

Aus der Beratungspraxis

Zugang zum Arbeitsmarkt – Ausgrenzung per Gesetz

Claudius Voigt, Projekt Q in der GGUA-Flüchtlingshilfe, Münster

Integration ist »in«. Mehr sogar noch: Nach Ansicht von Bayerns Innenminister Günther Beckstein handelt es sich gar um »eine zentrale Existenzfrage unseres Landes«. Da die Teilhabe am Arbeitsmarkt zweifellos als ein wesentlicher Faktor gelungener Integration zu werten ist, klingen die offiziellen Stellungnahmen zu diesem Bereich entsprechend vollmundig: »Wir müssen Migranten zu Aufsteigern machen«, fordert Beckstein. Allein: Die Realität sieht anders aus. »Die Teilhabe- und Verwirklichungschancen der ausländischen Wohnbevölkerung«, so stellt der zweite Armutsbericht der Bundesregierung 2005 fest, »werden gegenwärtig nicht in hinreichendem Maße realisiert, wie sich an überproportionaler Arbeitslosigkeit, überdurchschnittlichen Bildungsmängeln sowie erhöhter Armutsrisikoquote und Sozialhilfeabhängigkeit zeigt.« Und die Bundesregierung warnt in dem Bericht: »Wenn es nicht gelingt, die Integration erfolgreicher zu gestalten, schadet dies letztlich dem sozialen Zusammenhalt in Deutschland. In der Gesellschaft gibt es eine große Übereinstimmung darüber, dass die Integration verbessert werden muss – sowohl, was die Angebote seitens der Politik angeht, als auch, was die Integrationsbereitschaft der Migrantinnen und Migranten angeht.« Die Europäische Union hat bereits im Jahr 2000 in einem Ratsdokument (14110/00) festgestellt: »Der beste Schutz gegen soziale Ausgrenzung ist ein Arbeitsplatz.« Um diesen zu erreichen, bedürfe es der »Förderung des Zugangs zu einer langfristigen und qualifizierten Beschäftigung für alle arbeitsfähigen Frauen und Männer durch die Erarbeitung von begleitenden Programmen für die Angehörigen der sozial schwächsten Bevölkerungsgruppen, bis diese eine Beschäftigung gefunden haben«.

Allen wohlfeilen Absichtserklärungen zum Trotz: Große Gruppen von Flüchtlingen sind vom Zugang zur Beschäftigung faktisch dauerhaft ausgeschlossen. Alle in der Beratungspraxis Tätigen wissen aus der täglichen Erfahrung, dass oftmals nicht in erster Linie sprachliche oder kulturelle Barrieren die Ursache sind, sondern rechtliche Hürden. Insbesondere Menschen mit Duldungen haben – zumal nach Einführung der neuen Zumutbarkeitsregelungen im Sozialgesetzbuch II (SGB II) – kaum Chancen auf Aufnahme einer Beschäftigung. Allerdings entspricht dies auch den politischen Leitlinien: Den Anspruch auf (und die Pflicht zur) Integration besitzen lediglich Personen mit einer Bleibereichtersperspektive. Geduldete bleiben außen vor, egal wie lange sie in Deutschland leben.

Aber auch Personen mit bestimmten humanitären Aufenthaltserlaubnissen besitzen nur einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang. Die Ausnahmemöglichkeiten in der Beschäftigungsverfahrensverordnung (BeschVerfV) liegen im

Ermessen der Arbeitsverwaltung bzw. der Ausländerbehörden und werden längst nicht in jedem Fall angewandt, in dem die Voraussetzungen erfüllt sind. Unkenntnis, mangelnde Sensibilität und unklare Zuständigkeiten sind nur einige Gründe dafür.

Auf der anderen Seite gewinnt das Kriterium der Sozialhilfeunabhängigkeit stetig an Bedeutung für die Perspektive einer Aufenthaltsverfestigung; die aktuelle Debatte um eine mögliche Bleiberechtsregelung zeigt dies deutlich.

Dieser Artikel soll die rechtlichen Grundlagen des nachrangigen Arbeitsmarktzugangs für die einzelnen Gruppen darstellen und hierbei vor allem einen detaillierten Blick auf die Ausnahmemöglichkeiten der Beschäftigungsverfahrensverordnung werfen. Dazu werden zunächst die Voraussetzungen für nachrangigen Arbeitsmarktzugang sowie die Ausnahmen von der Nachrangigkeit dargestellt, die für viele Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis, für Asylantragsteller und für Personen mit einer Duldung gleichermaßen gelten (I.). Danach werden die Besonderheiten bei Ausländern mit einer Aufenthaltserlaubnis (II.) und Ausländern mit geduldetem Aufenthalt (III.) beschrieben.

I. Nachrangiger Arbeitsmarktzugang

Die rechtliche Grundlage für den eingeschränkten Arbeitsmarktzugang findet sich in § 4 Abs. 2 S. 3 AufenthG:

»Einem Ausländer, der keine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung besitzt, kann die Ausübung einer Beschäftigung nur erlaubt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat oder durch Rechtsverordnung bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist.«

Die Norm ist nicht anwendbar, wenn sich bereits aus dem Gesetz ergibt, dass der Ausländer unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt besitzt, wie es etwa bei Asylberechtigten oder anerkannten Flüchtlingen der Fall ist (§ 25 Abs. 1 S. 4 AufenthG). Im Übrigen besteht aber nur nachrangiger Arbeitsmarktzugang. Das gilt insbesondere für die übrigen Fälle von Aufenthalts aus humanitären Gründen.

Für Personen mit einer Duldung regelt § 10 BeschVerfV den nachrangigen Arbeitsmarktzugang. Ausländer mit einer Aufenthaltsgestattung haben nach § 61 Abs. 2 AsylVfG ebenfalls nur nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt.

Für die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit gelten in all diesen Fällen die §§ 39 bis 42 AufenthG: Hier ist die Durchführung einer Arbeitsmarktprüfung einschließlich Vorrangprüfung und Prüfung der Arbeitsbedingungen (Lohnprüfung) vorgesehen. Außerdem ist die Aufnahme einer Beschäftigung nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (»Leiharbeit«) verboten.

1. Vorrangprüfung

Beantragt ein Ausländer mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang bei der Ausländerbehörde die Zustimmung zu einer konkreten Beschäftigung, die nach § 2 BeschVerfV nicht als

zustimmungsfrei gilt, so wird der Antrag verwaltungsintern weitergeleitet an die Agentur für Arbeit. Diese muss nach § 39 Abs. 2 Nr. 1 a) und b) AufenthG feststellen, ob bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen und sich keine negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt einer Region hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur und der Wirtschaftszweige ergeben. Bevorrechtigte Arbeitnehmer sind

- Deutsche,
- Staatsangehörige eines Mitgliedstaates der Europäischen Union (einschließlich der zuletzt beigetretenen Staaten) und des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR),
- Schweizer Bürger nach dem »Freizügigkeitsabkommen EU-Schweiz«,
- ausländische Arbeitnehmer mit einer Arbeitsberechtigung,
- Ausländer mit einer Niederlassungserlaubnis nach § 19 AufenthG und
- Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis, die eine Arbeitsaufnahme bereits zulässt.

Negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt würden sich nach den Dienstanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zu § 39 Abs. 2 Nr. 1 a) etwa dann ergeben, wenn die Zahl der Arbeitslosen in einer Wirtschaftsklasse in einem zu bestimmenden Zeitraum deutlich über der Zahl der gemeldeten offenen Stellen liegt (z. B. 3–6 Monate mehr als 30 % über der Zahl der gemeldeten offenen Stellenangebote) oder wenn in einer bestimmten Branche ein Rückgang der Beschäftigung festzustellen ist (z. B. im Baugewerbe).

Alternativ und ohne Prüfung des Einzelfalls kann die Bundesagentur nach Prüfung dieser beiden Kriterien gemäß § 39 Abs. 2 Nr. 2 AufenthG für einzelne Berufsgruppen oder Wirtschaftszweige pauschal feststellen, dass die Besetzung der offenen Stellen mit nachrangig zugangsberechtigten Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist.

In der Praxis wird in der Regel gemäß § 39 Abs. 2 Nr. 1 a) und b) AufenthG eine Einzelfallprüfung durchgeführt. Diese ist das größte Hindernis für Personen mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang bei dem Versuch, eine Beschäftigung aufzunehmen. Die Gründe dafür liegen unter anderem in der neuen Zumutbarkeitsregelung des § 10 Abs. 1 und 2 SGB II: Hiernach ist für Bezieher von Arbeitslosengeld II (und somit bevorrechtigte Bewerber) grundsätzlich »jede Arbeit zumutbar« und »nicht allein deshalb unzumutbar, weil sie nicht einer früheren beruflichen Tätigkeit (...) entspricht, für die er ausgebildet ist oder die er ausgeübt hat« oder sie als »geringerwertig anzusehen ist«.

Zudem ist in § 39 Abs. 2 Nr. 2 S. 2 AufenthG klargestellt:

»Für die Beschäftigung stehen deutsche Arbeitnehmer und diesen gleichgestellte Ausländer auch dann zur Verfügung, wenn sie nur mit Förderung der Agentur für Arbeit vermittelt werden können.«

Die Dienstanweisungen der Bundesagentur für Arbeit schreiben darüber hinaus vor:

»Angesichts der Probleme am Arbeitsmarkt ist die Bundesagentur für Arbeit gehalten, bei einer Entscheidung über die Zustimmung restriktiv zu verfahren.«

Lehnt der potenzielle Arbeitgeber die Einstellung eventuell zur Verfügung stehender bevorrechtigter Arbeitnehmer ab, so muss er dafür objektiv nachvollziehbare Gründe angeben. Auch hier schreiben die Dienstanweisungen eine strenge Prüfung vor:

»Liegen offensichtliche Anhaltspunkte vor, dass die mögliche Einstellung eines bevorrechtigten Arbeitnehmers durch abwegige und überzogene Anforderungen an die Besetzung der Stelle verhindert werden soll (z. B. Sprachkenntnisse, übertriebene Berufserfahrungen u. a.), kann die Zustimmung nach Anhörung des Arbeitgebers versagt werden.«

In der Realität herrscht durch die hohe Arbeitslosigkeit und die geänderten Zumutbarkeitsregelungen im SGB II faktisch ein Verdrängungswettbewerb, bei dem Personen mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang als letztes Glied der Kette kaum noch Chancen haben, die Zustimmung zur (Neu-)Aufnahme einer Beschäftigung zu erhalten.

2. Lohnprüfung

Im weiteren Verlauf der Arbeitsmarktprüfung hat die Agentur für Arbeit die Arbeitsbedingungen gemäß § 39 Abs. 2 S. 1 letzter Halbsatz AufenthG zu prüfen: Eine Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird. Dies ist nach der Dienstanweisung der Bundesagentur für Arbeit zu § 39 AufenthG etwa dann der Fall, wenn der vereinbarte Arbeitslohn 30 % oder mehr unter dem Tariflohn oder der ortsüblichen Entlohnung liegt.

3. Leiharbeit

Gemäß § 40 Abs. 1 AufenthG ist die Zustimmung zu versagen, wenn der Arbeitnehmer bei einer Leiharbeitsfirma tätig werden will. Auch dies ist in der Praxis ein Problem, da vor allem niedrig bezahlte und einfache Arbeiten zunehmend über Leihfirmen vergeben werden. Dies ist der klassische Bereich, in dem Ausländern mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang überhaupt Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit offenstehen.

4. Zustimmungsfreie Beschäftigung

Es gibt eine Reihe von Ausnahmen, bei denen die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht erforderlich ist. Diese sind in § 2 BeschVerfV in Verbindung mit § 2 Nr. 1 und 2, §§ 3, 4 Nr. 1–3, §§ 5, 7 Nr. 3–5, §§ 9 und 12 der Beschäftigungsverordnung (BeschV) geregelt. Allerdings kommt ein Großteil der Ausnahmemöglichkeiten für Flüchtlinge und Personen mit humanitärem Aufenthalt in der Praxis kaum in Betracht – etwa die Tätigkeiten als Hochqualifizierte (§ 3 BeschV), Führungskräfte (§ 4 Nr. 1–3 BeschV), Wissenschaftler oder Forscher (§ 5 BeschV), Fotomodelle, Werbetypen, Mannequins, Dressmen, Berufssportler oder Schauspieler (§ 7 Nr. 3–5) sowie

die Erwerbstätigkeit bei internationalen Sportveranstaltungen (§ 12 BeschV).

Praxisrelevant können hingegen zustimmungsfreie Beschäftigungen sein im Rahmen

- eines Praktikums, das Teil einer schulischen Ausbildung oder eines Studiums ist (die Dienstanweisungen nennen als Beispiel das Anerkennungsjahr für Erzieher) (§ 2 Nr. 1 BeschV),
- eines Praktikums als Teil eines EU-Programms (etwa: EQUAL), soweit es sich nicht um eine Berufsausbildung handelt (§ 2 Nr. 2 BeschV) oder
- eines Freiwilligen Sozialen oder Ökologischen Jahres (§ 9 Nr. 1. BeschV).

Gerade für jugendliche Geduldete sind die letztgenannten Ausnahmemöglichkeiten häufig die einzige Chance, nach dem Schulabschluss eine sinnvolle Tätigkeit auszuüben. Zustimmungsfrei sind darüber hinaus

- die Beschäftigung von Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten ersten Grades eines Arbeitgebers in dessen Betrieb, wenn der Arbeitgeber mit diesen in häuslicher Gemeinschaft lebt (§ 3 BeschVerfV) sowie
- Tätigkeiten, die vorwiegend der Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung dienen (§ 4 BeschVerfV). Hierunter ist unter anderem die Beschäftigung von Kranken, Süchtigen und Strafgefangenen zu verstehen, soweit sie nicht in erster Linie dem Erwerb dient, sowie die Beschäftigung behinderter Menschen im Berufsbereich der Werkstätten für Behinderte.

II. Arbeitsmarktzugang für Personen mit Aufenthaltserlaubnis

Ein großer Teil der Personen mit humanitärem Aufenthaltsrecht hat nach dem Gesetz keinen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang, sondern gilt lediglich als nachrangig zugangsberechtigt. Insbesondere ist dies bei Menschen der Fall, die eine Aufenthaltserlaubnis nach den §§ 23 (Aufenthaltsgewährung durch die obersten Landesbehörden – »Altfallregelung«), 23 a (Aufenthaltsgewährung in Härtefällen), 25 Abs. 3 (Abschiebungsverbot), 25 Abs. 4 S. 1 (vorübergehender Aufenthalt), 25 Abs. 4 S. 2 (Verlängerung bei Vorliegen einer außergewöhnlichen Härte) und 25 Abs. 5 (Unmöglichkeit der Ausreise) des Aufenthaltsgesetzes besitzen.

Allerdings gibt es für diesen Personenkreis nach der Beschäftigungsverfahrenverordnung weit reichende Ausnahmemöglichkeiten, in denen eine Vorrangprüfung nicht durchgeführt werden muss oder sogar ein unbeschränkter Arbeitsmarktzugang erteilt werden kann. Diese Ausnahmemöglichkeiten gelten für

- Personen, die als Minderjährige nach Deutschland eingereist sind und die einen deutschen Schulabschluss haben oder an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen haben bzw. die einen Vertrag in einem anerkannten Ausbildungsberuf abschließen (§ 8 BeschVerfV) und für
- Personen, die während ihres Aufenthalts in Deutschland mindestens drei Jahre versicherungspflichtig gearbeitet ha-

ben – auch bei unterschiedlichen Arbeitgebern und auch mit bestimmten Unterbrechungen – oder die sich mindestens seit vier Jahren erlaubt oder geduldet in Deutschland aufhalten (§ 9 BeschVerfV).

Nach den Dienstanweisungen der Bundesagentur für Arbeit wird in diesen Fällen von Einschränkungen des § 13 BeschVerfV abgesehen und für die Zustimmung ist ein konkretes Arbeitsplatzangebot nicht erforderlich. Die Zustimmung wird also unbeschränkt erteilt. Falls zwischen der Ausländerbehörde und der Arbeitsagentur eine Globalzustimmung für die jeweilige Gruppe vereinbart worden ist, können die Voraussetzungen allein von der Ausländerbehörde ohne Einschaltung der Agentur für Arbeit geprüft werden – die Ausländerbehörde hat die Möglichkeit, die Aufenthaltserlaubnis unmittelbar mit dem Zusatz »jede Erwerbstätigkeit gestattet« zu versehen.

In der Praxis ist dies jedoch keinesfalls selbstverständlich. Die Ausnahmemöglichkeiten der BeschVerfV begründen nach dem Verordnungstext keinen Rechtsanspruch, sondern eröffnen lediglich ein Ermessen der Behörde. Aufgrund Begründungen zu den §§ 8 und 9 BeschVerfV sowie die Dienstanweisungen dürften allerdings regelmäßig das Ermessen gebunden sein, soweit die Voraussetzungen erfüllt sind. Denn sowohl in der Begründung zu den §§ 8 und 9 BeschVerfV als auch in den entsprechenden Dienstanweisungen ist formuliert, dass den betroffenen Personengruppen das Recht auf einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang eingeräumt »wird«. In den Dienstanweisungen zu § 8 ist zudem ausdrücklich von einem »Anspruch« die Rede. Auch die inhaltliche Begründung zur Beschäftigungsverfahrenverordnung lässt keinen anderen Schluss zu. Dennoch ist faktisch keinesfalls immer der Fall, dass die Ausländerbehörden die Aufenthaltserlaubnisse der Betroffenen auch ohne konkretes Jobangebot dementsprechend erweitern. Für die Betroffenen ist dies in der Regel kaum nachvollziehbar – sie haben schlicht den Überblick verloren nach einer typischen »Karriere« mit Aufenthaltsgestattung, Duldung und humanitärer Aufenthaltserlaubnis mit den entsprechenden Einschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Es ist also hier Aufgabe der Beratung, die Behörden auf die Umsetzung der genannten Ausnahmemöglichkeiten zu drängen, zumal die Form des Arbeitsmarktzugangs zukünftig eine zusätzliche Bedeutung erhalten wird: Die Gesetzesentwürfe der Bundesregierung zum Unterhaltsvorschuss, Kinder-, Erziehungs- und Elterngeld verknüpfen die »Berechtigung« zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in bestimmten Fällen mit dem Anspruch auf die genannten Familienleistungen.

Neben den oben genannten gibt es ferner zwei weitere Ausnahmemöglichkeiten, die allerdings der Bundesagentur für Arbeit lediglich die Möglichkeit eröffnen, von der Vorrangprüfung abzusehen. Die Zustimmung zur Beschäftigung wird in diesen Fällen nur für einen konkreten Arbeitsplatz erteilt. Diese Ausnahmemöglichkeiten gelten für

- Personen, die eine mindestens einjährige Vorbeschäftigung beim selben Arbeitgeber fortsetzen (§ 6 BeschVerfV) und für

- Personen, für die es im Einzelfall eine besondere Härte bedeuten würde, wenn ihnen die Zulassung zur Beschäftigung nicht erteilt würde (§ 7 BeschVerfV). Dies betrifft in erster Linie traumatisierte Flüchtlinge, bei denen die Beschäftigung nachweislich Teil der Therapie ist, aber etwa auch Zuwanderer jüdischen Glaubens sowie Mitglieder des Betriebsrats und Frauen im Mutterschutz, die gesetzlichen Kündigungsschutz genießen, wenn sie aufgrund einer negativen Vorrangprüfung ihren Arbeitsplatz verlieren würden. Allein die Arbeitslosigkeit infolge der Versagung der Zustimmung ist nach der Dienstanweisung der Bundesagentur dagegen kein Grund für die Anwendung der Härtefallregelung.

III. Arbeitsmarktzugang für Personen mit Duldung

Wesentlich schwieriger ist die Erweiterung der Duldung um die Erlaubnis zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit. Dies hat mehrere Gründe:

- Für Geduldete gilt eine Wartefrist von einem Jahr (§ 10 BeschVerfV). In den Dienstanweisungen ist allerdings klargestellt, dass eine eventuell bereits abgelaufene Wartezeit mit Aufenthaltsgestattung auf diese Frist anzurechnen ist.
- Die Möglichkeit der Ausnahme von der Vorrangprüfung ist nur nach den §§ 6 und 7 BeschVerfV vorgesehen. Eine unbeschränkte Zustimmung zur Erwerbstätigkeit (»Arbeitsberechtigung«) ist bei Geduldeten nicht möglich.
- § 10 BeschVerfV eröffnet den Behörden lediglich das Ermessen, die Aufnahme der Erwerbstätigkeit zu gestatten. Das bedeutet: Selbst wenn die Arbeitsagentur zugestimmt hat, kann die Ausländerbehörde aus integrations- und einwanderungspolitischen Erwägungen ihre Zustimmung verweigern. In ihrer Ermessensentscheidung hat die Ausländerbehörde alle Gesichtspunkte des Einzelfalls zu berücksichtigen – etwa die zumutbare Möglichkeit einer freiwilligen Ausreise, das öffentliche Interesse, einer weiteren Aufenthaltsverfestigung entgegenzuwirken, oder die faktische Integration des Antragstellers (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 27.3.2006 - 18 B 787/05 - ASYLMAGAZIN 5/2006, S. 27; BayVGh, Beschluss vom 10.3.2006 - 24 CE 05.2685 - 9 S., M8075; OVG NRW, Beschluss vom 9.11.2005 - 17 B 1485/05 - ASYLMAGAZIN 1–2/2006, S. 35). Gesichtspunkte der Mitwirkung bei der Beseitigung von Abschiebungshindernissen haben in dieser Ermessensentscheidung jedoch außen vor zu bleiben; diese werden ausschließlich bei der Prüfung von § 11 BeschVerfV berücksichtigt (Stiegeler, ASYLMAGAZIN 6/2005, S. 7; anderer Ansicht aber VGh Ba-Wü, Beschluss vom 12.10.2005 - 11 S 1011/05 - ASYLMAGAZIN 12/2005, S. 25).
- § 11 BeschVerfV verbietet der Ausländerbehörde die Zustimmung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, falls der Geduldete eingereist ist, um im Inland Sozialhilfe zu beziehen oder aus selbstverschuldeten Gründen nicht abgeschoben werden kann. Diese Vorschrift führt in der Praxis immer wieder zu unterschiedlichen Auffassungen. Gerichtsentscheidungen haben allerdings klargestellt, dass es tatsäch-

lich nur um die Frage von selbstverschuldeten Abschiebungshindernissen geht und nicht um Ausreisehindernisse. Diese müssen zudem kausal für die Unmöglichkeit der Abschiebung sein (vgl. OVG NRW, Beschluss vom 18.1.2006 - 18 B 1772/05 - ASYLMAGAZIN 4/2006, S. 34; OVG Niedersachsen, Beschluss vom 8.11.2005 - 12 ME 397/05 - ASYLMAGAZIN 3/2006, S. 32). Das Bundesinnenministerium hat aus gegebenem Anlass bereits in einem Schreiben vom 18. März 2005 festgestellt:

»Das bedeutet, dass Ausländern, denen zwar die Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG wegen eines Versagungsgrundes nach § 25 Abs. 5, Satz 3, 4 AufenthG nicht erteilt werden kann und die deshalb weiterhin im Besitz einer Duldung sein werden, dennoch die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt werden kann, wenn nicht auch gleichzeitig die Unmöglichkeit der zwangsweisen Aufenthaltsbeendigung von ihnen verschuldet wird.«

Am dramatischsten wirken sich die hohen Hürden beim Arbeitsmarktzugang für Geduldete bei Jugendlichen nach Beendigung der Schule aus. Bei ihnen greifen die Ausnahmemöglichkeiten des § 8 BeschVerfV nicht, da diese ausdrücklich den Besitz einer Aufenthaltserlaubnis voraussetzen. Geduldeten Jugendlichen ist es daher faktisch unmöglich, eine Berufsausbildung aufzunehmen. Für Beratungsstellen ist es daher sinnvoll, für die jeweilige Region diejenigen Ausbildungsberufe zu ermitteln, in denen es wegen einer geringen Zahl von Bewerbern noch am ehesten wahrscheinlich sein dürfte, die Zustimmung der Agentur für Arbeit zu erhalten. Alternativ bleibt nur die Möglichkeit, an berufsbildenden Maßnahmen teilzunehmen, ein Praktikum zu absolvieren oder ein Freiwilliges Soziales oder Ökologisches Jahr zu leisten. Dass hier aus integrationspolitischen Gründen Handlungsbedarf besteht, hat indes auch das Bundesarbeitsministerium erkannt: In einem Brief an die Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit vom 18. August 2005 räumt es ein, dass zumindest im Einzelfall bei einer über 18 Monate hinaus fehlenden zumutbaren Möglichkeit der freiwilligen Ausreise die Härtefallregelung nach § 7 BeschVerfV angewendet werden könnte, wenn keine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG erteilt wird. Auch wenn diese Regelung nur in wenigen Fällen greifen dürfte, müssen Beratungsstellen gegenüber der Arbeitsagentur auf die Prüfung dieser Möglichkeit drängen. Denn die Arbeitsagentur kann bei der Frage, ob eine zumutbare Möglichkeit der freiwilligen Ausreise besteht, durchaus zu einer anderen Einschätzung gelangen als die Ausländerbehörde. Eine tatsächliche Lösung dieser Problematik wird allerdings erst im Zuge einer großzügigen Bleiberechtsregelung in Sicht sein.