

Mitschrift AG_1_1 mit Bellinda Bartolucci und Stefan Klingbeil zur Vertiefung des rechtlichen Inputs von B. Bartolucci:

Stichworte:

- Aus Berlin kam der Hinweis, dass die dortige ABH seit Inkrafttreten des Geordnete Rückkehr-Gesetz am 21.8.2019 zum regulären Verlängerungszeitpunkt der Duldung zunächst regelmäßig eine sechsmonatige „normale“ Duldung nach § 60a Abs. 2 S.1 AufenthG ohne (!) Beschäftigungsverbot, erteilt ([link](#)).
- Derzeit laufen routinemäßig Widerrufsverfahren vieler Verfahren, die 2015 – 2017 entschieden wurden. Diese dienen im Wesentlichen der Beruhigung der öffentlichen Debatte um die BAMF-Entscheidungspraxis – führen aber zu einer massiven Verunsicherung unter den Asylsuchenden. (Stephan Dünnwald sprach an anderer Stelle von einer massiven Weiterwanderung verunsicherter Afghanen nach Frankreich)
Die negativen Entscheidungen in diesen, wie eine 2. Anhörung ablaufenden Widerrufsverfahren halten sich im unteren einstelligen Bereich (ca. 1,5%), unterstreichen also die rechtliche Haltbarkeit der ursprünglichen, positiven Entscheidungen des BAMF.
- Aus NRW wird auf einen Erlass hingewiesen, nach dem eine Fristverkürzung von 6 auf 4 Jahre beim Übergang vom §25a zu §26a AufenthG möglich ist.
- Kollege Marcus Franke von der Diakonie Wuppertal berichtet von ihrem Projekt Partizipation fair, in dem sie die Ausbeutungssituation auf dem Arbeitsmarkt (, die sich durch die Duldung light ja verschärfen wird) untersuchen. Im Fokus stehen Arbeitsüberausbeutung und sklavenarbeitsähnliche Strukturen. Als Beratungsstelle sind sie bundesweit erreichbar, Fälle können sie aus NRW betreuen. ([Hier ein Flyer des Projekts](#))
Der Kollege weist u.a. darauf hin, dass nicht gezahlter Lohn noch 3 Jahre nach der (dokumentierten) Unterschlagung gerichtlich eingeklagt werden kann, wenn sich also z.B. die aufenthaltsrechtliche Situation des Betroffenen etwas stabilisiert hat.
- Die Kollegin Ann-Karin Ilse von der HWK Freiburg wies auf die Möglichkeit hin, u.U. (12 Monate Duldung, 35h/Woche-Arbeit, Lebensunterhaltssicherung (inkl. BAB und Aufstockung) und geklärteter Identität/geleisteter Mitwirkung (??)) von der Ausbildungs- in die Beschäftigungsduldung zu wechseln.
- Außerdem weist sie darauf hin, dass Betriebe Ausbildungsverhältnisse auch unterjährig, also unabhängig vom Schuljahr beginnen lassen können und per Gesetz für einen Ausbildungswechsel in der Duldung 6 Monate Zeit eingeräumt werden.
- Auch aus BA-WÜ weisen die Kolleg_innen darauf hin, dass eine Ermessensduldung aus einer EQ und einem absehbaren Ausbildungsvertrag heraus erteilt werden kann.