



Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales einer Sechsten Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung

11. August 2020

STELLUNGNAHME

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) wurde mit Schreiben vom 04. August 2020 eingeladen, zum Referentenentwurf in vorbezeichneter Angelegenheit Stellung zu nehmen. Wir bedanken uns dafür und kommen der Anfrage im Folgenden gerne nach.

Im Zentrum der genannten Verordnung steht der Umgang mit der Regelung des § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 26 Abs. 2 BeschV (bzw. § 18 Abs. 3 AufenthG a. F. i. V. m. § 26 Abs. 2 BeschV, im Folgenden nur als „Westbalkanregelung“ oder § 26 Abs. 2 BeschV bezeichnet). Mit der Verordnung verlängert die Bundesregierung die Gültigkeit der Westbalkanregelung über den 31.12.2020 hinaus um drei Jahre – konkret bis zum 31.12.2023. Ziel des Entwurfs ist es erklärtermaßen, „den inländischen Arbeitgebern über den 31. Dezember 2020 hinaus die Möglichkeit zu eröffnen, Arbeitskräfte aus den Westbalkanstaaten für das Inland einzustellen“ sowie „den inländischen Arbeitgebern, den Arbeitskräften in den Staaten des Westbalkans sowie der Verwaltung Planungssicherheit“ zu geben (S. 1). Das wirft zwei unabhängig voneinander zu thematisierende Fragen auf: zum einen die grundsätzliche Frage nach dem Für und Wider der Verlängerung, zum anderen die Frage danach, wie die vorgeschlagene Kontingentierung und Einschränkungen gegenüber der bisherigen Regelung zu bewerten sind.

Zur Grundsatzentscheidung einer Verlängerung der erwerbsmigrationspolitischen Option des § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 26 Abs. 2 BeschV

Im Zentrum des vorliegenden Verordnungsentwurfs steht die Entscheidung, in den Jahren 2021 bis einschließlich 2023 den Staatsangehörigen der Republik Albanien, Bosnien und Herzegowinas, der Republik Kosovo, Montenegros, der Republik Nordmazedonien und der Republik Serbien mit Vorrangprüfung weiter Zustimmungen zur Ausübung einer jeden Beschäftigung erteilen zu können (Art. 1). Die Bundesregierung hatte mit der Westbalkanregelung im Jahr 2015 für Staatsangehörige dieser Länder eine gesonderte erwerbsmigrationspolitische Norm eingeführt. Der SVR (2017a: 6) hatte die Einführung der Regelung damals grundsätzlich begrüßt, vor allem in Verbindung mit einer zeitgleich erfolgten Erweiterung der Liste sicherer Herkunftsstaaten (§ 29a AsylG) und der damit verbundenen Chance, die Migration durch das Setzen spezifischer rechtlicher Anreize und Signale in die Kanäle zu lenken, die der jeweils korrekten Motivkonstellation entsprechen. Diese Argumente sind weiterhin berechtigt (siehe dazu SVR 2017b: 77).¹ Darüber hinaus ist empirisch festzustellen, dass die Regelung sich in relativ kurzer Zeit zu einer von den Unternehmen sehr intensiv wahrgenommenen Rekrutierungsoption entwickelt hat, obwohl ihrer Einführung keinerlei wirtschafts- oder gar arbeitsmarktpolitische Erwägungen zugrunde gelegen hatten. Das hatte zur Folge, dass

¹ Die Erkenntnis, dass sich empirisch simple und mechanistische Zusammenhänge zwischen legaler Wirtschaftsmigration und Asylanträgen nicht zeigen lassen, ändert nichts an dieser Bewertung. Ein direkter Umlenkungseffekt aus dem Bereich des Asyls in die Erwerbsmigration besteht nicht.



v. a. Unternehmerverbände im Vorfeld mit teilweise drastischen Worten vor einer Nicht-Verlängerung warnen.² Aus einem vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – allerdings vor Beginn der Corona-Pandemie und damit auf der Basis vollkommen anderer arbeitsmarktpolitischer Parameter – erstellten Evaluationsbericht wird zudem eine gelungene Arbeitsmarktintegration der über diese Norm angeworbenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer deutlich. Der im Vorfeld geäußerte Verdacht eines etwaigen strukturellen, also über Einzelfälle hinausgehenden Missbrauchs der Regelung (bspw. durch ein Unterlaufen gültiger Arbeitsmarkt- und Sozialstandards) ließ sich hingegen nicht erhärten (siehe dazu Brücker et al. 2020).

Vor diesem Hintergrund unterstützt der SVR die im Rahmen der vorliegenden Änderungsverordnung getroffene Grundsatzentscheidung einer Verlängerung. Gleichwohl weist der SVR darauf hin, dass v. a. im ausländerrechtlichen Schrifttum (siehe z.B. Ponert/Tollenaere 2020: Rn. 130, Imgarten 2019: 112, Langenfeld/Lehner 2020: 219) vermehrt Bedenken gegenüber der Regelung geäußert werden. Diese sprechen aus Sicht des SVR nicht prinzipiell gegen eine Verlängerung, haben jedoch grundsätzlich eine Berechtigung und sollten im Rahmen der weiteren Beratungen mitbedacht werden. Teile der Literatur sehen einen sich durch die Verlängerung der Regelung möglicherweise verfestigenden grundlegenden Wandel im deutschen Erwerbsmigrationsrecht kritisch, der Programme „positive[r] Diskriminierung von Staatsangehörigen bestimmter Herkunftsländer [...] ohne tiefgehende Ansehung der persönlichen Qualifikationen“ gegenüber der „gesetzliche[n] Grundsystematik des Ausländerbeschäftigungsrechts“ und damit einem „von formaler Qualifikation, anerkannten Abschlüssen und qualifizierten Beschäftigungen und von einem gesetzlich umfassend definierten und eingeschränkten Prüfkatalog der Verwaltung bestimmten Fachkräftemigrationsrecht“ zunehmend privilegiert (Ponert/Tollenaere 2020: Rn. 130). Damit abzeichnen könnte sich zumindest ansatzweise eine Renaissance einer schon längst verändert geglaubten Politik eines „*selecting by origin*“ (siehe dazu grundlegend Joppke 2005), die jedoch selbst mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz nicht gänzlich abgewandt wurde.

Auch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKEG), das grundsätzlich länderübergreifend angelegt ist und dessen zentrale Elemente (Abschaffung der Mangelberufsbeschränkung bei beruflich qualifizierten Fachkräften, Ausbau der Nachqualifikations- und Anpassungsmaßnahmen, Erweiterung bzw. Neuschaffung der Möglichkeiten zur Einreise zur Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuche) länderübergreifend wirken sollen, kennt ein Element, über das Staatsangehörige bestimmter Länder gezielt angesprochen werden: § 16 Abs. 4 AufenthG ermöglicht, Aufenthaltstitel zur Nachqualifikation zu erteilen. Diese sollen auf der Basis bilateraler Abkommen zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den Arbeitsverwaltungen bestimmter Herkunftsländer vergeben werden. Diese Herkunftsländer werden u. a. nach dem Kriterium ausgewählt, wie gut einzelne berufsspezifische Ausbildungsstrukturen mit den in Deutschland erwarteten Ausbildungsinhalten kompatibel sind.

Galt der § 26 Abs. 2 BeschV einst noch als „ein Fremdkörper im ansonsten weitgehend systematisch stimmigen System des Migrationsrechts“ (Imgarten 2019: 112; ähnlich auch Conradt/Hornung 2020: 174), so könnte die Verlängerung als eine Etappe grundlegenden Wandels im deutschen Erwerbsmigrationsrechts angesehen werden. Allerdings teilt der SVR diese Einschätzung nicht. Denn schon das FKEG bedeutete keinen vollständigen Paradigmenwechsel. Und im Fall der Westbalkanstaaten besteht zusätzlich ein sachlicher Grund, warum diese anders behandelt werden: Sie haben die Perspektive einer EU-Mitgliedschaft, die mittelfristig mit einer vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit einhergehen. Insofern kann die Westbalkanregelung auch als eine Maßnahme verstanden werden, um die betroffenen Länder schon vor dem Beitritt intensiver einzubinden.

In unseren grundsätzlichen Erwägungen zum vorliegenden Referentenentwurf berücksichtigen wir außerdem die Änderungen des dritten Abschnittes des Aufenthaltsgesetzes, das durch das FKEG geändert wurde: Die Neueinführung bzw. Erweiterung bereits im Recht vorhandener Möglichkeiten der „Eigenproduktion“ von ausländischen Fachkräften durch Komplettausbildung oder Nachqualifikation (i. E. §§ 16a Abs. 1, 2, 17 Abs. 1, § 16d Abs. 1, 3 und 4 AufenthG) gibt die Bindung an die Qualifikation nicht gänzlich auf. Aber sie

² In diesem Sinne äußerte sich etwa der Zentralverband des Deutschen Baugewerbes in der Deutschen Handwerks Zeitung vom 12.12.2019.



erweitert die Optionen, wie solche Qualifikationen erworben werden können. Diese Optionen könnten in einem Spannungsverhältnis zu vollkommen unabhängig von Fragen der Formalqualifikation operierenden Normen wie der Regelung des § 26 Abs. 2 BeschV stehen (siehe dazu Langenfeld/Lehner 2020: 219). Die Frage ist, ob diese neue *'home made'*-Norm sich mit der Westbalkanregelung überschneidet, wenn es darum geht, welche Personen jeweils zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach Deutschland einreisen dürfen. Wenn ja, dann könnte ein wesentlicher Teil des durch die Verlängerung der Option des § 26 Abs. 2 BeschV erfassten Personenkreises auch auf der Basis der Regelungen zur Ausbildung und Nachqualifikation nach Deutschland kommen. Dieser Personenkreis hätte – nach erfolgreicher Erstausbildung bzw. Nachqualifikation – dann die Aussicht, hierzulande als Fachkraft zu arbeiten und die damit verbundenen aufenthaltsrechtlichen Privilegien zu genießen. Kritisch zu hinterfragen ist also, ob diese (von Unternehmerseite nachvollziehbarerweise begrüßte Verlängerung dieser v. a. für die Unternehmen einfachen und unkomplizierten) Regelung nicht mit den Interessen von zumindest einigen potenziellen Erwerbsmigrantinnen und -migranten aus den genannten Ländern in Konflikt stehen könnte. Denn diese könnten zumindest teilweise auch in den Anwendungsbereich der Nachqualifizierungsregeln fallen und damit nicht nur Arbeits-, sondern Fachkräfte werden – und damit die Westbalkanregelung zumindest teilweise obsolet machen.

Zur Neuregelung des § 26 Abs. 2 BeschV im Einzelnen

Kennzeichnend für die vorgesehene Neuregelung des § 26 Abs. 2 BeschV ist zum einen eine Kontingentierung erstmaliger Zustimmungen nach § 39 AufenthG auf maximal 25.000 je Kalenderjahr und zum anderen der Ausschluss dieser Personengruppe von den Regelungen des § 9 BeschV.

Zur Kontingentierung auf 25.000 erstmalige Zustimmungen

Bei der gefundenen Lösung handelt es sich um einen klassischen politischen Kompromiss zwischen Positionen, die für ein Auslaufen der Regelung eintraten, und solchen, die sich eine 1:1-Verlängerung der Option oder gar dessen Entfristung erhofften. Eine wissenschaftliche Bewertung fällt vor diesem politischen Hintergrund schwer.

Eine vor allem von Seiten der Unternehmerverbände geäußerte Kritik an der Kontingentierung, diese könne „zur Folge haben, dass ein Arbeitsplatz, der aus Deutschland heraus nicht besetzt werden kann, weil eine passende Person nicht gefunden wurde, dennoch unbesetzt bleiben muss, sobald das Kontingent erreicht ist“ (BDA 2020), erscheint mit Blick auf die bisher verfügbare Empirie zu auf der Basis von § 26 Abs. 2 BeschV erfolgten Wanderungen nicht überzeugend: Zum einen umfasst das beschlossene Kontingent – wie der Referentenentwurf selbst ausweist – „etwas mehr als 90 Prozent der erteilten Visa im Jahr 2019“ (S. 4). Die erteilten Visa bezogen sich auf ein Jahr, das mit Blick auf die wirtschaftliche und die Lage auf dem Arbeitsmarkt noch deutlich stärker auf Zuwanderung angewiesen war als dies für 2021 aufgrund der Pandemie-Folgen zu erwarten steht.

Zum anderen zeigen die bislang vorliegenden Zahlen der Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit zum § 26 Abs. 2 BeschV in den Monaten April, Mai und Juni 2020, in denen sich erste Auswirkungen von Corona niedergeschlagen haben, dass der mit der Zahl 25.000 gefundene Kompromiss durchaus die reale Bedarfslage am Arbeitsmarkt trifft.³ Das zentrale Argument gegen die These, dass die avisierte Kontingentierung sich als Barriere für die Rekrutierung von Personal und sogar als Wachstumsbremse herausstellen könnte, ist jedoch die Tatsache, dass über die Norm des § 26 Abs. 2 BeschV Arbeitskräfte mit unterschiedlichen beruflichen Anforderungsprofilen nach Deutschland kamen und folglich nicht nur solche in einfachen (Hilfsarbeiter)-Tätigkeiten. In dem Referentenentwurf wird dazu ausgeführt, dass der Evaluation des Instituts

³ Die Zahl der zu § 26 Abs. 2 BeschV erfolgten BA-Zustimmungen in den drei genannten Monaten variierte zwischen etwas über 2.000 und knapp 2.500, so dass hochgerechnet auf ein Kalenderjahr ein Wert von 25.000 Zustimmungen durchaus realistisch ist. In Vor-Corona-Monaten belief sich die Zahl der monatlichen Zustimmungen auf knapp 5.000.



für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zufolge „58 Prozent der Arbeitskräfte als Fachkräfte, Spezialistinnen und Spezialisten oder Expertinnen und Experten beschäftigt [sind] und [...] demzufolge grundsätzlich auch einen Aufenthaltstitel als Fachkraft nach §§ 18a und 18b AufenthG bekommen“ könnten (S. 6). Zwischen dem Fachkräftebegriff, den die BA verwendet und der ausschließlich auf das berufliche und im Arbeitsvertrag beschriebene Anforderungsprofil abzielt, und dem Begriff der Fachkraft im Sinne des Aufenthaltsgesetzes, der auf individuellen Formalqualifikationen beruht (§ 18 Abs. 3 AufenthG), bestehen gravierende Unterschiede.⁴ Insofern ist zwar fraglich, inwieweit – wie im Entwurf behauptet – mehr als die Hälfte aller Antragstellerinnen und Antragsteller der Vergangenheit in den Anwendungsbereich der §§ 18a und 18b AufenthG fallen würden.⁵ Aber selbst wenn dies lediglich für einen gewissen Teil dieser 58 Prozent zuträfe, ließe sich daraus ein Argument für eine Kontingentierung ableiten. Mit einer solchen Kontingentierung kann sichergestellt werden, dass die Norm für jene Arbeitskräfte reserviert bleibt, die weder für die Normen zur beruflichen Erstausbildung bzw. Weiterqualifikation (§§ 16d Abs. 1, 3 und 4 sowie 17 Abs. 1 und 16a Abs. 1 und 2 AufenthG) in Frage kommen noch als Fachkraft (i. S. d. §§ 18a und 18b AufenthG) einreisen können. Die neu eingeführte Kontingentierung trägt folglich nicht nur den neuen wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Gegebenheiten Rechnung, sondern auch den neuen, durch das FKEG geprägten rechtlichen Rahmenbedingungen einer deutlich erleichterten Fachkräfteeinwanderung.

Zum Ausschluss des § 9 BeschV in § 26 Abs. 2 S. 4 BeschV-E

Neu eingeführt als Steuerungsinstrument gegenüber dem zukünftigen Anwendungsbereich des § 26 Abs. 2 BeschV wird der Ausschluss des § 9 BeschV (§ 26 Abs. 2 S. 4 BeschV). Damit wird bis zur Erlangung einer Niederlassungserlaubnis, die sich für den Personenkreis des § 26 Abs. 2 BeschV nach den allgemeinen Regeln des § 9 AufenthG (und nicht nach den privilegierten Regelungen für Fachkräfte nach § 18c AufenthG) richtet und folglich erst nach 5 Jahren möglich ist, bei einem Arbeitgeberwechsel erneut eine Zustimmung der BA erforderlich. Bei der Bewertung dieses Vorschlags ist zu berücksichtigen, dass die BA-Zustimmung wiederum aus zwei Elementen besteht: Geprüft wird zum einem die Gleichwertigkeit der Beschäftigungsbedingungen zwischen angeworbenen und im Inland bereits tätigen Arbeitskräften. Zum anderen wird die Frage geprüft, ob für die zu besetzende Stelle bevorrechtigte inländische Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (sog. Vorrangprüfung).

V.a. vor dem Hintergrund, dass die Arbeitslosigkeit gerade im Segment gering qualifizierter Beschäftigten derzeit steigt, ist es nachvollziehbar, dass die Bundesregierung weiteren migrationsbedingten Druck auf die Beschäftigungsbedingungen Geringqualifizierter vermeiden will. Die neue Westbalkanregelung führt gegenüber der alten einen zusätzlichen Kontrollmechanismus ein. Vor diesem Hintergrund unterstützt der SVR bei Arbeitgeberwechseln eine erneute Prüfung der Beschäftigungsbedingungen im Anwendungsbereich des § 26 Abs. 2 BeschV. Inwieweit auch eine Vorrangprüfung durchgeführt werden sollte, ist umstritten. Hinzuweisen ist aber darauf, dass die Quote der Ablehnungen durch die BA allgemein und auch hinsichtlich von Anträgen auf der Basis des § 26 Abs. 2 BeschV eher gering ist, so dass einerseits die Vorrangprüfung eine geringe praktische Hürde sein wird, an der nur wenige Anträge scheitern werden, man aber andererseits aus demselben Grund gleich auf sie verzichten könnte.

Fazit: trotz nachvollziehbarer Verlängerung nur eine Ausnahme

Aus Sicht des SVR ist die Absicht richtig, die 2015 getroffene Entscheidung, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus den Westbalkanländern auch in den Jahren 2021, 2022 und 2023 einen erleichterten und qualifikationsunabhängigen Weg auf den deutschen Arbeitsmarkt zu verschaffen. Dafür spricht insbesondere die hohe Akzeptanz der Regelung sowohl auf Seiten der deutschen Unternehmerschaft (siehe bspw. BDA 2020) wie auch bei potenziellen ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Aus der Sicht

⁴ Der Fachkraftstatus im Sinne der BA bezieht sich auf das Anforderungsprofil der ausgeführten Tätigkeit. Im Gegensatz dazu kennt das AufenthG einen qualifikationsspezifischen und damit auf die Formalqualifikation abzielenden Fachkraftbegriff (§ 18 Abs. 3 Nr. 1 und 2 AufenthG).

⁵ Im Verordnungsentwurf wird diese These durch das Wort „grundsätzlich“ immerhin relativiert.



des SVR sollte der mit der Westbalkanregelung aufgezeigte Weg, die Herkunft eines potenziellen Arbeitnehmers als Kriterium der Einwanderung zu nehmen, bei Drittstaatsangehörigen nur eine Ausnahme sein. Denn dieses Kriterium ist vom Individuum kaum zu beeinflussen. Solche Kriterien können aber – befristet – sogar eine sinnvolle Ergänzung sein, so wie dies auch hier mit Blick auf die aktuellen (Republik Albanien, Montenegro, Republik Nordmazedonien, Republik Serbien) oder potenziellen EU-Beitrittskandidaten (Bosnien und Herzegowina, Kosovo) der Fall ist. Die im Rahmen des § 26 Abs. 2 BeschV bestehenden Regeln haben an dieser Stelle auch eine erhebliche europapolitische Dimension.

Vor dem Hintergrund der neuen wirtschaftlichen und arbeitsmarktspezifischen Rahmenbedingungen des FKEG ist die Einführung einer Obergrenze für diese Form einer von qualifikatorischen Vorgaben vollkommen entkoppelten Erwerbsmigration auch in der vorliegenden Größenordnung nachvollziehbar. Dies gilt auch für den Ausschluss des § 9 BeschV in § 26 Abs. 2 S. 4, der ebenfalls einer seit Pandemie-Ausbruch stark geänderten Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt Rechnung trägt.

Prof. Dr. Petra Bendel

Prof. Dr. Daniel Thym

Prof. Panu Poutvaara Ph. D.

Vorsitzende

Stellvertretender Vorsitzender Mitglied

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)

Literatur

- Brücker, Herbert/Falkenhain, Mariella/Fendel, Tanja/Promberger, Markus/Raab, Miriam/Trübswetter, Parvati (2020): Evaluierung der Westbalkanregelung: Registerdatenanalyse und Betriebsfallstudien. BMAS Forschungsbericht 544. Berlin.
- Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (2020): Westbalkanregelung verlängern, unnötigen Verwaltungsaufwand vermeiden, Stellungnahme zum Referentenentwurf einer Sechsten Verordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung. Berlin.
- Conradt, Roland/Hornung, Ulrike (2020): Die Entwicklung des Rechts der Arbeitsmigration in der Bundesrepublik Deutschland, Zeitschrift für Ausländerrecht, 6, 171-177.
- Imgarten, Nils (2019): Der Bedarf nach einem neuen Einwanderungsrecht, in: Maximilian Pichl/Timo Tohidipur (Hrsg.): An den Grenzen Europas und des Rechts. Bielefeld, S. 91-118.
- Joppke, Christian (2005): *Selecting by Origin. Ethnic Migration in the Liberal State.* Cambridge, MA.
- Langenfeld, Christine/Lehner, Roman (2020): Einwanderungsrecht in Deutschland – Entwicklungslinien, konzeptionelle Grundentscheidungen und offene Fragen, Zeitschrift für Ausländerrecht, 7, 215-223.
- Ponert, Katja/Tollenaere, Marius (2020): Migration zum Zweck der Erwerbstätigkeit, in: Frederick von Harbou/Esther Weizsäcker (Hrsg.): Einwanderungsrecht: Das Recht der Arbeits- und Bildungsmigration. München, S. 11-48.
- SVR (2017a): ‚Spurwechsel‘ aus der Asyl- in die Erwerbsmigration, Positionspapier. Berlin.
- SVR (2017b): Chancen in der Krise: Zur Zukunft der Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa. Berlin.



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