

Empfehlungen: Notwendige aufenthaltsrechtliche Reformen für einen Beitrag zur Fach- und Arbeitskräftesicherung

23. Februar 2026

Basierend auf der langjährigen Erfahrung in der Arbeit im WIR-Programm sowie in den Vorgängerprogrammen zur beruflichen Integration von Geflüchteten analysieren die Autor*innen, wie Duldungen bzw. Aufenthaltserlaubnisse gestaltet werden sollten, damit Personen, die arbeiten oder eine Ausbildung absolvieren, tatsächlich vor Abschiebung geschützt sind.

Problem benannt....

Die bestehenden Regelungen, insbesondere die Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG, die Ausbildungsaufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG sowie die Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG greifen derzeit kaum. Wie aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage hervorgeht, waren Ende 2024 bundesweit nur rund zwei Prozent aller Duldungen als Ausbildungs- und Beschäftigungsduldungen erteilt.¹ Auch nach diversen Presseberichten verliert die Ausbildungsduldung inzwischen zunehmend an Wirksamkeit.² In den WIR-Netzwerken stellen wir fest, dass viele Menschen mit Duldung, die arbeiten oder eine Ausbildung absolvieren, diese Möglichkeiten der Aufenthaltssicherung aus verschiedenen Gründen nicht nutzen können. Das liegt neben den zum Teil komplexen Erteilungsvoraussetzungen auch an einer zunehmend restriktiven Auslegungspraxis bei den Ausländerbehörden. Dies führt zu erheblicher Unsicherheit und zusätzlichem Druck bei den Betroffenen sowie zu Planungsunsicherheit bei den Betrieben.

Auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und des sich verschärfenden Fach- und Arbeitskräftemangels ist diese Situation problematisch. Die aktuellen Arbeitsmarktprojektionen von BIBB, IAB und GWS bis 2040 zeigen, dass die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bundesweit um 4,9 Prozent bzw. 3,1 Millionen Personen sinken und die Zahl der Erwerbstätigen 2040 um rund 910.000 unter dem Niveau von 2023 liegen wird.³ Zugleich erwarten laut DIHK-Fachkräftereport 2025/2026⁴ 83 Prozent der Unternehmen negative Folgen durch den Arbeits- und Fachkräftemangel in den kommenden Jahren – trotz aktuell

¹ Deutscher Bundestag: (2025): Drucksache 21/192, 21. Wahlperiode, S. 42–43;

<https://dserver.bundestag.de/btd/21/001/2100192.pdf#page=42>

² Vgl. z.B. ARD (2025): Immer weniger Menschen mit Ausbildungsduldung in Deutschland;

<https://www.ardmediathek.de/video/ndr-info/immer-weniger-menschen-mit-ausbildungsduldung-in-deutschland/ndr/Y3JpZDovL25kci5kZS85OGU5NDhiNy1kYWY5LTQxMGYtYTk5Mi1hNDFjZTdlNmQzMjI>

³ Schneemann, Bernardt, Kalinowski, Maier, Zika, Wolter (2025): Auswirkungen des Strukturwandels auf die Arbeitsmarktregionen und Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040. IAB-Forschungsbericht 03/2025, Nürnberg, S. 9-10.

⁴ DIHK, Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2025): Fachkräftereport 2025/2026, Berlin.

Die WIR-Netzwerke werden im Rahmen des Programms „WIR - Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:

gedämpfter Personalnachfrage infolge der Wirtschaftsschwäche – und verweisen auf die sich weiter verschärfende demografische Problemlage.

Problem erkannt....

Die **Bundesregierung** hat dieses Problem erkannt. So schreibt die SPD-Bundestagsfraktion im Beschlusspapier zur Jahresauftaktklausur im Januar 2026:

„Deutschlands Wirtschaft braucht Zuwanderung. Der Fachkräftemangel stellt schon jetzt viele Unternehmen vor große Herausforderungen. Auch deswegen wollen wir für alle Menschen, die hier arbeiten oder ausgebildet werden und gut integriert sind, ein Bleiberecht.“⁵

Und auch die **Bundesländer** haben die Problematik verstanden, wie beispielsweise der Vorstoß von Schleswig-Holstein im Januar 2026 zeigt, in dem eine praxistaugliche Regelung von Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung angemahnt wird.⁶ Zudem zeigt die hohe Anzahl an Landeserlassen zu Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung, dass viele Bundesländer eine großzügigere Regelung für Auszubildende und Beschäftigte wünschen.

Im **Koalitionsvertrag** findet sich zudem die Vereinbarung, ein Bleiberecht für Personen, bei denen §§ 25a und b AufenthG nicht greifen, zu schaffen.⁷

Problem gelöst....

Um den Aufenthalt während einer Ausbildung oder Beschäftigung in verschiedenen Fallkonstellationen zu sichern, sind mehrere Ansätze ratsam. Im Folgenden finden sich Vorschläge, wie die Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung reformiert werden können. Im Anschluss wird dargestellt, wie sich der § 19d AufenthG anpassen ließe, um bereits qualifizierten Personen mit einer Duldung eine Bleibeperspektive zu ermöglichen und wie die im Koalitionsvertrag vereinbarte Bleiberechtsregelung ausgestaltet werden könnte.

1. Reformvorschläge für die Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG

a) Versagungskriterium „offensichtlicher Missbrauch“ abschaffen (§ 60c Abs. 1 S. 2 AufenthG)

Wenn Ausbildungsbetriebe bzw. Schulen einen Ausbildungsplatz anbieten, ist davon auszugehen, dass sie im eigenen Interesse hinreichend geprüft haben, ob Auszubildende willens und in der Lage sind, die Ausbildung

⁵ Vgl. Beschluss der SPD Bundestagsfraktion (2026): <https://www.spdfraktion.de/system/files/documents/beschluss-zusammen-ist-unsere-staerke.pdf>

⁶ Bundesratsdrucksache (2026): <https://www.landtag.ltsh.de/infotehek/wahl20/unterrichtungen/00300/unterrichtung-20-00311.pdf>

⁷ Koalitionsvertrag „Verantwortung für Deutschland, 21. Legislaturperiode“, S. 96 (2025): https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf

Die WIR-Netzwerke werden im Rahmen des Programms „WIR - Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:

erfolgreich abzuschließen. Zudem ist für die Prüfung des Kriteriums kein angemessenes administratives Verfahren denkbar. In der Praxis spielt dieses Kriterium bei der aktuellen Ausbildungsduldung (§ 60c Abs. 1 Satz 2 AufenthG) auch kaum eine Rolle.

b) Vorduldungszeit (§ 60c Abs. 2 Nr. 2 AufenthG)

Die Voraussetzung einer Vorduldungszeit von drei Monaten sollte gestrichen werden. Wer einen Ausbildungsvertrag hat, sollte die Möglichkeit haben, die Ausbildung auch zu absolvieren.

Aktuell werden verstärkt in zahlreichen Bundesländern von vielen Ausländerbehörden in diversen Fallkonstellationen statt Duldungen lediglich rechtlich nicht normierte Fantasiepapiere erteilt. Dies wird absehbar dazu führen, dass noch mehr Menschen von der Ausbildungsduldung ausgeschlossen werden, wenn das Kriterium der Vorduldungszeit bestehen bleibt.

c) Stichtag Identitätsklärung (§ 60c Abs. 2 Nr. 3 AufenthG)

Die Voraussetzung, dass die Identität zu bestimmten Stichtagen in der Vergangenheit geklärt sein muss, sollte gestrichen werden. Anders als bei Beschäftigungsduldung wurden die Stichtage zuletzt noch nicht einmal angepasst, sodass sie mittlerweile sechs bis zehn Jahre zurückliegen. 2025 hat sich gezeigt, dass diese Identitätsklärungsfristen in sehr vielen Fällen zur Versagung der Ausbildungsduldung geführt haben.

Bei Aufenthaltstiteln, die - anders als eine Duldung – zu einem rechtmäßigen Aufenthalt führen, muss die Identitätsklärung „erst“ im Zeitpunkt der Beantragung vorliegen (§ 5 Abs. 1 Nr. 1a AufenthG).⁸ Auf die Regelung zur Identitätsklärung in der Vergangenheit sollte verzichtet werden, auch weil sie durch ihre komplizierte Fassung nicht praxistauglich ist. Wenn sich die Betroffenen zu diesem Zeitpunkt noch im laufenden Asylverfahren befanden, war das Betreiben der Identitätsklärung in der Regel ohnehin nicht zumutbar.⁹

Dies wird voraussichtlich noch mehr Menschen betreffen, denn durch die extrem stark gesunkene BAMF-Schutzquote (auch unabhängig von der menschenrechtlichen Situation in den jeweiligen Herkunftsländern) werden viele Geflüchtete mit langwierigen verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren konfrontiert sein. Außerdem wird nicht berücksichtigt, dass die Beschaffung von Identitätsdokumenten in vielen Fällen ein langwieriger, aufwendiger und nur bedingt planbarer Prozess ist, bei dem vielfach nur sukzessiv mögliche Mitwirkungshandlungen erforderlich sind. Viele Ausländerbehörden stellen zudem enorm hohe Anforderungen an die Identitätsklärung und setzen diese mit der Vorlage eines gültigen Passes gleich.

⁸ Das gilt nicht für die Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für Ausreisepflichtige nach § 16g AufenthG.

⁹ Weitere Vorschläge zur Regelung der Identitätsklärung und Hinweispflichten der Ausländerbehörden finden sich in unseren „Empfehlungen zu gesetzlichen Änderungen im Kontext Identitätsklärung und Passpflichtenerfüllung“: https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2023/02/Empfehlungen-gesetzliche-Aenderungen-Identitaetsklaerung_Passpflicht-02_2023.pdf

Die WIR-Netzwerke werden im Rahmen des Programms „WIR - Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:

d) Straffälligkeitsgrenzen an die Regelung bei der Einbürgerung anpassen (§ 60c Abs. 2 Nr. 4 AufenthG)

Der Ausschluss bei Straftaten mit Verurteilungen von über 50/90 Tagessätzen hat zur Folge, dass Personen, die zum Beispiel sogenannte Armutsdelikte begangen oder mehrfach gegen aufenthaltsrechtliche Regelungen wie die räumliche Beschränkung verstoßen haben, keine Ausbildungsduldung erhalten können. Dies ist vielfach unverhältnismäßig, insbesondere da hier für die Erlangung einer Duldung deutliche strengere Maßstäbe angelegt werden als an die Erlangung einer Niederlassungserlaubnis oder gar einer Einbürgerung. Wir schlagen vor, bei den Straffälligkeitsgrenzen die Ausschlussstatbestände bei der Einbürgerung¹⁰ anzuwenden.

e) Vorrang aufenthaltsbeendender Maßnahmen (§ 60c Abs. 2 Nr. 5 AufenthG)

Nach der gegenwärtigen Regelung wird keine Ausbildungsduldung erteilt, wenn konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevorstehen. Dieser Versagungsgrund ist schon deswegen zu streichen, weil er – trotz der im Aufenthaltsgesetz hierzu genannten Fallgruppen – einen immensen Auslegungsspielraum eröffnet, der zu einer erheblichen Rechtsunsicherheit führt. In der Praxis stellen wir fest, dass dieser Versagungsgrund auch unabhängig von tatsächlichen konkreten Maßnahmen zur Versagung genutzt wird. Unabhängig davon entspricht die Abschiebung von Personen mit einer Duldung während einer Berufsausbildung oder kurz vor deren Aufnahme nicht dem öffentlichen Interesse an einer Fach- und Nachwuchskräfte-sicherung.

f) Ausbildungsduldung zum Zwecke des Studiums

Menschen mit Duldung, die ein Studium aufnehmen, sollten unter vergleichbaren Voraussetzungen wie Auszubildende einen Anspruch auf die Erteilung einer Duldung haben. Es widerspricht dem Ziel der Fachkräfte-sicherung diametral, wenn Personen, die ein dreijähriges Bachelor-Studium aufnehmen könnten, allein wegen der Aufenthaltssicherung eine Ausbildung beginnen.

g) Duldung im Vorfeld von Ausbildung und Studium sicherstellen

Menschen mit Duldung brauchen oft Zeit, um im Hinblick auf ihre Deutschkenntnisse und die erforderliche Grundbildung ausbildungsreif zu werden – mit Blick auf die aktuelle „Rolle Rückwärts“ bei den Integrationskurszugängen¹¹ wird dies absehbar noch notwendiger. Menschen, die sich gezielt auf eine Ausbildung oder ein Studium vorbereiten, sollten daher auch einen Anspruch auf eine Duldung haben. Das betrifft insbesondere Personen

- in einer geförderten ausbildungsvorbereitenden Maßnahme, wie der Einstiegsqualifizierung (EQ) oder der Vorphase der Assistierten Ausbildung;
- in einer berufsschulischen Ausbildungsvorbereitung (z.B. in Niedersachsen die Berufseinstiegs-schule);
- in einer schulischen Abschlussklasse;
- in der gymnasialen Oberstufe;

¹⁰ Nach § 12a Abs. 1 S. 1 StAG bleiben insbesondere Verurteilungen zu Geldstrafe bis zu 90 Tagessätzen und zu Freiheitsstrafe bis zu drei Monaten, die zur Bewährung ausgesetzt und nach Ablauf der Bewährungszeit erlassen worden ist, außer Betracht.

¹¹ Trägerrundschreiben des BAMF vom 09.02.2026.

Die WIR-Netzwerke werden im Rahmen des Programms „WIR - Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:

- in Studienkollegs;
- in gesetzlich geregelten Freiwilligendiensten (BFD, FSJ etc.);
- in Deutschkursen;
- in ausbildungs- oder studienvorbereitenden (Orientierungs-)Praktika.

Einige Bundesländer haben die Problematik schon vor langer Zeit erkannt, und Regelungen zur Erteilung von Ermessensduldungen im Vorfeld der Ausbildung über Erlasse geschaffen.¹²

h) Befristete Chancenduldung zur Identitätsklärung ermöglichen

In Anlehnung an die Chancenaufenthaltserlaubnis (§ 104c AufenthG) sollte eine Chancenausbildungsduldung für achtzehn Monate erteilt werden, wenn außer der Identitätsklärung alle Erteilungsvoraussetzungen erfüllt sind. Diesen Zeitraum können die Auszubildenden dann zur Identitätsklärung nutzen. So entsteht Sicherheit für Betriebe, die oft ungern Menschen mit Duldung einstellen, da sie befürchten, dass diese während der Ausbildung abgeschoben werden.

i) Duldung für Familienangehörige gewährleisten

Familienangehörige von Personen, die als Fachkräfte perspektivisch dauerhaft ihren Lebensunterhalt sichern, sollten nicht schlechter gestellt werden als z.B. Familienangehörige von Bleibeberechtigten nach § 25b AufenthG. Deshalb sollten Ehegatt*innen, Lebenspartner*innen und minderjährige ledige Kinder, die mit Auszubildenden zusammenleben, einen Anspruch auf die Erteilung einer Duldung haben.

2. Reformvorschläge für die Ausbildungsaufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG

Die mit Blick auf die Ausbildungsduldung genannten Reformvorschläge sind für § 16g AufenthG übertragbar, da die Regelungen analog aufgebaut sind.

Sollte alternativ oder zusätzlich eine Aufenthaltserlaubnis in Anlehnung an § 16g AufenthG für die Zeit des Studiums geschaffen werden, muss diese zur Ermöglichung der Lebensunterhaltssicherung mit einem Zugang zu Leistungen nach dem BAföG verbunden sein, damit sie nicht ins Leere läuft (vgl. § 8 BAföG).¹³

Wird eine Aufenthaltserlaubnis bzw. Duldung für das Studium geschaffen, müssen auch die Regelungen zur Anschlussperspektive (vgl. § 19d AufenthG bzw. § 16 Abs. 8 AufenthG) entsprechend angepasst werden.

¹² vgl. BLEIBdran+, Erlasslage Ausländerrecht, S. 11 (2025): <https://www.ibs-thuringen.de/wp-content/uploads/2021/Erlasslage-Auslaenderrecht.pdf>

¹³ Vgl. Weitere Empfehlungen zur geplanten Aufenthaltserlaubnis für die Ausbildung und zum sog. Spurwechsel finden sich hier: <https://ibs-thuringen.de/wp-content/uploads/2023/07/Empfehlungen-zu-%C2%A7-16g-AufenthG-etc.-20.07.2023.pdf>

Die WIR-Netzwerke werden im Rahmen des Programms „WIR - Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:

3. Reformvorschläge für die Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG

a) Einreisefrist streichen (§ 60d Abs. 1 AufenthG)

Die Beschäftigungsduldung sollte auch für Geflüchtete, die nach dem 31.12.2022 eingereist sind, zugänglich sein. Damit die Regelung nicht permanent angepasst werden muss, ist eine komplette Streichung der Einreisefrist zu empfehlen.

b) Stichtagsregelung zur Identitätsklärung (§ 60d Abs. 1 Nr. 1 AufenthG)

Die Erteilung der Beschäftigungsduldung setzt gegenwärtig voraus, dass die Identität zu bestimmten Stichtagen in Abhängigkeit vom Einreisedatum geklärt sein muss. Diese wurden zwar (im Gegensatz zur Ausbildungsduldung) angepasst – sie sind aber so komplex formuliert, dass sie selbst für Expert*innen nicht leicht verständlich sind.

2025 hat sich gezeigt, dass diese Identitätsklärungsfristen in sehr vielen Fällen zur Versagung der Beschäftigungsduldung geführt haben. Bei Aufenthaltstitel muss die Identitätsklärung „erst“ im Zeitpunkt der Beantragung vorliegen (§ 5 Abs. 1 Nr. 1a AufenthG). Auf diese – zudem kompliziert gefasste – Regelung, nach der die Identität bereits in der Vergangenheit geklärt gewesen sein muss, sollte daher verzichtet werden (vgl. 1b).

c) Vorduldungszeit (§ 60d Abs. 1 Nr. 2 AufenthG)

Die Voraussetzung einer Vorduldungszeit von 12 Monaten, in der die Ausländerbehörde grundsätzlich die Aufenthaltsbeendigung betreiben muss, führt zu einem hohen Maß an Unsicherheit. Daher sehen viele Betriebe generell davon ab, Menschen mit einer Duldung zu beschäftigen. Die bundesweite Zunahme der Ausstellung von „Fantasiepapieren“ anstelle von rechtlich normierten Duldungen wird absehbar dazu führen, dass noch mehr Menschen von der Beschäftigungsduldung ausgeschlossen werden.

d) Vorbeschäftigungszeit (§ 60d Abs. 1 Nr. 3 AufenthG)

Die Voraussetzung einer Vorbeschäftigungszeit von 12 Monaten mit mindestens 20 Wochenstunden berücksichtigt nicht, dass die Beschäftigungsverhältnisse der Zielgruppe häufig von prekären Merkmalen gekennzeichnet sind (Befristung, Anfälligkeit vor Arbeitsmarktschwankungen etc.). Ein gegenwärtiges Beschäftigungsverhältnis sollte daher ausreichen. Zumindest sollte anstelle der Erfüllung der Vorbeschäftigungszeit ausreichen, dass sich die antragstellende Person nicht mehr in der Probezeit befindet.

e) Lebensunterhaltssicherung rückwirkend und aktuell (§ 60d Abs. 1 Nr. 4 und 5 AufenthG)

Der Verzicht auf die Vorbeschäftigung macht auch ein Absehen von der Lebensunterhaltssicherung im letzten Jahr erforderlich, zumal dies auch zu einem hohen Verwaltungsaufwand führt. Außerdem ist die vollständige Lebensunterhaltssicherung im Niedriglohnbereich mit einer Stelle von 20 Stunden kaum möglich. Daher sollte die gegenwärtige Lebensunterhaltssicherung ausreichen.

Die WIR-Netzwerke werden im Rahmen des Programms „WIR - Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:

f) Kollektivhaftung (§ 60d Abs. 1 Nr. 7, 8, 10, 11 AufenthG)

Gegenwärtig wird eine Beschäftigungsduldung nicht erteilt, wenn der*die Ehepartner*in bestimmte Versagungsgründe erfüllt, etwa den Integrationskurs nicht bestanden hat, oder wenn die minderjährigen Kinder den tatsächlichen Schulbesuch nicht nachweisen können). Das ist im Hinblick auf den Schutz von Ehe und Familie (Art. 6 Abs. 1 GG) auch verfassungsrechtlich problematisch, da hierdurch eine Schlechterstellung von Familien gegenüber Alleinstehenden erfolgt.¹⁴ Daher sollten alle Formen der Kollektivhaftung für die Erteilung einer Beschäftigungsduldung gestrichen werden.¹⁵

g) Streichung der Verpflichtung zu Teilnahme am Integrationskurs (§ 60d Abs. 11 AufenthG)

Derzeit wird eine Beschäftigungsduldung nicht erteilt, wenn die antragstellende Person oder Ehe- oder Lebenspartner*in einen Integrationskurs, zu dem sie verpflichtet wurden, nicht erfolgreich abgeschlossen haben oder den Abbruch selbst zu vertreten haben.

In der Praxis erleben wir immer wieder, dass Geflüchtete „dem Staat nicht auf der Tasche“ liegen wollen und daher eine Arbeit aufnehmen, statt den Integrationskurs zu beenden. Zu berücksichtigen ist, dass die Verpflichtung zur Teilnahme an einem Integrationskurs häufig nicht zu Beginn des Integrationsprozesses ausgesprochen wird, sondern nicht selten erst zu einem späteren, mitunter unpassenden Zeitpunkt. Abhängig vom individuellen Lebensentwurf sowie möglichen Lern- oder Belastungseinschränkungen sehen sich Geflüchtete dadurch mitunter mit einer kaum lösbaren Entscheidung konfrontiert. Im Rahmen des sogenannten „Jobturbo“ wurde klargestellt, dass Spracherwerb nicht ausschließlich im Klassenzimmer stattfindet, sondern auch durch praktische Tätigkeit im Arbeitsalltag erfolgen kann. Vor diesem Hintergrund erscheint der genannte Ausschlussgrund nicht zeitgemäß. Voraussetzung für die Erteilung der Beschäftigungsduldung sind zudem ohnehin hinreichende mündliche Deutschkenntnisse (A2 GER) bei den Antragstellenden.

h) Duldung für Arbeitsplatzwechsel einführen

Bei Beschäftigungsverlust sollte eine Duldung für mindestens sechs Monate zur Suche nach einer neuen Arbeitsstelle erteilt werden. Eine vergleichbare Regelung bei der Ausbildungsduldung (§ 60c Abs. 6 S. 1 AufenthG) hat sich in der Praxis als sehr hilfreich erwiesen.

i) Wartezeit auf eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25b AufenthG halbieren

Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis im Anschluss an die Beschäftigungsduldung sollte spätestens nach 15 Monaten möglich sein. Gegenwärtig sind es 30 Monate (§ 25b Abs. 6 S. 1 AufenthG). Insbesondere mit Blick auf oft sehr langwierige Asylverfahren kann dies zu sehr langen Zeiten in aufenthaltsrechtlicher Unsicherheit führen, was eine hohe psychische Belastung der Beschäftigten mit sich bringt.

¹⁴ Röder (2026): BeckOK Migr, 24. Ed., AufenthG § 60d Rn. 8-15.1; Hocks, Leuschner (2023): NK-AusIR, 3. Aufl., AufenthG § 60d Rn. 11.

¹⁵ Bei den Regelungen zur Straffälligkeit (§ 60d Abs. 1 Nr. 5 AufenthG) ist auf die Vorschläge zur Ausbildungsduldung (Nr. 1d) zu verweisen.

Die WIR-Netzwerke werden im Rahmen des Programms „WIR - Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch:

4. Reformvorschläge zur Aufenthaltserlaubnis für bereits qualifizierte Personen mit einer Duldung nach § 19d Abs. 1 AufenthG

Personen, die mit einem anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss eine dem Abschluss angemessene Beschäftigung ausüben, sollte ohne die zweijährige Wartezeit (vgl. § 19d Abs. 1 Nr. 1b AufenthG) eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden.

Personen, die eine qualifizierte Beschäftigung ausüben, haben nach der aktuellen Regelung in § 19d Abs. 1 Nr. 1c AufenthG erst nach drei Jahren in dieser Beschäftigung die Möglichkeit, ihren Aufenthalt zu sichern, was dazu führt, dass diese Regelung in der Praxis kaum Bedeutung hat. Daher wäre eine Streichung der Vorbeschäftigungszeit oder zumindest deren Kürzung dringend zu empfehlen. Zudem sollte auch hier auf die Lebensunterhaltssicherung im letzten Jahr verzichtet werden.

5. Schaffung einer neuen Bleiberechtsregelung mit Blick auf den Koalitionsvertrag

„Für geduldete Ausländer, die gut integriert sind, die über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen und durch ein bestehendes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis seit zwölf Monaten ihren Lebensunterhalt überwiegend sichern, deren Identität geklärt ist, die nicht straffällig geworden sind (analog § 60d Absatz 1 Nr. 7 Aufenthaltsgesetz) und die sich zum 31.12.2024 seit mindestens vier Jahren ununterbrochen in Deutschland aufgehalten haben sowie die Voraussetzungen von §§ 25a, b Aufenthaltsgesetz noch nicht erfüllen, werden wir einen befristeten Aufenthaltstitel schaffen. Die weitere Ausgestaltung bleibt dem Gesetzgebungsverfahren vorbehalten. Die Regelung tritt zum 31.12.2027 außer Kraft.“¹⁶

Dieses Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings ist der Personenkreis durch den geplanten Stichtag kaum von den von § 25b AufenthG umfassten Personen zu unterscheiden – denn wer sich zum 31.12.2024 seit mindestens vier Jahren in Deutschland aufgehalten hat, ist nunmehr schon über fünf Jahre hier, und erfüllt damit in vielen Fällen bereits jetzt oder zeitnah die Voraussetzungen für § 25b AufenthG. Eine Absenkung der Voraufenthaltsdauer auf zwei Jahre wäre daher ebenso empfehlenswert wie der Verzicht auf ein zeitnahes Auslaufen, um nicht immer wieder neue Anpassungen notwendig zu machen. Zudem empfehlen wir, insbesondere auch mit Blick auf die Entwicklungen bei der Zulassung zu den Integrationskursen, in Anlehnung an § 25b AufenthG nur mündliche Deutschkenntnisse auf dem Niveau A2 GER als Voraussetzung zu normieren.

Autor*innen

Dieses Empfehlungspapier ist im Rahmen der bundesweiten **AG Aufenthaltsverfestigung** der WIR-Netzwerke entstanden. Die Empfehlungen basieren auf der Praxiserfahrung der Mitglieder der AG Aufenthaltsverfestigung. Sie geben nicht die Rechtsauffassung des BMAS oder der EU wieder.

¹⁶ Koalitionsvertrag „Verantwortung für Deutschland, 21. Legislaturperiode“, S. 96 (2025):
https://www.koalitionsvertrag2025.de/sites/www.koalitionsvertrag2025.de/files/koav_2025.pdf

Die WIR-Netzwerke werden im Rahmen des Programms „WIR - Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert.

Gefördert durch: