

Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung rechtssicher und praxisgerecht ausgestalten

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung

29. Mai 2019

Zusammenfassung

Es ist zu begrüßen, dass die Regelungen zur Ausbildungsduldung konkreter ausformuliert werden sollen. In der praktischen Umsetzung der bestehenden Regelung gibt es unterschiedliche Auslegungen des Bundesgesetzes durch die Bundesländer und Ausländerbehörden. Diese Uneinheitlichkeit unterläuft das eigentliche Ziel der Regelung, Rechtssicherheit für Auszubildende und Arbeitgeber zu schaffen. Die Neuregelung enthält wichtige Verbesserungen, wozu insbesondere die Klarstellung zählt, dass die Ausbildungsduldung bereits sieben Monate vor Ausbildungsbeginn erteilt werden kann. Die neu eingeführte Wartefrist für Geduldete ist dann nicht sinnvoll, wenn in dieser Zeit erkennbar keine Abschiebung erfolgen wird. Hier sollte es zumindest in begründeten Einzelfällen Ausnahmemöglichkeiten geben.

Die Erteilungsvoraussetzungen der vorgesehenen Beschäftigungsduldung in § 60c AufenthG-E sind durchaus hoch. Die 18-monatige Vorbeschäftigungszeit sollte praxisgerecht auf zwölf Monate reduziert werden. Zu begrüßen ist, dass die besondere Situation von Alleinerziehenden jetzt Berücksichtigung findet. Die Beschäftigungsduldung zunächst zu befristen, erscheint als tragfähiger Kompromiss. Allerdings müssen mögliche Rechtsunsicherheiten, die sich aus dem Zusammen-

spiel der unterschiedlichen Regelungen ergeben können, beseitigt werden. Grundsätzlich ist bei der Beschäftigungsduldung wie auch bei den bestehenden Bleiberegulungen entscheidend, dass die Ausländerbehörden sie auch tatsächlich im Sinne der Betroffenen und Betriebe nutzen.

Im Einzelnen

Neuregelung der Ausbildungsduldung ist Fortschritt, Änderungen aber weiterhin notwendig

Die Neuregelung der Ausbildungsduldung in § 60b AufenthG-E sieht wichtige Verbesserungen vor. So ist die Ausweitung auf Helferberufe (insbesondere für Pflegekräfte) sowie die Möglichkeit der Erteilung bei Abschluss des Ausbildungsvertrags bis zu sieben Monate (besser wären neun Monate) vor Ausbildungsbeginn sinnvoll. Gleichzeitig werden nicht alle Probleme, die zu einer uneinheitlichen Auslegung geführt haben, umfassend gelöst:

- Als Neuerung wird die Klärung der Identität innerhalb von sechs Monaten nach Einreise als Erteilungsvoraussetzung eingeführt. Die Frist zur Identitätsklärung kann sich unter bestimmten Bedingungen verlängern, wenn die Person „alle erforderlichen und ihr zumutbaren Maßnahmen zur Identitätsklärung ergriffen“ hat.



Wenn trotz aller erforderlichen Maßnahmen die Identitätsklärung nicht möglich ist, kann die Ausländerbehörde im Rahmen des Ermessens eine Ausbildungsduldung erteilen. Da die Erteilungsvoraussetzung neu eingeführt werden soll, wird es auf die konkrete und möglichst einheitliche Umsetzung durch die Ausländerbehörden ankommen. Wichtig hierbei muss sein, dass die „zumutbaren“ Anforderungen zur Identitätsklärung transparent und leistbar für die Betroffenen sind.

- Die Idee der geplanten „Wartefrist“ von sechs Monaten für Menschen mit einer Duldung aus anderen Gründen (§ 60b Abs. 2 Nr. 2 AufenthG-E) als Erteilungsvoraussetzung der Ausbildungsduldung ist zwar einerseits nachvollziehbar, weil in dieser Zeit die Rückführung erfolgen soll. Andererseits macht eine solche pauschale Regelung z. B. für Personen keinen Sinn, die aus einem Herkunftsland mit Abschiebestopp kommen. Hier sollte zumindest im begründeten Einzelfall die Möglichkeit eröffnet werden, eine Ausbildungsduldung ohne Wartefrist zu erteilen.
- Für die Dauer einer Einstiegsqualifizierung sollte ebenfalls die Abschiebung ausgesetzt werden, um Geflüchteten und Betrieben Rechtssicherheit zu gewährleisten. Sollte bereits während der Einstiegsqualifizierung ein Ausbildungsvertrag geschlossen werden, kann der Geflüchtete noch während der Einstiegsqualifizierung die Ausbildungsduldung beantragen und direkt in die Ausbildungsduldung übergehen.

Beschäftigungsduldung praxisrelevant gestalten

Die Voraussetzungen für die neu vorgesehene Beschäftigungsduldung (§ 60c AufenthG-E) sind im Vergleich zu den bestehenden Bleiberechtsregelungen relativ hoch. Hier

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.

sollte insbesondere die 18-monatige sozialversicherungspflichtige Vorbeschäftigungszeit noch einmal überdacht und praxisgerecht auf 12 Monate reduziert wird. Zu begrüßen ist, dass im Vergleich zum Referentenentwurf die besondere Situation von Alleinerziehenden Berücksichtigung bei der erforderlichen regelmäßigen Arbeitszeit findet.

Die Befristung des § 60c AufenthG-E führt in der vorgesehenen Konstruktion des Gesetzentwurfs zu Rechtsunklarheiten. Die Beschäftigungsduldung soll bis zum 1. Juli 2022 befristet sein und dann außer Kraft treten. Da sich die anschließend vorgesehene Erteilung des Aufenthaltstitels in § 25b Abs. 6 AufenthG-E aber explizit auf die Voraussetzungen nach § 60c AufenthG-E bezieht („wenn die Voraussetzungen nach § 60c erfüllt sind“), bleibt es rechtlich unklar, ob die Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 25b Abs. 6 AufenthG-E ab dem 1. Juli 2022 überhaupt noch möglich sein kann (da § 60c AufenthG-E außer Kraft tritt). Hier sollte eine rechtssichere Lösung hergestellt werden, um spätere Unsicherheit zu vermeiden.

Auch für die Wirksamkeit der Beschäftigungsduldung ist es notwendig, dass sie durch die Ausländerbehörden im Sinne der Betroffenen ausgelegt und angewendet wird.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände
Arbeitsmarkt
T +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de