



# Online Magazin IAB-Forum

---

## Warum Erwerbsarbeit für Geflüchtete auch rechtlich wichtig ist

25. November 2024 | Franziska Schreyer



**Existenzsichernde Erwerbsarbeit ist für Geflüchtete oft eine rechtliche Voraussetzung, um langfristig oder dauerhaft in Deutschland bleiben zu können. Dies bietet zwar Chancen sowohl für die Geflüchteten als auch für den Arbeitsmarkt hierzulande. Es kann aber auch zu einer besonderen Abhängigkeit der Betroffenen vom Betrieb führen.**

Die meisten Menschen bestreiten mit Erwerbsarbeit nicht nur ihren Lebensunterhalt. Erwerbsarbeit stärkt vielfach auch ihre soziale Teilhabe, ihre Identität und ihren Selbstwert. Bei Menschen mit Fluchterfahrung kommt aber etwas Entscheidendes dazu: Existenzsichernde Erwerbsarbeit wird aufenthaltsrechtlich immer mehr zu einer Voraussetzung dafür, dass sie ihren Aufenthalt in Deutschland rechtlich weiterhin absichern und sich damit hierzulande auch langfristig ein Leben aufbauen können.

Die Verknüpfung von Erwerbsarbeit und Aufenthaltssicherung ist Teil der aktivierenden Integrationspolitik, die in verschiedenen europäischen Ländern, so auch in Deutschland, praktiziert wird (lesen Sie hierzu einen [Aufsatz](#) von Franziska Schreyer und anderen aus dem Jahr 2022). Im Zuge dieser Politik müssen Geflüchtete zunehmend Integrationsleistungen nachweisen, um ihren Aufenthaltsstatus rechtlich zu verbessern. So müssen sie Kenntnisse der deutschen Sprache sowie der deutschen Rechts- und Gesellschaftsordnung nachweisen. Außerdem müssen sie den Lebensunterhalt sowie ausreichenden Wohnraum für sich und ihre Familie gewährleisten. Damit ist Erwerbsarbeit für diese Menschen auch aufenthaltsrechtlich von hoher Bedeutung.

Dies gilt für unterschiedliche Gruppen von Geflüchteten. Im Folgenden werden die entsprechenden rechtlichen Voraussetzungen beispielhaft für anerkannte Flüchtlinge und für Menschen mit [Duldungsstatus](#) erläutert:

- Bei anerkannten Flüchtlingen wird die Regelung zum Übergang aus der befristeten Aufenthaltserlaubnis in die unbefristete Niederlassung beschrieben.
- Bei Menschen mit [Duldung](#) wird die mit dem Chancen-Aufenthaltsrecht im Jahr 2022 geschaffene rechtliche Möglichkeit skizziert, um aus der prekären Duldung in eine befristete Aufenthaltserlaubnis zu wechseln.

Für beide Gruppen ist längerfristig eine Einbürgerung möglich. Auch hier ist die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts eine wesentliche Voraussetzung.

## Anerkannte Flüchtlinge und der Übergang in die unbefristete [Niederlassungserlaubnis](#)

Anerkannte Flüchtlinge (Asylberechtigte nach dem Grundgesetz, Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention sowie sogenannte [Resettlement](#)-Flüchtlinge; im Folgenden verkürzt: Flüchtlinge) erhalten eine Aufenthaltserlaubnis, die zunächst auf drei Jahre befristet ist.

Bis Juli 2016 konnte anerkannten Flüchtlingen nach drei Jahren Aufenthalt die unbefristete Niederlassung erlaubt werden, sofern die Schutzgründe (etwa politische Verfolgung oder Krieg im Herkunftsland) fortbestanden. Seit August 2016 fordert das Gesetz zusätzlich den Nachweis konkreter Integrationsleistungen (zu den rechtlichen Sonderregeln bei Geflüchteten aus der Ukraine lesen Sie den [IAB-Kurzbericht 12/2024](#)).

Die unbefristete Niederlassung nach drei Jahren Aufenthalt dürfen die Ausländerbehörden seither nurmehr dann erlauben, wenn Flüchtlinge, neben weiteren Voraussetzungen, ihren Lebensunterhalt „weit überwiegend“ selbst sichern ([§ 26 Aufenthaltsgesetz](#), AufenthG). Wird die Niederlassung nicht

bewilligt, weil die Voraussetzungen nicht erfüllt sind, kann die befristete Aufenthaltserlaubnis verlängert werden. Diese bedeutet aber weniger Aufenthaltssicherheit.

Zudem kann ein befristeter Aufenthaltstitel die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt erschweren, da viele Betriebe bevorzugt solche Personen einstellen oder in deren Aus- und Weiterbildung investieren dürften, die über einen unbefristeten Aufenthaltsstatus verfügen.

## Menschen mit Duldung und der Übergang in die befristete Aufenthaltserlaubnis

Menschen mit Duldungsstatus sind im Regelfall ehemalige Asylsuchende, deren Asylantrag abgelehnt wurde. Im Unterschied zu anerkannten Flüchtlingen haben sie keine Aufenthaltserlaubnis erhalten und müssten eigentlich ausreisen (§ 60a und § 60b AufenthG). Ihre Abschiebung wird aber vorläufig ausgesetzt – etwa wegen gewaltsamer Auseinandersetzungen in der Herkunftsregion, unterbrochener Verkehrswege oder fehlender Personendokumente. Der Aufenthalt dieser Menschen in Deutschland wird daher „geduldet“.

Die zuständige Ausländerbehörde stellt eine Duldung für einen bestimmten Zeitraum aus, der in der Regel nur wenige Monate umfasst. Bleiben die Hindernisse für eine Abschiebung bestehen, kann die Ausländerbehörde die Duldung bei Bedarf immer wieder verlängern. Mit diesen „Kettenduldungen“ leben die Betroffenen unter Umständen sehr lange in Deutschland.

Der [Deutsche Bundestag](#) wies auf Basis des Ausländerzentralregister zum Stichtag 30. Juni 2024 rund 183.000 Personen mit Duldung aus. Hauptherkunftsländer sind der Irak, die Türkei, Afghanistan, Nigeria, die Russische Föderation, Syrien, Serbien und der Iran. 41 Prozent der Personen mit Duldung leben seit fünf Jahren und mehr in Deutschland.

Bereits in den vergangenen beiden Jahrzehnten wurden etlichen Menschen mit Duldung der Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt eröffnet – und damit Wege, um unter bestimmten Voraussetzungen aus der Duldung in eine Aufenthaltserlaubnis zu wechseln (lesen Sie dazu eine [BAMF-Kurzanalyse](#) von Laura Peitz aus dem Jahr 2023, eine [BAMF-Kurzanalyse](#) von Randy Stache aus dem Jahr 2024 und einen 2022 im IAB-Forum erschienenen [Beitrag](#) von Franziska Schreyer). Eine der jüngeren Änderungen ist das Ende 2022 in Kraft getretene Chancen-Aufenthaltsrecht (§ 104c AufenthG), das im Folgenden skizziert wird. Damit will der Gesetzgeber Kettenduldungen entgegenwirken.

Das Chancen-Aufenthaltsrecht ist eine auf 18 Monate befristete, nicht verlängerbare Aufenthaltserlaubnis (umgangssprachlich häufig „Aufenthaltserlaubnis auf Probe“ genannt). Zu den Voraussetzungen zählen unter anderem ein zum Stichtag 31. Oktober 2022 seit fünf Jahren

ununterbrochener Aufenthalt im Bundesgebiet und das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Auch darf die Abschiebung nicht durch wiederholt vorsätzlich falsche Identitätsangaben verhindert worden sein. In diesen 18 Monaten müssen die Betroffenen die Voraussetzungen für eine etwaige anschließende Aufenthaltserlaubnis nach § 25a oder § 25b AufenthG erfüllen, andernfalls fallen sie in die unsichere Duldung zurück.

[§ 25a](#) AufenthG („Aufenthaltsgewährung bei gut integrierten Jugendlichen und jungen Volljährigen“) richtet sich an Menschen mit Duldung oder Aufenthaltserlaubnis nach [§ 104c](#) AufenthG im Alter bis zu 27 Jahren. Zu den Voraussetzungen dieser Aufenthaltsgewährung zählt unter anderem, dass die Personen in Deutschland seit mindestens drei Jahren erfolgreich eine Schule besucht oder einen anerkannten Schul- oder Berufsabschluss erworben haben.

[§ 25b](#) AufenthG („Aufenthaltsgewährung bei nachhaltiger Integration“) richtet sich an ältere Menschen mit Duldung oder Aufenthaltserlaubnis nach [§ 104c](#) AufenthG. Zu den Voraussetzungen dieser Aufenthaltsgewährung zählen unter anderem mündliche Deutschkenntnisse auf A2-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen. Vor allem aber müssen die Menschen ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familie überwiegend durch Erwerbsarbeit sichern (für Pflegende oder Alleinerziehende mit kleinen Kindern existieren Ausnahmen).

Auf mittlere Sicht besteht auch für ehemals geduldete Menschen die Möglichkeit einer unbefristeten Niederlassung. Hierfür müssen ebenfalls verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein. Insbesondere müssen die Betroffenen selbst (weitgehend) für ihren Lebensunterhalt sorgen.

## Existenzsichernde Erwerbsarbeit ist eine wichtige Voraussetzung für die Einbürgerung

Längerfristig können beide hier skizzierten Gruppen – anerkannte Flüchtlinge und Menschen mit vormaliger Duldung – die Einbürgerung beantragen ([§ 10 Staatsangehörigkeitsgesetz](#), StAG). Zu den Voraussetzungen zählen unter anderem (sehr) gute Deutschkenntnisse und ebenfalls das Bekenntnis zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Auch für die Einbürgerung müssen die Menschen nachweisen, dass sie ihren Lebensunterhalt und den ihrer Familienangehörigen eigenständig bestreiten können. Existenzsichernde Erwerbsarbeit ist also für den Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft eine wichtige Voraussetzung.

Insgesamt bindet die aktivierende Integrationspolitik aufenthaltsrechtliche Bleibechancen bis hin zur Einbürgerung zunehmend an den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt. Dies birgt Chancen für die Menschen, die sich mit Erwerbsarbeit ein Leben aufbauen und dem Arbeitsmarkt in Deutschland langfristig zur Verfügung stehen können. Damit leisten diese Personen einen Beitrag, um den bereits

jetzt bestehenden Personalengpässen etwa in kleineren (Handwerks-)Betrieben oder im Pflege- und Sozialbereich entgegenzuwirken.

## Das Aufenthaltsrecht erhöht die Abhängigkeit der Betroffenen von ihrem Betrieb

Auch wenn sich mit aktivierender Integrationspolitik viele Chancen für die betroffenen Menschen einerseits und für den deutschen Arbeitsmarkt andererseits verbinden: Das daran ausgerichtete Aufenthaltsrecht erhöht die Abhängigkeit der Betroffenen von ihrem Betrieb. Denn ein eventueller Verlust des Beschäftigungsverhältnisses schmälert unter Umständen auch die Chancen auf einen dauerhaften Aufenthalt in Deutschland.

Zahlreiche Beispiele aus der Praxis zeigen, dass dieser rechtliche Rahmen einem guten Verhältnis zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber nicht per se entgegensteht. Außerdem dürfte in Zeiten von Personalmangel die Gefahr, dass Betriebe geflüchtete Auszubildende und Beschäftigte ausnutzen, tendenziell sinken, denn Betriebe sollten im Regelfall an guten Beschäftigungsverhältnissen interessiert sein.

Gleichwohl besteht das Risiko, dass manche Betriebe diese aufenthaltsrechtlich bedingte Abhängigkeit ausnutzen. Mit Bezug vor allem auf Erwerbsmigration diskutiert der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) in verschiedenen Studien die potenziellen Gefahren solcher aufenthaltsrechtlicher Regelungen für den Arbeitnehmerschutz in Deutschland, die insbesondere im [Niedriglohnbereich](#) zu Tage treten (siehe die Literaturhinweise am Ende dieses Beitrags). Auf eine ähnliche Problematik mit Blick auf die sogenannte Westbalkanregelung verweisen Mariella Falkenhain und Miriam Raab in einem 2022 im IAB-Forum erschienenen [Beitrag](#).

In verschiedenen Fallstudien, die sich meist auf Interviews mit Geflüchteten stützen, finden sich ebenfalls Hinweise darauf, dass sich die Koppelung von Aufenthaltsperspektiven an die Beschäftigungsverhältnisse der Betroffenen für diese negativ auswirken kann. So zitieren Doreen Müller und Koautorinnen in einer 2014 publizierten [Studie](#) einen jungen Geflüchteten, dessen Arbeitszeiten vom Arbeitgeber deutlich erhöht wurden, nachdem dieser erfahren hatte, dass das Risiko einer Abschiebung bei einem Abbruch des Beschäftigungsverhältnisses steigen würde.

Gerade Auszubildende mit Duldung sind eine vulnerable Gruppe im Betrieb, kann doch ihr weiterer Verbleib in Deutschland vom erfolgreichen Durchlaufen dieser Ausbildung abhängen. Dies zeigen Franziska Schreyer und andere in einer [Studie](#) aus dem Jahr 2022.

Jaqueline Kalbermatter und Sebastian Schief wiederum beschreiben in ihrer 2019 erschienenen [Studie](#) am Beispiel der Schweizer Gastronomie, dass Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus widrige Arbeitsbedingungen fügsam oder nahezu widerstandslos akzeptieren, um ihren Aufenthalt und den ihrer Familie nicht zu gefährden. Sie zitieren einen Interviewten mit unsicherem Aufenthaltsstatus folgendermaßen:

*„Ich muss einfach ganz ruhig sein in der Arbeit, egal wie viel Arbeit es ist. (...) Ich kann nicht sagen, so und so, leider muss ich arbeiten, sonst wenn ich mich beschwere, habe ich keine Arbeit mehr (...). Dein Chef sagt, was du machen musst und ich muss einfach ja sagen, ich muss es machen.“*

Als widrige Arbeitsbedingungen identifizieren Kalbermatter und Schief unter anderem niedrige, teils nicht existenzsichernde Löhne, zeitlich variierende Arbeitseinsätze, den Einsatz in verschiedenen Arbeitsbereichen und Betriebsstandorten sowie eine hohe Arbeitsintensität. Neben Interviews führten sie auch teilnehmende Beobachtungen in der Gastronomie durch und hielten dabei folgende Auseinandersetzung zwischen einem Küchenchef und einem Office-Mitarbeiter mit unsicherem Aufenthaltsstatus fest:

*„Als der Office-Mitarbeiter während eines Arbeitstages die Absicht hegt, seinen Dienst entsprechend des Arbeitsplans zu beenden, schreitet der Küchenchef ein und weist ihn zurecht, dass er den Dienst erst dann beenden dürfe, wenn er sämtliche Aufgaben erledigt habe. Nachdem der Office-Mitarbeiter ihn zudem nach einigen freien Tagen am Samstag fragt, da er dann jeweils Fussball spiele, ermahnt der Küchenchef ihn, dass er entweder seine Arbeitsmoral ändern oder den Arbeitseinsatz beenden müsse und betont, bei einer solchen Einstellung sei es am besten, wenn er jetzt gleich gehen würde. Dann fügt er an, dass er nicht wisse, ob er dann auch gleich abgeschoben werde, die Entscheidung liege nun bei ihm. Schließlich weist er ihn darauf hin, dass er grundsätzlich dankbar sein müsse, dass er hier arbeiten dürfe. Daraufhin befolgt der Office-Mitarbeiter die Anweisungen des Küchenchefs und widmet sich wieder der Arbeit im Office.“*

Erwähnt sei hier außerdem eine [Fallstudie](#) von Peter Birke und Johanna Neuhauser aus dem Jahr 2023. Sie stützt sich auf Interviews mit (geflüchteten) Arbeiter\*innen unter anderem in der Fleischindustrie und im Online-Versandhandel in Deutschland und Österreich. Diese wurden zu ihren Arbeitsbedingungen während der Covid-19-Pandemie befragt. Demnach nahmen die Befragten hohe Infektionsgefahren und widrige Arbeitsbedingungen, etwa einen hohen Arbeitsdruck und eine schlechte Entlohnung, auch deswegen in Kauf, um ihren Aufenthalt in Deutschland oder Österreich nicht zu gefährden.

## Fazit

Ob Menschen in Deutschland als Flüchtlinge anerkannt werden, entscheidet sich rechtlich nach wie vor danach, ob sie etwa als Kriegsflüchtlinge oder politisch Verfolgte als schutzbedürftig eingestuft werden. Bei Anerkennung erhalten sie zunächst eine auf drei Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis.

Für einen anschließenden unbefristeten Aufenthalt bis hin zur Einbürgerung müssen sie verschiedene Voraussetzungen erfüllen. Die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts, im Regelfall über Erwerbsarbeit, ist hierfür von besonderer Bedeutung. Ähnliches gilt für Menschen, die seit längerem mit dem Status der Duldung in Deutschland leben.

Das Aufenthaltsrecht an ein Beschäftigungsverhältnis zu knüpfen, birgt aber auch das Risiko einer besonderen Abhängigkeit dieser Menschen von den jeweiligen Betrieben. Dieser Abhängigkeit gilt es gegenzusteuern. Aktivierende Integrationspolitik sollte daher mit Maßnahmen des Arbeitnehmerschutzes verknüpft werden.

Gefordert ist hier zunächst die Gesetzgebung. Zum Beispiel besteht seit März 2024 für junge Menschen mit Duldung die rechtliche Möglichkeit, alternativ zur vergleichsweise unsicheren Ausbildungsduldung (§ 60c AufenthG) eine „Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer“ zu beantragen (§ 16g AufenthG). Die Ausbildungsduldung bedeutet, dass junge Menschen während der Ausbildung noch in der unsicheren Duldung verbleiben und erst bei erfolgreichem Abschluss und Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis erhalten können (§ 19d AufenthG).

Demgegenüber sieht der neu geschaffene § 16g AufenthG unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis bereits während der Ausbildung vor. Dies gibt Auszubildenden wie Betrieben mehr Rechts- und Planungssicherheit, ist aber auch eine wichtige Maßnahme des Arbeitnehmerschutzes.

Betriebliche und gewerkschaftliche Interessensvertretungen sollten ebenfalls darauf hinwirken, dass Kolleg\*innen mit Fluchterfahrung keinen schlechteren Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind als solche ohne Fluchterfahrung. [Jobcenter](#) und [Arbeitsagenturen](#) wiederum sollten bei Bedarf geflüchtete Klient\*innen auch über grundlegende Regeln des Arbeitnehmerschutzes in Deutschland informieren.

Mit ihrer Unterstützung der Menschen auf dem Weg in die deutsche Arbeitswelt leisten sie zudem einen wichtigen Beitrag zur Sicherung des Personalbedarfs auf dem Arbeitsmarkt. Denn dieser wird, wie Timon Hellwagner und Koautor\*innen in ihrem [Beitrag](#) aus dem Jahr 2023 darlegen, aufgrund

der demografischen Entwicklung künftig mehr denn je auf die Integration möglichst aller Eingewanderten angewiesen sein.

### **In aller Kürze**

- Im Zuge aktivierender Integrationspolitik müssen Geflüchtete zunehmend Integrationsleistungen nachweisen, um ihren Aufenthalt in Deutschland auch rechtlich abzusichern. Dazu gehört insbesondere die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts.
- Dies gilt in ähnlicher Weise für verschiedene Gruppen von Geflüchteten, so etwa für anerkannte Flüchtlinge und Menschen mit Duldungsstatus. Bei gelingender (Arbeitsmarkt-)Integration sind für beide Gruppen (un-)befristete Aufenthaltstitel bis hin zum Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft möglich.
- Aktivierende Integrationspolitik birgt Chancen: Menschen können über Erwerbsarbeit an der Aufnahmegesellschaft teilhaben und sich ein Leben in Deutschland aufbauen. Dem deutschen Arbeitsmarkt können sie so auch langfristig zur Verfügung stehen.
- Die faktische Koppelung des Aufenthaltsrechts an eine Beschäftigung birgt allerdings das Risiko einer besonderen Abhängigkeit dieser Menschen von den Betrieben.
- Daher sollte die Einhaltung grundlegender Arbeitnehmerschutzrechte auch und gerade in solchen Fällen gewährleistet werden. Hier ist neben der Gesetzgebung und den betrieblichen Interessensvertretungen auch die Bundesagentur für Arbeit in ihrer Beratungs- und Vermittlungsarbeit gefordert.

## Literatur

Peitz, Laura (2023): [Wege aus der Ausreisepflicht nach ablehnender Asylentscheidung](#). BAMF-Kurzanalyse Nr. 1.

Kalbermatter, Jaqueline; Schief, Sebastian (2019): [Dynamiken zwischen Citizenship und Arbeitsverhältnissen von Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus. Eine Untersuchung in gastronomischen Betrieben der Schweiz](#). In: Soziale Welt, Jahrgang 70, Heft 2, S. 144–171.

Sachverständigenrat für Integration und Migration (2023): [Neue Risiken prekärer Beschäftigung? Zu alten und neuen Instrumenten in der Erwerbsmigrationspolitik und was sie für den Arbeitnehmerschutz bedeuten](#). SVR-Kurzinformation 2023-6.

Sachverständigenrat für Integration und Migration (2023): [Prekäre Beschäftigung – prekäre Teilhabe. Ausländische Arbeitskräfte im deutschen Niedriglohnssektor](#). SVR-Studie 2023-1.

Schreyer, Franziska; Bauer, Angela; Getu Lakew, Solomon (2022): [Wie aktivierende Integrationspolitik und Aufenthaltsrecht betriebliche Abhängigkeitsverhältnisse stärken – das Beispiel von Geflüchteten mit Duldungsstatus](#). In: Z'Flucht. Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung, Jahrgang 6, Heft 1, S. 122–139.

Schreyer, Franziska; Bauer, Angela; Getu Lakew, Solomon (2022): [Geduldete Menschen in Ausbildung: Betroffene und Betriebe haben bislang wenig Rechtssicherheit](#). In: IAB-Forum, 9.3.2022.

Stache, Randy (2024): [Auswirkungen einer Duldung auf Lebenssituation und Lebenszufriedenheit](#). BAMF-Kurzanalyse Nr. 3.

Bild: studio v-zwoelf/stock.adobe.com

DOI: [10.48720/IAB.FOO.20241125.01](https://doi.org/10.48720/IAB.FOO.20241125.01)

## Zitationshinweis

Franziska Schreyer (2024): Warum Erwerbsarbeit für Geflüchtete auch rechtlich wichtig ist , In: Online Magazin IAB-Forum 25. November 2024, <https://iab-forum.de/warum-erwerbsarbeit-fuer-gefluechtete-auch-rechtlich-wichtig-ist/>, Abrufdatum: 26. May 2026

## Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0):

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>