

**Natzschka, Yauheniya**

**Die gesetzlichen Veränderungen der Integration  
von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt  
im Zeitraum von 2016 bis heute und  
damit verbundene Chancen und Hürden**

eingereicht als

**BACHELORARBEIT**

an der

**HOCHSCHULE MITTWEIDA**

---

**UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**

**Fakultät Soziale Arbeit**

**Mittweida, 2024**

Erstprüfer: Prof. Dr. jur. Hohner, Sören

Zweitprüfer: M.A. Spitzner, Sophie

## Bibliographische Beschreibung:

Natzschka, Yauheniya:

Die gesetzlichen Veränderungen der Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt im Zeitraum von 2016 bis heute und damit verbundene Chancen und Hürden. 34 S.

Mittweida, Hochschule Mittweida, Fakultät Soziale Arbeit,  
Bachelorarbeit, 2024

## Referat:

In den vergangenen Jahren hat Deutschland Fortschritte bei der Verbesserung der Bedingungen für Asylanträge gemacht. Trotzdem bleibt der Zugang zum Arbeitsmarkt an abgeschlossene Asylverfahren gebunden, und obwohl die deutsche Regierung Bemühungen unternommen hat, den Arbeitsmarktzugang zu erleichtern, sind weitere Anpassungen notwendig. Die Regelungen im Aufenthaltsrecht sind nach wie vor komplex, und eine Vereinfachung wäre wünschenswert, um die Integration der Schutzsuchenden zu fördern. Trotz der Einführung des Integrationsgesetzes bleibt nur begrenzte Untersuchung seiner Auswirkungen auf die tatsächliche Integration der Schutzsuchenden. Insbesondere die Dauer der Asylverfahren und die Komplexität des Aufenthaltsgesetzes sind dabei bisher nur oberflächlich behandelt worden, was die Notwendigkeit weiter vertiefter Analysen hervorhebt.

Dieser Bachelorarbeit wirft einen Blick auf die Entwicklung der Asylbedingungen in Deutschland und die anhaltende Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Aufenthaltsrecht und dem Integrationsprozess.

# Inhaltsverzeichnis

<b>I. Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>V</b>
<b>II. Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>VI</b>
<b>1. Einleitung.....</b>	<b>- 1 -</b>
1.1 Relevanz des Themas.....	- 1 -
1.2 Forschungsstand und Vorgehensweise.....	- 2 -
<b>2. Begrifflichkeit Erklärung.....</b>	<b>- 4 -</b>
2.1 Asyl -Recht .....	- 4 -
2.2 Flüchtlings- Konvention .....	- 5 -
2.3 Aufenthalts-Recht.....	- 6 -
2.4 Integrations-Gesetz .....	- 6 -
<b>3. Vom Flüchtling zum Arbeitnehmer.....</b>	<b>- 8 -</b>
3.1 Asylverfahren in Deutschland.....	- 8 -
3.2 Unterschiedliche Flüchtlingsgruppen.....	- 10 -
3.3 Rechtliche Grundlage für Arbeit.....	- 11 -
<b>4. Der Arbeitsmarkt für Flüchtlinge .....</b>	<b>- 12 -</b>
4.1 Arbeit in der modernen Gesellschaft .....	- 13 -
4.2 Bedeutung von Arbeit im Integrationsprozess .....	- 14 -
4.3 Arbeitsmarkterklärungstheorie.....	- 15 -
4.3.1 Angebotsseite des Marktes .....	- 16 -
4.3.2 Nachfrageseite des Marktes.....	- 16 -
4.4 Arbeitsmarkt in Deutschland.....	- 18 -
4.5 Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt .....	- 19 -
<b>5. Gesetzliche Neuregelungen .....</b>	<b>- 21 -</b>
5.1 Asylrecht.....	- 21 -
5.2 Die Einführung des Integrationsgesetzes .....	- 22 -
5.3 Chancen-Aufenthaltsrechtliche Neuregelungen .....	- 25 -
<b>6. Hürden.....</b>	<b>- 26 -</b>
6.1 Komplexität des Begriffs .....	- 26 -

6.2 Hürden Aufenthaltsstatus .....	- 27 -
6.3 Niederlassungserlaubnis .....	- 28 -
6.4 Dauer der Bearbeitung .....	- 29 -
<b>7. Chancen.....</b>	<b>- 30 -</b>
<b>8. Fazit.....</b>	<b>- 33 -</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>IV</b>

# I. Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AA	Arbeitsagentur
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
AsylG	Asylgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BPB	Bundeszentrale für politische Bildung
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
GG	Grundgesetz
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IZA	Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
KOFA	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
MIPEX	Migrant Integration Policy Index – Index der Integrationspolitik für Migranten
SVR	Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
UHCR	Der Hohe Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen

## **II. Abbildungsverzeichnis**

Abbildung 1 Phasen des Asylverfahren .....	- 9 -
Abbildung 2 Grafik der anerkannten Schutzberechtigten .....	- 10 -
Abbildung 3 Grafik zum kumulativen Anteil entschiedener Asylverfahren....	- 31 -

# 1. Einleitung

## 1.1 Relevanz des Themas

Millionen von Menschen sind gezwungen, ihre Heimatländer aufgrund von Konflikten, politischer Verfolgung, wirtschaftlicher Unsicherheit und anderen Krisen zu verlassen. Im Laufe der Geschichte veränderten sich die Migrationsmuster, während die dahinterstehenden Motive und Zwänge gleichgeblieben sind (vgl. Dietz 2017, S.27). So stellte sich heraus, dass sich Migration nur schwer und wenig sinnvoll in freiwillige, wie z.B. Arbeitsmigration, und erzwungene Migration, wie Vertreibung und Flucht differenzieren lässt, was die Wahrnehmung der Migration in der Gesellschaft erheblich veränderte (vgl. Klaus von Beyme 2020, Gyo 2016).

Angesichts hoher Migrationszahlen nimmt die wirtschaftliche Herausforderung einen entscheidenden Einfluss im Diskurs ein - nicht nur in Deutschland, sondern auch auf der europäischen Ebene. Infolgedessen rückt die Herausforderung, diese Menschen zu integrieren und ihnen eine „langfristige Bleibeperspektive“ zu bieten, in den Fokus der Öffentlichkeit der aufnehmenden Länder, zu denen auch Deutschland gehört (vgl. Bundeszentrale für Politische Bildung, 2021). Hierbei geht es einerseits um Teilhabechancen der Geflüchteten in die deutschen Sozialstrukturen, andererseits um die Integration in Kultur- und Wirtschaftsstrukturen. Die Integration in die Strukturen des Arbeitsmarktes ist dabei eine besondere Voraussetzung für alle Beteiligten (vgl. Struck 2017) besonderes, wenn es um langfristige Integrationsbemühungen gehen soll.

Auch der gesellschaftliche Diskurs über die Integration von Geflüchteten ist weiterhin von großer Bedeutung, da er unter anderem Fragen der kulturellen Vielfalt, Toleranz und des sozialen Zusammenhalts in aufnehmenden Länder aufwirft (vgl. Scherschel 2020). Die Ziele der deutschen Flüchtlingspolitik haben sich in den letzten Jahrzehnten verschoben, wobei früher die Begrenzung und Steuerung der Zuwanderung im Fokus stand, während seit dem Jahrtausendwechsel jedoch die Integration der Zuwanderten in den Vordergrund getreten ist (vgl. Dietz 2017). Dies hat die Zugangsmöglichkeiten und Voraussetzungen der Integration

von Geflüchteten erheblich verändert (BMAS 2023), während jedoch die knappen Ressourcen den weiteren Ablauf behindern (Rother in Pioch & Toens 2020, S.171).

Dieser Aspekt nimmt auch in der Sozialen Arbeit eine wichtige Stellung ein, denn Arbeit muss daraus folgend als „idealisierte“ Perspektive auf dem Weg der soziale Sicherheit wahrgenommen werden. Daran lässt sich die Relevanz erkennen, wie die Integrationsarbeit mit Geflüchteten als Handlungsfeld der Sozialen Arbeit davon beeinträchtigt wird (vgl. Muy 2020, S.271).

## **1.2 Forschungsstand und Vorgehensweise**

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen sind nur einer von mehreren Bereichen in der komplexen Thematik der Integration. Sie bilden jedoch die Basis und haben dabei die Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt als sichtbares Ergebnis. Da die Dauer des Aufenthalts im Gastland bis zur Rückkehr ins Ursprungsland sowie geplante Wohnortwechsel innerhalb des Gastlands abhängig vom aufenthaltsrechtlichen Status sind (vgl. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit 2017), trägt die Sicherheit eine entscheidende Bedeutung für die Betroffenen und ist mit Erwartungen verbunden.

In der Literatur wird intensiv über die Arbeitsmarktperspektiven von Geflüchteten debattiert, wobei die Standpunkte erheblich variieren. Einige vertreten optimistische Ansichten, die die Möglichkeit zur Linderung des Fachkräftemangels und demografische Senkung durch die Integration von Geflüchteten sehen (Bundestag Drucksache. 18/8615). Andere hingegen äußern Vermutungen, dass ein Großteil der Geflüchteten nur schwer in den Arbeitsmarkt integriert werden kann und gesetzliche Vorhaben dies konterkarieren (vgl. Muy 2020, S.271). Im Kontext der Integrationsbemühungen zeichnet sich ein Bild der allmählichen Verbesserungen in der deutschen Politik ab. Trotz dieser Fortschritte bleiben einige Herausforderungen bestehen (vgl. Migrant Integration Policy Index 2020). Angesichts dieser Kontroverse untersuche ich in diesem Beitrag den Verlauf der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten, die seit 2016 nach Deutschland gekommen sind. Dabei konzentriere ich mich auf folgende zentrale Indikatoren:



Asylverfahren, Aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen, Bedeutung von Arbeit, eingebunden in rechtliche Rahmen.

Im zweiten Kapitel werden relevante Begriffe in den entsprechenden gesetzlichen Bereichen definiert, welche die leitenden Indikatoren für weitere Darstellungen der Integration sind. Das folgende Kapitel beschreibt den komplexen Weg eines Flüchtlings in den Arbeitsmarkt, wobei ich auf die unterschiedlichen Flüchtlingsgruppen und gesetzliche Rahmenbedingungen eingehe. Das Vierte Kapitel beschreibt die Rolle der Arbeit und mögliche Theorien, die die Lage der Geflüchtete im Arbeitsmarkt erklärt. Anschließend wird auf gesetzliche Neuregelungen sowie Hürden und Chancen eingegangen.

Meine Analyse stützt sich insbesondere auf Ergebnisse externer Studien, die vom Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) im Jahr 2017 und 2021 veröffentlicht wurden, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Letztere beide führten im Jahr 2020 Befragung, die erstmals repräsentative Daten über volljährige Personen, die zwischen 2016 und 2019 in Deutschland einen Asylantrag gestellt haben, durch. Zum Schluss, auf Basis dieser Studien, lassen sich Schlussfolgerungen über die Integration ableiten, die sich in Hürden und Chancen darstellen lassen.

## **2. Begrifflichkeit Erklärung**

Die breite Öffentlichkeit, wie auch viele zivilgesellschaftliche und wissenschaftliche Akteure, verwenden häufig einen breiteren Flüchtlingsbegriff. Danach sind Flüchtlinge alle Personen (unabhängig von ihrem rechtlichen Status im Aufnahmeland), die sich gezwungen sahen, ihr Herkunftsland (bzw. ihren Wohnort) zu verlassen, weil ihre Lebenssituation ihnen dort nicht mehr tragbar erschien (vgl. Gyo 2022). Ausländer, Migranten, Asylbewerber, Flüchtlinge – dies sind alles Begriffe, die im Zusammenhang mit geflüchteten Menschen verwendet werden, jedoch jeweils in einem konkreten rechtlichen Kontext stehen und verstanden werden. Für die vorliegenden Kapitel werden die relevante Rechtsgestaltungen und die damit verbundenen Definitionen dargestellt, die sich auf Integration von Flüchtlingen in Deutschland beziehen.

### **2.1 Asyl -Recht**

Der Begriff „Asyl“ stammt laut Definition aus dem Griechischen und hat verschiedene Bedeutungen. „Asylon“ heißt so viel wie „Freistatt“ oder „Ort der Sicherheit“. „Asylos“ heißt „unverletzlich“, „sicher“ oder „unerlaubt“. Asyl ist daher die Bezeichnung für einen Zufluchtsort für verfolgte Personen, an dem eine Person Schutz von Gefahren und Verfolgung findet (vgl. Tiedemann 2019). In Deutschland ist Asyl ein von der Verfassung geschütztes Recht: „Politisch Verfolgte genießen Asylrecht“ (Art. 16a GG).

Daher ist das Grundrecht auf Asyl in Deutschland das bestimmende Rechtsgebiet im Zusammenhang mit schutzsuchenden Personen, deren individuelle Recht darauf gewährt wird. Es regelt die verschiedenen grundlegenden Abläufe, die mit dem Asyl verbunden sind (vgl. Tießler-Marenda 2021).

Also das Asylrecht- oder auch Flüchtlingsrecht genannt – „ist ein Sonderrecht für Ausländer, die einen Asylantrag oder internationalen Schutz beantragt haben ( § 1 Abs. 1, § 13 AsylG). Allerdings liegen die Grundlagen für „Politisch Verfolgte“ und „internationalen Schutz“ in Völkerrechtskonventionen und die Regelungen der EU. Denn die am häufigsten auftretende Ursache für Flucht bzw. erzwungene Migration, liegt in den Verletzungen der Menschenrechte (vgl. Anwalt.org 2023).

## 2.2 Flüchtlings- Konvention

Von Bedeutung für das deutsche Zuwanderungs- und Aufenthaltsrecht sind neben den europarechtlichen und nationalen Regelungen auch völkerrechtliche Verträge, wie z. B. die Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) von 1951 oder die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) von 1950. Bis heute stellt die GFK die wichtigste Rechtsgrundlage für Schutz von Flüchtlinge dar (Bundeszentrale für politische Bildung 2023/ 270374, UNHCR).

Das Völkerrecht beschreibt eine Rechtsordnung, die als Sammlung aller rechtlichen Normen zu sehen ist, welche die Beziehungen der Staaten untereinander sowie die der internationalen Organisationen regelt. Daher wird das Völkerrecht auch manchmal als internationales Recht bezeichnet (vgl. Anwalt.org 2023) und bietet die international verbindliche Definition sowie rechtliche Schutzgarantien, Hilfen und sozialen Rechte, die Unterzeichnerstaaten Flüchtlingen gewähren müssen (ebd.).

Das internationale Flüchtlingsrecht definiert präzise die Flüchtlinge als Menschen, die „aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befinden, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen können oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen wollen“ (Art. 1A, Abs. 2 der GFK).

Völkerrechtliche Verträge geben in aller Regel dem Einzelnen kein subjektives Recht. Das unterscheidet den Flüchtlingsschutz des Völkerrechts wesentlich vom Asylrecht des Grundgesetzes, das ein einklagbares subjektives Recht gewährt. Obwohl es in Art. 14 der Erklärung der Menschen Rechte vom 10.12.1948 heißt, dass „jeder Mensch das Recht hat, in andere Ländern vor Verfolgung Asyl zu suchen und zu genießen“, steht dem keine Pflicht der Staaten auch Asyl zu gewähren, gegenüber. Der völkerrechtliche Vertrag bedarf der Umsetzung in nationales Recht, um unmittelbare Wirkung für den Einzelnen zu entfalten (Frings & Tießler-Marenda 2021).

## **2.3 Aufenthalts-Recht**

Das Aufenthaltsgesetz hat das mehrfach reformierte Ausländergesetz ersetzt, „blieb jedoch dem polizeirechtlichen Charakter des Ausländerrechts treu und beruht wie seine Vorgänger auf dem Verbot von der Einreise und Aufenthaltsvorbehalt“ (Frings & Tießler-Marenda 2021). Im Weiteren wird der Aufenthalt von Ausländern und somit auch für Flüchtlinge, aber auch deren Einreise, die ich in vorliegender Arbeit nicht behandeln werde, im Aufenthaltsgesetz geregelt.

Aufgrund der im Laufe der Zeit entstandenen äußerst negativen Konnotation sowohl des Begriffs "Ausländerrecht" als auch des Begriffs "Ausländer" selbst, wird das Ausländerrecht zunehmend als Migrationsrecht bezeichnet (vgl. Anwalt.org 2022). Im Widerspruch dazu durchzieht die Unterscheidung nach Deutschen und Nichtdeutschen weiter das ganze Rechtssystem (vgl. Dietz 2017). Diese Unterscheidung basiert auf der Staatszugehörigkeit und definiert Nichtdeutsche als „Ausländer“, also jeden und jede, der/ die nicht Deutscher im Sinne des Artikels 116 Abs.1 des Grundgesetzes ist“ (§2 Abs.1 AufenthG). Demzufolge wird in der Literatur auch der Begriff Migrant und Ausländer/ Ausländerin verwendet.

## **2.4 Integrations-Gesetz**

Integration bedeutet ursprünglich die Wiederherstellung einer Einheit aus Differenziertem, die Einbeziehung oder Eingliederung in ein größeres Ganzes, die Verbindung einer Vielheit von einzelnen Personen oder Gruppen, zu einer gesellschaftlichen und kulturellen Einheit (Duden, Oxford Dictionary).

Auch wenn es kein einheitliches Verständnis von Integration in der Literatur existiert (Triebel 2008, Scherschel 2020) und auch wenn in modernen Gesellschaften grundsätzlich jeder Einzelne Integrationsanstrengungen unternehmen muss, bezieht sich der Integrationsbegriff im Zeitraum von 2016 bis 2022 in Diskussionen über Einwanderung meist auf Menschen die selbst eingewandert sind oder auf deren Nachkommen (ebd.). In dieser Arbeit wird die soziologische Debatte einbezogen, in der Integrationsprozesse ein zentrales Untersuchungsanliegen sind. Aus dieser Perspektive lassen sich die Integrationsprozesse unterschiedlich thematisieren und jeweils in einen Zusammenhang mit den jeweiligen, zu einem konkreten historischen Zeitpunkt existierenden, Ordnungsvorstellungen und

normativen Prämissen einordnen ( Scherschel 2020). Allerdings der Geschichte zu folge, dauert dieser Prozess in Deutschland nicht seit 2016, sondern Jahrzehnte.

Als gesetzlicher Auftrag des Bundes und der Länder, wurde die Integration noch im Jahr 2004 im Zuwanderungsgesetz festgeschrieben (Frings & Tießler-Ma-renda 2021). Im Juli des Jahres 2016 wurde dann zusätzlich das Integrationsgesetz verabschiedet, welches in seiner legislativen Begründung die defizitäre Integration als kausalen Faktor für soziale Herausforderungen und signifikante ökonomische Belastungen identifiziert. Die Exekutive betonte nachdrücklich die Imperativität sowohl individueller als auch staatlicher Beteiligung, im Einklang mit dem Workfare-Grundsatz "Fördern und Fordern". Hierbei soll die Diversität der Lebensverhältnisse und Perspektiven verschiedener Gruppierungen von Geflüchteten angemessen berücksichtigt werden. Die Bundesrepublik Deutschland sieht sich darüber hinaus mit einem antizipierten Mangel an Fachkräften konfrontiert und akzentuiert die Relevanz von Investitionen in den linguistischen Kompetenzerwerb sowie die Qualifikationsverbesserung der neuankommenden Individuen für die Zukunftsbeständigkeit des Arbeitsmarktes (vgl. Bundestag Drucksache 18/8615, Mry 2020).

Die gesetzlichen Bereiche bieten die Grundlage für Begriffe im Integrationsprozess, insbesondere wenn in Bezug auf den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt, ein Akzent gesetzt wird. Diese Begriffe sind festgeschrieben und eng mit den entsprechenden Gesetzen verknüpft. Während sie eine klare rechtliche Struktur schaffen, unterliegt ihre Wahrnehmung einem ständigen Wandel, beeinflusst von unterschiedlichen Faktoren. Die festgelegten Begriffe spielen eine zentrale Rolle bei der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt, wobei ihre Interpretationen vielfältig sein können und der Prozess selbst dynamisch ist. Natürlich gab es im Laufe der Geschichte mögliche Versuche, die Lösungen anzuwenden, wie z.B. den Arbeitsmarkt zu schützen oder mit Gastarbeitern anzukoppeln (Kosubek 1998). So wird zeitgemäß in folgender Arbeit nur ausschließlich die Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt thematisiert.

### **3. Vom Flüchtling zum Arbeitnehmer**

Im Bereich der Migrations- und Integrationspolitik entfaltet sich ein übergreifendes System von beträchtlicher institutioneller und prozeduraler Komplexität. Die Bundesinstanzen sind primär für die normative Ausgestaltung im Einwanderungs- und Asylrecht verantwortlich und obliegen im administrativen Kontext, der Bearbeitung von Asylanträgen (durch das BAMF) sowie der Arbeitsmarktintegration (durch die BA). Demzufolge tragen die Länder die Zuständigkeit im Erstaufnahmesystem, während den Kommunen die Aufgabe der Integration von Flüchtlingen zukommt (vgl. Bogumil et al. 2019). In diesem Kapitel werden die Prozesse beschrieben, die aus oben genannten rechtlichen Bereichen folgen.

#### **3.1 Asylverfahren in Deutschland**

Wie oben erwähnt hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge die Aufgabe, Asylanträge zu prüfen und so das Asylverfahren durchzuführen.

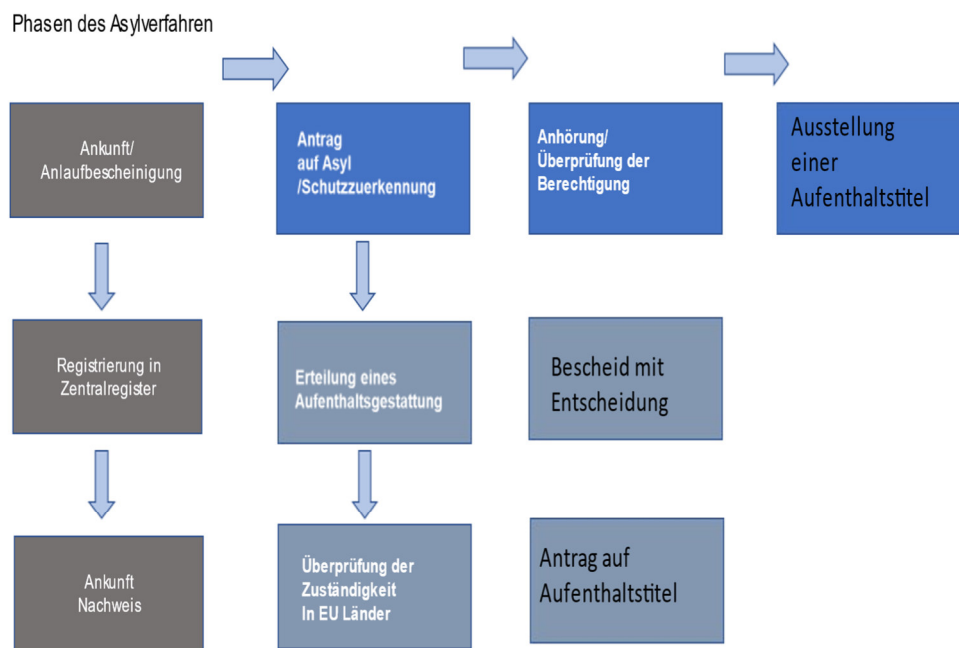
Alle Personen, die in Deutschland Asyl beantragen möchten, werden bei ihrem ersten Behördenkontakt registriert. Die aufgenommenen Daten werden im sogenannten Ausländerzentralregister gespeichert, mit Zugriff nur für die öffentlichen Stellen. Sie erhalten einen Ankunftsnachweis und werden in eine Erstaufnahmeeinrichtung oder ein Ankunftszentrum gebracht. Danach stellen sie ihren Asylantrag beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF 2023). Dieser Prozess kann einige Monate dauern. Da die Anforderungen sich ständig veränderten, wurden zusätzlich sogenannten Ankunftszentren eingerichtet. Hier sind alle beteiligten Akteure im Asyl, von Ankunft bis zu ersten Integrationsmaßnahmen vereint (BAMF 2018).

Nach der Antragstellung prüft das BAMF, ob ein anderes europäisches Land für die Bearbeitung des Asylantrags zuständig ist. Falls nicht, folgt eine persönliche Anhörung, in der die Asylsuchenden ihre Gründe für den Antrag darlegen können. Dolmetscher unterstützen sie dabei. Es gibt Ausnahmen für Asylsuchende aus als sicher eingestuften Herkunftsstaaten. Sie müssen in der Anhörung nachweisen, dass sie dort trotzdem verfolgt werden oder könnten. Personen, die auf dem Luftweg eingereist sind, durchlaufen ein beschleunigtes Verfahren mit einer Anhörung innerhalb von zwei Tagen am Flughafen.

Das BAMF entscheidet über die Asylanträge und teilt die Ergebnisse den Antragstellern schriftlich mit. Während des Verfahrens haben die Asylsuchenden eine Aufenthaltsgestattung, die jedoch unsicher ist und nur während des Verfahrens gilt. Eine Aufenthaltserlaubnis wird nur bei positivem Bescheid erteilt (ebd.).

Im Rahmen des Asylverfahrens wird mitunter auch eine sogenannte erkenntnisdienliche Behandlung durchgeführt. Diese dient häufig zur Identitätsfeststellung. Es werden dementsprechend Daten der Person erhoben. Dazu gehören Name, Wohnort, Alter, Körpergröße und Körpergewicht oder besondere körperliche Merkmale, wie etwa Tätowierungen.

Liegt eine Entscheidung vor, so informiert das BAMF den Betroffenen und das zuständige Ausländeramt. Des Weiteren folgt ein Termin, dabei wird ein Antrag auf Aufenthaltserteilung bearbeitet und die jeweilige Titel ausgehändigt. In der Regel darf dann die Erstaufnahmeeinrichtung verlassen und in eine dezentrale Unterkunft in der zuständigen Kommune umgezogen werden.



Dauer des Asylverfahrens statistisch erfasst ab dem Zeitpunkt wenn Antrag gestellt  
Quelle: Eigene Darstellung

Abbildung 1 Phasen des Asylverfahrens

### 3.2 Unterschiedliche Flüchtlingsgruppen

Wie im Kapitel davor erwähnt, geben die völkerrechtlichen Verträge in aller Regel dem Einzelnen kein subjektives Recht. Der völkerrechtliche Vertrag bedarf der Umsetzung in nationales Recht, um unmittelbare Wirkung für den Einzelnen zu entfalten (Frings & Tießler-Marenda 2021).

Aus dieser Perspektive umfasst der Begriff zwei Gruppen, die eine Anerkennung der Flüchtlingseigenschaft beinhalten. Bei einer Asylberechtigung greift das deutsche Grundgesetz. Bei eine Anerkennung des Flüchtlingsschutzes, beschränkt sich dieses nur auf „politische Verfolgung“, doch wenn die Fluchtgründe nachvollziehbar breiter sind, greift § 3 des Asylgesetzes, welcher auf der Umsetzung der Genfer Konvention beruht.

AnerkannteSchutzberechtigung

Status	Rechtliche Grundlage	Aufenthalts Erlaubnis	Arbeitsmarktzugang	Erwerbstätigkeit	Niederlassungs-erlaubnis
Asylberechtigung	§ 16 aGG § 25 AufenthG	Bis 3 Jahre	unbeschränkt	gestattet	Nach 3 oder 5 Jahren möglich
Flüchtlingsschutz	§ 3 Abs.1 AsylG § 25 AufenthG	Bis 3 Jahre	unbeschränkt	gestattet	Nach 3 oder 5 Jahren
Subsidiäre Schutz	§ 4 Abs.1 AsylG §26 AufenthG	Bis 1 Jahr	unbeschränkt	gestattet	Nach 5 Jahren
Abschiebungsverbot	§ 60 Abs 5 und Abs.7. AufenthG §25 AufenthG	Min. 1 Jahr	Mit Erlaubnis Ausländerbehörde	Beschäftigung möglich	Nach 5 Jahren

Quelle: Eigene Darstellung auf Daten BAMF

Abbildung 2 Grafik der anerkannten Schutzberechtigten



Bei den übrigen beiden sind die entsprechenden Bedingungen nicht erfüllt, dennoch besteht ein Bleiberecht in Deutschland. Falls eine formelle Anerkennung nicht möglich ist, besteht für Flüchtlinge die Möglichkeit, den Status eines subsidiär Schutzberechtigten zu erhalten. Dieser Schutz wird gemäß § 4 des Asylgesetzes gewährt, wenn Folter, die Todesstrafe oder eine ernsthafte Bedrohung der Unversehrtheit drohen.

Normalerweise gilt dieser Schutzstatus für ein Jahr, danach ist eine erneute Überprüfung des Falles erforderlich. Subsidiär Schutzberechtigte, die Sozialleistungen beziehen, unterliegen oft einer Wohnsitzauflage.

Sollten der genannte Schutzstatus nicht greifen, folgt in der Regel eine Ausweisung oder sogar Abschiebung aus dem Land. Gemäß § 60a des Aufenthaltsgesetzes kann eine "vorübergehende Aussetzung der Abschiebung" verhängt werden und die Betroffenen gelten dann als "Geduldete". In diesem Status erfolgt alle sechs Monate eine Überprüfung, ob sich die Umstände geändert haben. Gründe für eine Duldung können völkerrechtlicher oder humanitäre Art bzw. im Interesse der Wahrung politischer Interessen Deutschlands sein.

Personen, die einen Asylantrag gestellt haben, werden als Asylbewerber betrachtet. Dieser Status bleibt bestehen, solange der Antrag bearbeitet wird. Während dieser Zeit haben die Flüchtlinge eine Aufenthaltsgestattung, die jedoch Einschränkungen, wie beispielsweise eine Wohnsitzauflage, mit sich bringen.

### **3.3 Rechtliche Grundlage für Arbeit**

Nach den aktuellen Reformen entscheiden insbesondere der Aufenthaltsstatus und das Herkunftsland, über die Möglichkeiten von Asylsuchenden, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Asylsuchende, denen im Asylverfahren eine Schutzform (nach Art. 16a GG die Asylberechtigung, nach § 3 AsylG den anerkannten Flüchtlingsstatus, nach § 4 AsylG den subsidiären Schutz) zugesprochen wurde, erhalten eine uneingeschränkte Arbeitserlaubnis (Abb. 2).

Menschen, die aufgrund eines Abschiebungsverbots vorübergehend in Deutschland bleiben dürfen und Menschen aus nicht sicheren Herkunftsländern, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist, können von der Ausländerbehörde eine Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung erhalten (Abb.2).

Aber auch nach abgelehnten Asylanträgen kann Geduldeten nach einer Einzelfallprüfung durch die zuständige Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit eine Arbeitserlaubnis erteilt werden. Asylsuchende können bereits vor der Entscheidung ihres Asylantrags eine Beschäftigung aufnehmen, unter der Voraussetzung der Zustimmung durch die Ausländerbehörden und der Bundesagentur für Arbeit. Für Asylsuchende aus sicheren Herkunftsländern, die ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben, besteht kein Beschäftigungsverbot, auch wenn sie eine Duldung erhalten.

Somit haben sich seit 2016 die rechtlichen Möglichkeiten des Zugangs zum Arbeitsmarkt für den Großteil der Schutzsuchenden verbessert. Dies gilt auch für Personen, die zwar weder eine Asylberechtigung noch den Flüchtlingsstatus erhalten, jedoch in absehbarer Zeit nicht in ihre Herkunftsländer zurückkehren können (Brücker et al. 2019).

#### **4. Der Arbeitsmarkt für Flüchtlinge**

Bevor die Stellung von Flüchtlingen und des Marktes beschrieben wird, steht noch die Frage offen, welche Rolle die Arbeit in der Gesellschaft einnimmt. Der Zusammenhang zwischen Arbeit und Flucht wird deutlich, wenn man die Bedeutung von Arbeit für die Integration, Teilhabe und Würde von geflüchteten Menschen betrachtet. Kann Arbeit jedoch auch dazu beitragen, die Identität zu

stärken? Im folgenden Kapitel soll erläutert werden, wie moderne Gesellschaften Arbeit definieren und verstehen.

#### **4.1 Arbeit in der modernen Gesellschaft**

Die Auffassung von Arbeit ist ein Forschungsgegenstand, der von verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen untersucht wird. Es fällt auf, dass fast alle Vorstellungen von Arbeit von Ambivalenzen geprägt sind. Arbeit belastet das menschliche Leben und bereichert es zugleich. Oft wird sie als Grundlage für eine erhoffte Befreiung aus Mühsal und Elend betrachtet, manchmal sogar als Feld der schöpferischen Selbstentfaltung des Menschen (Günter Voß 2018). Heutzutage wird Arbeit nicht mehr nur als Mittel zum Zweck betrachtet, sondern als Quelle von Sinn, Selbstentfaltung und Zufriedenheit (Zukunftsinstitut.de).

Es herrscht wenig Kontroverse darüber, dass Arbeit in der Vormoderne hauptsächlich dazu diente, das Überleben zu sichern. Diese Tatsache hat sich zum Teil bis heute erhalten, denn die Verfügbarkeit von Arbeitskraft und deren Qualifikation sind entscheidend für die Produktion und Reproduktion moderner Gesellschaften. Das Verständnis von Arbeit und Arbeitsverhältnissen unterliegt jedoch einem ständigen sozialen Wandel, der sich im Alltagsleben der Menschen deutlich zeigt (Geisen 2015)). Arbeitskraft und Person sind untrennbar miteinander verbunden, und neue Formen der Arbeit nehmen zu. Früher dominierte das sogenannte Modell des „Normalarbeitsverhältnisses“, gekennzeichnet durch unbefristete Vollzeitbeschäftigung. In modernen Gesellschaften verschiebt sich der Wertewandel zunehmend auf außerbetriebliche Bereiche wie Freizeit, Familie oder Gesundheit (Rump & Eilers 2017, S. 19). So stiegen die atypischen, Kurz- oder Teilzeitbeschäftigungsformen in zwanzig Jahren deutlicher als zuvor an (BPB 2020/ 178190). Dies erfordert ein neues Gleichgewicht zwischen Arbeit und Nichtarbeit, das die Bedürfnisse und Wünsche der Menschen berücksichtigt (Zukunftsinstitut.de).

Zusammengefasst heißt das, dass ein neues Gleichgewicht zwischen Arbeit und Nichtarbeit gefunden werden muss, mit dem Bedenken, dass der Wertewandel sich in Felder wie Freizeit, Familie und eigenes Wohlbefinden, verschieben wird.

Wiederum die ökonomische Versorgung schafft nicht nur materiellen Wohlstand, sondern beeinflusst auch die sozialen Beziehungen und Normen in der Gesellschaft. Als Konsequenz sind diese Beziehungen komplex und von Verschiebungen und Widersprüchen geprägt. In modernen Gesellschaften ist Arbeit die zentrale Sphäre der Einkommenssicherung und sozialen Anerkennung (Wirtschaft und Soziales 7, S.11).

Arbeit ist ein wesentlicher Bestandteil des Alltagslebens, da sie durch die erzeugte materielle Produktion und Reproduktion, das Leben der Individuen dominiert (Geisen 2015, S.2 ff.). Sie beeinflusst nicht nur wirtschaftliche Aspekte, sondern auch das soziale Gefüge, da Arbeitnehmer in Arbeitsverhältnissen miteinander interagieren und soziale Beziehungen sowie Gemeinschaften formen. In diesem Sinne erfüllt Arbeit nicht nur eine ökonomische Funktion, sondern hat auch eine soziale und kulturelle Dimension sowie eine politische Bedeutung. Diese Aspekte eröffnen neue Möglichkeiten für die Gestaltung der Arbeitswelt und deren Integration in die Gesellschaft.

## **4.2 Bedeutung von Arbeit im Integrationsprozess**

Wie in Kapitel davor beschrieben, ist die Verständnis von Arbeit von Veränderungen umgeben. Dabei nehmen Lebensbereiche wie Familie und Freizeit an Bedeutung zu und stellen sozioökonomische Vorteile auf die Waage. Auch im Verlauf des Integrationsprozesses werden dem Zugang zum Arbeitsmarkt verschiedene Bedeutungen zugeordnet. Dazu gehört die Erlangung wirtschaftlicher Unabhängigkeit und die Steigerung der persönlichen Lebensqualität. Denn normalerweise decken Leistungen für Asylbewerber, also staatliche Überweisungen, lediglich die grundlegenden Bedürfnisse des täglichen Lebens ab (Salikutluk 2021). Durch Erwerbschancen könnte zum Beispiel bessere Wohnverhältnisse geschaffen werden und somit bessere Integrationschancen (vgl. Schöning S.302).

Arbeit wird gesetzlich als Beschäftigung definiert und findet auf dem Arbeitsmarkt statt. In der Regel beginnt dies mit dem ersten Schritt, sich als arbeitssuchend und arbeitslos melden (AA 2017), als ein Zeichen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Darüber hinaus bedeutet die Einnahme einer Beschäftigung,

dass der Betroffene arbeitet, es sagt allerdings nichts über den Umfang und Stabilität der Erwerbstätigkeit (BPB 2021/329781) aus, was Unsicherheit und Verschlechterung der Zukunftsaussichten bringen kann.

Allerdings wird der Arbeit die Rolle „neuer Hoffnung“ zugeschrieben, sodass Integration erfolgreich verläuft (vgl. Ternés 2017, S.84). Mangelnde Integration verursacht hohe Kosten (Deutsche Bundestag 2016) und die ökonomische Unabhängigkeit Geflüchteter bedeutet auch eine Entlastung des Sozialstaates, da keine Transferleistungen gezahlt werden müssen und der Staat stattdessen Steuereinnahmen verzeichnen kann.

Im Zuge der Zuwanderung wurde die Hoffnung laut, dass die vielfach jungen Asylsuchenden, die Folgen des demographischen Wandels entschärfen könnten. Insbesondere vor dem Hintergrund des andauernden Fachkräftemangels war es vor allem Unternehmen ein Anliegen, dass Geflüchtete zügig als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (DIW, 2016). Damit die Integration auf dem Arbeitsmarkt gelingt, ist weiterhin die Mitwirkung vieler Akteure, insbesondere der Betriebe, Ausbildungsstätten sowie Personaldienstleister (Salzwedel 2018) erforderlich.

So ist zu beobachten, wie die Rolle der Arbeit die Vorteile der Arbeitgeber ausprägt. So wird intensiver auf die Ansprache der Arbeitgeber hingearbeitet, denn sie sind maßgeblich beteiligt und daran interessiert, offene Arbeitsstellen zu besetzen, damit die Rolle der Arbeit in den Integrationsprozess sich erfüllen kann.

### **4.3 Arbeitsmarkterklärungstheorie**

Unabhängig von Qualifikationsdaten von Geflüchteten, auf die in der Literatur oft eingegangen wird (Salzwedel 2018), steht noch eine anderen Perspektive zur Verfügung, um die mögliche Problematik der prekären Beschäftigungslagen darzustellen. Ein Aspekt, unter welchem dieses Modell erklärt wird, dient dem Verständnis, wie Menschen auswählen, welche Arbeit sie zu welchen Bedingungen annehmen.

Weiterhin versucht das Modell mit Hilfe von mikro- und makrosoziologischer zweiseitigen Such- und „Matchingmodellen“, die Ursachen zu verstehen, warum Einheimische und Migranten unterschiedliche Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben können. Denn nach einer Befragung sieht mit 56% ein Teil der Gesellschaft den Verlauf der Integration als noch skeptisch an (vgl. Statista 2016a).

Das Modell betrachtet die individuellen Eigenschaften von Arbeitgebern (Nachfrageseite) und Arbeitssuchenden (Angebotsseite), als zwei interagierende Akteure in diesem Prozess. Bei beiden geht die Modellprämisse davon aus, dass sie rational handeln und die aus ihrer Sicht optimale Lösung suchen (vgl. Kogan 2016).

#### **4.3.1 Angebotsseite des Marktes**

Die Arbeitgeber wenden grundlegende wirtschaftliche Prinzipien an, um auf effektive Weise Bewerber einzustellen, die gleichzeitig möglichst geringe Kosten verursachen. Dabei werden die charakteristischen Merkmale eines freien Arbeitsplatzes berücksichtigt. Der Auswahlprozess für einen freien Bewerber basiert auf Kriterien, wie zu erwartender Leistung sowie deren Anpassungs- und Fortbildungsfähigkeit. Demzufolge werden Arbeitgeber nur zurückhaltend in eine Ausbildung von Migranten investieren, die nur vorübergehend im Land bleiben wollen. Wenn Migranten davon ausgehen, dass sie in ihre Heimatländer zurückkehren werden, neigen sie wahrscheinlich dazu, Jobs zu wählen, die sofortige finanzielle Vorteile bieten, selbst wenn diese mit geringem Prestige oder niedriger Bezahlung verbunden sind (ebd.).

#### **4.3.2 Nachfrageseite des Marktes**

Wie bereits erwähnt, sind Migranten, die sich nur vorübergehend im Gastland aufhalten wollen, möglicherweise bereit, niedrig qualifizierte Jobs anzunehmen. Arbeitgeber aus bestimmten Wirtschaftszweigen, die durch niedrige Bezahlung, Saisonarbeit, unregelmäßige Beschäftigung sowie schwierige Arbeitsbedingungen gekennzeichnet sind, könnten eher bereit sein, ausländische Arbeitskräfte einzustellen, obwohl es auch deutsche Arbeitskräfte gibt, die arbeitslos sind (ebd).

Diese Situation kann durch die duale Arbeitsmarkttheorie bestärkt werden, die zwei unterschiedliche Arbeitsmarktsegmente identifiziert: den kapitalintensiven Primärsektor und den arbeitsintensiven Sekundärsektor (Piore 1971, zit. n. Kogan 2016, S.183). Im Primärsektor haben die Beschäftigten stabile Arbeitsplätze, moderne Ausrüstung und komplexe Aufgaben, die spezielle Ausbildungen erfordern. Sie sind gewerkschaftlich organisiert und bei Entlassungen tragen die Arbeitgeber hohe Kosten. Das sind die Stellen der qualifizierten Fachkraft, die eine Berufsausbildung erfordern (KOFA 2020). Im Gegensatz dazu sind im arbeitsintensiven Sekundärsektor die Jobs unsicherer, erfordern geringere Qualifikationen und können ohne hohe Kosten für die Arbeitgeber beendet werden. Diese Arbeitsplätze sind durch niedrige Löhne, unregelmäßige Arbeitszeiten, schlechte Bedingungen und begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichnet: Es handelt sich vorrangig um angestellte Tätigkeiten auf einem Qualifikationsniveau von niedrig bis mittel, die sich auf die Sektoren Lebensmittel, Gastronomie, Reinigungsgewerbe, Verkehr und Logistik sowie Verkauf konzentrieren. Beispiele für häufig genannte Aufgaben sind Positionen wie "Küchenhilfe" oder "Reinigungskraft (BAMF-FZ 2017). Deutsche Arbeitskräfte meiden solche Stellen oft und bevorzugen den kapitalintensiven Sektor mit höheren Löhnen, mehr Sicherheit und Aufstiegschancen. Arbeitgeber versuchen, diese Lücken durch die Einstellung von Migranten zu füllen (vgl. Kogan 2016, S.187). So wird auch die Art und Weise wie Menschen arbeiten, ebenfalls durch die neuen Strukturen beeinflusst: Im Jahr 2021 betraf dies bereits 25% der Arbeitnehmer, welche „atypisch“ beschäftigt waren: Etwa zehn Millionen Personen waren in Teilzeit beschäftigt, wobei fast vier Millionen ausschließlich in geringfügiger Beschäftigung tätig waren (Bundeszentrale für politische Bildung 2020).

Die Studie betont, dass die benannten Zusammenhänge lediglich einen möglichen Erklärungsansatz darstellen, der darüber hinaus auch nicht neu ist. Allerdings stellt die atypische Beschäftigung grundlegend ein Problem in der Arbeitswelt dar. Einige Angestellte wählen sie bewusst aus, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die soziale Gefahr liegt hier immanent in der Unregelmäßigkeit von Arbeitsvolumen und Einkommen, insbesondere bei befristeten Arbeitsverhältnissen.

## 4.4 Arbeitsmarkt in Deutschland

In Deutschland eröffnet unter anderem ein beruflicher Abschluss die Möglichkeit für ein Beschäftigungsverhältnis. So liegen über 80 Prozent aller offenen Stellen für qualifizierte Fachkräfte in Gesundheitswesen, Bau- und IT, gefolgt von Hotel- und Gastronomiebranche (vgl. KOFA 2020, AA 2022). Die aktuelle Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist geprägt von einer insgesamt günstigen Lage (vgl. Struck 2017). Dennoch gelingt nicht allen sofort der Einstieg in eine Ausbildung, was verschiedene Ursachen haben kann, wie Schulfrust, Zuwanderung, Familiengründung oder schwierige Lebensphasen. Trotz fehlendem Abschluss ist es jedoch machbar, im Berufsleben erfolgreich zu sein. Statistiken zeigen, dass von den 33 Millionen Beschäftigten in Deutschland im Juni 2019 insgesamt 3,15 Millionen keinen anerkannten Abschluss hatten. Die meisten Menschen ohne formale Ausbildung, arbeiten in Bereichen wie Lager und Logistik, Einzelhandel, Gastronomie, Pflege und Sicherheitsdiensten. Doch auch in Forstwirtschaft, Bauwesen, Produktion und Bürojobs finden sie Anstellung. Dabei ist zu beachten, dass die ausgeübten Tätigkeiten nicht nur einfache Hilfstätigkeiten umfassen. Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung übernehmen über die Hälfte der Arbeitnehmer ohne formale Ausbildung Aufgaben, die normalerweise Fachkräften vorbehalten sind (vgl. BA 2021).

Dennoch zeigen die neuesten Informationen des Arbeitsamts, dass die Entwicklungen und Chancen für arbeitslose Menschen, wieder in Beschäftigung zu gelangen, allerdings auch bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu verlieren, auf einem sehr niedrigen Stand stehen. Diese Diskrepanz deutet möglicherweise auf einen ständig wandelnden Prozess hin, in dem der Anpassungsbedarf in verschiedenen Bereichen noch offen für entsprechende Innovationen ist.

So ist ein erster Bereich, der dringend angegangen werden muss, die Regulierung atypischer Beschäftigungsformen (Heinrich Böll Stiftung 2011), weil knapp jeder fünfte Erwerbstätige in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis steht (BPB 2020) und somit das Risiko besteht, den Lebensunterhalt nicht abzudecken oder vor einer sonstigen prekären Lage zu stehen. Die sich wandelnde



Arbeitswelt, geprägt von flexibleren Arbeitszeiten und befristeten Verträgen, erfordert eine Anpassung der bestehenden rechtlichen Rahmenbedingungen, um den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen gerecht zu werden.

Ein weiterer Fokus liegt auf der (Re-)Integration nicht vermittelbarer Personen in den Arbeitsmarkt. Dies erfordert möglicherweise eine Überprüfung der bestehenden Unterstützungsmechanismen und Programme, um sicherzustellen, dass Menschen, die Schwierigkeiten beim Finden einer Anstellung haben, angemessen unterstützt werden und ihre Fähigkeiten entsprechend eingesetzt werden können.

Insgesamt zeigt sich also, dass trotz günstiger Gesamtarbeitsmarktbedingungen in Deutschland, spezifische Herausforderungen und Anpassungsbedarfe bestehen, um die Chancen für arbeitslose Menschen auf eine neue Beschäftigung „langfristig“ zu verbessern (Heinrich Böll Stiftung 2011, KOFA 2020).

#### **4.5 Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt**

Wie im vorhergehenden Kapitel gezeigt, sind auch die aktuellen Aussichten von Geflüchteten auf dem deutschen Arbeitsmarkt von verschiedenen Herausforderungen geprägt. Wie durch eine Fülle von empirischen Studien in Deutschland aufgezeigt wurde, neigen die Beschäftigten eher zu atypischen Arbeitsverhältnissen. Diese zeigen, dass die Arbeitsaussichten für Migranten im Vergleich zu Einheimischen deutlich ungünstiger sind. Denn nach wie vor stellen die mangelnden Sprachkenntnisse und berufliche Qualifikationen, große Herausforderungen für die Integration auf den Arbeitsmarkt dar (vgl. KOFA 2020).

Außerdem sind Migranten überdurchschnittlich stark in der Gruppe der Arbeitslosen oder prekär Beschäftigten vertreten. Denn die Stellen, die sie finden, zeichnen sich oft durch niedriges Ansehen und geringe Bezahlung aus (vgl. Frings & Tießler-Marenda 2021, S.24).

Ein weiterer Aspekt, der berücksichtigt werden muss, ist das Phänomen der "nachteiligen Bildungschancen von Migranten im deutschen

Bildungssystem“(Diehl 2016, S.5). Dies ist nicht so eindeutig ist, wie es häufig den Anschein hat. Die Erklärungen der Angebotsseite sind gegenwärtig differenzierter (vgl. Kogan 2016, S.194). So beinhaltet das Integrationsgesetz zwischen Maßnahmen wie Sprachförderung und Qualifikationsanerkennung, auch frühere Einbindung (vgl. Bundestag Drucksache 18/8615). Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Anforderungen von Unternehmen an Sprach-, sowie Berufskompetenzen der Geflüchteten gestiegen sind und gleichzeitig auch die Anzahl der Sprachkurse und entsprechende Ausbildung von Absolventen seit 2016 wächst (vgl. KOFA 2020).

Insgesamt verdeutlichen diese Erkenntnisse die komplexen Herausforderungen und gestiegenen Anforderungen, mit denen nicht nur Geflüchtete, sondern auch Unternehmer auf dem deutschen Arbeitsmarkt konfrontiert sind.

## **5. Gesetzliche Neuregelungen**

Gefolgt von Sprach- und Qualifikationsmängeln, stellen die rechtlichen Unsicherheiten, die größten Schwierigkeiten für eine erfolgreiche Integration dar (KOFA 2020, Salzwedel 2018). Demzufolge werden in diesem Kapitel die bedeutenden Neuerungen/ Anpassungen beleuchtet, die im Bereich des Asyl-, Aufenthalts- und Sozialrechts für Migranten, der Gesetzgeber in den letzten Jahren vorgenommen hat. Diese Änderungen erfolgten in der Regel als Reaktion auf aktuelle Entwicklungen und um Gesetzeslücken zu schließen (vgl. Dietz 2017).

### **5.1 Asylrecht**

Ein zentrales Element war die Neuregelung des Familiennachzugs bei subsidiärem Schutz, die seit dem 1. August 2018 in Kraft ist. Nach einer vorübergehenden Aussetzung zwischen März 2016 und Juli 2018 wurde der Familiennachzug wieder ermöglicht, jedoch unter der Einschränkung eines monatlichen Kontingents von 1000 Visa (§36 AufenthG).

Des Weiteren trat am 1. Januar 2020 das Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung in Kraft, das die Voraussetzungen für eine Ausbildungsduldung veränderte und eine 30-monatige Beschäftigungsduldung für Asylbewerber und Geduldete, die bis zum 1. August 2018 eingereist sind, einführte.

Ebenfalls relevant ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG), das seit dem 1. März 2020 Regelungen für die Arbeitsaufnahme durch Migranten, Asylbewerber und Geduldete vorsieht. Im Rahmen dieses Gesetzes wurden die Vorrangprüfung bei der Arbeitssuche für Asylbewerber und Geduldete sowie die Positivliste der Arbeitsagentur abgeschafft.

Die Weiterentwicklung des Ausländerzentralregisters ab dem 15. Juli 2021 bzw. 1. November 2021 ist ebenfalls von Bedeutung. Diese beinhaltet eine Erweiterung des Registers über Personendaten und Fotos hinaus sowie die Hinterlegung von Bescheiden der Behörden und Gerichte.

Zusätzlich zu den genannten Gesetzesänderungen im Asylrecht, lässt sich feststellen, dass die politische Landschaft und gesellschaftliche Debatten eine entscheidende Rolle bei diesen Neuerungen innehatten (Kogan 2016, Struck 2017).

Beispielweise fanden intensive Diskussionen über die sicherheitsbedenken und die Suchen nach einer ausgewogenen Balance zwischen humanitären Werten und nationalen Interessen statt. Dies löste zunehmend Druck auf politische Entscheidung aus, um die menschenrechtskonforme Ausgestaltung der Asylpolitik zu fördern. Die genannten Gesetzesanpassungen reflektieren nicht nur die Notwendigkeit auf veränderte migrationspolitische Herausforderungen zu reagieren, sondern auch den beständigen Austausch von Standpunkten in der öffentlichen Debatte zu fördern.

## **5.2 Die Einführung des Integrationsgesetzes**

Im Juli 2016 wurde das Integrationsgesetz verabschiedet, das in der Gesetzesbegründung die mangelnde Integration als Ursache für gesellschaftliche Probleme und hohe Kosten identifiziert. Die Bundesregierung betont die Notwendigkeit von individuellem und staatlichem Engagement im Sinne des Workfare-Grundsatzes "Fördern und Fordern". Dabei sollen die verschiedenen Lebenssituationen und Bleibeperspektiven unterschiedlicher Flüchtlingsgruppen berücksichtigt werden. Die Bundesrepublik sieht sich zudem mit einem absehbar Fachkräftemangel konfrontiert und betont die Bedeutung von Investitionen in den Spracherwerb und die Qualifikation der nach Deutschland kommenden Menschen für die Zukunftsfähigkeit des Arbeitsmarktes (Bundestag Drucksache 18/8615, Muz 2020 ).

Das Gesetz bevorzugt "Integration auf Zeit" gegenüber einer Zeit ohne Integration und rechtfertigt in bestimmten Fällen, insbesondere bei Menschen aus 'sicheren Herkunftsstaaten', die Zurückhaltung bei der Förderung mit dem Ziel der Integration aufgrund geringer Bleibewahrscheinlichkeit. Die Einführung der 'Ausbildungsduldung' wird von verschiedenen Akteuren wie Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaftsbund, Bundesagentur für Arbeit, BAMF und Wohlfahrtsverbänden grundsätzlich begrüßt. Dies ermöglicht bei Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung, einen Anspruch auf Erteilung einer Duldung für die Dauer der Ausbildung (ebd.).

Bei Abbruch der Ausbildung ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, dies der Ausländerbehörde zu melden. In diesem Fall kann eine Duldung für sechs Monate

zur Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz erteilt werden. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung wird die Duldung für sechs Monate verlängert, um eine entsprechende Beschäftigung zu suchen (sogenannte '3+2-Regelung'). Asylbewerberinnen mit 'guter Bleibeperspektive' sowie Geduldete erhalten erleichterten Zugang zu verschiedenen Maßnahmen der Ausbildungsförderung, darunter Berufsausbildungsbeihilfe und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen. Asylsuchende aus ‚sicheren Herkunftsstaaten‘ werden jedoch aus dem förderfähigen Personenkreis ausgeschlossen.

Ein weiterer bedeutender Bestandteil des Gesetzes, war die Einführung des befristeten Arbeitsmarktprogramms "Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen" (FIM). Das Programm hatte zum Ziel, 100.000 zusätzliche Arbeitsgelegenheiten zu schaffen, in die Leistungsberechtigte nach dem Asylbewerberleistungsgesetz "zu ihrer Aktivierung" zugewiesen werden konnten (gemäß § 5a Abs. 1 AsylbLG). Die vorgesehene Aufwandsentschädigung wurde dabei von zuvor 1,05 € pro Stunde, auf 80 Cent pro Stunde abgesenkt (gemäß § 5 Abs. 2 Satz 1 AsylbLG). Für den Fall, dass die Leistungsberechtigten der Aufforderung nicht nachkommen, waren deutliche Leistungskürzungen vorgesehen (gemäß § 5a Abs. 3 AsylbLG).

Es ist zu beachten, dass Asylsuchende aus 'sicheren Herkunftsstaaten', Geduldete und vollziehbar Ausreisepflichtige, von den Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen und den damit verbundenen möglichen Sanktionen bei Verletzung der Teilnahmepflicht, ausgenommen sind (gemäß § 5a Abs. 1 Satz 2 AsylbLG). Der Gesetzgeber sieht den Zweck solcher Arbeitsgelegenheiten in der "Strukturierung des Tagesablaufs" sowie der Möglichkeit der "gesellschaftlichen Teilhabe, des Spracherwerbs und einer ersten Heranführung an den Arbeitsmarkt" (Bundestag Drucksache 18/8615, S. 36). Diese neuen Arbeitsgelegenheiten sollten sowohl in Aufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften, als auch bei staatlichen, kommunalen oder gemeinnützigen Trägern außerhalb der Unterkünfte angesiedelt sein.

Zusätzlich wurde die Option eingeführt, Asylsuchende und Geduldete, denen seit dem ‚Asylpaket I‘ grundsätzlich die Teilnahme an Integrationskursen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) offensteht, zur verbindlichen Teilnahme an diesen Kursen zu verpflichten (gemäß § 5b Abs. 1 AsylbLG).

Personen, die den Kurs nicht antreten oder nicht ordnungsgemäß daran teilnehmen, riskieren ebenfalls erhebliche Kürzungen ihrer Leistungen (gemäß § 5b Abs. 2 AsylbLG).

### **Niederlassungserlaubnis**

Zwei weitere Verschärfungen betreffen anerkannte Schutzberechtigte. Vor Inkrafttreten des Integrationsgesetzes hatten anerkannte Flüchtlinge nach drei Jahren Anspruch auf Erteilung einer Niederlassungserlaubnis, sofern keine Gründe für den Widerruf ihres Flüchtlingsstatus vorlagen. Mit der Einführung des Integrationsgesetzes wird die Niederlassungserlaubnis für anerkannte Flüchtlinge nun "nicht mehr bedingungslos erteilt, sondern von Integrationsleistungen abhängig gemacht" (gemäß Bundestag Drucksache 18/8615, S. 24). Um nach fünf Jahren eine Niederlassungserlaubnis zu erhalten, müssen sie 'ausreichende Sprachkenntnisse' (A2-Niveau) nachweisen und ihren Lebensunterhalt 'überwiegend sichern' (gemäß § 26 Abs. 3 Satz 1 AufenthG).

Die Gesetzesbegründung hebt hervor, dass durch die Möglichkeit einer "herausragenden Integration" (gemäß Bundestag Drucksache 18/8615, S. 47), bereits nach drei Jahren eine Niederlassungserlaubnis erlangt werden kann, was als besonderer Anreiz für eine erfolgreiche Integration dient. Dies erfordert, wie bisher unverändert, dass 'Beherrschen' der deutschen Sprache und die 'weit überwiegende Sicherung' des Lebensunterhalts (§ 26 Abs. 3 Satz 2 AufenthG). Vorher bedeutet dies, das C1-Sprachniveau erreicht zu haben und einen gesicherten Lebensunterhalt zu gewährleisten, welcher über der Grenze des Sozialhilfeminimums liegt.

### **Wohnsitzauflage**

Zusätzlich wurde durch das Integrationsgesetz eine Wohnsitzauflage von drei Jahren für anerkannte Flüchtlinge eingeführt gemäß § 12a AufenthG. Von dieser restriktiven Regelung ausgenommen sind Personen, die durch eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Stunden pro Woche, ihren Lebensunterhalt ohne öffentliche Unterstützung bestreiten können.

### **5.3 Chancen-Aufenthaltsrechtliche Neuregelungen**

Eine weitere Perspektivwechsel beschloß der Gesetzgeber im Jahr 2022 in Richtung Perspektive für gut integrierte „Geduldete“. Gemäß der Neuregelung im Aufenthaltsgesetz, besteht die Möglichkeit, einem Ausländer, der zuvor eine Duldung erhalten hat und dessen Asylantrag abgelehnt wurde, eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen.

Die Voraussetzungen für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis gemäß §104c sind präzise festgelegt. Es wird gefordert, dass der betreffende Ausländer am 31. Oktober 2022 seit fünf Jahren ununterbrochen geduldet, gestattet oder im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis war.

Diese Neuregelung weicht von den üblichen Regelungen für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis ab und soll die Zahl der Langzeitgeduldeten reduzieren (Bundesministerium des Innern 2022). Insbesondere ermöglicht sie eine Abweichung von bestimmten Regelungen, die normalerweise für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis gelten (wie z.B. § 5 Absatz 1 Nummer 1, 1a und 4 sowie § 5 Absatz 2). Somit wird die Möglichkeit geschaffen, trotz vorheriger Ablehnung eines Asylantrags und dem Besitz einer Duldung, eine reguläre Aufenthaltserlaubnis zu erhalten, sofern die festgelegten Bedingungen erfüllt sind.

Mit den Änderungen im Mai 2022 bilden sich neue Aufenthaltsberechtigungen aus humanitären Gründen, wie inzwischen für die Ausbildung für gut integrierte Jugendliche geregelt und für nachhaltig Integrierte (§25a AufenthG). Diese Neuregelungen werden in folgenden Arbeit nicht weiter behandelt. Relevant wäre zu erwähnen, dass die weiteren Anforderungen in Bezug auf Integration gesunken sind (§25b AufenthG). Das betrifft u.a. die Niederlassungserlaubnis (§9 AufenthG), bei der die erforderlichen Aufenthaltsfristen von früher Sieben Jahren auf Fünf Jahre gesenkt wurden. Weiterhin wurde in Hinsicht der möglichen Aufenthaltserlaubnis bei Geflüchteten, jetzt auch die Dauer des Asylverfahren angerechnet.

## 6. Hürden

### 6.1 Komplexität des Begriffs

Wie schon erwähnt verwendet die Öffentlichkeit häufig einen breiteren Flüchtlingsbegriff. Danach sind Flüchtlinge alle Menschen (ungeachtet ihres rechtlichen Status im Aufnahmeland), die sich dazu gezwungen sahen, ihre Ursprungsheimat (oder ihren Wohnort) zu verlassen (vgl. Gyo 2022). Dennoch, der politischen und gesellschaftlichen Wahrnehmung geschuldet, bleibt der Begriff Flüchtling verfestigt an all jene, die ihre Heimat verlassen, obwohl es noch 2008 möglich war, "steif und dennoch präzise" (Triebel, A. 2008), Menschen mit Migrationshintergrund oder Migranten zu definieren. So beginnen die Herausforderungen bereits mit der Verwendung des Begriffs (vgl. Salzwedel 2018), angebunden an die anspruchsvolle Gesetzgebung, was erhebliche Unsicherheit mit sich bringt, sowohl bei Arbeitgebern und Beratenden als auch bei Arbeitsagenturen (vgl. Van der Cammen 2018).

In der Arbeitswelt wird aus dem Blickwinkel der Arbeitgeber der Ausdruck Flüchtling nur zurückhaltend verwendet, da dieser für diese Darstellung einerseits zu eng definiert und auch nicht zielführend ist. Die Definition eines "Flüchtlings" gemäß der Genfer Flüchtlingskonvention erfasst nicht die Menschen, die nach Deutschland kommen, ohne verfolgt zu werden. Obwohl dies der Absicht des Gesetzgebers widerspricht, ist es möglich, dass Personen, die nicht verfolgt werden und somit keine "Flüchtlinge" im rechtlichen Sinne sind, dennoch eine Aufenthaltsgenehmigung und eine Arbeitserlaubnis erhalten (Tabelle 1).

Für einen verantwortungsbewussten Arbeitgeber sollte es bei der Begründung und Durchführung eines Arbeitsverhältnisses nebensächlich sein, ob die betreffende Person als "Flüchtling" im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention betrachtet wird oder nicht. Viel bedeutender ist es zu wissen, ob die Beschäftigung für die Person aus irgendeinem Grund gestattet ist und ob sie die erforderlichen fachlichen und persönlichen Qualifikationen für die Tätigkeit mitbringt. Die Rechte und Pflichten der Parteien eines Arbeitsverhältnisses, hängen ebenso wenig davon ab, ob der Beschäftigte als "Flüchtling" im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention gilt oder nicht. Die meisten Gesetzesvorschriften, die das



Arbeitsverhältnis regeln, sind zwingendes Arbeitnehmerschutzrecht und knüpfen nicht an die Herkunft oder den Aufenthaltstitel des Arbeitnehmers an. Im Zusammenhang mit Beschäftigung sind die Ausdrücke "Beschäftigter" oder "Beschäftigungssuchender" treffender (vgl. Gyo 2022). So kommt es zu einer Beschäftigung, wird der Geflüchtete als Beschäftigter erfasst. Kritisch gesehen führt dies zu Einschränkungen in der Beschäftigungsstatistik, da hier keine Daten zum Aufenthaltsstatus erfasst werden. Überwiegend werden hier jedoch keine Probleme gesehen, da es zur Eintritt der Beschäftigung kommt (IZA 2017). In direkter Folge erfasst die Statistik mittels dieser neuen statistischen Begrifflichkeit die Personen, welche im Kontext von Fluchtmigration stehen. Es ist ein statistischer Begriff, für den über das Asylverfahren hinaus der Bezug zum Arbeitsmarkt ausschlaggebend ist.

## **6.2 Hürden Aufenthaltsstatus**

Im Integrationsprozess von Schutzberechtigten, der im Kapitel Asylrecht näher erläutert wurde, stellt das Asylrecht heute ein grundlegendes Recht für Ausländer dar, die einen Schutzantrag gestellt haben. Es ist maßgeblich durch europäischen und völkerrechtliche Bestimmungen geprägt und genießt Vorrang vor anderen Rechtsformen. Dennoch wird das Aufenthaltsrecht zusätzlich herangezogen, um Bereiche zu regeln, die nicht vom Asylrecht abgedeckt sind. Da das Asylrecht keine Bestimmungen zur Einreise und Beendigung des Aufenthalts enthält, kommt das Aufenthaltsrecht in dieser Hinsicht zum Tragen. Auch der weitere Aufenthalt von Schutzberechtigten nach Abschluss ihres Asylverfahrens, orientiert sich am Aufenthaltsgesetz.

Obwohl die Aufenthaltsstatus für die Aufnahmen eine Beschäftigung wichtig ist, setzt sich die Erkenntnis nur langsam durch, diesen Aspekt in Studien einzubeziehen (vgl. IZA 2017). Rechtliche Anforderungen, die dem Datenschutz geschuldet waren, wurden noch bis 2006 in den Statistiken der BA zu den Flüchtlingen mangelhaft erfasst. Erst mit dem Monat Juni 2016 kamen die Daten mit Aufenthaltsbezug im „Bericht Migrations- Monitoring Arbeitsmarkt“ vor. Dafür wurde ein Konzept erfasst mit dem Begriff „Person im Kontext der Fluchtmigration“. Das zeigt das die Überprüfung der integrationsspezifische Maßnahmen oder Vorhaben erst ab 2016 relevant war.

Aber auch die Datenzugang erwies sich als nichtausreichend. Erst mit dem Datenverbesserungsgesetz (2016), bezog die BA mittels Bedarfsanfrage die zuständige BAMF mit ein. Daraufhin prüfte das BAMF, ob die Verknüpfung der Daten beider Institutionen mit Zustimmung der Betroffenen möglich ist. Auf Grundlage dieser Daten veröffentlichte die Bundesagentur für Arbeit ab diesem Zeitpunkt die zusammengefassten Ergebnisse über Personen, die im Kontext von Fluchtmigration arbeitssuchend oder arbeitslos sind.

Unternehmen brauchen aus ihrer planerischen Sicht, eine staatlich gewährleisteten gesicherten Aufenthaltsstatus der Geflüchteten (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung 2020). Einschränkungen des Zugangs zum Arbeitsmarkt durch ungesicherten Aufenthaltsstatus, sieht auch die Bundesagentur für Arbeit als Beschäftigungshürde an. Hauptursache für diese Situation sind die begrenzten finanzielle Mittel, welche einen systematischen Kontakt mit den betroffenen Klienten beschränken. Somit lassen sich nur schwerlich langfristige Integrationsstrategien weiter entwickeln bzw. umsetzen (Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit 2021, S.49).

### **6.3 Niederlassungserlaubnis**

Auch an diese Stelle hat das Integrationsgesetz bisher offene Türen geschlossen, indem der Zugang zu bestimmten Rechten erschwert und an strengere Voraussetzungen geknüpft wurde. Dies betrifft insbesondere anerkannte Flüchtlinge, die nun erst nach drei Jahren eine Niederlassungserlaubnis erhalten und dies auch nur noch bei herausragenden Integrationsleistungen. Selbst nach fünf Jahren ist die Erlaubnis an Bedingungen, wie überwiegende Lebensunterhaltssicherung und ausreichende Deutschkenntnisse, geknüpft.

Zudem unterliegt dieser Personenkreis nach erfolgreichem Asylverfahren einer dreijährigen Wohnsitzauflage, die nur durch die Aufnahme einer lebensunterhaltssichernden Arbeit – mit Ausnahmen – aufgehoben werden kann.

## 6.4 Dauer der Bearbeitung

Anders als bei erwerbsbezogenen Zuwanderern, erfolgt die Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt in der Regel nicht unmittelbar nach der Einreise, sondern erst nach einer etwas längeren Aufenthaltsdauer. Gründe hierfür sind neben fehlenden Deutschkenntnissen, unter anderem auch die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften und die Unsicherheit über den weiteren Verbleib während der Verfahren (vgl. Brücker et al. 2021). Denn die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt werden vom Aufenthaltsstatus bestimmt, der sich wiederum aus dem Stand des Asylverfahrens ergibt (vgl. Seifert 2000, BAMF 2022, BA 2020).

Die Dauer des Asylverfahrens variiert sehr stark in Abhängigkeit vom Herkunftsland. Im Jahr 2016 dauerte es im Schnitt 7,1 Monate bis zur Entscheidung. Asylsuchende aus Syrien warteten durchschnittlich 3,8 Monate, während es bei Antragstellern aus Pakistan und Somalia über 15 Monate waren (BAMF 2016). Auch die Dauer bis zur erfolgten Antragstellung stellt ein Problem für die zügige Arbeitsmarktteilnahme von Schutzsuchenden dar. Mitte 2016 konnte für einen substantiellen Teil der Personen, die bereits 2015 kamen, das Asylverfahren noch nicht förmlich eröffnet werden (DIW 2016). An dieser Stelle wäre Rückblick zu den Asylverfahrensregelungen relevant.

Das Asylverfahren besteht in Deutschland aus vielen Einzelschritten. Bevor die förmliche Bearbeitung mit der Antragstellung beginnt, wird der Asylantrag im sogenannten Dublin-Verfahren geprüft. Im Dublin-Verfahren (seit 2014 Dublin-III-Verfahren) wird in dem Land geprüft, in dem der Asylantrag gestellt wurde. Involviert sind die Mitglieder der Europäischen Gemeinschaft sowie auch Island, Schweiz, Norwegen und Lichtenstein. Das hat zum einen zum Ziel, dass der Asylbewerber eine Garantie für die Durchführung seines Asylverfahrens erhält und zum anderen soll hiermit verhindert werden, dass der Bewerber mehr als ein Verfahren im Hoheitsgebiet der EU-Mitgliedsstaaten durchführen lässt. Auch die deutschen zuständigen Stellen, prüfen den Asylantrag im weiteren Verlauf des Asylverfahrens. Erst im Anschluss folgt noch eine Anhörung des Antragstellers auf Asyl (vgl. BAMF 2023, Anwalt.org 2022).

Das Dublin-Prüfverfahren unterliegt europäischen Recht und wird hier nicht ausführlich behandelt, es geht darum, den gesetzlichen Hintergrund zu verdeutlichen und auf die Zeit des Wartens in den Aufnahmeunterkünften zu verweisen, welche eine verlorene Zeit auf dem Integrationsweg darstellt (vgl. Kogan 2016).

## **7. Chancen**

Die gesetzlichen Regelungen im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt umfassen unterschiedliche Aspekte, darunter Änderungen im Asylrecht, das Integrationsgesetz, Niederlassungserlaubnis, Wohnsitzauflage und weitere aufenthaltsrechtliche Neuregelungen.

Durch das Inkrafttreten des Integrationsgesetzes eröffnen sich im Rahmen der Asylverfahren neue Möglichkeiten im Bereich aufenthaltsrechtlicher Indikatoren. Das Asylgesetz erfährt Anpassungen mit dem Ziel, die Abläufe im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge effizienter zu gestalten.

Hierbei wird unter anderem angestrebt, die Einrichtung von Außenstellen flexibler zu gestalten und freie Kapazitäten bei anderen Außenstellen des BAMF für die Antragsstellung zu nutzen.

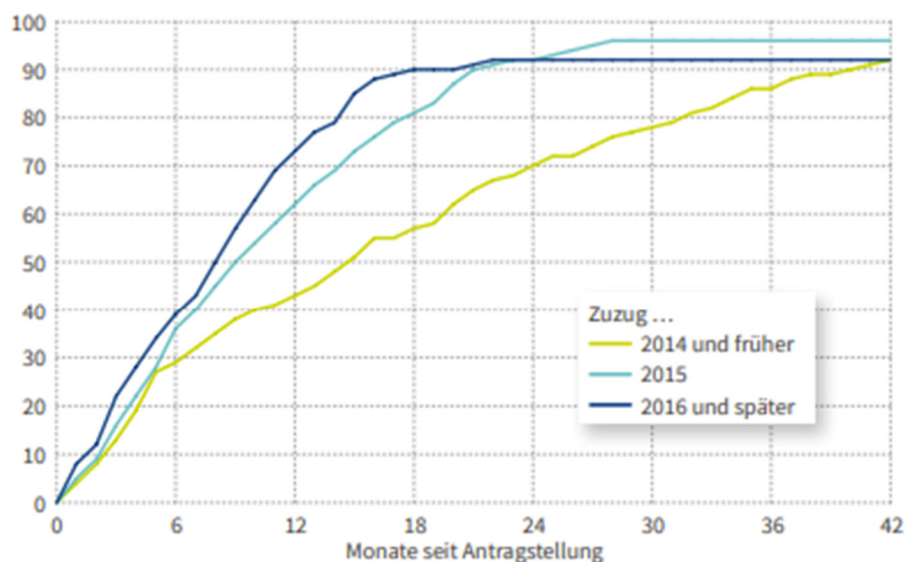
Die bisherige Unterscheidung zwischen Asylsuchenden, die unrechtmäßig aus einem als sicher eingestuften Drittstaat einreisen und anderen Asylsuchenden, entfällt im Zusammenhang mit der Entstehung der Aufenthaltsgestattung. Zukünftig erfolgt die Erteilung dieser Gestattung mit der Ausstellung des Ankunfts nachweises. Für Menschen im Kontext Flucht war es früher nicht möglich, die Angebote zum Arbeitsmarktzugang in Form einer Beratung der Arbeitsagentur in Anspruch zu nehmen (Van der Cammen 2018). Erstens ermöglicht das Integrationsgesetz die Beratung in Ankunftscentren bereits während des Asylverfahrens, um den Integrationsprozess zu beschleunigen.

Zweitens haben sich die Bedingungen für Asylanträge in Deutschland, wie bereits erwähnt, schrittweise verbessert. Abgeschlossene Asylverfahren sind dennoch die wichtigste Voraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt. So zeigt sich (IAB 2020), dass der steigende Anteil der abgeschlossenen Asylverfahren (Abb.3), die Integrationschancen verbessern dürfte. Nach statistischer Schätzung, wurden zwölf Monate nach Antragstellung, 73 Prozent der Asylanträge von 2016 und später Zugezogenen, entschieden.

Mit höherer Rechtssicherheit über den Aufenthaltsstatus, steigt darüber hinaus die Wahrscheinlichkeit, dass Unternehmen in Beschäftigungsverhältnisse investieren (Brücker 2019)

### Kumulativer Anteil entschiedener Asylverfahren nach Zuzugskohorten

Anteil der Asylanträge, die erstinstanzlich entschieden wurden, in Prozent nach Monaten seit Antragstellung



Anmerkung: Invertierte Kaplan-Meier-Schätzung (vgl. Infobox 2).

Lesebeispiel: 12 Monate nach Antragstellung waren 43 Prozent der Asylanträge der 2014 und früher eingereisten Geflüchteten entschieden, 62 Prozent der Anträge der 2015 eingereisten und 73 Prozent der Anträge der 2016 und später eingereisten Geflüchteten.

Quelle: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2018. © IAB

Abbildung 3 Grafik zum kumulativen Anteil entschiedener Asylverfahren

Mit längerer Aufenthaltsdauer steigt die Chance auf Erwerbstätigkeit, sinkt parallel allerdings für Personen, deren Asylanträge abgelehnt wurden (IAB 2020).

Diese Diskrepanz soll mittels des aktuell in Kraft getretenen Chancen-Aufenthaltsgesetz als Rechtsgrundlage verringert werden.

Die Dauer des Asylverfahren ist prägend für den Erfolg/ Nichterfolg des Integrationsprozesses. Es ist davon auszugehen, dass sich die Integrationschancen systematisch mit zunehmender Dauer des Aufenthalts in Deutschland verändern. Die Größenordnung dieser Dauereffekte dürfte wiederum systematisch mit den persönlichen Merkmalen der Geflüchteten und den über die Zeit einwirkenden unterschiedlichsten Erfahrungen und empfangenen Hilfen auffächern (vgl. IZA 2017).

## Arbeitgeber

Unternehmen tragen wesentlich zur gelingende Integration bei. Basierend auf in den Betrieben und Einrichtung gemachten Erfahrungen, beginnen sie in kulturell gemischten Teams eine Bereicherung zu sehen. Die Motivation und Bereitschaft Geflüchteter motiviert Arbeitgeber, sie langfristig zu beschäftigen (vgl. KOFA 2020). Dennoch beeinflussen die fiskalische Kosten, besonderes bei der über das Integrationsgesetz geregelten Betreuung der Geflüchteten in den Betrieben, in dieser Hinsicht die objektiven Möglichkeiten der Arbeitgeber.

## Verständnis von Arbeit

Die statistischen Ergebnisse deuten darauf hin, dass zahlreiche Geflüchtete in Deutschland erfolgreich einer beruflichen Tätigkeiten nachgehen können, auch wenn ihnen formale berufliche Qualifikationen aus ihren Herkunftsland fehlen (IAB 2020). Die veränderten Beschäftigungsformen führen zum Umdenken in der Gesellschaft, Politik und den Verwaltungsstrukturen. „Die im Sinne schneller ‚Integration‘ kontraproduktive Vorrangprüfung wurde inzwischen zumindest in großen Teilen Deutschlands ausgesetzt“ (Wiese in Pioch& Toens 2020, S.48). Darüber hinaus haben die gut integrierte Geflüchtete, die eine Beschäftigung nachgehen, eine bleibe Perspektive. Dabei sollte beachtet werden, dass eine gute Integration nicht gleichbedeutend ist mit einer guten beruflichen Position und dies ist die individuelle Entscheidung der Geflüchtete.

## 8.Fazit

Verschiedene Studien betonen, dass eine erfolgreiche Integration von Geflüchteten im Aufnahmeland zu mehr Sicherheit und Stabilität führt und gleichzeitig ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Allerdings stehen Evaluierungen von Integrationsmaßnahmen aufgrund von Datenschutzbeschränkungen und fehlenden personenbezogenen Verlaufsdaten, insbesondere in Bezug auf die Dauer von Asylverfahren und die Inanspruchnahme von Integrationsleistungen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF), vor Herausforderungen. Eine ergänzende Befragung wird daher notwendig sein.

Schutzberechtigte, im Gegensatz zu anderen Migranten, bleiben aus Gründen ihrer eigenen Sicherheit im Aufnahmeland und wandern nicht aus. Das Asylrecht beruht nicht auf Einwanderungspolitik, sondern auf humanitären Prinzipien. Dieser Umstand kann bei Schutzberechtigten zu Enttäuschung führen (Dietz 2017). Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit spielen eine entscheidende Rolle und führen zur Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis in Deutschland. Kontrovers ist jedoch, dass eine genaue Prüfung der statusbegründenden Umstände im Herkunftsland vor der Gewährung einer dauerhaften oder unbefristeten Aufenthaltserlaubnis erfolgen soll. Dieser Ansatz gewährleistet eine angemessene Berücksichtigung der individuellen Notlage, trägt jedoch möglicherweise nicht ausreichend den Interessen der Betroffenen Rechnung.

Im Kontext der massiv gestiegenen "Zuwanderungsraten" hat die Politik versucht, durch geänderte Rahmenbedingungen und gesetzliche Regelungen die Steuerungsmöglichkeiten staatlicher Institutionen zu stärken. Dabei wurden zwei gesellschaftspolitische Ziele formuliert, die nicht ohne Weiteres in Einklang zu bringen sind: die Begrenzung der Zuwanderung auf ein "beherrschbares" Maß und gleichzeitig eine qualitativ schnellere und erfolgreiche Integration der Geflüchteten, insbesondere in den Arbeitsmarkt. Ob es gelingen kann, beide Stoßrichtungen ausgewogen umzusetzen, bleibt bislang unklar.

Trotz der Einführung des Integrationsgesetzes im Jahr 2016 betont die Regierung auch Jahre später die Notwendigkeit von individuellem und staatlichem Engagement. Die massive Erhöhung der Flexibilität, Transparenz und Verbindlichkeit der Institutionen auf allen politischen Ebenen wird entscheidend

sein. Dabei bleibt zu berücksichtigen, dass dieser Prozess trotz aller Bemühungen nicht gänzlich von Herausforderungen befreit ist. Auch Jahre nach der Einführung des Integrationsgesetzes bleibt die Notwendigkeit zukunftsorientierter Veränderungen des Arbeitsmarktes für Zugewanderte, Arbeitgeber und die gesamte Gesellschaft bestehen



# Literaturverzeichnis

## Monografien

Bogumil J. et al. (2019) (Hrsg.): Verwaltungshandeln in der Flüchtlingskrise. 1. Auflage Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden

Brücker H. et al. (2019): Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. IAB-Kurzbericht, Nr. 3/2019

Brücker H. et al. (2020): Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. IAB-Kurzbericht, Nr. 4/2020 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Brücker H. et al. (2021): Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. IAB-Kurzbericht, Nr. 2/2021

Brinkmann H.U., Sauer M. (2016) (Hrsg.): Einwanderungsgesellschaft Deutschland Springer Fachmedien Wiesbaden

Böhle F., Günter Voß G., Wachtler G. (2018) (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Band 1: Arbeit, Strukturen und Prozesse. 2. Auflage. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2010, 2018

Diel C. et al. (2016) (Hrsg.) Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf. Springe Fachmedien Wiesbaden

Dietz A. (2017): Ausländer- und Asylrecht. Einführung. 2. Auflage Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.

Frintrup A. (Hrsg.) (2018): Berufliche Integration von Flüchtlingen und Migranten. Psychologische Kompetenzanalyse, rechtliche Rahmenbedingungen Springe Fachmedien Wiesbaden, Prozessgestaltung & Praxisbeispiele Springer-Verlag Berlin

Geisen T., Otterbach M. (2015) (Hrsg.): Arbeit Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Gyo C. (2016): Beschäftigung von Flüchtlingen. Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse rechtskonform gestalten Springe Fachmedien Wiesbaden

- Gyo C. (2022): Beschäftigung von Flüchtlingen. Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse rechtskonform gestalten. 3. Auflage
- Heinhold H. (2015): Recht für Flüchtlinge. Ein Leitfaden durch das Asyl- und Ausländerecht für das Praxis. 7. Auflage Loeper Literaturverlag, Karlsruhe
- Heinrich Böll Stiftung (2016): Gewinne der Integration. Berufliche Qualifikation und Integrationstempo entscheiden über die langfristigen fiskalischen Kosten der Aufnahme Geflüchteter Prof. Dr. Bonnin H.
- Kalter F., und Granato N. (2007): Educational Hurdles on the way to Structural Assimilation in Germany. In Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Markets, ed. by Anthony Heath und Sin Cheung, 271–319. Oxford (England): Oxford University Press
- Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA-Studie 2/2020): Erfolgreiche Integration. Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung. Institut der deutschen Wirtschaft Köln
- Kogan I. (2016): Kapitel: Arbeitsmarktintegration von Zuwanderern. S.177-200 Brinkmann H.U und Sauer M. (Hrsg.) Springer Wiesbaden
- Kosubek S. (1998): Asylbewerber und Aussiedler. Rechte, Leistungen, Hilfen. Handbuch für Helfer. Beltz Verlag Weinheim und Basel
- Knapp M. (2005): Vom zweiten auf den ersten Arbeitsmarkt: Der Erfolg aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Wiesbaden: Deutscher Universität-Verlag
- Minssen H. (2019): Arbeit in der modernen Gesellschaft. Eine Einführung Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH
- Muy S. (2020) Kapitel Fördern, Fordern und Verboten. Widersprüche in der Asyl- und Integrationspolitik aus Sicht der Sozialen Arbeit s271 -293 in Pioch R., Toens K.
- Pioch R., Toens K. (Hrsg.) (2020): Innovation und Legitimation in der Migrationspolitik. Politikwissenschaft, politische Praxis und Soziale Arbeit im Dialog. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2020, korrigierte Publikation 2020.
- Rump J., Eilers S., (Hrsg.) (2017): Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR-Springer-Verlag GmbH
- Struck O. (2017): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Working Paper-NO. 18-2017 Universität Bamberg

Salzwedel A. (2018): Kapitel: Herausforderungen und Chancen der Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt. S.277-298. In: Ternès A., Wilke C.-D. (Hrsg.) (2018): Agenda HR – Digitalisierung, Arbeit 4.0, Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH

Scherschel K. (2020): Der Integrationsbegriff – soziologische Perspektiven. S.1-13 Pickel G., et al. (Hrsg.) Handbuch Integration. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature.

Ternès A., Wilke C.-D. (Hrsg.) (2018): Agenda HR – Digitalisierung, Arbeit 4.0, New Leadership. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature

Treibel A. (2008) Kapitel Migration, S.295-317 Nina Bauer et al (Hrsg.) VS Verlag für Sozialwissenschaften Wiesbaden

Tiedemann P. (2019): Flüchtlingsrecht. Die materiellen und verfahrensrechtlichen Grundlagen. Springer-Verlag GmbH Deutschland, ein Teil von Springer Nature

Tießler-Marenda E., Frings D. (2021): Ausländerecht für Studium und Beratung. Einschließlich Staatsangehörigkeitsrecht Mit Beispielen und Lösungsschemata Fachhochschulverlag Frankfurt am Main

Van der Cammen M. (2018): Kapitel Vom Flüchtling zum Arbeitnehmer, S. 3-10 Frintrup A., (Hrsg.) Berufliche Integration von Flüchtlingen und Migranten Springer-Verlag GmbH

## **Internetquellen**

Anwalt.org Ihr Ratgeberportal über Recht und Gesetz (2023): Zuflucht für Asyl [https://www.anwalt.org/asylrecht-migrationsrecht/#Asyl\\_Zuflucht\\_fuer\\_Gefluechtete\\_zugegriffen](https://www.anwalt.org/asylrecht-migrationsrecht/#Asyl_Zuflucht_fuer_Gefluechtete_zugegriffen): Oktober 2023.

Arbeitsagentur (AA) (2017): Arbeitsuchende und Arbeitslose ohne Bezug von Arbeitslosengeld Informationen über Rechte und Pflichten [https://web.arbeitsagentur.de/cms-dezentrale-dst-redaktion-prod-media/prodddst/s3fs-public/merkblatt-arbeitssuche\\_ohne\\_arbeitslosengeld.pdf](https://web.arbeitsagentur.de/cms-dezentrale-dst-redaktion-prod-media/prodddst/s3fs-public/merkblatt-arbeitssuche_ohne_arbeitslosengeld.pdf) zugegriffen Oktober 2023

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2018): Jahresrückblick 2018  
[https://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/jahresrueckblick-2018.html?nn=283280&cms\\_docId=355150](https://www.bamf.de/SharedDocs/Dossiers/DE/jahresrueckblick-2018.html?nn=283280&cms_docId=355150) zugegriffen: Juli 2023

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2020): Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2019, Nürnberg BiBB – Bundesinstitut für berufliche Bildung

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2020): Asyl: Ausgabe November 2019, Nürnberg, Aktuelle Zahlen zum Asyl. Zugegriffen: Oktober 2023.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2022): Bundesamt in Zahlen  
<https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2022-asyl.htm> Aufgerufen 1.10.2023

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (Hrsg.): Stand: 02/2023; 4. aktualisierte Fassung Ablauf des deutschen Asylverfahrens Ein Überblick über die einzelnen Verfahrensschritte und rechtlichen Grundlagen Im Internet unter [www.bamf.de/asyl zur Verfügung/](http://www.bamf.de/asyl-zur-Verfuegung/) zugegriffen August 2023

Bundeszentrale für politische Bildung (BPB) (2020): Atypische Beschäftigungsverhältnisse <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/178190/atypische-beschaefigungsverhaeltnisse/> zugegriffen Juni 2023.

Bundeszentrale für politische Bildung (BPB): Migration und Integration  
<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/glossar-migration-integratio/270374/integration/> zugegriffen Oktober 2023.

Bundestag Drucksache 18/8615. (2016): Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD, Entwurf eines Integrationsgesetzes, 31.05.2016.  
[https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/086/1808615.pdf/](https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/086/1808615.pdf) zugegriffen Juni 2023.

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2023) (Hrsg.): Arbeitsmarktberichterstattung. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt. September 2023 Die Lage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland

Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021): Jobchancen ohne Ausbildung  
[https://www.arbeitsagentur.de/datei/jobchancen-ohne-ausbildung-2021\\_ba146964.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/jobchancen-ohne-ausbildung-2021_ba146964.pdf) / zugegriffen August 2023

Bundesministerium des Innern und für Heimat (BMI) (2022): Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts. BMI - Gesetzgebungsverfahren

[https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/chancen-aufenthaltsrecht.html/](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/gesetzgebungsverfahren/DE/chancen-aufenthaltsrecht.html) zugegriffen Oktober 2023

Deutscher Bundestag (2020): Wissenschaftliche Dienste. Sachstand Familien-nachzug zu subsidiär Schutzberechtigten 3 - 3000 - 137/20

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW): Sozioökonomische Panel Berlin [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.412809.de/presse/glossar/sozio\\_oekonomisches\\_panel\\_soep.html/](https://www.diw.de/de/diw_01.c.412809.de/presse/glossar/sozio_oekonomisches_panel_soep.html) zugegriffen August 2023

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) (2017): Machbarkeitsstudie zur Durchführung einer Evaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete [https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-481-machbarkeitsstudie.html/](https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-481-machbarkeitsstudie.html) zugegriffen August 2023

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) (2021): Forschungsbericht. Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete [https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-587-arbeitsmarktpolitische-integrationsmaßnahmen-gefluechtete.html/](https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-587-arbeitsmarktpolitische-integrationsmaßnahmen-gefluechtete.html) zugegriffen Oktober 2023

Heinrich-Böll-Stiftung (2011) (Hrsg.): Wirtschaft und Soziales. Wege in eine inklusive Arbeitsgesellschaft. Brümmer U. et al. Band 7 der Reihe

Migrationspolitisches Portal der Heinrich-Böll-Stiftung Dossier „Welcome to Germany I“ Fachkräftemigration und Willkommenskultur <https://heimatkunde.boell.de/de/dossier-welcome-to-germany-fachkraefftemigration/> zugegriffen Oktober 2023.

Migrant Integration Policy Index (MIPEX) (2020): Mobilität auf dem Arbeitsmarkt. <https://www.mipex.eu/labour-market-mobility/> zugegriffen Oktober 2023

Robert Bosch Stiftung (Bosch) (2017): Wie gelingt Integration? Asylsuchende über ihre Lebenslagen und Teilhabeperspektiven in Deutschland. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) Berlin

Salikutluk Z. (2021): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten <https://www.bpb.de/themen/arbeit/arbeitsmarktpolitik/501977/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten/> zugegriffen August 2023

UNHCR Die Genfer Flüchtlingskonvention <https://www.unhcr.org/dach/de/ueber-uns/unser-mandat/die-genfer-fluechtlingskonvention/> zugegriffen November 2023/ zugegriffen August 2023

Deutscher Volkshochschul-Verband VHS (2022): Arbeitsmarkt Arbeitsverhältnisse <https://vhs-ehrenamtsportal.de/wissen/integration/asylrecht-und-behoerendenschungel/> zugegriffen August 2023

Worbs S. (2017): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Was sie mitbringen, wo und wie sie leben. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge Fachzeitschrift

Zukunftsinstitut (2022): <https://www.zukunftsinstitut.de/blog-megatrend-network> zugegriffen Oktober 2023

# Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und nur unter Verwendung der angegebenen Literatur und Hilfsmittel angefertigt habe. Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, sind als solche kenntlich gemacht. Diese Arbeit wurde in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

---

Ort, Datum

Vorname Nachname

