch neue Informationspflichten für Arbeitgeber geschaffen.

a. Besondere Pflichten für Arbeitgeber

- Ab 01. März 2024 müssen Arbeitgeber gegenüber der BA nicht nur die Beschäftigungsbedingungen offenlegen, sondern auch zur Sozialversicherungspflicht Auskunft geben. Dies gilt auch für zustimmungsfreie Beschäftigungen (§§ 4a Abs. 2 und 39 Abs. 4 AufenthG)
- Bei schwerwiegenden Pflichtverstößen (siehe §36 Abs. 4 BeschV, u.a. Anwendung ungünstigerer Arbeitsbedingungen oder Verstoß gegen sozialversicherungsrechtliche oder arbeitsrechtlichen Pflichten) kann die Bundesagentur für Arbeit Arbeitgeber für bis zu fünf Jahre von Zustimmungs- oder Arbeitserlaubnisverfahren ausschließen und damit die Einstellung ausländischer Fachkräfte faktisch untersagen (§§ 36 Abs. 4 BeschV; 42 Abs. 2 Nr. 7 AufenthG).
- Ab 01. Januar 2026 sind Arbeitgeber bei Anwerbungen aus dem Ausland verpflichtet die einreisenden Fachkräfte spätestens am ersten Arbeitstag schriftlich über Informations- und Beratungsangebote nach §45b AufenthG zu informieren. Die Information muss Kontaktdaten der jeweils nächstgelegenen Beratungsstelle beinhalten.

b. Verfahrensvereinfachung für Arbeitgeber im Beschleunigten Fachkräfteeinwanderungsverfahren

- Zur Durchführung eines beschleunigten Verfahrens können Arbeitgeber ab 18. November 2023 auch Dritte bevollmächtigen (18a Abs. 1 AufenthG).
- Die Einstellung wird künftig erleichtert. Für die Visumserteilung ist ab dem 18. November die Zustimmung der Ausländerbehörde nur noch dann erforderlich, wenn sich der Ausländer zuvor im Bundesgebiet auf der Grundlage einer Duldung oder einer Aufenthaltsgestattung aufgehalten hat. Bei Aufenthalt zu Studium, Studienplatzsuche und Forschung wird die Schweigefrist der Ausländerbehörde zudem auf 10 Tage verkürzt.

c. Vorrangprüfung bei Aus- und Weiterbildung

- Die Vorrangprüfung wird zum 01. März 2024 abgeschafft (§8 Abs. 1 BeschV).

d. Zweckwechsel für Fachkräftetitel

Ab 01. März 2024 ist der Wechsel zwischen verschiedenen Aufenthaltstitel im Inland möglich, ohne dass vorher eine Ausreise erfolgen muss (§§5 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 Satz 5 AufenthG).

- Bei einem Fachkräftetitel §§18a, 18b oder 19c Abs. 2 ist der Wechsel aus einem Schengen Visum in einen Fachkräftetitel möglich, ohne dass vorher ein Visumantrag im Ausland gestellt werden muss.
- Eine Aufenthaltserlaubnis kann aber auch künftig nur erteilt werden, wenn die Einreise mit dem richtigen Visum erfolgt.

e. Verfahrensbeschleunigung

- Zur Beschleunigung der Migrationsverfahren plant die Bundesregierung außerdem eine Weiterentwicklung des Ausländerzentralregister als zentrale Plattform für alle Migrationsverwaltungen. Eine Änderung des Gesetzes über das Ausländerzentralregister (AZR-Gesetz) soll die Zusammenarbeit zwischen den Behörden erleichtern. Ein Entwurf befindet sich derzeit in der politischen Diskussion.

f. Familiennachzug

Das Verfahren zum Familiennachzug ist künftig deutlich vereinfacht. Anträge auf Familiennachzug sollen möglichst nicht mehr eigenständig, sondern gemeinsam mit dem Fachkräftetitel entschieden werden, oder entfallen komplett, wenn ein Fachkräftetitel bereits vorhanden ist.

- Ab 18. November 2023: Wenn der Antrag zu Familiennachzug gleichzeitig mit dem Antrag zu einem Fachkräftetitel gestellt wird, werden die Anträge gemeinsam beschieden (§81 Abs. 6 AufenthG).
- Ab 01. März 2024: Familienangehörige von Fachkräften mit Bluecard benötigen für den Nachzug kein Visum (§29 Abs. 5 AufenthG).
- Eltern von Fachkräften mit Bluecard und anderen in §36 AufenthG genannten Fachkräftetiteln, die nach dem 01. März 2024 eingereist sind, können eine Aufenthaltserlaubnis erhalten.

2) Nebenbeschäftigungen, Ferienjobs, Praktika und Probearbeit

Nebenbeschäftigungen, Ferienjobs und Praktika werden ab 01. März 2024 erleichtert. Über alle Aufenthaltstitel hinweg werden die Regelungen angeglichen und vereinheitlicht.

- Während dem Aufenthalt zur Berufsausbildung oder Weiterbildung, kann eine Beschäftigung von bis zu 20 Wochenstunden aufgenommen werden (§ 16a Abs. 3 AufenthG).
- Während des Aufenthalts zur Ausbildungsplatzsuche ist eine Beschäftigung von bis zu 20 Wochenstunden erlaubt. Außerdem sind maximal zweiwöchige Probebeschäftigungen möglich. (§17 AufenthG)
- Für ausländische Studierenden gilt die gleiche Höchstgrenze wie bisher bereits für Werkstudenten. Demnach ist eine Beschäftigung bis zu 140 Tagen im Jahr möglich (§16b AufenthG).
- Die Altersgrenze zur Ferienbeschäftigung von Studierenden ausländischer Hochschulen wird auf 35 Jahre erhöht (§ 14 Abs. 2 BeschV).
- Ausländischen SchülerInnen und SchulabsolventInnen sind künftig bis zu sechswöchige Praktika möglich (bisher nur SchülerInnen deutscher Auslandsschulen) (§15 Nr. 7 BeschV).

3) Bluecard und BluecardEU

Die Voraussetzungen zur Erteilung einer Bluecard und einer BluecardEU werden reduziert: Die Gehaltsgrenzen werden abgesenkt, die Definition der Engpassberufe ausgeweitet und die Mobilität innerhalb der EU deutlich erhöht.

a. Bluecard

- Oberhalb von 50% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (entspricht 2023 43.800€) entfällt die Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Arbeit zur Erteilung eines Aufenthaltstitels.
- Für Berufsanfänger (d.h. der Hochschulabschluss wurde nicht mehr als drei Jahre vor der Beantragung der Bluecard erworben) ist die Gehaltsschwelle auf 45,3% der Beitragsbemessungsgrenze abgesenkt (entspricht in 2023 39.682,80€).
- Bei Engpassberufen gilt ebenfalls die abgesenkte Mindestgehaltsgrenze.
- Die Definition der Engpassberufe wird unter anderem ausgeweitet auf Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau, im Bau sowie in der Logistik, in der Erbringung von Dienstleistungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie, sowie in der Erbringung von speziellen Dienstleistungen.
- Auch ohne abgeschlossenes Hochschulstudium kann eine Bluecard erteilt werden:
 - wenn Beschäftigte in IKT-Berufen (Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologien) über ausreichend Berufserfahrung verfügen (3 der letzten 7 Jahre), oder
 - wenn im Ausland ein mindestens dreijähriges Bildungsprogramm abgeschlossen wurde, dessen Gleichwertigkeit anerkannt ist und das mindestens der Stufe 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens ([EQR](#)) entspricht.
- Ein Arbeitsplatzwechsel ist für Bluecard Inhaber künftig erleichtert: Die Ausländerbehörde muss lediglich informiert werden, aber nicht mehr zustimmen. Die Schweigefrist der BA wird auf eine Woche verkürzt.

b. Mehr Mobilität für Inhaber einer BluecardEU

- Kurzfristig: Inhaber einer Bluecard eines anderen EU-Staates benötigen keine Aufenthaltstitel und keine Arbeitserlaubnis, wenn der Aufenthalt in Deutschland in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag aus dem EU-Ausland steht und der Aufenthalt maximal 90 in 180 Tagen dauert (§18h AufenthG).
- Langfristig: Inhaber einer Bluecard eines anderen EU-Staates können eine deutsche Bluecard erhalten (§18i AufenthG), wenn:
 - die Voraussetzungen des §18g AufenthG vorliegen,
 - der Mindestaufenthalt im anderen EU-Staat bereits mindestens 12 Monate beträgt,
 - die Qualifikation gleichwertig ist (der Ausländer ist bereits mindestens 2 Jahre im Besitz der EU Bluecard und hat die Bluecard nicht aufgrund von Berufserfahrung erhalten; Ausnahme: Berufserfahrung in IKT-Berufen).

4) Saisonarbeit

Mit der Entfristung der Westbalkanregelung und dem neuen Instrument der kurzzeitig kontingentierte Beschäftigung schafft der Gesetzgeber neue Möglichkeiten zur saisonalen Beschäftigung von ausländischen Fachkräften, die für einen befristeten Zeitraum in Deutschland beschäftigt sind und die über keinen anderen Aufenthaltstitel verfügen.

a. Westbalkanregelung (§ 26 BeschV)

- Die bestehende Regelung wird entfristet und das Personenkontingent ab 01. Juni 2024 auf 50.000 Personen erhöht. Die Westbalkanregelung gilt weiterhin für Arbeitskräfte aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien. Weitere Länder können in die Regelung mit aufgenommen werden, wenn die Bundesregierung ein Abkommen mit diesen Ländern schließt.
- Die weiteren Regelungen bleiben unverändert (verbindliches Arbeitsplatzangebot muss vorhanden sein, die Vorrangprüfung bleibt bestehen, ein Visum ist notwendig).

b. Kurzzeitig kontingentierte Beschäftigung (§ 15d BeschV)

Die neue kurzzeitig kontingentierte Beschäftigung bietet eine weitere Beschäftigungsmöglichkeit, ist im Gegensatz zur Westbalkanregelung aber befristet und sozialversicherungspflichtig. Diese ermöglicht einer kontingentierten Personenzahl eine befristete Beschäftigung in bestimmten Branchen oder Berufsgruppen. Die Personenanzahl und die Branchen sind durch die Bundesagentur für Arbeit noch festzulegen.

- Die Beschäftigung ist sv-pflichtig, vorausgesetzt wird außerdem ein gültiger, allgemeinverbindlicher Tarifvertrag.
- Arbeitgeber können maximal 10 Monate im Jahr Beschäftigungen nach diesem Instrument anbieten (§15d Abs. 2 BeschV).
- Arbeitskräfte können unabhängig ihrer Qualifikation für maximal 8 Monate und 30 Wochenstunden eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen (§15d Abs. 3 BeschV).
- Eine Vorabzustimmung und Arbeitsmarktzulassung durch die BA ist notwendig (§ 36 Abs. 3 BeschV).
- Je nach Herkunftsstaat und geplanter Aufenthaltsdauer benötigen die Beschäftigten eine Arbeitserlaubnis der Bundesagentur für Arbeit oder eine Aufenthaltserlaubnis.
- Der Arbeitgeber muss sämtliche notwendigen Reisekosten übernehmen.

5) Ausbildungssuche, Ausbildung, anschließende Beschäftigung

Ab dem 01. März 2024 treten Erleichterungen bei der Ausbildungsplatzsuche, Ausbildung und anschließender qualifizierter Beschäftigung in Kraft. Die Erleichterungen gelten für Ausländer mit und ohne Fluchthintergrund.

a. Aufenthaltserlaubnis zur Ausbildungsplatzsuche (§17 AufenthG)

Die Voraussetzungen für eine Aufenthaltserlaubnis zur Suche eines Ausbildungsplatzes in Deutschland werden ab 01. März 2024 reduziert und die mögliche maximale Aufenthaltszeit verlängert:

- Der Titel wird für bis zu 9 Monate (bisher 6) erteilt.
- Die Altersgrenze wird von 25 auf 35 Jahren erhöht.
- Das Sprachniveau muss mindestens dem Niveau B1 entsprechen (bisher B2).
- Während dem Aufenthalt ist eine Nebenbeschäftigung und Probearbeit erlaubt (20 Stunden/Woche, siehe oben).

b. Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer (§60a AufenthG)

Ebenfalls ab 01. März 2024 wird ein neuer Aufenthaltstitel geschaffen für Asylbewerber und Geduldete, die eine Zusage für eine Fachkräfte-, Assistenz-, oder Helferausbildung haben oder die Ausbildung bereits begonnen haben. Das schafft mehr Sicherheit für ausbildende Betriebe und Auszubildende.

- Der Titel kann frühestens sieben Monate vor Beginn der Ausbildung beantragt werden und gilt für die gesamte Dauer der Ausbildung.
- Dies gilt sowohl für Ausländer, die diesen Titel erst nach Inkrafttreten erhalten haben, als auch für Ausländer, die vorher bereits einen Titel nach 60c AufenthG besitzen (Ausbildungsduldung).

Bei vorzeitigem Abbruch der Ausbildung:

- muss die Bildungsreinrichtung dies binnen 2 Wochen der Ausländerbehörde mitteilen,
- wird einmalig für 6 Monate ein Titel zur Suche nach einem weiteren Ausbildungsplatz gewährt.

c. Arbeitsplatzsuche nach Bildungsabschluss (ab 01. Juni 2024)

- Nach erfolgreichem Abschluss einer inländischen Berufsausbildung, eines Studiums, einer Forschungstätigkeit oder nach Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation kann zur Suche nach einem qualifizierten Arbeitsplatz ein Aufenthaltstitel für bis 18 Monate erteilt werden (§20 AufenthG).
- Nach Abschluss einer Assistenz- oder Helferausbildung wird der Suchtitel zunächst auf 12 Monate begrenzt, kann aber einmal auf 18 Monate verlängert werden, wenn der Lebensunterhalt gesichert ist.
- Ausreisepflichtige Ausländer mit einem Aufenthaltstitel zur Ausbildung nach 60a AufenthG (Asylbewerber und Geduldete) erhalten nach Abschluss der Ausbildung und nach Zustimmung der BA eine Aufenthaltserlaubnis für eine entsprechende Beschäftigung für die Dauer von zwei Jahren (§19d AufenthG).

6) Chancenkarte und Spurwechsel

Die Chancenkarte richtet sich an Personen mit bereits vorhandenem beruflichem Bildungsabschluss. Die Option Spurwechsel steht ausschließlich Personen in einem laufenden Asylverfahren offen, die vor dem 29. März 2023 nach Deutschland eingereist sind. Der Stichtag soll einen Pull-Effekt vermeiden.

a. **Chancenkarte** (§20a AufenthG)

Die neue Chancenkarte zum 01. Juni 2024 führt einen Aufenthaltstitel auf Basis eines Punktesystems ein. Die Chancenkarte richtet sich an Personen mit Deutschkenntnissen mindestens auf A1-Niveau oder Englischkenntnissen auf Niveau B2 und

- einer ausländischen mindestens 2-jährigen Berufsausbildung, oder
- einem anerkannten ausländischen Hochschulabschluss, oder
- einen im Ausland erworbenen und von der AHK erteilten Berufsabschluss.

Sind diese Mindestvoraussetzungen erfüllt, können Personen am Punkteverfahren teilnehmen. Punkte werden vergeben entsprechend weiterer Sprachkenntnisse (Deutsch und Englisch), Qualifikation in einem Engpassberuf, Berufserfahrung, Alter, Patenschaft und Deutschlandbezug. Die Mindestpunktzahl beträgt sechs Punkte.

Die Chancenkarte wird für ein Jahr erteilt und kann um bis zu zwei weitere Jahre verlängert werden, wenn ein Arbeitsvertrag vorliegt und die Voraussetzungen für einen anderen (regulären) Aufenthaltstitel noch nicht erreicht sind. Personen mit Chancenkarte ist der Nebenerwerb (maximal 20 Wochenstunden) und eine Probearbeit (maximal 2 Wochen) erlaubt.

b. **Spurwechsel** (§ 10 Abs. 3 AufenthG)

Fachkräfte, die in Deutschland wohnhaft sind, vor dem 29. März 2023 einen Asylantrag gestellt haben und deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist und Geduldete mit einem Duldungstitel nach §60c AufenthG, können einen Aufenthaltstitel (§§18a, 18b oder 19c Abs.2 AufenthG) bekommen, wenn sie einen anerkannten Berufs- oder Studienabschluss oder Berufserfahrungen haben. Geduldete und Asylbewerber können so aus dem Asylverfahren in das reguläre Fachkräfteeinwanderungsverfahren wechseln (sogenannter Spurwechsel).

7) Erleichterung zu Anpassungsqualifizierungen, neue Anerkennungspartnerschaft, Beschäftigung ohne anerkannten Berufsabschluss

Ausländische Fachkräfte sollen ab 01. März 2024 leichter einreisen können, auch wenn die Anerkennung ihres Berufsabschlusses noch nicht begonnen oder noch nicht abgeschlossen wurde. Hierbei muss jeweils individuell betrachtet werden, welche Inhalte für eine Anerkennung des Berufsabschlusses fehlen. Entsprechend muss der richtige Titel gewählt werden.

a. Anpassungsqualifizierungen (§16d Abs. 1 AufenthG)

- Anpassungsqualifizierungen sind notwendig, wenn der schulische Ausbildungsteil für die Anerkennung eines Berufsabschlusses fehlt.
- Der bereits bestehende Aufenthaltstitel für Anpassungsqualifizierungen wird künftig auf 24 Monate verlängert, eine weitere Verlängerung auf maximal 36 Monate ist möglich. Dadurch sollen einreisende Fachkräfte mehr Zeit haben, die notwendigen Anpassungsqualifizierungen zu durchlaufen.
- Während des Aufenthalts für Anpassungsqualifizierungen sind Nebenbeschäftigungen möglich (max. 20 Wochenstunden), eine sv-pflichtige Beschäftigung ist hingegen ausgeschlossen.

b. Anerkennungspartnerschaft (§16d Abs. 3 AufenthG)

Auch wenn der betriebliche (praktische) Teil der Berufsausbildung zur Anerkennung eines Berufsabschlusses fehlt, ist eine Einreise nach Deutschland möglich, wenn ausreichende Sprachkenntnisse vorliegen. Durch Vereinbarung einer Anerkennungspartnerschaft zwischen Arbeitgeber und Fachkraft will der Gesetzgeber hiermit eine frühzeitige Bindung fördern. Die Anerkennungspartnerschaft erlaubt daher in Abgrenzung zur Anpassungsqualifizierung auch eine sv-pflichtige Beschäftigung. Voraussetzung dafür ist:

- Die Arbeitskraft verpflichtet sich, die Anerkennung zügig nach der Einreise durchzuführen
- Die Arbeitskraft muss mindestens deutsche Sprachkenntnisse A2 nachweisen.
- Die Arbeitskraft muss von einer fachkundigen inländischen Stelle bestätigen lassen, dass die vorhandene ausländische Qualifikation eine mindestens zweijährige Ausbildung voraussetzt und die Ausbildung oder das Studium staatlich anerkannt ist.
- Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Anerkennung zu ermöglichen und zu begleiten.
- Der Arbeitgeber muss für Ausbildung oder Nachqualifizierung geeignet sein (Ausbildungseignung).

c. Beschäftigung mit Berufserfahrung (in nicht reglementierten Berufen) (§6 BeschV)

In nicht-reglementierten Berufen können ausländische Personen auch ohne Berufsausbildungsanerkennung, allein auf Basis berufspraktischer Erfahrungen einen Aufenthaltstitel erhalten. Hier sind keine Deutschkenntnisse, wohl aber nachgewiesene Berufserfahrung vorausgesetzt. Den Titel erhalten Ausländer, die

- in den letzten fünf Jahren eine mindestens zweijährige Berufserfahrung erworben haben. Das setzt voraus:
 - Eine ausländische Berufsqualifikation, die im Ausland anerkannt ist und eine mindestens zweijährige Ausbildungsdauer voraussetzt.
 - Einen ausländischen Hochschulabschluss.
 - Einen von einer AHK erteilten Berufsabschluss.
- Eine Fachkundige Stelle im Inland muss die Voraussetzungen bestätigen.

Die Vergütung muss mindestens 45% der Beitragsbemessungsgrenze entsprechen. Eine Abweichung nach unten ist nur bei Tarifbindung des AG möglich.

d. Sonderregelungen für einzelne Berufsgruppen

Für einzelne Berufsgruppen bzw. Branchen ist eine Arbeitserlaubnis ab 01. März auch ohne abgeschlossene Berufsausbildung möglich. Konkret genannt sind zunächst IT-Berufe und Pflegehilfskräfte.

- Für die Beschäftigung von IT-Kräften wird nur noch eine Berufserfahrung von 2 Jahren vorausgesetzt. Sprachkenntnisse müssen dafür nicht nachgewiesen werden (§6 Abs. 1 Satz 3 BeschV).
- Pflegehilfskräfte, deren im Ausland erworbene Qualifikation als Gleichwertig anerkannt ist (§22a Nr. 2 BeschV), oder die eine inländische Ausbildung unterhalb des dreijährigen Fachkräfteniveaus haben (§2 Abs 12a AufenthG oder §22a Nr. 1 BeschV), erhalten eine Arbeitserlaubnis. Nach einer zweijährigen Beschäftigung als Pflegehilfskraft ist weiterhin die Zustimmung der BA zur Erteilung eines Aufenthaltstitels zum Zweck der Beschäftigung erforderlich.

8) Ansprechpartner im Verband

Für Fragen und Beratung rund um Fachkräfteeinwanderung wenden Sie sich an



Caroline Degenkolbe

Arbeitsrecht

Telefon: 030 31005-159

E-Mail: caroline.degenkolbe@uvb-online.de



Sebastian Krohne

Arbeitsmarktpolitik, SCHULEWIRTSCHAFT

Telefon: 030 31005-124

E-Mail: sebastian.krohne@uvb-online.de