



„Beschäftigungsduldung“ und Änderungen bei der „Ausbildungsduldung“.
Rundmail vom 11. Januar 2019

(Bitte aufmerksam lesen, auch wenn es ein riesiger Wust ist)

Dazu gibt es Erläuterungen von uns (blau)

und die Stellungnahme der „Unternehmerinitiative – Bleiberecht durch Arbeit“ von VAUDE, Härle und 150 weiteren Unternehmen aus BaWü (rot)

Wir bitten die Rechtsanwälte und sonstige Experten unter Ihnen, die untenstehenden Angaben zu prüfen und ggf. zu ergänzen oder zu korrigieren.

Vorab schon mal unsere Meinung:

Das neue Gesetz ist ein Beschäftigungsverhinderungsgesetz!

Auch für die Ausbildungsduldung gibt es Verschlechterungen!

1. Allgemeines und Verfahren

- Wie bekannt, ist die Beschäftigungsduldung KEIN Teil des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. „Beschäftigungsduldung“ und „Ausbildungsduldung“ werden/sind **Teile des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG)**, die jetzt – wie das „Fachkräfteeinwanderungsgesetz“ vom Bundestag verabschiedet werden müssen.
- Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz ist ausdrücklich NICHT für Asylbewerber. Man kann nur vom Heimatland aus einen Antrag stellen. Die Anforderungen an Sprachniveau und Schulbildung sind hoch.
- Die Änderungen im Aufenthaltsgesetz wurden vom Bundesinnenministerium und vom Bundesarbeitsministerium gemeinsam erarbeitet, also von Seehofer, CSU, und Heil, SPD. Der Entwurf wurde vor Weihnachten vom Kabinett abgesegnet. Er wird jetzt in den Fraktionen des Bundestags diskutiert. Dann muss der Bundestag darüber abstimmen. In wie weit noch Änderungen kommen, ist nicht absehbar.
- **Das Gesetz soll am 1.1.2020 in Kraft treten.**
- Es gilt natürlich nicht nur für Gambier, sondern alle abgelehnten Asylbewerber.

2. Wichtigste Bestimmungen zur Beschäftigungsduldung (gemäß dem Entwurf)

- Die Beschäftigungsduldung wird für **30 Monate, also 2 ½ Jahre erteilt**. Danach kann der Ausländer eine **Aufenthaltserlaubnis** beantragen.

Voraussetzung für die Erteilung einer Beschäftigungsduldung werden sein

- **18 Monate Beschäftigung**, sozialversicherungspflichtig und mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden

Kommentar Unternehmerinitiative: „Ein Mitarbeiter muss bereits 18 Monate in Vollzeitarbeit sein. Diese Zeitspanne ist zu lang. 6 Monate sind aus unserer Sicht völlig ausreichend (übliche Probezeit), um beurteilen zu können, ob ein Arbeitnehmer geeignet ist, langfristig für uns zu arbeiten.“

- Die Beschäftigungsduldung wird nur dann erteilt, wenn der ausreisepflichtige Ausländer **mindestens 12 Monate eine Duldung hatte**.

Das heißt:

Menschen, deren Asylverfahren noch nicht endgültig entschieden ist und die damit noch in der sog. Gestattung sind, können keine Beschäftigungsduldung beantragen! Auch dann nicht, wenn sie alle anderen Kriterien erfüllen.

Menschen, deren Asylverfahren endgültig abgeschlossen ist, müssen **1 Jahr in Duldung überstehen**, bevor sie eine Beschäftigungsduldung erteilt bekommen!

Dazu muss man sich die „**Begründung**“ der Gesetzesregelungen ansehen. Dort heißt es – **Zitat!**:

„Durch die Anforderung des Besitzes einer Duldung seit zwölf Monaten in Absatz 1 Nummer 2 wird ausgeschlossen, dass unter Umständen die Beschäftigungsduldung direkt anschließend an einen abgelehnten Asylbescheid erteilt wird. **Der Zeitraum gibt den Ausländerbehörden die Möglichkeit, aufenthaltsbeendende Maßnahmen durchzuführen.**“

Zusammen mit den gesetzlichen Regeln zur Klärung der Identität (siehe unten), haben die Behörden damit **mehrere Monate Zeit, die Leute abzuschieben. Auch dann, wenn sie alle anderen Kriterien voll erfüllen!**

Frage: Welcher Unternehmer stellt unter diesen Bedingungen noch einen Geflüchteten ein, der ein Jahr lang jederzeit von heute auf morgen aus dem Betrieb geholt werden kann oder einfach am nächsten Tag nicht mehr erscheint, weil er abgeschoben wurde?

Kommentar Unternehmerinitiative: „Im Entwurf gibt es keinen Lösungsansatz für Arbeitnehmer im Status der Gestattung. Diese machen in unserem Netzwerk jedoch die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer aus. [...] Für diesen Personenkreis müssen wir nach Beendigung des Asylverfahrens auch weiterhin akut mit Abschiebungen rechnen. Ein Angebot zum direkten Übergang in eine Beschäftigungsduldung würde eine schnelle Entlastung der Gerichte und Sicherheit bei den Betroffenen Arbeitnehmern und Unternehmern schaffen. Die Beschäftigungsduldung tritt erst 6 oder 12 Monate nach Beantragung in Kraft. Laut Referentenentwurf soll die Zeit bis dorthin zur Abschiebung genutzt werden. Das ist keine Lösung, die uns hilft bewährte Mitarbeiter zu halten.“

- Voraussetzung für die Erteilung einer Beschäftigungsduldung ist, **dass die Identität des Ausländers geklärt ist**. Dafür gelten unterschiedliche Regelungen, je nachdem, wann der

Betreffende eingereist ist. Die Fristen, bis wann die Identität geklärt sein muss, variieren, je nachdem, ob ein Geflüchteter vor dem 31. 12. 2016 oder nach dem 1. Januar 2017 eingereist ist.

- Für Geflüchtete, die nach dem 1.1.2020, also nach dem Inkrafttreten des Gesetzes nach Deutschland einreisen, gilt:
Sie müssen innerhalb von **6 Monaten nach der Einreise** ihre Identität geklärt haben, mit Vorlage entsprechender Dokumente.

Die Regelungen sind so kompliziert, dass sie wahrscheinlich sowohl bei Behörden als auch bei haupt- und ehrenamtlichen Flüchtlingsunterstützern und erst recht bei den Geflüchteten für erhebliche Verwirrungen sorgen werden. Diese Fristen dann auch einzuhalten wird entsprechend schwer. Ist das gewollt?

Kommentar Unternehmerinitiative: „Die ganze Formulierung in § 60 c Absatz 1 ist für uns Arbeitgeber nur sehr schwer verständlich und kompliziert. Daraus würde vermutlich auch ein entsprechend sperriger Umgang bei den Institutionen erfolgen.“

Eines ist allerdings sehr klar: Alle Geflüchteten, die nach dem 1.1.2020 in die BRD einreisen, haben nur dann die Chance auf eine Beschäftigungsduldung, wenn sie innerhalb des ersten halben Jahres Dokumente abliefern, die ihre Identität eindeutig klären!

Also noch bevor, das Asylverfahren beendet ist, bevor sie einigermaßen Deutsch lernen konnten, bevor eine Beschäftigung überhaupt in Frage kommt und lange bevor die Beschäftigungsduldung überhaupt erteilt wird. Denn sollten sie abgelehnt werden, müssen sie natürlich auch noch ein Jahr Duldung hinter sich bringen – ein Jahr, in dem sie jederzeit abgeschoben werden können.

Weitere Voraussetzungen für die Erteilung der Beschäftigungsduldung

- Der Lebensunterhalt muss 12 Monate vor Antrag auf Beschäftigungssicherung gesichert gewesen und auch zukünftig gesichert sein.
- Der ausreisepflichtige Ausländer muss über „hinreichende mündliche Kenntnisse der deutschen Sprache“ verfügen. Das bedeutet mündliche Sprachkenntnisse auf A2-Niveau.
- Wenn ein Integrationskurs angeboten wurde, muss dieser erfolgreich abgeschlossen worden sein
- Der Antragsteller darf nicht wegen einer Straftat verurteilt worden sein.
- Er darf keine Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen haben oder diese unterstützen.

3. Änderungen bei der „Ausbildungsduldung“

Zunächst ein paar **Verbesserungen**:

- Die Ausbildungsduldung kann nach Inkrafttreten auch schon **für einjährige Helfer- und Assistenzberufe** erteilt werden. Allerdings nur
 - wenn danach eine zwei- oder dreijährige Ausbildung folgt und eine Zusage für einen Ausbildungsplatz vorliegt
 - wenn die Bundesagentur für Arbeit einen Engpass für den betreffenden Beruf festgestellt hat.

Nicht im Aufenthaltsgesetz, sondern Landesregelung BaWü

- Für **einjährige Helfer- und Assistenzberufe** kann jetzt schon eine Ermessensduldung erteilt werden.
- In Baden-Württemberg kann eine **Ermessensduldung auch schon bei einer Einstiegsqualifikation** von 6 oder 12 Monate erteilt werden, wenn in der Zeit danach eine Ausbildung begonnen wird und eine Zusage für einen Ausbildungsplatz vorhanden ist.

Sozial- und Innenministerium in BaWü haben sich darauf geeinigt und diese Ermessensduldung wird in der Regel erteilt.

Verschlechterungen:

- Abgelehnte Asylbewerber, die nach der Ablehnung eine Berufsausbildung aufnehmen wollen, müssen 6 Monate in Duldung sein, bevor sie die Ausbildungsduldung beantragen können.

Auch hier wieder die „Begründung“ - Zitat:

„Mit Nummer 2 wird für die Fälle, in denen die Berufsausbildung nach Ablehnung des Asylantrags aufgenommen werden soll, gefordert, dass der Ausländer vor Beantragung der Ausbildungsduldung bereits mindestens seit sechs Monaten im Besitz einer Duldung sein musste. Dieser Zeitraum gibt **den Ausländerbehörden Gelegenheit, die Aufenthaltsbeendigung oder Maßnahmen zur Vorbereitung aufenthaltsbeendender Maßnahmen zu betreiben**, wie zum Beispiel den Ausländer auffordern, sich einen Pass oder Passersatz zu beschaffen.“

- Natürlich muss für die Erteilung der Ausbildungsduldung – wie bisher auch - die Identität festgestellt sein. Dabei gelten jedoch mit Inkrafttreten der Änderungen ganz ähnliche, komplizierte Fristen wie bei der Beschäftigungsduldung, bis wann die Identität geklärt sein muss

Auch hier wird man sehr aufpassen müssen, dass keine Fristen verstreichen. Vor allem für diejenigen, die zwischen dem 1.1. 2017 und dem 31.12.2019 eingereist sind.

Die Asylbewerber, die nach dem 1.1.2020, also nach Inkrafttreten der Neuregelungen im Aufenthaltsgesetz, in die BRD einreisen, müssen ihre Identität innerhalb von 6 Monaten nach Einreise geklärt haben, um überhaupt jemals eine Ausbildungsduldung zu bekommen.

Fazit:

Die Neuregelungen zur Beschäftigungsduldung und zur Ausbildungsduldung werden eher in Ausnahmen zum angegebenen Ziel der Gesetzgebung führen. Nämlich, „für Ausländerinnen und Ausländer, [...] die durch eine nachhaltige Beschäftigung ihren Lebensunterhalt selbst sichern und gut integriert sind [...] einen rechtssicheren Aufenthalt ermöglichen und eine Bleibeperspektive aufzeigen.“ Sie werden bei vielen Unternehmern, bei Geflüchteten und haupt- und ehrenamtlichen Flüchtlingshelfern zu großen Frustrationen führen.

Kommentar Unternehmerinitiative: „Wir die Unternehmerinitiative – Bleiberecht durch Arbeit [...], haben uns intensiv aus Sicht der Unternehmen mit diesem Entwurf befasst und halten einen großen Teil der Ansätze für nicht praxistauglich.“