

**Antrag der Fraktionen DIE LINKE, Bündnis 90/Die Grünen und der SPD**

**Reguläre Beschäftigung für Geflüchtete aufenthaltsrechtlich sichern**

Seit dem 1. Januar 2020 gilt die neu eingeführte Beschäftigungsduldung nach §60d des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG). Diese neue Duldungsart soll für die Dauer von 30 Monaten den Aufenthalt bei Ausübung einer Beschäftigung sichern und den Weg zu einem Aufenthaltstitel nach § 25b AufenthG (Aufenthaltsgewährung bei nachhaltiger Integration) oder nach §18a AufenthG (Fachkräfte mit Berufsausbildung) öffnen. Die Beschäftigungsduldung unterscheidet sich sehr stark von den für gewöhnlich erteilten Duldungen, die meistens für eine Dauer zwischen drei und sechs Monaten gelten.

Die zu erfüllenden Hürden und Voraussetzungen für die Beschäftigungsduldung sind jedoch so hoch angesetzt, dass nur wenige Menschen mit „normaler“ Duldung davon profitieren werden. Unter anderen werden beispielsweise eine Vorduldungszeit von zwölf Monaten und ein Beschäftigungsverhältnis von 18 Monaten vorausgesetzt, damit die Beschäftigungsduldung nach §60d überhaupt möglich ist. Das bedeutet, dass eine Abschiebung während dieser ersten zwölf Monaten jederzeit angeordnet werden kann – auch aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus. Außerdem soll die ausgeübte Beschäftigung mindestens 35 Stunden in der Woche betragen, im Falle von Alleinerziehenden 20 Stunden. Auch von Ehepartner\*innen und Kindern hängt es ab, ob die Beschäftigungsduldung erteilt wird oder nicht, denn die Erteilung erfolgt zum Beispiel nicht, wenn die genannten Familienmitglieder eine Straftat begangen haben, wegen derer sie zu einer Freiheitsstrafe von über drei Jahre verurteilt wurden. Zudem ist von der Beschäftigungsduldung ausgeschlossen, wer erst nach dem 1. August 2018 nach Deutschland eingereist ist.

Für Menschen mit einer „normalen“ Duldung ist es faktisch äußerst schwierig, sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze zu finden, da bei einer solchen Duldung in der Regel erst eine Beschäftigungserlaubnis zu beantragen ist. Wenn die Ausländerbehörden diese Erlaubnis erteilen, bleibt die große Hürde bestehen, dass eine Duldung nur eine Aussetzung der Abschiebung darstellt und eine Beschäftigung vor dieser nicht schützt. Aufgrund mangelnder Planungssicherheit sind in der Praxis nur wenige Arbeitgeber\*innen bereit, geduldete Menschen zu beschäftigen.

Darüber hinaus werden „normale“ Duldungen meist für maximal sechs Monate ausgestellt, wodurch die Betroffenen in einen anstrengenden Prozess geraten, der als Kettenduldung bekannt wird und sich über Jahre hinweg ziehen kann. Das ist eine große emotionale Belastung für die Geduldeten, welche daran gehindert werden, ihren Lebensunterhalt selbst zu bestreiten. Auch für die Wirtschaft stellt diese Lage ein bedeutsames Hemmnis dar, wenn die dringend gesuchten und doch zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte aufgrund dieser Regelung nicht angestellt werden.

Wesentlich verbessert wäre diese Gemengelage für alle Beteiligten bereits, wenn den Betroffenen statt einer „normalen“ Duldung, die nur wenige Monate gilt, von der Ausländerbehörde eine sogenannte Ermessensduldung nach §60a Absatz 2 Satz AufenthG erteilt würde. Dies ist möglich, wenn persönliche Gründe oder erhebliche öffentliche Interessen

die weitere Anwesenheit im Bundesgebiet erfordern. Eine Ermessensduldung kann von vornherein für einen längeren Zeitraum ausgestellt werden, je nach dem zu Grunde liegenden Sachverhalt. Wird als Grund der Ermessensduldung die Erlangung der Voraussetzungen für eine Beschäftigungsduldung nach §60d festgelegt, kann die Ermessensduldung für die gesamte Dauer der Beschäftigung ausgesprochen werden, bis alle Fristen für die Beschäftigungsduldung erreicht sind. So wird sowohl für die Geduldeten als auch für die Betriebe die benötigte aufenthaltsrechtliche Sicherheit geschaffen, denn eine Abschiebung droht dann während der Beschäftigungsdauer nicht mehr. Auch der Staat profitiert, denn die Transferleistungen nach dem AsylbLG könnten auf diese Weise signifikant reduziert werden.

Da letztlich jedoch keine der verschiedenen Duldungsarten einen wirklich erstrebenswerten aufenthaltsrechtlichen Status darstellen, sollte in jedem Fall geprüft werden, ob die Erteilung einer humanitären oder anderweitigen Aufenthaltserlaubnis möglich ist.

**Beschlussempfehlung:**

Die Bürgerschaft (Landtag) möge beschließen:

1. Die Bürgerschaft (Landtag) fordert den Senat auf, durch einen Erlass dafür Sorge zu tragen, dass bei Personen mit nur kurzfristiger Duldung, die absehbar eine Beschäftigung aufnehmen oder bereits ausüben,
  - a) alle rechtlichen Möglichkeiten für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis, wie zum Beispiel nach § 25 Absatz 5 AufenthG, ausgeschöpft werden oder, soweit dies nicht in Frage kommt,
  - b) anderenfalls die Erteilung einer längerfristigen Ermessensduldung nach § 60a Absatz 2 Satz 3 AufenthG zum Zweck der sukzessiven Erlangung der Voraussetzungen zur Erteilung einer Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG geprüft wird,
  - c) bei Geduldeten, die nach dem 1. August 2018 ins Bundesgebiet eingereist sind, die Erteilung einer Ermessensduldung nach § 60a Absatz 2 Satz 3 AufenthG für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses geprüft wird, wenn und solange ihnen keine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden kann.
2. Die Bürgerschaft (Landtag) fordert den Senat auf, ihr innerhalb von sechs Monaten nach Beschlussfassung zu berichten.

Sofia Leonidakis, Nelson Janßen und Fraktion  
DIE LINKE

Sahhanim Görgü-Philipp, Björn Fecker und  
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Kevin Lenkeit, Valentina Tüchel, Mustafa Güngör  
und Fraktion der SPD