

**Baustein für einen Musterbrief  
„Betriebsräte für Weiterbeschäftigung von  
geduldeten Ausländern“**

**Betrifft: Kündigung von MitarbeiterInnen wegen des Verlustes der  
Arbeitserlaubnis**

Vorbemerkungen:

Nach dem alten Ausländergesetz hatten ausländische Staatsangehörige, deren Abschiebung temporär ausgesetzt war einen nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt. D.h. sie mussten ein Arbeitsangebot vorweisen und bei der **Bundesanstalt für Arbeit** eine Arbeiterlaubnis beantragen. Diese wurde dann erteilt, wenn keine Bevorrechtigten (Deutsche, EU-Bürger, gleichgestellte Drittstaatsangehörige) auf dem Arbeitsmarkt vorhanden waren. Unter anderem sind geduldete Flüchtlinge im Handwerk, als Sprachmittler in Krankenhäusern, im Reinigungsgewerbe beschäftigt. Die Arbeitserlaubnis musste entsprechend der Verlängerung der Duldung ebenfalls verlängert werden. Dies war häufig kein Problem, da die Unternehmen und Betriebe selbst ein Interesse an einer Weiterbeschäftigung und als Sozialpartner Zugangsmöglichkeiten zu den jeweiligen Arbeitsämtern hatten.

Mit dem neuen Zuwanderungsgesetz hat sich die Situation von Geduldeten und das System der Erteilung einer Arbeitserlaubnis grundlegend verändert und vielfach zum Nachteil der betroffenen Personen und Betriebe verschlechtert. Der DGB und die Gewerkschaften hatten bereits in der Beratung über das Zuwanderungsgesetz auf die negativen Folgen der Systemänderung hingewiesen.

Nunmehr, seit dem 1.1.2005 wird die Arbeitserlaubnis nicht mehr in einem gesonderten Verfahren vom Arbeitsamt erteilt. Es gilt das sogenannten „One-stop-government“, das bedeutet, dass das gesamte Verfahren in der Hand der Ausländerbehörde liegt. Erst wenn diese die Voraussetzungen für die Erteilung eines Aufenthaltstitels geprüft hat wird die Bundesagentur „um Zustimmung zur Aufnahme einer Beschäftigung“ befragt. Ein direkter Kontakt zwischen Arbeitsverwaltung und Betrieben besteht somit nicht mehr.

Die Situation von Geduldeten hat sich durch das Zuwanderungsgesetz grundsätzlich nicht verbessert. Im Gegenteil: Wird eine Abschiebung nach dem neuen Zuwanderungsgesetz ausgesetzt, so ist dies häufig mit einem Arbeitsverbot verbunden. Die Folge: Mehreren hundert Beschäftigten, deren Duldung ausgelaufen ist, mussten aufgrund der Vorgaben der Ausländerbehörden gekündigt werden. Und teilweise werden ihnen auch – obwohl langjährig sozialversicherungspflichtig beschäftigt – Arbeitslosengeldansprüche verwehrt.

Ursachen für die verschärfte Praxis sind:

- Die Ausländerbehörde stellt fest, dass eine Einreise erfolgt sei, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu beziehen.

Bislang konnte die Arbeitsverwaltung diese Feststellung nach § 5 Abs. 5 treffen und die Arbeitsaufnahme verbieten. Nach dem neuen Zuwanderungsgesetz obliegt die Prüfung jetzt der Ausländerbehörde.

- Die Ausländerbehörde stellt fest, dass *Abschiebungshindernisse* selbst zu vertreten sind, z.B. weil Personaldokumente der Herkunftsländer nicht beschafft werden – was im übrigen bei politischen Flüchtlingen problematisch ist – oder Personaldokumente werden von der Behörde nicht anerkannt. Auch hier kann die Ausländerbehörde eine Arbeitserlaubnis ohne Beteiligung der Bundesagentur verweigern.
- Die Ausländerbehörden stellen fest, dass eine freiwillige Ausreise möglich ist oder Ausreisehindernisse selbst zu vertreten seien.  
Diese Praxis, bei der die Ausländerbehörden die rechtlichen Grundlagen sehr restriktiv ausgelegt haben, führte dazu, dass die Ausländerbehörde von sich aus ein Arbeitsverbot ausgesprochen hat – ohne überhaupt die Bundesagentur einzubeziehen.

Aufgrund der Vielzahl an Fällen hat das Bundesinnenministerium in einem Brief vom 18. März 2005 gegenüber den Bundesländern „Erläuterungen zum Verständnis der Regelungen“ der entsprechenden Regelungen des Aufenthaltsgesetzes und der Beschäftigungsverfahrensverordnung verschickt. Darin heißt es, dass gegenüber den alten Regelungen keine Änderungen der materiellen Rechtslage eingetreten seien. „Die Beschäftigung kann damit denjenigen Ausländern nach Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erlaubt werden, die zwar freiwillig ausreisen könnten, aber nicht abgeschoben werden können“, heißt es in dem Schreiben.

Diese Erläuterungen sind ein wichtiger Baustein für einen verantwortungsvollen Umgang mit dem neuen Aufenthaltsgesetz. Ob sie in den jeweiligen Ausländerbehörden bekannt und beachtet werden muss sich in der Praxis zeigen. In jedem Fall sollten Betroffene bei der Beantragung einer Arbeitserlaubnis darauf hinweisen.

Mit dem faktischen Arbeitsverbot verbunden sind

- der Verlust der Möglichkeit der eigenständigen Lebensführung,
- die Abhängigkeit von staatlichen Leistungen, die gegenüber Hartz IV-Leistungen um 35 % abgesenkten Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz; in Einzelfällen wird sogar die Unterbringung in Sammelunterkünften angeordnet,
- der Verlust langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieben,
- höhere Sozialkosten für die Kommunen durch die Gewährung von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.

Auch wenn die Gewerkschaften und der DGB sich mit ihrer grundlegenden Forderung nach einer Schlussstrich- oder Bleiberechtsregelung, verbunden mit einem Zugang zum Arbeitsmarkt für alle Ausländer, die länger als 1 Jahr in Deutschland leben, nicht durchsetzen konnten, so muss doch gerade in den Fällen, bei denen Beschäftigte gekündigt werden müssen, Kritik gegenüber den Ausländerbehörden und den Innenministerien der Länder geübt werden.

Mit den Bausteinen für ein Musterschreiben soll der Versuch gemacht werden, die Innenminister und die Amtsleiter in den Kommunen auf die Situation aufmerksam zu machen und gleichzeitig die Nutzung von Ermessensspielräumen einzufordern.

**Entwurf für einen Musterbrief:**

**Variante: Beschäftigten musste bereits gekündigt werden.**

Betrifft: Arbeitserlaubnis für ausländische Beschäftigte

Sehr geehrter Herr Innenminister ...oder Herr Bürgermeister ...,

in unserem Betrieb (bitte Name des Betriebes, Adresse und Branche angeben) werden seit langer Zeit ausländische Staatsangehörige beschäftigt. Zu ihnen gehörten auch ... (Zahl) geduldete Flüchtlinge.

Nach bisherigem Ausländerrecht waren wir gezwungen, wenige Monaten nach Beschäftigungsbeginn vorsorglich zu kündigen und die Verlängerung der Arbeitserlaubnis abzuwarten. In den meisten Fällen konnten wir als Unternehmen gegenüber der Arbeitsverwaltung die Notwendigkeit der Verlängerung deutlich machen, z.B. wegen besonderer Kenntnisse. Die Beschäftigung in einem Betrieb ist ein zentraler Baustein für die Integration. Wir möchten auch künftig einen Beitrag zur gesellschaftlichen und beruflichen Eingliederung leisten, sehen aber bei der Umsetzung des neuen Zuwanderungsgesetzes erhebliche Probleme.

Nach dem neuen Zuwanderungsgesetz liegt die Prüfung der Voraussetzungen für eine Verlängerung der Arbeitserlaubnis zunächst bei den Ausländerbehörden, sie müssen feststellen, ob die ausländerrechtlichen Voraussetzungen für eine Verlängerung gegeben sind. Erst dann wird die Bundesagentur um die Zustimmung zur Beschäftigung befragt.

Die Folge dieser Regelung ist für unseren Betrieb gravierend. Von den bislang ... beschäftigten Geduldeten mussten wir bereits ... Personen kündigen. Ihnen wurde von der Ausländerbehörde die Erwerbstätigkeit untersagt. Damit verlieren wir qualifizierte und langjährig tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir können die Gründe für die Entscheidungen nicht nachvollziehen, da erstens wohl auch das Bundesinnenministerium in einem Schreiben vom 18. März erläutert hat, dass sich durch das neue Aufenthaltsgesetz nichts an der materiellen Rechtslage verändert habe. Zweitens hat sich die persönliche Situation der Geduldeten nicht verändert, ihre Abschiebung wird weiterhin ausgesetzt. Drittens führt das faktische Arbeitsverbot zu einer weiteren Belastung der Sozialhaushalte der Kommunen, da die bisher sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und ihr Familienangehörigen auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz angewiesen sind.

Da das Zuwanderungsgesetz den Bundesländern wie den Kommunen die Ermessensspielräume für eigene Entscheidungen ausweitet, bitte ich Sie herzlich diese auch im Sinne der Betroffenen zu nutzen und ihnen die Erwerbstätigkeit nicht zu versagen.

Mit freundlichen Grüßen