Informationsverbund
ASYL & MIGRATION

Haus der Demokratie und Menschenrechte · Greifswalder Straße 4 · 10405 Berlin · kontakt@asyl.net · www.asyl.net

Beiträge aus dem Asylmagazin 3/2020, S. 55–72

Themenschwerpunkt Arbeitsmarktzugang

Andreas Dippe zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Andre Schuster und Claudius Voigt zur Erwerbstätigkeit mit humanitärem Aufenthalt, Duldung und Gestattung

© Informationsverbund Asyl und Migration e.V., März 2020. Vervielfältigung und Nachdruck sind nur mit Genehmigung der Autoren sowie des Informationsverbunds Asyl und Migration gestattet.

Asylmagazin, Zeitschrift für Flüchtlings und Migrationsrecht

Das Asylmagazin liefert die wichtigsten Hintergrundinformationen zu den rechtlichen Fragen rund um die Themen Flucht und Migration:

- Aktuelle Rechtsprechung und Länderinformationen,
- Beiträge zu aktuellen rechtlichen Entwicklungen und Hinweise für die Beratungspraxis,
- Nachrichten, aktuelle Stellungnahmen und Literaturhinweise.

Das ASYLMAGAZIN erscheint im von Loeper Literaturverlag/Ariadne Buchdienst. Der Abonnement-Preis beträgt 65 € für regelmäßig neun Ausgaben pro Jahr. Ein Bestellformular und weitere Informationen zum Abonnenemt finden Sie unter

menschenrechte.ariadne.de/zeitschrift-asylmagazin/

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

AMNESTY INTERNATIONAL · AWO · caritas · PARITÄT · DEUTSCHES ROTES KREUZ · Diakonie · PRO ASYL DER EINZELFALL ZÄHLT. · ZWST

In Kooperation mit UNHCR

Inhalt des Asylmagazins 3/2020

Informationsverbund
ASYL & MIGRATION

Nachrichten 53

Arbeitshilfen und Stellungnahmen 54

Themenschwerpunkt Arbeitsmarktzugang 55
Andreas Dippe: Einwanderung von Fachkräften – »Zuckerbrot und Peitsche« in den gesetzlichen Neuerungen . . 55
Andre Schuster, Claudius Voigt: Erwerbstätigkeit mit humanitärem Aufenthalt, Duldung und Gestattung 64

Neue internationale Entscheidungen 73
Johanna Mantel zur EGMR-Entscheidung N. D. und N. T. gegen Spanien 73

Ländermaterialien 74
Amnesty International: Zur Gefährdung von Personen, die verdächtigt werden, die PKK zu unterstützen 79

Asylrecht, internationaler Schutz und nationale Abschiebungsverbote 80
BVerfG: Geheimhaltung der sexuellen Orientierung unzumutbar 80
Anmerkung von Philipp Braun, Patrick Dörr, Alva Träbert zu Entscheidungen des BVerfG 81

Asylverfahrens- und -prozessrecht 85
BVerfG: Mögliche Verfolgung wegen Homosexualität in Pakistan ist im Folgeverfahren zu prüfen 85

Aufenthaltsrecht 87

Abschiebungshaft und Ingewahrsamnahme 89
LG Osnabrück: Rechtswidrigkeit der Haft bei fehlender Weiterleitung des Asylantrags 89

Sozialrecht 90
Rechtsprechungsübersicht von Lea Hupke: Aktuelle Rechtsprechung zu den Änderungen im AsylbLG 90
SG Cottbus: Keine Leistungskürzung wegen Dublin-Bescheid bei Unzumutbarkeit der Rückkehr 92
SG Landshut: Keine Leistungskürzungen wegen der bloßen Nicht-Ausreise im Dublin-Verfahren 93
SG Berlin: Keine Leistungskürzung bei »Anerkannten« bei unzumutbarer Ausreise 98

Redaktionsschluss: 3. März 2020

Impressum:
Herausgeber: Informationsverbund Asyl und Migration e. V.
Greifswalder Straße 4, 10405 Berlin
Fax: (0)30/467 93 329, E-Mail: redaktion@asyl.net
Internet: www.asyl.net
V. i. S. d. P. u. Redaktion: Johanna Mantel, Michael Kalkmann
c/o Informationsverbund Asyl und Migration
Abonnementverwaltung, Vertrieb und Herstellung:
Von Loeper Literaturverlag im Ariadne Buchdienst,
Daimlerstraße 23, 76185 Karlsruhe
E-Mail: info@vonLoeper.de
Internet: www.vonLoeper.de/Asylmagazin
Abonnement-Preis: 65,– € jährlich (Inland).

© Informationsverbund Asyl und Migration

ISSN 1613-7450
Zitiervorschlag: Asylmagazin, Zeitschrift für Flüchtlings- u. Migrationsrecht 3/2020

Der Abdruck von bis zu 10 Originalseiten pro Ausgabe ist unter Quellenangabe gegen Belegexemplar generell freigestellt, sofern es sich nicht um namentlich gekennzeichnete Beiträge oder Dokumente handelt. Wir stellen Ihnen gerne Dateien zur Verfügung. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Auffassung des Herausgebers wieder.

Alle Dokumente, die mit einer Bestellnummer (z. B. M12143 oder ecoi.net 10543) versehen sind, können Sie bei IBIS e. V. bestellen (s. hintere Umschlagseite). Dokumente mit einer ecoi.net-ID-Nummer (z. B. ID 10543 oder ecoi.net 10543) finden Sie auch bei www.ecoi.net, Gerichtsentscheidungen in der Rechtsprechungsdatenbank auf www.asyl.net.
Dokumente, die sich zur Veröffentlichung im Asylmagazin eignen, senden Sie bitte an den:
Informationsverbund Asyl und Migration,
Greifswalder Str. 4, 10405 Berlin.

Andreas Dippe, Berlin*

Einwanderung von Fachkräften

»Zuckerbrot und Peitsche« in den gesetzlichen Neuerungen ab März 2020

Inhalt

I. Einführung
II. Erleichterungen
1. Grundsätzliche Arbeitserlaubnis mit Verbotsvorbehalt
2. Grundsätzliche Abschaffung von »Vorrangprüfung« und »Positivliste«
3. Erweitertes Verständnis der befähigenden Qualifikation
4. Aufenthaltsverfestigung für Fachkräfte
5. Qualifikation durch berufspraktische IT-Kenntnisse
6. Aufenthalt zur Anerkennung von Qualifikationen
7. Exportgeschäft, eSport und Logistiksektor
8. Regelungen zur Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche
9. Klarstellung für Betriebsübergänge
10. Beschleunigung der Einreiseverfahren
11. Zweckwechsel bei Ausbildung und Studium
III. Verschärfungen
1. Zustimmungserfordernis nach Abschluss in Deutschland
2. Zustimmungserfordernis für leitende Angestellte
3. Mindestgehälter für über 45-Jährige
4. Nachweis von Deutschkenntnissen bei Geistlichen
5. Bußgeldbewehrte Mitteilungspflichten bei Vertragsende
6. Auskunftspflichten der beschäftigenden Unternehmen gegenüber der BA
7. Gründe zur Versagung der Erteilung von Aufenthaltstiteln
IV. Fazit und Ausblick

I. Einführung

Im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte ist das Arbeitsmigrationsrecht einem steten Wandel unterworfen. Nahezu im Jahresrhythmus wurde das AufenthG seit seiner Einführung 2005 reformiert. Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG),[1] dessen Bestimmungen weitestgehend am 1. März 2020 in Kraft treten, wird das AufenthG nun weiter grundlegend liberalisiert (II).[2] Zugleich werden die Regelungen zu Gehältern und Mitteilungs- bzw. Auskunftspflichten weiter verschärft (III).

Der Verabschiedung des FEG war wie sämtlichen Änderungsgesetzen des sogenannten Migrationspakets ein Gesetzgebungsverfahren im Parforceritt vorausgegangen. Auf das Eckpunktepapier der Bundesregierung zur Fachkräfteeinwanderung von Anfang Oktober 2018 folgte im November 2018 der Referentenentwurf des Bundesinnenministeriums, zu dem über siebzig Verbände und Organisationen Stellungnahmen verfassten. Nachdem der Bundesrat Mitte Februar 2019 ebenfalls Stellung genommen hatte, legte die Bundesregierung Mitte März 2019 einen Gesetzesentwurf mit ihrer Gegenäußerung vor.[3] Nach der Beschlussvorlage[4] des Innenausschusses von Anfang Juni 2019 hat der Bundestag das FEG Anfang Juli 2019 beschlossen.[5] Ende Januar 2020 veröffentlichte das Bundesinnenministerium (BMI) seine Anwendungshinweise zum FEG.[6]

Das FEG wird ergänzt durch den Anfang November 2019 vorgelegten Entwurf einer Mantelverordnung zur Änderung der Beschäftigungsverordnung (BeschV) und der Aufenthaltsverordnung (AufenthV),[7] welchem der Bundesrat Ende Dezember 2019 zustimmte. Die Ermächtigung zum Erlass dieser Mantelverordnung wird erst mit Inkrafttreten des FEG wirksam.[8] Daher wird sie voraussichtlich erst im März 2020 verkündet.[9]

Das zunächst noch angestrebte neue »Einwanderungsgesetzbuch aus einem Guss« ist nicht zustande gekommen. Die Arbeitsmigration bleibt grundsätzlich orientiert am Bedarf des deutschen Arbeitsmarkts mit einigen – teils

---

* Andreas Dippe, LL.M. (Moskau), ist Rechtsanwalt im Berliner und Dresdner Büro der Kanzlei Derra, Meyer & Partner (www.derra.eu). Er kommentiert die erwerbsmigrationsrechtlichen Normen des AufenthG für die bevorstehende 3. Auflage von Huber/Mantel, AufenthG/AsylG (C.H. Beck) und ist Dozent auf diesem Gebiet im Rahmen von Weiterbildungsveranstaltungen der Arbeitsgemeinschaft Migrationsrecht im Deutschen Anwaltverein.
Der Beitrag erschien in kürzerer Fassung unter dem Titel »Quo vadis Arbeitsmigration?« bereits im Berliner Anwaltsblatt, Ausgabe 1–2 2020, S. 8 (www.BerlinerAnwaltsblatt.de).

1 Veröffentlicht im BGBl. I Nr. 31 vom 20.8.2019, S. 1307 ff.

2 Auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt für Personen mit Duldung und Aufenthaltsgestattung wurden durch das Migrationspaket Änderungen vorgenommen. Siehe hierzu ausführlich den Beitrag von Andre Schuster und Claudius Voigt in diesem Heft ab S. 64.

3 BT-Drs. 19/8285.

4 BT-Drs. 19/10714.

5 Zur Kritik an den übereilten Gesetzgebungsverfahren, siehe Beitrag zu den Neuregelungen durch das Migrationspaket, Beilage zum Asylmagazin 8-9/2019, S. 2.

6 BMI, Anwendungshinweise zum FEG vom 30.1.2020, asyl.net: M28102.

7 BR-Drs. 572/19.

8 § 42 AufenthG und § 99 AufenthG. Mit dem FEG als parlamentarischem Artikelgesetz konnten die Verordnungen wegen des »sachlichen Zusammenhangs eines Reformvorhabens« ebenfalls geändert werden, vgl. BVerfG, Beschluss vom 13.9.2005 – 2 BvF 2/03 –, Rn. 261.

9 Bestimmte in diesem Beitrag besprochene Vorschriften (etwa §§ 1 Abs. 2, 3, 14, 19, 22, 24a BeschV n. F., § 31 Abs. 4 AufenthV n. F.) sind dementsprechend noch nicht verkündet und somit noch nicht mit dem FEG in einschlägigen Gesetzessammlungen berücksichtigt.

neuen – Elementen, die am Potenzial von Fachkräften orientiert sind.

Das FEG regelt die Zuwanderung zum Zweck der Ausbildung und Erwerbstätigkeit von Drittstaatsangehörigen (d. h. Personen, die nicht Staatsangehörige der EU, der Schweiz sowie der EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen sind).[10]

Die Regelungen zur Arbeitsmigration betreffen weitestgehend *»Fachkräfte«*, d. h. Personen mit akademischer Ausbildung oder Berufsausbildung (vgl. § 18 Abs. 3 AufenthG). Durch das FEG wurden im Aufenthaltsgesetz, neben den Vorschriften zur Ausbildungsmigration (§§ 16, 16a–f, 17), die Normen zur Arbeitsmigration (§§ 18, 18a–f, 19, 19a–f, 20, 21) in Abschnitt 4 des Kapitels 2 zu Einreise und Aufenthalt vollständig neu strukturiert, ebenso wie die Regelung zur Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit in § 39 AufenthG. Trotz des beklagenswerten Umfangs einiger Normen erscheint nun vieles lesbarer und systematischer. Einige Regelungen aus der BeschV wurden ins AufenthG verlagert.

Die Gesetzesbegründung konstatiert, dass die Zahl der offenen Stellen aktuell auf rund 1,2 Mio. angestiegen ist und sich der Fachkräftemangel zu einem Risiko für die deutsche Wirtschaft entwickelt hat, dies vor allem in der Gesundheits- und Pflegebranche, in Handwerksberufen, und in IT- sowie naturwissenschaftlichen und Ingenieurberufen.

In arbeitsmigrationsrechtlichen Fällen gilt es daher, sachgerechte Lösungen zu finden, jeweils in Abstimmung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sowie mit der zuständigen deutschen Auslandsvertretung, örtlichen Ausländerbehörde, Bundesagentur für Arbeit (BA) und gegebenenfalls der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB), der Industrie- und Handelskammer (IHK), der Handwerkskammer (HWK) oder der sonstigen Stelle zur Berufsanerkennung und regionalen Wirtschaftsförderungsagentur.

Gerichtliche Auseinandersetzungen sollten dabei vorsorglich vermieden werden. Ein Gang zum Verwaltungsgericht ist – im Unterschied zur Migration aus humanitären Gründen – meist aufgrund seiner Unwägbarkeiten nicht zielführend und schon aus Zeitgründen in den wenigsten Fällen vermittelbar. Stattdessen ist stets im Vorfeld zu prüfen, ob die gesetzlichen Anforderungen erfüllt werden können. Erfreulicherweise erscheint aus hiesiger Erfahrung die Verwaltung im Bereich der Arbeitsmigration relativ offen für Korrekturen, wenn bei Neuanträgen, in Widerspruchs- oder Remonstrationsverfahren oder auch über die Fachaufsicht zusätzliche vernünftige Argumente vorgetragen werden.

[10] In diesem Beitrag werden vor allem die Neuregelungen zur Arbeitsmigration erläutert. In einer der kommenden Ausgaben des Asylmagazins wird sich ein Beitrag vornehmlich mit den Neuregelungen zur (Aus-)Bildungsmigration beschäftigen.

II. Erleichterungen

1. Grundsätzliche Arbeitserlaubnis mit Verbotsvorbehalt

Dafür setzt das FEG weitere positive Zeichen: Das bisher geltende Prinzip des grundsätzlichen Arbeitsverbots mit Vorbehalt der Erlaubnis durch die Bestimmungen zu den jeweiligen Aufenthaltstitel wird umgekehrt. § 4a Abs. 1 AufenthG sieht nun vor, dass ein jeder Aufenthaltstitel grundsätzlich zur Erwerbstätigkeit berechtigt. Mit diesem Paradigmenwechsel zur Erlaubnis mit Verbotsvorbehalt konnten einerseits klassische Erlaubnisklauseln, wie für die Niederlassungserlaubnis oder im Familiennachzug, gestrichen werden. Andererseits mussten zusätzliche Verbote formuliert werden, z. B. »Schengen-Visa berechtigen nicht zur Erwerbstätigkeit« in § 6 Abs. 2a AufenthG.

2. Grundsätzliche Abschaffung von »Vorrangprüfung« und »Positivliste«

Einen ähnlichen Paradigmenwechsel erfährt die sogenannte Vorrangprüfung, wonach bei Beantragung einer Arbeitserlaubnis die BA zu ermitteln hat, ob bevorrechtigte Personen (deutsche oder andere EU-Staatsangehörige oder Drittstaatsangehörige mit arbeitsberechtigendem Aufenthalt) für die Stelle zur Verfügung stehen. Die Vorrangprüfung war bisher noch grundsätzlich vorgeschrieben, hatte jedoch schon durch die Blaue Karte EU und für inländische Bildungsabschlüsse weitreichende Ausnahmen erfahren.[11] Zum 1. März 2020 wird die Vorrangprüfung für »Fachkräfte« nun vollständig abgeschafft. In der jüngeren Praxis gab es ohnehin kaum noch Fälle, in denen die Vorrangprüfung dazu führte, dass ein Aufenthaltstitel abgelehnt werden musste.

Bei der Ausübung einer Beschäftigung unabhängig von einer Qualifikation als Fachkraft wird die Vorrangprüfung nach § 39 Abs. 3 Nr. 3 AufenthG nur noch vorgenommen, wenn dies gesetzlich oder in der BeschV ausdrücklich vorgesehen ist – so z. B. in § 8 Abs. 1 BeschV für die betriebliche Aus- und Weiterbildung.[12]

Für die Ausbildungsberufe erstellte bislang die BA auf Grund der Fachkräfteengpassanalyse halbjährlich eine neue »Positivliste« von Berufen, deren Besetzung mit aus-

[11] Durch das Integrationsgesetz 2016 war die Vorrangprüfung zudem in den meisten Bezirken der BA zugunsten von Asylsuchenden und Geduldeten allgemein für drei Jahre ausgesetzt worden. Nunmehr wurde sie auch bei Personen mit Duldung oder Aufenthaltsgestattung dauerhaft abgeschafft, siehe Schuster/Voigt, a. a. O. (Fn. 2).

[12] Ferner hat eine Vorrangprüfung nach der BeschV zu erfolgen bei Beschäftigung: als Spezialitätenköchin oder -koch (§ 11 Abs. 2), bei Saisonarbeit, Schaustellergewerbe, Haushaltshilfe (§§ 5a–c), Kraftfahrzeugfahrenden (§ 24a), Kultur und Unterhaltung (§ 25), Staatsangehörigen der sogenannten »best friends«-Staaten und Westbalkanstaaten (§ 26), Grenzgängerkarten (§ 27), Vertriebenen (§ 28), Ausstellungen (§ 29 Abs. 4).

ländischen Bewerberinnen oder Bewerbern arbeitsmarktpolitisch verantwortbar erschien. Auch diese Positivliste wird mit dem Inkrafttreten des FEG entfallen. Dies ist besonders bemerkenswert, da die Engpassanalyse vom Juni 2018 – nach stetigem Anstieg in den Vorjahren – nur für ungefähr ein Viertel aller Berufsgruppen Engpässe feststellte, in welchen bis dato gemäß § 6 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 BeschV a. F. die Erwerbsmigration möglich war. Dies wird nun auf jegliche Ausbildungsberufe ausgeweitet.

3. Erweitertes Verständnis der befähigenden Qualifikation

Das Erfordernis der qualifikationsangemessenen bzw. -entsprechenden Beschäftigung führte häufig zu Diskussionen, wenn ausländische Fachkräfte eine Beschäftigung »unter ihren Möglichkeiten« annehmen wollten, um dann gegebenenfalls später im Unternehmen aufzusteigen. Die Beschäftigung wurde dann vielfach als unangemessen abgelehnt. Dem wurde nun gesetzlich mit dem Begriff der Befähigung in §§ 18a Abs. 1, 18b Abs. 1 AufenthG abgeholfen. Die erworbene Qualifikation »befähigt« schließlich auch zu Tätigkeiten, die nach der Stellenausschreibung weniger fordern, als die Bewerberin oder der Bewerber mitbringt. Gleiches dürfte für die Niederlassungserlaubnis mit dem Verweis in § 18c Abs. 1 S. 1 Nr. 3 AufenthG gelten. Für die Blaue Karte EU in § 18b Abs. 2 AufenthG bleibt es jedoch bei dem Kriterium der qualifikations*angemessenen* Beschäftigung.

4. Aufenthaltsverfestigung für Fachkräfte

Bislang wurde nur die Blaue Karte EU sofort für die Dauer von vier Jahren erstmalig erteilt, soweit der Arbeitsvertrag nicht auf einen kürzeren Zeitraum befristet war. Diese Regelung wird nun in § 18 Abs. 4 S. 1 AufenthG für sämtliche Aufenthaltstitel für Fachkräfte ausgeweitet. Damit einhergehend haben Fachkräfte schon nach vier Jahren einen Anspruch auf Erteilung der Niederlassungserlaubnis nach § 18c Abs. 1 AufenthG, sodass die Aufenthaltserlaubnis bei ungekündigtem Arbeitsvertrag nicht mehr verlängert werden muss.

Die Frist zum Erhalt einer Niederlassungserlaubnis wurde bislang gemäß § 18b AufenthG nur bei inländischem Studienabschluss auf zwei Jahre verkürzt. Nun gilt diese verkürzte Frist gemäß § 18c Abs. 1 S. 2 AufenthG auch bei Abschluss einer inländischen Berufsausbildung. Die nach einem inländischen Abschluss selbstständig Erwerbstätigen gemäß § 21 AufenthG werden von dieser zeitlichen Privilegierung – wohl versehentlich – nicht mehr erfasst.

5. Qualifikation durch berufspraktische IT-Kenntnisse

Wenn Fachkenntnisse (insbesondere im IT-Bereich, also in der Informations- und Kommunikationstechnologie) nur durch Berufserfahrung, aber ohne förmlichen Abschluss erworben wurden, waren bislang nur spezielle Lösungen, etwa *»im begründeten Einzelfall«* oder mittels einer Flucht in die Selbstständigkeit möglich. Lediglich für Staatsangehörige von aufgrund privilegierten Arbeitsmarktzugangs *»best friends«* genannten Staaten und von Westbalkanstaaten gemäß § 26 BeschV konnte die BA bereits bisher zur Ausübung jeder Beschäftigung, d. h. auch ohne förmlichen Abschluss, ihre Zustimmung erteilen. Schon seit 2012 sollte eigentlich eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung für die Blaue Karte EU gemäß § 19a Abs. 1 Nr. 1 Bst. b AufenthG a. F. ausreichen, wenn diese Erfahrung mit einem Hochschulabschluss vergleichbar war. Leider wurde diese von der Hochqualifiziertenrichtlinie (2009/50/EG) vorgesehene Variante in Deutschland nie angewendet, da das Bundesarbeitsministerium die dafür notwendige Verordnung nicht erlassen hat. Die Verordnungsermächtigung wurde mit dem FEG gänzlich abgeschafft.

Nunmehr soll jedoch § 19c Abs. 2 AufenthG mit § 6 BeschV für das Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie Erleichterung schaffen. Anstelle einer förmlichen Qualifikation als Fachkraft kann und muss mit einer mindestens dreijährigen Berufserfahrung innerhalb der letzten sieben Jahre eine vergleichbare Qualifikation nachgewiesen werden. Die nötige Dauer der Berufserfahrung wurde mit der letzten Beschlussvorlage des BT-Innenausschusses noch von fünf auf drei Jahre herabgesetzt, »um den Bedürfnissen der Praxis speziell im IT-Bereich besser gerecht zu werden«.[13]

Dabei erscheint die gesetzliche Voraussetzung ausreichender deutscher Sprachkenntnisse (B1) für diese meist englischsprachige Branche völlig überzogen. Es bleibt nur zu hoffen, dass die Verwaltung »im begründeten Einzelfall« großzügig auf derartige Sprachkenntnisse verzichtet, um die Neuregelung nicht leerlaufen zu lassen. Auch die Forderung der Gesetzesbegründung[14] nach »einschlägigen theoretischen Schulungen und einschlägigen Prüfungen« ist in diesem Bereich nicht praxisgerecht. Das vorgeschriebene Mindestgehalt von 60 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung dürfte der Branche angemessen sein.[15]

Der Bundesrat konnte noch nicht mit seinem Vorschlag durchdringen, auch für andere ausgewählte Engpassberufe eine solche Beschäftigung ohne förmlichen Abschluss zuzulassen.[16]

---

[13] Beschlussvorlage vom 5.6.2019, BT-Drs 19/10714, S. 12, 26.

[14] BT-Drs. 19/8285, S. 118.

[15] Mindestbruttomonatsgehalt 2020: 4.140 EUR

[16] Vgl. BT-Drs. 19/8285, S. 159.

6. Aufenthalt zur Anerkennung von Qualifikationen

Die Vergleichbarkeit eines ausländischen Hochschulabschlusses nach § 18 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG ist über einen Auszug aus der Datenbank ANABIN bzw. eine individuelle Zeugnisprüfung bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) meist relativ unproblematisch nachzuweisen. Dagegen ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsausbildungen nach § 18 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG wegen stark divergierender Ausbildungssysteme häufig eine ernste zeitliche, materielle und organisatorische Hürde.[17] Um den Zuzug in den Ausbildungsberufen zu erleichtern, wurde daher nicht nur die Positivliste der BA abgeschafft (s. o.), sondern die neue »Soll«-Vorschrift § 16d AufenthG sieht nunmehr auch in der Regel die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis vor,[18] wenn festgestellt wurde, dass die Anerkennung der Qualifikation durch Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahmen erreicht werden kann (sog. Defizitbescheid).[19]

Soweit ein Defizitbescheid über die ausländische und nicht reglementierte Berufsausbildung feststellt, dass schwerpunktmäßig nur noch Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis fehlen, kann die Beschäftigung nach § 16d Abs. 3 AufenthG schon für zwei Jahre ausgeübt werden. In der Regel werden dafür hinreichende Deutschkenntnisse (A2) verlangt. Das Unternehmen muss seinerseits zusichern, dass es den Beschäftigten ermöglicht, die festgestellten Defizite auf Grundlage eines Weiterbildungsplans innerhalb dieser zwei Jahre auszugleichen.

Nach § 16d Abs. 1 S. 3 AufenthG kann die Aufenthaltserlaubnis über die bisherigen maximal 18 Monate hinaus nun um weitere sechs Monate verlängert werden.

Die zeitlich nicht eingeschränkte Beschäftigung muss weiterhin »im Zusammenhang« mit den in der späteren Beschäftigung verlangten berufsfachlichen Kenntnissen stehen. Dieser Zusammenhang muss laut § 16d Abs. 2 AufenthG jedoch nicht mehr »eng« sein. Damit soll berufspraktischen Bedürfnissen insbesondere im medizinischen Bereich besser entsprochen werden. Wie bisher ist zudem eine auf zehn Wochenstunden beschränkte Nebenbeschäftigung ohne Bezug zur Qualifizierungsmaßnahme möglich.[20]

In § 16d Abs. 4 AufenthG wird die neue Möglichkeit eingeräumt, sich schon zu Beginn des Verfahrens zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in Deutschland aufzuhalten, soweit dies im Rahmen von Vermittlungsabsprachen (§ 2 BeschV) zwischen der BA und der Arbeitsverwaltung des jeweiligen Herkunftslandes geschieht.

Ab dem 1. Februar 2020 wird die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) gemäß § 421b SGB III bei der BA eingerichtet und soll Anerkennungssuchende, die sich im Ausland befinden, als zentrale Ansprechpartnerin umfassend beraten.[21]

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) ließ im Januar 2020 verlauten, dass zur bestehenden Anerkennungsberatung in den Außenhandelskammern in Ägypten, Algerien, Indien, Iran, Italien, Polen und Vietnam nunmehr die Standorte in Bosnien-Herzegowina, Brasilien und Kolumbien hinzukommen.

7. Exportgeschäft, eSport und Logistiksektor

Bei komplexen Exportgeschäften sollen die Mitarbeitenden des ausländischen Kaufunternehmens gemäß § 19 Abs. 2 Nr. 2 BeschV für einen Zeitraum von mehr als 90 Tagen bis zu drei Jahren nach Deutschland entsandt werden können, um erworbene Maschinen, Anlagen oder EDV-Programme abzunehmen oder in ihre Bedienung eingewiesen zu werden. Die Regelung ergänzt insofern die bisherige, auf 90 Tage beschränkte Entsendung nach § 19 Abs. 1 Nr. 2 BeschV.

Gehört wurden die Rufe aus der Praxis nach einer Öffnung für eSportlerinnen und eSportler, soweit sie älter als 16 Jahre alt sind und den eSport in Form eines Wettkampfes unter Nutzung von geeigneten Video- und Computerspielen berufsmäßig ausüben (§ 22 Nr. 5 BeschV). Für eine Aufenthalterlaubnis nach § 19c Abs. 1 AufenthG ohne Zustimmung der BA bedarf es eines monatlichen Mindestbruttoentgelts in Höhe von 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung.[22] Außerdem muss es sich aufgrund der Art und des Umfangs des ausgeübten eSports um einen solchen von nationaler beziehungsweise internationaler Bedeutung handeln, beispielsweise wenn es eine internationale oder nationale »Liga« gibt.[23]

Für Berufskraftfahrerinnen und -fahrer mit Grundqualifikation oder beschleunigter Grundqualifikation nach der Richtlinie 2003/59/EG zur Qualifikation von Kraftfahrzeugfahrenden bietet nunmehr § 24a Abs. 1 BeschV n. F. nach einer individuellen Vorrangprüfung neue Migrationschancen, um den festgestellten Engpässen im Logistiksektor zu begegnen. Drittstaatsangehörigen, die eine solche Qualifikation nicht besitzen, wird in § 24a Abs. 2 BeschV n. F. erlaubt, innerhalb von 15 Monaten die nötige Qualifikation zu erwerben und schon wäh-

[17] Dazu ausführlich: Sebastian Klaus, Anerkennung oder Gleichwertigkeit ausländischer Berufsausbildung als tatbestandliche Voraussetzung der Fachkräftemigration: Ein »Dealbreaker« für Arbeitgeber?, RdJB, 2019, 187

[18] Bisher war dies als »Kann«-Vorschrift in § 17a AufenthG geregelt.

[19] Nach dem Bericht der Bundesregierung zum Anerkennungsgesetz, BT-Drs. 19/16115 vom 13.12.2019, S. 8 betrifft dies fast die Hälfte der beruflichen Anerkennungsverfahren.

[20] § 17a Abs. 2 AufenthG a. F., § 16d Abs. 1 S. 4 AufenthG

[21] Einzelheiten werden in der BA-Weisung 201912022 vom 18.12.2019 näher beschrieben.

[22] Mindestbruttomonatsgehalt 2020: 3.450 €

[23] BR-Drs. 572/19, S. 27

renddessen zur Lebensunterhaltssicherung beschäftigt zu werden.

8. Regelungen zur Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche

Die Arbeitsplatzsuche für eine Dauer von bis zu sechs Monaten wird nicht mehr nur mit Hochschulabschluss, sondern auch mit Berufsausbildung (zeitlich beschränkt bis 1. März 2025) möglich sein, allerdings dürfen Arbeitssuchende nur maximal zehn Wochenstunden im Rahmen einer »Probearbeit« beschäftigt werden (§ 20 Abs. 1 und 2 AufenthG). Da Tätigkeiten mit diesem Umfang in den meisten Fällen kaum zur Sicherung des Lebensunterhalts ausreichen dürften, müssen die arbeitssuchenden Personen für diese Phase zusätzlich über eigene Mittel verfügen. Zudem ist der Familiennachzug in dieser Phase noch nicht möglich. Aus diesen Gründen und wohl auch wegen der teilweise ausufernden Plausibilitätsprüfung bei der deutschen Auslandsvertretung dürfte die Nachfrage nach einem solchen Titel zur Arbeitssuche auch künftig eher mäßig bleiben.

Für unter 25-Jährige wurde in § 17 Abs. 1 AufenthG ein neuer Aufenthaltstitel zur Suche eines Ausbildungsplatzes für bis zu sechs Monate (ebenfalls zeitlich beschränkt bis 1. März 2025) eingeführt. Auch hier ist jedoch eher eine mäßige Resonanz zu erwarten, da relativ hohe Hürden zu nehmen sind: Lebensunterhaltssicherung (BaFöG-Bedarf + 10 %, vgl. § 2 Abs. 3 S. 6 AufenthG) ohne die Möglichkeit der Probearbeit, Abschluss einer deutschen Auslandsschule oder Schulabschluss mit Hochschulzugangsberechtigung sowie gute deutsche Sprachkenntnisse (B2) ohne Ausnahmeregelung.

9. Klarstellung für Betriebsübergänge

Zu begrüßen ist die Klarstellung in § 4a Abs. 3 S. 5 AufenthG, wonach bei einem Betriebsübergang nach § 613a BGB der bisherige, formell auf die vorherige Arbeitsstelle bezogene Aufenthaltstitel nebst Beschäftigungserlaubnis weiterhin gültig ist. Dabei sollte unstreitig sein, dass andere den Betrieb betreffende Transaktionen wie Verschmelzung, Spaltung oder Vermögensübertragung ebenfalls erfasst sind. Für diese Fälle kann auf § 324 des Umwandlungsgesetzes (UmwG) zurückgegriffen werden, der klarstellt, dass die Rechte und Pflichten, die bei einem Betriebsübergang nach § 613a Abs. 1, 4 bis 6 BGB gelten, auch in diesen Konstellationen anwendbar sind. Wenn das beschäftigende Unternehmen unter Wahrung seiner rechtlichen Identität die Rechtsform wechselt, etwa nach einem Umwandlungsbeschluss gemäß § 193 UmwG, bleibt der für die vorherige Rechtsform ausgestellte Aufenthaltstitel ebenfalls ohne Umschreibung gültig.

10. Beschleunigung der Einreiseverfahren

Insbesondere für Herkunftsländer mit relativ langen Wartezeiten bei den deutschen Auslandsvertretungen eröffnet das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG[24] die Möglichkeit, das Visumsverfahren wesentlich zu verkürzen: Vorgesehen ist eine Terminvergabe binnen *drei Wochen* ab Vorabzustimmung der zuständigen (gegebenenfalls gemäß § 71 Abs. 1 S. 5 AufenthG zentralen) Ausländerbehörde und eine Bescheidung des Visumsantrags in der Regel binnen *drei Wochen* ab Stellung des vollständigen Visumsantrags (vgl. § 31a AufenthV).

Dies erscheint auf den ersten Blick paradox: Nachdem vor sieben Jahren in § 31 Abs. 1 AufenthV die Zustimmung der Ausländerbehörde in der Arbeitsmigration weitgehend abgeschafft wurde, um die Visumsverfahren zu beschleunigen, soll die Vorabzustimmung der (gegebenenfalls zentralen) Ausländerbehörde nunmehr beschleunigend wirken. Damit die Beteiligung der Ausländerbehörde nicht zu neuen Verzögerungen führt, sind weitere Fristen geändert oder neu eingeführt worden, die für eine zusätzliche Beschleunigung des Verfahrens sorgen sollen:

Gemäß § 36 Abs. 2 S. 2 BeschV verkürzt sich die Zustimmungsfiktion der BA von zwei Wochen auf *eine Woche*. Im Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit beruflicher Qualifikationen soll innerhalb von *zwei Wochen* bestätigt werden, dass der Antrag eingegangen ist und innerhalb von *zwei Monaten* nach Eingang der vollständigen Unterlagen soll die zuständige Stelle über die Gleichwertigkeit entscheiden. (vgl. § 14a Abs. 2, 3 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG). Die Ausländerbehörde ist sodann gemäß § 81a Abs. 3 Ziff. 6 AufenthG verpflichtet, *unverzüglich* vorab zuzustimmen, wenn alle Voraussetzungen vorliegen.

Im Rahmen der dafür in jedem Einzelfall zwischen Arbeitgeberin oder Arbeitgeber und Ausländerbehörde gegen eine Gebühr von 411 € (§ 47 Abs. 1 Nr. 15 AufenthV) abzuschließenden Vereinbarung[25] wird die Ausländerbehörde zu einem bemerkenswerten zusätzlichen Aufgabenkatalog gemäß § 81a Abs. 3 AufenthG verpflichtet.[26]

Ob, wie und in welcher Anzahl dafür zentrale Ausländerbehörden als »überregionale Kompetenzzentren«[27] geschaffen werden, obliegt den Bundesländern. Gemäß § 71 Abs. 1 S. 5 AufenthG »soll« jedes Bundesland jeweils mindestens eine zentrale Ausländerbehörde errichten.[28]

---

[24] Vgl. Julia Qualmann, Das beschleunigte Fachkräfteverfahren nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Der Betrieb 2019, 1680.

[25] Vgl. Gabriele Mastmann/ Bettina Offer, Die Vereinbarung nach § 81a AufenthG im beschleunigten Fachkräfteverfahren, BB 2019, 2937.

[26] Wie etwa die Beratung zum Verfahren, den erforderlichen Nachweisen, das Qualifikationsanerkennungsverfahren einzuleiten und die Benachrichtigung beteiligter Behörden.

[27] BT-Drs. 19/8285, S. 107.

[28] Neben den ohnehin schon zentralisierten Strukturen in Berlin, Bremen, Hamburg und dem Saarland haben sich vorerst nur Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein dafür entschieden.

Erstaunlich ist, dass zentrale Ausländerbehörden nur für die Vorabzustimmung gemäß § 81a Abs. 3 Nr. 6 AufenthG bzw. die – meist unnötige – Zustimmung im Visumsverfahren gemäß § 31 Abs. 1 AufenthV zuständig sein sollen, nicht jedoch für die Erteilung des Aufenthaltstitels im Inland. Die Titelerteilung soll, wie ansonsten auch, durch die örtliche Ausländerbehörde erfolgen.

Für das beschleunigte Fachkräfteverfahren soll gemäß § 31 Abs. 4 AufenthV die (gegebenenfalls zentrale) Ausländerbehörde zuständig sein, welche für den Ort der beschäftigenden Betriebsstätte des Unternehmens zuständig ist. Dies wird damit begründet, dass im beschleunigten Fachkräfteverfahren der »künftige Aufenthaltsort des Ausländers noch nicht bekannt« sei.[29] Wenn der »vorgesehene Aufenthaltsort« jedoch schon bekannt ist, sollte wahlweise die für diesen Ort zuständige Ausländerbehörde nach § 31 Abs. 1, 3 AufenthV (ggf. analog) auch für die Vorabzustimmung im beschleunigten Verfahren herangezogen werden können. So können Zuständigkeitswechsel und Aktentransfers nach der Einreise vermieden werden, es sei denn, das beschäftigende Unternehmen zieht es aus praktischen Gründen vor, die nötige Vereinbarung nach § 81a Abs. 2 AufenthG immer mit der Ausländerbehörde am Ort der Betriebstätte zu schließen.

Die nationalen Visa nach einer Vorabzustimmung im beschleunigten Fachkräfteverfahren sollen nun grundsätzlich für die Dauer von zwölf Monaten erteilt werden und damit die Höchstdauer gemäß § 18 Abs. 2 S. 1 SDÜ voll ausschöpfen.[30]

11. Zweckwechsel bei Ausbildung und Studium

Wenn die Ausbildung oder das Studium in Deutschland den Migrationsgrund bilden, war es vor Abschluss der Ausbildung bzw. des Studiums nach altem Recht kaum möglich, ohne Ausreise und neues Visumsverfahren in einen anderen Zweck zu wechseln. Ausnahmsweise war dies zulässig im Anspruchsfall (etwa zur Familienzusammenführung) oder bei außergewöhnlichen Umständen.[31] Dazu gab es regional – so in Berlin – schon jeher eine etwas großzügigere Verwaltungspraxis, wenn ein vorheriger Ausbildungs- bzw. Studienabschluss vorgewiesen werden konnte.

Dementsprechend werden die Möglichkeiten zum vorzeitigen Zweckwechsel während eines Aufenthalts zum Zweck der betrieblichen Aus- und Weiterbildung in § 16a Abs. 1 S. 2 AufenthG nun deutlich erweitert. Sollte die Ausbildung abgebrochen oder anderweitig erfolglos beendet worden sein, kann der Aufenthalt nicht mehr nur bei einem gesetzlichen Anspruch, sondern auch zum Wechsel in eine andere qualifizierte Berufsausbildung, in eine Beschäftigung als Fachkraft[32] oder in eine Beschäftigung auf Grundlage von ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen[33] sowie in ein Studium fortgesetzt werden.

Ebenso sind auch die neuen Möglichkeiten zum Zweckwechsel bei abgebrochenem Studium in § 16b Abs. 4 AufenthG ausgestaltet. Der Fall eines Studiengang- oder Studienortwechsels ist dabei in der Regel als Anspruchsfall nach § 16b Abs. 1 AufenthG zu verstehen, etwa wenn bereits eine Zulassung zu einem anderen Studiengang vorgelegt wird.[34]

III. Verschärfungen

Mit dem FEG und der Mantelverordnung (BR-Drs. 572/19) wurden jedoch auch neue Hürden geschaffen, insbesondere bei Gehältern, Mitteilungspflichten und Versagungsgründen.

1. Zustimmungserfordernis nach Abschluss in Deutschland

Während bislang bei inländischem Hochschul- oder Ausbildungsabschluss keine Zustimmung der BA und damit auch keine förmliche Prüfung des angemessenen Gehalts vorgeschrieben war, wird dies künftig wieder grundsätzlich nötig sein (Ausnahme z. B. die »große«, immer zustimmungsfreie Blaue Karte EU nach § 18b Abs. 2 S. 1 AufenthG bei einem Brutto-Gehalt von mindestens zwei Dritteln der jährlichen Bemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung[35]). Offenbar wird den ausländischen Absolventinnen und Absolventen deutscher Bildungseinrichtungen nicht mehr zugetraut, selbst angemessene Arbeitsbedingungen auszuhandeln.

2. Zustimmungserfordernis für leitende Angestellte

Nicht recht nachvollziehbar ist das in § 3 Nr. 1 und 2 BeschV vorgesehene Erfordernis der BA-Zustimmung für leitende Angestellte und Organe juristischer Personen. Mit dieser neuen BA-Zustimmung wird das Visumsverfahren für Vorstände, Geschäftsführer/-innen und Prokurist/-innen unnötig verkompliziert. Nach der Verordnungsbegründung soll dadurch der Abgrenzungs-

[29] BR-Drs. 572/19, S. 34.

[30] Nr. 18.4.2, 81a.3.6.3.1 der Anwendungshinweise des BMI zum FEG, a. a. O. (Fn. 6).

[31] §§ 16 Abs. 4 S. 3 und 17 Abs. 1 S. 3 AufenthG a. F.

[32] Definition der »Fachkraft« in § 18 Abs. 3 AufenthG

[33] §§ 19c Abs. 2 AufenthG i.V.m. § 6 BeschV

[34] Nr. 16b.4.1 der Anwendungshinweise des BMI zum FEG, a. a. O. (Fn. 6); siehe hierzu auch VG Karlsruhe, Beschluss vom 10.4.2019 – 7 K 4692/18 – Asylmagazin 6–7/2019, S. 252 ff. – asyl.net: M27251.

[35] D. h. in 2020 mindestens 55.200 € jährlich/4.600 € monatlich.

problematik zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung begegnet werden, da die BA als sachlich nähere Behörde das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung prüfen werde.[36] Dem ist entgegenzuhalten, dass in Zweifelsfällen die BA schon zuvor fakultativ beteiligt werden konnte und die Deutsche Rentenversicherung (DRV) im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens die eigentlich sachnähere Behörde wäre. Die bisher von den Auslandsvertretungen und Ausländerbehörden vorgenommene Prüfung der Plausibilität der Organvergütung erscheint insofern ausreichend.

Nunmehr soll – nach der Verordnungsbegründung – in einer Gesamtbetrachtung

> » […] die Freiheit des Unternehmensinhabers, selbst die Führungskraft und ihre Entlohnungsbedingungen zu bestimmen, abzuwägen sein mit der Marktstellung und dem Alter des Unternehmens, der Seniorität und den Erfahrungen der Führungskraft und den in der jeweiligen Branche im jeweiligen Agenturbezirk gezahlten Gehältern vergleichbarer Führungskräfte«.

Jedenfalls könne – so die Verordnungsbegründung weiter – bei einem monatlichen Brutto-Gehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung[37] regelmäßig davon ausgegangen werden, dass die Führungskraft ein vergleichbares Arbeitsentgelt erhält. Diese Größenordnungen liegen deutlich über der bisherigen Verwaltungspraxis. Die Verfahrenshinweise für den Aufenthalt in Berlin verlangen beispielsweise für Führungskräfte gewerblicher Betriebe ein »Minimum von 24.000 Euro/Jahr an Netto-Gehalt«.[38] Die BA sollte berücksichtigen, dass die anfängliche Organvergütung in kleineren Unternehmen und strukturschwachen Regionen oft nicht höher ausfällt.

In § 30 Nr. 1 BeschV wird konsequenterweise klargestellt, dass bei kurzzeitigen Tätigkeiten (bis zu 90 Tage in einem Zeitraum von 180 Tagen) von leitenden Angestellten und Organen juristischer Personen (§ 3 Nr. 1 und 2 BeschV), die »Nichtbeschäftigungsfiktion« greift, diese Tätigkeiten also nicht als Beschäftigung im rechtlichen Sinne angesehen werden und daher auch keine BA-Zustimmung notwendig ist. Die jetzt in § 3 Nr. 3 BeschV geregelten Unternehmensspezialistinnen und -spezialisten werden jedoch weiterhin aus der Nichtbeschäftigungsfiktion herausgehalten.[39]

[36] BR-Drs. 572/19, S. 22.

[37] 2020: 6.900 €.

[38] VAB, Stand 6.1.2020, S. 640.

[39] Vgl. BR-Ds. 572/19, S. 30.

3. Mindestgehälter für über 45-Jährige

Für Fachkräfte über 45 Jahre[40] werden gesetzliche Mindestgehälter bei erstmaliger Erteilung von Aufenthaltserlaubnissen gemäß § 18 Abs. 2 Nr. 5 AufenthG in Höhe von jeweils 55 Prozent der o. g. Beitragsbemessungsgrenze eingeführt.[41] Davon sind gemäß § 1 Abs. 2 BeschV auch über 45-jährige Arbeitskräfte aus den Westbalkanstaaten gemäß § 26 Abs. 2 BeschV und o. g. Berufskraftfahrerinnen und -fahrer nach § 24a BeschV erfasst.[42] Mit diesen Mindestgehältern solle eine »Einwanderung in die Sozialsysteme« verhindert werden. Daher muss die Gehaltsgrenze nicht erreicht werden, wenn eine angemessene Altersvorsorge etwa durch entsprechende Rentenanwartschaften oder privates Vermögen unter Berücksichtigung der bis zum Renteneintrittsalter voraussichtlich noch zu erwerbenden Rentenansprüche nachgewiesen ist.[43]

4. Nachweis von Deutschkenntnissen bei Geistlichen

Für vorwiegend aus religiösen Gründen beschäftigte Personen wird künftig gemäß § 14 Abs. 1a BeschV vor der Einreise grundsätzlich der Nachweis von einfachen Deutschkenntnissen (A1) als Voraussetzung für die Erteilung eines Aufenthaltstitels zur Ausübung der religiösen Beschäftigung verlangt. Nach einer Übergangszeit von anderthalb Jahren werden diese Anforderungen zu hinreichenden Deutschkenntnissen (A2) verschärft. Erklärtes Ziel der Regelung ist die bessere Integration von religiösen Bediensteten von Beginn an, um deren »Brückenfunktion« im Dialog und in der Verständigung mit der Mehrheitsgesellschaft zu verbessern.[44] Dagegen sind von verschiedenen Religionsgemeinschaften und auch im Bundesrat Bedenken vorgebracht worden: Die grundrechtlich geschützte Religionsausübung könne beeinträchtigt werden.

5. Bußgeldbewehrte Mitteilungspflichten bei Vertragsende

Bei Beendigung von Arbeitsverhältnissen gelten ab dem 1. März 2020 neue bußgeldbewehrte Mitteilungspflichten gegenüber der Ausländerbehörde für beschäf-

[40] Gemäß § 18a und § 18b Abs. 1 AufenthG

[41] Mindestbruttomonatsgehalt 2020: 3.795 €

[42] Vgl. unter anderem zur Kritik an der erst nach Sachverständigenanhörung eingeführten Regelung, Carola Burkert/Holger Kolb, Mindestgehälter und Migrationssteuerung: Zur Einführung von abstrakten Gehaltsuntergrenzen im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes mit besonderer Berücksichtigung ihrer Auswirkung auf die »Westbalkan-Regelung«, ZAR 2019, S. 308

[43] Beispielsrechnungen in Nr. 18.2.5.5 der Anwendungshinweise des BMI zum FEG, a. a. O. (Fn. 6).

[44] BR-Drs. 572/19, S. 23.

tigende Unternehmen »innerhalb von vier Wochen ab Kenntnis, dass die Beschäftigung vorzeitig beendet wurde« und für Beschäftigte »innerhalb zwei Wochen« ab diesem Zeitpunkt.[45] Die Mitteilungsfrist für Unternehmen wurde erst mit der letzten Beschlussempfehlung des Bundestags-Innenausschusses vom 5. Juni 2019 von zwei auf vier Wochen erhöht, da es nicht auszuschließen sei, »dass eine Zwei-Wochen-Frist für einige Arbeitgeber, die nur über wenig Personal für administrative Tätigkeiten verfügen, sehr kurz bemessen sein könnte«.[46]

Die angedrohten Bußgelder betragen für das Unternehmen bis zu 30.000 € und für Beschäftigte bis zu 1.000 €.[47] Dabei ist noch unklar, wann von einer Kenntnis in diesem Sinne ausgegangen werden kann: mit Zugang der Kündigung, Ablauf der Kündigungsfrist bzw. Wirksamkeit eines Aufhebungsvertrages oder erst mit Abschluss eines eventuellen Kündigungsschutzprozesses. Jedenfalls ist zu erwarten, dass die bußgeldbewehrten Mitteilungspflichten zu einem erhöhten Arbeitsaufwand auch für die Ausländerbehörden führen. Bislang konnten sich gekündigte Beschäftigte – gegebenenfalls unter Verletzung der insoweit noch nicht sanktionierten Mitteilungspflicht nach § 82 Abs. 6 AufenthG a. F. – zunächst eine neue Stelle suchen und danach bei der Ausländerbehörde den Aufenthaltstitel umschreiben lassen. Nach neuem Recht kommt nun eine meist unnötige Spannung in die Phase des Jobwechsels mit drohender Verkürzung der Befristung der Aufenthaltserlaubnis nach § 7 Abs. 2 S. 2 AufenthG und gegebenenfalls Wechsel in einen Titel zur Arbeitssuche nach § 20 Abs. 1 und 2 AufenthG. Zur Entspannung könnte eine für die Dauer von bis zu sechs Monaten zunächst einzuräumende Frist zur Suche eines neuen Arbeitsplatzes beitragen, wie in § 16a Abs. 4 AufenthG nun für bestimmte Fälle des Ausbildungsplatzwechsels vorgesehen.

Erschwerend kommt hinzu, dass die bisherige Ausnahme von der Mitteilungspflicht in § 82 Abs. 6 S. 2 AufenthG a. F. gestrichen wird. Bislang mussten Beschäftigte das vorzeitige Arbeitsvertragsende nicht mitteilen, wenn sie eine Beschäftigung aufnehmen durften, ohne dass es auf die Zustimmung der BA ankam. Nunmehr besteht die Mitteilungspflicht wohl auch für derartige zustimmungsfreie Fälle, etwa gemäß § 9 BeschV.

Gleichzeitig werden Jobcenter und Sozialämter in § 87 Abs. 2 S. 3 AufenthG verpflichtet, der zuständigen Ausländerbehörde mitzuteilen, wenn Personen mit Aufenthaltstiteln zur Ausbildung oder zur Erwerbstätigkeit für sich oder ihre Familienangehörigen staatliche Unterstützungsleistungen nach SGB II oder SGB XII beantragen. Auch damit sollen Ausländerbehörden in die Lage versetzt werden, eine Verkürzung der Aufenthaltstitel nach § 7 Abs. 2 S. 2 AufenthG zu prüfen, insbesondere wenn die Lebensunterhaltssicherung nicht mehr gesichert ist. Auf derartige aufenthaltsrechtliche Konsequenzen sollen die Jobcenter und Sozialämter entsprechend hinweisen und hierzu beraten.[48]

6. Auskunftspflichten der beschäftigenden Unternehmen gegenüber der BA

Die sonstigen Auskunftspflichten gegenüber der BA wurden im Vergleich zur bisherigen Regelung des § 39 Abs. 2 S. 3 AufenthG a. F. deutlich verschärft mit dem Ziel, die »Seriosität der Arbeitgeber beurteilen zu können«.[49] In § 39 Abs. 4 AufenthG erstrecken sich die Auskunftspflichten zu Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstigen Arbeitsbedingungen nicht mehr nur auf bevorstehende und laufende, sondern auch auf vergangene Beschäftigungsverhältnisse, wohl um Missbrauchsfälle zu vermeiden bzw. aufzudecken. Diese (nachgelagerte) Auskunftspflicht bezieht sich auch auf zustimmungsfreie Beschäftigungsverhältnisse und ist innerhalb eines Monats zu erfüllen. Wenn eine solche Auskunft nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig erteilt wird, droht nach § 404 Abs. 2 Nr. 5, Abs. 3 SGB III ein Bußgeld von bis zu 30.000 €.

7. Gründe zur Versagung der Erteilung von Aufenthaltstiteln

Im Rahmen des erklärten Kampfes gegen »Missbräuche im Bereich der Erwerbsmigration«[50] wurden in § 40 Abs. 3 Nr. 1 bis 6 AufenthG die bislang nur für ICT-Karte und Mobiler-ICT-Karte geltenden Versagungsgründe auf sämtliche Beschäftigungen erstreckt. Die Zustimmung zur Beschäftigung kann demnach etwa aufgrund von früheren sozialversicherungs-, steuer- oder arbeitsrechtlichen Verstößen eines Unternehmens oder bei fehlendem Geschäftsbetrieb versagt werden. Außerdem sollen Scheinarbeitsverhältnisse verhindert werden.[51] Die Versagungsgründe gelten entsprechend, wenn die Zustimmung der BA nicht notwendig ist.[52] Im neuen Musterformular »Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis«[53] findet sich im Abschnitt »Sonstige Angaben zum Arbeitgeber« daher auch die nicht immer leicht zu beantwortende Frage »Bestehen Rückstände bei Sozialversicherungsbeiträgen oder Steuern?«.

[45] Vgl. §§ 82 Abs. 6 S. 1 und 4a Abs. 5 S. 3 Nr. 3 AufenthG

[46] BT-Drs. 19/10714, S. 21.

[47] § 98 Abs. 2 Nr. 5, Abs. 2a Nr. 2, Abs. 5 AufenthG

[48] Nr. 87.2.3 der Anwendungshinweise des BMI zum FEG, a. a. O. (Fn. 6).

[49] BT-Drs. 19/8285, S. 83, 109, 164.

[50] BT-Drs. 19/8285, S. 109, 117.

[51] § 40 Abs. 3 Nr. 7 AufenthG, zuvor § 20c Abs. 1 AufenthG a. F.

[52] § 4a Abs. 2 S. 3, § 18 Abs. 2 Nr. 2, letzter HS AufenthG

[53] Anlage 2 der Anwendungshinweise des BMI zum FEG.

IV. Fazit und Ausblick

In der Gesamtschau überwiegen die Liberalisierungstendenzen gegenüber den aufgezeigten Einschränkungen. Es wird weiterhin darauf ankommen, wie professionell und wohlwollend die Auslegungs- und Beurteilungsspielräume durch die Verwaltung verstanden werden und wie das Ermessen in den neuen Regelungen ausgeübt wird.[54] Um die Verfahren effizienter zu gestalten, müssen die beteiligten Behörden mit umfassend geschultem und ausreichend Personal sowie der nötigen technischen Ausstattung und digitalen Vernetzung versehen werden.[55] Die Regeln zur Erwerbsmigration sollten weiter konsolidiert und harmonisiert werden,[56] wobei auch die Schnittstellen zu anderen Rechtsgebieten wie Gesellschafts-, Arbeits- und Sozialrecht zu untersuchen sind, an denen sich häufig der Erfolg (oder Misserfolg) der Erwerbsmigration entscheidet.

Durch das eilig durchgeführte Gesetzgebungsverfahren war eine angemessene Diskussion bestimmter Fragestellungen leider kaum möglich. Eine intensivere und zeitlich auskömmliche Beteiligung der Praxis hätte sicherlich zu weiteren Verbesserungen beitragen können, so auch die Kritik des Nationalen Normenkontrollrats.[57]

Die Zahl der Zuwandernden in der Erwerbsmigration hatte sich zuletzt auf jährlich über 60.000 erhöht, wovon ca. zwei Drittel als Fachkräfte und Hochqualifizierte eingestuft wurden. Welchen zahlenmäßigen Zuwachs das FEG – auch unter Berücksichtigung des stetigen Wegzugs – bringen wird, bleibt abzuwarten.[58] Der Entwurf des FEG geht davon aus, dass durch die Neuerungen schätzungsweise 25.000 zusätzliche Fachkräfte pro Jahr nach Deutschland kommen werden.[59]

Nach einer 2019 im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung erstellten Studie würde das derzeitige Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland von 47 Millionen in den kommenden 30 Jahren um ca. ein Drittel auf nur noch 31 Millionen sinken, wenn allein der demografische Einfluss ohne weitere Zuwanderung betrachtet wird.[60] Um das Erwerbspersonenpotenzial konstant zu halten, bedürfte es demnach einer jährlichen Nettozuwanderung von ca. 400.000 Personen und einer steigenden Erwerbsquote. Für einen Erhalt des aus Sicht der Studie minimal erforderlichen Erwerbspersonenpotenzials müssten jedes Jahr im Saldo mindestens 260.000 Personen zuziehen. Aus den anderen EU-Staaten prognostiziert die Studie dabei eine jahresdurchschnittliche Nettozuwanderung von ca. 114.000 Personen.[61] Daraus ergäbe sich ein jährlicher Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten zwischen 146.000 und 286.000 Personen.

Bei aller Euphorie über das häufig als Meilenstein betitelte FEG sollten die grundsätzlichen Einwände nicht unerwähnt bleiben:

So wird vorgebracht, dass eine forcierte Fachkräfteeinwanderung zu einem Aderlass (*»Brain Drain«*) in den Herkunftsländern führen und deren Chancen auf eine erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung beeinträchtigen könne. Vor diesem Hintergrund betont die Bundesregierung im Gesetzesentwurf, die internationalen Prinzipien für eine ethisch verantwortbare Gewinnung von Fachkräften seien zu berücksichtigen und positive Effekte wie Kapazitätsausbau und die Stärkung lokaler wirtschaftlicher Entwicklung seien zu fördern.[62] Selbst die Bundesärztekammer hält in ihrer Stellungnahme zum Referentenentwurf fest, dass der Ärztemangel nicht durch Migration in andere Länder verlagert werden dürfe.[63]

Teils wird die tatsächliche Dimension des Fachkräftemangels bezweifelt und zugleich kritisiert, dass die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt erhöht und ein Unterbietungswettbewerb befördert werde. Außerdem solle die Fachkräfteeinwanderung nur als ein Baustein verstanden werden, um dem Mangel zu begegnen. Um den demografischen Problemen entgegenzuwirken, werden weitere familienfreundliche Maßnahmen angemahnt. Darüber hinaus sollten die Ausbildung bzw. das Studium in Mangelberufen attraktiver und zugänglicher gestaltet sowie Arbeitsbedingungen, insbesondere die Entlohnung, verbessert werden.

Bei der künftigen Evaluierung der Folgen des FEG sollten auch diese gesellschaftspolitischen Umstände mit untersucht werden, um eine möglichst breite Akzeptanz zu erreichen.

---

[54] Vgl. Sebastian Klaus/Kim Hammer, Ermessensentscheidungen bei der Erteilung von Aufenthaltstiteln in Fällen der Erwerbsmigration, ZAR 2020, S. 2.

[55] Siehe auch Kim Hammer/Sebastian Klaus, Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG): Signal mit Fragezeichen oder echter Quantensprung? ZAR 2019, S. 137, 147.

[56] Sebastian Klaus/Gunther Mävers/Bettina Offer: »So geht Einwanderungsland«: Zentralisierung, Automatisierung, Konsolidierung und Harmonisierung, ZRP 2018, S. 197.

[57] BT-Drs. 19/8285, S. 128, 130.

[58] Bundesarbeitsminister Hubertus Heil drückte dies bei der Eröffnung der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) am 17.2.2020 etwas salopp so aus: »Die Fachkräfte werden uns nicht die Bude einrennen«, zitiert nach WDR, » Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung in Bonn eröffnet«, abrufbar unter https://bit.ly/2SPmo1L.

[59] BT-Drs. 19/8285, S. 132.

[60] Johann Fuchs, Alexander Kubis und Lutz Schneider: Zuwanderung und Digitalisierung. Wieviel Migration aus Drittstaaten benötigt der deutsche Arbeitsmarkt, Bertelsmann-Stiftung, Februar 2019, S. 12, 60 f.

[61] Ebd., S. 11 f., 40, 60 f., 70 ff.

[62] BT-Drs. 19/8285, S. 2.

[63] Bundesärztekammer, Stellungnahme vom 26.11.2018, abrufbar unter https://bit.ly/38Smj2U. Serbiens Staatspräsident Aleksandar Vučić gibt sein Gespräch mit Bundesgesundheitsminister Jens Spahn Mitte Februar 2020 wie folgt wieder: »Er sagt: Ich komme nach Serbien und hole Eure Krankenschwestern ab. Ich habe ihm ins Gesicht gesagt, ich möchte nicht, dass du nach Serbien kommst und meine Schwestern abholst« (zitiert nach aerzteblatt.de, Bericht vom 19.2.2020, Serbien setzt Kooperation zur Vermittlung von Pflegekräften aus, abrufbar unter https://bit.ly/2IbDfWq).

Andre Schuster und Claudius Voigt, Münster*

Neuerungen beim Arbeitsmarktzugang – Die Schere geht auseinander

Erwerbstätigkeit mit Schutzstatus, humanitärem Aufenthalt, Duldung und Gestattung

Inhalt

I. Einführung
II. Änderungen durch das FEG ab März 2020
1. Erwerbstätigkeit bei Aufenthalt wegen Schutzgewährung oder aus humanitären Gründen
2. Beschäftigung bei Aufenthaltsgestattung oder Duldung
a. Während der Wohnpflicht in Aufnahmeeinrichtungen mit Gestattung
b. Während der Wohnpflicht in Aufnahmeeinrichtungen mit Duldung
c. Nach Ende der Wohnpflicht in Aufnahmeeinrichtungen mit Gestattung
d. Nach Ende der Wohnpflicht in Aufnahmeeinrichtungen mit Duldung
e. Erwerbstätigkeitsverbote
III. Selbstständige Erwerbstätigkeit bei Aufenthaltsgestattung und Duldung
IV. Fazit

I. Einführung

Die Regelungen zum Zugang zur Erwerbstätigkeit für Drittstaatsangehörige (d.h. Personen, die nicht Staatsangehörige der EU, der Schweiz sowie der EWR-Staaten Island, Liechtenstein und Norwegen oder deren Familienangehörige sind) sind in den letzten Jahren im Zuge zahlreicher Gesetzgebungsverfahren sukzessive erheblich verändert worden. Auf der einen Seite wurden die Zugangsmöglichkeiten im Rahmen der Erwerbsmigration spätestens seit 2012 schrittweise deutlich liberalisiert; die am weitesten reichende Änderung trat mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) zum 1. März 2020 in Kraft.[1] Auch die rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit für Menschen, die sich mit einem Aufenthaltstitel aus anderen – etwa aus familiären oder humanitären – Gründen in Deutschland aufhalten, sind schrittweise und zuletzt ebenfalls durch das FEG verbessert worden.

Auf der anderen Seite ist für Menschen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung indes eine gegenläufige Entwicklung zu verzeichnen: Noch bis zum Oktober 2015 hatte es zunächst noch schrittweise Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang auch für diese Personengruppen gegeben. Seitdem ist aber vor allem das Bemühen der Gesetzgeberin zu verzeichnen, den Arbeitsmarktzugang während oder nach einem abgelehnten Asylverfahren durch (faktisch) verlängerte Wartefristen[2] und neue Verbote zu beschränken. Dabei ist diese Entwicklung jedoch nicht konsistent: Im Zuge der letzten Gesetzesänderungen sind auch Öffnungen für bestimmte Gruppen eingeführt worden – die allerdings durch neue Restriktionen an anderer Stelle oft ins Leere laufen dürften. In jedem Fall ist die Rechtslage komplexer, unübersichtlicher und widersprüchlicher geworden. Im folgenden Artikel soll diese ab dem 1. März 2020 geltende Rechtslage zusammengefasst dargestellt werden. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Regelungen für Menschen mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung sowie auf den Änderungen für Menschen mit humanitären Aufenthaltstiteln.

Hinweis: Erwerbstätigkeit, Beschäftigung, Selbstständigkeit?

In diesem Text – wie auch im Gesetz – werden die Begriffe »Erwerbstätigkeit«, »Beschäftigung« und »Selbstständigkeit« verwendet. § 2 Abs. 2 AufenthG definiert diese Begriffe und nimmt dabei Bezug auf die sozialrechtliche Norm des § 7 SGB IV: Danach ist »Erwerbstätigkeit« als Oberbegriff zu verstehen, unter dem einerseits die abhängige Beschäftigung (also die weisungsgebundene Tätigkeit in einem Beschäftigungsverhältnis, etwa als Angestellte*r) und andererseits die selbstständige Tätigkeit (die nicht weisungsgebundene Tätigkeit, etwa als Freiberufler*in) zu verstehen sind.

* Andre Schuster, M.A. Politikwissenschaft, ist Mitarbeiter bei der GGUA Flüchtlingshilfe und dort im Projekt Q – Qualifizierung der Flüchtlingsberatung als Referent für Asyl- und Sozialrecht zuständig. Claudius Voigt ist Sozialarbeiter und arbeitet bei der GGUA Flüchtlingshilfe mit dem Schwerpunkt Soziale Rechte. Seine Stelle ist gefördert durch das IQ Netzwerk Niedersachsen und den Paritätischen Gesamtverband. Informationen dazu: www.einwanderer.net.

[1] BGBl. Teil I, Nr. 31 vom 20.8.2019, S. 1307 ff.; siehe hierzu ausführlich den Beitrag von Andreas Dippe, Einwanderung von Fachkräften, in diesem Heft ab S. 55.

[2] So haben die schrittweise von ursprünglich max. drei auf nunmehr bis zu 24 Monate verlängerten Zeiten, in denen eine Verpflichtung zum Wohnen in einer Landesaufnahmeeinrichtung gemäß § 47 AsylG bestehen kann, indirekt zu einer verlängerten Wartefrist beim Arbeitsmarktzugang geführt.

II. Änderungen durch das FEG ab März 2020

Am 1. März 2020 trat das FEG in Kraft. In dessen Zuge ist mit § 4a AufenthG erstmals ein eigenständiger Paragraf geschaffen worden, der nun die rechtliche Grundlage für die Zulassung zur Erwerbstätigkeit von Drittstaatsangehörigen bildet. In dieser Norm sind die bisherigen Regelungen des § 4 Abs. 2 und 3 AufenthG a. F. in veränderter Form aufgegangen – und haben dabei eine entscheidende Wende vollzogen: Für Personen mit einem Aufenthaltstitel ist nunmehr jede Erwerbstätigkeit stets erlaubt, es sei denn, die Rechtsgrundlage für den jeweiligen Aufenthaltstitel sieht ein ausdrückliches Verbot oder eine Beschränkung (etwa auf eine bestimmte Tätigkeit oder Höchststundenzahl) vor. Damit ist das bisherige »Verbot mit Erlaubnisvorbehalt« in eine »Erlaubnis mit Verbotsvorbehalt« umgewandelt worden.

Es handelt sich bei diesem vermeintlichen »Paradigmenwechsel« um eine nachholende Anpassung an die veränderte Rechtswirklichkeit,[3] die vor allem symbolische Bedeutung hat, denn materiell ändert sich dadurch nicht sehr viel: Insbesondere Personen mit Aufenthaltstiteln für die Erwerbstätigkeit (Kapitel 2, Abschnitt 4 AufenthG) unterliegen in der Regel weiterhin der Einschränkung, dass die Zulassung zur Beschäftigung nur für eine konkrete Tätigkeit gilt und jede andere oder darüber hinausgehende Erwerbstätigkeit ausdrücklich erlaubt werden muss.[4] Diese Beschränkung ist im Aufenthaltstitel weiterhin ausdrücklich zu vermerken.[5] Die gesetzliche Umstrukturierung hat zur Folge, dass alle Aufenthaltstitel, in deren Rechtsgrundlage keine Aussage zu einer Beschränkung der Erwerbstätigkeit getroffen wird, nunmehr die Berechtigung zu jeder Erwerbstätigkeit beinhalten. Dies ist etwa der Fall bei Personen, die nach § 21 AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis für eine selbstständige Erwerbstätigkeit besitzen: Sie verfügen nunmehr per Gesetz über die Berechtigung, neben der titelbegründenden Selbstständigkeit zusätzlich jede Beschäftigung ausüben zu dürfen. Eine von den Behörden verhängte anderslautende Nebenbestimmung wäre rechtswidrig, da hierfür keine gesetzliche Grundlage (mehr) besteht.

II.1. Erwerbstätigkeit bei Aufenthalt wegen Schutzgewährung oder aus humanitären Gründen

Auch bisher verfügten Menschen mit Aufenthaltserlaubnissen nach Schutzgewährung oder aus humanitären Gründen in vielen Fällen per Gesetz über die Berechtigung zur Ausübung jeder Erwerbstätigkeit. Dies galt bereits vor dem 1. März 2020 für die folgenden Gruppen:

- Personen, die aufgrund einer Anordnung des Bundesinnenministeriums aufgenommen wurden (§ 22 S. 2 AufenthG),
- Personen, die im Rahmen von (bundesweiten) Aufnahmeprogrammen aus dem Ausland aufgenommen wurden (nach § 23 Abs. 2 AufenthG durch humanitäre Aufnahmeprogramme und nach § 23 Abs. 4 AufenthG durch Resettlement),
- schutzberechtigte Personen (Asyl- und international Schutzberechtigte mit Aufenthaltserlaubnissen nach § 25 Abs. 1 und 2 AufenthG),
- Personen, die wegen guter Integration Aufenthaltstitel nach den Bleiberechtsregelungen des § 25a oder § 25b AufenthG erhalten haben,
- sämtliche Inhaber*innen von Niederlassungserlaubnissen und von Aufenthaltserlaubnissen aus familiären Gründen.

Im Zuge der Umstrukturierung des § 4a AufenthG ist in den einzelnen Rechtsgrundlagen für die genannten Titel jeweils der Satz »Berechtigt zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit« gestrichen worden; der freie Zugang zur Erwerbstätigkeit ergibt sich nunmehr unmittelbar aus § 4a Abs. 1 AufenthG.[6] Zum 1. März 2020 ist darüber hinaus für weitere humanitäre Aufenthaltstitel die gesetzliche Berechtigung zu jeder Erwerbstätigkeit eingeführt worden, weil in dem jeweiligen Paragrafen keine Aussage zum Arbeitsmarktzugang getroffen wird. Dies gilt für:

- Personen, die aus individuellen Gründen nach § 22 S. 1 AufenthG aus dem Ausland aufgenommen wurden;
- Personen, die eine Aufenthaltserlaubnis aufgrund der Entscheidung einer Härtefallkommission nach § 23a AufenthG besitzen;
- Personen, für die ein nationales Abschiebungsverbot festgestellt wurde (Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 3 AufenthG);
- Personen, denen wegen rechtlicher oder tatsächlicher Unmöglichkeit der Ausreise eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG ausgestellt wurde.

Dies ist eine nicht unwichtige Verbesserung: Zwar hatten die genannten Personengruppen auch bislang schon die Möglichkeit, ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Beschäftigung aufzunehmen,[7] eine (rein formale) Erlaubnis der jeweiligen Beschäftigung durch die Ausländerbehörde war aber dennoch erforderlich. Zudem umfasst die Berechtigung künftig auch selbstständige Tätigkeiten, bei deren Genehmigung die Ausländer-

[3] So auch: Gesetzesbegründung zum FEG (BT-Drs. 19/8285), S. 86.

[4] § 4a Abs. 2 AufenthG.

[5] § 4a Abs. 3 AufenthG.

[6] Dasselbe gilt für sämtliche Aufenthaltserlaubnisse aus familiären Gründen: Die Streichung von § 27 Abs. 5 AufenthG a. F. ist lediglich eine Anpassung an die neue Systematik; die Norm ist schlicht überflüssig geworden.

[7] § 31 BeschV.

behörden sich in der Vergangenheit bisweilen schwergetan hatten. Die Berechtigung zur Erwerbstätigkeit ergibt sich in diesen Fällen unmittelbar aus dem Gesetz; die entsprechende Nebenbestimmung, die im Aufenthaltstitel eingetragen werden muss, hat lediglich deklaratorische Bedeutung.[8] Die bisherigen Nebenbestimmungen (z. B. »Erwerbstätigkeit nur mit Erlaubnis der ABH«, »Beschäftigung gestattet, Selbstständigkeit nicht gestattet«) sind zum 1. März 2020 substanzlos geworden und sollten umgehend gestrichen werden. Für weitere Personengruppen mit humanitären Aufenthaltserlaubnissen bleibt es bei der bisherigen Rechtslage, nach der die Berechtigung zur Erwerbstätigkeit nicht per Gesetz besteht, aber durch die Ausländerbehörde im Rahmen einer Ermessensentscheidung erlaubt werden kann.[9] Dies betrifft die folgenden Gruppen:

- Personen, die aufgrund von Aufnahmezusagen der Bundesländer aufgenommen wurden (§ 23 Abs. 1 AufenthG),
- Personen mit temporärem Schutzstatus aufgrund der EU-Richtlinie zur vorübergehenden Aufnahme (§ 24 AufenthG – in der Praxis irrelevant, da diese Vorschrift nicht zur Anwendung kommt),
- Personen mit Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 4 AufenthG aufgrund dringender persönlicher oder humanitärer Gründe oder aufgrund erheblicher öffentlicher Interessen,
- Opfer von Menschenhandel, Arbeitsausbeutung und vergleichbaren Straftaten (Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 4a und 4b AufenthG).

In diesen Fällen gilt im Übrigen wie bisher, dass für die Erlaubnis zur Beschäftigung keine Zustimmung der BA erforderlich ist.[10]

II.2. Beschäftigung bei Aufenthaltsgestattung oder Duldung

Für Menschen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung gilt der oben dargestellte Paradigmenwechsel durch das FEG nicht. Anders als bei Menschen im Besitz eines Aufenthaltstitels bleibt es für Gestattete und Geduldete bei der alten Systematik eines Verbots mit Erlaubnisvorbehalt: Eine (selbstständige und unselbstständige) Erwerbstätigkeit ist nur dann erlaubt, wenn ein Gesetz oder eine Rechtsverordnung[11] dazu berechtigt, oder die Erwerbstätigkeit von der Ausländerbehörde ausdrücklich erlaubt worden ist.[12] Die von der Ausländerbehörde zu erteilende Beschäftigungserlaubnis hat dabei die gesetzlichen Rahmenbedingungen der jeweiligen konkretisierenden Normen u. a. in § 61 AsylG, § 60a Abs. 6, § 60b Abs. 5, § 60c Abs. 1 S. 3 AufenthG sowie § 32 BeschV zu berücksichtigen. Diese Normen verbieten die grundsätzlich ermessensabhängige Erteilung der Beschäftigungserlaubnis in bestimmten Fällen (siehe Abschnitt 5), sehen in anderen Fällen aber mittlerweile auch einen Rechtsanspruch vor. Dabei ist der Arbeitsmarktzugang abhängig von der Pflicht in Aufnahmeeinrichtungen zu wohnen (AE-Wohnpflicht) und soll hier daher im Einzelnen anhand der verschiedenen Fallkonstellationen dargestellt werden (Abschnitte 1 bis 4).

Für die Beschäftigungserlaubnis ist in den meisten Fällen eine Zustimmung der BA erforderlich, für die nur noch eine Prüfung der Beschäftigungsbedingungen, aber keine Vorrangprüfung durchgeführt wird.[13] Ausnahmen von der Zustimmungspflicht der BA sind in § 32 Abs. 2 BeschV geregelt und betreffen insbesondere die Beschäftigung im Rahmen einer betrieblichen Berufsausbildung, im Rahmen von Praktika, die gemäß § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 bis 4 MiLoG vom Mindestlohn befreit sind, sowie nach vierjährigem Voraufenthalt jede Beschäftigung. Auch die Erteilung einer Erlaubnis im Rahmen von Leiharbeit ist – anders als ursprünglich vorgesehen[14] – weiterhin möglich.

II.2.a. Während der Wohnpflicht in Aufnahmeeinrichtungen mit Gestattung

Für Personen, die ihren Asylantrag bei einer Außenstelle des Bundesamtes zu stellen haben (§ 14 Abs. 1 S. 1 AsylG), gilt eine Wohnverpflichtung gemäß § 47 AsylG in den Landesaufnahmeeinrichtungen. Für die Inhaber*innen einer Aufenthaltsgestattung besteht für die Dauer dieser AE-Wohnpflicht zunächst ein grundsätzliches Arbeits-

[8] BMI: Anwendungshinweise zum FEG vom 30.1.2020, asyl.net: M28102, Rn. 4a 3.1.

[9] Eine materielle Änderung ergibt sich hingegen für die Aufenthaltserlaubnis nach § 23 Abs. 1 AufenthG, bei der künftig die entsprechende Aufnahmeanordnung die Berechtigung zur Erwerbstätigkeit vorsehen kann.

[10] § 31 BeschV.

[11] Hierunter könnten etwa die in § 30 BeschV genannten Tätigkeiten fallen, die ausländerrechtlich nicht als Erwerbstätigkeit gelten.

[12] § 4a Abs. 4 AufenthG.

[13] § 39 Abs. 3 Nr. 3 a.E. AufenthG setzt die Vorrangprüfung nur voraus, wenn sie in der BeschV oder per Gesetz vorgesehen ist. Die nach dem FEG dem entgegenstehende und insofern irreführende Formulierung in § 32 Abs. 1 S. 1 BeschV (»mit Vorrangprüfung«) wird durch Art. 1 Nr. 11 Bst. b der Verordnung zur Änderung der BeschV und der AufenthV (sogenannte Mantelverordnung) wieder aufgehoben. Die angepasste Ermächtigung zum Erlass dieser Verordnung wird erst mit Inkrafttreten des FEG wirksam, sodass sie voraussichtlich erst im März 2020 verkündet wird, vgl. Dippe, in diesem Heft ab S. 55.

[14] Art. 2 der Verordnung zum Integrationsgesetz (BGBl I, Nr. 39 vom 5.8.2016), der ein Verbot von Leiharbeit ab 6.8.2019 vorgesehen hatte, wurde durch die Verordnung zur Änderung der Verordnung zum Integrationsgesetz und der BeschV (BGBl I, Nr. 28 vom 2.8.2019) aufgehoben.

verbot[15]. Entgegen dem bislang geltenden Erwerbstätigkeitsverbot für die gesamte Dauer der Wohnverpflichtung in den Aufnahmerichtungen wurde im Zuge der Änderungen durch das Zweite Ausreisepflichts-Durchsetzungs-Gesetz[16] mit Neuregelung des § 61 AsylG ein strikter Anspruch auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis nach neun Monaten Dauer des Asylverfahrens eingefügt. Hier wurden die europarechtlichen Vorgaben des Art. 15 Abs. 1 EU-Aufnahmerichtlinie 2013/33/EU in das Asylgesetz (mit vierjähriger Verspätung und nur teilweise)[17] umgesetzt. Der Anspruch nach § 61 Abs. 1 S. 2 AsylG entsteht jedoch nur, wenn vier Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind[18] (siehe den nachfolgenden Hinweis).

Hinweis: Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Beschäftigungserlaubnis nach § 61 Abs. 1 S. 2 AsylG

1. Das Asylverfahren ist nicht innerhalb von neun Monaten nach Stellung des Asylantrags unanfechtbar (also inkl. Klageverfahren) abgeschlossen.
2. Ein konkretes Beschäftigungsangebot liegt vor und die BA hat diesem zugestimmt (nur Prüfung der Beschäftigungsbedingungen) oder eine Zustimmung ist nicht erforderlich (z. B. bei betrieblicher Ausbildung, FSJ/BufDi, mindestlohnfreien Praktika).
3. Es handelt sich nicht um Staatsangehörige eines als sicher eingestuften Herkunftsstaats (dies sind bis auf Weiteres nur: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro, Senegal, Serbien).
4. Der Asylantrag wurde nicht als »offensichtlich unbegründet« oder als »unzulässig« abgelehnt oder das Verwaltungsgericht hat die aufschiebende Wirkung der Klage gegen die »offensichtlich unbegründet«-Entscheidung – dann jedoch besteht ohnehin ein Anspruch auf unverzügliche Entlassung aus der Aufnahmeeinrichtung gemäß § 50 Abs. 1 Nr. 2 AsylG – bzw. gegen die Unzulässigkeitsentscheidung angeordnet.

Die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis ist als Anspruch formuliert (»ist zu erteilen«) und auch entsprechend von der zuständigen Ausländerbehörde umzusetzen, vorausgesetzt die o. g. Kriterien liegen dafür vor. Für die Ausländerbehörden bleibt somit kein Spielraum, aus anderen Gründen (z. B. wegen Straftaten, fehlender Identitätsklärung, Verletzung von Mitwirkungspflichten) die Arbeitserlaubnis zu versagen. Eine Ermessensausübung findet nicht statt, auch vermeintlich geringe »Bleibeperspektiven« oder andere »migrationspolitische Erwägungen« dürfen also keine Rolle spielen.[19] Interessant dürfte sich jedoch die praktische Umsetzung in den Landeseinrichtungen gestalten, wenn im Fall einer aufgenommenen Beschäftigung – in der Regel mit teilweiser oder vollständiger Lebensunterhaltssicherung – die erzielten Einkünfte mit den pauschal veranschlagten Kosten für Wohnen (Unterbringung in einem Mehrbettzimmer, Gemeinschaftsduschen und -toiletten), Ernährung (häufig mit festen Essenszeiten in Großkantinen) und Kleidung verrechnet werden müssen. Ebenso ändert sich mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung der Zugang zu den Gesundheitsleistungen, sodass die erwerbstätigen Personen bei einer gesetzlichen Krankenkasse angemeldet werden[20] und eine Krankenkassenkarte erhalten müssen. Der Arbeitsaufwand scheint entsprechend hoch und stellt die Verwaltung vor erhebliche Herausforderungen.

Allein schon die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis scheint eine verwaltungstechnische Hürde darzustellen. Es gibt in der Praxis bereits Fälle von Personen, die trotz eines bestehenden Anspruchs auf eine Beschäftigungserlaubnis diese (noch) nicht erhalten haben. Grund dafür ist u. a., dass viele Bundesländer bislang noch keine Abläufe bzw. Vorgaben entwickelt haben, wie die zuständigen Behörden in den Landesaufnahmeeinrichtungen mit den entsprechenden Fällen umzugehen haben. So ist bis Redaktionsschluss beispielsweise in Nordrhein-Westfalen bislang noch nicht einmal geklärt, welche Behörde für die Änderungen der Nebenbestimmungen in den Aufenthaltsgestattungen und damit für die Erteilung der Beschäftigungserlaubnisse zuständig ist. Dieser Zustand ist als integrationsverhindernd zu bezeichnen.

II.2.b. Während der Wohnpflicht in Aufnahmeeinrichtungen mit Duldung

Ebenfalls in § 61 AsylG geregelt und damit erstmals berücksichtigt ist die Erteilung von Beschäftigungserlaubnissen an Personen mit Duldung während der AE-Wohn-

[15] § 61 Abs. 1 S. 1 AsylG.

[16] Auch als »Geordnete-Rückkehr-Gesetz« oder »Hau-Ab-II-Gesetz« bezeichnet, BGBl. I Nr. 31 vom 20.8.2019, S. 1294 ff.

[17] Vgl. zu den fortbestehenden Verletzungen von Unionsrecht – etwa durch den fortgeltenden Ausschluss von Antragsteller*innen aus den als sicher erklärten Herkunftsstaaten: Wittmann/Röder: Aktuelle Rechtsfragen der Ausbildungsduldung gem. § 60c AufenthG (Abschnitt 4.2.2.1.3 und 4.2.2.1.4), ZAR 12/2019, S. 412.

[18] § 61 Abs. 1 S. 2 Nr. 1-4 AsylG.

[19] Vgl. BMI Anwendungshinweise zum Ausbildungs- und Beschäftigungsduldungsgesetz, asyl.net: M28035.

[20] Menschen in den Aufnahmeeinrichtungen erhalten für die Dauer von 18 Monaten nur eine »notfall«-medizinische Versorgung gemäß § 4 AsylbLG, die von den zuständigen Leistungsbehörden in den Einrichtungen individuell eingefordert werden muss.

pflicht. § 61 Abs. 1 S. 2 Hs. 2 AsylG sieht nun vor, dass Personen, die seit mindestens sechs Monaten eine Duldung besitzen, eine Beschäftigungserlaubnis erhalten *können*. Bis dahin unterliegen geduldete Personen einem Beschäftigungsverbot von sechs Monaten ab dem Zeitpunkt der Ausstellung der Duldung nach § 60a AufenthG.[21] Nach Ablauf der sechs Monate besteht im Gegensatz zu Personen mit Aufenthaltsgestattung nur die Möglichkeit der Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis im *Ermessenswege*. Ein Anspruch auf Beschäftigungserlaubnis besteht für diesen Personenkreis nicht.

Es stellt sich jedoch die Frage, inwiefern der Übergang von einer bereits erteilten Beschäftigungserlaubnis nach neun Monaten Asylverfahren mit Aufenthaltsgestattung im Falle einer rechtskräftigen Ablehnung und der damit zu erteilenden Duldung zu verstehen ist. Dem Wortlaut nach könnte die in § 61 AsylG vorgesehene zwingende Vorduldungszeit von sechs Monaten dazu führen, dass eine Beschäftigung für diesen Zeitraum unterbrochen werden müsste – im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration kann dies kein gewünschtes Ziel darstellen.[22]

Diese Lesart würde auch die Neuregelung des § 60c AufenthG konterkarieren, indem der gesetzliche Anspruch auf eine Ausbildungsduldung und die Fortgeltung der Beschäftigungserlaubnis für Asylsuchende nach Ablehnung des Asylantrags durch die Regelung des § 61 AsylG nur aufgrund der AE-Wohnverpflichtung verdrängt würde. Da mit der Regelung des § 60c Abs. 1 S. 1 AufenthG aber unabhängig vom Ausgang des Asylverfahrens bewusst eine aufenthaltsrechtliche Sicherheit für diese Personengruppe garantiert werden soll, ist es aus diesem Grund nur folgerichtig, § 60c AufenthG als Spezialnorm zu betrachten, sodass § 61 Abs. 1 S. 2 Hs. 2 AsylG verdrängt wird und keine Anwendung findet.[23] Mit Aufnahme einer Ausbildung und Erfüllen der Voraussetzung für die Ausbildungsduldung ist zudem eine Entlassung aus der Landesaufnahmeeinrichtung vorgeschrieben.[24]

Insgesamt werden mit der Berücksichtigung von Personen mit Duldung im Asylgesetz tiefergreifende Fragen zur Systematik und zum Verhältnis von Asyl- und Aufenthaltsgesetz aufgeworfen. Insbesondere ist es fraglich, ob eines der Gesetze vorrangig anwendbar sein sollte. So bleibt mit Blick auf die Arbeitsverbote nach § 60a Abs. 6 (bei »Um-zu-Einreise«, verschuldetem Abschiebungshindernis und Staatsangehörigen »sicherer Herkunftsstaaten«) bzw. § 60b Abs. 5 AufenthG (»Duldung light«) unklar, inwiefern diese für geduldete Personen mit AE-Wohnpflicht heranzuziehen sind. So könnte einerseits argumentiert werden, dass durch das sechsmonatige Arbeitsverbot mit anschließender Ermessensregelung ohnehin eine Sonderregelung im Vergleich zu Geduldeten in der Kommune vorliegt – weshalb § 61 Abs. 1 S. 2 Hs. 2 AsylG als sogenannte Spezialnorm Vorrang hätte. Anderseits ist – wie im vorhergehenden Absatz ausgeführt – davon auszugehen, dass § 60c AufenthG eine Spezialnorm gegenüber § 61 AsylG darstellt. Ist dies der Fall, wäre grundsätzlich von einem Anwendungsvorrang des AufenthG auszugehen und die Verbotsregelungen nach § 60a Abs. 6 bzw. § 60b Abs. 5 AufenthG müssten auch für Personen in Aufnahmeeinrichtungen gelten.

Lediglich das Bayerische Innenministerium hat hier eine Klarstellung vorgenommen und fordert in seinen Vollzugshinweisen für die Prüfung auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis ausdrücklich die Prüfung der Erwerbstätigkeitsverbote nach § 60a Abs. 6 sowie § 60b Abs. 5 AufenthG.[25] In der Praxis ist ohnehin aufgrund der Ermessensregelung regelmäßig von einer negativen Auslegung auszugehen. Denn sollte beispielsweise aufgrund des Anspruchs trotz mangelnder Mitwirkung an der Beschaffung von Identitätsdokumenten eine Beschäftigungserlaubnis nach sechs Monaten Duldung in der Landeseinrichtung erteilt werden, würde diese nach der Zuweisung in die Kommune durch unmittelbare Anwendung von § 60a Abs. 6 oder § 60b Abs. 5 AufenthG wieder entzogen.

II.2.c. Nach Ende der Wohnpflicht in Aufnahmeeinrichtungen mit Gestattung

Für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung, deren AE-Wohnpflicht nicht bzw. nicht mehr besteht, ist der Zugang zur Erwerbstätigkeit ebenfalls im Asylgesetz (§ 61 Abs. 2 AsylG) geregelt. Während der ersten drei Monate des gestatteten Aufenthalts im Bundesgebiet gilt ein Arbeitsverbot. Für Personen aus den als sicher erklärten Herkunftsländern, die ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben, gilt ein kategorisches Arbeitsverbot – in der Praxis wird es aber kaum noch Fälle geben, auf die diese Stichtagsregelung zutrifft.

Nach Ablauf der drei Monate Wartefrist besteht für Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung dann die Möglichkeit eine Beschäftigungserlaubnis zu erhalten, deren Erteilung im Ermessen der zuständigen Ausländerbehörde steht. Als zusätzliche Voraussetzung muss die BA zugestimmt haben, es sei denn, eine Zustimmung ist nicht erforderlich (§ 32 Abs. 2 Nr. 1–5 BeschV).

[21] Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch die in §§ 60b, c und d AufenthG geregelten Duldungen »im Sinne des« § 60a AufenthG erteilt werden.

[22] In dieser Hinsicht wird vorgeschlagen, die Beschäftigungserlaubnis als selbstständigen Verwaltungsakt zu verstehen, der trotz Erlöschen der Aufenthaltsgestattung autonom fortbestehen könne. Wittmann/Röder: Aktuelle Rechtsfragen der Ausbildungsduldung, a. a. O. (Fn. 17), S. 412.

[23] So auch BMI-Anwendungshinweise zur Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung, a. a. O. (Fn. 19), Rn. 61.1.11 AsylG (S. 31).

[24] § 49 AsylG.

[25] Bayerisches Inneninisterium: Vollzug des Ausländerrechts: Beschäftigung und Berufsausbildung von Asylbewerbern und Geduldeten (2019), asyl.net: M28126.

Hinweis: Zustimmungsfreie Beschäftigungen (§ 32 Abs. 2 Nr. 1–5 BeschV)

1. Praktika ohne Mindestlohnerfordernis (gemäß § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1-4 MiLoG),
2. Berufsausbildungen,
3. Fachkräfte mit akademischer Ausbildung (§§ 18b Abs. 2 S. 1 und 18c Abs. 3 AufenthG), Personal für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung (§ 5 BeschV), Bundes- oder Europäischer Freiwilligendienst (§ 14 Abs. 1 BeschV), Praktika zu Weiterbildungszwecken, die speziell durch Programme der EU oder bilaterale Abkommen gefördert sind (§ 15 Nr. 2 BeschV), besondere Berufsgruppen wie z. B. Berufssportler*innen oder Fotomodels (§ 22 Nr. 3–6 BeschV), Teilnehmende an internationalen Sportveranstaltungen (§ 23 BeschV),[26]
4. Beschäftigung von Eheleuten, Lebenspartner*innen, Verwandten und Verschwägerten ersten Grades von Arbeitgebenden in deren Betrieb, wenn diese zusammen in häuslicher Gemeinschaft leben,
5. vier Jahre ununterbrochener Aufenthalt in Deutschland mit Aufenthaltserlaubnis, Duldung oder Aufenthaltsgestattung.

Für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung, die bereits einer Kommune zugewiesen wurden, deren Asylverfahren aber bereits seit neun Monaten andauert, entfaltet der in § 61 Abs. 1 S. 2 Hs. 1 AsylG geregelte Anspruch auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis ebenfalls seine Wirkung, sofern die entsprechenden Voraussetzungen (siehe Hinweis: »Voraussetzungen für den Anspruch auf eine Beschäftigung« auf S. 67) vollständig erfüllt sind.[27] Die Beschäftigungserlaubnis ist somit zu erteilen. Die Ausländerbehörde hat also keinen Spielraum für deren Versagung wegen vermeintlich geringer Bleibeperspektive, fehlender Identitätsdokumente, Straftaten oder aus allgemeinen politischen Erwägungen.

II.2.d. Nach Ende der Wohnpflicht in Aufnahmeeinrichtungen mit Duldung

Für Personen mit Duldung, die nicht mehr der AE-Wohnpflicht unterliegen, sind als Rechtsgrundlage für die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis regelmäßig das Aufenthaltsgesetz (§ 4a Abs. 4) und die Beschäftigungsverordnung (§ 32) anzuwenden. Danach *kann* (wie bisher) die Ausländerbehörde (ggf. mit Zustimmung der BA) im Rahmen des Ermessens eine Beschäftigungserlaubnis erteilen. Eine Voraufenthaltszeit verlangt das Aufenthaltsgesetz hierfür nicht; lediglich für den Fall einer erforderlichen Zustimmung durch die BA regelt § 32 Abs. 1 BeschV eine Wartefrist von drei Monaten.

Das sich aus § 4a Abs. 4 AufenthG ergebende Ermessen der Ausländerbehörde bezüglich der Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis dürfte dabei regelmäßig positiv auszuüben sein, sofern die Voraussetzungen für ein Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 oder § 60b Abs. 5 AufenthG nicht erfüllt sind. Die Voraussetzungen für ein Erwerbstätigkeitsverbot sind sukzessive erheblich ausdifferenziert und allgemeine migrationspolitische Erwägungen sind in die Erwerbstätigkeitsverbote integriert worden. Insofern dürfte regelmäßig für eine über diese gesetzlich ausdrücklich geregelten Ausschlüsse hinausgehende negative Ermessensausübung kein Raum mehr bleiben.[28]

- *Ausnahme: Asylsuchende mit Duldung:*

Nur in besonderen Ausnahmefällen ist auf kommunal zugewiesene Personen mit Duldung statt der allgemeinen Regelungen des Aufenthaltsgesetzes (vorrangig) § 61 AsylG anwendbar – nämlich dann, wenn die geduldete Person asylsuchend ist – da das Gesetz den Begriff »Asylbewerber« nutzt. Dies betrifft ausdrücklich Personen, die einen Zweitantrag stellen (§ 71a Abs. 3 S. 2 AsylG) oder die einen Folgeantrag nach zwischenzeitlicher Ausreise stellen (§ 71 Abs. 2 S. 2 AsylG).[29] Aber auch zwischenzeitlich nicht ausgereiste Folgeantragstellende sowie geduldete Personen, deren Asylantrag noch nicht unanfechtbar abgelehnt worden ist (weil sie sich etwa nach behördlicher Ablehnung als »offensichtlich unbegründet« noch im Klageverfahren befinden), haben den Status von »Asylbewerbern« – und somit unterliegen sie vom Wortlaut her § 61 Abs. 2 AsylG. Hier jedoch ist die Rechtslage seit dem 21. August 2019 durch Inkrafttreten des Zweiten Ausreisepflicht-Durchsetzungs-Gesetz unklar. Denn gemäß § 61 Abs. 2 S. 5 AsylG bleibt Abs. 1 S. 2

[26] Siehe auch Dippe, a. a. O. (Fn. 1).

[27] § 61 Abs. 1 S. 2 Nr. 1-4 AsylG.

[28] So dürfte die Vorgabe des bayerischen Innenministeriums, bei Ablehnungen des Asylantrags als »offensichtlich unbegründet« oder bei Personen aus »sicheren Herkunftsstaaten«, die einen Asylantrag vor dem Stichtag 1.9.2015 gestellt haben, grundsätzlich das Ermessen negativ auszuüben, rechtsfehlerhaft sein. Denn dies hätte zur Folge, dass die gesetzlich äußerst differenziert geregelten Erwerbstätigkeitsverbote über den Umweg des Ermessens ausgeweitet werden. Dies jedoch entspricht offensichtlich nicht dem gesetzgeberischen Willen, der für diese Gruppen gerade kein Arbeitsverbot eingeführt hat. (vgl. Bayerisches Innenministerium, a. a. O. (Fn. 25), Rn. 4.4.1, S. 35).

[29] In der Praxis gelten Folge- und Zweitantragsstellende während der Zulässigkeitsprüfung, entsprechend der weitgehenden Auffassung, lediglich als geduldet. Angesichts europarechtlicher Vorgaben müssten diese Personen jedoch gestattet werden, vgl. Schröder in NK-AuslR, 2. Auflage 2016, AsylG § 55, Rn. 5; Funke-Kaiser in GK-AsylG, Stand 2019, § 55, Rn. 20.

»unberührt« – mit der Folge, dass geduldeten Personen mit Asylsuchenden-Status erst nach sechs Monaten des Besitzes einer Duldung eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden kann. Durch diesen Verweis würde diese Regelung und somit eine sechsmonatige Wartezeit auch für geduldete »Asylbewerber*innen« gelten, die nicht mehr der AE-Wohnpflicht unterliegen.[30]

Für die wesentlich größere Gruppe der kommunal zugewiesenen Personen mit Duldung, die nicht mehr als »Asylbewerber*innen« gelten (weil ihr Asylantrag unanfechtbar abgelehnt worden ist, sie ihn zurückgenommen oder nie einen gestellt haben), sind demgegenüber eindeutig ausschließlich die Regelungen des AufenthG anwendbar.[31] Die Sonderregelungen und Einschränkungen beim Arbeitsmarktzugang, die sich aus § 61 AsylG ergeben können, gelten für sie nicht.

Personen, die alle Voraussetzungen für eine Ausbildungsduldung erfüllen, haben – anders als vor dem 1. Januar 2020 – nunmehr einen strikten Rechtsanspruch auf Erteilung der Beschäftigungserlaubnis (§ 60c Abs. 1 S. 3 AufenthG). Die vorausgesetzte sechsmonatige Vorduldungszeit, die gemäß § 61 Abs. 1 S. 2 AsylG für geduldete »Asylbewerber*innen« möglicherweise auch außerhalb von Aufnahmeeinrichtungen gilt, ist in diesem Fall wie auch bei Geduldeten mit AE-Wohnpflicht (siehe oben Abschnitt II.2.b.) nicht anwendbar. Vielmehr handelt es sich bei dem Rechtsanspruch nach § 60c Abs. 1 S. 3 AufenthG um eine Spezialnorm, die vorrangig anwendbar ist.[32] Dasselbe dürfte gelten, wenn erst nach Abschluss des Asylverfahrens die Ausbildung aufgenommen werden soll: Der sechsmonatige geduldete Aufenthalt kann in diesem Fall nicht vorausgesetzt werden, zumal ein Erwerbstätigkeitsverbot nach § 61 AsylG kein Ausschlussgrund für die Ausbildungsduldung darstellt.[33] Der Wortlaut des § 60c Abs. 1 S. 3 AufenthG legt dabei nahe, dass nicht nur eine Beschäftigungserlaubnis für die konkrete Ausbildung erteilt werden muss, sondern eine globale Beschäftigungserlaubnis (»Jede Beschäftigung gestattet«), die auch die Möglichkeit von Nebentätigkeiten ermöglicht.[34]

II.2.e. Erwerbstätigkeitsverbote

Das grundsätzlich bestehende Ermessen der Ausländerbehörde ist nicht eröffnet, wenn die Voraussetzungen eines Erwerbstätigkeitsverbots nach § 60a Abs. 6 oder § 60b Abs. 5 AufenthG erfüllt sind.

- *»Um-zu-Einreise«:*

Nach § 60a Abs. 6 Nr. 1 AufenthG darf die Erwerbstätigkeit nicht erlaubt werden, wenn die Einreise erfolgte, um »Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen« (sogenannte Um-zu-Einreise). Das Motiv des Sozialleistungsbezugs muss hierfür der prägende und entscheidende Einreisegrund gewesen sein und die Ausländerbehörde hat dafür die Beweislast. In der Praxis dürfte dieses Ausschlusskriterium keine größere Bedeutung haben, da allein der Antrag auf Beschäftigungserlaubnis (und der damit zum Ausdruck gebrachte Wille, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen) der Vermutung dieses Einreisemotivs widerspricht.[35]

- *Verschuldetes Abschiebungshindernis:*

Eine wesentlich größere Bedeutung hat das Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 Nr. 2 AufenthG, nach dem die Erwerbstätigkeit nicht erlaubt werden darf, wenn aufenthaltsbeendende Maßnahmen aus *selbst* zu vertretenden Gründen nicht vollzogen werden können – *insbesondere* wenn das Abschiebungshindernis durch eigene Täuschung über Identität und Staatsangehörigkeit oder durch eigene falsche Angaben selbst herbeigeführt wird. Allerdings wurde genau für die Fallkonstellation mittlerweile auch der § 60b AufenthG (die »Duldung light«) geschaffen, der die genannten Tatbestandsvoraussetzungen wörtlich übernommen und erheblich konkretisiert hat. § 60b ist somit als speziellere Norm gegenüber § 60a Abs. 6 Nr. 2 AufenthG anzusehen, für eine parallele Anwendung dieses Erwerbstätigkeitsverbots besteht kein Raum mehr.[36] Mit anderen Worten: Bei Vorliegen der genannten Voraussetzungen ist zunächst zu prüfen, ob die betroffene Person auf die »Duldung light« herabzustufen ist. Ist dies der Fall, unterliegt sie ohnehin einem Erwerbstätigkeitsverbot (§ 60b Abs. 5 S. 2 AufenthG); ist dies nicht der Fall, liegen auch die Voraussetzungen für eine Anwendung des § 60a Abs. 6 Nr. 2 AufenthG in aller Regel offensichtlich nicht vor.

Dies ist unter anderem deshalb entscheidend, weil die Anwendung des § 60b AufenthG für bestimmte Konstellationen durch eine Übergangsregelung (§ 105 Abs. 2 und 3 AufenthG) bewusst eingeschränkt wurde. Nach § 105

[30] Zusätzlich verkompliziert wird diese Frage durch einen Fehler im Gesetzgebungsverfahren: In der vom Bundestag verabschiedeten Fassung war ein Punkt statt eines Semikolons enthalten, weshalb sich § 61 Abs. 1 S. 2 AsylG nicht auf die sechsmonatige Vorduldungszeit bezog. Aufgrund eines »der Eile im Gesetzgebungsverfahren geschuldeten« Übertragungsfehlers im BMI ist im Bundesgesetzblatt eine andere Fassung – mit Semikolon – veröffentlicht worden (vgl. Brief des Staatssekretärs Stephan Meyer an die Vorsitzende des Bundestags-Innenausschusses vom 17.12.2019). Ausführlich dazu: Wittmann/Röder: Aktuelle Rechtsfragen der Ausbildungsduldung , a. a. O. (Fn. 17), S. 412.

[31] Vgl. § 1 AsylG.

[32] BMI Anwendungshinweise zur Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung, a. a. O. (Fn. 19), Rn. 61.1.11 AsylG (S. 31).

[33] § 60c Abs. 2 Nr. 1 AufenthG verweist ausdrücklich nur auf die Ausschlussgründe nach § 60a Abs. 6 AufenthG.

[34] So zutreffend VAB Berlin zu § 60c, Rn. 60c.1.1.1.a (S. 427).

[35] So auch VAB Berlin: »Einem Ausländer, der ernsthaft arbeiten will, wird bei realitätsnaher Betrachtung nicht gerichtsfest nachgewiesen werden können, dass der Bezug von öffentlichen Leistungen ein wesentlicher Grund für die Einreise in das Bundesgebiet war« (Rn. 60a 6.1.1; S. 416).

[36] So auch VAB Berlin, Rn. 60a.6.1.2; S. 416.

Abs. 2 ist die »Duldung light« nämlich auf Personen bis zum 1. Juli 2020 nicht anzuwenden, wenn sie sich in einem Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnis befinden. Laut Gesetzesbegründung soll damit »der Ausbildung bzw. Erwerbstätigkeit dieser Gruppe Rechnung getragen« werden.[37] Diese politisch bewusst eingeführte erweiterte Bestandsschutzregelung für bereits Beschäftigte würde jedoch vollständig leerlaufen, wenn stattdessen das weitestgehend deckungsgleiche Erwerbstätigkeitsverbot des § 60a Abs. 6 Nr. 2 AufenthG angewandt würde. Ähnliches gilt für § 105 Abs. 3 AufenthG, der die Anwendung der »Duldung light« ohne zeitliche Frist ausschließt, wenn eine Person sich bereits in einer Ausbildungsduldung befindet oder sie diese beantragt hat und deren Erteilungsvoraussetzungen erfüllt. Diese politisch gewollte Einschränkung darf nicht durch eine parallele Anwendung des § 60a Abs. 6 Nr. 2 AufenthG ausgehebelt werden. Allenfalls in Fällen, in denen die eigene Abschiebung durch nicht in § 60b AufenthG genannte Handlungen schuldhaft verhindert wird, kann das Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 Nr. 2 AufenthG noch Anwendung finden.

- *Staatsangehörige »sicherer Herkunftsstaaten«*

Das Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 Nr. 3 AufenthG für Menschen mit Duldung aus den als sicher erklärten Herkunftsstaaten[38] ist zum 1. Januar 2020 erheblich ausgeweitet worden. Waren zuvor davon nur Personen mit Duldung betroffen, deren nach dem 31. August 2015 gestellter Asylantrag *abgelehnt* worden war, so gilt dies nunmehr auch für den Fall der Rücknahme eines nach diesem Stichtag gestellten Asylantrags und sogar für den Fall, dass ein Asylantrag »nicht gestellt wurde«.[39] Das Arbeitsverbot tritt nur dann nicht ein, wenn ein nach dem 31. August 2015 gestellter Asylantrag »auf Grund einer Beratung nach § 24 Absatz 1 des Asylgesetzes« zurückgenommen wurde[40] oder wenn bei unbegleiteten Minderjährigen die Rücknahme oder der Verzicht auf die Asylantragstellung »im Interesse des Kindeswohls erfolgte«.[41]

§ 104 Abs. 16 AufenthG sieht eine Bestandsschutzregelung vor, nach der das Erwerbstätigkeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG für Beschäftigungen, die bis zum 31. Dezember 2019 erlaubt worden sind, in der alten Fassung fortgilt. Somit ist klargestellt, dass geduldete Personen aus den als sicher erklärten Herkunftsstaaten eine Beschäftigung fortführen können, auch wenn sie nach neuem Recht dem Erwerbstätigkeitsverbot unterliegen würden. Problematisch ist hierbei, dass der Bestandsschutz nur für die konkrete Tätigkeit gilt, nicht aber bei einem Wechsel des Arbeitsverhältnisses.

- *»Duldung light«*

Personen mit einer Duldung mit dem Zusatz »für Personen mit ungeklärter Identität« unterliegen gemäß § 60b Abs. 5 AufenthG einem Erwerbstätigkeitsverbot. Dabei ist die Überschrift dieser Norm einigermaßen irreführend, da sie einerseits keineswegs auf alle Personen mit ungeklärter Identität anwendbar ist und andererseits ihr auch Personen mit geklärter Identität unterliegen können. Voraussetzung für die »Duldung light« ist nämlich, dass »die Abschiebung [des Ausländers] aus von ihm selbst zu vertretenden Gründen nicht vollzogen werden kann, *weil* er das Abschiebungshindernis durch eigene Täuschung über seine Identität oder Staatsangehörigkeit oder durch eigene falsche Angaben selbst herbeiführt« oder »weil er zumutbare Handlungen zur Erfüllung der besonderen Passbeschaffungspflicht« nicht vornimmt. In beiden Fällen kommt es auf die *Kausalität* des eigenen Handelns und somit ein aktuell vorwerfbares Verhalten oder Unterlassen an, das ursächlich für die Unmöglichkeit der Abschiebung ist.[42] Wenn die Abschiebung aus anderen Gründen ohnehin nicht möglich ist oder wenn die Abschiebung auch ohne Mitwirkung der Person möglich wäre, kommt die »Duldung light« nicht in Betracht. Bei der Prüfung, ob eine »Duldung light« und das daraus folgende Erwerbstätigkeitsverbot zu verhängen ist, müssen unbedingt die Übergangsregelungen aus § 105 Abs. 2 und 3 AufenthG beachtet werden, die dazu führen, dass § 60b AufenthG auf bestimmte Personengruppen nicht anwendbar ist.[43]

---

[37] Gesetzesbegründung zum Entwurf des Zweiten Ausreisepflicht-DurchsetzungsG (BT-Drucksache 179/19), S. 48.

[38] Dies sind gem. Anlage II zu § 29a AsylG nur: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, (Nord-)Mazedonien, Montenegro, Senegal, Serbien.

[39] David Werdermann bezeichnet dies ebenso pointiert wie zutreffend als »kafkaeske Rechtssetzung« und eine »verfassungswidrige Kollektivstrafe« (verfassungsblog.de vom 6.12.2019, https://bit.ly/2wQ3aQV). Die Folge der Neuregelung ist ein weitgehender »Totalausschluss«, der dazu führt, dass auch Eltern minderjähriger Kinder mit nationalem Abschiebungsverbot dem kategorischen Erwerbstätigkeitsverbot unterliegen. Insbesondere, wenn ursprünglich kein Asylantrag gestellt wurde, bleibt als Lösungsmöglichkeit nur, doch noch einen Asylantrag zu stellen und diesen dann »aufgrund einer Beratung durch das BAMF« unmittelbar wieder zurückzunehmen.

[40] Unklar bleibt, um welche Form einer Beratung es sich dabei genau handeln soll. Empfehlenswert ist, in der Anhörung durch das BAMF ausdrücklich auf die Frage des Arbeitsverbots zu sprechen zu kommen und dies auch protokollieren zu lassen.

[41] Vgl. Schreiben des niedersächsischen Innenministeriums vom 28.1.2019: »Stellt das Jugendamt in Kenntnis des Umstands, dass der Minderjährige aus einem sicheren Herkunftsstaat stammt und eine Flüchtlingsanerkennung daher unwahrscheinlich ist, bewusst keinen Asylantrag, muss in der Regel davon ausgegangen werden, dass dies im Interesse des Kindeswohls erfolgte« (abzurufen beim Niedersächsischen Flüchtlingsrat, www.nds-fluerat.org, unter »Aktuelles«).

[42] Wittmann/Röder, Aktuelle Rechtsfragen der Duldung für Personen mit ungeklärter Identität gem. § 60b AufenthG; ZAR 2019, S. 364.

[43] Die Regelung des § 60b AufenthG ist dabei im Verhältnis zu § 60a Abs. 6 Nr. 2 AufenthG die speziellere Norm: Falls die »Duldung light« nicht verhängt werden darf, bleibt somit kein Raum für die Verhängung eines Erwerbstätigkeitsverbots nach § 60a Abs. 6 Nr. 2 AufenthG.

III. Selbstständige Erwerbstätigkeit bei Aufenthaltsgestattung und Duldung

Vor dem 1. März 2020 war es nach überwiegender Auffassung nicht möglich, Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung die Erlaubnis für eine selbstständige Erwerbstätigkeit (etwa im Rahmen einer freiberuflichen Tätigkeit als Übersetzer*in oder Dolmetscher*in) zu erteilen. Da der frühere § 4 Abs. 2 S. 3 AufenthG und auch § 61 Abs. 2 AsylG nur die Möglichkeit zur Erlaubnis einer »Beschäftigung« vorsah, kam als Rechtsgrundlage einzig § 21 Abs. 6 AufenthG in Betracht, der die Erlaubnis einer selbstständigen Tätigkeit vorsah. Dessen Anwendbarkeit auf Personen ohne Aufenthaltstitel hatte das BMI jedoch stets verneint, da vom Wortlaut her ausdrücklich eine Aufenthaltserlaubnis vorausgesetzt werde.[44]

Aufgrund der Einführung des neuen § 4a AufenthG stellt sich die Rechtslage nunmehr aber anders dar: Entsprechend der Formulierung des neuen § 4a Abs. 4 AufenthG dürfen nämlich Drittstaatsangehörige ohne Aufenthaltstitel seit 1. März 2020 dann eine »Erwerbstätigkeit« (und nicht nur eine »Beschäftigung«!) ausüben, wenn sie entweder aufgrund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung, eines Gesetzes oder einer Rechtsverordnung dazu berechtigt sind *oder* – und das ist das Entscheidende – wenn die Ausländerbehörde die Ausübung erlaubt hat. Nach neuem Recht ist also nicht mehr zwingend eine weitere gesetzliche Grundlage für die Erlaubnis der selbstständigen Erwerbstätigkeit erforderlich, sondern § 4a Abs. 4 AufenthG selbst stellt die Ermächtigungsgrundlage dar; ein Rückgriff auf § 21 Abs. 6 AufenthG erübrigt sich somit. Im Klartext: Die Ausländerbehörde *kann* im Rahmen einer Ermessensentscheidung die selbstständige Tätigkeit für Personen mit Duldung und Aufenthaltsgestattung erlauben, wenn dies nicht ausdrücklich gesetzlich ausgeschlossen ist. Ausgeschlossen ist dies nur bei Vorliegen eines Erwerbstätigkeitsverbots nach § 60a Abs. 6 oder § 60b Abs. 5 AufenthG bzw. § 61 Abs. 1 AsylG. Somit können nach Inkrafttreten des FEG Personen mit Duldung (sofern sie keinem Erwerbstätigkeitsverbot unterliegen) sowie Personen mit Aufenthaltsgestattung nach Ende der AE-Wohnpflicht die Erlaubnis zur selbstständigen Tätigkeit erhalten.

IV. Fazit

Die Zulassungs- und Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt in Deutschland sind zuletzt durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz deutlich erleichtert worden. Auch die Möglichkeiten, Aufenthaltstitel nach Kapitel 2, Abschnitt 3 oder 4 AufenthG zu Ausbildungs- oder Erwerbszwecken zu erhalten, haben sich sowohl materiell wie auch verfahrenstechnisch erheblich verbessert. Im Zuge dieser Änderungen sind auch Verbesserungen (bzw. eher: Anpassungen an die Realität) bei Drittstaatsangehörigen mit einem Schutzstatus oder einem humanitären Aufenthaltstitel zu verzeichnen. Diesen pragmatischen Ansätzen stehen indes ideologisch begründete Verschärfungen, Ausschlüsse und neu geschaffene Widersprüche beim Arbeitsmarktzugang von Personen während und nach einem negativ abgeschlossenen Asylverfahren entgegen. Die ausgeweiteten und stark ausdifferenzierten Arbeitsverbote der § 60a Abs. 6 und 60b Abs. 5 AufenthG werden dazu führen, dass die Arbeitsmarktintegration von Personen mit Duldung – trotz eines häufig langfristig bestehenden Aufenthalts – gesetzlich erschwert und verhindert wird. Andererseits sind erstmals auch für Personen mit Aufenthaltsgestattung und Duldung unter bestimmten Voraussetzungen Rechtsansprüche auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis eingeführt worden und auch der Zugang zur selbstständigen Erwerbstätigkeit dürfte nicht mehr kategorisch ausgeschlossen sein.

Zusammengefasst ist das System des Arbeitsmarktzugangs für Geduldete und Gestattete nicht nur an vielen Stellen restriktiver, sondern auch komplexer geworden. Das gesetzgeberische Schnellverfahren im Zuge des Migrationspakets hat dabei zudem zu handwerklichen Fehlern und nicht aufeinander abgestimmten, widersprüchlichen Regelungen geführt. Mit europarechtlichen Vorgaben sind einige Regelungen bezüglich des Arbeitsmarktzugangs für Asylsuchende weiterhin nicht zu vereinbaren. Die Arbeitsverbote für Menschen aus den »sicheren Herkunftsstaaten« haben einen faktischen Totalausschluss zur Folge, der dem jeweiligen Einzelfall oftmals keinesfalls gerecht wird. Insgesamt stehen die Regelungen in vielen Fällen in eklatantem Widerspruch zu den im Jahr 2019 erfolgten Öffnungen im System der Förderung von Ausbildung und Beschäftigung. Die Diskrepanz zwischen den Interessen der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik einerseits und der ausgrenzenden Innenpolitik andererseits tritt immer stärker zutage.

[44] Vgl. BMI: Allgemeine Verwaltungsvorschrift zum AufenthG, Rn. 21.6.

Unsere Angebote

Informationsverbund
ASYL & MIGRATION

Asylmagazin – Zeitschrift für Flüchtlings- und Migrationsrecht

- Beiträge aus der Beratungspraxis und zu Rechtsfragen
- Themenschwerpunkte und Beilagen
- Rechtsprechung
- Länderinformationen
- Nachrichten, Literaturhinweise

Bestellung bei menschenrechte.ariadne.de

www.asyl.net

- Rechtsprechungsdatenbank und »Dublin-Entscheidungen«
- Themenseiten
- Auswahl von Länderinformationen
- Beiträge aus dem Asylmagazin
- Publikationen und Stellungnahmen
- Newsletter

familie.asyl.net

Das Informationsportal zum Familiennachzug zu Asylsuchenden und Schutzberechtigten.

- Nachzug von außerhalb Europas
- »Dublin-Familienzusammenführung«
- Laufend aktualisierte Fachinformationen

www.fluechtlingshelfer.info

Informationen für die ehrenamtliche Unterstützung von Flüchtlingen:

- Arbeitshilfen
- Themenübersichten
- Projekte
- Links und Adressen

adressen.asyl.net

Adressdatenbank mit

- Beratungsstellen im Bereich Flucht und Migration sowie weiteren Rechtsgebieten (dt./engl.)
- Weitere Adressen und Links

Aktuelle Publikationen

Arbeitshilfen und Übersichten zu Themen der Beratungspraxis. Abrufbar bei asyl.net unter »Publikationen«

www.ecoi.net

Die Internetdatenbank mit den wichtigsten internationalen Informationen zu Herkunftsländern und Drittstaaten.

Der Informationsverbund Asyl und Migration ist Partner von ecoi.net, das von der Forschungsstelle ACCORD beim Österreichischen Roten Kreuz koordiniert wird.