

Beitrag aus dem ASYLMAGAZIN 7–8/2013, S. 226–232

Michael Maier-Borst

Weitere Öffnungen des deutschen Arbeitsmarktes

Die neuen Regelungen für den Arbeitsmarkt-
zugang von Drittstaatsangehörigen

© Informationsverbund Asyl und Migration e.V., Juli 2013. Vervielfältigung und Nachdruck sind nur mit Genehmigung des Autors sowie des Informationsverbunds Asyl und Migration gestattet.

ASYLMAGAZIN, Zeitschrift für Flüchtlings und Migrationsrecht

Das ASYLMAGAZIN liefert aktuelle Hintergrundinformationen zu rechtlichen Fragen rund um die Themen Flucht und Migration. Weitere Informationen finden Sie bei www.asyl.net.

Das ASYLMAGAZIN erscheint zehnmal im Jahr zusammen mit dem Asyl-Info von Amnesty International zum gemeinsamen Abonnement-Preis von 72 € jährlich. Ein kostenloses Probeexemplar können Sie unverbindlich bei asyl@amnesty.de anfordern.

Dokumente, die sich zur Veröffentlichung im ASYLMAGAZIN eignen, senden Sie bitte an den Informationsverbunds Asyl und Migration.



In Kooperation mit



Weitere Öffnungen des deutschen Arbeitsmarktes

Die neuen Regelungen für den Arbeitsmarktzugang von Drittstaatsangehörigen

Inhalt

1. Das Rückgrat des Ausländerbeschäftigungsrecht: Die neue Beschäftigungsverordnung
 - 1.1. Grundsätzliches
 - 1.2. Zu einzelnen Änderungen in der neuen Beschäftigungsverordnung
 - 1.2.1. Zugang aus dem Ausland
 - 1.2.2. »Inlandskonstellationen«
2. Das Gesetz zur Verbesserung der Rechte von international Schutzberechtigten und ausländischen Arbeitnehmern
3. Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2011/95/EU (Qualifikationsrichtlinie)
4. Fazit

In der Frankfurter Allgemeinen Zeitung vom 2. Juli 2013 vertritt die Vorsitzende des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) die Auffassung, Deutschland habe »heute das vielleicht liberalste Zuwanderungsrecht der Welt.« Die »einwanderungsrechtlichen Voraussetzungen für eine dauerhafte Attraktivität Deutschlands im internationalen Wettbewerb um hochqualifizierte Fachkräfte« seien vorhanden.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) stellen in einem im Juli 2013 veröffentlichten *Working Paper* zu Drittstaatsangehörigen fest, dass aus den Zahlen »ein Trend der Zunahme der Zuwanderung von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen« nach Deutschland ablesbar sei. Einschränkend wird jedoch darauf hingewiesen, dass sich dieser noch nicht eindeutig auf die Maßnahmen »direkter staatlicher Steuerung« zurückführen lasse. Er könnte auch der derzeitigen Arbeitsmarktsituation in Deutschland oder Push-Faktoren in den Herkunftsstaaten geschuldet sein.¹

Hat das noch im Jahr 2009 als »zögerlich«² bezeichnete Umsteuern im Zuwanderungsrecht für drittstaatsangehörige Arbeitskräfte wider Erwarten doch bereits zählbare Erfolge gebracht? Geht es nur noch darum, dass die Realität bzw. die Praxis zu den bestehenden einwanderungsrechtlichen Vorgaben aufschließt? Liegen die eigentlichen Defizite in Deutschland vor allem in einem vergleichsweise schlechten »Marketing«? Haben das Zuwanderungsrecht und das Ausländersozialrecht bereits ausreichend auf die aktuellen öffentlichen und wissenschaftlichen Debatten über die Gefahr des »Aussterbens der Deutschen«³ oder – nur etwas weniger ambitioniert – über die Konsolidierung der sozialen Sicherungssysteme reagiert?

Feststeht: Kurz vor Ende dieser 17. Legislaturperiode wurden mit den folgenden rechtlichen Regelungen erneut Verbesserungen⁴ hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs von nicht freizügigkeitsberechtigten Drittstaatsangehörigen eingeführt:

- Die am 1. Juli 2013 in Kraft getretene »Verordnung zur Änderung des Ausländerbeschäftigungsrechts«,
- das »Gesetz zur Verbesserung der Rechte von international Schutzberechtigten und ausländischen Arbeitnehmern« und
- das »Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2011/95/EU« (Neufassung der sogenannten »Qualifikationsrichtlinie«).

Diese Neuerungen knüpfen an die zahlreichen erfolgten Änderungen bzw. Öffnungen an, die über die letzten Jahre hinweg in dem mitunter unübersichtlichen Rechtsgebiet

* Dr. Michael Maier-Borst ist Referent im Arbeitsstab der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Der Beitrag gibt seine persönliche Auffassung wieder.

¹ BAMF/EMN: Gewinnung von hochqualifizierten und qualifizierten Drittstaatsangehörigen, Working Paper 53 von Matthias M. Mayer, S. 31, abrufbar unter: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/EMN/Nationale-Studien-WorkingPaper/emn-wp53-gewinnung-hochqualifizierter-drittstaatsangehoeriger.html.

² Sybille Röseler/Michael Maier-Borst: Das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz – vorläufiger Schlusspunkt der Öffnung des Arbeitsmarktes für Ausländer?, in: Klaus Barwig u. a. (Hrsg.): Hohenheimer Tage zum Ausländerrecht 2009, Baden-Baden 2010, S. 183.

³ Vgl. zusammenfassend hierzu für viele andere, aber pointiert Ute Sacksofsky: Ihr Kinderlein kommet – Bevölkerungspolitik als Staatsaufgabe, in: Merkur 2013, Heft 769, S. 528–534.

⁴ Vgl. den VO-Entwurf mit Begründung in der BR-Drs. 182/13 vom 1.3.2013 sowie die neue BeschV vom 6.6.2013, BGBl. 2013, Teil I Nr. 28, 13.6.2013, S. 1499–1508.

beschlossen worden sind.⁵ Im Folgenden werden die neuen Regelungen kurz vorgestellt und bewertet.

1. Das Rückgrat des Ausländerbeschäftigungsrechts: Die neue Beschäftigungsverordnung

1.1. Grundsätzliches

Der aufenthaltsrechtliche Oberbegriff »Erwerbstätigkeit« erfasst nach § 2 Abs. 2 AufenthG die (abhängige) Beschäftigung und die selbstständige Tätigkeit. Im Folgenden geht es vor allem um die abhängige Beschäftigung. Bisher wurde in der Beschäftigungsverordnung (BeschV) grundsätzlich der erstmalige Zugang von außen zum Zweck der Beschäftigung und in der Beschäftigungsverfahrensverordnung (BeschVerfV) der Zugang zum Arbeitsmarkt von bereits im Inland aufhaltigen Ausländerinnen und Ausländern mit Aufenthaltstiteln zu anderen Zwecken und von Geduldeten geregelt.⁶

Die alte Beschäftigungsverordnung legte abschließend fest, wer ohne Zustimmung (Abschnitt 1) und wer mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (Abschnitt 3) einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung erhalten konnte. Dies waren im Sinne eines abschließenden »Ausnahmenkatalogs« u. a. Hochqualifizierte nach § 19 Abs. 2 AufenthG, Inhaber einer Blauen Karte EU, Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen, Journalistinnen bzw. Journalisten, Führungskräfte, Akademikerinnen bzw. Akademiker, leitende Angestellte und Führungskräfte im Rahmen des internationalen Personalaustauschs. Hinzu kamen noch einige wenige, ebenfalls abschließend in der Beschäftigungsverordnung aufgezählte Beschäftigungen, die keine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen (Abschnitt 2), allerdings zumeist nur vorübergehende Aufenthalte in Deutschland begründen konnten, also z. B. Saisonbeschäftigte oder Au-pairs.

Eine erhebliche systematische Vereinfachung, die die neue Verordnung zum Ausländerbeschäftigungsrecht bringt, besteht nun darin, dass in ihrem Art. 1 die Regelungssachverhalte der früheren Beschäftigungsverfahrensverordnung in die neu strukturierte Beschäftigungsverordnung integriert werden. Es gibt künftig also nicht mehr zwei, sondern nur noch eine Verordnung, die den Zugang von drittstaatsangehörigen Ausländerinnen und Ausländern zum deutschen Arbeitsmarkt regelt.

Die neue Beschäftigungsverordnung übernimmt jedoch zahlreiche Regelungen aus den beiden Vorgänger-Verordnungen ohne Änderungen.⁷ Sie unterscheidet weiterhin grundsätzlich zwischen Konstellationen, in denen

- die Erteilung eines Aufenthaltstitels bzw. die Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung keiner Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit bedarf (z. B. § 2 Abs. 1, § 3, § 5, § 7, § 9, §§ 14–19 Abs. 1, §§ 20–24, § 29 Abs. 3, § 31, § 32 Abs. 2 und 3 BeschV) und
- der Erteilung eines Aufenthaltstitels bzw. der Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung – mit oder ohne Vorrangprüfung – von der Bundesagentur für Arbeit zugestimmt werden kann (z. B. § 2 Abs. 2 und 3, § 4, § 6, §§ 10–13, § 19 Abs. 2, §§ 25–29 Abs. 1, 2, 4 und 5, § 32 Abs. 1 BeschV).⁸

Die verwendete »Kann-Formulierung« in den unter Buchstabe b) angeführten Konstellationen markiert kein Ermessen für die Bundesagentur für Arbeit. Soweit die in den einzelnen Regelungen der Beschäftigungsverordnung aufgeführten Voraussetzungen vorliegen, ist die Bundesagentur ermächtigt *und* verpflichtet, die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung zu erteilen. Wenn nämlich in der Beschäftigungsverordnung eine Vorrangprüfung vorgesehen ist, wäre unklar, welche arbeitsmarktpolitischen Belange von der Bundesagentur für Arbeit danach im Rahmen ihrer Ermessensentscheidung noch zu berücksichtigen wären. Wird hingegen in der Beschäftigungsverordnung von der Vorrangprüfung abgesehen, hat der Ordnungsgeber von seiner Ermächtigung nach § 42 Abs. 1 oder 2 AufenthG Gebrauch gemacht. Dann besteht erst recht kein Raum mehr für eine Ermessensaus-

⁵ Als Überblick hierzu: 9. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Juni 2012, S. 251 ff., abrufbar unter: www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/2012-12-18-9-Lagebericht.pdf?__blob=publicationFile&v=3; Barbara Weiser: Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs von Flüchtlingen, Beilage zum ASYLMAGAZIN 10/2012 oder Michael Maier-Borst: Entwicklungen beim Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit, in: Klaus Barwig u. a. (Hrsg.): Hohenheimer Tage zum Ausländerrecht 2010, Baden-Baden 2011, S. 120–128.

⁶ Der Beschäftigungsverfahrensverordnung gingen nach § 4 Abs. 2 Satz 1 AufenthG gegebenenfalls bestehende aufenthaltsrechtliche Festlegungen wie in § 9 Abs. 1 Satz 2 oder § 25 Abs. 1 Satz 3 und Abs. 2 Satz 2 AufenthG vor. Von der BeschV a.F. konnten auch Personen erfasst werden, die sich bereits im Inland aufhielten, vgl. z. B. § 3b und § 27 Nr. 3 BeschV a.F.

⁷ § 42 Abs. 1 und 2 AufenthG – die aufenthaltsrechtlichen Ermächtigungsnormen für die Verordnungen zum Zugang zu abhängiger Beschäftigung – blieben unverändert. Es gilt damit weiterhin: Was bisher ohne Zustimmung des Bundesrates geändert werden durfte, also einzelne Regelungen, die den Zugang zu abhängiger Beschäftigung bei bereits bestehendem Inlandsaufenthalt betreffen, darf auch künftig ohne Zustimmung des Bundesrates geändert werden. Änderungen bei Sachverhalten, die den Zugang von außen berühren und bisher zustimmungsbedürftig waren, bedürfen auch weiterhin der Zustimmung des Bundesrates.

⁸ Vgl. zur Definition der Vorrangprüfung § 1 Abs. 2 BeschV. Die Vorrangprüfung umfasst damit nicht die Prüfung der Arbeitsbedingungen nach § 39 Abs. 2 Satz 1 2. HS AufenthG. Systematisch ist auch § 1 Abs. 1 Nr. 2 BeschV etwas missverständlich formuliert.

übung hinsichtlich der arbeitsmarktpolitischen Belange durch die Bundesagentur.⁹

Ist die Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit erteilt, besteht ferner auch für die Ausländerbehörde kein Ermessensspielraum, bei der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis arbeitsmarktpolitische Belange – gegebenenfalls noch einmal – zu berücksichtigen.¹⁰

1.2. Zu einzelnen Änderungen in der neuen Beschäftigungsverordnung

1.2.1. Zugang aus dem Ausland

Hochqualifizierte, Blaue Karte EU und Hochschulabsolventinnen und -absolventen

Die neue Beschäftigungsverordnung stellt nunmehr in ihrem § 2 Abs. 1 Nr. 1 die Erteilung der Niederlassungserlaubnis an Hochqualifizierte nach § 19 AufenthG gänzlich zustimmungsfrei. Gleichwohl soll der Außenzugang zum Zweck der Erwerbstätigkeit von drittstaatsangehörigen Akademikerinnen und Akademikern in das Bundesgebiet künftig grundsätzlich über die Blaue Karte EU und damit über die beiden festgelegten Einkommensgrenzen nach § 2 Abs. 1 Nr. 2 BeschV (für das Jahr 2013: 46.400 € p. a.) und für sogenannte »Mangelberufe« nach § 2 Abs. 2 BeschV (für das Jahr 2013: 36.200 € p. a.) gesteuert werden.

Die Beschäftigungsverordnung enthält in ihrem § 2 Abs. 3 aber immer noch die Möglichkeit, auch Akademikerinnen und Akademikern, die diese Gehaltsgrenzen nicht erreichen, den Zugang zu einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung zu eröffnen, gegebenenfalls nach der Durchführung einer Vorrangprüfung. Die neue Beschäftigungsverordnung fällt damit nicht hinter die Regelung aus § 27 Abs. 1 Nr. 1 BeschV a. F. zurück. Eine Ausländerin oder ein Ausländer ist nach den Festlegungen der Beschäftigungsverordnung aber nur Akademikerin bzw. Akademiker, wenn sie oder er eine ausländische Hochschulbildung durchlaufen hat *und* eine Beschäftigung ausüben will, für die auch in Deutschland ein Hochschulstudium erforderlich ist.¹¹

⁹ Anders aber etwa das OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 5.4.2007, – 7 A 10108/07, 7 E 11594/06 –, Rdnr. 14 (juris), das bei Geduldeten hinsichtlich § 10 BeschV a. F. eine Ermessensentscheidung der Bundesagentur für Arbeit auch für den Fall für möglich hält, in dem ein Beschäftigungsverbot durch die Ausländerbehörde nach § 11 BeschV a. F. nicht vorliegt.

¹⁰ Vgl. Dienelt/Röseler, in: Renner: Ausländerrecht (9. Auflage), § 4 Rdnr. 63.

¹¹ Dies führt etwa in Fällen von drittstaatsangehörigen Krankenpflegerinnen und -pflegern zu Verdruss, die zuhause eine akademische Ausbildung durchlaufen mussten, um dort ihren Beruf ausüben zu dürfen. Sie dürfen bisher nicht zum Zweck der Erwerbstätigkeit nach Deutschland zuwandern, weil die Ausübung dieses Berufes in Deutschland jenseits der Hochschulen erlernt wird und für nicht-akademische Berufe grundsätzlich der Anwerbestopp galt. Selbst Unionsbürgerinnen und -bürger der Beitrittsstaaten wurden von dieser Re-

Bestehen bleibt schließlich auch die Möglichkeit für Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen (sogenannte »Bildungsinländer«), zustimmungsfrei eine ihrer beruflichen Qualifikation angemessene Beschäftigung aufzunehmen (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 BeschV).

Fachkräfte mit nicht-akademischen Abschlüssen – Ausbildungsberufe

§ 6 BeschV zielt darauf, künftig die Zuwanderung von Fachkräften mit ausländischen Abschlüssen in Beschäftigungen in nicht-akademischen Ausbildungsberufen systematisch zu ermöglichen. Eine qualifizierte Berufsausbildung muss nach § 6 Abs. 1 Satz 2 BeschV eine Dauer von mindestens zwei Jahren haben.

Bisher waren nicht-akademisch ausgebildete Fachkräfte – wie oben erwähnt – in der alten Beschäftigungsverordnung nur im Rahmen eines kurzen abschließenden Ausnahmenkatalogs zugelassen. Angesichts der politischen Debatten über einen drohenden »Pflegerotstand« bestand hier zwischen der alten Beschäftigungsverordnung mit ihrem für die Praxis nahezu irrelevanten § 30¹² einerseits und den Notwendigkeiten am Arbeitsmarkt andererseits wohl die größte Kluft. Die Neuerung in § 6 BeschV reagiert zudem darauf, dass in Deutschland zunehmend auch zu anderen Berufsgruppen bis hin zu Meister- oder Technikerabschlüssen ein »Mangel« vermeldet oder zumindest befürchtet wird und dieser Bedarf dauerhaft weder aus dem Inland noch aus den EU-Mitgliedstaaten gedeckt werden dürfte.

Maßgeblich für die Beurteilung der Frage, ob der Zugang zum Arbeitsmarkt nach § 6 Abs. 2 BeschV erfolgen kann, ist, wie oben bereits erwähnt, ob der Betreffende *in Deutschland* eine nicht-akademische oder eine akademische Ausbildung durchlaufen müsste, um den angestrebten Beruf ausüben zu dürfen. Ferner ist die festgestellte Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation Voraussetzung für den Zugang nach Deutschland.

§ 6 Abs. 2 und 3 BeschV legt die übrigen Voraussetzungen für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt fest. Die grundsätzliche Öffnung bleibt entweder wie bisher auf Fälle beschränkt, in denen mit Drittstaaten Absprachen zwischen den Arbeitsverwaltungen getroffen wurden (§ 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 BeschV) oder – dies ist die zentrale

gelung erfasst, bis die Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit für alle qualifizierten Berufsausbildungen wegfielen.

¹² § 30 BeschV a. F. lautete: »Die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung als *Gesundheits- und Krankenpflegerin oder Gesundheits- und Krankenpfleger oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpflegerin oder Altenpfleger mit einem bezogen auf einschlägige deutsche berufsrechtliche Anforderungen gleichwertigen Ausbildungsstand* und ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen kann erteilt werden, sofern die betreffenden Personen von der Bundesagentur für Arbeit auf Grund einer Absprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes über das Verfahren, die Auswahl und die Vermittlung vermittelt worden sind.« Ein solche »Absprache« bestand aber bis vor Kurzem allein mit Kroatien (vgl. Fn. 13).

Neuerung – auf Fälle, in denen die Bundesagentur für Arbeit einen Engpass »für den entsprechenden Beruf oder die entsprechende Berufsgruppe differenziert nach regionalen Besonderheiten festgestellt hat« (§ 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 BeschV). Die Zulassung von bestimmten nicht-akademisch ausgebildeten Berufsgruppen muss künftig also nicht mehr durch Änderung des Ausnahmenkatalogs in der Beschäftigungsverordnung nach Zustimmung des Bundesrates erfolgen.

Soweit die Zuwanderung nach der »Engpassregelung« erfolgt, was die vorzugswürdige weil flexiblere Variante sein dürfte, wurden der Bundesagentur für Arbeit noch Beschränkungsmöglichkeiten – z. B. auf bestimmte Herkunftsländer oder über am Bedarf orientierte Zulassungsquoten – eingeräumt (§ 6 Abs. 2 Satz 2 BeschV). Indikatoren für einen Bedarf sind das Verhältnis von Arbeitssuchenden zu offenen Stellen, die Zeit, die bis zur Besetzung einer als offen gemeldeten Stelle verstreicht, sowie die Zahl der sich in Ausbildung befindenden Personen und der Umfang des zu erwartenden »Altersabgangs«. In sämtlichen Konstellationen des § 6 BeschV wird die Zustimmung ohne Durchführung einer Vorrangprüfung erteilt (§ 6 Abs. 3 BeschV).

Es wird sich erst in der Praxis erweisen, inwieweit diese sehr differenzierten Vorgaben überzeugend angewandt werden können. Bei der politischen Frage der konkreten Anwendung von § 6 Abs. 2 Nr. 1 BeschV muss jedenfalls aus europapolitischen Gründen z. B. das Assoziationsabkommen zwischen der EG, den Mitgliedstaaten und der Türkei berücksichtigt werden. Neue Privilegierungen von Drittstaatsangehörigen gegenüber türkischen Staatsangehörigen lassen sich mit der Zielrichtung des Assoziationsabkommens jedenfalls schwerlich vereinbaren.¹³ Im Bereich von § 6 Abs. 2 Nr. 2 BeschV sollte von den weiteren Beschränkungsmöglichkeiten des Satzes 2 sehr zurückhaltend Gebrauch gemacht werden. Die mit Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales am 22. Juli 2013 veröffentlichte »Positivliste« der Bundesagentur für Arbeit umfasst Berufe bzw. Berufsgruppen auf dem »Fachkraft-Niveau« und auf dem »Spezialisten-Niveau«.¹⁴

¹³ Auch insoweit dürften die schwerfälligen Absprachen die künftige Anwerbepolitik wohl nicht bestimmen, auch wenn kürzlich mit den Drittstaaten Philippinen, Bosnien und Herzegowina sowie Serbien Vereinbarungen zu Pflegekräften auf den Weg gebracht wurden, Informationen abrufbar unter: www.arbeitsagentur.de/nn_27908/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/presse/2013/042013-Bosnien-Herzegowina.html.

¹⁴ Pressemitteilung Nr. 28, abrufbar unter www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2013-07-22-beschaeftigungsverordnung-positivliste.html?sessionid=071EED9574F1B3D539760582C81B0279. Die fortbestehenden Zulassungsbeschränkungen für einige Gesundheitsberufe für Staatsangehörige bestimmter Länder beruhen auf dem Internationalen Kodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Sie beziehen sich allein auf die Einreise zum Zweck der Beschäftigung. Es bleibt abzuwarten, auf welchem Wege künftig die individuellen Interessen der Fachkräfte aus diesen Ländern angemessene Berücksichtigung finden werden.

Nach § 8 BeschV soll die Einreise akademisch und nicht-akademisch ausgebildeter Fachkräfte zustimmungsfrei ermöglicht werden, wenn im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens zu den ausländischen Berufsqualifikationen noch praktische Tätigkeiten¹⁵ ausgeübt werden müssen, um die Berufsanerkennung zu erlangen. Dies ist sinnvoll, weil das Berufsanerkennungsverfahren in Deutschland nach § 2 Abs. 2 BQFG bereits vom Ausland aus begonnen werden kann und erfahrungsgemäß – jedenfalls bei Drittstaatsabschlüssen – eine Berufsanerkennung allein auf Grundlage der eingereichten Unterlagen selten ist. Soweit hier Lehrgänge in schulischen Ausbildungen in Verbindung mit Praktika zu absolvieren wären, findet § 16 Abs. 5 AufenthG Anwendung; Praktika sind nach § 15 Nr. 1 BeschV zustimmungsfrei.

In den Fällen von Absprachen zwischen den Arbeitsverwaltungen nach § 6 Abs. 1 Nr. 2 BeschV zu bestimmten Berufsgruppen müsste grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass keine wesentlichen Unterschiede der nachgewiesenen Berufsqualifikationen und der entsprechenden inländischen Berufsbildung bestehen. Andernfalls müsste bereits im Ausbildungsstaat Zugang zu Maßnahmenangeboten bestehen.

1.2.2. »Inlandskonstellationen«

§ 9 BeschV übernimmt ohne substantielle Änderungen § 9 der alten Beschäftigungsverfahrensverordnung, der – soweit das Aufenthaltsgesetz keine anderen Vorgaben machte – den zustimmungsfreien Zugang zum Arbeitsmarkt für Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis regelte. Ausländerinnen und Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen weiter nach zwei Jahren rechtmäßiger versicherungspflichtiger Beschäftigung oder nach drei Jahren ununterbrochenen erlaubten, geduldeten oder gestatteten Aufenthalts im Bundesgebiet Beschäftigungen ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ausüben. Wie bisher lassen Zeiten des Besitzes z. B. einer sogenannten »Grenzübertrittsbescheinigung« die Anrechenbarkeit der zuvor erlangten anrechenbaren Aufenthaltszeiten unberührt. Das Bundesverwaltungsgericht hat u. a. zutreffend darauf abgestellt, dass auch in diesen Fällen eine »gleichwertige Rechtsposition« zur Duldung besteht.¹⁶

§ 31 BeschV sieht vor, dass künftig alle Ausländerinnen und Ausländer mit der Erteilung einer humanitären Auf-

¹⁵ Hier kann es sich z. B. um Ausgleichsmaßnahmen nach § 11 BQFG handeln aber auch um sonstige Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit bei fehlenden Nachweisen nach § 14 BQFG. Für die Berufe, die in der Gesetzgebungszuständigkeit der Länder liegen (z. B. Lehrerberuf oder Sozialberufe), bestehen in den jeweiligen Anerkennungsgesetzen der Länder ähnliche Regelungen wie auf Bundesebene.

¹⁶ BVerwG, Urteile vom 13.9.2011 – 1 C 17.10 –, und vom 10.11.2009 – 1 C 24.08 –; mit anderem Ergebnis aber nicht überzeugend und ohne Auseinandersetzung mit der aufenthaltsrechtlichen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts allein BFH, Urteil vom 24.5.2012 – III R 20/10 –.

enthaltserlaubnis nach Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang erhalten. Dies ist integrationspolitisch zu begrüßen. Der Anwendungsbereich von § 9 BeschV ist damit deutlich verkleinert worden und dürfte vor allem noch Personen erfassen, die nach Abschnitt 4 des Aufenthaltsgesetzes zum Zweck der Erwerbstätigkeit eingereist sind.¹⁷ Auch deshalb sollte überlegt werden, die 2- bzw. 3-Jahresfrist in § 9 BeschV mit Blick auf die Attraktivität des Standortes für ausländische Fachkräfte weiter zu verkürzen.

Ebenfalls erfreulich ist die Übernahme der vom Bundesrat angeregten weitgehenden Gleichbehandlung von Geduldeten sowie Asylbewerberinnen und Asylbewerbern in § 32 BeschV.¹⁸ Der angefügte § 32 Abs. 4 BeschV ermöglicht es nun auch Asylbewerberinnen und Asylbewerbern, nach § 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV *zustimmungsfrei* eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf aufzunehmen. Auch die 4-Jahresfrist für die Erteilung einer zustimmungsfreien Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 32 Abs. 3 BeschV, die bisher allein für Geduldete galt, gilt nun entsprechend für Asylbewerberinnen und Asylbewerber. Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung, auch wenn die entsprechenden Änderungen im Ausbildungsförderungsrecht noch ausstehen.

§ 33 BeschV findet auf Asylbewerberinnen und Asylbewerber keine Anwendung, da während des Asylverfahrens ein rechtmäßiger Aufenthalt besteht und sich vor einer rechtskräftigen Entscheidung über den Asylantrag Fragen zu etwaigen sozialhilferechtlichen Motiven der Einreise (§ 33 Abs. 1 Nr. 1 BeschV) oder zum Verschulden von Vollzugsproblemen bei aufenthaltsbeendenden Maßnahmen (§ 33 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BeschV) aus systematischen Gründen verbieten. Die Aufenthaltsgestattung darf zwar im Wege einer Ermessensentscheidung nach § 60 Abs. 1 AsylVfG mit Auflagen versehen werden, das Asylverfahrensgesetz enthält allerdings kein grundsätzliches Ausbildungsverbot. Vielmehr sind die nun mit der Einführung von § 32 Abs. 4 BeschV erfolgten Wertungen von der Ausländerbehörde zu berücksichtigen.

Trotz der erfolgten Öffnungen der zustimmungsfreien Beschäftigung für Asylbewerberinnen und Asylbewerber sollten weitere Änderungen vor Ablauf der 4-Jahresfrist erwogen werden. Jedenfalls wenn z. B. von einem Verwaltungsgericht internationaler Schutz zuerkannt worden ist und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in der nächsten Instanz ein – mitunter Jahre dauerndes – Rechtsmittelverfahren betreibt, sollte die Ausübung einer Beschäftigung zustimmungsfrei sein.¹⁹

¹⁷ Zu den Fällen der Einreise zum Zweck der Familienzusammenführung siehe unten Abschnitt 2.

¹⁸ Vgl. BR-Drs. 182/13 [Beschluss] vom 3.5.2013, Nr. 7.

¹⁹ Insgesamt weitergehend der Beirat der Integrationsbeauftragten: Flüchtlinge und Menschen ohne Aufenthaltsstatus, abrufbar unter: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/IB/Artikel/Beirat/2012-09-28-beirat-fluechtlinge.html>, S. 8 f.

In der Praxis problematisch und insbesondere bildungspolitisch fragwürdig bleibt, dass auch in der neuen Beschäftigungsverordnung an der ausländerbehördlichen Verpflichtung festgehalten wird, Geduldeten die Ausübung der Beschäftigung und damit auch die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung in bestimmten Fällen zu versagen. Die nun erfolgten Klarstellungen im neuen § 33 BeschV gegenüber dem alten § 11 BeschVerfV, die nunmehr in § 33 Abs. 1 Nr. 2 und Abs. 2 BeschV ausdrücklich auf das *eigene* Tun bzw. Verschulden des Betroffenen abstellen, sind zu begrüßen. Sie sind aber nicht ausreichend. Dies zeigen nicht zuletzt die Fälle, in denen unbegleitet und minderjährig eingereisten Jugendlichen und Heranwachsenden nach einem erfolgreichen Schulabschluss in Deutschland die mögliche Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung oder einer Beschäftigung versagt wird. Das Ergebnis – Sozialleistungsbezug statt Aufnahme einer Ausbildung einschließlich der Erzielung eines Gehalts – lässt sich gerade in solchen Fällen kaum rechtfertigen.

Man mag darüber streiten, ob das Aufenthaltsgesetz vorsehen muss, dass das in § 33 Abs. 1 BeschV bzw. in § 25 Abs. 5 Satz 3 AufenthG beschriebene Fehlverhalten früher oder später aufenthaltsrechtlich mit einer Aufenthaltserlaubnis »prämiert« werden soll. Festzuhalten sind aber vier Punkte:

- Erstens folgt aus der Erlaubnis, eine Beschäftigung aufnehmen oder eine betriebliche Ausbildung beginnen zu dürfen, keine aufenthaltsrechtliche Verpflichtung, eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen. Auch wenn einzuräumen ist, dass die allgemeinen aufenthaltsrechtlichen Erteilungsvoraussetzungen von einer solchen beschäftigungsrechtlichen Entscheidung mittelbar berührt werden.
- Zweitens sind die in den Diskussionen mitunter bemühten »Wertungswidersprüche« zum Aufenthaltsgesetz bereits im geltenden Recht angelegt. Die Ausländerbehörde kann Geduldeten zwar die Beschäftigung oder die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung im Falle von Täuschungen u. ä. versagen. Sie muss – jedenfalls nach vier Jahren Aufenthalt des Betroffenen – aber auch die Entscheidung des Gesetzgebers anerkennen, eine Hochschulausbildung von Geduldeten nach § 8 Abs. 2 a BAföG zu fördern.²⁰
- Drittens: Aus volkswirtschaftlicher, arbeitsmarkt- oder bildungspolitischer Sicht sind keine überzeugenden Gründe erkennbar, die dafür spre-

²⁰ Aus dieser gesetzgeberischen Entscheidung abzuleiten, dass vor Ablauf der vier Jahre die Aufnahme eines Studiums auch dann nicht zu genehmigen ist, wenn der Geduldete wirtschaftlich abgesichert wäre, ist nicht nachvollziehbar und kann mit Gleichbehandlungsüberlegungen gegenüber den bedürftigen Geduldeten, die dem Asylbewerberleistungsgesetz unterfallen, nicht gerechtfertigt werden.

chen, Geduldete dauerhaft einem Arbeits- oder Ausbildungsverbot zu unterwerfen. Insbesondere in einer Situation, in der in manchen Ausbildungsberufen »Engpässe« festgestellt werden und ein Indikator hierfür die Zahl der sich in diesen Bereichen in Ausbildung befindlichen Personen ist, vermag dies nicht zu überzeugen.

- Schließlich viertens: Gerade auch aus der Praxis werden erhebliche Bedenken hinsichtlich der Geeignetheit der Sanktion durch die Ausländerbehörde formuliert. Sie verfehle nahezu ausnahmslos ihr eigentliches aufenthaltsrechtliches Ziel – die Mitwirkung der Betroffenen bei der Beschaffung der ausländischen Dokumente.²¹ In diesem Zusammenhang ist nicht zuletzt auf die sozialrechtliche Herkunft der Norm zu verweisen. Was heute in § 33 BeschV steht, entspricht dem früheren § 5 Nr. 5 ArGV, der allein auf eine Änderung aktuellen Verhaltens zielte.

Rechtliche Eingrenzungen bei den Möglichkeiten, heranwachsenden geduldeten Ausländerinnen und Ausländern nach § 33 BeschV ein Arbeits- bzw. Ausbildungsverbot aufzuerlegen, sind deshalb notwendig. An diesem Befund ändert auch die ebenfalls grundsätzlich zu begrüßende, neu eingeführte allgemeine Härtefallregelung in § 37 BeschV nichts. Sie erfasst nämlich allein »besondere Härten«. Wer einen Fachkräftemangel beklagt, wird sich also systematisch mit der Frage auseinandersetzen müssen, ob er erfolgreiche geduldete »Bildungsinländer« weiterhin mit Abschiebung bedroht oder ihnen den Weg in eine betriebliche Ausbildung bzw. in eine Beschäftigung eröffnet.

2. Das Gesetz zur Verbesserung der Rechte von international Schutzberechtigten und ausländischen Arbeitnehmern

Mit dem Gesetz, das im Wesentlichen die Richtlinien 2011/51/EU und 2011/98/EU in das nationale Recht umsetzt, sind Familienangehörige, die über die Regelungen des Abschnitts 6 des Aufenthaltsgesetzes nachziehen, künftig sofort zur Erwerbstätigkeit berechtigt (§ 27 Abs. 5 AufenthG).²² Sie haben damit einen unbeschränkten Zu-

gang zu abhängiger Beschäftigung oder zu einer selbstständigen Tätigkeit. Früher richteten sich die Rechte der Nachziehenden nach denen des Ausländers, zu dem der Nachzug erfolgte (vgl. § 29 Abs. 5 AufenthG a. F.). Auch diese Änderung ist integrationspolitisch zu begrüßen und wird den Verwaltungsaufwand in den Ausländerbehörden reduzieren.

3. Das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2011/95/EU (Qualifikationsrichtlinie)

Das Gesetz setzt die Neufassung der Qualifikationsrichtlinie 2011/95/EU (QRL) für Flüchtlinge und subsidiär Geschützte in das nationale Recht um.²³ Hervorzuheben ist, dass mit dem Gesetz die Rechte der nach der QRL subsidiär Geschützten weitgehend an die der anerkannten Flüchtlinge angeglichen werden. Auch Erstere erhalten ab Dezember 2013 künftig eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 2 AufenthG. Bisher waren alle subsidiär Geschützten mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 3 AufenthG insbesondere hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt (vgl. § 9 BeschVerfV),²⁴ zu Ausbildungsförderung (§ 8 Abs. 2 Nr. 2 BAföG und § 59 Abs. 1 SGB III) sowie bei der Gewährung von Familienleistungen (vgl. z. B. § 62 Abs. 2 Nr. 2 c) i. V. m. Nr. 3 EStG) schlechter gestellt als anerkannte Flüchtlinge.

Dies überzeugte insbesondere aus integrationspolitischer Perspektive nicht, weil die subsidiär Geschützten mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 3 AufenthG – wie anerkannte Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 2 AufenthG – in aller Regel auf Dauer im Bundesgebiet verblieben und sich aufenthaltsrechtlich oftmals auch verfestigten.²⁵

Mit § 104 Abs. 9 AufenthG ist für Fälle subsidiär Geschützter nach der QRL, die derzeit noch eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 3 AufenthG besitzen, eine Übergangsregelung geschaffen worden. Die Betroffenen sollten diese alsbald nutzen und ihre bisherige Aufenthaltserlaubnis in eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 2 AufenthG umschreiben lassen.

²¹ Vgl. den sehr klaren Entschließungsantrag des Landes Niedersachsen zur BR-Drs. 182/13, TOP 20 der 920. Sitzung des Ausschusses für Innere Angelegenheiten des Bundesrates am 18.4.2013, der keine Mehrheit erhielt. In die richtige Richtung auch der Antrag 2 des Landes Berlin zu § 33 BeschV, der allerdings – politisch wenig überzeugend – lediglich in den Ausschuss für Arbeit und Soziales eingebracht wurde und keinen Eingang in die BeschV fand.

²² Vgl. BR-Drs. 97/13 vom 8.2.2013 und BT-Drs. 17/13536 vom 15.5.2013.

²³ Vgl. BT-Drs. 17/13063 vom 15.4.2013 und 17/13556 vom 15.5.2013.

²⁴ Hinsichtlich der selbstständigen Tätigkeit erfolgte eine Besserstellung der nach der Qualifikationsrichtlinie subsidiär Geschützten bereits mit Nr. 21.6 Allg. VwV.

²⁵ Vgl. 9. Bericht der Beauftragten a. a. O. (Fn. 5), S. 280, Fn. 1122 m. w. N. Von den gesetzlichen Verbesserungen nicht erfasst bleiben die Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 3 AufenthG, die allein auf die nationalen Regelungen zum subsidiären Schutz und nicht auf die unionsrechtlichen Vorgaben aus Art. 15 QRL gestützt ist. Zur Problematik der leistungsrechtlichen Anknüpfung an bestimmte Aufenthaltserlaubnisse sehr klar, aber bisher ohne Niederschlag in den familienleistungsrechtlichen Regelungen BVerfG, Urteil vom 10.7.2012 – 1 BvL 2/10, 3/10, 4/10 und 3/11 –.

Mittelbar ergeben sich Verbesserungen auch für die sich bereits im Bundesgebiet aufhaltenden Familienangehörigen von anerkannten Flüchtlingen und subsidiär Geschützten nach der QRL. Sie erhalten nach dem neu gefassten §26 AsylVfG grundsätzlich Familienasyl bzw. internationalen Schutz für Familienangehörige, wenn ein Familienangehöriger als Flüchtling anerkannt ist oder subsidiären Schutz erhalten hat. Dies wird in mehr Fällen zur Erteilung von Aufenthaltserlaubnissen nach §25 Abs.2 AufenthG führen. Die bisher oftmals bestehenden aufenthalts- und damit auch sozialrechtlichen Statusunterschiede innerhalb einer Flüchtlingsfamilie werden damit systematisch überwunden. Mit dem Gesetz ergeben sich bessere Zugänge zum Arbeitsmarkt und zu anderen sozialen Rechten.

In den Beratungen des Innenausschusses zu dem Gesetzentwurf wurde schließlich durch Änderung in §61 Abs.2 AsylVfG das gesetzliche Arbeitsverbot für Asylbewerberinnen bzw. Asylbewerber ab dem 1. August 2013 von zwölf Monaten auf neun Monate verkürzt. Danach bleibt es jedoch wie bisher bei der Durchführung der Vorangprüfung.²⁶

4. Fazit

Die dargestellten Änderungen des maßgeblich über die neue Beschäftigungsverordnung geregelten Ausländerbeschäftigungsrechts sowie die gesetzlich erfolgten Änderungen sind zu begrüßen. Viele der eingeführten Änderungen wurden teilweise über Jahre hinweg gefordert. Selbstverständlich bleiben aber weiterhin Lücken: Es ist mühsam, aber es geht voran – so könnte man die beschriebenen Entwicklungen zusammenfassen.

Das Ausländerbeschäftigungsrecht und das Ausländersozialrecht dürften absehbar Baustellen bleiben. Allein auf der Ebene der Europäischen Union werden derzeit drei Richtlinienentwürfe verhandelt, die den Bereich der abhängigen Beschäftigung berühren und die später in das nationale Recht umzusetzen sind.²⁷ Auch die Umsetzung der im Rahmen des Gemeinsamen Europäischen Asylsystems kürzlich verabschiedeten Asylrichtlinien²⁸ könnte für den nationalen Gesetzgeber wieder Anlass sein, Rechtsänderungen auch im Ausländerbeschäftigungsrecht vorzunehmen.

Hinzu kommen Veränderungen der sozialen und kulturellen Realität in der Aufnahmegesellschaft, die Migration nach sich ziehen.²⁹ Das Thema bleibt also wohl auch unabhängig von der Rechtssetzung auf der EU-Ebene auf der Tagesordnung. Was liberal oder liberaler oder gar das Liberalste ist, lässt sich deshalb – so kurz nach Ende der parteipolitischen Auseinandersetzungen über das Für und Wider eines »Einwanderungslands Deutschland« – nicht einfach bestimmen. Zumal die erfolgten Änderungen in Deutschland zumeist tragend mit den Notwendigkeiten des deutschen Arbeitsmarktes bzw. der Sicherung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands gerechtfertigt werden. Die ebenfalls wichtige Perspektive einer allgemeinen Politik der Gleichstellung und des fairen Ausgleichs spielt bisher – wenn überhaupt – nur eine untergeordnete Rolle. Hierüber wird aber insbesondere deshalb zu reden sein, weil nun ausländische Fachkräfte mit ihren Familien dauerhaft nach Deutschland kommen sollen und nicht – wie »früher« – Personen, die vorübergehend niedrig bezahlte und prekäre Arbeitsplätze einnehmen.

Irritierend bleibt nach wie vor die zentrale Rolle der Verwaltungen bei der Einschätzung und Festlegung der zuwanderungsrechtlichen und arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeiten. Eine Verordnung zweier Bundesministerien, mit Absprachemöglichkeiten zwischen inländischen und ausländischen Arbeitsverwaltungen und der Vorgabe für die Bundesagentur für Arbeit, nach »regionalen Besonderheiten« differenzierte Feststellungen zu treffen, dominiert nahezu sämtliche Veränderungen im Ausländerbeschäftigungsrecht. So ähnlich sahen es auch bereits die ersten Entwürfe des Zuwanderungsgesetzes vor, die aber darüber hinaus die Möglichkeit einer Zuwanderung zu Erwerbszwecken unabhängig von einem konkreten offenen Arbeitsplatz im Inland einführen wollten (»Punktesystem«). Eine transparente parlamentarische Debatte zu dem gesamten Themenfeld »Arbeitsmigration«, einschließlich materieller gesetzlicher Festlegungen zum Umfang der Zuwanderung, sucht man aktuell vergeblich. Dies ist unangemessen, wenn man davon ausgeht, dass Entscheidungen über Zuwanderung eine Aufnahmegesellschaft tiefgreifend und nachhaltig zu prägen vermögen.³⁰

²⁶ Die entsprechende Verkürzung des rechtlichen Arbeitsverbots für Geduldete von zwölf auf neun Monate ist damit wohl absehbar. Vgl. hierzu aber auch Beirat der Integrationsbeauftragten a. a. O. (Fn. 19).

²⁷ Die drei Richtlinienentwürfe betreffen den Bereich der Saisonarbeitnehmer, innerbetrieblich Versetzte und die Neufassung der unionsrechtlichen Regelungen zu Studierenden, Forschern bzw. Regelungen für Au-Pairs und Praktikanten.

²⁸ Einen Überblick gibt der 9. Bericht der Beauftragten a. a. O. (Fn. 5), S. 275–285.

²⁹ Eberhard Eichenhofer: Solidarität und die Geschichte der Anwerbeabkommen – von Sündenfällen und Lernschritten, in: Klaus Barwig u. a. (Hrsg.): Solidarität. Hohenheimer Tage zum Ausländerrecht 2012, Baden-Baden 2013, S. 26–40.

³⁰ Für viele andere: Eichenhofer a. a. O. (Fn. 29) oder Ingrid Matthäi: Die »vergessenen« Frauen aus der Zuwanderungsgeneration, Wiesbaden 2005, S. 214 ff.



Informationsverbund
ASYL & MIGRATION

Unsere Angebote

ASYLMAGAZIN Die Zeitschrift für Flüchtlings- und Migrationsrecht. Enthält Rechtsprechung, Länderinformationen, Beiträge für die Beratungspraxis und zu aktuellen rechtlichen Entwicklungen sowie Nachrichten. Das ASYLMAGAZIN erscheint zehnmal im Jahr mit dem Asyl-Info von Amnesty International zum gemeinsamen Abonnement-Preis von 72 € jährlich.

Dokumente, die sich zur Veröffentlichung im ASYLMAGAZIN eignen, senden Sie bitte an den Informationsverbund Asyl und Migration, Greifswalder Str. 4, 10405 Berlin, Fax 030/467 93 329, redaktion@asyl.net.

www.asyl.net Rechtsprechungsdatenbank zum Flüchtlings- und Migrationsrecht sowie sachverwandten Rechtsgebieten, ausgewählte Rechtsprechung und Länderinformationen, Adressen, Arbeitsmittel und Tipps.

www.ecoi.net Online-Datenbank mit den wichtigsten öffentlich zugänglichen Informationen zu Herkunftsländern.

Schulungen und Vorträge Einführungen in Rechtsgebiete, Vorträge zu besonderen rechtlichen Fragestellungen oder zur Recherche von Herkunftsländerinformationen.

Dokumenten- und Broschürenversand Dokumente, die im ASYLMAGAZIN und bei www.asyl.net erwähnt werden, können bezogen werden bei IBIS – Interkulturelle Arbeitsstelle e. V., Kläemannstraße 16, 26122 Oldenburg, Fax: 0441/9849606, info@ibis-ev.de.



In Kooperation mit

