

# Zentrale Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz/Duldungsgesetz

Arbeitshilfe für das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“: Potenzielle Handlungsfelder in den einzelnen Handlungsschwerpunkten

Stand: 21. August 2019

Die vorliegenden Übersichten beruhen auf das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (BGBl 2019 I Nr. 31, S. 1307 ff.) und das Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung (BGBl 2019 I Nr. 26, S. 1021 ff.). Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz tritt – überwiegend - zum 01. März 2020, das Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung zum 01. Januar 2020 in Kraft. Die Arbeitshilfe gibt einen Überblick über die zentralen Regelungen der neuen Gesetze und ordnet die Neuregelungen möglichen Handlungsfeldern in den einzelnen Handlungsschwerpunkten (HSP) im Förderprogramm IQ zu. Die Zuordnung zu den einzelnen HSP ist keinesfalls abschließend und dient im Prozess der Implementierung der Gesetze als Diskussionsvorlage in der Arbeit des IQ Netzwerkes.

## Inhalt

1. Neuregelungen im Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKEG) .....	2
2. Neuregelungen im Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung (DuldG) .....	17
3. Grafik – Neuregelungen im Fachkräfteeinwanderungsgesetz .....	20
4. Grafik – Neuregelungen im Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung .....	22

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:



## 1. Neuregelungen im Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKEG)<sup>1</sup>

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<p><b>Regelung der Voraussetzung „Sicherung des Lebensunterhaltes“ für einzelne Aufenthaltstitel, § 2 Abs.3 S.6 AufenthG n.F.:</b> Für Aufenthaltserlaubnisse zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, Teilnahme an Sprachkursen (die nicht der Studiumvorbereitung dienen) sowie Suche eines Ausbildungs- und Studienplatzes verlangt das Gesetz den Nachweis von monatlichen Mitteln in Höhe des jeweiligen BAföG-Satzes zzgl. 10 Prozent. Derzeit wären das: 735 EUR (wenn KV und PV vorhanden) + 10 % = 808,50 EUR.</p>				
<p><b>Zugang zu Erwerbstätigkeit, § 4a:</b> Erwerbstätigkeit soll künftig grundsätzlich immer erlaubt sein, es sei denn, sie ist im Einzelfall per Gesetz verboten. Der Begriff der „Erwerbstätigkeit“ bezieht sich dabei sowohl auf Beschäftigung als auch auf Selbstständigkeit.</p>			Welche Auswirkungen könnte diese grundsätzliche Erlaubnis einer Erwerbstätigkeit inkl. Selbstständigkeit auf IQ Aktivitäten im Handlungsfeld Migrantenökonomie haben?	
<p><b>Meldepflicht des Betriebs bei Arbeitsaufgabe, § 4a Abs. 5:</b> Arbeitgeber müssen im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Beschäftigung, dies der Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen mitteilen.</p>				
<p><b>Grundsatz des Aufenthalts zum Zweck der Ausbildung, § 16:</b> Der Zugang von Ausländern zur Ausbildung dient (...)</p>			Wird der Anteil an Einwandernden unter den Auszubildenden zunehmen?	Wird der Anteil an Einwandernden unter den Auszubildenden zunehmen?

<sup>1</sup>BGBl 2019 I Nr. 31, S. 1307 ff. Alle §§-Angaben ohne Angabe beziehen sich auf das Aufenthaltsgesetz (AufenthG).

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<p>der Sicherung des Bedarfs des deutschen Arbeitsmarktes an Fachkräften.</p>			<p>Wie werden/sollen die Übergänge in Beschäftigung ausgestaltet und organisiert werden? Welche Rolle kann IQ dabei spielen?</p>	<p>Wie werden/sollen die Übergänge in Beschäftigung ausgestaltet und organisiert werden? Welche Rolle kann IQ dabei spielen?</p>
<p>Aufenthalt zum Zwecke <b>der betrieblichen Berufsbildung und berufliche Weiterbildung</b>, § 16a: Die Zustimmung wird – anders als bei den anderen Titeln für die Fachkräfteeinwanderung – weiterhin mit Vorrangprüfung erteilt oder durch die Beschäftigungsverordnung sowie durch <u>zwischenstaatliche Vereinbarungen</u> bestimmt. <u>Neu</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Aufenthaltserlaubnis kann bereits vor Beginn der Ausbildung für die Teilnahme an einem berufsbezogenen Sprachkurs erteilt werden. Erforderlich ist eine Vorabzustimmung der BA sowie eine TN-Bestätigung für die berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFö).</li> <li>- Ein Zweckwechsel ist möglich für qualifizierte Berufsausbildung, Beschäftigung als FK, Ausübung einer Beschäftigung mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen nach § 19c Absatz 2.</li> <li>- Bei einer qualifizierten Berufsausbildung wird dann ein Nachweis über <u>ausreichende deutsche Sprachkenntnisse</u> (=B1) verlangt, wenn die für die konkrete qualifizierte Berufsausbildung erforderlichen Sprachkenntnisse weder durch die Bildungseinrichtung geprüft worden sind, noch durch einen vorbereitenden Deutschsprachkurs erworben werden sollen.</li> </ul>				<p>Wie kann IQ die Implementierung vor Ort in FK-Netzwerken, Kooperationen mit Arbeitsmarktakteuren (ZAV, Bildungsstätten) etc. unterstützen?</p> <p>Wie wird sich die neue Möglichkeit eines Zweckwechsels auf die Zuwanderung in den Arbeitsmarkt auswirken? Entwicklung von Schnittstellen zwischen Ausbildung und Arbeit?</p> <p>Wie stark wird die BA das Instrument der zwischenstaatlichen Vereinbarungen nutzen?</p>

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<p><b>Studium, § 16b: Neu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausweitung der Möglichkeiten eines Zweckwechsels: Zum Zweck einer qualifizierten Berufsausbildung, der Ausübung einer Beschäftigung als Fachkraft, der Ausübung einer Beschäftigung mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen nach § 19c Abs.2.</li> <li>- Streichung der Möglichkeit des Zweckwechsels zu anderen Zwecken in Ausnahmefällen („in der Regel“ gem. § 16 Abs. 4 S. 3 a.F.).</li> </ul>			<p>Internationale Studierende, die ihr Studium abbrechen, können ein Potenzial für die qualifizierte Berufsausbildung sein: Wie kann IQ mit Information und Beratung über Übergänge in die duale Ausbildung Studierende und Arbeitgeber unterstützen?</p>	<p>Internationale Studierende, die ihr Studium abbrechen, sind potenzielle Fachkräfte: Neue Zielgruppe für IQ?</p> <p>Internationale Studierende, die ihr Studium abbrechen, können ein Potenzial für die qualifizierte Berufsausbildung sein: Wie kann IQ mit Information und Beratung über Übergänge in die duale Ausbildung Studierende und Arbeitgeber unterstützen?</p>
<p>Maßnahmen zur <b>Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen</b>, § 16d. <u>Neu:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine „kann“-, sondern „soll“-Regelung.</li> <li>- Voraussetzung (Vss.) sind nun „in der Regel mindestens hinreichende deutsche Sprachkenntnisse“ = A2. Laut Gesetzesbegründung sollen niedrigere Sprachkenntnisse ausreichend sein, wenn der weitere Spracherwerb Bestandteil der geplanten Maßnahmen ist.</li> <li>- Verlängerungsoption um 6 bis max. 24 Monate.</li> <li>- Bei Beschäftigung während des Anerkennungsverfahrens Wegfall des Erfordernisses eines „engen“ Zusammenhangs mit der späteren Tätigkeit.</li> </ul>	<p>Wird die Erweiterung der Zielgruppe zu der gewünschten verstärkten Nutzung dieses Zuwanderungsweges führen?</p> <p>Wie stark wird die Bundesregierung/die BA das Instrument der zwischenstaatlichen Vereinbarungen nutzen?</p>	<p>Wird die Erweiterung der Zielgruppe zu der gewünschten verstärkten Nutzung dieses Zuwanderungsweges führen?</p> <p>Wie stark wird die Bundesregierung/die BA das Instrument der zwischenstaatlichen Vereinbarungen nutzen?</p>	<p>Arbeitgeber übernehmen durch die Neuregelung mehr Verantwortung für die berufliche Anerkennung in nicht-reglementierten Berufen. Wie kann IQ sie entsprechend beraten und unterstützen, insb. zu Möglichkeiten der betrieblichen Anpassungsqualifizierung?</p>	<p>Implementierung vor Ort in FK-Netzwerken, Kooperationen mit Arbeitsmarktakteuren (ZAV, Bildungsstätten, Auslandsvertretungen, neue Clearingstelle).</p> <p>Welche Rolle kann/sollte IQ im Rahmen der Migrationsabkommen und Vermittlungsabsprachen spielen, z. B. unterstützend</p>

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für 2 Jahre und parallele Beschäftigung als FK <u>nun auch für die nicht-reglementierten Berufe</u> möglich, wenn die zuständige Stelle als Ergebnis des Anerkennungsverfahrens festgestellt hat, dass schwerpunktmäßig Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in der betrieblichen Praxis fehlen, gleichzeitig aber die Befähigung zu einer vergleichbaren beruflichen Tätigkeit wie bei der entsprechenden inländischen Berufsausbildung gegeben ist (teilweise Gleichwertigkeit). Vss. auch hier               <ul style="list-style-type: none"> <li>• mindestens A2-Kenntnisse,</li> <li>• Sicherstellung, dass die vorhandenen beruflichen Qualifikationen einen ausreichenden Teil eines inländischen Referenzberufs abdecken sowie</li> <li>• eine arbeitsvertragliche Zusicherung des Arbeitgebers, den Ausgleich der Defizite innerhalb von 2 Jahren zu ermöglichen (z. B. Weiterbildungsplan).</li> </ul> </li> <li>- <u>Vermittlungsabsprachen</u> zwischen der BA und der Arbeitsverwaltung der HKL im Gesundheits- und Pflegebereich (Triple Win) sowie sonstige ausgewählte Berufe (z. B. im Bereich des Handwerks). Auch hier Vss. in der Regel mindestens A2-Kenntnisse. Die BA begleitet das Anerkennungsverfahren im Inland, um zu gewährleisten, dass die Anerkennung tatsächlich erlangt wird (Gesetzesbegründung, S. 108).</li> <li>- Verlängerungsoptionen um ein Jahr, auf bis zu drei Jahre.</li> </ul>	<p>Weiterentwicklung der Instrumente und Maßnahmen sowie Zusammenarbeit mit den relevanten Akteuren zur Erbringung des Nachweises des Vorhandenseins weiterer maßgeblicher beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen sonstiger Verfahren nach § 14 Abs. 4 des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG): Neue Kooperationen und Netzwerke im Rahmen des Triple Win-Programms.</p> <p>Wird die Arbeit von IQ noch stärker auf Beratung von Antragstellenden im Ausland (Auslandsvertretungen/Visastellen) ausgeweitet werden?</p> <p>Welche Rolle ist IQ im Rahmen von Vermittlungsabsprachen zugeordnet, wenn der Gesetzgeber davon ausgeht, dass die BA</p>	<p>Neue Kooperationen und Netzwerke im Rahmen des Triple Win-Programms.</p> <p>Kann das Angebot an IQ Anpassungsqualifizierungen im nicht-reglementierten Bereich den Bedarf soweit abdecken, dass für Unternehmen das Erreichen der Gleichwertigkeit innerhalb von zwei Jahren immer realistisch ist?</p> <p>§ 16d Abs. 3: Ist Kostenbeteiligung der Arbeitgeber möglich?</p> <p>Ergibt sich daraus eine neue Schnittstelle im Bereich Qualifizierung zwischen IQ/BA (ZAV) und Arbeitgeber?</p>	<p>Welche zusätzliche Unterstützung benötigen die Kammern als zuständige Stellen, um der (voraussichtlich) wachsenden Nachfrage und Bedeutung von Anerkennungsverfahren für Fachkräfteeinwanderung im nicht-reglementierten Bereich gerecht zu werden? Z. B. bei der Feststellung von berufspraktischen Kenntnissen auf mindestens 50% der Ausbildungsinhalte.</p> <p>Neue Kooperationen, z. B. mit der zentralen Servicestelle Anerkennung oder den zentralen Ausländerbehörden in den Ländern.</p>	<p>wirken bei der Gestaltung ausgewogener Qualifizierungswege und bei der Ankunft/Erstintegration in den deutschen Arbeitsmarkt? Z. B. durch die Organisation von Ankommensstrukturen vor Ort?</p> <p>Wie wird sich die neue Möglichkeit eines Zweckwechsels auf die Zuwanderung in den Arbeitsmarkt auswirken?</p> <p>Ist eine gezielte Steuerung der FK-Einwanderung entsprechend regionaler Bedarfe vorgesehen?</p> <p>Sind neue Kooperationen, z. B. mit der zentralen Servicestelle Anerkennung oder den zentralen Ausländerbehörden in den Ländern, vorgesehen?</p>

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verzicht auf ein konkretes Beschäftigungsverbot bei Aufenthalt zur Ablegung einer Kenntnisprüfung, dafür aber keine Möglichkeit mehr für eine parallele Beschäftigung.</li> <li>- Zweckwechsel nach Ablauf der AE möglich, aber nur für Berufsausbildung (§ 16a), Studium (§ 16b), FK mit Berufsausbildung (§ 18a), FK mit akademischer Ausbildung (§ 18b), für bes. Beschäftigungen (Au Pair, Freiwilligendienst, § 19c) oder zur Arbeitsplatzsuche nach Anerkennung (§ 20).</li> </ul>	<p>das Anerkennungsverfahren im Inland begleitet? Erschließt dies neue Kooperationsformen und -möglichkeiten von IQ mit der BA?</p> <p>Sind neue Kooperationen, z. B. mit der zentralen Servicestelle Anerkennung oder den zentralen Ausländerbehörden in den Ländern, vorgesehen?</p>			
<p><b>Ausbildungs- und Studienplatzsuche, § 17:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufenthalt Ausbildungsplatzsuche bis zu 6 Monate möglich, bei Studienbewerbung bis zu 9 Monate.</li> <li>- Altersgrenze bis 24 Jahre bei Ausbildungsplatzsuche.</li> <li>- Abschluss einer deutschen Auslandsschule oder Schulabschluss, der zum Hochschulzugang in DE oder in dem Staat, in dem der Schulabschluss erworben wurde, berechtigt,</li> <li>- Gute deutsche Sprachkenntnisse = B2; für Studium: Deutsches Sprachdiplom II – B2/C1.</li> <li>- Zwingende Sicherung des Lebensunterhalts.</li> <li>- Verbot der Erwerbstätigkeit.</li> <li>- Zweckwechsel während der Suche für Beschäftigung als FK, gesetzl. Anspruch (z. B. Studium).</li> </ul>			<p>Wie kann IQ dazu beitragen, Betriebe und Arbeitgebervertretungen über diese Möglichkeit der Fachkräftesicherung zu informieren? (ggf. in Koordination mit Jobstarter)</p> <p>Wie kann IQ auf den Erfahrungen/Qualitätskriterien von MobiPro-EU aufbauen, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- um das Matching von Betrieben und Auszubildenden zu optimieren</li> </ul>	<p>Ist diese Vorschrift ein Schritt in die richtige Richtung oder so restriktiv, dass sie ins Leere läuft? Welche Schnittstellen und Kooperationen/Netzwerke ergeben sich für die Praxis?</p>

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- qualitativ hochwertige Information von jungen DrittstaatlerInnen im Ausland</li> <li>- regionale Unterstützungsnetzwerke für ausl. Azubis schaffen</li> </ul>	
<p><b>Fachkräfteeinwanderung, § 18:</b> FK-Einwanderung orientiert sich an den Bedürfnissen der Wirtschaft unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Fachkräftestrategie der Bundesregierung, 2018).</p> <p><u>Neu:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strukturierung der bisherigen Regelungen und Definition „Fachkraft“.</li> <li>- Alle Aufenthaltstitel werden in der Regel für 4 Jahre erteilt. Voraussetzung sind: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konkretes Arbeitsplatzangebot</li> <li>• Zustimmung der BA; wenn nicht durch Gesetz, zwischenstaatliche Vereinbarung oder die Beschäftigungsverordnung bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung auch ohne Zustimmung der BA zulässig ist.</li> <li>• Berufsausübungserlaubnis</li> <li>• Feststellung der Gleichwertigkeit der Qualifikation im Anerkennungsverfahren durch die nach den Regelungen des Bundes oder der Länder für berufliche Anerkennung zuständige Stelle bzw.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Die Bindung von Zugewanderten an den Arbeitgeber für nun 4 statt vormals 3 Jahre birgt in sich auch die Gefahr des Missbrauchs dieser Abhängigkeit durch den Arbeitgeber. Die Bindung kann gleichzeitig Arbeitnehmende bei der Geltendmachung und Durchsetzung ihrer Rechte hemmen. Diese Fragen können eine verstärkte Rolle bei der Beratung in den TP Faire Integration spielen.</p>			<p>Implementierung vor Ort in FK-Netzwerken, Kooperationen mit Arbeitsmarktakteuren</p> <p>Wie stark wird die Bundesregierung das Instrument der zwischenstaatlichen Vereinbarungen nutzen?</p> <p>Werden bestehende Vereinbarungen (z. B. Triple-Win) auf andere Länder ausgeweitet oder ein neues Instrument entwickelt/angewendet?</p> <p>Was passiert bei unverschuldeter Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses? Qualitätssicherung durch IQ zur Vermeidung</p>

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorliegen eines anerkannten ausländischen oder eines ausländischen Hochschulabschlusses, der mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbar ist</li> <li>• Für Fachkräfte nach Vollendung des 45. Lebensjahres bei der ersten Erteilung ein monatliches Gehalt von 55 % der jährlichen Bemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (derzeit entspricht dies einem monatlichen Bruttoeinkommen von 3.685 (West) bzw. 3.382,50 (Ost) Ausnahme: Eine ausreichende Altersvorsorge kann bei Einreise vorgewiesen werden oder im Einzelfall besteht ein gesteigertes öffentliches Interesse an der Beschäftigung der Fachkraft (Maßstab des § 18 Abs.4 S.2).</li> </ul> <p>- Definition Fachkraft:  <u>Fachkraft mit Berufsausbildung:</u> Eine Person, die eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine, mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzt.  <u>Fachkraft mit akademischer Ausbildung:</u> Eine Person, die einen mit deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen, mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt.</p>				von prekärer Beschäftigung?
<p><b>Fachkräfte mit Berufsausbildung, § 18a:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine Positivliste mehr</li> <li>- Vss. ist eine qualifizierte Beschäftigung.</li> <li>- Vss. Ist die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsausbildung.</li> </ul>	Höhere Nachfrage nach Anerkennungsberatung (aus In- und Ausland) im nicht regl. Bereich?	Höhere Nachfrage nach Anpassungsqualifizierungen im nicht regl. Bereich?	Mehr Information für und Schulungen (z. B. IKÖ, rechtliche Rahmenbedingungen) von KMUs/Arbeitgebern erforderlich?	Stärkere Einbindung von Kammern und Arbeitgebern/KMUs in die Steuerung der Fachkräfteeinwanderung?



Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Regelung „, wenn die erworbene Qualifikation sie zur Ausübung der Beschäftigung befähigt“ erweitert den Anwendungsbereich, der bisher durch § 6 Abs. 2 BeschV eingeschränkt war („entsprechende Beschäftigung“).</li> </ul>	<p>Wird die Aufhebung der Positivliste und die Liberalisierung der Rahmenbedingungen zu einer verstärkten Zuwanderung in den Niedriglohnsektor und zur Zunahme prekärer Beschäftigung führen? Welche Rolle wird dieses Thema bei der Beratung in den TP Faire Integration spielen?</p>			
<p><b>Fachkräfte mit akademischer Ausbildung, § 18b:</b> <u>Neu:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erweiterung der Berufsauswahl: Die Beschäftigung kann nicht nur in Berufen ausgeübt werden, die einen Hochschulabschluss voraussetzen, sondern auch in Berufen, die im bestehenden fachlichen Kontext üblicherweise Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten voraussetzen, die in der Regel in einer qualifizierten Berufsausbildung erworben werden.</li> <li>- „Damit wird akademischen Fachkräften der Berufseinstieg auch unterhalb ihrer Qualifikation ermöglicht. Grundsätzlich sollte es jedoch das Ziel sein, dass auch diese akademischen Fachkräfte langfristig einen der Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz haben, was angesichts des Fachkräftemangels in der Bundesrepublik Deutschland von Bedeutung ist“ (Gesetzesbegründung, S. 114).</li> </ul>	<p>Hochqualifizierte Geflüchtete mit Spezialisten- oder Expertentätigkeiten arbeiten in Deutschland weit unter ihren Qualifikationen (vgl. IAB Studie, 2019, S.10). Welche konkreten Maßnahmen sind zum Erreichen des Ziels der qualifikationsadäquaten Beschäftigung für diese Zielgruppe erforderlich? Diese Frage wird sich nun auch für die über diese Vorschrift zugewanderten akademischen Fachkräften aus Drittstaaten generell stellen.</p>			

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neustrukturierung der Vorschriften zur <u>Blauen Karte EU</u>: Die Blaue Karte EU ist nun in Abs.2 geregelt. Hier ist zwingende Voraussetzung, dass es sich um eine der Qualifikation entsprechende Beschäftigung handelt, d. h. um Tätigkeiten, die üblicherweise einen akademischen Abschluss voraussetzen.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundsätzlich ohne Zustimmung der BA, wenn das Gehalt zwei Drittel der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt.</li> <li>• Mit Zustimmung der BA in Engpassberufen, wenn der vorgeschriebene Mindestgehalt nicht erreicht wird. Das gilt nun auch für inländische Absolventen.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Beide Gruppen sind Zielgruppen der TP Faire Integration.</p>			
<p><b>Verkürzte Fristen für die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis für Fachkräfte, § 18c.</b></p> <p>Verkürzt werden die Wartezeiten für die Verfestigung des Aufenthaltes durch Erteilung einer Niederlassungserlaubnis</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nach 4 Jahren für Personen im Besitz einer AE nach §§ 18a, 18b oder 18d, wenn 4 Jahre Rentenbeitragszahlungen getätigt und B1 Sprachkenntnisse vorhanden sind.</li> <li>- Nach 2 Jahren im Besitz einer AE als Fachkraft oder Forscher/-in, wenn inländischer Berufsabschluss</li> </ul>				
<p><b>Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung der Beschäftigung für Zugewanderte mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen, §§ 19c Abs.2, 6 BeschV n.F.</b></p> <p>Geschaffen wird die Möglichkeit, Fachkräften mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen</p>	<p>Was bedeutet diese Flexibilisierung für die IQ Anerkennungsberatung, insb. für die Beratung von Rat-suchenden im Ausland?</p>		<p>Wie kann IQ Arbeitgeber/KMUs im IT-Bereich, aber auch darüber hinaus, über neue Möglichkeiten</p>	

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<p>auch ohne formale Qualifikation als Fachkraft eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nur für IT-Berufe gedacht und nur möglich, wenn: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Innerhalb der letzten 7 Jahre eine mindestens 3-jährige Berufserfahrung auf dem Niveau einer akademischen Fachkraft erworben wurde</li> <li>• Die Höhe des Gehalts mindestens 60 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt- (z.Zt. = 4.020 EUR /West und 3.690 EUR/Ost)</li> <li>• Ausreichende Sprachkenntnisse (B1) (in begründeten Einzelfällen kann darauf verzichtet werden).</li> </ul> </li> </ul>	<p>(Auch wichtig: Für die Beratung von Visastellen?)</p> <p>Kann/soll IQ dazu beitragen, Qualitätskriterien für diesen flexibleren Weg der Anerkennung/Feststellung beruflicher Kompetenzen zum Zweck der qualifizierten Einwanderung zu etablieren?</p>		<p>der Fachkräfterekrutierung informieren?</p>	
<p><b>Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung, § 19d:</b> Die Regelung des § 18a a.F. wird übernommen und neu geordnet.</p>				
<p><b>Aufenthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche für Fachkräfte, § 20:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Für eine Dauer von 6 Monaten möglich.</li> <li>- Nachweis von Deutschkenntnissen entsprechend der angestrebten Tätigkeit (mind. B1) erforderlich.</li> <li>- „Probearbeit“ bis zu 10 Std./Woche möglich</li> </ul>	<p>Die Gewerkschaften befürchten aufgrund bisheriger Erfahrungen einen Missbrauch der Probearbeit bis hin zu verdeckter undokumentierter Beschäftigung und Arbeitsausbeutung. Scheinprobearbeit könnte somit ein weiteres Thema in der Beratung der Teilprojekte Faire Integration werden.</p>	<p>Ist die Möglichkeit der Probearbeit für IQ eventuell interessant, zum Beispiel als Bestandteil einer Brückenmaßnahme?</p>	<p>Welche Rolle kann IQ bei der Unterstützung der Arbeitsplatzsuche für Arbeitgeber/KMU und Zugewanderte spielen?</p>	<p>Welche Rolle kann IQ bei der Unterstützung der Arbeitsplatzsuche für Arbeitgeber/KMU und Zugewanderte spielen?</p>

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<p><b>Schaffung einer zentralen Ausländerbehörde (ZAB) pro Bundesland, § 71 Abs. 1:</b>  Die Länder sollen mindestens eine zentrale Ausländerbehörde einrichten, die für Visumsanträgen nach §§ 16a, 16d, 17 Abs.1, 18a, 18c Abs.3, 18d, 18f, 19, 19b, 19c und 20 zuständig ist.</p>			<p>Welche Möglichkeiten birgt diese Zentralisierung für die Arbeit von IQ?</p> <p>Wie kann IQ dazu beitragen, diese „zentralen Ausländerbehörden“ mit Schulungsformaten, Fachinformationsvermittlung und Einbindung in Netzwerken zu erreichen, um die korrekte und gleichmäßige Umsetzung des FKEG zu unterstützen?  Z. B. im Bereich § 16d, Aufenthalt zum Zweck der Anerkennung.</p>	<p>Welche Möglichkeiten öffnet diese Zentralisierung für die Arbeit von IQ?</p> <p>Wie kann IQ dazu beitragen, diese „zentralen Ausländerbehörden“ mit Schulungsformaten, Fachinformationsvermittlung und Einbindung in Netzwerken zu erreichen, um die korrekte und gleichmäßige Umsetzung des FKEG zu unterstützen?</p> <p>Soll/kann IQ für Fragen zur Anerkennung als Mittler zwischen den neuen „Zentralen Ausländerbehörden“ und den Visastellen in den Auslandsvertretungen wirken?</p> <p>Kann IQ systematisch bestimmte Expertise in diese Zentralen Ausländerbehörden hineinbringen? Zum Beispiel, bzgl. Anerkennung nach § 16d?</p>

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<p><b>Beschleunigtes Fachkräfteverfahren bei den zentralen Ausländerbehörden (ABH), § 81a:</b>            Zentrale Regelungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitgeber können bei der nach § 71 Abs.1 zuständigen ABH in Vollmacht der Zuwandernden ein beschleunigtes Verfahren förmlich beantragen.</li> <li>- Hierzu schließen Arbeitgeber und ABH eine Vereinbarung.</li> <li>- Die ABH berät die Arbeitgeber.</li> <li>- Es ist Aufgabe der ABH, ein Anerkennungsverfahren bei der zuständigen Stelle einzuleiten und dies, auch gegenüber der Auslandsvertretung, zu unterstützen.</li> </ul>	<p>Wie wird/kann die Schnittstelle zwischen der Anerkennungsberatung durch IQ und der in § 81a Abs.2 Nr.2 und 3 der ABH eingeräumten Möglichkeit, das Anerkennungsverfahren bei der zuständigen Stelle einzuleiten, in der Praxis aussehen?</p>		<p>s. obige Zelle</p> <p>Welche Rolle kann IQ bei der Beratung von Arbeitgebern hinsichtlich der Beantragung und der Vereinbarung mit der zuständigen ABH spielen? Insb. KMU können auf eine Beratung und Unterstützung von IQ angewiesen sein.</p>	<p>s. obige Zelle</p> <p>Welche Rolle kann IQ bei der Beratung von Arbeitgebern hinsichtlich der Beantragung und der Vereinbarung mit der zuständigen ABH spielen? Insb. KMU können auf eine Beratung und Unterstützung von IQ angewiesen sein.</p> <p>Möglichkeit der Entwicklung neuer Kooperationen zwischen IQ und den Ausländerbehörden.</p> <p>Wie wird/kann die Schnittstellen zwischen der Beratung der Arbeitgeber durch IQ und die Beratung der Arbeitgeber durch die ABH aussehen?</p>
<p><b>Änderung des Sozialgesetzbuch (SGB) III:</b>            In § 30 Nr.1 wird der Anwendungsbereich der Beratung von Zuwandernden durch die BA auf die Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse erweitert.</p>	<p>Welche Auswirkung wird die Änderung auf die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung in IQ bringen?</p>		<p>Wie wird sich das Angebot von IQ für Arbeitgeber/KMU bei der Integration von Zugewanderten verändern/weiterentwickeln?</p>	<p>Welche Rolle können die Fachkräftenetzwerke bei der Beratung von Arbeitgebern/KMU insbesondere bei der Rekrutierung</p>

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<p>In § 34 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 wird der Anwendungsbereich der Beratung von Arbeitgebern durch die BA auf die Möglichkeiten der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus dem Ausland erweitert.</p> <p>Erprobung einer <b>zentralen Servicestelle</b> für anerkennungssuchende Fachkräfte im Ausland, § 421b<sup>2</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die BA <u>berät</u> Personen, die sich nicht nur vorübergehend im Ausland aufhalten, zu den Möglichkeiten der Anerkennung und damit im Zusammenhang stehenden aufenthaltsrechtlichen Fragen und</li> <li>- <u>begleitet</u> sie bei der Durchführung des Anerkennungsverfahrens.</li> </ul>	<p>Welche Auswirkung wird die Änderung auf die Zusammenarbeit zwischen IQ und der BA haben?</p> <p>Welche Auswirkung wird die Schaffung der zentralen Servicestelle auf das Anerkennungsverfahren und Zusammenarbeit an den Schnittstellen haben?</p> <p>Wie kann die Zusammenarbeit von IQ und der zentralen Servicestelle ausgestaltet werden? Welche Übergänge im Verfahren müssen geregelt werden und welche Absprachen müssen getroffen werden?</p>		<p>Wie kann eine Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, der zentralen Servicestelle und IQ vor Ort aussehen?</p>	<p>von Fachkräften aus dem Ausland spielen?</p> <p>Wie wird die regionale Zusammenarbeit zwischen der Fachkräftenetzwerke und der zentralen Servicestelle aussehen, wie kann diese effektiv gestaltet werden?</p>
<p><b>Änderung § 14a Abs.3 BQFG – Beschleunigtes Verfahren</b> im Falle des § 18a AufenthG:</p>	<p>s. obige Zelle.</p> <p>Welche Auswirkungen wird die Gesetzesänderung</p>	<p>Welche Auswirkungen wird die Gesetzesänderung auf die Zusammenarbeit zwischen IQ und den</p>		<p>Welche Auswirkungen wird die Gesetzesänderung auf die Zusammenarbeit zwischen IQ und den</p>

<sup>2</sup> Diese Regelung ist zum 21. August 2019 in Kraft getreten, Art. 54 Abs. 1 S. 2 Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Antragsberechtigt ist jede Person, die im Ausland einen Ausbildungsnachweis im Sinne des § 3 Abs.2 erworben hat. Die Zuleitung der Anträge erfolgt durch die zuständige Ausländerbehörde nach § 71 Abs.1.</li> <li>- Abs.3: Die zuständige Stelle entscheidet innerhalb von zwei Monaten über die Gleichwertigkeit. Die Frist beginnt mit Eingang der vollständigen Unterlagen und kann einmal „angemessen“ verlängert werden, wenn die Besonderheiten des Einzelfalls dies gebieten. Die Fristverlängerung ist zu begründen.</li> </ul>	<p>rung auf die Zusammenarbeit zwischen IQ und den zuständigen Stellen in der Praxis haben?</p>	<p>zuständigen Stellen in der Praxis haben?</p>		<p>zuständigen Stellen in der Praxis haben?</p>
<p><b>Neuregelung des § 31a Aufenthaltsverordnung (AufenthV) – Beschleunigtes Fachkräfteverfahren:</b>            In Fällen des § 81a AufenthG vergibt die Auslandsvertretung innerhalb von <u>drei Wochen</u> nach Vorlage der Vorabzustimmung der Ausländerbehörde durch die Fachkraft einen Termin zur Visumantragstellung.            Die <u>Bescheidung des Visumantrags</u> erfolgt in der Regel innerhalb von <u>drei Wochen</u> ab Stellung des vollständigen Visumantrags</p>				
<p><b>Änderung der Beschäftigungsverordnung (BeschV):</b></p> <p><b>Zusätzliche Voraussetzung für die sog. Westbalkanregelung, §§ 2, 26 Abs.2:</b>            Bei der erstmaligen Erteilung der Zustimmung durch die BA müssen Menschen, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, ein Gehalt in Höhe von 55 % der jährlichen Bemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nach-</p>	<p>Die Fragen zum Zugang zum Arbeitsmarkt und die Hürden der Vorrangprüfung können eine Rolle in der Beratung der TP Faire Integration spielen.</p>		<p>Welche Rolle kann IQ bei der Unterstützung der Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitserlaubnisverfahrens (Vorrangprüfung) spielen?</p>	<p>Welche Rolle kann IQ bei der Unterstützung der Arbeitgeber im Rahmen des Arbeitserlaubnisverfahrens (Vorrangprüfung) spielen?</p>

Neuregelungen im FKEG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<p>weisen. Ausnahmen können nur bei begründetem regionalem öffentlichem Interesse an der Beschäftigung bejaht werden.</p> <p><b>Vorrangprüfung und Zugang zu Leiharbeit:</b> Im FKEG selbst ist keine Entfristung des § 32 Abs.5 BeschV und kein Verzicht auf die Vorrangprüfung vorgesehen, dies regelt aber die Verordnung zur Änderung der Verordnung zum Integrationsgesetz und der Beschäftigungsverordnung, die zum 06.08.2019 in Kraft getreten ist.</p> <p>Gem. § 36 Absatz 2 verkürzt sich die <b>Frist für die Erteilung der Zustimmung der BA</b> für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 39 AufenthG im Fall des § 81a nach Satz 1 auf <u>eine Woche</u>.</p>	<p>Wie wird sich der bundesweite Verzicht auf die Durchführung der Vorrangprüfung und die unbegrenzte Möglichkeit der Beschäftigung in Leiharbeit auf die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten und auf die Inhalte der Beratung in den TP Faire Integration auswirken?</p>		<p>Wie wird sich der bundesweite Verzicht auf die Durchführung der Vorrangprüfung und die unbegrenzte Möglichkeit der Beschäftigung in Leiharbeit auf die Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung innerhalb der Zuwanderungsgruppe der Geflüchteten auf die Unternehmen auswirken?</p>	

*Diese Information enthält einen Überblick über rechtliche Regelungen, diese soll und kann eine rechtliche Beratung nicht ersetzen. Trotz Sorgfalt bei der Zusammenstellung der Information sind Fehler oder Ungenauigkeiten nicht auszuschließen.*



## 2. Neuregelungen im Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung (DuldG)<sup>3</sup>

Neuregelungen im DuldG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<p><b>Ausbildungsduldung, § 60c:</b> Neuregelung als eigenständige Norm. Der Anspruch auf Erteilung einer Duldung wurde präzisiert und teilweise verschärft. D. h., wenn die Ausbildungsduldung erteilt wird, ist nun zwingend auch die Beschäftigungserlaubnis zu erteilen. Im Einzelnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Einen Antrag können nur Geflüchtete im laufenden Asylverfahren mit Aufenthaltsgestattung (Abs.1 Nr.1) oder Personen, die bereits im Besitz einer Duldung nach § 60a sind, stellen.</li> <li>- Eine Erteilung erfolgt auch für Assistenz- oder Helfer-ausbildung, wenn eine Ausbildungsplatzzusage für eine qualifizierte Ausbildung in diesem Bereich vorliegt.</li> <li>- Die Erteilung kann bei „offensichtlichem Missbrauch“ versagt werden, z. B. bei Ausbildungen, bei denen von vornherein offenkundig ausgeschlossen ist, dass die Ausbildung zum Erfolg geführt werden kann, etwa wegen nicht vorhandener Sprachkenntnisse.</li> <li>- „Wartezeit“ von <b>drei</b> Monaten bei Besitz einer Dul-dung nach § 60a bevor Ausbildungsduldung nach § 60c erteilt werden kann.</li> <li>- Zwingende Voraussetzung ist die Klärung der Identität, wobei nach der Gesetzesbegründung in Fällen, in denen kein Pass oder anderes Identitätsdokument mit Lichtbild vorliegt, die Identität auch durch andere</li> </ul>	<p>TP Faire Integration: Durch die Bindung der Duldung an den Bestand des Ausbil-dungsverhältnisses kön-nen sich in der Beratung Fragen im Kontext prekäre Beschäftigung stellen.</p> <p>Qualitätssicherung im Be-reich Ausbildung: Ein Thema für IQ?</p>		<p>Information, Beratung und Begleitung von Arbeitge-ber/KMU</p>	<p>Qualitätssicherung im Rah-men der bundeseinheitli-chen IQ-Fachkräfteinfor-mationszentren und Zu-sammenarbeit an der Schnittstelle zu HSP1 und HSP2</p>

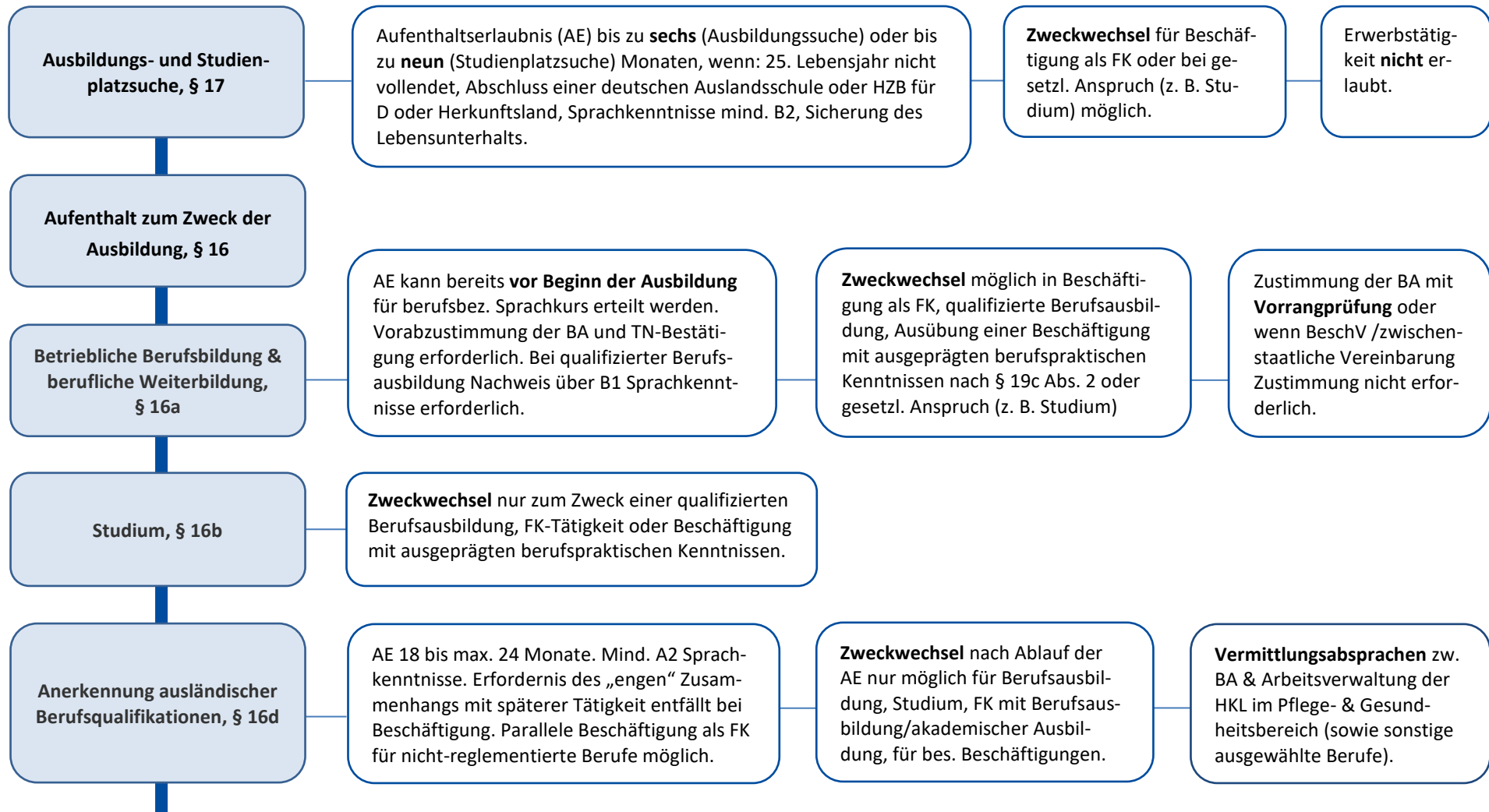
<sup>3</sup> BGBl 2019 I Nr. 26, S. 1021 ff. Alle §§-Angaben beziehen sich auf das Aufenthaltsgesetzes (AufenthG).

Neuregelungen im DuldG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<p>geeignete Mittel nachgewiesen werden kann – durch amtliche Dokumente aus dem HKL, wie z. B. Führerschein, Dienstausweis, Personenstandsurkunde mit Lichtbild, Geburtsurkunde, Heiratsurkunde, Meldebescheinigung, Schulzeugnisse oder Schulbescheinigungen, wenn sie geeignet sind, auf ihrer Basis Pass- oder Passersatzpapiere zu beschaffen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die sog. „konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung“ (Abs.2 Nr.5) wurden konkretisiert, um eine bundeseinheitliche Anwendungspraxis zu erreichen.</li> <li>- Bei Abbruch oder vorzeitigen Beendigung der Ausbildung ist die Bildungseinrichtung verpflichtet innerhalb von 2 Wochen die ABH zu informieren.</li> </ul>				
<p><b>Beschäftigungsduldung, § 60d:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Neue Form der Duldung, die für Personen, die vor dem 1. August 2018 eingereist sind, für 30 Monate erteilt wird. Die Regelung soll zum 31.12.2023 auslaufen. Elf Voraussetzungen für die Erteilung sind: Geklärte Identität</li> <li>- Mindestens 12 Monate im Besitz einer Duldung nach § 60a</li> <li>- Seit mindestens 18 Monate sozialversicherungspflichtige Tätigkeit mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Std. pro Woche (20 Stunden bei Alleinerziehenden)</li> <li>- Sicherung des Lebensunterhalts durch die Beschäftigung in den letzten 12 Monaten.</li> <li>- Sicherung des Lebensunterhaltes durch die Beschäftigung zum Zeitpunkt der Antragstellung.</li> </ul>	<p>TP Faire Integration: Durch die Bindung der Duldung an den Bestand der Beschäftigung können sich in der Beratung Fragen im Kontext prekäre Beschäftigung stellen.</p> <p>Qualitätssicherung im Bereich Arbeitsverhältnis: Ein Thema für IQ?</p>		<p>Welche Rolle kann IQ bei der Information, Beratung und Begleitung von Arbeitgeber/KMU spielen?</p>	<p>Qualitätssicherung im Rahmen der bundeseinheitlichen IQ-Fachkräfteinformationszentren und Zusammenarbeit an der Schnittstelle zu HSP1 und HSP</p>

Neuregelungen im DuldG	HSP 1	HSP 2	HSP 3	HSP 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hinreichende mündliche Deutschsprachkenntnisse (A2), auch wenn zuvor kein Integrationskurs besucht wurde</li> <li>- Straffreiheit der antragstellenden Person sowie des/der Ehe-/Lebenspartners/in mit Ausnahme von Straftaten nach dem AufenthG/AsylG</li> <li>- Keinen Bezug zu terroristischen oder extremistischen Organisationen der antragstellenden Person, des/der Ehe-/Lebenspartner/-in und ggf. der in familiärer Lebensgemeinschaft lebenden minderjährigen Kinder</li> <li>- Keine Ausweisungsverfügung oder Abschiebungsanordnung nach § 58a</li> <li>- Nachweis über Schulbesuch der im Haushalt lebenden Kinder im schulpflichtigen Alter, keine Verurteilung der Kinder nach § 29 Abs. 1 S.1 Nr. 1 Betäubungsmittelgesetz</li> <li>- Erfolgreicher Abschluss eines Integrationskurses (IK) durch die antragstellende Person sowie deren Ehe-/Lebenspartner/in – soweit eine Verpflichtung zur Teilnahme an einen IK bestanden hat</li> </ul>				

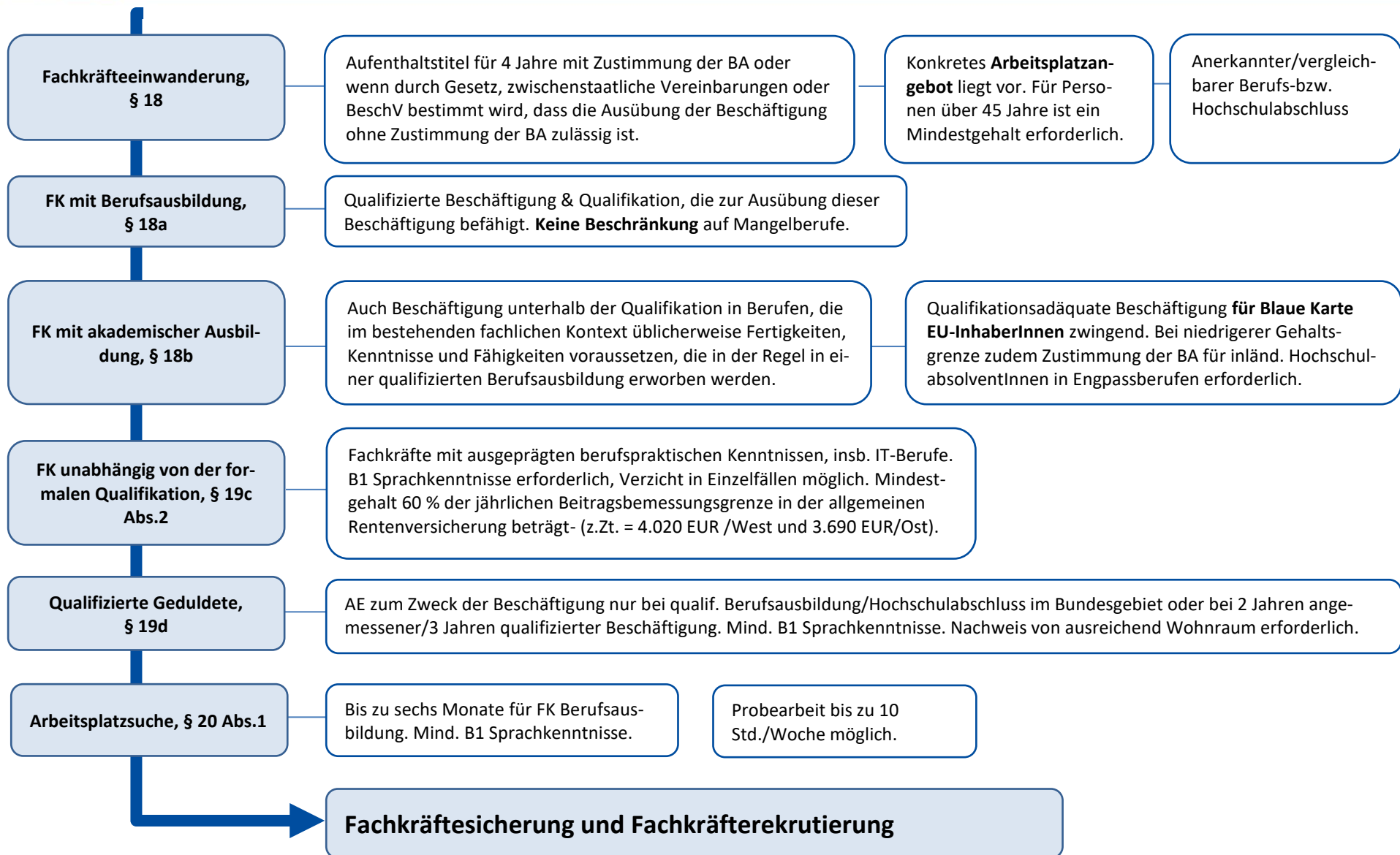
*Diese Information enthält einen Überblick über rechtliche Regelungen, diese soll und kann eine rechtliche Beratung nicht ersetzen. Trotz Sorgfalt bei der Zusammenstellung der Information sind Fehler oder Ungenauigkeiten nicht auszuschließen.*

### 3. Grafik – Neuregelungen im Fachkräfteeinwanderungsgesetz<sup>4</sup>



<sup>4</sup> BGBl 2019 I Nr. 31, S. 1307 ff. Alle §§-Angaben ohne Angabe beziehen sich auf das Aufenthaltsgesetz (AufenthG).

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



#### 4. Grafik – Neuregelungen im Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung<sup>5</sup>

##### Ausbildungsduldung, § 60c

- Geklärte **Identität** zwingend (Identität kann auch durch andere geeignete Mittel als Identitätsdokument mit Lichtbild geklärt werden, wie z. B. Führerschein, Dienstausweis, Personenstandsurkunde mit Lichtbild, Geburtsurkunde, Heiratsurkunde, Meldebescheinigung, Schulzeugnisse oder Schulbescheinigungen).
- Geflüchtete, die **im Asylverfahren eine Ausbildung begonnen** haben und diese nach Ablehnung des Asylantrages fortsetzen möchten oder Personen, die **bereits im Besitz einer Duldung nach § 60a** sind
- „Wartezeit“ von drei Monaten bei Besitz einer Duldung nach § 60a bevor die Ausbildungsduldung erteilt werden kann.
- Bei **Ausbildungsplatzzusage** für eine qualifizierte Ausbildung im Bereich der Assistenz- und Helferberufe kann eine Duldung erteilt werden.
- Bei „**offensichtlichem Missbrauch**“ kann die Erteilung versagt werden, z. B. bei Ausbildungen, bei denen vornherein offenkundig ausgeschlossen ist, dass die Ausbildung zum Erfolg führen kann, etwa wegen nicht vorhandener Sprachkenntnisse.
- **Konkretisierung der Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung** (Abs.2 Nr.5) um eine bundeseinheitliche Anwendungspraxis zu erreichen.

##### Beschäftigungsduldung, § 60d

- Einreise in die Bundesrepublik vor dem 1. August 2018.
- Geklärte **Identität** zwingend.
- Mindestens 12 Monate im Besitz einer **Duldung nach § 60a**.
- Seit mindestens 18 Monate sozialversicherungspflichtige Tätigkeit mit regelmäßiger Arbeitszeit von 35 Std. pro Woche (20 Std. bei Alleinerziehenden).
- **Sicherung des Lebensunterhaltes** durch die Beschäftigung in den letzten 12 Monaten.
- Sicherung des Lebensunterhalts durch die Beschäftigung zum Zeitpunkt der Antragstellung.
- Hinreichende mündliche **Deutschsprachkenntnisse (A2)**, auch wenn zuvor kein Integrationskurs besucht wurde.
- **Straffreiheit** der antragstellenden Person sowie des /der Ehe-/LebenspartnerIn mit Ausnahme von Straftaten nach dem AufenthG/AsylG.
- **Erfolgreicher Abschluss eines Integrationskurses** durch die antragstellende Person sowie deren Ehe-/LebenspartnerIn soweit eine Verpflichtung zur Teilnahme an einem Integrationskurs bestanden hat.
- **Keine Bezüge zu terroristischen oder extremistischen Organisationen.**
- **Vorläufig bis 31. Dezember 2023 in Kraft.**

<sup>5</sup> BGBl 2019 I Nr. 26, S. 1021 ff. Alle §§-Angaben beziehen sich auf das Aufenthaltsgesetzes (AufenthG).

## Text

Doritt Komitowski, Johannes Remy

## Impressum



Alt-Moabit 73, 10555 Berlin

Tel.: +49 30 – 39 74 42 28

E-Mail: [fe@minor-kontor.de](mailto:fe@minor-kontor.de)

[www.minor-kontor.de](http://www.minor-kontor.de)

[www.netzwerk-iq.de/einwanderung.html](http://www.netzwerk-iq.de/einwanderung.html)

Alle Rechte vorbehalten.

© 2019

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:

