

Aus dem Asylmagazin 6/2025, S. 178–185

Sophie Baumann

## Der Aufenthalt für »sonstige Beschäftigungszwecke«

§ 19c AufenthG und Chancen der Arbeitsmigration für Geflüchtete

© Informationsverbund Asyl und Migration e.V., Juni 2025. Vervielfältigung und Nachdruck sind nur mit Genehmigung der Autorin sowie des Informationsverbunds Asyl und Migration gestattet.

### Asylmagazin, Zeitschrift für Flüchtlinge 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 mit regelmäßig neun Ausgaben pro Jahr. Es kann in einer Print- und in einer Online-Ausgabe bezogen werden. Ein Bestellformular und weitere Informationen zum Abonnement finden Sie unter

[menschenrechte.ariadne.de/zeitschrift-asylmagazin/](http://menschenrechte.ariadne.de/zeitschrift-asylmagazin/)

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



In Kooperation mit



## Der Aufenthalt für »sonstige Beschäftigungszwecke«

### § 19c AufenthG und Chancen der Arbeitsmigration für Geflüchtete

#### Inhalt

- I. Entwicklungen in der Arbeitsmigration
  - 1. Regionale Unterschiede
  - 2. Zaghafte Liberalisierungen für Fachkräfte
- II. Qualifikationsunabhängige Beschäftigung, § 19c AufenthG
  - 1. Voraufenthaltszeit, § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 9 BeschV
  - 2. Berufserfahrung, § 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 BeschV
    - a. Qualifikation der Person
    - b. Qualifizierte Beschäftigung
    - c. Berufserfahrung
    - d. Mindestgehalt
    - e. Altersvorsorge
    - f. Rechtsfolge
  - 3. Atypischer Einzelfall, § 19c Abs. 3 AufenthG
    - a. Anwendungsbeispiele
    - b. Berliner Ansatz im Umgang mit dem Ukraine-Krieg (VAB A.19c.3.)
- III. Ausblick

### I. Entwicklungen in der Arbeitsmigration

Die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitsmigration sind komplex, unübersichtlich und verändern sich schnell. Sie setzen sich aus vielen kleinteiligen Normen zusammen, die in der Praxis schnell aus dem Blick bzw. gar nicht erst in den Blick geraten. Mehrere Rechtsgrundlagen aus dem Aufenthaltsgesetz (AufenthG) und der Beschäftigungsverordnung (BeschV) scheinen sowohl auf zivilgesellschaftlicher als auch auf behördlicher Seite weitgehend unbekannt und werden wenig angewendet. Dabei bieten sie häufig übersehene Chancen für Aufenthaltsrechte. Hier gibt es also einiges zu entdecken.

Um die Möglichkeiten der Arbeitsmigration in Deutschland zu verstehen, ist die Ausrichtung des Aufenthaltsgesetzes zentral. Jeder Aufenthaltstitel zur Beschäftigung setzt ein konkretes Arbeitsangebot voraus (§ 18 Abs. 2 Nr. 1 AufenthG).<sup>1</sup> Ein Arbeitsangebot ist die »verbindliche Willenserklärung des Arbeitgebers, eine bestimmte Stelle mit dem Ausländer besetzen zu wollen«.<sup>2</sup> Grundsätzlich richtet sich die Arbeitsmigration im AufenthG an Fach-

kräfte: Dies sind Personen mit anerkannter, qualifizierter Berufsausbildung oder anerkanntem Hochschulabschluss (§ 18 Abs. 1 S. 3 AufenthG).

Einwanderung zur Arbeit unabhängig von einem Abschluss ist nur in bestimmten Fällen vorgesehen – aber möglich: Dies gilt zum Beispiel für besondere Berufe, Personen mit einer bestimmten Staatsangehörigkeit oder im öffentlichen Interesse im Einzelfall (§ 19c Abs. 3 AufenthG).

Daneben bestehen Schwierigkeiten für Personen ohne Aufenthaltstitel, überhaupt eine Arbeitserlaubnis zu bekommen. Die Arbeitserlaubnis wird zudem in der Regel für eine spezifische Arbeitsstelle erteilt. Bevor der Arbeitsplatz gewechselt werden darf, prüft die Ausländerbehörde vorab neu. Teilweise gelten generelle Arbeitsverbote, insbesondere für Personen aus sogenannten »sicheren Herkunftsländern« – arbeitswillige Menschen werden von der Gesetzgebung in den Sozialleistungsbezug gedrängt.

#### 1. Regionale Unterschiede

Sowohl das Aufenthaltsgesetz als auch die Beschäftigungsverordnung enthalten alleine in der Erwerbsmigration mehr als 50 verschiedene Anspruchsgrundlagen.

Dass es eine entsprechende Anspruchsgrundlage gibt, macht ihre Anwendung keineswegs zur Selbstverständlichkeit. Welche und wie viele Aufenthaltstitel zur Erwerbsmigration erteilt werden, unterscheidet sich zwischen den Bundesländern stark. Berlin und Nordrhein-Westfalen erteilen ähnlich viele Aufenthaltstitel zur Arbeit, obwohl in Nordrhein-Westfalen deutlich mehr Drittstaatsangehörige<sup>3</sup> leben (1,98 Mio. gegenüber rund 630.000 in Berlin).<sup>4</sup> Gleichzeitig stellte das Saarland nur 390 und Mecklenburg-Vorpommern nur 520 von bundesweit 63.480 Aufenthaltstiteln aus. Damit wurden in diesen beiden Bundesländern jeweils weniger als 1 % der erstmalig erteilten Aufenthaltstitel aus dem Bereich der

\* Die Autorin ist Rechtsanwältin im Migrationsrecht bei der Kanzlei Legal Links in Berlin.

<sup>1</sup> Anders ist das etwa bei Aufenthaltstiteln zur Arbeitsplatzsuche (§ 20 AufenthG) und der Chancenkarte (§ 20a AufenthG) oder der selbstständigen Tätigkeit (§ 21 AufenthG).

<sup>2</sup> OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 17.5.2022 – OVG 3 S 9/22 – openJur 2022, 12668, Rn. 15.

<sup>3</sup> Personen ohne EU-Staatsangehörigkeit.

<sup>4</sup> In Nordrhein-Westfalen sind somit rund 24 % der insgesamt in Deutschland lebenden Drittstaatsangehörigen registriert, in Berlin sind es rund 8%; eigene Berechnung auf Grundlage von: Statistisches Bundesamt (destatis): Bevölkerung nach Nationalität und Bundesländern, Stand 14.6.2024, abrufbar bei destatis.de, t1p.de/7oj3c

Arbeitsmigration bewilligt.<sup>5</sup> In der Hauptstadt wurden zudem im ersten Halbjahr 2024 mehr als zwei Drittel aller Aufenthaltstitel zur freiberuflichen Tätigkeit erteilt (705 von bundesweit 1045 Aufenthaltstiteln). Zu typischen Berufen zählen etwa Künstler\*innen, IT-Fachkräfte und Unternehmensberater\*innen. Es scheint kaum vorstellbar, dass sich im restlichen Bundesgebiet nur etwa 300 weitere Personen mit aussichtsreichen Geschäftsideen befinden. Auch im Bereich der Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte erteilte Berlin etwa 42 % der Aufenthaltstitel, während das Saarland, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern zusammen nur auf 2 % (105 von 5550 Titeln) kamen. 22 % der Aufenthaltstitel, die unabhängig von der Qualifikation erteilt wurden, entfielen auf Bayern, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Sachsen kamen in dieser Kategorie dagegen lediglich auf etwa 1 %.

Anspruchsgrundlagen aus der Erwerbsmigration werden also nicht flächendeckend angewendet. Da sich die Zahlen so eklatant unterscheiden, kann dies nicht nur an den unterschiedlichen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt liegen. Ausschlaggebend ist wohl auch die Antrags-/Behördenpraxis. Es ist davon auszugehen, dass zu vielen gesetzlich vorgesehenen Aufenthaltszwecken schlichtweg die Kenntnis über deren Existenz bei Beschäftigten, Arbeitgebenden und Behörden fehlt.

## 2. Zaghafte Liberalisierungen für Fachkräfte

Die Gesetzgebung liberalisierte die Fachkräftemigration über die letzten Jahre. Aufenthaltstitel für Fachkräfte (§§ 18a, 18b AufenthG)<sup>6</sup> sind inzwischen für viele junge Menschen zugänglich, sofern sie im In- oder Ausland ein Studium oder eine mehrjährige Ausbildung abgeschlossen haben. Dabei sind hinsichtlich der Anspruchsgrundlagen durch den Wegfall der Voraussetzung eines fachlichen Zusammenhangs zwischen Berufsqualifikation und Beruf (Qualifikationsbefähigung) und durch die Ausgestaltung als Anspruch weite Anwendungsmöglichkeiten entstanden. So kann eine studierte Lehrkraft inzwischen als Köchin oder Bürokrat arbeiten und dafür eine Aufenthaltserlaubnis als Fachkraft erhalten. Die Blaue Karte EU (§ 18g AufenthG) ist durch Absenkung der Gehaltsgrenze und durch die Erweiterung auf zusätzliche Berufsfelder etwas leichter zugänglich.

<sup>5</sup> Barbara Heß, BAMF: Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige – Halbjahresbericht 2024, S. 31, t1p.de/sbmmz.

<sup>6</sup> Legaldefinition in § 18 Abs. 3 AufenthG: Fachkraft im Sinne dieses Gesetzes ist ein Ausländer, der eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt (Fachkraft mit Berufsausbildung) oder einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt (Fachkraft mit akademischer Ausbildung).

Zudem finden sich erste Ansätze, mehrjährige Berufserfahrung als Fachkraft mit einem formalisierten Bildungsabschluss gleichzusetzen (§ 19d Abs. 1 Nr. 1 Bst. c AufenthG: Beschäftigung mit Berufserfahrung in sämtlichen Branchen; § 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 Abs. 1 S. 3 BeschV für Beschäftigte in der Internet- und Kommunikationstechnologie, § 18g Abs. 2 AufenthG für katalogisierte Engpassberufe in der Internet- und Kommunikationstechnologie). Ob diese zaghafte und kleinteilige Liberalisierung der Fachkräfteeinwanderung tatsächlich mehr Fachkräfte nach Deutschland lockt oder hierzulande bindet, bleibt fraglich.

Durch die Nebenbeschäftigungsmöglichkeiten und die weitgehende Abschaffung der Titelerteilungssperre (das Verbot, von einem Aufenthaltszweck in einen anderen zu wechseln) bei Bildungsaufenthalten (Studium/Ausbildung) sind gleichzeitig Möglichkeiten entstanden, nach einem Ausbildungsabbruch in andere Aufenthaltszwecke zu wechseln (zum Beispiel zu einer freiberuflichen Tätigkeit oder einer Beschäftigung).

Der Spurwechsel aus dem Asylverfahren heraus in eine Aufenthaltserlaubnis zur Arbeit ist weiterhin nur sehr begrenzt erwünscht, auch wenn über die letzten Jahre einige zaghafte vorübergehende Wechselmöglichkeiten geschaffen wurden. Die Gesetzgebung macht dadurch deutlich: Der »Grundsatz der ordnungsgemäßen Einreise« ist ihr wichtiger als das Anwerben und Halten von Fachkräften. Sofern Aufenthaltstitel als Fachkraft nach §§ 18a ff. AufenthG durch die Titelerteilungssperre nach erfolglosem Asylverfahren gemäß § 10 Abs. 3 AufenthG gesperrt sind, kommt eine Aufenthaltserlaubnis gemäß § 19d AufenthG in Betracht, die jedoch zusätzlich Deutschkenntnisse und Wohnraum voraussetzt. Generell ist es wegen der damit verbundenen Bleibeperspektiven für Asylsuchende und deren Unterstützer\*innen ratsam, während des Asylverfahrens frühzeitig darauf hinzuarbeiten, dass die Asylantragstellenden eine qualifizierte Beschäftigung finden und Verfahren zur Anerkennung ihrer ausländischen (Berufs-)Bildungsabschlüsse einleiten.

## II. Qualifikationsunabhängige Beschäftigung, § 19c AufenthG

Neben den Aufenthaltstiteln für Fachkräfte bestehen spezifische, aber im Einzelfall umso nützlichere Möglichkeiten, ohne formale Qualifikation einen Aufenthaltstitel zum Zwecke der Arbeit zu erhalten. Neu sind unter anderem die Aufenthaltserlaubnis für Pflegehilfskräfte (§ 22a BeschV) und die Stärkung der Westbalkanregelung.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Michael Kalkmann: Inkrafttreten der dritten Stufe des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung, Asylmagazin 6/2024, S. 220.

Zentrale Rechtsgrundlage ist hier § 19c AufenthG. Diese Norm enthält unterschiedliche Anspruchsgrundlagen:

- qualifikationsunabhängige Beschäftigung, § 19c Abs. 1 AufenthG in Verbindung mit Einzelschriften aus der Beschäftigungsverordnung,
- Beschäftigung mit Berufserfahrung, § 19c Abs. 2 AufenthG in Verbindung mit § 6 BeschV,
- Beschäftigung im Einzelfall im öffentlichen Interesse, § 19c Abs. 3 AufenthG.

Im Folgenden werden diese Aufenthaltstitel zur Beschäftigung, die keine formale Qualifikation erfordern, exemplarisch anhand ihrer Hauptvoraussetzungen dargestellt: nach Voraufenthaltszeiten, Berufserfahrung und im Einzelfall im besonderen öffentlichen Interesse. Aktuell werden etwa 20 % der Aufenthaltstitel zur Arbeitsmigration für Beschäftigungen unabhängig von der Qualifikation erteilt.<sup>8</sup>

Die BeschV enthält in Teil 2 bis 5<sup>9</sup> zahlreiche Aufenthaltszwecke für bestimmte Beschäftigungen unabhängig von einer formalen Qualifikation. Die BeschV knüpft an ganz unterschiedliche Tatsachen an, wie etwa

- Staatsangehörigkeit (Westbalkanregelung & Positivstaater in § 26),
- Berufsgruppen, z. B. Pflegehilfskraft, Spezialitätenköch\*in (§ 11), Berufskraftfahrer\*in (§ 24a), Journalismus (§ 18), Kultur (§ 25),
- Funktionen (leitende Angestellte, § 3) oder
- Voraufenthaltszeiten (§ 9).

### 1. Voraufenthaltszeit, § 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m.

#### § 9 BeschV

Exemplarisch steht hierfür § 9 BeschV. Diese Norm regelt nicht nur den freien Arbeitsmarktzugang nach Voraufenthaltszeiten für Personen, die ohnehin einen Aufenthaltstitel zu Beschäftigungszwecken innehaben (beispielsweise durch den Zusatz »Erwerbstätigkeit erlaubt«). Sondern sie stellt nach überzeugender Auffassung des Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg eine eigenständige Anspruchsgrundlage für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur qualifikationsunabhängigen Beschäftigung dar.<sup>10</sup> Die besonderen Voraussetzungen für die Erteilung einer solchen Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 1 AufenthG i. V. m. § 9 Abs. 1 BeschV sind:

<sup>8</sup> Barbara Heß, BAMF: Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration, a. a. O. (Fn. 5).

<sup>9</sup> Nicht: § 31 BeschV oder § 32 BeschV; VGH Hessen, Beschluss vom 9.5.2023 – 6 B 1834/22 – rv.hessenrecht.hessen.de, Rn. 17; VG Bremen, Urteil vom 4.12.2023 – 2 V 2125/23 – asyl.net: M32060.

<sup>10</sup> OVG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 17.5.2022, a. a. O. (Fn. 2), juris Rn. 8; andere Auffassung: VG Schleswig, Beschluss vom 15.2.2022 – 11 B 99/21 – gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de, Rn. 45.

- Besitz einer Aufenthaltserlaubnis,
- anrechenbare zweijährige Vorbeschäftigungs- bzw. dreijährige Voraufenthaltszeit (hier sind insbesondere § 9 Abs. 2 und 3 BeschV zu beachten),<sup>11</sup>
- vorherige Zulassung zum Arbeitsmarkt (strittig).

Es ist unklar, ob eine vorherige behördliche Zulassung der Beschäftigung als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal erforderlich ist (so das Bundesverwaltungsgericht 2018<sup>12</sup>) und die erstmalige Erteilung eines Aufenthaltsstitels zum Zweck der Beschäftigung nach dieser Norm weiterhin ausgeschlossen ist (etwa dann, wenn die betroffene Person bislang einen Aufenthaltstitel aus familiären Gründen innehatte, der von Gesetzes wegen und nicht aufgrund behördlicher Entscheidung die Beschäftigung erlaubt, und wenn die Person nun in einen Aufenthaltsstitel zum Zweck der Beschäftigung wechseln möchte).<sup>13</sup> Denn seit der besagten restriktiven Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hat das Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2020 einen Paradigmenwechsel im Arbeitserlaubnisrecht vollzogen,<sup>14</sup> sodass die Erwerbstätigkeit mit Aufenthaltserlaubnis nunmehr erlaubt ist, solange kein Gesetz sie verbietet. Aktuell stuft die Rechtsprechung diese Frage als offen ein.<sup>15</sup>

### 2. Berufserfahrung, § 19c Abs. 2 AufenthG i.V.m. § 6 BeschV

§ 19c Abs. 2 AufenthG enthält eine Anspruchsgrundlage für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis aufgrund von Berufserfahrung. Mit dieser Regelung wird eine aufenthaltsrechtliche Perspektive für Quasi-Fachkräfte eröffnet. Die Fachkräftemigration nach §§ 18a, 18b, 18g Abs. 1 AufenthG setzt einen Abschluss voraus, der einer inländischen Berufsausbildung/Studium gleichwertig ist. Abseits davon schafft § 19c Abs. 2 AufenthG die Möglichkeit, Personen mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen auch unabhängig von einer formalen Qualifikation als Fachkraft eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen. Auch in diesem Fall knüpfen die berufspraktischen Kenntnisse jedoch unmittelbar an eine *qualifizierte Beschäftigung* an,

<sup>11</sup> Beispielsweise VG Schleswig, Beschluss vom 12.7.2023 – 11 B 73/23 –, Rn. 35, juris.

<sup>12</sup> BVerwG, Urteil vom 21.8.2018 – 1 C 22.17 – asyl.net: M26684: Das Urteil bezog sich noch auf Personen, die sich »zum Zweck der Beschäftigung in Deutschland aufzuhalten« und erging vor dem Paradigmenwechsel, der in § 4a Abs. 2 S. 2 AufenthG seinen Ausdruck findet.

<sup>13</sup> VG Schleswig, Beschluss vom 15.2.2022, a. a. O. (Fn. 10), Rn. 51.

<sup>14</sup> Einführung des § 4a AufenthG, Artikel 1 – Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FachKrEG) vom 15.8.2019, BGBl. I S. 1307 (Nr. 31).

<sup>15</sup> Die Frage, ob ein Paradigmenwechsel in Bezug auf § 9 BeschV stattgefunden hat, offenlascend: OVG Saarland, Beschluss vom 9.1.2024 – 2 B 117/23 – asyl.net: M32691; VGH Baden-Württemberg, Beschluss vom 31.1.2022 – 11 S 1085/21 – asyl.net: M30463, mit weiteren Nachweisen; negativ: OVG Niedersachsen: Beschluss vom 18.4.2024 – 13 ME 31/24 – asyl.net: M32692.

also an eine Beschäftigung, die »üblicherweise« von einer Fachkraft i. S. d. § 18 Abs. 3 AufenthG ausgeübt wird.<sup>16</sup>

Die Erteilung erfolgt im Ermessen. Das Ermessen wird dabei von § 18 Abs. 1 AufenthG gelenkt. Entsprechend soll die Entscheidung der Behörde an »den Erfordernissen des Wirtschafts- und Wissenschaftsstandortes Deutschland unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt« ausgerichtet sein und der Sicherung der Fach- und Arbeitskräftebasis dienen.

Besondere Erteilungsvoraussetzungen werden insbesondere durch die Beschäftigungsverordnung (BeschV) vorgegeben. Zur Aufenthaltserlaubnis aufgrund von Berufserfahrung werden sie in den nachfolgenden Abschnitten erläutert.

- **Zustimmung der Arbeitsagentur:** Sofern sich aus dem Gesetz oder der Beschäftigungsverordnung keine Zustimmungsfreiheit ergibt, bedarf es vor Erteilung des Aufenthaltstitels – wie in diesem Fall – der Zustimmung der Arbeitsagentur. Die Zustimmung ist ein reines »Verwaltungsinternum«.<sup>17</sup> Zustimmungsanfragen der Ausländerbehörden werden von den regionalen ZAV-Teams der Bundesagentur für Arbeit am Betriebssitz der Arbeitgebenden bearbeitet.<sup>18</sup> Dafür leitet die Ausländerbehörde die Zustimmungsanfrage weiter (Erklärung zum Beschäftigungsverhältnis, Stellenbeschreibung, Arbeitsvertrag, gegebenenfalls Auszug aus dem Entgeltatlas oder individuelle Ausführungen). Die Arbeitsagentur prüft, ob mit inländischen Arbeitnehmenden vergleichbare Arbeits- und Lohnbedingungen sowie die Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigung vorliegen (§ 39 Abs. 3 AufenthG) und keine Versagungsgründe greifen (etwa Leiharbeit, Verstoß gegen Arbeitszeitschutzregelungen, Mindestlohn, Jugendschutz). Die Zustimmung ist für die Ausländerbehörde verbindlich.<sup>19</sup> Sie wird für die konkrete Beschäftigung bei einem bestimmten Betrieb für eine bestimmte Dauer erteilt (§ 34 Abs. 1 BeschV). Sie gilt im Rahmen ihrer zeitlichen Begrenzung auch für jeden weiteren Aufenthaltstitel fort (§ 35 Abs. 2 BeschV). Sofern die BA auf eine Zustimmungsanfrage der Ausländerbehörde nicht innerhalb der zweiwöchigen Schweigefristen reagiert,

gilt die Zustimmung als erteilt (Zustimmungsfiktion, § 36 Abs. 2 BeschV).

Zu den Erteilungsvoraussetzungen im Einzelnen:

## a. Qualifikation der Person

Generell braucht es eine ausländische Berufsqualifikation (mindestens zweijährige Berufsausbildung oder Studium). Die Bescheinigung der zuständigen inländischen Behörde, dass die Qualifikation im Ausbildungsland anerkannt ist, ersetzt den Nachweis der Vergleichbarkeit zu einem deutschen Abschluss, der für §§ 18a, 18b AufenthG erforderlich wäre. Die formale Qualifikation muss in keinem Zusammenhang zur auszuübenden qualifizierten Beschäftigung stehen.

- **Besonderheit bei IT-Berufen:** Bei Berufen auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologie braucht es keine formale Qualifikation (§ 6 Abs. 1 S. 3 BeschV). Es genügt hier die Berufserfahrung als Fachkraft. IT-Berufe umfassen ein weites Feld vom Umgang mit Soft- und Hardware bis hin zu Mediendiensten, EDV und Administration.<sup>20</sup> Anders als die Regelungen zur berufspraktischen Blauen Karte IT in § 18g Abs. 2 AufenthG, welche an die EU-Klassifikation in IT-Engpassberufen anknüpft (beispielsweise Systemanalytiker\*innen, Softwareentwickler\*innen, Programmierer\*innen), genügt bei § 6 Abs. 1 S. 3 BeschV jede qualifizierte Beschäftigung im IT-Bereich. So kommen hier beispielsweise auch die Beschäftigung als »Arbeitskraft Reparatur Mobiltelefone«, als kaufmännische\*r Assistent\*in/Wirtschaftsassistent\*in – Informationsverarbeitung sowie Tätigkeiten in den Bereichen Webdesign und E-Commerce infrage. Hier ist die Entscheidung der Arbeitsagentur für die Ausländerbehörde maßgeblich.

## b. Qualifizierte Beschäftigung

Eine qualifizierte Beschäftigung liegt vor, wenn zu ihrer Ausübung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erforderlich sind, die üblicherweise in einem Studium oder einer qualifizierten Berufsausbildung erworben werden (§ 2 Abs. 12b AufenthG). Es kommt darauf an, ob die Arbeitsstelle nach dem jeweiligen Berufsbild eine formale Qualifikation voraussetzt und ob das konkrete Gehalt einem geltenden Tarifvertrag oder dem ortsüblichen Lohn für die Tätigkeit entspricht. Die Vorbewertung der

<sup>16</sup> Siehe Legaldefinition der qualifizierten Beschäftigung in § 2 Abs. 12b AufenthG; vgl. auch VG Schleswig, Beschluss vom 15.2.2022, a. a. O. (Fn. 10), Rn. 49. Die Formulierung »üblicherweise« findet sich in den Anwendungshinweisen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz (AH-FEG, Nr. 2.12b.1) sowie in der Gesetzesbegründung, vgl. Dippe, in: Huber/Mantel, Kommentar AufenthG/AsylG, C.H. Beck, 4. Auflage 2025, § 19c AufenthG, Rn. 2 u. Rn. 11.

<sup>17</sup> BVerwG, Urteil vom 19.11.2019 – 1 C 41.18 – asyl.net: M28090, Rn. 16.

<sup>18</sup> Kontaktdaten Bundesagentur für Arbeit, Regionale Zuständigkeiten der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) im Bereich Arbeitsmarktzulassung (AMZ), Übersicht der zugeordneten Agenturbezirke der Agenturen für Arbeit, tlp.de/lcogu.

<sup>19</sup> BVerwG, Urteil vom 19.11.2019, a. a. O. (Fn. 17).

<sup>20</sup> Vgl. die Angaben bei BA, Berufe im Überblick, Ausgabe 2024; IT, Computer, tlp.de/b9ygh; BIBB: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2025, abrufbar bei bbb.de unter »BIBB Fachpublikationen«.

Arbeitgeber\*innen hat dabei Gewicht.<sup>21</sup> Grundsätzlich gibt es ein »weites Tätigkeitsfeld von Akademikern«. Der Berufseinstieg ist bei Aufstiegschancen auch unterhalb der Qualifikation möglich. In Deutschland gibt es mehr als 18.800 verschiedene Berufsbezeichnungen. Gute Recherchetools zu der Einordnung einzelner Berufe als qualifizierte Beschäftigung sind:

- der Entgeltatlas der Arbeitsagentur (Einstufung als »Helfer«, »Fachkraft« oder »Spezialist«, ortsübliches Gehalt anhand von Berufsgruppen, Altersgruppe und Geschlecht, typische Aufgabenfelder),<sup>22</sup>
- die Webseite Berufenet der Arbeitsagentur (Beschreibung von Ausbildungsinhalten und typischen Tätigkeiten),<sup>23</sup>
- das Berufsausbildungsverzeichnis des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) (Auflistung anerkannter Berufsausbildungen).<sup>24</sup>

Die Entscheidung, ob eine qualifizierte Beschäftigung vorliegt, trifft die Arbeitsagentur (§ 39 Abs. 3 Nr. 2 AufenthG).

### c. Berufserfahrung

Die Person muss über eine in den letzten fünf Jahren erworbene, ausgeprägte, mindestens zweijährige Berufserfahrung verfügen, die sie zu der auszuübenden Beschäftigung befähigt. Zwischen Berufserfahrung und Beruf muss zumindest ein mittelbarer Zusammenhang bestehen. Nach Wortlaut der Norm ist nicht erforderlich, dass diese im Inland gesammelt wird. Wie gewichtig die Berufserfahrung sein muss (ab welchem Umfang eine Teilzeitbeschäftigung reicht), um »ausgeprägt« zu sein, ist bisher ungeklärt.

Ausreichende Sprachkenntnisse sind anders als in der bis zum 28. Februar 2024 geltenden Fassung keine Voraussetzung mehr.

### d. Mindestgehalt

§ 6 Abs. 1 Nr. 2 BeschV setzt ein Mindestgehalt voraus, das aktuell bei 3.622,50 € brutto pro Monat (2025)<sup>25</sup> liegt. Al-

ternativ kann auch ein tarifgebundenes Gehalt gemäß § 6 Abs. 1 S. 2 BeschV bezogen werden.<sup>26</sup>

### e. Altersvorsorge

Bei der Ersterteilung nach Vollendung des 45. Lebensjahres der Person ist wie bei zahlreichen anderen Aufenthaltstiteln eine gesonderte Gehaltsgrenze zu erfüllen (§ 1 Abs. 2 S. 1 BeschV). Diese wird jährlich berechnet und liegt aktuell bei 4.427,50 € brutto pro Monat (2025).<sup>27</sup> Alternativ kann eine andere angemessene Altersversorgung nachgewiesen werden. Von dieser Voraussetzung kann im Ermessen, etwa bei einem Engpassberuf,<sup>28</sup> abgesehen werden. Einen Regelausnahmegrund stellt es dar, »wenn die Gehaltsschwelle nur geringfügig unterschritten oder die Altersgrenze nur geringfügig überschritten wird« (§ 1 Abs. 2 BeschV).

### f. Rechtsfolge

Die Erteilung erfolgt im Ermessen.<sup>29</sup> Mit ihr sind Vorteile verbunden, wie:

- Der (Schwieger-)Elternnachzug ist möglich (§ 36 Abs. 3 AufenthG).
- Der Ehegatten- und Kindernachzug ist unter Absehen vom Wohnraumerfordernis möglich (§ 29 Abs. 1 S. 2 AufenthG).
- Der Ehegattennachzug erfolgt unbeachtlich von Deutschkenntnissen (§ 30 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 AufenthG).

Außerdem ist für Asylsuchende die Ersterteilung im Wege des Spurwechsels nach Rücknahme des Asylantrags unter den Voraussetzungen des § 10 Abs. 3 AufenthG möglich. Dieser sieht auch vor, dass Angehörige der Kernfamilie der beschäftigten Person (Ehegatt\*innen und minderjährige Kinder) in den Spurwechsel einbezogen werden. Allerdings gilt die Regelung nur für Asylsuchende, die vor dem 29. März 2023 eingereist sind.<sup>30</sup>

<sup>26</sup> Tarifregister, abrufbar bei [berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/tarifregister](http://berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/tarifregister).

<sup>27</sup> VAB B.BeschV.1.2.2, a. a. O. (Fn. 25).

<sup>28</sup> VAB A.18, a. a. O. (Fn. 25).

<sup>29</sup> Ermessenslenkender Programmsatz, § 18 Abs. 1 AufenthG.

<sup>30</sup> Mit Zustellung des Einstellungsbescheids nach Rücknahme des Asylantrags erlischt die Aufenthaltsgestattung (§ 67 Abs. 1 Nr. 3 AsylG). Im Anschluss ist der Aufenthalt ungeklärt. Es kommt aber ein Duldungsanspruch im Wege der Ermessensreduzierung auf Null zur Entscheidung über den Aufenthaltstitel in Betracht. Vorsichtshalber sollte der Antrag auf Aufenthalterlaubnis vor der Rücknahme des Asylantrags gestellt und die rückwirkende Erteilung des Aufenthaltstitels auf den Rücknahmezeitpunkt beantragt werden. Die bereits erteilte Beschäftigungserlaubnis gilt zeitlich begrenzt bei Statuswechsel fort (§ 35 Abs. 2, Abs. 3 BeschV). Ob dies auch den Wechsel von einer Aufenthaltsgestattung in einen anderen Aufenthaltsstatus abdeckt, ist offen.

<sup>21</sup> VG Köln, Beschluss vom 25.8.2022 – 5 K 1902/22 – openJur 2022, 16326, Rn. 62 ff.

<sup>22</sup> Bundesagentur für Arbeit, Entgeltatlas, abrufbar bei [web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas/](http://web.arbeitsagentur.de/entgeltatlas/).

<sup>23</sup> Bundesagentur für Arbeit, Berufenet, abrufbar bei [web.arbeitsagentur.de/berufenet/](http://web.arbeitsagentur.de/berufenet/).

<sup>24</sup> BIBB; Berufsausbildungsverzeichnis, abrufbar bei [bibb.de](http://bibb.de) unter »Fachpublikationen«.

<sup>25</sup> Landesamt für Einwanderung Berlin, Verfahrenshinweise zum Aufenthalt in Berlin (VAB), B.BeschV 6.1, abrufbar bei [berlin.de/einwanderung](http://berlin.de/einwanderung).

## 3. Atypischer Einzelfall, § 19c Abs. 3 AufenthG

Wird die konkrete Beschäftigung nicht als qualifiziert angesehen und findet sich auch in der BeschV kein entsprechender Aufenthaltszweck, ermöglicht § 19c Abs. 3 AufenthG die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis, wenn im Einzelfall ein öffentliches Interesse an der Beschäftigung der Person besteht, das mit den sonst zur Verfügung stehenden Mitteln nicht befriedigt werden kann. Regelbeispiele für ein öffentliches Interesse sind regionale, wirtschaftliche und (durch die Arbeitsagentur festzustellende<sup>31</sup>) arbeitsmarktpolitische Interessen. Auch sonstige öffentliche Interessen sind denkbar, solange ein übergeordnetes Allgemeininteresse an der Beschäftigung der Arbeitnehmer\*innen besteht. Die Regelung ist für Sonderfälle gedacht, die sonst im AufenthG oder der BeschV nicht geregelt sind.<sup>32</sup> Darunter fallen auch unqualifizierte Beschäftigungen.

Die besonderen Erteilungsvoraussetzungen sind:

- Beschäftigungsangebot,
- Einzelfall,
- besonderes öffentliches Interesse.

Das öffentliche Interesse wie auch der begründete Einzelfall stellen unbestimmte Rechtsbegriffe dar, die gerichtlich voll überprüfbar sind. Die Rechtsprechung ist sehr streng. Das VG Bremen versteht den Anwendungsbereich »streng einzelfallbezogen und entsprechend restriktiv«.<sup>33</sup> Der VGH Baden-Württemberg fordert »eine singuläre Konstellation im Sinne eines atypischen Sonderfalls.«<sup>34</sup> Diesbezüglich treffe den Beschäftigten die Darlegungspflicht hinsichtlich der Einzelfallumstände, welche den beteiligten Behörden die Prüfung ermöglichen, ob an seinem Aufenthalt im Bundesgebiet ein besonderes regionales, wirtschaftliches oder arbeitsmarktpolitisches Einzelfallinteresse besteht.<sup>35</sup>

### a. Anwendungsbeispiele

Zur Veranschaulichung der Komplexität der Frage, ob ein öffentliches Interesse an der Beschäftigung vorliegt, können folgende Beispiele dienen:

<sup>31</sup> Dippe, in: Huber/Mantel, Kommentar zum AufenthG/AsylG, C. H. Beck, 4. Auflage 2024, AufenthG § 19c Rn. 17.

<sup>32</sup> BeckOK MigR/Ewald/Werner AufenthG § 19c Rn. 21.

<sup>33</sup> VG Bremen, Urteil vom 11.12.2024 – 2 K 82/24 –, Rn. 38, juris; VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 15.3.2023 – A 10 S 2367/22 –, landesrecht-bw.de, Rn. 40.

<sup>34</sup> VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 15.3.2023, a. a. O. (Fn. 33), Rn. 38; VG Bremen, Urteil vom 11.12.2024, a. a. O. (Fn. 33), Rn. 38.

<sup>35</sup> VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 15.3.2023, a. a. O. (Fn. 33), Rn. 41.

• *Pflegekrise*: Der VGH Bayern lehnte im Februar 2025 die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis an eine (noch) ungelernte Pflegekraft ab, obwohl die Arbeitsagentur ein arbeitsmarktpolitisches Interesse bejaht hatte, da der Arbeitgeber bereits seit 2022 vergeblich nach Pflegepersonal gesucht hatte.<sup>36</sup> Der Bedarf müsse vereinzelt, nicht flächendeckend in einer Branche, einem Beruf oder einer ganzen Wirtschaftsregion auftreten. Ebenso müssen nach Auffassung des Gerichts die öffentlichen Interessen eine atypische Arbeitsmarktsituation widerspiegeln. Die Feststellung eines jahrelangen Engpasses in einem bestimmten Beruf, etwa die Pflegekrise, reiche nicht aus.<sup>37</sup> Ob diese rechtliche Bewertung sich durchsetzt, ist offen. Das pauschale Argument, die Pflegekrise habe sich über die Jahre verfestigt und betreffe einen zu großen Bereich – nämlich eine gesamte Branche –, überzeugt vor dem Hintergrund, dass sich die Pflegekrise regional ganz unterschiedlich manifestiert und es auf lokale Besonderheiten am Arbeitsmarkt ankommt, nicht. Dieser Argumentationsstrang verletzt den Handlungsspielraum der Kommunen, denen § 19c AufenthG ja gerade die Entscheidung auf der Grundlage von Allgemeinwohlinteressen zugestehen will. Hier wäre herauszuarbeiten, ob es sich vor dem Hintergrund einer generellen Krise bei der konkreten Beschäftigung dennoch um einen Einzelfall handelt.

• *Schaffung von Arbeitsplätzen*: Das VG Hannover lehnte 2021 den Antrag eines ungelernten indischen Kochs ab, bei dem der Arbeitgeber angab, die anderen Arbeitskräfte in seinem Restaurant »eher nicht« weiterbeschäftigen zu können, wenn der Koch dort nicht mehr arbeiten würde. Das Gericht nimmt an, dass ein rein privatwirtschaftliches Einstellungsinteresse allein für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 3 AufenthG nicht genügt.<sup>38</sup> Hier war offenbar die Einschätzung des Arbeitgebers zu vage. Denn die Schaffung und der Erhalt von Arbeitsplätzen können durchaus typische öffentliche Interessen darstellen. Nach dem VGH Baden-Württemberg kann das etwa der Fall sein, wenn Arbeitsplätze in dem betroffenen Betrieb oder in anderen Betrieben (zum Beispiel Zulieferbetrieben) erhalten oder geschaffen werden, insbesondere dann, wenn in einem Betrieb nicht genügend Fachkräfte vorhanden sind und durch die Beschäftigung von Ausländer\*innen verhindert werden kann, dass dem Betrieb Aufträge entgehen.<sup>39</sup>

<sup>36</sup> VGH Bayern, Urteil vom 10.2.2025 – 19 B 24.1377 – openJur 2025, 10238.

<sup>37</sup> Ebd.

<sup>38</sup> VG Hannover, Urteil vom 24.9.2021 – 5 A 1357/21 – Rn. 33, juris; VG Bremen, Urteil vom 11.12.2024, a. a. O. (Fn. 33), Rn. 38; VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 15.3.2023, a. a. O. (Fn. 33), Rn. 38; BVerwG, Beschluss vom 4.11.1991 – 1 B 132/91 – BeckRS 1991, 5294.

<sup>39</sup> VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 15.3.2023, a. a. O. (Fn. 33), Rn. 40.

- *Situative Krisensituationen:* In den letzten Jahren wurde § 19c Abs. 3 AufenthG nicht nur für die Beschäftigung von Einzelpersonen (z. B. Spezialistin für Cybersicherheit, israelisches Sicherheitspersonal bei der jüdischen Gemeinde<sup>40</sup> oder Beschäftigte in einem Forschungszentrum) angewendet. Inzwischen knüpfen öffentliche Interessen zunehmend an situative Krisensituationen an, so etwa:
  - Wiederaufbau nach der Hochwasserkatastrophe in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz,<sup>41</sup>
  - fehlendes Flughafenpersonal im Sommer 2022, um pandemiebedingte Engpässe auszugleichen,<sup>42</sup>
  - wirtschaftliches Interesse in Berlin im Zusammenhang mit dem Ukraine-Krieg.

### b. Berliner Ansatz im Umgang mit dem Ukraine-Krieg (VAB A.19c.3.)

Das Bundesministerium des Innern (BMI) hat die Regelungen für drittstaatsangehörige Geflüchtete aus der Ukraine<sup>43</sup> im Jahr 2024 schrittweise verschärft. Dies betrifft Personen, die sich im Februar 2022 mit einer befristeten Aufenthaltserlaubnis in der Ukraine aufgehalten haben, also beispielsweise drittstaatsangehörige Studierende.<sup>44</sup> Sie dürfen nicht mehr wegen des Kriegs visumfrei einreisen, erhalten nach Vorgabe des BMI keine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG mehr und ihre Aufenthaltserlaubnis gilt auch nicht automatisch bis zum 4. März 2026 fort.<sup>45</sup>

§ 19c Abs. 3 AufenthG bietet hier eine interessante Anschlussperspektive. Aktuell können in Berlin ehemalige Besitzer\*innen einer Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG und Drittstaatsangehörige, die nach der Flucht aus der Ukraine eine Fiktionsbescheinigung nach § 81 Abs. 3 AufenthG erhalten haben, eine Aufenthaltserlaubnis nach § 19c Abs. 3 AufenthG zur Weiterbeschäftigung bei ihren bisherigen Arbeitgeber\*innen erhalten.<sup>46</sup> Voraussetzungen sind insbesondere, dass die Antragstel-

lenden einfache Deutschkenntnisse nachweisen, ihren Lebensunterhalt sichern und seit sechs Monaten durchgehend bei einer Arbeitsstelle in Berlin oder Brandenburg beschäftigt sind. Ein Visumverfahren ist nicht durchzuführen:

»Die Nachholung des Visumverfahrens ist auf Grund besonderer Umstände des Einzelfalles und des Krieges in der Ukraine nicht zumutbar; die Betroffenen haben nach § 5 Abs. 2 Halbsatz 2 einen Anspruch darauf, dass vom Visumverfahren abgesehen wird und die Titelerteilung nach § 19c Abs. 3 ohne Ausreise erfolgt.«<sup>47</sup>

Die Personen erhalten eine Aufenthaltserlaubnis zur Weiterbeschäftigung bei ihren bisherigen Arbeitgeber\*innen. Sobald die zeitlichen Voraussetzungen erfüllt sind, sind mit diesem Titel langfristig eine Niederlassungserlaubnis und die Einbürgerung möglich. Berlin geht damit einen vielversprechenden Sonderweg, den das Land mit einem »wirtschaftlichen öffentlichen Interesse« begründet, »denn die Begründung einer Ausreisepflicht würde angesichts des allgemeinen Fachkräftemangels die Betriebsabläufe erheblich beeinträchtigen.«<sup>48</sup>

## III. Ausblick

Wenn die aktuelle Regelung für den vorübergehenden Schutz am 4. März 2026 ausläuft und es keine weitere Verlängerung geben sollte, bietet der in Berlin verfolgte Ansatz über § 19c Abs. 3 AufenthG eine interessante Anschlussperspektive auch für ukrainische Staatsangehörige. Dies hätte den Vorteil, dass betroffene Personen, die bereits in den lokalen Arbeitsmarkt integriert sind, nicht in einen unerlaubten Aufenthalt oder in aufwendige Asylverfahren gedrängt würden.

Womöglich kann eine solche Regelung auch eine Perspektive für den Umgang mit syrischen Geflüchteten bieten. Diese sind nach Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung überwiegend in Mangel- und systemrelevanten Berufen, wie im Gesundheitswesen, im Transport- und Logistikbereich oder bestimmten Fertigungsberufen mit hoher Arbeitsnachfrage beschäftigt. Das Institut schreibt ihrer Beschäftigung arbeitsmarktpolitische Bedeutung zu.<sup>49</sup>

<sup>40</sup> VAB A.19c.3, a. a. O. (Fn. 25).

<sup>41</sup> VGH Bayern, Urteil vom 10.2.2025, a. a. O. (Fn. 36).

<sup>42</sup> Dippe, in: Huber/Mantel, a. a. O. (Fn. 31), AufenthG § 19c Rn. 17.

<sup>43</sup> Gemeint mit »Drittstaatsangehörigen« sind nicht-ukrainische Staatsangehörige, die sich zum Beginn des Krieges im Februar 2022 in der Ukraine aufhielten. Vgl. asyl.net: Fragen und Antworten: Perspektiven für nicht-ukrainische Staatsangehörige, die aus der Ukraine geflüchtet sind, abrufbar bei asyl.net unter t1p.de/7lykn.

<sup>44</sup> Marta Zamira Ahmedov und Danial Sagradov, Schutz für Drittstaatler läuft aus: Geflüchtet aus der Ukraine, in Deutschland plötzlich illegal, Tagesspiegel, 2.3.2025.

<sup>45</sup> Änderung der Ukraine-Aufenthalts-Übergangsverordnung (Ukraine-AufenthÜV) vom 22.11.2024 sowie der Ukraine-Aufenthaltserlaubnis-Fortgeltungsverordnung (UkraineAufenthFGV) vom 22.11.2024, abrufbar bei asyl.net unter »Informationen zu Schutzsuchenden aus der Ukraine«.

<sup>46</sup> VAB A.19c.3, a. a. O. (Fn. 25).

<sup>47</sup> VAB A.19c.3., a. a. O. (Fn. 25).

<sup>48</sup> Ebd.

<sup>49</sup> Brücker, Herbert, Maye Ehab, Andreas Hauptmann, Philipp Jaschke, Maria Theresa Koch & Yuliya Kosyakova (2024): Syrische Arbeitskräfte in Deutschland. (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Aktuelle Daten und Indikatoren), Nürnberg, 16 S., abrufbar bei iab.de unter »Publikationen«.

## Ländermaterialien

### Hinweis

Die neue Bundesregierung plant außerhalb der Fachkräftemigration vor allem eine »Begrenzung der Migration.«<sup>50</sup> Konkret will sie die Liste der sicheren Herkunftsstaaten auf Algerien, Indien, Marokko und Tunesien erweitern. Dies hätte Beschäftigungsverbote für Asylsuchende und Geduldete aus diesen Herkunftsstaaten zur Folge (§ 60a Abs. 6 Nr. 3 AufenthG). Daneben beabsichtigt sie, Visa nach der Westbalkan-Regelung zu begrenzen.

Politisch sinnvolle Ansätze, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu verbessern, fehlen im Koalitionsvertrag. Dabei könnten verschiedene Maßnahmen schnell umgesetzt werden und zugleich zu der so häufig beschworenen »Entbürokratisierung« beitragen. Zu nennen wären in diesem Zusammenhang:

- Verzicht auf Anerkennungsverfahren von Qualifikationen in nicht-reglementierten Berufen,
- Entkopplung der Arbeitserlaubnis von einer bestimmten Position bei einer einzelnen Arbeitsstelle,
- Entfristung der Möglichkeit des Spurwechsels aus dem Asylverfahren,
- Verbesserung des Zugangs zu Aufenthaltstiteln zur qualifikationsunabhängigen Beschäftigung (etwa in Mangel- und systemrelevanten Berufen),
- Abschaffung von Arbeitsverboten,
- bei Personen ohne Aufenthaltstitel Wechsel vom Prinzip des Verbots mit Erlaubnisvorbehalt zum Prinzip der Erlaubnis mit Überprüfungsvorbehalt.

Vor dem Hintergrund der aktuellen politischen Entwicklungen erlangen die Möglichkeiten der Arbeits- und Fachkräftemigration auch in der Beratungsarbeit für geflüchtete Menschen besondere Bedeutung. Dabei ist auch die Erteilung von Aufenthaltstiteln zur Beschäftigung neben den bestehenden humanitären Titeln in vielen Fällen in den Blick zu nehmen. Durch eine solche parallele Erteilung eines Aufenthaltstitels ergeben sich in vielen Fällen Möglichkeiten einer Aufenthaltsverfestigung und des Familiennachzugs.<sup>51</sup>

Für die Bestellung der Lageberichte und Stellungnahmen des Auswärtigen Amtes (AA) – Bestellnummern sind mit »A« kenntlich gemacht – gelten folgende Regelungen: Diese Dokumente können bezogen werden von Personen, die im Rahmen eines asyl- oder aufenthaltsrechtlichen Verfahrens um rechtlichen oder humanitären Abschiebungsschutz nachsuchen oder nachsuchen wollen, sowie von Rechtsanwält\*innen oder Beratungsstellen. Die Bestellung erfolgt bei unserem Materialversand IBIS e. V. zu den üblichen Bedingungen (siehe Bestellformular).

Voraussetzung hierfür ist die Glaubhaftmachung, dass der Lagebericht für ein laufendes oder beabsichtigtes Verfahren benötigt wird. Diese Glaubhaftmachung kann im Regelfall dadurch geschehen, dass bei der Bestellung die Kopie eines Dokuments aus einem relevanten asyl- oder aufenthaltsrechtlichen Verfahren bzw. ein entsprechender Antrag oder Antragsentwurf vorgelegt wird. Aus den vorgelegten Papieren muss deutlich werden, dass in dem Verfahren Umstände geltend gemacht werden, zu denen im Bericht des AA Aussagen enthalten sind.

### Afghanistan

VG Berlin

Flüchtlingsschutz für afghanische Frau

Urteil vom 21.3.2025 – 24 K 67/23 A – asyl.net: M33209

Leitsätze der Redaktion

Afghanische Frauen haben bereits aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit und ihres Geschlechts mit beachtlicher Wahrscheinlichkeit Verfolgung zu befürchten.

Anmerkung

Unter Bezug auf: EuGH, Urteil vom 4.10.2024 – C-608/22, C-609/22 – AH und FN gg. Österreich – asyl.net: M32737

VG Berlin

Flüchtlingsschutz für Angehörigen der ehemaligen Sicherheitskräfte

Urteil vom 27.2.2025 – 24 K 151/23 A – asyl.net: M33185

Leitsätze der Redaktion

Es ist davon auszugehen, dass ehemalige Angehörige der Afghan Public Protection Forces – APPF (eine zum Innenministerium gehörende militärische Abteilung zum

<sup>50</sup> Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 21. Legislaturperiode, abrufbar bei [spd.de](http://spd.de), Rn. 2965.

<sup>51</sup> Vgl. den Beitrag von Sebastian Klaus in diesem Heft ab S. 171; siehe auch BAGFW, Geflüchtete aus der Ukraine mit vorübergehendem Schutz – Möglichkeiten der Aufenthaltsverfestigung, März 2025, abrufbar bei asyl.net unter »Publikationen/Arbeitshilfen zum Aufenthaltsrecht«.

# Unsere Angebote



## **www.asyl.net**

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



## **Asylmagazin**

- Beiträge und Rechtsprechungsübersichten
- Aktuelle Gerichtsentscheidungen
- Länderinformationen
- Nachrichten, Buchbesprechungen

Weitere Informationen bei asyl.net unter »Asylmagazin«



## **basiswissen.asyl.net**

Informationen für Schutzsuchende und Engagierte:

- »Wissen kompakt« zum Leben in Deutschland
- Hinweise auf weiterführende Publikationen und Ressourcen



## **adressen.asyl.net**

Adressdatenbank mit

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



## **familie.asyl.net**

Das Informationsportal zum Familiennachzug zu Asylsuchenden und Schutzberechtigten.

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



## **Publikationen**

- Basisinformationen und Übersichten
- Leitfäden und Arbeitshilfen
- Stellungnahmen und Berichte anderer Organisationen

Abrufbar bei asyl.net unter »Publikationen«



## **migrationsberatung.org**

Website des Bundesprogramms Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE).

Die Website migrationsberatung.org wird vom Informationsverbund Asyl und Migration im Auftrag der Trägerorganisationen der MBE betreut.



## **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.