



# Positionspapier zur Weiterentwicklung der EU-Hochqualifiziertenrichtlinie

im Rahmen der öffentlichen Konsultation zur Zukunft der  
legalen Migration in die Europäische Union

23. November 2020

POSITION

Im Rahmen ihres Vorschlags für einen neuen Migrationspakt vom 23. September 2020 hat die Europäische Kommission eine öffentliche Konsultation zur Zukunft der legalen Migration gestartet. Es sollen mehr legale Wege für Geflüchtete sowie andere Migrantinnen und Migranten eröffnet und der Ansatz zur Arbeitsmigration auf EU-Ebene stärker harmonisiert werden. In diesem Kontext wird auch die Reform der Blaue-Karte-Richtlinie wieder aufgegriffen, welche die Bedingungen zu Einreise und Aufenthalt von hochqualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten kodifiziert. Zu dieser Reform hatte die Kommission bereits 2016 einen Richtlinienvorschlag vorgelegt.

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) nimmt gerne die Gelegenheit wahr, ergänzend zum Fragebogen der Kommission ein Positionspapier zur Zukunft der legalen Migration in die EU zu übermitteln. [Dieses konzentriert sich auf eine Weiterentwicklung der Hochqualifiziertenrichtlinie, da der SVR derzeit keine dringende Erfordernis sieht, die Erwerbsmigrationspolitik über die bislang von den verschiedenen erwerbsmigrationspezifischen Rechtsakten erfassten Gruppen hinaus zu europäisieren.](#) Öffnungen der nationalen Arbeitsmärkte für Arbeitskräfte auf mittleren und vor allem niedrigen Qualifikationsstufen bedürfen zum derzeitigen Zeitpunkt keiner gemeinsamen Grundlage und sollten in der Verantwortung der Mitgliedsstaaten bleiben, um den Mitgliedstaaten eine flexible Reaktion auf nationale Bedarfe sowie die Erprobung unterschiedlicher Regelungsansätze zu ermöglichen.<sup>1</sup> Positive Erfahrungen mit unterschiedlichen Modellen könnten zu einem späteren Zeitpunkt vom EU-Gesetzgeber aufgegriffen werden. Aktuell könnten einheitliche EU-Vorgaben die wünschenswerte Flexibilität unterbinden.

Das Papier zielt damit nicht auf eine Erweiterung der von europäischem Recht betroffenen Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab, sondern darauf, die bereits etablierten europäischen Elemente der Erwerbsmigrationspolitik zu stärken und weiterzuentwickeln. Im Zentrum der Überlegungen steht dabei die Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung (im Folgenden: Hochqualifiziertenrichtlinie), die aus der Perspektive Deutschlands auch deshalb besonders interessant ist, weil Deutschland in der EU das einzige Land ist, in dem auf der Richtlinie basierende Vorgaben sich als zentrales Rückgrat der Erwerbsmigrationspolitik etabliert haben (SVR 2018: 41-42).

Für Deutschland ist jedoch die Prominenz, die die Blaue Karte EU lange Zeit in Deutschland genossen hat, mit dem Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FKEG) im Jahr 2020 etwas reduziert worden, da das FKEG vorher bestehende Statusunterschiede zwischen Inhabern einer Blauen Karte und Personen, die einen nationalen Aufenthaltstitel (§§ 18, 18a AufenthG) innehaben, eingeebnet hat (vgl. SVR 2019: 3-4). Nicht nur kommt es im Anwendungsbereich der Einwanderung von Fachkräften zu einem generellen

<sup>1</sup> Dies schließt allerdings nicht aus, dass auf EU-Ebene die Bemühungen fortgesetzt werden sollten, mitgliedstaatliche Praktiken zur Öffnung gegenüber Arbeitskräften auf mittlerem und niedrigem Qualifikationsniveau insbesondere im Kontext der auswärtigen Migrationspolitik verstärkt zu unterstützen und zu koordinieren. Dazu gehört etwa, die 2018 begonnene Initiative für Pilotprojekte mit afrikanischen Ländern und anderen Nicht-EU-Staaten noch besser mit entsprechenden Bemühungen und Modellprojekten auf mitgliedstaatlicher Ebene zu koppeln und ggf. mit interessierten Mitgliedstaaten gemeinsame Ansätze zu entwickeln; vgl. dazu im Einzelnen die Veröffentlichungen des SVR-Forschungsbereichs (SVR-Forschungsbereich 2019a; 2019b).



Wegfall der Vorrangprüfung; das FKEG eröffnet zudem Fachkräften auch einen bspw. gegenüber Erwerbsmigrantinnen und -migranten jenseits des Fachkräftestatus rascheren Weg in den Daueraufenthalt mit der Folge, dass Vorzüge mit Blick auf die Aufenthaltsverfestigung, die bislang nur die Blaue Karte EU bot, in abgeschwächter Form auch andere Wege der Erwerbsmigration einschließen.<sup>2</sup> Als Privilegien der Blauen Karte bestehen bleiben ein einfacherer Familiennachzug sowie innereuropäische Mobilitätsrechte. Eine unbeabsichtigte Nebenwirkung des FKEG könnte somit sein, dass die stark europäisch geprägte deutsche Erwerbsmigrationspolitik wieder stärker national geprägt wird.

## Der Status Quo: ‚Quasi-Boycott‘ der Hochqualifiziertenrichtlinie

Anders als Deutschland haben die übrigen EU-Mitgliedstaaten die Blaue Karte nicht als prägendes Element ihrer Erwerbsmigrationspolitik verankert.<sup>3</sup> Dieser ‚Quasi-Boycott‘ der Blauen Karte<sup>4</sup> durch eine Vielzahl von Mitgliedstaaten hat die Europäische Kommission bereits vor fast 5 Jahren veranlasst, an einer Weiterentwicklung der Richtlinie und damit einer Stärkung der Blauen Karte als zentralem Instrument einer europäisch geprägten Erwerbsmigrationspolitik zu arbeiten. Konkret vorgelegt wurde bspw. ein Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlamentes und des Rates über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer umfassenden Qualifikation voraussetzenden Beschäftigung (COM(2016) 378; im Folgenden: Richtlinienvorschlag). Dieser hätte im Bereich der Erwerbsmigrationspolitik wegen des Verbots paralleler nationaler Regime die Europäisierung verstärkt, hat allerdings aufgrund der dadurch bedingten Notwendigkeit für zahlreiche Mitgliedsstaaten, ihre primär auf mitgliedstaatlichen (und eben nicht unionsrechtlichen) Vorgaben beruhenden Systeme umzubauen oder gar vollständig neu auszurichten, zu massivem Widerstand geführt.

## Weiterentwicklungsoptionen im Bereich der Hochqualifiziertenrichtlinie

Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Bereich der legalen Migration nach Europa und konkret bei der Gruppe der Hochqualifizierten lassen sich verdeutlichen, in dem man die durch die Hochqualifiziertenrichtlinie vorgegebenen und als unzureichend erachteten Rahmenbedingungen mit den Plänen des bei den Mitgliedsstaaten vielfach auf Kritik gestoßenen Richtlinienvorschlags vergleicht. Dieser Vergleich nimmt zwei Aspekte in den Blick:

1. die für die Hochqualifiziertenrichtlinie entscheidende Frage, ob im Anwendungsbereich der Richtlinie (weiterhin) auch nationale und damit ohne unionsrechtliche Grundlage verabschiedete Normen in den Mitgliedstaaten zur Anwendung kommen können;
2. den sachlichen und personellen Anwendungsbereich der Richtlinie.

Während 1) ein binäres Kriterium darstellt (exklusive Geltung der EU-Richtlinie: ja oder nein), lassen sich hinsichtlich 2) grundsätzlich Abstufungen feststellen. Im Folgenden wird nur zwischen zwei Ausprägungen, einem geringen und einem großen Anwendungsbereich, unterschieden. Auf der Basis dieser Unterscheidung lässt sich eine Matrix darstellen, aus der sich die grundsätzlichen Perspektiven der Weiterentwicklung legaler Wege der Migration in die EU im Bereich der Erwerbsmigration und am Beispiel der Blauen Karte ergeben (Tab. 1).

<sup>2</sup> Das vor Inkrafttreten des FKEG bestehende Fristdelta ist von 39 bzw. 27 Monaten auf 27 bzw. 15 Monate geschrumpft (§18c Abs. 1 Nr. 1 und 3 vs. § 18c Abs. 2 AufenthG).

<sup>3</sup> Eurostat-Daten von 2019 zeigen, dass etwa 80 Prozent aller Blauen Karten von deutschen Behörden erteilt wurden. Mit jeweils 6 Prozent folgen danach mit weitem Abstand Polen und Frankreich. Siehe zu den Daten im Einzelnen: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr\\_resbc1&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=migr_resbc1&lang=en)

<sup>4</sup> Siehe dazu auch Pressemitteilung des SVR vom 19. Juli 2016.



**Tab. 1: Optionen der Weiterentwicklung der Hochqualifiziertenrichtlinie**

		Exklusive Geltung der Richtlinie	Nein	Ja
Personeller/sachlicher Anwendungsbereich	Hoch		3	4
	Gering		1	2

Quelle: Eigene Darstellung

Feld 1 bildet den Status Quo der Hochqualifiziertenrichtlinie ab. In Art. 3 Abs. 4 RL 2009/50/EG wird die Nicht-Exklusivität der Richtlinienvorgabe festgestellt, denn „von dieser Richtlinie unberührt bleibt das Recht der Mitgliedstaaten, für jeden Beschäftigungszweck andere Aufenthaltstitel als eine Blaue Karte EU auszustellen.“<sup>5</sup> Zudem bleibt der Anwendungsbereich der Richtlinie, wie der folgende Vergleich mit den Vorgaben des Richtlinienentwurfs zeigen wird, eher gering.

## Voll-Europäisierung: der Richtlinienvorschlag aus dem Jahr 2016

Mit dem Richtlinienvorschlag 2016 (COM(2016) 378) sollte ein doppelter Paradigmenwechsel und damit ein Sprung von Feld 1 in Feld 4 erfolgen: Zum einen sah der Vorschlag in Art. 3 Abs. 4 vor, dass zum „Zweck der Ausübung einer umfassende Qualifikationen voraussetzenden Beschäftigung [...] die Mitgliedstaaten Drittstaatsangehörigen keine andere Genehmigung als eine Blaue Karte EU aus[stellen]“, damit hätte es im Anwendungsbereich der Blauen Karte nur noch diese Option für die Mitgliedstaaten gegeben. Darüber hinaus wurde der personelle und sachliche Anwendungsbereich im Richtlinienvorschlag deutlich erweitert. Konkret vorgesehen waren:

- Öffnung der Blauen Karte für nicht-akademische Fachkräfte: Während es die geltende RL 2009/50/EG den Mitgliedstaaten freistellt, neben Hochschulabsolventen auch Personen mit „mindestens fünfjährige[r] einschlägige[r] Berufserfahrung“<sup>6</sup> einzubeziehen, sieht der Neuentwurf eine verpflichtende Öffnung der Blauen Karte über die Gruppe der Akademiker hinaus vor.<sup>7</sup> Adressiert werden nun allgemein Drittstaatsangehörige mit einem „höheren beruflichen Bildungsabschluss“ (Art. 5 Abs. 1 Buchst. c COM(2016) 378), die wiederum nachgewiesen werden können durch „ein Hochschulabschlusszeugnis oder durch höhere berufliche Fertigkeiten“ (Art. 2 Buchst. g COM(2016) 378).<sup>8</sup>
- Absenkung der abstrakten Mindestgehälter für Regelberufe: Im Vergleich zu der Norm in der geltenden Richtlinie schlägt der Richtlinienentwurf sowohl eine Absenkung als auch eine tendenzielle Vereinheitlichung des von den Mitgliedsstaaten anzusetzenden Mindestgehalts vor. Gegenüber dem Status quo einer Gehaltsschwelle von „mindestens dem Anderthalbfachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts“ (Art. 5 Abs. 3 RL 2009/50/EG) soll dem Richtlinienentwurf zufolge das von den Mitgliedstaaten festgelegte Mindestgehalt mindestens dem 1,0-Fachen, jedoch nicht mehr als dem 1,4-Fachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts in dem betreffenden Mitgliedstaat [...] entsprechen (Art. 5

<sup>5</sup> Siehe auch die in Erwägungsgrund 7 der Richtlinie erfolgte nochmalige Klarstellung, dass die „Richtlinie [...] die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten, für jeden Beschäftigungszweck einzelstaatliche Aufenthaltstitel beizubehalten oder neue einzelstaatliche Aufenthaltstitel einzuführen, unberührt lassen“ sollte.

<sup>6</sup> Art. 2 Buchst. g 2009/50/EG.

<sup>7</sup> Entsprechend fehlt die in Art. 2 lit. g 2009/50/EG enthaltene und sich auf die Einbeziehung von nicht akademisch ausgebildeten Fachkräften beziehende Einschränkung „sofern im innerstaatlichen Recht vorgesehen“ im Richtlinienentwurf COM(2016) 378.

<sup>8</sup> Letztere werden in Art. 2 Buchst. i des Richtlinienentwurfs wiederum definiert als „Fertigkeiten, die anhand einer mindestens dreijährigen einschlägigen Berufserfahrung nachgewiesen werden, deren Niveau mit einem Hochschulabschluss vergleichbar ist und die in dem im Arbeitsvertrag oder verbindlichen Arbeitsplatzangebot genannten Beruf oder der Branche erforderlich sind.“



Abs. 2 COM(2016) 378). Der Entwurf beschränkt sich dabei nicht auf die Bestimmung einer gegenüber der derzeit gültigen Fassung abgesenkten und in Form einer abstrakten Mindestvorgabe gehaltenen Gehaltsuntergrenze, sondern versucht darüber hinaus die in zahlreichen Berichten festgestellte Problematik einer europaweit stark ausgeprägten Varianz hinsichtlich der für die Erteilung einer Blue Card<sup>9</sup> angesetzten Gehaltsgrenzen über die Definition eines zulässigen Gehaltsintervalls anzugehen.

- Absenkung der abstrakten Mindestgehälter für Mangelberufe: Intendiert war im Entwurf der Neufassung zudem eine Absenkung des Mindesteinkommens für Personen in „Berufen, in denen ein besonderer Bedarf an Drittstaatsangehörigen besteht und die zu den Hauptgruppen 1 und 2 der Internationalen Standard-Klassifikation der Berufe (ISCO) gehören“ (Art. 5 Abs. 5 2009/50/EG bzw. Art. 5 Abs. 4 COM(2016) 378.) (sog. Mangelberufe). Vorgeschlagen wird dabei „80 Prozent des von dem betreffenden Mitgliedstaat nach Maßgabe von Absatz 2 festgelegten Mindestgehalt“ (Art. 5 Abs. 4 COM(2016) 378.). Vor dem Hintergrund der entsprechenden Festlegungen in Art. 5 Abs. 2, COM(2016) 378 ergibt sich für Personen in Mangelberufen ein Gehaltsintervall zwischen im günstigsten Fall 80 Prozent (errechnet aus  $0.8 \times 1.0$ ) und im ungünstigsten Fall 112 Prozent des Durchschnittseinkommens (errechnet aus  $0.8 \times 1.4$ ). Die Intensität der von der Kommission intendierten Absenkung für diese Gruppe zeigt sich also auch darin, dass die von den Mitgliedstaaten anzulegende Gehaltshöchstgrenze in der neuen Fassung (112 Prozent des nationalen Durchschnittseinkommens) sogar die gemäß der aktuell gültigen Richtlinie angelegte Mindestgrenze (120 Prozent des nationalen Durchschnittseinkommens) unterschreiten würde.
- Privilegierung von Personen mit einem in den letzten drei Jahren erworbenen Hochschulabschluss – die ‚Berufseinsteiger-Klausel‘: Der Anwendungsbereich der Richtlinie sollte zudem dadurch ausgedehnt werden, dass die von einer reduzierten Gehaltsgrenze profitierende Personengruppe erweitert wird. Bleibt die aktuell gültige Richtlinie diesbezüglich auf Personen in „Berufen, in denen ein besonderer Bedarf an Drittstaatsangehörigen besteht [...]“, beschränkt, erweitert der Richtlinienentwurf diese privilegierte Gruppe um „Drittstaatsangehörige, die nicht mehr als drei Jahre vor der Beantragung einer Blauen Karte EU einen Hochschulabschluss erlangt haben“ (Art. 5 Abs. 5 COM(2016) 378) und stellt diese hinsichtlich des für die Erteilung einer Blauen Karte nachzuweisenden Mindestgehalts mit Personen in Mangelberufen gleich.
- Abkürzung in den Daueraufenthalt: Während die bestehende Hochqualifiziertenrichtlinie keine Vorgaben hinsichtlich der Frage der Erlangung eines dauerhaften Aufenthalts macht und diesbezüglich auf die Vorgaben der Daueraufenthaltsrichtlinie 2003/109/EG verweisen muss (Art. 16 Abs. 1 RL 2009/50/EG)<sup>10</sup>, sieht der Richtlinienentwurf explizit eine Abweichung von den allgemeinen Vorgaben der Daueraufenthaltsrichtlinie vor und verpflichtet die Mitgliedstaaten, „Drittstaatsangehörigen, die sich unmittelbar vor der Antragstellung mindestens drei Jahre rechtmäßig und ununterbrochen als Inhaber einer Blauen Karte EU in ihrem Hoheitsgebiet aufgehalten haben, die Rechtsstellung eines langfristig Aufenthaltsberechtigten in der EU“ zu gewähren (Art. 17 Abs. 2 COM(2016) 378).
- Beschränkung der Vorrangprüfung auf wirtschaftliche Ausnahmesituationen: Erweitert wird der Anwendungsbereich der Hochqualifiziertenrichtlinie im Richtlinienentwurf schließlich auch dadurch, dass der Einsatz des Instrumentes der Vorrangprüfung, der bislang den Mitgliedstaaten freigestellt ist (Art. 8 Abs. 2 RL 2009/50/EG),<sup>11</sup> begründungspflichtig und auf Umstände beschränkt wird, „in denen es auf

<sup>9</sup> In einer „Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat über die Anwendung der Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung“ (KOM(2014) 287 endg., S. 11) werden etwa „erhebliche Unterschiede bezüglich der Gehaltsschwellen zwischen den MS [Mitgliedsstaaten]“ berichtet.

<sup>10</sup> Auch an dieser Stelle zeigt sich, wie weitgehend Deutschland das Erwerbsmigrationsrecht im Rahmen der Richtlinienumsetzung geöffnet und liberalisiert hat. Denn abweichend von diesen Vorgaben sieht das deutsche Recht für Inhaber einer Blauen Karte einen privilegierten Zugang zu einer Niederlassungserlaubnis – abhängig von den Sprachkenntnissen - nach 21 oder 33 Monaten vor (§ 19a Abs. 6 AufenthG a.F. bzw. § 18c Abs. 2 AufenthG).

<sup>11</sup> Eine Mehrzahl der Staaten hat sich im Rahmen der Richtlinienumsetzung in nationales Recht allerdings für den Einsatz der Vorrangprüfung entschieden. Siehe den Überblick in COM(2014) 297:8, laut dem die „meisten MS [Mitgliedsstaaten] [...] sich für die Option entschieden [haben], zu überprüfen, ob die betreffende freie Stelle nicht mit



dem inländischen Arbeitsmarkt ernsthafte Störungen wie hohe Arbeitslosigkeit in einem bestimmten Beruf oder Sektor gibt [...]“ (Art. 6 Abs. 2 COM(2016) 378).

Der mit dem Richtlinienvorschlag versuchte Doppelschritt aus exklusiver Gültigkeit und deutlicher Verbreiterung des Anwendungsbereichs, der sich in der Matrix bildlich als Sprung von Feld 1 in Feld 4 darstellen lässt, hatte erhebliche Widerstände der Mitgliedsstaaten zur Folge, so dass der Vorschlag nicht weiterverfolgt wurde. Eine ‚Quasi-Volleuropäisierung‘ der Arbeitsmigrationspolitik zumindest im Segment der qualifizierten Arbeitskräfte ist damit derzeit weder realistisch noch angesichts immenser Unterschiede in der Verfasstheit der Arbeitsmärkte der Mitgliedsstaaten erstrebenswert. Der SVR hält es zugleich jedoch auch für richtig, sich mit dem Status Quo und damit der Tatsache, dass das Instrument fast ausschließlich in Deutschland eine starke Nutzung erfährt, nicht abzufinden und eine Weiterentwicklung anzustreben. Ein starkes europäisches Angebotspaket würde die Position der Mitgliedstaaten im weltweiten Wettbewerb um (hoch)qualifizierte Fachkräfte stärken und die europäische Integration in diesem wichtigen Politikfeld vertiefen (SVR 2018: 34-35). Im Folgenden werden daher Überlegungen angestellt, wie die bestehenden Regelungen weiterentwickelt werden können. Entsprechend der oben etablierten Matrix beziehen sie sich auf die Felder 2 und 3.

## Optionen der Stärkung der Hochqualifiziertenrichtlinie jenseits einer Quasi-Volleuropäisierung

Eine Feld-2-Strategie würde den personellen Anwendungsbereich der Blauen Karte unberührt belassen, für den unveränderten (und damit weiterhin eher geringen) Anwendungsbereich aber die Anwendung der Blauen Karte verbindlich machen (und die derzeit mögliche Verwendung nationaler Regeln ausschließen). Angesichts der Tatsache, dass in einigen Mitgliedsländern (bspw. Schweden, den Niederlanden, Österreich) als Instrument der Erwerbsmigration die Blaue Karte eine vollkommen untergeordnete Rolle spielt, ist jedoch abzusehen, dass auch dieser gegenüber dem Richtlinienvorschlag von 2016 reduzierte und weniger ambitionierte Reformvorschlag auf politischen Widerstand stoßen würde. Realistischer erscheint daher ein Verzicht auf die exklusive Geltung und dabei eine Strategie, die in Feld 3 führen würde. Ein solcher Weg wird auch in dem jüngst von der EU-Kommission vorgestellten „Migrations- und Asylpaket“ aufgezeigt. Darin erkennt die Kommission an, „dass die Lage am Arbeitsmarkt von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich ausfällt“ und schlägt „[in] Kenntnis, dass ein flexibler Ansatz gewünscht wird, bei dem an den nationalen Regelungen, die auf die spezifischen Bedürfnisse des jeweiligen Arbeitsmarktes zugeschnitten sind“ (COM(2020) 609: 32) festgehalten wird, verschiedene Maßnahmen zur Stärkung der Blauen Karte vor, ohne dass den Mitgliedsstaaten die Möglichkeit geraubt wird, ihre über die Jahre entwickelten Instrumente der Gewinnung von Fachkräften aus Drittstaaten weiterhin zu nutzen. Ein solcher pragmatischer Ansatz, der die Blaue Karte als zentrales unionsrechtliches Instrument der Erwerbsmigration stärkt und zugleich die politische Realisierbarkeit im Blick behält, ist in einer Zeit, in der Migration zu den politisch besonders umstrittenen Themen zählt, aus der Sicht des SVR ein guter Weg, um das berechtigte Ziel einer Weiterentwicklung legaler Wege zur Erwerbsmigration in die EU zu verfolgen.

## Literatur

[SVR 2018: Steuern, was zu steuern ist: Was können Einwanderungs- und Integrationsgesetze leisten? Jahresgutachten 2018, Berlin.](#)

[SVR 2019: Stellungnahme zum Entwurf der Bundesregierung eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, Berlin.](#)

[SVR-Forschungsbereich 2019a: Can the European Union deliver feasible options for legal migration? Contradictions between rhetoric, limited competence and national interests, Berlin.](#)

[SVR-Forschungsbereich 2019b: Legal migration for work and training: Mobility options to Europe for those not in need of protection, Berlin.](#)

---

Arbeitskräften des eigenen Landes besetzt werden kann.“ Deutschland hatte auf die Anwendung der Vorrangprüfung verzichtet.



## Impressum

### Herausgeber

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH  
Neue Promenade 6  
10178 Berlin  
Tel.: 030/288 86 59-0  
Fax: 030/288 86 59-11  
info@svr-migration.de  
www.svr-migration.de

### Verantwortlich

Dr. Cornelia Schu

© SVR GmbH, Berlin 2020

### Über den Sachverständigenrat

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration geht auf eine Initiative der Stiftung Mercator und der VolkswagenStiftung zurück. Ihm gehören sieben Stiftungen an. Neben der Stiftung Mercator und der VolkswagenStiftung sind dies: Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Robert Bosch Stiftung, Stifterverband und Vodafone Stiftung Deutschland. Der Sachverständigenrat ist ein unabhängiges und interdisziplinär besetztes Expertengremium, das zu integrations- und migrationspolitischen Themen Stellung bezieht und handlungsorientierte Politikberatung anbietet. Die Ergebnisse seiner Arbeit werden in einem Jahresgutachten veröffentlicht. Das SVR-Jahresgutachten 2020 wird gefördert durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat.

Dem SVR gehören neun Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus verschiedenen Disziplinen und Forschungsrichtungen an: Prof. Dr. Petra Bendel (Vorsitzende), Prof. Dr. Daniel Thym (Stellvertretender Vorsitzender), Prof. Dr. Claudia Diehl, Prof. Dr. Viola B. Georgi, Prof. Dr. Christian Joppke, Prof. Dr. Birgit Leyendecker, Prof. Panu Poutvaara, Ph.D., Prof. Dr. Sieglinde Rosenberger und Prof. Dr. Hans Vorländer.

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