



Zentrale Beratungsstelle „Ausländer*innen und Fachkräftesicherung“ (ZBS-AuF II)

UNTERNEHMENSINFO NR.5

SACHSTAND 15.07.2020

Was ist bei einer Beschäftigungsduldung zu beachten?

Herausgeber:

Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.
Fachbereich Projektentwicklung

Projekt ZBS AuF II

Knappsbrink 58
D - 49080 Osnabrück

E-Mail: zbs-auf@caritas-os.de

Internet: <http://www.zbs-auf.info>

Impressum:

www.caritas-os/impressum.de

© Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.

Die Inhalte dieser Information sind urheberrechtlich geschützt. Eine Nutzung für eigene Zwecke ist erlaubt. Die – auch auszugsweise – Vervielfältigung ist ausdrücklich untersagt. Um sicherzugehen, dass die jeweils aktuellen Texte genutzt werden, sollte immer unmittelbar auf das Webseitenangebot zugegriffen werden.

Das Projekt wird gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



**Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung**





Vorbemerkung

Seit Januar 2020 können Flüchtlinge, die in Deutschland **arbeiten**, eine sog. Beschäftigungsduldung nach § 60d Aufenthaltsgesetz erhalten, wenn verschiedene Voraussetzungen erfüllt sind. Damit können sie unabhängig vom Ausgang des Asylverfahrens hier leben und als Arbeitnehmer*innen tätig sein. Nach 30 Monaten soll ihnen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25b Abs. 6 Aufenthaltsgesetz erteilt werden.

Hierzu hat die Zentrale Beratungsstelle Ausländer*innen und Fachkräftesicherung im Nachfolgenden die wesentlichen Informationen zusammengestellt:

1. Wann brauchen Flüchtlinge eine Beschäftigungsduldung?

Hierfür ist entscheidend, welches Aufenthaltspapier vorliegt. Mit einer Aufenthaltsgestattung haben Flüchtlinge ein Aufenthaltsrecht, weil sie sich im laufenden Asylverfahren befinden, das unabhängig von der Arbeit ist. Mit einer Aufenthaltserlaubnis, erteilt nach einem erfolgreichen Asylverfahren, besteht ebenfalls ein arbeitsunabhängiges Aufenthaltsrecht.

Nur wenn der **Asylantrag endgültig abgelehnt** wird und auch aus anderen Gründen kein Aufenthaltsrecht gegeben ist (vgl. Nr. 9), können geflüchtete Arbeitnehmer*innen ihren Aufenthalt in Deutschland durch eine Beschäftigungsduldung sichern.

2. Wer kann eine Beschäftigungsduldung erhalten?

Neben den Arbeitnehmer*innen kann auch ihren **Ehegatten/Lebenspartner*innen** eine Beschäftigungsduldung erteilt werden. Bei einem Teil der Erteilungsvoraussetzungen ist es erforderlich, dass sie durch beide Ehegatten/Lebenspartner*innen erfüllen werden. Ist das nicht der Fall, **erhalten auch die antragstellenden Arbeitnehmer*innen keine Beschäftigungsduldung**.

HINWEIS: Unter Nr. 3 werden die einzelnen Erteilungsvoraussetzungen erläutert und es wird dargestellt, welche Voraussetzungen nur beim Antragstellenden und welche bei beiden Ehegatten- bzw. Lebenspartner*innen vorliegen müssen.

Haben die Eltern oder der alleinstehende Elternteil eine Beschäftigungsduldung, muss auch ihren minderjährigen **Kindern** eine Beschäftigungsduldung erteilt werden, wenn sie mit ihnen zusammenleben und unverheiratet sind.

3. Wann wird eine Beschäftigungsduldung erteilt?

a) Einreisezeitpunkt

Die Arbeitnehmer*innen müssen bis zum **01.08.2018** eingereist sein.



b) **Vorduldungszeiten**

Die Arbeitnehmer*innen müssen seit mindestens **zwölf Monaten** im Besitz einer **Duldung** sein. Dabei werden Zeiten, in denen eine Duldung für Personen mit ungeklärter Identität erteilt wurde, nicht mitgerechnet.

c) **Sozialversicherungspflichtige Vorbeschäftigung**

Die Arbeitnehmer*innen müssen seit mindestens **18 Monaten** mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens **35 Stunden** pro Woche beschäftigt sein; bei Alleinerziehenden reichen 20 Stunden pro Woche.

Unverschuldete, kurzfristige Unterbrechungen sind unerheblich. Wegen der besonderen Situation infolge der Covid 19-Pandemie können Unterbrechungen für einen Zeitraum von bis zu **sechs Monaten als unerheblich** gelten. Die tatsächliche Beschäftigungsdauer muss allerdings insgesamt mindestens 18 Monate betragen.

Wenn Kurzarbeit geleistet wird, bleibt der Arbeitsvertrag bestehen. Daher gilt die dort vereinbarte Arbeitszeit weiter.

d) **Lebensunterhaltssicherung**

In den letzten **12 Monaten** vor der Beantragung der Beschäftigungsduldung mussten die Arbeitnehmer*innen ihren Lebensunterhalt durch ihre Arbeit selbst sichern können, ohne ergänzend Sozialleistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu benötigen. **Kurzarbeitergeld** gilt als eigenes Einkommen. Auch hier sind unverschuldete, kurzfristige Unterbrechungen unerheblich.

Außerdem müssen sie ihren Lebensunterhalt **weiterhin** durch Einkommen aus ihrer Arbeit finanzieren können.

e) **Identitätsklärung**

Die Identität der Arbeitnehmer*innen muss in einem bestimmten Zeitraum geklärt worden sein.

Bei Arbeitnehmer*innen, die

- bis **31.12.2016 eingereist** sind und
- am **01.01.2020** seit 18 Monaten ein **Beschäftigungsverhältnis** von 35 Wochenstunden (Alleinerziehende: 20 Stunden) haben,

muss die Identitätsklärung **bis zur Beantragung der Beschäftigungsduldung** erfolgt sein.

Liegt eine dieser beiden Voraussetzungen nicht vor, muss die Identitätsklärung **bis 30.06.2020** geschehen sein.

- ❖ **Auch ihre Ehegatten / Lebenspartner*innen müssen diese Voraussetzung erfüllen**



Die Frist gilt als gewahrt, wenn

- alle erforderlichen und **zumutbaren Maßnahmen** ergriffen wurden und
- die Identität unverschuldet erst nach dieser Frist geklärt werden kann.

Wenn die erforderlichen und zumutbaren **Maßnahmen zur Identitätsklärung ergriffen** wurden, **kann** eine Beschäftigungsduldung auch ohne sie **erteilt** werden.

f) **Deutschkenntnisse**

Die Arbeitnehmer*innen müssen **mündliche** Deutschkenntnisse von **A 2 GER** haben.

g) **Integrationskurs**

Wenn Arbeitnehmer*innen verpflichtet wurden, einen **Integrationskurs zu besuchen, müssen sie den Kurs** erfolgreich besucht haben. Erfolgte ein Kursabbruch, musste er unverschuldet sein.

- ❖ **Auch ihre Ehegatten / Lebenspartner*innen müssen diese Voraussetzung erfüllen**

h) **Schulbesuch** etc.

Es muss nachgewiesen werden, dass die mit den Arbeitnehmer*innen zusammenlebenden minderjährigen **Kinder** regelmäßig zur Schule gehen. Außerdem dürfen die Kinder nicht wegen bestimmter Straftaten strafrechtlich verurteilt worden sein.

i) **Keine strafrechtliche Verurteilungen** etc.

Die Arbeitnehmer*innen dürfen nicht wegen einer vorsätzlichen Straftat im Inland strafrechtlich verurteilt worden sein. Dabei werden Geldstrafen von nicht mehr als neunzig Tagessätzen nicht berücksichtigt, wenn die Verurteilung wegen Straftaten erfolgt sind, die nur von Ausländer*innen begangen werden können, wie beispielsweise die wiederholte Verletzung der Residenzpflicht.

Außerdem dürfen die Arbeitnehmer*innen keine Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen haben und diese auch nicht unterstützen.

- ❖ **Auch ihre Ehegatten / Lebenspartner*innen müssen diese Voraussetzung erfüllen**

j) **Keine Ausweisungsverfügung oder Abschiebungsanordnung**

Arbeitnehmer*innen dürfen keine Ausweisungsverfügung, etwa wegen bestimmter strafrechtlicher Verurteilungen und keine Abschiebungsanordnung wegen der Abwehr besonderer Gefahren erhalten haben.

4. **Besteht ein Anspruch auf die Erteilung einer Ausbildungsduldung?**

Wenn alle Erteilungsvoraussetzungen vorliegen, ist **in der Regel** eine Beschäftigungsduldung zu erteilen, d.h. die Ausländerbehörde kann die Erteilung nur in einem atypischen Ausnahmefall ablehnen.



5. Ist auch noch eine Beschäftigungserlaubnis erforderlich?

Arbeitnehmer*innen mit einer Duldung benötigen zusätzlich für die Ausübung einer Beschäftigung eine Beschäftigungserlaubnis (vgl. Unternehmensinfo 1: Beschäftigung von Flüchtlingen, <https://www.caritas-os.de/zbs-auf/start>). Da eine Voraussetzung für die Erteilung der Beschäftigungsduldung eine achtzehnmonatige Vorbeschäftigung ist, ist davon auszugehen, dass den Arbeitnehmer*innen auch weiterhin eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden kann.

Es ist aber erforderlich, dass die Beschäftigungserlaubnis mit Angabe des konkreten Arbeitgebers in der Beschäftigungsduldung eingetragen ist. Halten sich Arbeitnehmer*innen seit vier Jahren im Inland auf, kann auch die Nebenbestimmung „Beschäftigung gestattet“ vermerkt werden.

6. Was passiert, wenn Arbeitnehmer*innen mit einer Beschäftigungsduldung ihre Arbeit verlieren?

Bei kurzfristigen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit besteht die Beschäftigungsduldung weiter. Wegen der besonderen Situation aufgrund der Covid 19-Pandemie gelten Unterbrechungen für einen Zeitraum von bis zu **sechs Monaten** als unerheblich.

Da in diesem Zeitraum regelmäßig ein Anspruch auf Arbeitslosengeld I besteht, wird der Lebensunterhalt weiterhin gesichert sein.

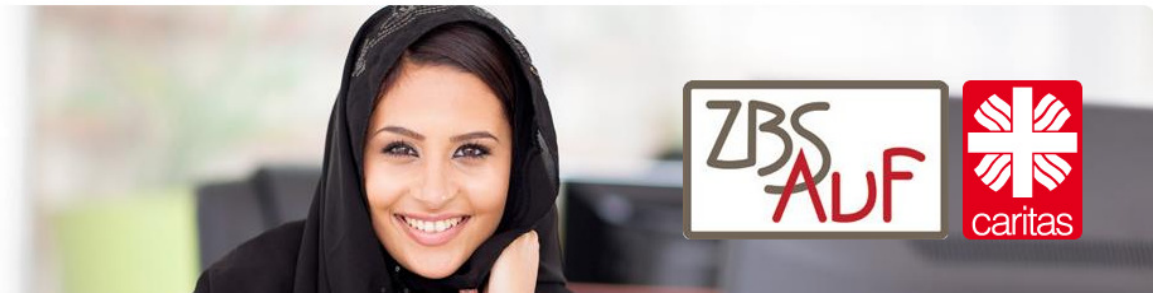
7. Welche Möglichkeiten bestehen nach den 30 Monaten mit einer Beschäftigungsduldung?

Nach diesem Zeitraum soll Ausländerbehörde eine **Aufenthaltserlaubnis nach § 25b Abs. 6 AufenthG** erteilen, wenn die Voraussetzungen für die Erteilung der Beschäftigungsduldung weiterhin vorliegen. Konnten die Arbeitnehmer*innen einen Integrationskurs besuchen, müssen zusätzlich schriftliche Deutschkenntnisse **von A 2 GER vorhanden sein**.

- ❖ Entweder die Arbeitnehmer*innen oder ihre Ehegatten / Lebenspartner*innen müssen diese Voraussetzung erfüllen

8. Haben Betriebe, die Flüchtlinge mit einer Beschäftigungsduldung beschäftigen, besondere Verpflichtungen?

Endet das Arbeitsverhältnis, ist der **Arbeitgeber verpflichtet**, dies innerhalb von 2 Wochen der zuständigen Ausländerbehörde schriftlich oder elektronisch **mitzuteilen**; dabei sind auch Name, Vorname und Staatsangehörigkeit der Arbeitnehmer*innen anzugeben. Die **Arbeitnehmer*innen** sind ebenfalls zur **Mitteilung** innerhalb von 2 Wochen **verpflichtet**.



Wie bei jeder Beschäftigung von Ausländer*innen sind Unternehmen verpflichtet, das Vorhandensein einer Beschäftigungserlaubnis zu überprüfen sowie für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufenthaltspapiers aufzubewahren.

9. Welche Möglichkeiten der Aufenthaltssicherung haben Arbeitnehmer*innen neben der Beschäftigungsduldung?

Da die Beschäftigungsduldung rechtlich gesehen kein Aufenthaltstitel ist, stellt sich die Frage, ob im Einzelfall auch die Erteilung einer **Aufenthaltserlaubnis** in Betracht kommt.

Haben Arbeitnehmer*innen einen **deutschen oder anerkannten/gleichwertigen Studien- oder Ausbildungsabschluss**, kann unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit erteilt werden.

Leben Arbeitnehmer*innen seit **acht Jahren** (beim Zusammenleben mit minderjährigen Kindern seit **sechs Jahren**) in Deutschland, sollen sie unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25b AufenthG erhalten.

Ist die freiwillige Ausreise dauerhaft unmöglich, kommt die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG in Frage. Eine Unmöglichkeit aus rechtlichen Gründen liegt insbesondere dann vor, wenn die Betroffenen in Deutschland "faktisch verwurzelt" sind.

Zu den Einzelheiten vgl. Unternehmensinfo 4: Arbeitshilfe „Sicherung des Aufenthalts durch Beschäftigung - Erteilungsvoraussetzungen für verschiedene Aufenthaltstitel“.