



Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG)

18. Dezember 2018

Deutschland braucht Zuwanderung in den Arbeitsmarkt aufgrund des demografischen Wandels und steigender Fachkräftebedarfe. Bisher hat Deutschland von der Binnenmobilität in der EU profitiert – und insofern eine „Freizügigkeitsdividende“ eingefahren. Diese wird absehbar eher abnehmen, da sich die wirtschaftliche Entwicklung in anderen EU-Staaten verbessert und diese Länder vor ähnlichen demografischen Herausforderungen stehen. Neben der notwendigen Aktivierung des inländischen Arbeitskräftepotenzials muss daher die gezielte Anwerbung ausländischer Fachkräfte aus Drittstaaten verstärkt werden. Hierbei steht Deutschland im Wettbewerb mit anderen Ländern. Der Referentenentwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG), der in Kürze vom Kabinett beschlossen werden soll, geht in vielerlei Hinsicht in die richtige Richtung; an einigen Stellen sieht der SVR Verbesserungspotenzial:

- Der SVR begrüßt, dass durch die [wegfallende Beschränkung auf Mangelberufe](#) die [Zuzugsoptionen zum Zweck der Arbeitsaufnahme für beruflich Qualifizierte erweitert und erleichtert](#) werden sollen. Für akademisch Qualifizierte gehört Deutschland bereits zu den liberalsten Ländern im OECD-Raum. Die Angleichung zwischen beruflich und akademisch qualifizierten Fachkräften, die mit der Neuregelung einhergeht, ist nicht zuletzt mit Blick auf bestehende Arbeitsmarktbedarfe sehr zu befürworten.
- Hinsichtlich der [angebotsorientierten Zuwanderung](#) von Personen, die über keinen Arbeitsvertrag verfügen, sieht der Referentenentwurf eine Angleichung vor: Bislang dürfen lediglich Personen mit einem akademischen Abschluss für ein halbes Jahr nach Deutschland kommen, um einen [Arbeitsplatz zu suchen](#) (§ 18c AufenthG). Künftig soll [diese Möglichkeit auch nichtakademischen Fachkräften eröffnet](#) werden, wie es u. a. der SVR in seinem Jahresgutachten 2018 gefordert hatte. Das ist zu begrüßen. Diese Option adressiert solche beruflich Qualifizierten, die Deutschkenntnisse vorweisen können. Einschränkung wirkend dürfte allerdings, dass das generelle Arbeitsverbot in der Suchphase nur geringfügig aufgeweicht wird.
- Wie der SVR es in seinem Jahresgutachten 2018 gefordert hatte, sollen auch die [Möglichkeiten der heimischen Ausbildung ausländischer Fachkräfte gestärkt](#) werden: Künftig wird es nicht nur (wie bisher) Studieninteressierten möglich sein, zur Studienplatzsuche einzureisen, sondern [auch Ausbildungsinteressierte dürften zur Suche nach einem Ausbildungsplatz einreisen](#). Diese Option ist zu begrüßen, aber der Gesetzgeber sollte die praktische Wirkung dieser neuen Möglichkeit aufmerksam verfolgen: Es wird zu prüfen sein, ob die vorgesehenen Voraussetzungen nicht zu hoch sind und die Regelung missbrauchsanfällig ist.
- Die [größte Hürde](#) für beruflich Qualifizierte ist der [Gleichwertigkeitsnachweis](#) der Berufsqualifikation, da es in kaum einem Land der Welt ein System gibt, das mit dem der deutschen dualen Ausbildung vergleichbar ist. Der SVR hatte hierzu das sog. „Nimm 2+“-Modell vorgeschlagen, das es ermöglichen würde, den [Gleichwertigkeitsnachweis durch ein anderes Kriterium \(z. B. sehr gute Sprachkenntnisse\) zu ersetzen](#). An dem Prinzip der Gleichwertigkeit hält der Entwurf im Grundsatz fest; als ersten Schritt zur Flexibilisierung kann man die Regelung begreifen, dass künftig Fachkräfte mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen vor allem in Berufen der Informations- und Kommunikationstechnologie,



aber auch in bestimmten von der Bundesagentur für Arbeit (BA) ausgewählten Berufen, unter bestimmten Voraussetzungen hier arbeiten können sollen. Der SVR begrüßt daher diese erste Flexibilisierung.

- Der SVR begrüßt im Grundsatz, dass die [Kriterien für die Gewährung einer Ausbildungsduldung präzisiert werden](#) und für [gut integrierte und sozialversicherungspflichtig beschäftigte Flüchtlinge Kriterien für Bleiberechtsregelungen](#) formuliert werden. Hier besteht allerdings aus Sicht des SVR im Detail Nachjustierungsbedarf.

Das FEG ist als Artikelgesetz konzipiert, das die Chance nutzt, einige Normen des Aufenthaltsgesetzes neu zu ordnen, die Struktur des deutschen Einwanderungsrechtes aber nicht grundlegend ändert. Dass eine umfassende Neustrukturierung im Sinne eines Einwanderungsgesetzbuchs (EGB) in dieser Legislaturperiode nicht erfolgen wird, sollte die Politik nicht daran hindern, diese Vision mittelfristig weiterzuverfolgen – allein aufgrund der damit verbundenen Signalwirkung. Das FEG verfolgt drei Ziele: erstens, die bestehenden Optionen der Zuwanderung zum Zweck der Ausbildung und Erwerbstätigkeit auszubauen und zu erweitern, zweitens, die parteipolitische Streitfrage um den ‚Spurwechsel‘ zu lösen, und drittens, die bestehenden Zuwanderungsoptionen neu zu ordnen.¹

Der SVR nimmt zu den ersten beiden Zielen und den vorgesehenen Maßnahmen folgendermaßen Stellung:

1 Ausbau und Erweiterung bestehender Regelungen im Bereich der Ausbildungs- und Erwerbsmigration

Das FEG erweitert die Möglichkeiten, zum Zweck der Aufnahme einer Ausbildung bzw. Erwerbstätigkeit einzureisen. Ein grundlegender Systemwechsel erfolgt dabei allerdings nicht. So bekräftigt das FEG weiterhin den Grundsatz, dass die Einreisemöglichkeit eng an einen Arbeitsvertrag gekoppelt ist. Das [Prinzip der „Arbeitsmarkterdung“](#) (SVR 2014: 74) [bleibt](#) also für die deutsche Erwerbsmigrationspolitik auch [weiterhin leitend](#). Im Jahresgutachten 2018 hat der SVR herausgestellt, dass europarechtliche Vorgaben zahlreiche Detailvorschriften faktisch zementiert haben, „die der nationale Gesetzgeber nicht mehr einseitig ändern kann“ (SVR 2018: 50 mit Verweis auf Thym 2017: 302). Die Feststellung, dass über das FEG kein Paradigmenwechsel erfolgt, ist also nicht als Kritik zu verstehen, sondern u. a. die logische Folge davon, dass Kompetenzen der Rechtssetzung auch im Bereich der Erwerbsmigration von der nationalen auf die europäische Ebene verlagert worden sind und darüber hinaus die Regeln für Akademiker schon bisher liberal waren. Gleichwohl vollzieht das FEG an einigen Stellen über kosmetische Änderungen deutlich hinausgehende Anpassungen und Erweiterungen der bestehenden Optionen der Erwerbsmigration nach Deutschland, die das [Recht übersichtlicher gestalten](#).

1.1 Erweiterung der Zuzugsmöglichkeiten für beruflich qualifizierte Fachkräfte über die Abschaffung der Mangelberufsbeschränkung

Wie der SVR, die OECD und andere Organisationen einhellig analysiert haben, sind die Zuzugsmöglichkeiten für akademisch qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer nach Deutschland bereits sehr gut und im OECD-Vergleich liberal. Dies gilt sowohl für Personen, die bereits einen Arbeitsvertrag haben (für diese hat sich die Blaue Karte EU etabliert), als auch für Personen, die zur Arbeitsplatzsuche einreisen. Nachsteuerungsbedarf sieht der SVR bei der Gruppe der beruflich qualifizierten Fachkräfte (vgl. SVR 2018). Sie stehen

¹ Auf letzteren Aspekt soll hier nicht eingegangen werden. Erwähnung verdient allerdings ein Paradigmenwechsel, dessen Signalwirkung nicht unterschätzt werden sollte. Bisher geht das Aufenthaltsgesetz implizit von der Annahme aus, dass Erwerbstätigkeit verboten ist, sofern es in den entsprechenden Normen nicht anders vermerkt ist. Dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis wird künftig umgekehrt und damit das Recht an die Realität eines Einwanderungslandes angepasst: Paragraph 4a I stellt fest, dass Aufenthaltserlaubnisse stets zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigen, sofern kein explizites Verbot formuliert wird.



– aus Sicht des SVR sehr erfreulich – auch im Fokus dessen, was die Bundesregierung dem Referentenentwurf nach mit ihrem Fachkräfteeinwanderungsgesetz plant.

So ist geplant, die Zugangsoptionen für beruflich qualifizierte Fachkräfte prinzipiell zu öffnen. Bisher können beruflich Qualifizierte nur dann einreisen, wenn sie erstens einen Arbeitsvertrag haben, zweitens in einem Mangel- oder Engpassberuf² tätig sind und drittens einen Gleichwertigkeitsnachweis erbringen können, d. h. den Nachweis, dass ihre im Herkunftsland erworbene Qualifikation der deutschen gleichwertig ist. Nach dem Referentenentwurf ist vorgesehen, dass die Beschränkung auf Mangelberufe künftig entfällt. Dadurch erfolgt eine Ausweitung auf weitere Berufe (§ 18a AufenthG n. F.). Da ein Arbeitsvertrag die Voraussetzung bleibt, ist zugleich gewährleistet, dass sich die Zuwanderung flexibel an die Arbeitsmarktlage anpasst. Voraussetzung für die Einwanderung von beruflich qualifizierten Fachkräften ist lediglich – sofern in einer Rechtsverordnung bzw. über zwischenstaatliche Abkommen nichts anderes vereinbart ist – eine Zustimmung der BA. Die BA überprüft bei Fachkräften im Sinne des § 2 XIIa AufenthG n. F. grundsätzlich die Gleichwertigkeit der Arbeitsbedingungen (§ 39 II Nr. 1 AufenthG n. F.) sowie die Kongruenz zwischen Qualifikation und beruflicher Tätigkeit (§ 39 II Nr. 2 AufenthG n. F.).

1.2 Ausbau der Zuzugsmöglichkeiten für akademisch qualifizierte Fachkräfte: Bye bye, Blue Card?

Diese Erweiterung für beruflich qualifizierte Fachkräfte geht mit Erleichterungen für Fachkräfte mit universitärer Ausbildung einher (§ 18b AufenthG n. F.). Von der Europäischen Union geprägte Normen wie bspw. die Blaue Karte EU für Hochqualifizierte (§ 19a AufenthG a. F.) stehen in diesem Feld neben nationalen Vorgaben (z. B. § 18 IV AufenthG a. F.). Das FEG setzt nun an den Normen ohne europarechtlichen Hintergrund an und liberalisiert diese weitreichend. Das ist angesichts der Erleichterungen für beruflich qualifizierte Fachkräfte nur folgerichtig.

Bislang nahm die Blaue Karte eine „zentrale Stellung im deutschen Recht“ ein (auch aufgrund der damit verbundenen Privilegien mit Blick auf die Erlangung eines Daueraufenthalts und sofortige Familiennachzugsrechte) (SVR 2018: 41): Bei Vorliegen eines der Qualifikation entsprechenden Arbeitsvertrages und bei entsprechendem Mindestgehalt (2018: i.d.R. 52.000 Euro Jahresbrutto) haben Personen mit einem deutschen, einem anerkannten oder vergleichbaren Hochschulabschluss aus dem Ausland einen Anspruch auf Erteilung der Blauen Karte. Eine Vorrangprüfung findet nicht statt. Ihre Familienangehörige (Ehepartner und Ehepartnerinnen sowie Kinder) haben – wie Familienangehörige generell – unbegrenzten Arbeitsmarktzugang, der Nachweis einfacher Deutschkenntnisse vor Zuzug entfällt für sie. Nach 33 Monaten der Beschäftigungsausübung besteht ein Anspruch auf eine unbefristete Niederlassungserlaubnis; bei Deutschkenntnissen auf dem Niveau B1 verkürzt sich diese Frist auf 21 Monate. Nun könnte die Blaue Karte infolge der geplanten Erweiterung nationalstaatlich motivierter Regelungen an Bedeutung verlieren. Bislang ergänzten sich die EU-Normen und die nationalen Normen. So konnten Fachkräfte, die an den Anforderungen der Blauen Karte EU scheiterten, über § 2 III BeschV einreisen und die Gehaltsvorgaben über eine Vorrangprüfung (§ 39 II Nr. 1 Buchst b AufenthG a. F.) ersetzen, wenn sie eine schlechtere Rechtsposition vor allem mit Blick auf den Daueraufenthalt (SVR 2018: 42–43) in Kauf nahmen.

Durch das FEG werden nun die Unterschiede zwischen EU- und nationalen Normen der Erwerbsmigration zu Gunsten letzterer deutlich reduziert. Hierzu trägt bei, dass die Vorrangprüfung gestrichen werden soll (vorher ein Privileg der Blauen Karte). Außerdem wird ein rascherer Weg in den Daueraufenthalt eröffnet, der den Vorteil, den die Blaue Karte EU diesbezüglich bot, reduziert.³ Als Privilegien der Blauen Karte bestehen bleiben ein einfacherer Familiennachzug sowie innereuropäische Mobilitätsrechte.

Eine unbeabsichtigte Nebenwirkung des FEG könnte somit sein, dass die stark europäisch geprägte deutsche Erwerbsmigrationspolitik wieder stärker national geprägt wird. Streng funktionalistisch gedacht lässt

² Bislang muss festgestellt werden, dass es allgemein integrations- und arbeitsmarktpolitisch zu verantworten ist, eine spezifische Vakanz mit einer neu einreisenden Ausländerin bzw. einem neu einreisenden Ausländer zu besetzen. Operationalisiert wird dies über die von der BA geführte sog. Positivliste.

³ Das bislang ausgeprägte Fristdelta soll von 39 bzw. 27 Monaten auf 27 bzw. 15 Monate schrumpfen (§ 18c I Nr. 1 und 3 vs. § 18c II AufenthG n. F.).



sich ein Bedeutungsverlust der Blauen Karte als notwendige Folge davon betrachten, dass die Zuzugsoptionen auch für akademisch ausgebildete Fachkräfte ausgeweitet werden müssen. Man kann den über das FEG vermutlich unweigerlich eintretenden Bedeutungsverlust europäischer Normsetzung aber auch bedauern – gerade angesichts der Tatsache, dass die offensive deutsche Blue Card-Politik (s. dazu Thym 2012 sowie Langenfeld/Kolb 2016) dieses zentrale Instrument einer europäischen Erwerbsmigrationspolitik vor der kompletten Bedeutungslosigkeit bewahrt hat.

1.3 Einführung von Suchrechten für beruflich qualifizierte Fachkräfte

Grundsätzlich lässt sich zwischen angebots- und nachfrageorientierter Erwerbsmigrationspolitik unterscheiden: Bei der Nachfrageorientierung ist ein Arbeitsvertrag die zentrale Einreisevoraussetzung (s. 1.1 oben), während im Bereich der Angebotsorientierung Personen mit einem bestimmten Qualifikationsprofil einreisen dürfen, auch wenn sie keinen Arbeitsvertrag als Einreisevoraussetzung vorweisen können. Deutschland hat sein traditionell nachfrageorientiertes System („keine Zuwanderung ohne Arbeitsvertrag“) bei den Hochqualifizierten in den letzten Jahren um Elemente der Angebotsorientierung ergänzt und sich hierin Kanada angenähert (wie umgekehrt die Kanadier mittlerweile den Arbeitsvertrag stärker honorieren). Der aktuelle Referentenentwurf sieht vor, diese Ergänzung um eine angebotsorientierte Komponente auch für beruflich Qualifizierte vorzunehmen (§ 20 I AufenthG n. F.).⁴

Künftig soll beruflich Qualifizierten die Einreise zur Suche nach einem Arbeitsplatz für eine Dauer von 6 Monaten möglich sein. Der SVR hat in seinem Jahresgutachten 2018 (SVR 2018: 52) explizit angeregt, diese Optionen einzuführen und begrüßt die Ergänzung daher ausdrücklich. Für Personen mit beruflicher Qualifikation hängt die Aufenthaltserlaubnis zur Arbeitsplatzsuche allerdings vom Nachweis von Deutschkenntnissen ab, die der angestrebten Tätigkeit entsprechen. Das ist bei akademisch ausgebildeten Fachkräften⁵ nicht der Fall. Der Gesetzgeber verzichtet darauf, im Gesetz ein Sprachniveau festzulegen, führt aber in der Gesetzesbegründung aus, dass in der Regel mindestens B1 erforderlich sein dürfte, insbesondere in medizinischen Berufen allerdings auch höhere Anforderungen gestellt werden können (S. 103). Eine leichte Verbesserung lässt sich hinsichtlich der von vielen (u. a. vom SVR 2018: 52) wiederkehrend kritisierten Problematik des grundsätzlichen Arbeitsverbots während der Suchphase feststellen: Sowohl für Fachkräfte mit Berufsausbildung wie auch mit akademischer Ausbildung sollen künftig „Probearbeiten“ bis zu zehn Stunden je Woche während der Arbeitsplatzsuche möglich sein (§§ 20 I 4 sowie 20 II 2 AufenthG n. F.). In § 20 IV AufenthG n. F. wird das Postulat der vollständigen Lebensunterhaltssicherheit als Einreisevoraussetzung aufrechterhalten und bekräftigt. Aufgrund dessen ist nicht zu erwarten, dass die neue Suchoption für eine hohe Anzahl beruflich Qualifizierter eine realistische Zuwanderungsoption darstellen wird.⁶

1.4 Suchoptionen für Ausbildungsinteressierte ergänzen die Suchrechte für beruflich Qualifizierte

Nicht nur für bereits ausgebildete Fachkräfte werden die Optionen (durch den Wegfall der Beschränkung auf Mangelberufe und die Möglichkeit der Einreise zur Arbeitsplatzsuche; vgl. 1.1. und 1.3 oben) erweitert.

⁴ § 20 AufenthG n. F. enthält die zentrale aufenthaltsrechtliche Suchnorm, auf weitergehende Vereinheitlichungen wurde verzichtet. Suchspezifische Privilegien für ausländische Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen (§ 16 V AufenthG a. F.), für Forscherinnen und Forscher nach abgeschlossenem Forschungsprojekt (§ 20 VII AufenthG a. F.) oder für Ausländerinnen und Ausländer nach in Deutschland erfolgter Anerkennung einer im Ausland erworbenen Qualifikation (§ 17a IV AufenthG a. F.) werden ohne wesentliche materiell-rechtliche Änderungen und damit einschließlich der bereits jetzt bestehenden Privilegien gegenüber der Allgemeinnorm in § 20 AufenthG n. F. übertragen.

⁵ Diese Information ist deshalb wichtig, weil sich das im August vorgestellte Eckpunktepapier noch so lesen ließ, als würden Sprachkenntnisse als Generalvoraussetzung für den kompletten personellen Anwendungsbereich der Suchmigration etabliert werden. In § 20 II S. 2 AufenthG n. F. wird nun festgehalten, dass lediglich Absatz 1 Satz 2 und 4 aus § 20 I AufenthG n. F. auch für akademisch qualifizierte Fachkräfte gelten, nicht aber Satz 1.

⁶ Auch in der Gesetzesbegründung wird festgehalten, dass diese Aufenthaltserlaubnis „im Grundsatz nicht zur Erwerbstätigkeit“ berechtigt (S. 103).



Gemäß Referentenentwurf soll das FEG auch die Optionen der „Eigenproduktion“ durch Einwanderung zum Zweck der Ausbildung oder Nachqualifikation ausweiten.

So soll ein auf 6 Monate befristeter Aufenthalt zum Zweck der Suche nach einem Ausbildungsplatz möglich werden (§ 17 I AufenthG n. F.). Damit wird die Möglichkeit zur angebotsorientierten Zuwanderung gestärkt, ohne den Grundsatz der Arbeitsmarkterdung grundsätzlich in Frage zu stellen. Die bereits jetzt im Gesetz vorhandenen und im internationalen Vergleich als weitreichend einzustufenden Optionen der Einreise zur Studienbewerbung (§ 16 VII 1 und 2 AufenthG a. F.) werden berufsausbildungsspezifisch ergänzt. Auch an dieser Stelle wird hiermit eine Angleichung von akademisch und beruflich ausgebildeten (zukünftigen) Fachkräften vollzogen. Die Einwanderung zum Zweck der beruflichen Ausbildung, deren Stärkung der SVR (2018: 52) explizit gefordert hatte, wird damit über die Einführung einer vorgeschalteten Suchoption deutlich verbessert. Angesichts der Tatsache, dass über § 17 AufenthG n. F. Personen ohne jegliche Ausbildung der Zuzug ermöglicht wird, sind die in § 17 I 1 Nr. 1 bis 5 AufenthG n. F. normierten Voraussetzungen tendenziell streng gehalten.⁷ An dieser Stelle ist darauf zu achten, die Balance zwischen erforderlicher Missbrauchsvermeidung und prohibitiv hohen Zuzugsbarrieren zu halten. Gesetzgeber und Verwaltung sollten daher prüfen, wie die Norm praktisch angewandt wird und ggf. im Falle von Missbräuchen klarere Restriktionen formulieren bzw. dann, wenn sich die Hürden als zu hoch herausstellen, Erleichterungen (u. U. auch herkunftsstaatsspezifisch) vorsehen. Um die neue Option mit Leben zu füllen, sind – nicht zuletzt angesichts des jungen Lebensalters der Zielgruppe – auch Unternehmen, Handwerks- und Handelskammern gefragt: Sie müssen in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen Ausbildungsinteressierte dabei unterstützen, eine Ausbildung in Deutschland und mit deutschen Standards aufzunehmen und hier heimisch zu werden.

1.5 Flexibilisierung bei der Nachweispflicht qualifikationsspezifischer Gleichwertigkeit für Personen mit „ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen“

Für akademische Qualifikationen ist das Dogma von der Gleichwertigkeit der Abschlüsse u. a. wegen der Universalisierung von Bewertungsmaßstäben wie B.A./B.Sc. und M.A./M.Sc. ein geringes Problem. Anders verhält es sich im Bereich der beruflichen Ausbildung, da die in Deutschland bekannte Form der dualen Ausbildung so gut wie einzigartig ist und entsprechend keine Äquivalente in anderen Ländern aufweist. Die Pflicht, einen Gleichwertigkeitsnachweis zu erbringen, hat sich in der Praxis für beruflich qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer als zentrale Zuzugshürde erwiesen. Der SVR hatte aufgrund dessen das sog. „Nimm 2+“-Modell vorgeschlagen, das es ermöglichen würde, den Gleichwertigkeitsnachweis durch ein anderes Kriterium (aus einem zu definierenden Kriterienpool) zu ersetzen: D. h. eine Fachkraft mit Arbeitsvertrag (Kriterium 1) in einem Mangelberuf (Kriterium 2) könnte bspw. zuwandern, wenn sie sehr gute Sprachkenntnisse (Kriterium 3 = „Nimm 2 +“) nachweisen kann oder sich der aufnehmende Betrieb zu einem finanziellen Beitrag zum Ausgleich von Risiken verpflichtet.

Das Eckpunktepapier der Bundesregierung erteilte der Flexibilisierung des Gleichwertigkeitskriteriums noch eine grundsätzliche Absage. Auch der Referentenentwurf betont an verschiedenen Stellen die Bedeutung einer *anerkannten* Qualifikation. Allerdings soll es künftig möglich sein, Ausländerinnen und Ausländern mit „ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen“ eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung der Beschäftigung unter bestimmten Voraussetzungen zu erteilen, wenn die Beschäftigungsverordnung dies bestimmt (§ 19c II AufenthG n. F. i. V. m. § 6 I und II BeschV n. F.). Adressiert werden damit zum einen „Berufe der Informations- und Kommunikationstechnologie“. Solchen Fachkräften soll die Einreise auch bei Abwesenheit einer Formalqualifikation erlaubt werden können, wenn diese Fachkräfte nicht nur die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen erfüllen, sondern auch innerhalb der letzten sieben Jahren eine mindestens fünfjäh-

⁷ Dies gilt vor allem für § 17 I 1 Nr. 3 AufenthG n. F., der den personellen Anwendungsbereich auf Ausländer und Ausländerinnen beschränkt, die über einen Abschluss einer deutschen Schule im Ausland oder über einen ausländischen Schulabschluss verfügen, der einem deutschen Abschluss gleichgestellt ist. Weiterhin ist eine Altersbeschränkung auf 25 Jahre vorgesehen und es gilt die Voraussetzung der Lebensunterhaltssicherung während der Suchphase. Als Voraussetzung werden zudem Deutschkenntnisse auf B2-Niveau formuliert.



rige Berufserfahrung auf dem Niveau einer akademischen Fachkraft nachweisen können sowie ausreichende deutsche Sprachkenntnisse besitzen. Auf den Sprachnachweis kann im begründeten Einzelfall verzichtet werden (§ 6 I 3 BeschV n. F.). Die *lex specialis* des § 6 I BeschV n. F. wird ergänzt durch eine weniger stark berufsspezifisch angelegte Norm. Diese ermöglicht Ausländerinnen und Ausländern, die in einem bestimmten (in der Anlage zu § 6 BeschV n. F. aufgeführten) Beruf tätig sind, ebenfalls fünf Jahre Berufserfahrung in den letzten sieben Jahren⁸ nachweisen können und zudem über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse (B1 GER) verfügen, auch ohne Formalqualifikationen die Zustimmung zu einer qualifizierten Beschäftigung. Als Zusatzvoraussetzung formuliert die Beschäftigungsverordnung, dass sich der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin schriftlich zur Übernahme der Kosten verpflichtet hat, die öffentlichen Stellen bis zu zwölf Monate nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Lebensunterhalt der Ausländerin bzw. des Ausländers während eines unerlaubten Aufenthalts im Bundesgebiet und für eine Abschiebung der betroffenen Person entstehen (§ 6 II 2 BeschV n. F.). Durch diese Regelung erfolgt – wenn auch in engem Rahmen – eine „substanzielle Flexibilisierung“⁹ (Lehner/Kolb 2018: 185) des bislang konstitutiven Gleichwertigkeitsnachweises. Die so als Steuerungskriterium eingeführte ‚Arbeitgeberhaftung‘ entspricht zumindest in ihren Grundzügen dem vom SVR als Flexibilisierungsinstrument vorgeschlagenen „finanzielle[n] Kriterium“ (SVR 2018: 55–56). So sieht das FEG an dieser Stelle eine statische Variante des „Nimm 2+“-Vorschlages vor: Über Sprachkenntnisse, eine spezifische Berufszugehörigkeit, Berufserfahrung und die Arbeitgeberhaftung lässt sich die Nachweispflicht der Gleichwertigkeit ersetzen. Das ursprünglich vorgeschlagene Modell „Nimm 2+“ ist allerdings angesichts der darin vorgesehenen Kriterien-Kombinatorik flexibler angelegt.

1.6 Erweiterte Optionen, sich in Deutschland nachzuqualifizieren

Die bestehenden Möglichkeiten für Ausländerinnen und Ausländern zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen bzw. zum Zweck der Nachqualifikation einzureisen, werden durch das FEG ausgebaut (§ 16d AufenthG n. F.). So wird die maximale Aufenthaltsdauer zur Nachqualifikation von 18 auf 24 Monate erhöht.¹⁰ Als Erleichterung zu bewerten ist zudem, dass nicht länger ein enger Zusammenhang zwischen der nach Abschluss des Anerkennungsverfahrens angestrebten Beschäftigung und der während der Anerkennungsmaßnahme aufgenommenen Beschäftigung vorausgesetzt wird. Außerdem wird ein Aufenthalt zur Feststellung der Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit bereits paralleler Beschäftigung im erstrebten Beruf für nicht-reglementierte Berufe ermöglicht, wenn Ergebnis des Anerkennungsverfahrens zwar eine nur teilweise Gleichwertigkeit ist, zur Anerkennung der Qualifikation aber schwerpunktmäßig nur berufspraktische Teile und theoretische Kenntnisse nicht in wesentlichem Umfang fehlen. Auch hier kommen die Arbeitgeberinnen und -geber ins Spiel, indem sie erwerbsmigrationsspezifische Mitverantwortung erhalten: Denn als weitere Voraussetzung ist festgelegt, dass innerhalb eines Zeitraums von bis zu zwei Jahren ein Ausgleich der festgestellten wesentlichen Unterschiede angestrebt wird. Dies muss die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber arbeitsvertraglich zusichern (§ 16d III Nr. 3 AufenthG n. F.). Strukturell erfolgt damit eine zeitliche Flexibilisierung des Gleichwertigkeitsnachweises über die Option einer später erfolgenden Anerkennung.

In § 16d IV AufenthG n. F. wird die Option der Nachqualifizierung schließlich für bilaterale Abkommen nutzbar gemacht. Damit werden die Einsatzmöglichkeiten von Vermittlungsabsprachen der BA mit der Arbeitsverwaltung von Herkunftsländern erweitert. Dies stellt aus Sicht des SVR eine spannende und zu begrüßende neue Option dar: Die BA kann künftig über den Gesundheits- und Pflegebereich hinaus unter Berücksichtigung der Ausbildungsstrukturen des Herkunftslandes in Vermittlungsabsprachen die Voraus-

⁸ Grundgedanke dabei ist, dass durch die Berufserfahrung eine vergleichbare Qualifikation nachgewiesen wird. Dies ist im Einzelfall zu überprüfen.

⁹ Eine substanzielle Flexibilisierung ist dabei in Abgrenzung zu temporalen Flexibilisierungsvarianten (s. dazu aber § 16d III AufenthG n. F.) und zur vollständigen Abschaffung des Gleichwertigkeitsnachweises zu verstehen.

¹⁰ Es bleibt allerdings dabei, dass die Erteilungsmaximaldauer einer Aufenthaltserlaubnis zur Nachqualifizierung und Anerkennung 18 Monate beträgt. In § 16d I 3 AufenthG n. F. neu eingeführt wird entsprechend eine Verlängerungsoption um maximal 6 Monate.



setzungen festlegen, unter denen Drittstaatsangehörige, die über hinreichende Deutschkenntnisse verfügen, zum Zweck der Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation und ggf. erforderlicher Anpassungsqualifizierungen nach Deutschland kommen können. Spezifische Nachqualifikationsregelungen bei bilateralen Abkommen existieren bislang nicht. Für solche Abkommen ist künftig eine Maximalnachqualifizierungsdauer von drei Jahren vorgesehen. Durch § 16 IV Nr. 1 AufenthG n. F. wird bspw. das Programm ‚Triple Win‘ mit einer eigenen Rechtsgrundlage ausgestattet.

2 Veränderte Regelungen zur Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen

Festzuhalten ist zunächst, dass die [geltende Rechtslage bereits Möglichkeiten zum ‚Spurwechsel‘ kennt](#) (vgl. SVR 2017a mit einer ausführlichen Darstellung), die die beiden jetzt diskutierten Wege flankieren.

2.1 Aus der Duldung in die Duldung: die neue Ausbildungsduldung

Die beabsichtigten Neuregelungen hinsichtlich der Ausbildungsduldung sind differenziert zu betrachten. Neben einer erhöhten Rechtssicherheit für Betriebe und Flüchtlinge werden einige Anforderungen verschärft. So können die Ausländerbehörden in Ausnahmefällen die Ausbildungsduldung verweigern (§ 60b I 2 AufenthG n. F.). Um hier nicht ein neues Einfallstor für eine uneinheitliche Auslegung zu öffnen, sollten die Ausnahmefälle weiter präzisiert und auf offensichtliche Missbrauchsfälle beschränkt werden.

§ 60b AufenthG n. F. betrifft zwei unterschiedliche Personengruppen:

- Zum einen betrifft er Ausländerinnen und Ausländer, die noch während des Asylverfahrens eine qualifizierte Berufsausbildung aufgenommen haben. Diesen wird nach ablehnendem Asylantrag eine Duldung nach § 60a II 3 AufenthG in Form eines Rechtsanspruchs erteilt, wenn sie die Ausbildung fortsetzen wollen und die Ausschlussgründe des § 60b II AufenthG n. F. nicht vorliegen. Diese Regelung ist eine wichtige Neuerung, die Personen belohnt, denen es gelingt, während des Asylverfahrens einen Ausbildungsplatz zu finden.
- Zum anderen betrifft er Personen, deren Asylverfahren negativ ausgefallen ist und die eine Ausbildung aufnehmen wollen. Hier zeigt sich ein wichtiger Unterschied zwischen alter und neuer Rechtslage. Im aktuellen Recht wirkt bei abgelehnten Asylbewerberinnen und -bewerbern die Aufnahme einer Ausbildung unter bestimmten Umständen (§ 60a VI AufenthG a. F.) duldungsbegründend (§ 60a II 4 AufenthG a. F.). Die duldungsbegründende Wirkung der Aufnahme einer Ausbildung soll nun entfallen. Stattdessen setzt § 60b I Nr. 2 AufenthG n. F. eine Duldung voraus. In § 60b II Nr. 2 AufenthG n. F. wird zudem festgelegt, dass die Duldung bereits seit sechs Monaten bestehen muss. Die sechs Monate werden damit zum ‚Abschiebecountdown‘ – verstreicht dieser, ohne dass es den Behörden gelungen ist, geduldete Asylbewerberinnen bzw. -bewerber zurückzuführen, können diese über die Aufnahme einer Ausbildung beginnen, ihren Status zu legalisieren. In der Neuvariante ist die Duldung damit Tatbestandsvoraussetzung für die Rechtsfolge Duldung. Allerdings ist die Duldung qualitativ hochwertiger als die Ausgangsduldung, denn sie wird für die gesamte Dauer der Berufsausbildung erteilt und kann auch nicht ohne weiteres widerrufen werden. Die neue Regelung ist sicher nicht ohne Härten, entspricht aber einer vom SVR im Grundsatz geteilten Auffassung: Auf der einen Seite ist darauf zu achten, dass über Optionen nachgelagerter Legalisierungen der Ausgang von Asylverfahren nicht bedeutungslos wird. In einer ersten Phase nach Verfahrensabschluss soll also das Primat der Rückführung gegenüber der Integration gelten. Auf der anderen Seite gewinnt das Postulat der Integration mit voranschreitender Zeit an Bedeutung. Entsprechend ist sicherzustellen, dass individuelle Integrationsleistungen anerkannt werden, wenn die Ausreisepflicht nicht beachtet wird und die Rückführung unterbleibt. Dieser Notwendigkeit eines Austarierens trägt die im Entwurf normierte Frist von sechs Monaten Rechnung.

Für die Praxis wichtig sein dürften v. a. einige geplante Konkretisierungen, die darauf reagieren, dass die Bundesländer die Regelung unterschiedlich anwenden:



- Die Unbestimmtheit des Ausschlussgrundes bevorstehender „konkreter Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung“ wurde als zentrale Schwachstelle des Instruments der Ausbildungsduldung in der aktuellen Fassung ausgemacht, die uneinheitliche Rechtspraktiken verschiedener Bundesländer und Ausländerbehörden zur Folge hat. Der Entwurf nimmt hier einige Konkretisierungen vor.¹¹ Es ist zu hoffen, dass diese die gewünschte einheitliche Auslegung und damit Rechtssicherheit bewirken.
- Als Verbesserung der Rechtsposition für Personengruppen, die unter diese Regelung fallen, sowie als Beitrag zu einer einheitlicheren Anwendung der Regelung im Bundesgebiet ist zudem die Klarstellung in § 60b III 2 AufenthG n. F. zu verstehen, dass die Ausbildungsduldung frühestens sechs Monate vor Beginn der Berufsausbildung erteilt wird.¹² Im AufenthG ist dies bislang nicht geregelt, in den allgemeinen Anwendungshinweisen des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) zur Duldungserteilung nach § 60a AufenthG (Stand: 30.5.2017)¹³ ist lediglich von „wenigen Wochen“ (S. 12) die Rede. Entschärft wird damit die Problematik einer ‚Jahreszeitenlotterie‘, die junge und für eine berufliche Ausbildung in Frage kommende Asylbewerberinnen und -bewerber mit einem ablehnenden Bescheid im Frühjahr vor erhebliche Probleme stellte.
- Praxisrelevant dürfte zudem die Klarstellung sein, dass künftig Personen mit ungeklärter Identität (§ 60b II Nr. 3 AufenthG n. F.) unabhängig von der Frage, ob dies der Antragstellerin bzw. dem Antragsteller zuzurechnen ist, aus dem personellen Anwendungsbereich des § 60b AufenthG n. F. herausfallen. Hier wäre zu überlegen, die an sich nachvollziehbare Voraussetzung einer geklärten Identität durch eine Verschuldensklausel zu ergänzen, die Ausnahmen für Personen ermöglicht, denen eine nicht erfolgte Identitätsklärung nicht zuzurechnen ist.

2.2 Modularisierung der Ausbildungsduldung

Positiv zu bewerten ist die geplante Ausweitung auf Helferberufe (insbesondere für Pflegekräfte), die einen Einstieg in eine modularisierte Berufsausbildung ermöglicht. Die Ausbildungsduldung soll künftig möglich sein für „eine Assistenz- oder Helferausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf [...], an die eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, für den die Bundesagentur für Arbeit einen Engpass festgestellt hat, anschlussfähig ist und dazu eine Ausbildungsplatzzusage vorliegt“ (§ 60b I Nr. 1 Buchst. b AufenthG n. F.). Das ermöglicht etwa eine Erstausbildung von Geduldeten oder Asylbewerberinnen bzw. -bewerbern als Pflegehilfskräfte, sofern an diese eine Ausbildung zur examinierten Pflegefachkraft anschlussfähig ist und eine Ausbildungsplatzzusage vorliegt. Diese Idee ist kompatibel mit dem vom SVR vertretenen Gedanken, die Berufsausbildung zu modularisieren, um den Einstieg gerade für Personen, die mit dem System der deutschen Berufsausbildung nur eingeschränkt vertraut sind, möglichst niedrigschwellig auszugestalten (SVR 2017b: 16, 134, 154).

2.3 Beschäftigungsduldung

Neben den bestehenden Möglichkeiten eines nachgelagerten ‚Spurwechsels‘ (vgl. SVR 2017a) ist eine neue sog. Beschäftigungsduldung geplant, allerdings unter substanziellen Voraussetzungen. Abgelehnten und

¹¹ Konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung liegen danach (§ 60b II Nr. 5 Buchst. a–e AufenthG n. F.) insbesondere vor, wenn a) eine ärztliche Untersuchung zur Feststellung der Reisefähigkeit veranlasst wurde, b) der Ausländer bzw. die Ausländerin einen Antrag zur Förderung mit staatlichen Mitteln einer freiwilligen Ausreise gestellt hat, c) die Buchung von Transportmitteln für die Abschiebung eingeleitet wurde, d) vergleichbar konkrete Vorbereitungsmaßnahmen zur Abschiebung des Ausländers bzw. der Ausländerin eingeleitet wurden, es sei denn, es ist von vornherein absehbar, dass diese nicht zum Erfolg führen, oder e) ein Verfahren zur Überstellung nach der VO 604/2013 eingeleitet wurde.

¹² Voraussetzung ist, dass zu diesem Zeitpunkt der Ausbildungsvertrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse gemäß § 34 BBiG eingetragen ist oder der Ausbildungsvertrag mit einer staatlichen oder staatlich anerkannten Ausbildungseinrichtung geschlossen wurde oder die Zustimmung einer staatlichen oder staatlich anerkannten Ausbildungseinrichtung zu dem Ausbildungsvertrag vorliegt.

¹³ <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/anwendungshinweise-duldungsregelung.html> (14.12.2018)



ausreisepflichtigen Asylbewerberinnen und -bewerbern sowie Ehegatten und Ehegattinnen ist bei Erfüllung von insgesamt neun Kriterien eine Duldung nach § 60a II 3 AufenthG zu erteilen (§ 60c AufenthG n. F.). Die Regelung zielt auf gut integrierte Ausreisepflichtige – eine Gruppe, die in den politischen Diskussionen zum ‚Spurwechsel‘ stets eine große Rolle spielte. Voraussetzungen für eine Beschäftigungsduldung sind neben einer geklärten Identität (§ 60c I Nr. 1 AufenthG n. F.)¹⁴, die bislang (obgleich ein überaus relevantes Abschiebungshindernis) keine Voraussetzung für eine Ausbildungsduldung ist, auch eine seit mindestens 18 Monaten bestehende sozialversicherungspflichtige Tätigkeit mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche, eigenständige Lebensunterhaltssicherung der erwerbstätigen Person in der Vergangenheit und Gegenwart, ausreichende deutsche Sprachkenntnisse sowie Straffreiheit. Sofern der oder die Erwerbstätige verheiratet ist und Familie hat, gilt die neue Beschäftigungsduldung für die gesamte Familie, sofern beide Ehepartner straffrei geblieben sind und entsprechende Deutschkenntnisse haben, aber unabhängig davon, ob der Lebensunterhalt für die gesamte Familie gesichert ist. Zudem müssen beide Ehepartner einen Integrationskurs, wenn sie zu einem solchen verpflichtet wurden, erfolgreich abgeschlossen haben (§ 60c I Nr. 9 AufenthG n. F.) und es muss nachgewiesen sein, dass etwaige Kinder im schulpflichtigen Alter die Schule besuchen (§ 60c I Nr. 8 AufenthG n. F.). Ob angesichts dieses Kriterienkatalogs viele Personen für die neue Beschäftigungsduldung in Frage kommen werden, ist unsicher. Die Liste von neun Voraussetzungen erscheint auf den ersten Blick anspruchsvoll. Hier ist allerdings zu bedenken, dass über das Konstrukt der Beschäftigungsduldung eine Familie profitieren kann, die besonders voraussetzungsreich erscheinenden Tatbestandsvoraussetzungen des Ausübens einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (§ 60c I Nr. 2 AufenthG n. F.) sowie des Nachweises der Lebensunterhaltssicherung (§ 60c I Nr. 3–4 AufenthG n. F.) nur von einer erwerbstätigen Person erfüllt sein muss. In einigen Fällen und konkret dann, wenn ein Elternteil alleinerziehend in Deutschland aufhältig ist, könnte sich die in § 60c I Nr. 2 AufenthG normierte Mindestarbeitszeit von 35 Stunden allerdings als prohibitiv hoch erweisen. Hier wäre es sinnvoll, bei Alleinerziehenden das (in § 60c I Nr. 2 AufenthG n. F.) zugrunde gelegte Stundenvolumen abzusenken.

Die Beschäftigungsduldung setzt im Gegensatz zur Fachkräftezuwanderung keine Lebensunterhaltssicherung für die komplette Familie voraus und eröffnet auch Möglichkeiten, den Verbleib durch gering qualifizierte Tätigkeiten zu sichern. Systematisch ist die Norm also eine Privilegierung (wenn auch unter hohen Voraussetzungen) abgelehnter Asylbewerberinnen und -bewerber und kein ‚Spurwechsel‘ derselben in die Fachkräfteeinwanderung. Ein klassischer ‚Spurwechsel‘, der Asylbewerberinnen und -bewerber noch während des Verfahrens oder direkt nach dem Eingang des ablehnenden Asylbescheids den Übergang in den Bereich der Erwerbsmigration ermöglicht und dem der SVR (2017) grundsätzlich gegenübersteht, wird über § 60c AufenthG n. F. nicht eingeführt. Denn neben der sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit seit mindestens 18 Monaten ist eine weitere Erteilungsvoraussetzung der Besitz einer Duldung seit mindestens zwölf Monaten (§ 60c I Nr. 2 1. Hs. AufenthG n. F.).¹⁵ Auch hier gilt damit das Prinzip: aus der Duldung in die Duldung. Damit wird vermieden, dass der Ausgang des Asylverfahrens weitgehend irrelevant wird. Über die Anschlussfähigkeit an § 25b AufenthG wird allerdings ein Weg in die Legalisierung des Aufenthalts einschließlich des Zugangs zu Daueraufenthaltsrechten ermöglicht. Durch die ebenfalls über das FEG erfolgende Einführung des § 25b VI erfolgt der Übergang in einen Aufenthaltstitel bereits nach zwei Jahren.

¹⁴ § 60c I Nr. 1 Buchst. a–d AufenthG n. F. setzt zudem verschiedene Fristen und Vorgaben, zu denen die Identitätsklärung erfolgt sein muss. Für sich bereits in Deutschland aufhaltende Personen ist eine nachträgliche Identitätsklärung möglich. Für neueinreisende Personen normiert das Gesetz eine sechsmonatige Klärungsfrist (§ 60b II Nr. 3 Buchst. c AufenthG n. F.). Falls eine Klärung nicht innerhalb dieser Frist erfolgt, ist eine Duldung gemäß § 60c AufenthG ausgeschlossen. Hintergrund dieser Regelung ist die Verhinderung einer mit dem Ziel der Legalisierung des Aufenthalts erfolgende strategische Identitätsverschleierung.

¹⁵ Durch das Auseinanderfallen der zeitlichen Mindestfristen mit Blick auf die Tatbestandsvoraussetzungen ‚Duldung‘ (12 Monate) und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (18 Monate) wird Konstellationen Rechnung getragen, in denen eine Asylbewerberin bzw. ein Asylbewerber bereits während des Verfahrens erwerbstätig geworden ist.



Literatur

- Bauer, Thomas* 2017: Ach, der Bierdeckel, in: Die Welt, 11.5.2017, S. 2.
- Klaus, Sebastian* 2017: Die Hochqualifizierten-Richtlinie 2.0: Geplante Novellierung der europarechtlichen Vorgaben zur Blauen Karte EU, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 37: 2, 60–72.
- Langenfeld, Christine* 2015: Tausche Arbeit gegen Asyl – Ein integrations- und arbeitsmarktpolitisch riskanter Weg, in: Zeitschrift für Rechtspolitik, 7, 193.
- Langenfeld, Christine/Kolb, Holger* 2016: Der Kommissionsvorschlag einer neuen EU-Hochqualifiziertenrichtlinie, in: Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht, 28: 14, 527–532.
- Lehner, Roman/Kolb, Holger* 2017: Vorschlag zu einem Einwanderungsgesetz – Viel Lärm um wenig, in: Zeitschrift für Rechtspolitik, 50: 2, 32–37.
- Offer, Bettina*: „Der Entwurf der SPD-Bundestagsfraktion für ein Einwanderungsgesetz – Analyse und kritische Stellungnahme“. Zeitschrift für Ausländerrecht (37) 1 2017 29–33
- SVR* 2014: Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer, Berlin.
- SVR* 2017a: ‚Spurwechsel‘ aus der Asyl- in die Erwerbsmigration. Chancen und Risiken. Positionspapier, Berlin.
- SVR* 2017b: Chancen in der Krise. Zur Zukunft der Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa. Jahresgutachten 2017, Berlin.
- SVR* 2018: Steuern, was zu steuern ist. Was können Einwanderungs- und Integrationsgesetze leisten? Jahresgutachten 2018, Berlin.
- Thym, Daniel* 2012b: Stellungnahme für die Öffentliche Anhörung des Innenausschusses des deutschen Bundestages am Montag, den 23. April 2012, zum Gesetzesentwurf der Bundesregierung zur Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie der Europäischen Union (BT-Drs. 17/8682 v. 15.02.2012), Berlin
- Thym, Daniel* 2016: Integration kraft Gesetzes? Grenzen und Inhalte des „Integrationsgesetzes“ des Bundes, in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 36: 8, 241–251.
- Thym, Daniel* 2017a: Einwanderungsgesetzgebung: Chancen und Illusionen (Teil 1), in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 37: 8, 297–328.
- Thym, Daniel* 2017b: Einwanderungsgesetzgebung: Chancen und Illusionen (Teil 2), in: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik, 37: 9, 361–370.
- Weizsäcker, Esther* 2018: Migration zu Studium und Berufsausbildung, in: Esther Weizsäcker/ Frederick von Harbou (Hrsg.): Einwanderungsrecht: Das Recht der Arbeits- und Bildungsmigration. München: C.H Beck.



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 2018

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.

Dem SVR gehören neun Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus verschiedenen Disziplinen und Forschungsrichtungen an: Prof. Dr. Thomas K. Bauer (Vorsitzender), Prof. Dr. Petra Bendel (Stellvertretende Vorsitzende), Prof. Dr. Hacı Halil Uslucan (Stellvertretender Vorsitzender), Prof. Dr. Claudia Diehl, Prof. Dr. Viola B. Georgi, Prof. Dr. Christian Joppke, Prof. Dr. Sieglinde Rosenberger, Prof. Dr. Daniel Thym und Prof. Dr. Hans Vorländer.

Weitere Informationen unter: www.svr-migration.de