
Deutsche Industrie- und Handelskammer

Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der SPD, von Bündnis 90/Die Grünen und FDP zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rückführung

Die Bundesregierung hat am 1. November 2023 eine vom Bundesministerium des Innern und für Heimat vorgelegte Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag der Fraktionen der SPD, von Bündnis 90/Die Grünen und FDP zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung der Rückführung beschlossen. Zur Begleitung des parlamentarischen Verfahrens und zur Vorbereitung auf die Sachverständigenanhörung im Bundestagsausschuss für Inneres und Heimat am 11. Dezember 2023 nehmen wir als DIHK zu den arbeitsmarktrelevanten Aspekten der Formulierungshilfe Stellung.

Grundlage dieser Stellungnahme sind die der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs, die wirtschaftspolitischen Positionen 2021 sowie das im November 2019 beschlossene Positionspapier „Integration fördern – Hindernisse beseitigen“ der DIHK. Sollten der DIHK noch weitere in dieser Stellungnahme noch nicht berücksichtigte relevante Äußerungen zugehen, wird die DIHK diese Stellungnahme entsprechend ergänzen.

A. Das Wichtigste in Kürze

Aus Sicht der DIHK gehen die gesetzliche Änderungen der vorliegenden Formulierungshilfe angesichts des hohen Arbeits- und Fachkräftebedarfs der deutschen Unternehmen in die richtige Richtung. Sie können den Weg für einen schnelleren Einstieg von Geflüchteten in Beschäftigung ebnen und mit der Neuregelung der Beschäftigungsduldung Erleichterungen für die rechtssichere Einstellung von geduldeten Menschen in Unternehmen bringen. Jedoch sieht die DIHK an einigen Stellen noch Verbesserungsmöglichkeiten, um Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende und Geduldete wirksam abzubauen.

Damit Unternehmen schnell und unbürokratisch auf ein größeres Potenzial an Arbeitskräften zugreifen können, sollte ein einheitlicher Arbeitsmarktzugang für Geflüchtete nach drei Monaten geschaffen werden sowie ein Anspruch auf die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis bei Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen bestehen. Ausgenommen davon sollten weiterhin Geflüchtete aus den sicheren Asylherkunftsstaaten sein, da hier die Schutzquoten insg. sehr niedrig sind. Durch beschleunigte Asylverfahren sollte bei diesen außerdem schnell Klarheit bestehen, wer einen Schutzanspruch und damit einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt hat.

Eine rasche Arbeitsaufnahme in der Praxis setzt allerdings voraus, dass Ausländerbehörden die Arbeitserlaubnisse zügig erteilen. Um die behördlichen Verfahren zu beschleunigen, sollte zudem geprüft werden, ob die Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Arbeit für Asylsuchende und Geduldete wirklich nötig ist.

Die vorgesehenen Änderungen bei der Beschäftigungsduldung schätzt die DIHK positiv ein. Durch erleichterte Erteilungsvoraussetzungen dürften mehr Unternehmen Geduldete rechtsicher einstellen. Darüber hinaus wäre es aus Sicht der Unternehmen sinnvoll, auf die zwölf Monate Vorduldungszeit zu verzichten, damit Mitarbeitende, die während des Asylverfahrens ihre Beschäftigung aufgenommen haben und die zwölfmonatige Vorbeschäftigungszeit bei vollständiger Lebensunterhaltssicherung erfüllen, nicht länger auf die Beantragung der Beschäftigungsduldung warten müssen.

Die geplanten Anpassungen der vorliegenden Formulierungshilfe zu der im Juni 2023 geschlossenen Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer (§ 16g AufenthG) beheben zwar die Lücken der neuen Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis, schaffen aber gleichzeitig durch das parallele Fortbestehen der Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG noch mehr Komplexität in einem ohnehin schon komplexen aufenthaltsrechtlichen System. Dadurch wird die wichtige Chance verpasst, die Erteilungsvoraussetzungen der Ausbildungsduldung so zu überarbeiten, dass sie dem im Koalitionsvertrag verankerten Ziel näher kommen, Geduldeten in der Ausbildung und ihren Betrieben mehr Rechts- und Planungssicherheit zu verleihen. Insbesondere die Abschaffung der Vorduldungszeit von drei Monaten sowie die Einführung einer Anspruchsduldung für die Dauer der Einstiegsqualifizierung würden den Betrieben eine Einstellung erleichtern.

B. Relevanz für die deutsche Wirtschaft

Die Fachkräftesicherung spielt für deutsche Unternehmen eine zentrale Rolle. Durch die demografische Entwicklung verringert sich das Arbeitskräftepotenzial in Deutschland in den kommenden 15 Jahren um vier bis sechs Millionen Menschen. Laut aktuellem DIHK-Fachkräftereport kann jedes zweite Unternehmen trotz aktueller wirtschaftlicher Stagnation offene Stellen zumindest teilweise nicht besetzen, weil es keine Arbeitskräfte findet. Neben der besseren Erschließung inländischer Potenziale und der Einwanderung von Fachkräften aus dem Ausland stellt die Beschäftigung von geflüchteten Menschen eine weitere Option für die Unternehmen im Rahmen der Fachkräftesicherung dar.

Aus diesen Gründen ist es für Betriebe wichtig, bei der Stellenbesetzung grundsätzlich auch Geflüchteten unbürokratisch eine Chance geben zu können. Damit es besser gelingen kann, engagiert sich die IHK-Organisation schon seit 2015 gemeinsam mit den Unternehmen für die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung. Dank der Erfahrungen aus erster Hand der IHKs vor Ort sowie der Mitgliedunternehmen aus dem NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge hat die Deutsche Industrie- und Handelskammer einen guten Überblick, wie die Rahmenbedingungen unternehmensfreundlicher gestaltet werden können.

C. Allgemeine Einführung - Allgemeiner Teil

Trotz Erleichterungen der rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Beschäftigung und Integration von Geflüchteten im Laufe der letzten Jahre besteht in der Praxis weiterhin Planungs- und Rechtsunsicherheit für die Betriebe insb. im Hinblick auf die Einstellung von Asylbewerber:innen und Geflüchteten mit Duldungsstatus. Darüber hinaus steigt derzeit der Druck auf die Migrations- und Integrationsinfrastruktur. Die hohe Anzahl Asylsuchender bringt Kommunen, Städte und Behörden an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit. Diese Überforderung birgt die Gefahr, dass die Integration vor Ort nicht ausreichend gewährleistet werden kann. Auch Unternehmerinnen und Unternehmer sind zunehmend besorgt. Daher ist es wichtig, nachhaltige Lösungen zu finden, damit wir auch künftig eine Willkommenskultur für die Menschen schaffen, die einen Beitrag in Wirtschaft und Gesellschaft leisten können und wollen.

Ein wichtiger Baustein hierfür ist die rasche Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, die auch die Integration in die Gesellschaft insgesamt erleichtert. Rund 275.000 Geflüchtete aus den acht Hauptasylherkunfts ländern waren im Oktober 2023 als arbeitslos registriert. Das stellt ein großes Arbeitskräftepotenzial für die Betriebe dar, die oftmals dringend Arbeits- und Fachkräfte suchen. Die in der vorliegenden Formulierungshilfe vorgesehenen Maßnahmen zum vereinfachten Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylsuchende und Geduldete sind aus DIHK-Sicht Schritte in die richtige Richtung – es bestehen jedoch an einigen Stellen weitere Verbesserungsmöglichkeiten, um Hürden beim Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende und Geduldete zu beseitigen.

D. Details - Besonderer Teil

Die DIHK nimmt nur zu den Aspekten des vorliegenden Referentenentwurfs Stellung, von denen ausgegangen werden kann, dass sie eine maßgebliche Auswirkung auf die Betriebe in Deutschland und damit auf die Gesamtwirtschaft haben werden.

Die vorliegende Formulierungshilfe führt Änderungen in verschiedenen Bereichen ein:

1. Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende und Geduldete (vgl. Nr. 1 a) und Nr. 2 Formulierungshilfe)

Die Formulierungshilfe sieht Maßnahmen vor, um Hürden zum Arbeitsmarktzugang für Asylbewerber:innen und Geduldete abzubauen:

- Asylsuchende, die verpflichtet sind, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, haben künftig nach sechs Monaten statt neun Monaten Anspruch auf die Ausübung einer Beschäftigung (Formulierungshilfe Nr. 2, Änderung § 61 Absatz 1 Satz 2).
- Geduldeten soll künftig im Regelfall statt im Ermessen eine Beschäftigung erlaubt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit bei Zustimmungspflichtigen Beschäftigungen zugestimmt hat. Dies gilt jedoch nicht für Personen, bei denen konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevorstehen, die aus sicheren Herkunfts ländern stammen, offensichtlich unbegründete Anträge gestellt haben oder ihre Identitätsklärung verweigern.

DIHK-Einschätzung:

Die Neuregelungen zum erleichterten Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende und Geduldete gehen in die richtige Richtung. Aus Sicht der DIHK wären folgende Maßnahmen wünschenswert, um den Einstieg in die Arbeit wirksam zu beschleunigen:

- **Einheitlicher Arbeitsmarktzugang nach drei Monaten:** Geflüchtete, die nicht verpflichtet sind, in der Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, haben schon nach drei Monaten Zugang zum Arbeitsmarkt. Daher wäre es ratsam, Geflüchteten einheitlich nach drei Monaten eine Beschäftigung zu erlauben. Das wäre für Unternehmen sinnvoll, weil sie auf ein größeres Potenzial an Arbeitskräften zugreifen könnten und eine einheitliche Frist mehr Transparenz für die Betriebe bzgl. der rechtlichen Einstellungsmöglichkeiten schaffen würde. Auch für die Integration der Geflüchteten könnte es sich positiv auswirken.
- **Ausnahme für Personen aus den sicheren Asylherkunftstaaten:** Es ist aus DIHK-Sicht sinnvoll, weiterhin Geflüchteten aus den sicheren Asylherkunftsstaaten eine sofortige Arbeitsaufnahme zu verweigern, da die Schutzquoten insg. sehr niedrig sind. Durch beschleunigte Asylverfahren sollte bei diesen außerdem schnell Klarheit bestehen, wer einen Schutzanspruch und damit einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt hat.
Um die Anzahl der Geflüchteten aus Asylherkunftsländern, die insg. eine niedrige Schutzquote aufweisen, wirksam zu reduzieren, sollte außerdem geprüft werden, inwiefern dort besser über legale Zugangswege informiert werden bzw. diese ggf. begleitet werden können.
- **Allgemeiner Anspruch auf Beschäftigungserlaubnis bei Erfüllung der Erteilungsvoraussetzungen:** Um eine einheitliche Umsetzung in der behördlichen Praxis zu gewährleisten, sollte auch für Geduldete ein Anspruch auf die Ausübung einer Beschäftigung bestehen, wenn die Voraussetzungen dafür erfüllt sind (keine bevorstehenden aufenthaltsbeendenden Maßnahmen, nicht aus einem sicheren Asylherkunftsstaat etc.). Es ist zwar als positiv zu bewerten, dass die Beschäftigungserlaubnis künftig im Regelfall (soll-Regelung) statt im Ermessen (kann-Regelung) erteilt werden soll. Jedoch bleibt es den Behörden offen, beim „Vorliegen von atypischen Sachverhalten“ die Erlaubnis zu verweigern. Was unter „atypischen Umständen“ zu verstehen ist, wird im Gesetz nicht näher definiert und eröffnet Ermessensspielraum in der Anwendungspraxis. Die Einführung des einheitlichen Anspruchs auf die Beschäftigungserlaubnis würde nicht nur zur mehr Einheitlichkeit in der Anwendungspraxis führen, sondern auch zu einer erleichterten Prüfung durch die Ausländerbehörden, was die Erteilung der Beschäftigungserlaubnisse beschleunigen würde.
- **Zustimmungspflicht der Bundesagentur für Arbeit auf den Prüfstand stellen:** In den ersten vier Jahren des Aufenthalts muss die Bundesagentur für Arbeit der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis im Regelfall zustimmen. Diese Zustimmung gilt nur für die Beschäftigung von Asylsuchenden und Geduldeten und wird von den Ausländerbehörden eingeleitet. Sie dient der Prüfung der Beschäftigungsbedingungen vor der

Arbeitsaufnahme. In der Praxis kann dieser Schritt zu Verzögerungen bei der Erteilung der Arbeitserlaubnis führen und zu widersprüchlichen Situationen, in denen Geflüchtete mit z.B. niedrigen Sprachkenntnissen, geringerer Qualifikation oder ohne Berufserfahrung ein höheres Gehalt erhalten müssten (ortsüblicher Lohn) als langjährige Mitarbeitende im Betrieb. Darüber hinaus ist es fraglich, warum es für Asylsuchende und Geduldete auch bis zu vier Jahren nach Einreise als nötig erachtet wird, die Beschäftigungsbedingungen zu prüfen, während anerkannte Geflüchtete direkt nach Erhalt des positiven Beschieds – was auch nach wenigen Monaten erfolgen kann – einen uneingeschränkten Zugang zu jeder Beschäftigung erhalten. Aus diesen Gründen sollte hier geprüft werden, ob eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit bei der Beschäftigung von Asylsuchende und Geduldete wirklich nötig ist.

2. Erleichterungen bei der Beschäftigungsduldung (Vgl. Nr. 1 b) Formulierungshilfe)

Die in der Formulierungshilfe vorgesehene Neuregelung der Beschäftigungsduldung sieht folgendes vor:

- Die Einreisefrist für die Erteilung der 30-monatigen Beschäftigungsduldung wird von dem 1. August 2018 auf den 31. Dezember 2022 verschoben.
- Die erforderliche Vorbeschäftigungsszeit wird von 18 auf 12 Monate verkürzt.
- Die notwendige Mindestwochenarbeitszeit wird von 36 Stunden auf 20 Stunden gesenkt.
- Die Fristen für die Identitätsklärung werden aktualisiert.
- Gleichzeitig bleiben die weiteren Voraussetzungen wie zwölfmonatige Vorduldungszeit, Kenntnisse der deutschen Sprache, die Sicherung des eigenen Lebensunterhaltes, keinerlei Bezüge zu extremistischen Organisationen und keine Straftaten bestehen.

DIHK-Einschätzung:

Die vorgesehenen Änderungen sind insg. als positiv zu bewerten und dürften den Zugang zur Beschäftigungsduldung erleichtern. Aus Sicht der Unternehmen wären jedoch zwei weitere Änderungen noch wünschenswert:

- Um zu vermeiden, dass Geflüchtete, die in der Gestattung bereits eine Beschäftigung aufgenommen haben, zusätzliche zwölf Monate auf die Möglichkeit der Beantragung der Beschäftigungsduldung warten müssen, **sollte auf die Vorduldungszeit von 12 Monaten verzichtet werden** (§ 60 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG).
- Ähnlich wie bei der Ausbildungsduldung wäre es empfehlenswert, einen Zeitraum von **sechs Monaten zum Übergang von einer Beschäftigung in eine andere** zu berücksichtigen. Erfahrungen zeigen, dass Betriebe unter bestimmten Umständen (z.B. während der Corona-Zeit) Geflüchteten in Duldung kündigten mussten.

3. Anpassung bei der Aufenthaltserlaubnis für die Ausbildung für Ausreisepflichtige (Vgl. Nr. 3 Art. 5b)

Die DIHK hatte 2016 die Einführung der Ausbildungsduldung (sog. 3+2-Regelung) im Rahmen des Integrationsgesetzes positiv bewertet. In der Praxis hat sich in den nachfolgenden Jahren

herausgestellt, dass die Umsetzung nicht immer die gewünschte Rechtssicherheit für die Betriebe und Azubis mit Fluchthintergrund mit sich bringt. Insbesondere die komplizierten Erteilungsvoraussetzungen sowie der Ermessensspielraum für die Landesbehörden führen dazu, dass die Anwendung in der Praxis uneinheitlich läuft. Die Koalition hat sich vorgenommen, die Rahmenbedingungen für die Einstellung von Geduldeten zu verbessern. Unter anderen Gesetzesvorhaben wollen die Koalitionsparteien „*Geduldeten in der Ausbildung und ihren Betrieben mehr Rechtssicherheit durch eine Aufenthaltserlaubnis (§ 60 c AufenthG) verleihen*“ (KoA.V. 2021-2025, S. 110).

Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wurde nach den Beschlussempfehlungen vom Bundestagsausschuss für Inneres und Heimat zwei Tage vor Verabschiebung des Gesetzes im Plenum um zwei Regelungen ergänzt, die die Integration von Geflüchteten betreffen. Eine davon ist die Überführung der Ausbildungsduldung (§ 60c AufenthG) in eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausbildung für ausreisepflichtige Drittstaatsangehörige (§16g AufenthG). Dabei wurden der Wortlaut und Erteilungsvoraussetzungen der aktuellen Ausbildungsduldung weitgehend für die neue Vorschrift übernommen. Während die DIHK die Umwandlung der Ausbildungsduldung in einen Ausbildungs-Aufenthaltstitel grundsätzlich als positiv einschätzt, führten die verabschiedeten Änderungen dazu, dass der Zugang zum neuen Aufenthaltstitel im Vergleich zur bisherigen Regelung erschwert werden dürfte.

Die in der Formulierungshilfe vorgeschlagenen Anpassungen sehen vor, dass neben der neuen Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG die Ausbildungsduldung nach § 60 c AufenthG fortbesteht. Auszubildende, die die Voraussetzungen für die Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis nach § 16g nicht erfüllen können, können weiterhin eine Ausbildungsduldung beantragen. Darüber hinaus werden folgende Anpassungen vorgesehen:

- Die Höhe des monatlichen Bedarfs, der als ausreichend für die Sicherung des Lebensunterhalts gilt, wird von derzeit 903 Euro auf 632 Euro abgesenkt (Formulierungshilfe Art. 5b Nr.2)
- Die Möglichkeit einer Nebenbeschäftigung von bis zu 20 Stunden pro Woche wird eingeführt (Formulierungshilfe Art. 5b Nr. 3 b))
- Es wird klargestellt, dass der Bezug von Leistungen der Ausbildungsförderungen nach SGB III für die Voraussetzung der Lebensunterhaltssicherung unschädlich ist.
- Außerdem wird klargestellt, dass die Voraussetzung der Lebensunterhaltssicherung nicht für die Zeit in der Übergangsfrist zum Zweck der Suche nach einem neuen Ausbildungsort bzw. nach einer Beschäftigung nach Abschluss der Ausbildung gilt.

DIHK-Einschätzung:

Die geplanten Anpassungen der vorliegenden Formulierungshilfe zu der im Juni 2023 beschlossenen Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer (§ 16g AufenthG) sind insg. als positiv zu bewerten, weil sie die Lücken der neuen Ausbildungs-Aufenthaltserlaubnis beheben. Insb. wichtig ist die Anpassung der Höhe des monatlichen Bedarfs für die Lebensunterhaltsicherung, die nun unter der Höhe der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung liegt.

Jedoch schafft die geplante Regelung noch mehr Komplexität in einem ohnehin schon komplexen System und verfehlt durch das Fortbestehen in § 60c AufenthG und die weitgehende Übernahme in §16 g AufenthG der Erteilungsvoraussetzungen der Ausbildungsduldung das im Koalitionsvertrag verankerte Ziel, Geduldeten in der Ausbildung und ihren Betrieben mehr Rechts- und Planungssicherheit zu verleihen.

Daher wäre es aus DIHK-Sicht sinnvoll, die derzeitige Neuregelung als Gelegenheit zu nutzen, die Erteilungsvoraussetzungen zu überarbeiten, um eine praxisgerechte und ausbildungsfördernde Anwendung zu gewährleisten. Aus diesem Grund besteht aus Sicht der DIHK weiterer Nachbesserungsbedarf insb. im Hinblick auf:

- **Vorduldungszeit abschaffen:** Laut § 16 g Abs. 2 Nr. 2 wird die Aufenthaltserlaubnis nicht erteilt, wenn die Person bei Antragstellung noch nicht drei Monate im Besitz einer Duldung ist. Wartefristen sind für Betriebe schwer nachzuvollziehen und können in der Praxis zu erheblichen Verzögerungen beim Eintritt in das Ausbildungsverhältnisses führen, z.B. wenn der Asylantrag kurz vor Beginn der Ausbildung abgelehnt wird. Wenn ein Unternehmen einen Kandidaten für die Besetzung eines Ausbildungsplatzes gefunden hat, soll ein zeitnäher Einstieg in das Ausbildungsverhältnis ermöglicht werden. Daher sollte auf die Vorduldungszeit von drei Monaten verzichtet werden.
- **Anspruchsduldung für berufsvorbereitende Maßnahmen sicherstellen:** Ferner sollte die neue Aufenthaltserlaubnis für die Ausbildung auch für berufsqualifizierende Maßnahmen (insbesondere die Einstiegsqualifizierung) Rechtssicherheit ermöglichen. Die Einstiegsqualifizierung dient der unmittelbaren sprachlichen sowie fachlichen Vorbereitung auf die Ausbildung und sichert in der Praxis den erfolgreichen Übergang – ein Erfolgsmodell, das auch bei deutschen jungen Menschen seit Jahren funktioniert und den Betrieben bei der Besetzung von offenen Ausbildungsstellen hilft. Zur besseren Planung und zur Erfolgssicherung des Ausbildungsaufwands für die Betriebe sollte daher für die Dauer einer Einstiegsqualifizierung auch Rechtssicherheit bestehen, z.B. durch den Anspruch auf Erteilung einer Duldung im Vorfeld der Ausbildung. Dies sollte auch für den Besuch eines Deutschsprachkurses oder für die Vorphase der Assistierten Ausbildung (AsA Flex) gelten, wenn diese gezielt auf die Aufnahme einer Ausbildung vorbereitet.
- **Versagenskriterium „offensichtlicher Missbrauch“ abschaffen (§ 16 g Abs. 1 Nr. 2):** Die Regelung in §16 g Abs. 1 Nr. 2 sieht vor, dass die Erteilung des Ausbildungsaufenthaltstitels durch die Behörde „in Fällen offensichtlichen Missbrauchs“ versagt werden kann. Damit gemeint sind missbräuchliche Beantragung der Ausbildungsduldung, beispielsweise bei Scheinausbildungsverhältnissen oder wenn von vornherein aufgrund konkreter Anhaltspunkte (z.B. geringe Sprachkenntnisse) ausgeschlossen erscheint, dass die Ausbildung zum Erfolg geführt werden kann. Scheinausbildungsverhältnisse können und werden von den hierzu berufenen öffentlichen Stellen, den Handwerkskammern oder den Industrie- und Handelskammern, geprüft und auch entlarvt. Darüber hinaus fehlt es der Ausländerbehörde an der erforderlichen Sachkunde, um eine Prognoseentscheidung dahingehend treffen zu können, ob die beabsichtigte Ausbildung auch tatsächlich mit Erfolg zum Ende geführt werden kann. Diese

Einschätzung sollte daher beim jeweils ausbildenden Unternehmen und bei den Kamern liegen. Es gehört zur unternehmerischen Entscheidung und Verantwortung, offene Stellen eigenständig zu besetzen. Daher sollte das Versagenskriterium „in Fällen offensichtlichen Missbrauchs“ aus Sicht der DIHK abgeschafft werden.

- **Bestimmungen zur Identitätsklärung und Passpflichterfüllung:** Im § 16g Abs. 2 Nr. 3 wurde die gestufte Fristenregelung zur Identitätsklärung aus § 60c AufenthG übernommen. Diese komplizierten Fristen haben sich vier Jahre nach den letzten gesetzlichen Änderungen im Jahr 2019 überlebt. Die aktuelle Regelung sieht z.B. vor, dass Personen, die nach dem 31. Dezember 2019 nach Deutschland eingereist sind, sechs Monate nach Einreise ihre Identität geklärt haben müssen. Diese Frist dürfte zukünftig immer mehr Azubis betreffen. In der Praxis bedeutet dies, dass die Identität der Betroffenen vor Aufnahme der Ausbildung geklärt werden muss. Das ist insb. für Unternehmen, die Auszubildende im Asylverfahren einstellen, problematisch. Zwar kann vom Erfordernis der Identitätsklärung im Ermessen abgesehen werden, wenn alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen unternommen wurden. Dies eröffnet allerdings Ermessensspielraum für die Behörden und bringt Rechtsunsicherheit für die Ausbildungsbetriebe. Denn die Bestimmungen zur Identitätsklärung werden in den Bundesländern unterschiedlich ausgelegt und hängen erfahrungsgemäß sogar von den einzelnen Ausländerbehörden ab. Gerade für Geflüchtete aus Krisengebieten (z.B. Afghanistan) ist die Klärung der Identität oft kompliziert und zeitaufwändig. Daher könnte dies in der Praxis dazu führen, dass der Einstieg in die Ausbildung auf unbestimmte Zeit verschoben wird. Dies ist problematisch für Ausbildungsbetriebe, die dringend auf der Suche nach Azubis sind, und wenig integrationsförderlich für die jungen Menschen. Ähnliche Probleme können bei der Passpflichterfüllung vorkommen, die als Regelerteilungsvoraussetzung für Aufenthaltstitel in § 5 Abs. 1 festgelegt ist. Von der Passpflicht kann zwar im Ermessen abgesehen werden, wenn die erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen für die Identitätsklärung getroffen wurden. Dies ist allerdings ähnlich wie bei der Klärung der Identität mit sehr viel Unsicherheit aufgrund der uneinheitlichen Auslegung verbunden. Daher sollten aus unserer Sicht die komplizierten Fristenregelungen für die Identitätsklärung im § 16 g Abs. 2 Nr.3 gestrichen werden und eine einheitliche Frist für die Identitätsklärung gestellt werden, damit das Erfordernis der Identitätsklärung nicht unbedingt vor Beginn der Ausbildung erfüllt werden muss und Unternehmen auch bei der Einstellung von Auszubildenden in der Gestaltung Rechtssicherheit erhalten.

4. Mehr Klarheit und Verbindlichkeit beim Thema Identitätsklärung und Passpflichterfüllung

Im Allgemeinen sollten die Anforderungen an die Identitätsklärung und insb. an die Mitwirkung bei der Identitätsklärung gesetzlich so klar formuliert werden, dass sie eine einheitliche und transparente Rechtsanwendung durch die Behörden ermöglichen. Wichtig ist aus Sicht der Unternehmen, dass die behördlichen Verfahren in absehbarer Zeit abgeschlossen werden können und eine klare und langfristige Perspektive für die Einstellung von Geduldeten ermöglichen. Außerdem schätzen wir die im Koalitionsvertrag geplante Einführung einer Versicherung

an Eides statt als positiv ein, wenn die nachweisbaren Anstrengungen zur Identitätsklärung über einen längeren Zeitraum erfolglos geblieben sind.

5. Zugang zu Integrations- und Berufssprachkursen für alle Geduldete öffnen

Auch wenn der Jobeinstieg ohne sehr gute Deutschkenntnisse erfolgen kann, sind gute Sprachkenntnisse eine wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige Integration im Betrieb. Außerdem führt ein frühzeitiger Erwerb von Sprachkenntnissen zu einem schnelleren Einstieg in den Arbeitsmarkt. Mit dem Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts wurden allen Asylsuchenden die Zulassung zum Integrationskurs im Rahmen verfügbarer Kursplätzen ermöglicht. Die gleiche Öffnung sollte nun auch für Geduldete erfolgen. Derzeit haben nur Personen mit einer Ermessensduldung nach § 60a AufenthG Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 Zugang zu Sprachkursen.

E. Ansprechpartner mit Kontaktdaten

Anne Courbois

Leiterin des Referats Integration, Vielfalt, Familie in der Arbeitswelt,
Bereich Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung

Tel: +49 30 20308-1119

E-Mail: courbois.anne@dihk.de

DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.

Breite Straße 29 | 10178 Berlin

F. Beschreibung DIHK

Wer wir sind:

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sind die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein.

Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf gesetzlicher Grundlage zu gemeinsamen Positionen der Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei.

Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 140 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 92 Ländern.