

# Stellungnahme

## zum Entwurf eines Gesetzes sowie einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Berlin, den 8. März 2023

---

**game – Verband der  
deutschen Games-Branche**

Friedrichstraße 165  
10117 Berlin

[www.game.de](http://www.game.de)

**Ansprechpartner**

Dr. Christian-Henner  
Hentsch  
Leiter Recht &  
Regulierung

T +49 30 2408779-22  
[henner.hentsch@game.de](mailto:henner.hentsch@game.de)

Maren Raabe  
Leiterin Politische  
Kommunikation  
T +49 30 2408779-15  
[maren.schulz@game.de](mailto:maren.schulz@game.de)

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes sowie einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung**

Am 17. Februar 2023 haben das Bundesministerium des Innern und für Heimat und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales einen Referentenentwurf für ein Gesetz sowie eine Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung veröffentlicht. Der game – Verband der deutschen Games-Branche – begrüßt diese Vorhaben ausdrücklich und nimmt hierzu im Folgenden Stellung.

Wir sind der Verband der deutschen Games-Branche. Unsere Mitglieder sind Entwickler, Publisher und viele weitere Akteure der Games-Branche wie eSports-Veranstalter, Bildungseinrichtungen und Dienstleister. Als Träger der gamescom verantworten wir das weltgrößte Event für Computer- und Videospiele. Wir sind zentraler Ansprechpartner für Medien, Politik und Gesellschaft und beantworten Fragen etwa zur Marktentwicklung, Spielkultur und Medienkompetenz. Unser Ziel ist es, Deutschland zum besten Games-Standort zu machen.

Aktuell sind rund 11.242 Menschen bei 786 Games-Unternehmen in Deutschland (Stand Mai 2022) mit der Entwicklung und dem Vertrieb von Computer- und Videospiele für den internationalen Markt beschäftigt.<sup>1</sup> Neben diesem Kernmarkt ist im erweiterten Markt von nochmals ein- bis zweimal so vielen Beschäftigten auszugehen. Von den Beschäftigten im Kernmarkt befinden sich ca. 80 Prozent in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen und sind unbefristet angestellt. Im Vergleich zu anderen Bereichen der Kultur- und Kreativwirtschaft ist dies ein überdurchschnittlich hoher Wert.<sup>2</sup> Die zumeist klein- und mittelständisch geprägten Unternehmen sind im internationalen Wettbewerb um die besten Talente bestrebt, diese Struktur aufrecht zu erhalten und weiter sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in Deutschland zu schaffen statt mit freien Mitarbeitern oder Outsourcing an anderen Orten der Welt zu arbeiten, und so den deutschen Standort weiter zu stärken.

Games sind Kulturgut, mit fast 10 Milliarden Euro Umsatz in Deutschland ein relevanter Wirtschaftsfaktor und mit ihren Innovationen aus den Bereichen Simulation, Virtual Reality, Augmented Reality oder Künstlicher Intelligenz ein Innovationsmotor für Wirtschaft und Gesellschaft. Mit der Einführung der Bundesförderung für die Entwicklung von Computerspielen und ihrer Games Strategie hat die Bundesregierung dies erkannt und die Rahmenbedingungen für die Games-Branche in Deutschland deutlich verbessert. Erste Ergebnisse dessen sind 12 Prozent mehr Beschäftigte und 26 Prozent mehr Games-Unternehmen seit 2020<sup>1</sup>. Trotz der positiven Entwicklung bei der Anzahl der Unternehmen

---

<sup>1</sup> Vgl. Jahresreport der deutschen Games-Branche 2022, online unter <https://www.game.de/publikationen/jahresreport-2022/>

<sup>2</sup> Vgl. Castendyk/Müller-Lietzkow (2017): Die Computer- und Videospieleindustrie in Deutschland, S. 109.

und Beschäftigten wird die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands als Games-Standort im internationalen Vergleich weiterhin als eher niedrig bewertet. Insgesamt sieht die deutsche Games-Branche einen großen Aufholbedarf im Bereich der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, die von den Games-Unternehmen als eher schlecht bewertet wird.

Leider ist der geltende Rechtsrahmen für die Gewinnung von internationalen Fachkräften für Games-Entwickler derzeit nicht ausreichend. Die aktuellen Entwürfe zur Beschäftigungsverordnung sowie zum Aufenthaltsgesetz gehen zwar in die richtige Richtung und sind daher ausdrücklich zu begrüßen. Positiv zu hervorzuheben ist, dass auf deutsche Sprachkenntnisse als Einwanderungsvoraussetzung nunmehr verzichtet wird. Dies entspricht der Praxis in der Games-Branche, wo in etwa 80 Prozent der Unternehmen mindestens auch englisch gesprochen wird. Leider berücksichtigen die vorliegenden Entwürfe die besonderen Bedürfnisse der Games-Branche insgesamt noch nicht hinreichend. Diese Stellungnahme wird die rechtlichen und tatsächlichen Hindernisse sowie konkrete Lösungsvorschläge im Folgenden aufzeigen.

## 1. Erfordernis einer Berufsausbildung

### § 6 Abs. 1 Beschäftigungsverordnung-E:

„Die Zustimmung für eine inländische qualifizierte Beschäftigung kann Ausländerinnen und Ausländern mit

1. einer in den letzten fünf Jahren erworbenen, mindestens zweijährigen, für die Beschäftigung befähigenden Berufserfahrung,
2. einem Arbeitsplatzangebot oder einem Arbeitsplatz, dessen Gehalt mindestens 45 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt und
3. einer ausländischen Berufsqualifikation, die von dem Staat, in dem sie erworben wurde, staatlich anerkannt ist und deren Erlangung eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorausgesetzt hat, oder einem ausländischen Hochschulabschluss, der von dem Staat, in dem dieser erworben wurde, staatlich anerkannt ist,

erteilt werden. Ist der Arbeitgeber tarifgebunden, kann von der Gehaltsschwelle nach Satz 1 Nummer 2 abgewichen werden. In Berufen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie findet Satz 1 Nummer 3 keine Anwendung.“

Nach diesem Vorschlag zur Beschäftigungsverordnung müssen Ausländerinnen und Ausländer – zusätzlich zu den allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen – in den letzten fünf Jahren eine mindestens **zweijährige Berufserfahrung** besitzen. Eine nunmehr lediglich zweijährige Berufserfahrung im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie ist unseres

Erachtens ein erster Schritt in die richtige Richtung. In der Games-Branche sind jedoch gerade junge Talente gefragt, die sich einschlägige Kenntnisse teilweise bereits in frühen Jahren erarbeitet haben. Diese einschlägigen Kenntnisse können nicht anhand einer absoluten Zahl oder einer nachzuweisenden Berufserfahrung gemessen werden, sondern sind vielmehr abhängig vom jeweiligen Einzelfall. Eine Beschränkung auf diejenigen, die bereits eine zweijährige Berufserfahrung vorweisen können würde vorhandenes Potenzial ungenutzt lassen. Gerade Berufseinsteiger sind bei der Wahl des Arbeitsortes noch flexibel und daher einfacher zu rekrutieren. Schon jetzt werden nach einer Umfrage ca. ¼ der Fachkräfte mit weniger als 2 Jahren Berufserfahrung eingestellt.

Problematisch sehen wir auch die im Entwurf vorhandene Differenzierung zwischen Berufen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie – und der damit einhergehenden verschiedenen Anforderungen – und anderen qualifizierten Beschäftigungen. So ist es für Beschäftigungen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie möglich, dass diese lediglich aufgrund ihrer einschlägigen Berufserfahrungen einen Aufenthaltstitel erlangen können, während andere qualifizierte Beschäftigung darüber hinaus noch einer ausländischen Berufsqualifikation bedürfen. Gerade die Games-Branche zeichnet sich durch vielseitige Berufsbilder aus, die weit über die bloß programmierende Tätigkeit hinaus gehen (siehe Abbildung: 1).

Obwohl Games ein rein digitales Produkt sind, fasst die **Klassifikation der Berufe** der Bundesagentur für Arbeit nur den Bereich Game Programming unter die Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe. Die für die Entwicklung von Games notwendigen Berufsprofile Game Design, Game Art und Game Producing fallen nicht darunter. Das Berufsprofil Technical Art ist noch gar nicht klassifiziert. Es wäre gut, wenn sämtliche an der Entwicklung von Games beteiligten (Kern-)Berufsprofile (siehe Abb. 1) von der Regelung der Informations- und Kommunikationstechnologie profitieren.

**Abbildung 1: Berufsgruppen**



Unter anderem sind die Tätigkeiten auch stark künstlerisch geprägt, wie die Tätigkeit als Game Music Composer oder aber Game Artist und Grafikdesigner, können aber auch eine vollkommen andere Richtung einschlagen, wie die Berufsbilder des Product Managements oder des QA-Managements zeigen. Prägend für diese Berufsbilder ist vor allem, dass diese erst durch ausreichend praktische Erfahrungen ausgeübt werden können und es vielfach an entsprechenden Ausbildungsmöglichkeiten fehlt. Gerade hieran knüpft unsere Kritik an. Der jetzige Entwurfswortlaut führt dazu, dass einige Berufsbilder, die in der Games-Branche dringend benötigt werden, in Deutschland nicht beschäftigt werden können, da sie nicht unter den engen Wortlaut der Informations- und Kommunikationstechnologie fallen und damit den Nachweis einer entsprechenden ausländischen Berufsqualifikation bedürfen, die in den meisten aller Fälle nicht existent sein wird. Kreativität, die in unserer Branche so wichtig ist, lässt sich in den meisten Fällen nicht durch formale Abschlüsse qualifizieren, weshalb ein Anknüpfen daran die Fachkräftegewinnung erheblich erschwert.

**Vorschlag:**

Wir sprechen uns dafür aus, das Wort „zweijährigen“ in § 6 Abs. 1 S. 1 Beschäftigungsverordnung-E ersatzlos zu streichen. Darüber hinaus sprechen wir uns dafür aus, die Anforderung des § 6 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 sowie Abs. 1 S. 3 Beschäftigungsverordnung-E ersatzlos zu streichen.

## **2. Gehaltsschwelle**

### **§ 6 Abs. 1 Satz 1 Beschäftigungsverordnung-E:**

„(...) für die Beschäftigung befähigenden Berufserfahrung, einem Arbeitsplatzangebot oder einem Arbeitsplatz, dessen Gehalt mindestens **45 Prozent** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt (...)“

### **§ 18g Abs. 1 Aufenthaltsgesetz-E:**

„Einer Fachkraft mit akademischer Ausbildung wird ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eine Blaue Karte EU zum Zweck einer ihrer Qualifikation angemessenen Beschäftigung erteilt, wenn sie ein Gehalt in Höhe von mindestens **56,6 Prozent** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhält (...). Fachkräften mit akademischer Ausbildung, die den Hochschulabschluss nicht mehr als drei Jahre vor der Beantragung der Blauen Karte EU erworben haben, wird die Blaue Karte EU abweichend von Satz 1 mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt, wenn die Höhe des Gehalts mindestens **45,3 Prozent** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt.“

### **§ 18g Abs. 2 Aufenthaltsgesetz-E:**

„Einem Ausländer, der keine Fachkraft ist, wird mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eine Blaue Karte EU zum Zweck der Ausübung einer der Qualifikation angemessenen Beschäftigung, abweichend von § 18 Absatz 2 Nummer 4 erteilt, wenn die Höhe des Gehalts mindestens **56,6 Prozent** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung oder bei Ausübung eines in Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 aufgeführten Berufs mindestens **45,3 Prozent** der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt (...)“

Sowohl der Verordnungs- als auch der Gesetzesentwurf sehen vor, dass die Gehaltsschwelle, die Voraussetzung für die Erteilung einer Blauen Karte EU bzw. einer Aufenthaltsgenehmigung für Fachkräfte ist, gesenkt wird. Aus unserer Sicht ist dies allerdings nicht ausreichend, um die Gewinnung von Fachkräften für Unternehmen aus der Games-Branche attraktiv zu gestalten. Die deutsche Games-Branche ist gleichzeitig jung, agil und im Aufwind, hat jedoch deutlichen Nachholbedarf, um im internationalen Vergleich wettbewerbsfähig zu sein, was die Bundesregierung erkannt hat und im Rahmen der Handlungsfelder der Games-Strategie<sup>3</sup> unterstützen, den Standort fördern und zu einem Leitmarkt entwickeln will. So sind deutsche Games-Unternehmen durchschnittlich lediglich 7 Jahre alt, jedes zweite von ihnen ist sogar jünger als 5 Jahre. Entsprechend klein sind die meisten Unternehmen: 7 von 10 Unternehmen beschäftigen weniger als 10 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es ist somit für viele Unternehmen in dieser Branche nicht möglich – zumindest in der Anfangsphase – überdurchschnittliche Gehälter zu zahlen.

Die Gehaltsschwelle hindert somit die meisten Unternehmen daran, ausländische Fachkräfte anzuwerben, da dies aufgrund der gesetzlichen Vorgaben nicht wirtschaftlich tragbar ist. Auch die im Entwurf vorgesehen Herabsetzungen der Schwellenwerte werden dieses Problem in der Praxis nicht beseitigen. Zwar umfassen die im Entwurf genannten Berufsgruppen – insbesondere die Gruppen 133, 25 und 21 ISCO-08 – einen Großteil der Berufsbilder in der Gaming-Branche. Wir begrüßen auch, dass die Ausnahmen für solche Fachkräfte Anwendung finden, die keinen Hochschulabschluss vorweisen können (vgl. § 18g Abs. 2 Aufenthaltsgesetz-E) und schlagen vor, dass diese Regelung auf alle Berufsgruppen der Games-Branche (s.o.) Anwendung findet, insbesondere da Qualifizierung durch Mappen, Arbeitsproben und Projekte nachgewiesen wird. Vor dem Hintergrund der noch sehr jungen Games-Branche in Deutschland sind aber selbst die herabgesetzten Mindestwerte für viele der (jungen) Unternehmen nicht zu stemmen. Es wäre wünschenswert, dass den Unternehmen insgesamt mehr Vertrauen entgegengebracht würde, so dass sich diese organisch entwickeln können. Nur wenn die Verantwortlichkeit an die Unternehmen weitergereicht wird, können diese selbstverantwortlich wachsen und auf lange Sicht auch höhere Gehälter zahlen. Absolute Schwellenwerte stellen aber eine nicht zu überwindende Hürde dar, die ein organisches Wachstum der Unternehmen schlichtweg unmöglich macht. Es sollte auch berücksichtigt werden, dass die Gehaltsentwicklung in der Games-Branche in den ersten Jahren entsprechend des Erfahrungszuwachses sehr dynamisch ist und bei Berufseinsteigern schon nach kurzer Zeit regelmäßig alle Gehaltsschwellen übersteigt. Eine harte und zu hohe Gehaltsschwelle bei Berufseinsteigern würde solche Gehaltsentwicklungen nicht nur nicht berücksichtigen, sondern faktisch sogar die Einstellung unmöglich machen.

---

<sup>3</sup> <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/Games/strategie-games-standort-deutschland.html>

**Vorschlag:**

Wir sprechen uns daher dafür aus, die Anforderung des § 18g Abs. 1 sowie Abs. 2 Aufenthaltsgesetz-E und des § 6 Abs. 1 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung-E dahingehend zu ergänzen, dass die Gehaltsschwellen insbesondere für Junior-Positionen weiter abgesenkt werden, um kein Missverhältnis im Gehaltsgefüge mit Nicht-Drittstaaten-Mitarbeitenden darzustellen. Realistisch wären maximal 40 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze.

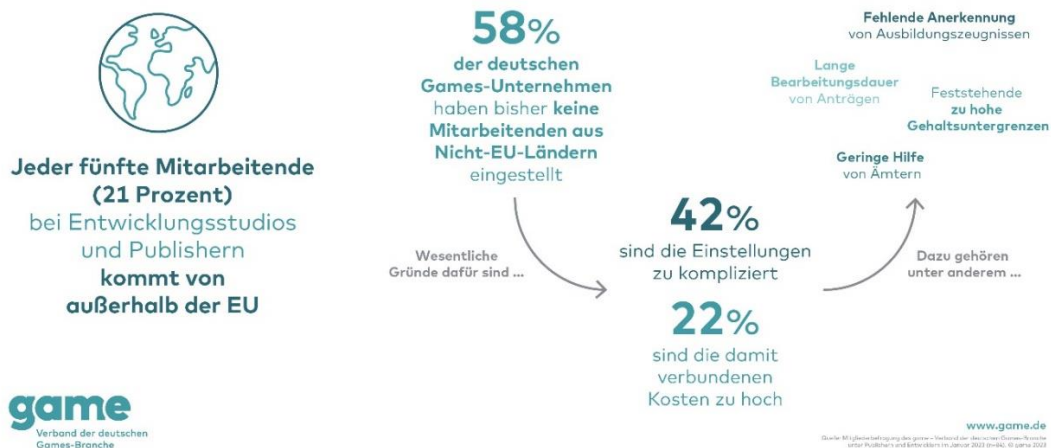
### **3. Vereinfachung der Verwaltungsverfahren**

Für die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Games Standortes sind Fachkräfte ein entscheidender Erfolgsfaktor. Insbesondere nach der Corona-Pandemie wird von Unternehmen heute zunehmend erwartet „remote work“ anzubieten und internationale Expertise von unterschiedlichen Orten weltweit zu bündeln. Bei vielen Vorteilen digitaler Zusammenarbeit gerät diese auch an Grenzen und die Zusammenarbeit an einem Ort ist teilweise der erfolgskritische Faktor. Wenn Arbeitskräfte aus Drittstaaten also bereit sind, ihre Expertise vor Ort bei deutschen Games-Unternehmen einzubringen und dafür ihren Wohnsitz zu verlegen, müssen sie auch von staatlichen Institutionen willkommen geheißen und auch damit in ihrer Entscheidung für den Wechsel des Lebensmittelpunktes nach Deutschland bestätigt werden. Ein effektives Standortmarketing transportiert auch eine Willkommenskultur und gestaltet Visa- und Verwaltungsverfahren schnell, unbürokratisch und digital aus. Die aktuellen Verfahren erschweren den Zuzug von Fachkräften für die Games-Branche (siehe Abbildung 2).



Abbildung 2: Bürokratische Hürden bei der Einstellung von Fachkräften aus Drittländern

**Bürokratische Hürden erschweren die Einstellung von Fachkräften aus Drittländern in der deutschen Games-Branche**



Die immer weiter voranschreitende Digitalisierung muss auch in der öffentlichen Verwaltung bundesweit Niederschlag finden und Prozesse nachhaltig verbessern. Wir sehen weder beim Gesetz noch bei der Verordnung eine umfassende Berücksichtigung der Potenziale der Digitalisierung. Nach wie vor stellt die Zusammenarbeit der Auslandsvertretungen und der Inlandsbehörden eine teils unüberwindbare Hürde dar, die die Fachkräfteeinwanderung unnötig erschwert. Eine Verfahrensbeschleunigung kann nur dann erreicht werden, wenn eng zusammenarbeitende Behörden in Zukunft die Möglichkeit der digitalen Kommunikation haben und Daten in Echtzeit ausgetauscht werden können. Gerade in der Games-Branche würde dies aufgrund der vielfach schon vorhandenen Expertise und Begeisterung für die Materie auf hohen Zuspruch treffen. Entsprechend einfach und digital ausgestaltete Verwaltungsprozesse würden dem Standort Deutschland einen wesentlichen Vorteil im internationalen Wettbewerb verschaffen. Beispielsweise auch, indem die Zuständigkeiten am Arbeitsort liegen, sobald Drittstaaten-Mitarbeitende bereits hier in Deutschland tätig geworden sind.

Hinzu kommt außerdem, dass durch die Anerkennung von vorhandener Berufserfahrung und dessen notwendiger Klassifikation nach internationalen Standards ein bisher noch nicht abzuschätzender Verwaltungsaufwand hinzutritt, wodurch eine Vereinfachung und Beschleunigung des Verfahrens letztlich nicht zu erwarten ist.