

# ***Bleiberechtsregelungen sinnvoll weiterentwickeln, Erwerbsmigration stärken***

## **Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts**

17. Juni 2022

### ***Zusammenfassung***

Gut integrierten Geduldeten durch Bleiberechtsregelungen mit realistischen Anforderungen einen Übergang in einen regulären Aufenthalt zu ermöglichen und die Arbeitsmarktintegration zu erleichtern, ist grundsätzlich der richtige Ansatz, um die Zahl der Geduldeten zu reduzieren. Wichtig sind eine einheitliche Umsetzung und ein gemeinsames Verständnis der Regelungen bei den Ausländerbehörden. Geduldete und Arbeitgeber, die Geduldete beschäftigen, brauchen klare und einheitliche Regelungen. Der vorgesehene erleichterte Zugang zu Integration- und Berufssprachkursen ermöglicht eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt und vereinfacht die bestehenden komplizierten Zugangsregelungen.

Mit der gleichzeitigen Erleichterung von gezielten Rückführungen zielt der Entwurf auf eine bessere Umsetzung und Durchsetzung des Rechts. Wichtig ist hierbei, dass auch die im Koalitionsvertrag angekündigte Beschleunigung der Asyl- und Klageverfahren zeitnah durch konkrete Maßnahmen umgesetzt werden.

Die Regelungen des Referentenentwurfs im Bereich der Erwerbsmigration sind richtig, aber bei weitem nicht ausreichend. Vor dem Hintergrund eines immer stärker zunehmenden Fachkräfte- und Arbeitskräftemangels bedarf es weitreichender Änderungen im Bereich der Erwerbsmigration, insbesondere müssen die Verwaltungsverfahren beschleunigt und digitalisiert werden. Hier gilt es zügig weitgehende und konkrete Verbesserungen vorzunehmen.

### ***Im Einzelnen***

#### ***Menschen, die über einen längeren Zeitraum geduldet sind, Perspektiven über einen langen Zeitraum schaffen***

Es ist das richtige Ziel, die Zahl der Menschen zu reduzieren, die über längere Zeit mit einer Duldung in Deutschland leben. Aktuell leben mehr als 100.000 Personen mehr als fünf Jahre in Deutschland. Die Möglichkeiten des Bleiberechts für gut integrierte Geduldete sowie die Vereinfachungen von Rückführungen hatten in der Praxis jedoch nicht den Effekt, die Zahl der Geduldeten spürbar zu reduzieren. Es ist deshalb grundsätzlich richtig, die bestehenden Voraussetzungen auf Praktikabilität zu überprüfen und z. B. bzgl. der Mindestaufenthaltsdauer anzupassen. Gleichzeitig bleibt es wichtig, dass die Lebensunterhaltssicherung, Sprachkenntnisse und Gesetzestreue die Grundvoraussetzung eines Bleiberechts bleiben. Allein gesetzliche Änderungen reichen jedoch nicht aus. Wichtig ist, dass die Regelungen auch



in der Praxis der Ausländerbehörden ankommen und einheitlich im Sinne der Betroffenen umgesetzt werden.

### ***Chancen-Aufenthaltsrecht als einmalige Sonderregelung, begleitende Maßnahmen zur praktischen Umsetzung notwendig***

Die Einführung des Chancen-Aufenthaltsrechts kann eine neue Möglichkeit schaffen, damit diejenigen, die gut in Deutschland integriert sind und für ihren eigenen Lebensunterhalt sorgen können, schneller einen rechtssicheren Aufenthaltsstatus erhalten. Es bleibt abzuwarten, wie viele Personen in der einjährigen „Probephase“ die Voraussetzungen der Lebensunterhaltssicherung und Identitätsklärung erfüllen können. Für Arbeitgeber ist es wichtig, dass Personen, die sie beschäftigen und einarbeiten, nicht direkt abgeschoben werden und eine Perspektive auf einen dauerhaften Verbleib haben.

Das Aufenthaltsrecht kennt bereits mehrere Möglichkeiten des Bleiberechts für geduldete Personen, die in den letzten Jahren bereits mehrfach überarbeitet oder neu eingeführt wurden wie z. B. die Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG. Die Komplexität des Bleiberechts hat sich dadurch merklich erhöht. Zugleich ist die Zahl der geduldeten Personen nicht spürbar gesunken. Neben den rechtlichen Hürden sollte deshalb der Schwerpunkt auch auf die praktische Umsetzung der Regelungen gelegt werden. Eine einheitliche Umsetzung durch bundesweite Anwendungshinweise und ein gemeinsames Verständnis der Bundesländer, die bestehenden Ermessensspielräume im Sinne der Betroffenen zu nutzen, wäre deshalb als begleitende Maßnahme zwingend notwendig, um die Wirksamkeit der Regelung zu erhöhen. Die Betroffenen sollten aktiv über die Möglichkeiten des Bleiberechts informiert werden, damit sie die Zeit des Chancenaufenthaltsrechts nutzen können. Häufig sind sie den Betroffenen nicht bekannt.

### ***Für wirksame „Rückführungsoffensive“ Dauer der Asyl- und Klageverfahren als Problem angehen***

Um die Zahl der Geduldeten dauerhaft zu reduzieren, sind kurze Asyl- und Klageverfahren notwendig. Die Erfahrung zeigt, je länger Asyl- und Klageverfahren dauern, desto schwieriger wird im Falle eines negativen Ausgangs des Verfahrens die freiwillige Ausreise oder die Rückführung. Der Koalitionsvertrag sieht zu Recht vor, die Asylverfahren durch mehrere Maßnahmen zu beschleunigen. Im Referentenentwurf finden sich jedoch nur rechtliche Anpassungen, die die Durchsetzung der Ausreisepflicht vereinfachen sollen. Für eine wirksame Asylpolitik müssen Asylverfahren dringend beschleunigt sowie verbessert und vereinheitlicht werden. Das Ziel hierbei muss sein, dass weniger gerichtliche Verfahren notwendig werden und diese schneller abgeschlossen werden können, um sowohl für Antragstellende und Behörden Zeit und Ressourcen einzusparen. Im Zeitraum Januar bis Mai 2022 betrug die Gesamtverfahrensdauer des Asylverfahrens im Durchschnitt 6,7 Monate (siehe Asylgeschäftsstatistik Mai 2022 des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge). Die Bundesdrucksache 19/30711 vom 15. Juni 2021 macht deutlich, dass die durchschnittliche Verfahrensdauer für einige Herkunftsstaaten über ein Jahr beträgt.

### ***Zugang zu Sprachkursen erweitern und an (abstrakten) Arbeitsmarktzugang knüpfen***

Der Referentenentwurf sieht sinnvolle Verbesserungen beim Zugang zu Integrations- und Berufssprachkursen vor. Mangelnde Deutschsprachkenntnisse als ein Haupthindernis, um in Beschäftigung zu gelangen. Es ist deshalb richtig, die Zeit des Asylverfahrens bereits für den



Spracherwerb zu nutzen. Durch die Neuregelung wird der Zugang zu Sprachkursen vereinfacht, da er nicht mehr an Einreisedatum und Herkunftsland, sondern an den abstrakten Arbeitsmarktzugang geknüpft ist. Es sollte zudem sichergestellt werden, dass auch alle Geduldeten mit Arbeitsmarktzugang Integrationskurse besuchen können. Bislang gilt das nur eingeschränkt.

### ***Verzicht des Nachweises deutscher Sprachkenntnisse bei Familiennachzug für Fachkräfte steigert Attraktivität Deutschlands und beschleunigt Einreise***

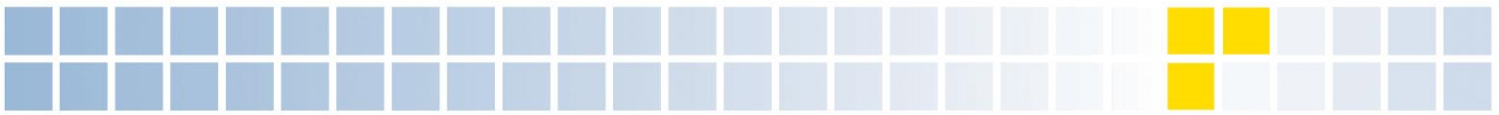
Für die Eheleute von Fachkräften sieht das Aufenthaltsgesetz aktuell für bestimmte Gruppen (z. B. § 18a oder 18b Abs. 1 AufenthG) den Nachweis von Sprachkenntnissen als Einreisevoraussetzung vor, für andere aus europarechtlichen Gründen nicht (z. B. § 18b Abs. 2 AufenthG). Es ist daher sinnvoll, die Regelungen anzugleichen und das Erfordernis abzuschaffen. In der Praxis führt der Nachweis häufig zu Verzögerungen bei der Einreise, wenn z. B. ausreichend Kurse oder Prüfungstermine fehlen. Zudem muss Deutschland für Fachkräfte aus dem Ausland attraktiver und die Einreise einfacher werden. Der Verzicht des Nachweises von Sprachkenntnissen ist zudem systematisch und folgerichtig, da er bei den Fachkräften im Regelfall auch nicht vorausgesetzt wird.

### ***Weitreichende Verbesserungen bei den Verwaltungsverfahren der Erwerbsmigration dringend erforderlich***

Der Fachkräfte- und zunehmende Arbeitskräftemangel ist eine zunehmende Belastung für die Unternehmen. 1.7 Mio. Stellen sind laut IAB unbesetzt. In der Konsequenz müssen Aufträge abgelehnt, Öffnungszeiten reduziert und Kapazitäten heruntergefahren werden. Um mehr offene Stellen zu besetzen, ist es neben der Aktivierung aller inländischen Potenziale zentral, dass die Einreise von ausländischen Arbeitskräften erleichtert wird. Die im Referentenentwurf vorgesehenen Entfristungen von einigen im Fachkräfteeinwanderungs-gesetz geschaffenen Regelungen sind zu begrüßen. Das reicht aber nicht aus. Um die Zahl der Einreisen von Fach- und Arbeitskräften zu erhöhen, müssen insbesondere die Stellschrauben im Bereich der Verwaltungsverfahren und der Umsetzung des Zuwanderungsrechts angegangen werden. Ohne eine schnelle Terminvergabe bei den Auslandsvertretungen und anschließende zügige Antragsbearbeitung fehlen die Voraussetzungen für einen deutlichen Anstieg der Erwerbsmigration. Aktuell berichten z. B. viele Unternehmen, dass sich die Wartezeiten auf Visitermine in Indien, einem der Hauptherkunftsländer von ausländischen Fachkräften, stark erhöht haben. Behördenübergreifende, digitale Verwaltungsverfahren sind hier dringend und zeitnah erforderlich.

Dokumente in englischer Sprache müssen flächendeckend akzeptiert werden, um für ausländische Fachkräfte attraktiver zu werden. Für die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikationen müssen mittlerweile originale Unterlagen nach Deutschland versandt werden, um diese dort übersetzen zu lassen, da einige Botschaften keine Übersetzungen aus den Heimatländern mehr anerkennen oder es keine vereidigten Übersetzer in den Drittländern gibt. Das wird zunehmend ein Problem und verursacht große Kosten und Wartezeit.

Das im Fachkräfteeinwanderungsgesetz vorgesehene beschleunigte Fachkräfteverfahren nach § 81a AufenthG sollte nachgeschärft werden. Arbeitgeber haben aktuell keine Möglichkeit, wenn die gesetzlich vorgegebenen Verfahrensvorgaben vor Ort nicht eingehalten werden. In einigen Bundesländern können die Vorgaben von den Ausländerbehörden nicht umgesetzt werden, weil z. B. Personal fehlt oder Behörden keine Eingangsbestätigungen verschicken, die die gesetzlichen Fristen auslösen. Arbeitgebern wurde von den zuständigen Behörden auch schon



in informellen Gesprächen geraten, das beschleunigte Fachkräfteverfahren nicht zu nutzen. Notwendig ist die Durchsetzung der Regelungen durch z. B. gesetzliche oder untergesetzliche Vorgaben zu stärken und Sanktionierungsmöglichkeiten auch gegenüber den beteiligten Behörden festzulegen, wie sie gegen Arbeitgeber eingeführt wurden.

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Abteilung**

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.