

SVR-Kurzinformation 2025-1

---

# „Die Idee ist gut, doch die Welt noch nicht bereit“<sup>1</sup>

## Die Lebensunterhaltssicherung im Bereich der Chancenkarte (§ 20a Abs. 4 S. 1 AufenthG) bleibt eine Herausforderung

**In den letzten beiden Jahren wurde das Erwerbsmigrationsrecht erneut weiterentwickelt. Dabei wurden auch die Einreisemöglichkeiten zur Suche eines Arbeitsplatzes bzw. einer Erwerbstätigkeit deutlich ausgeweitet; unter anderem ist es nun möglich, neben der Suche nach einer Erwerbstätigkeit in Deutschland auch Probe- oder Nebentätigkeiten auszuüben (§ 20a Abs. 2 AufenthG). Dies ist wichtig, um die Erteilungsvoraussetzung der Lebensunterhaltssicherung (§ 20a Abs. 4 S. 1 AufenthG) (leichter) erfüllen zu können. Allerdings wird diese Option derzeit noch häufig durch lange Wartezeiten bei den Auslandsvertretungen unterlaufen; diese halten Arbeitgeber häufig vom Abschluss von Arbeitsverträgen ab. Die Attraktivität der Chancenkarte hängt daher wesentlich von einer weiteren Beschleunigung der Visaverfahren ab.<sup>2</sup>**

Die dritte Stufe des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung<sup>3</sup>, welche die Chancenkarte umfasst, ist am 1. Juni 2024 in Kraft getreten.<sup>4</sup> Die ersten veröffentlichten Zahlen zur Nutzung der Chancenkarte zeichnen aber ein eher ernüchterndes Bild. Laut Bundesregierung wurden seit Inkrafttreten des neuen § 20a des Aufenthaltsgesetzes bis zum 29. Oktober 2024 2.714 Visa erteilt (BT-Drs. 20/13565: 45). Das entspricht rund 550 Anträgen pro Monat. Die Bundesregierung war in der Gesetzesbegründung noch von 30.000 zusätzlichen Anträgen pro Jahr aufgrund der Einführung der Chancenkarte aus-

gegangen (BT-Drs. 20/6500, S. 49); diese Erwartungen wurden damit bislang deutlich verfehlt. Zu berücksichtigen ist dabei auch, dass in der genannten Zahl auch solche Karten enthalten sind, die an Fachkräfte im Sinne des § 18 Abs. 3 AufenthG und damit an eine Gruppe erteilt wurden, die bereits vor Inkrafttreten der Chancenkarte die Möglichkeit hatte, einen Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche zu erhalten (§ 20 Abs. 1, 2 AufenthG a. F.). Um die Zahl zu ermitteln, die allein auf die Einführung der Chancenkarte zurückzuführen ist, müsste man diese ‚Altfälle‘ herausrechnen. Das ist auf der Basis der zur Verfügung gestellten Daten aber nicht möglich. Es stellt sich

---

<sup>1</sup> Tocotronic, 1995, Die Idee ist gut, doch die Welt noch nicht bereit.

<sup>2</sup> Die Publikation wurde begleitet von Prof. Dr. Winfried Kluth, Vorsitzender des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR). Verantwortlich für die Veröffentlichung ist der wissenschaftliche Stab der SVR-Geschäftsstelle. Die Argumente und Schlussfolgerungen entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung des SVR. Für Hinweise vor allem zu arbeitsrechtlichen Fragen dankt der Autor Rechtsanwalt Dr. Sebastian Klaus aus Darmstadt.

<sup>3</sup> BGBl. I, 2023, Nr. 217. Zum Gesetz inhaltlich SVR 2023 sowie SVR 2024: 46–56.

<sup>4</sup> Die Regelungen zur Chancenkarte, die der sog. Potenzialsäule zugerechnet werden, traten in der dritten Stufe des Reformpakets aus Gesetz und Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung und damit zum 1.6.2024 in Kraft. Die Regelungen aus der sog. Fachkräftesäule waren zuvor bereits am 18.11.2023 und aus der Erfahrungssäule am 1.3.2024 wirksam geworden.

daher die Frage, wieso die neue Chancenkarte bislang vergleichsweise wenig nachgefragt ist.

Die Voraussetzungen für die Erteilung einer Chancenkarte sind moderat. Fachkräfte im Sinne des § 18 Abs. 3 AufenthG erhalten weiterhin eine Chancenkarte ohne weitere qualifikatorische Voraussetzungen. Für Personen ohne ausländerrechtlichen Fachkräftestatus kommt ein zweistufiges Auswahlverfahren zur Anwendung: In einem ersten Schritt werden als qualifikatorische Grundvoraussetzung eine im Herkunftsland staatlich anerkannte akademische (§ 20a Abs. 4 S. 3 Nr. 1 lit. b AufenthG) oder berufliche Ausbildung (§ 20a Abs. 4 S. 3 Nr. 1 lit. a AufenthG)<sup>5</sup> sowie als sprachliche Mindestvoraussetzung Deutschkenntnisse von mindestens A1 (§§ 2 Abs. 9, 20a Abs. 4 S. 3 Nr. 2 lit. a AufenthG) oder Englischkenntnisse auf dem Niveau B2 des Gemeinsamen Referenzrahmens für Sprachen (§ 20a Abs. 4 S. 3 Nr. 2 lit. b AufenthG) verlangt. Im zweiten Schritt schließt sich eine punktesystembasierte Prüfung weiterer Kriterien wie z. B. Berufserfahrung, Voraufenthalte in Deutschland und Lebensalter an (§§ 20a Abs. 3 Nr. 2, 20b Abs. 1 Nr. 1–12 AufenthG) an; die für die Erteilung der Chancenkarte erforderliche Mindestpunktzahl von 6 Punkten ist dabei insgesamt relativ leicht zu erreichen (siehe für Details Breidenbach/Kolb 2024b: Rn. 85–90 sowie Kolb 2023, ähnlich in der Bewertung auch Thym 2023).

Die größere Herausforderung dürfte dagegen die Voraussetzung der vollständigen Lebensunterhaltssicherung (§ 20a Abs. 4 S. 1 AufenthG) darstellen (siehe auch Fiedler 2023: 1377). Während § 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG die eigenständige Lebensunterhaltssicherung als Regelvoraussetzung normiert und damit zugleich anerkennt, dass in Ausnahmefällen von diesem Kriterium abzusehen ist (Maor 2024: Rn. 20.), sind im Bereich der Chancenkarte Ausnahmen kategorisch ausgeschlossen.<sup>6</sup> Personen, die zum Zweck der Arbeitsplatzsuche aus dem Ausland nach Deutschland

einreisen wollen, müssen daher in jedem Fall vorab gegenüber der Visastelle nachweisen, dass ihr Lebensunterhalt während der maximalen Suchdauer von 12 Monaten (§ 20a Abs. 5 S. 1 AufenthG) vollständig gesichert ist. Zum 1. Juni 2024 wurden monatlich konkret 1.027 Euro für eine alleinstehende Person gefordert (AWH 20a.4.1), auf ein Jahr hochgerechnet entspricht dies einem Betrag von über 12.300 €. Dieser Betrag könnte vor allem für Antragstellende aus Ländern mit einem wirtschaftlich niedrigeren Entwicklungsstand zu einem schwer überwindbaren Hindernis werden.

### **„Die Idee ist gut“: Zukünftiges Einkommen in Neben- oder Probebeschäftigungen als möglicher Nachweis für die Lebensunterhaltssicherung**

Als Möglichkeiten des Nachweises der Lebensunterhaltssicherung nennt das Bundesministerium des Innern und für Heimat in seinen Anwendungshinweisen neben den ‚klassischen Nachweismöglichkeiten‘ wie Bürgerschaft, Sperrkonto oder Verpflichtungserklärung (§ 68 Abs. 1 AufenthG) auch „eine Vergütung durch Neben- oder Probebeschäftigung“ (AWH 20a.4.1). Damit wird ein neuer Weg eröffnet, um das Kriterium zu erfüllen, den Lebensunterhalt eigenständig zu sichern: Als Beitrag zum Nachweis der Lebensunterhaltssicherung können künftig auch ‚Anwartschaften‘ im Sinne eines Einkommens herangezogen werden, die zum Zeitpunkt der Antragstellung noch nicht bestehen, deren Erzielung aber durch einen Arbeitsvertrag mit einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber „prognostizierbar“ (Dippe 2025: Rn. 11) ist. Diese deutliche Ausweitung der Nebenrechte, die Probebeschäftigungen<sup>7</sup> (§ 20a Abs. 2 Nr. 2 AufenthG) sowie Nebenbeschäftigungen (§ 20a Abs. 2 Nr. 1 AufenthG) umfasst, kann für die ausländerrechtliche Praxis besonders relevant sein (Breidenbach/Kolb 2024b: Rn. 82). Probebeschäftigung und Nebenbeschäftigung schließen sich dabei zudem nicht

<sup>5</sup> Möglich ist ferner auch ein im Ausland erworbener Berufsabschluss, der durch eine Ausbildung erworben wurde, die nach Inhalt, Dauer und der Art ihrer Durchführung die Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes an eine Berufsausbildung einhält und geeignet ist, die notwendige berufliche Handlungsfähigkeit für einen Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung zu vermitteln und der von einer deutschen Auslandshandelskammer erteilt worden ist (§ 20a Abs. 4 S. 3 Nr. 1 lit. c AufenthG).

<sup>6</sup> § 20a Abs. 4 S. 1 AufenthG ist insoweit als *lex specialis* zu § 5 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG zu verstehen (Breidenbach/Kolb 2024a: Rn. 2; Dippe 2025: Rn. 11; Klaus 2024: 398). So explizit auch VAB 20a.4.1.

<sup>7</sup> Die Möglichkeit, während eines Aufenthalts zur Arbeitsplatzsuche auch Probearbeiten nachzugehen, wurde bereits durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKEG) (BGBl. I 2019, Nr. 31) von 2020 geschaffen (§ 20 Abs. 1 S. 4 AufenthG a.F.). Zuvor galt bei Optionen der Einreise zur Arbeitsplatzsuche ein kategorisches Arbeitsverbot während der Suchphase (§ 18c Abs. 1 S. 2 AufenthG a.F.). Nicht vorgesehen war im FKEG allerdings die Möglichkeit, neben Probe auch Nebenbeschäftigungen nachzugehen.

aus, sondern sind auch nebeneinander zulässig bzw. kombinierbar. Probebeschäftigungen sind für jeweils maximal zwei Wochen<sup>8</sup>, Nebenbeschäftigungen (die hier relevanter sind) bis zu durchschnittlich 20 Stunden pro Woche möglich.<sup>9</sup> Diese Einführung von Nebenerwerbsmöglichkeiten in quantitativ erheblichem Umfang kann damit die Nutzbarkeit der Chancenkarte als Instrument zur Förderung der Einreise zur Arbeitssuche grundsätzlich deutlich erhöhen.

### **Die Herausforderung: Der Abschluss von Arbeitsverträgen**

Die Kombination der rechtlich strengen Regel der Lebensunterhaltssicherung mit der rechtlich großzügigen Vorschrift zu den Nebenrechten verbunden mit der Möglichkeit, noch nicht bestehendes, sondern für die Zukunft erwartetes Einkommen als Nachweis geltend zu machen, führt dazu, dass die Arbeitgeberseite im Bereich der Chancenkarte eine prominente Rolle erhält – und zwar in einem Bereich des Ausländerbeschäftigungsrechts, das aufgrund seiner Ausrichtung auf die Suche einer Erwerbstätigkeit eigentlich ohne Arbeitgeberbeteiligung auskommt.<sup>10</sup> Damit ist nicht (notwendigerweise) der Arbeitgeber gemeint, bei dem nach erfolgreicher Arbeitssuche ggf. ein Arbeitsverhältnis begründet wird<sup>11</sup>, sondern derjenige, der zuvor den Inhaber einer Chancenkarte im Rahmen der gesetzlich zur Verfügung stehenden Nebenrechte, das heißt konkret für maximal 20 Wochenstunden und befristet auf einen Zeitraum von 12 Monaten beschäftigt.

Der Abschluss des Arbeitsvertrages mit diesem Nebenerwerbsarbeitgeber ist somit – zumindest dann, wenn keine nachweisspezifischen Alternativen wie Sperrkonto, Bürgschaften, Eigenmittel oder Verpflichtungserklärungen zur Verfügung stehen – Erteilungsvoraussetzung für eine Chan-

cenkarte, die Verpflichtung aus dem Arbeitsvertrag kann aber erst nach Erteilung der Chancenkarte und der damit verbundenen Einreise nach Deutschland erfüllt werden. Der Arbeitgeber muss also insoweit in Vorleistung gehen, als er einen Arbeitsvertrag mit einer Person abschließt, ohne wissen zu können, ob und vor allem wann dieser von dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin überhaupt erfüllt werden kann. Dementsprechend ist sehr wahrscheinlich, dass er den Arbeitsvertrag mit einer aufschiebenden Bedingung (§ 158 Abs. 1 BGB) versieht, die die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages an die Erteilung der Chancenkarte und die damit verbundene Möglichkeit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin knüpft, seine arbeitsvertraglichen Pflichten in Deutschland erfüllen zu können.

### **„Die Welt (der Migrationsverwaltung) ist noch nicht bereit“: Auswirkungen einer verzögerten Visavergabe auf die Lebensunterhaltssicherung**

Verzögerungen und Wartezeiten bei der Visumserteilung sind seit langem als eines der Hauptprobleme der deutschen Ausländerbehörden bekannt und benannt. Die Tatsache, dass es für den Arbeitgeber aufgrund solcher (erwartbarer) Verzögerungen oftmals unmöglich ist, eine verlässliche Prognose über den Zeitpunkt der Erteilung der Chancenkarte und einer möglichen Arbeitsaufnahme des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin in Deutschland zu erhalten, kann dazu führen, dass der Arbeitgeber vom Abschluss eines Arbeitsvertrags (und sei es unter der oben genannten aufschiebenden Bedingung) gleich ganz absieht. Die Idee, zukünftiges Arbeitseinkommen aus einem vereinbarten (aber noch nicht angetretenen) Arbeitsverhältnis als Nachweis für die Lebensunterhaltssicherung zu akzeptieren, läuft so ins Leere. Damit können die neuen Mög-

<sup>8</sup> Qualitativ müssen die Probebeschäftigungen qualifiziert sein, auf eine Ausbildung abzielen oder geeignet sein, im Rahmen einer Maßnahme zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen nach § 16d aufgenommen zu werden.

<sup>9</sup> Das für eine Nebenbeschäftigung genannte Volumen von 20 Stunden je Woche wird ausdrücklich als Durchschnittswert bezeichnet. Kurzfristige Abweichungen über die gesetzlich ermöglichten 20 Stunden sind damit unschädlich, solange die Wochenstundenzahl im Durchschnitt eingehalten wird (AWH 20a.2.1).

<sup>10</sup> Entsprechend verkürzt ist es auch, wenn das BMI in seinen Anwendungshinweisen die Anwendbarkeit des beschleunigten Fachkräfteverfahrens (§ 81a AufenthG) im Bereich der Chancenkarte etwas lapidar mit dem Hinweis verneint, dass „es schon an einem Arbeitgeber mangelt“ (AWH 20a.5). Vielmehr hat der Ausbau der Nebenrechte und die darüber vermittelte Erleichterung der Lebensunterhaltssicherung auch in der ‚Arbeitgeberfreien Zone der Chancenkarte‘ zu einer deutlichen Stärkung der Rolle von Arbeitgebern geführt. Siehe dazu auch Breidenbach/Kolb 2024a: Rn. 16 sowie Dippe 2025: Rn. 4.

<sup>11</sup> Für Personen ohne den ausländerrechtlichen Fachkraftstatus dürfte dabei als Anschlussnorm vor allem die Option des § 19c Abs. 2 AufenthG iVm § 6 BeschV und damit das Kernelement der Erfahrungssäule in Frage kommen, für Fachkräfte iSd AufenthG die §§ 18a und b AufenthG sowie in Einzelfällen auch die Regelungen zu den verschiedenen Varianten der Blauen Karte (§ 18g AufenthG).

lichkeiten der Lebensunterhaltssicherung ihr Potenzial nicht voll entfalten (siehe auch Klaus 2024: 398). Denn nur die wenigsten Arbeitgeber dürften bereit sein, sich auf ein personalpolitisches Vabanque-Spiel einzulassen und eine Person einzustellen, ohne zu wissen, wann diese für sie arbeiten kann.

Ein zusätzliches Risiko entsteht für den Arbeitgeber, wenn er bei zu langer Verzögerung der Erteilung einer Chancenkarte bzw. der Erteilung eines Visums einen anderen Arbeitnehmer für die zu besetzende Stelle einstellt. Bekommt die ursprüngliche vorgesehene Person dann doch noch eine Chancenkarte und bietet dem Arbeitgeber ihre Arbeitskraft an, gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug und muss dem Arbeitnehmer unter Durchbrechung des arbeitsrechtlichen Grundsatzes „Kein Lohn ohne Arbeit“ (§ 615 S. 1 BGB)<sup>12</sup> die vereinbarte Vergütung trotz Nichtnutzung seiner Arbeitskraft zahlen. Die hieraus resultierenden Belastungen kann der Arbeitgeber jedoch dadurch vermeiden oder begrenzen, dass er, wenn er das Angebot nicht ohnehin zeitlich befristet ausgesprochen hat, gegenüber der in Annahmeverzug geratenen Arbeitskraft eine Probezeitkündigung<sup>13</sup> ausspricht. Dies wiederum hätte die unbefriedigende Folge, dass eine Person, die über die Chancenkarte eine Beschäftigung in Deutschland suchen will, zum Nachweis ihrer Lebensunterhaltssicherung eine Nebenbeschäftigung sucht, diese unter der aufschiebenden Bedingung der Erteilung der Chancenkarte erhält, die Stelle aber wegen einer Verzögerung bei der Erteilung der Karte nicht (mehr) antreten kann. Dies führt dazu, dass jemand vor der Einreise die Sicherung des Lebensunterhalts nachweisen kann, in Deutschland aber nach der Einreise nicht mehr.

### **Fazit: Wann wird die Welt für die (gute) Idee bereit sein?**

Die Praktikabilität der Idee, auch erst in der Zukunft erzielttes Einkommen als Nachweis der Sicherung des Lebensunterhalts zu akzeptieren,

welche die Chancenkarte eröffnet, steht und fällt also mit der Schnelligkeit und Verlässlichkeit der Visumerteilung. Denn die durch künftige Nebenwerbseinnahmen mögliche Lebensunterhaltssicherung ist nur dann möglich, wenn Arbeitgeber bereit sind, solche Arbeitsverträge mit noch im Ausland befindlichen Personen abzuschließen. Dies ist unwahrscheinlich, wenn bei Arbeitgebern die Unsicherheit über den Einsatzzeitpunkt einer im Rahmen von Nebenrechten beschäftigten ausländischen Arbeitskraft zu hoch ist. Die gute Idee, die Möglichkeiten zum Nachweis der Sicherung des Lebensunterhalts zu erweitern, läuft damit ins Leere (siehe auch Klaus 2024: 398). Die in jüngster Zeit erreichten Verbesserungen bei der Visavergabe sind daher der entscheidende Schlüssel, um die Nutzung der Chancenkarte zu verbessern. Dies gilt vor allem für das Herkunftsland Indien als Land, das in den Fokus staatlicher Anwerbeaktivitäten gerückt ist.<sup>14</sup> Elementar für diese Verlässlichkeit und Planbarkeit von Nebenwerbstätigkeiten im Rahmen von Aufenthalten auf Basis der Chancenkarte ist die weitere Digitalisierung der Visavergabe. Hier gilt der Titel des Albums von Tocotronic, auf dem „Die Idee ist gut, aber die Welt ist noch nicht so weit“ als achter Song enthalten ist: „Digital ist besser“.

<sup>12</sup> § 615 S. 1 BGB ist damit *lex specialis* zu den allgemeinen Regelungen des Leistungsstörungenrechts und konkret zu § 326 Abs. 2 S. 1 BGB. Gemäß S. 2 muss der Schuldner sich jedoch den Wert desjenigen anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterlässt. Relevanz für die geschilderte Konstellation dürfte diese Einschränkung aber nicht haben.

<sup>13</sup> Gemäß § 622 Abs. 3 BGB besteht die Möglichkeit, bei einer vertraglich vereinbarten Probezeit, die einen Zeitraum von 6 Monaten nicht überschreiten darf, mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen das Arbeitsverhältnis zu kündigen.

<sup>14</sup> Siehe beispielsweise den Bericht im Handelsblatt vom 9.8.2024. Einen zentralen Beitrag leistet dabei die Verlagerung der materiellen Prüfung von Anträgen für bestimmte Aufenthaltstitel in das Inland und konkret zum Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA). Siehe dazu Klaus 2020: 1185 sowie Oelfke 2024: 320.

## Literatur

*Breidenbach, Wolfgang/Kolb, Holger* 2024a: AufenthG § 20a. Chancenkarte; Verordnungsermächtigung, in: Kluth, Winfried/Heusch, Andreas (Hrsg.): Beck'scher Online-Kommentar Ausländerrecht. 42. Edition (Stand: 01.07.2024), München.

*Breidenbach, Wolfgang/Kolb, Holger* 2024b: Das neue Migrationsrecht im Bereich der arbeitsmarktorientierten Migration, in: Kluth, Winfried/Breidenbach, Wolfgang/Junghans, Jakob/Kolb, Holger (Hrsg.): Das neue Migrationsrecht. 1. Aufl., Baden-Baden, 37–97.

*Dippe, Andreas* 2025: § 20a AufenthG. Chancenkarte; Verordnungsermächtigung, in: Huber, Bertold/Mantel, Johanna (Hrsg.): AufenthG / AsylG. Aufenthaltsgesetz / Asylgesetz mit FreizügG/EU und ARB 1/80. Kommentar. 4. Aufl., München.

*Fiedler, Ruben* 2023: Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung – Eine Herausforderung für die Praxis, in: Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht, 42: 18, 1374–1378.

*Klaus, Sebastian* 2020: Visa mit Grüßen aus Brandenburg an der Havel – das Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten (BfAA), in: Neue Juristische Online-Zeitschrift, 20: 39, 1185-1190.

*Klaus, Sebastian* 2024: Chancenkarte – eine vertane Chance?, in: ZAR, 44: 11–12, 397–398.

*Kolb, Holger* 2023: Vom Annex zum eigenständigen System. Zur Aufwertung der Chancenkarte (§ 20a AufenthG) im Zuge der Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. SVR-Kurzinformation 2023-2, Berlin.

*Maor, Oliver* 2024: AufenthG § 5. Allgemeine Erteilungsvoraussetzungen, in: Kluth, Winfried/Heusch, Andreas (Hrsg.): Beck'scher Online-Kommentar Ausländerrecht. 42. Edition (Stand: 01.07.2024), München.

*Oelfke, Christian* 2024: Verfahrensbeschleunigung bei der Fachkräfteeinwanderung – das BfAA als Teil der Lösung, in: ZAR, 44: 9, 320–322.

*SVR* 2023: Stellungnahme zu den Entwürfen eines Gesetzes und einer Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 08.03.2023, Berlin.

*SVR* 2024: Kontinuität oder Paradigmenwechsel? Die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre. Jahresgutachten 2024, Berlin.

*Thym, Daniel* 2023: Stille Revolution im Schatten des künftigen Punktesystems. Beitrag vom 23.01.2023. (<https://verfassungsblog.de/stille-revolution-im-schatten-des-kunftigen-punktesystems/>, 23.01.2025)

**Zitiervorschlag:**

Kolb, Holger 2025: „Die Idee ist gut, doch die Welt noch nicht bereit.“ Zur Herausforderung der Lebensunterhaltssicherung im Bereich der Chancenkarte (§ 20a Abs. 4 S. 1 AufenthG). SVR-Kurzinformation 2025-1, Berlin.

**Impressum**

**Herausgeber**

Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) gGmbH  
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](http://www.svr-migration.de)  
(Redaktionsschluss: Januar 2025)

**Verantwortlich**

Dr. Cornelia Schu

**Redaktion**

Heike Köhn

ISSN (Online) 2940-679X

SVR-Kurzinformation 2025-1

© SVR gGmbH, Berlin 2025

## Der Autor

### Dr. Holger Kolb

Leiter des Bereichs Jahresgutachten

## Über den Sachverständigenrat

Der Sachverständigenrat für Integration und Migration ist ein unabhängiges und interdisziplinär besetztes Gremium der wissenschaftlichen Politikberatung. Mit seinen Gutachten soll das Gremium zur Urteilsbildung bei allen integrations- und migrationspolitisch verantwortlichen Instanzen sowie der Öffentlichkeit beitragen. Dem SVR gehören neun Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus verschiedenen Disziplinen und Forschungsrichtungen an: Prof. Dr. Winfried Kluth (Vorsitzender), Prof. Dr. Birgit Glorius (Stellvertretende Vorsitzende), Prof. Dr. Havva Engin, Prof. Dr. Marc Helbling, Prof. Dr. Matthias Koenig, Prof. Sandra Lavenex, Ph.D., Prof. Dr. Birgit Leyendecker, Prof. Panu Poutvaara, Ph.D., Prof. Dr. Hannes Schammann.

Der wissenschaftliche Stab unterstützt den Sachverständigenrat bei der Erfüllung seiner Aufgaben und betreibt darüber hinaus eigenständige, anwendungsorientierte Forschung im Bereich Integration und Migration. Dabei folgt er unterschiedlichen disziplinären und methodischen Ansätzen. Die Forschungsergebnisse werden u. a. in Form von Studien, Expertisen und Policy Briefs veröffentlicht.

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