

WWW.GRS-CONSULT.DE -  

Hatzfeldstraße 6 - 51069 Köln

TEL +49-(0)221-96857-0

FAX +49-(0)221-96857-33

MAIL grs-stb@grs-consult.de

eingetragen / registered: Amtsgericht Köln HR B 17520

Geschäftsführer: Vera Greve-Rosen StBv – Dipl.-Kfm. Hendrik Förster StB
Koordination GRS-CONSULT: Hans Jürgen Rosen StBv



STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT
TREUHANDGESELLSCHAFT ■ MBH

Merkblatt

Flüchtlinge als Arbeitnehmer: Welche Besonderheiten bestehen?

Inhalt

1 Beschäftigung von Flüchtlingen

1.1 Wie finden Unternehmen potentielle Mitarbeiter?

2 Formale Voraussetzungen

2.1 Asylverfahren

2.2 Ab wann ist eine Beschäftigung möglich?

2.3 Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt

2.4 Eingeschränkte Arbeitserlaubnis: Was nun?

2.5 Entscheidung über die Arbeitserlaubnis

2.6 Was wird geprüft?

2.7 Vorrangprüfung ausgesetzt

2.8 In welchen Fällen ist keine Zustimmung erforderlich?

2.9 Was kann gegen einen ablehnenden Bescheid unternommen werden?

3 Besonderheiten bei bestimmten Beschäftigungsarten

3.1 Beschäftigung von Hochschulabsolventen

3.2 Ausbildungsverhältnisse

3.3 Praktika und Maßnahmen der Arbeitsförderung

3.4 Probearbeitnehmer

3.5 Zeitarbeit

4 Tipps für Arbeitgeber

5 Überblick: Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt

1 Beschäftigung von Flüchtlingen

Immer mehr Menschen fliehen aus den Kriegsgebieten des Nahen Ostens (unter anderem Syrien, Irak) nach Deutschland und beantragen hier Asyl. Wir können davon ausgehen, dass die meisten Flüchtlinge für längere Zeit – vielleicht auch für immer – in Deutschland bleiben werden. Deshalb sollte es uns allen ein Anliegen sein, ihnen den Zugang zu unserer Gesellschaft zu ermöglichen. Zu den entscheidenden Aspekten gehört es dabei, die **Zuwanderer in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren**. Für viele Unternehmen bieten sich durch die Beschäftigung von Flüchtlingen außerdem neue **Chancen und Möglichkeiten**.

Im Folgenden stellen wir Ihnen diese Chancen und Möglichkeiten, aber auch die speziellen Voraussetzungen und Bedingungen für die **Beschäftigung von Flüchtlingen** in deutschen Unternehmen vor. Dabei erläutern wir die **Besonderheiten**, die Sie als Arbeitgeber beachten sollten, um sich im Dschungel der Bürokratie zurechtzufinden.

Angesichts des vielfach beklagten Mangels an Fachkräften und vielversprechenden Auszubildenden lohnt es sich für Unternehmen, neue Wege einzuschlagen. Dazu gehört es auch, die Potentiale geflüchteter Menschen in die eigene Personalplanung miteinzubeziehen. Denn geflüchtete Menschen können den deutschen Arbeitsmarkt mit **beruflichen und sozialen Kompetenzen und Erfahrungen aus ihren Herkunftsländern bereichern**.

Notwendigerweise haben bereits viele Flüchtlinge auf ihrem schwierigen Weg nach Europa zusätzliche **Sprachkenntnisse** erworben, weshalb Mehrsprachigkeit bei ihnen die Regel ist. Viele Flüchtlinge übten schon als Kinder im Familienverband unterschiedliche **handwerkliche Tätigkeiten** aus. Viele verfügen über Berufserfahrung, viele waren **qualifiziert beschäftigt** oder haben sogar ein Studium abgeschlossen.

1.1 Wie finden Unternehmen potentielle Mitarbeiter?

Als **interessierter Arbeitgeber** können und sollten Sie sich zuerst an Ihre Agentur für Arbeit wenden.

Nehmen Sie vor allem das Internet zu Hilfe:

- www.jobboerse.arbeitsagentur.de
- www.jobs.meinestadt.de
- www.ebay-kleinanzeigen.de/s-jobs/c102

Einige Arbeitgeber führen heute **crossmediale Kampagnen** durch (Verwendung mehrerer abgestimmter Kommunikationskanäle). Diese können auch bei der gezielten Suche nach Flüchtlingen als künftige Arbeitnehmer zum Einsatz kommen:

- verschiedene soziale Netzwerke wie XING oder Facebook
- eine direkte Kommunikation mit Interessenten
- gezielte Weiterempfehlungen von Stellen durch „Follower“ oder „Freunde“ (z.B. bei Facebook)
- Facebook-Werbeanzeigen
- Google-AdWords-Werbeanzeigen

2 Formale Voraussetzungen

Möchten Sie in Ihrem Unternehmen Flüchtlinge beschäftigen, ist es notwendig, dass diese eine **Arbeitserlaubnis** vorweisen können. Dabei spielen auch die verschiedenen Aufenthaltsstatus der Zuwanderer im Asylverfahren eine Rolle.

2.1 Asylverfahren

Damit ein Flüchtling für Ihr Unternehmen als künftiger Mitarbeiter in Frage kommen kann, ist es notwendig, dass er einen **Asylantrag** gestellt hat, um einen Aufenthaltsstatus zu erlangen. Erst **danach** kann er eine **Arbeitserlaubnis** beantragen.

Hinweis

Welche verschiedenen Aufenthaltsstatus gibt es?

- Asylbewerber erhalten mit der Antragstellung auf Asyl eine **Aufenthaltsgestattung**, die sie während des gesamten Asylverfahrens behalten.
- Werden Asylbewerber als Asylberechtigte anerkannt oder wird ihnen ein anderer Schutzstatus zuerkannt, erhalten sie eine **Aufenthaltserteilung**. Flüchtlinge, die über ein Aufnahmeprogramm aufgenommen werden, erhalten eine solche.
- Wird der Asylantrag abgelehnt, ist der Ausländer ausreisepflichtig. Kann die Ausreise oder eine zwangsweise Aufenthaltsbeendigung nicht zeitnah zur Entscheidung über den Asylantrag erfolgen, wird die Aufenthaltsbeendigung vorübergehend ausgesetzt und zum Nachweis eine **Duldung** erteilt; der Flüchtling bleibt ausreisepflichtig.

2.2 Ab wann ist eine Beschäftigung möglich?

Die Wartezeit für die erstmalige Aufnahme einer Beschäftigung für asylsuchende und geduldete Ausländer beträgt einheitlich **drei Monate ab Asylantragstellung** im Bundesgebiet. Nach Ablauf der drei Monate haben Flüchtlinge Zugang zum Arbeitsmarkt und können eine Arbeitserlaubnis beantragen.

Es gibt grundsätzlich zwei verschiedene Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt:

- Der Erhalt einer **eingeschränkten Arbeitserlaubnis**: Der Zuwanderer muss vor Beginn einer Beschäftigung eine Arbeitserlaubnis bei der für ihn zu-

ständigen Ausländerbehörde beantragen, wenn sein Asylverfahren noch läuft, er also über eine Aufenthaltsgestattung oder über einen Duldungsstatus ohne ausländerrechtliches Arbeitsverbot verfügt.

- Der Erhalt einer **uneingeschränkten Arbeitserlaubnis**: Der Flüchtling darf jede Arbeit annehmen. Dies ist der Fall, wenn das Asylverfahren Ihres künftigen Mitarbeiters positiv abgeschlossen ist und er eine Aufenthaltserlaubnis erhalten hat.

2.3 Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt

Arbeitsuchende mit einer Aufenthaltsgestattung oder mit einem Duldungsstatus können sich mit ihren jeweiligen Dokumenten bei Ihnen als potentiellern Arbeitgeber ausweisen. Sowohl **in die Aufenthaltserlaubnis** als auch **in die Aufenthaltsgestattung** und **in das Duldungsdokument** kann von der zuständigen Ausländerbehörde eine sogenannte **Nebenbestimmung** eingetragen werden, die Auskunft zu den Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit gibt.

Hinweis

Folgende Nebenbestimmungen werden regelmäßig eingetragen:

„Erwerbstätigkeit gestattet“

Mit dieser Nebenbestimmung ist jede Art der Erwerbstätigkeit, selbständig oder unselbständig, erlaubt und bedarf keiner weiteren Erlaubnis durch die Ausländerbehörde.

„Beschäftigung nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet“

Aus dieser Formulierung lässt sich ableiten, dass dem Flüchtling eine Beschäftigung erlaubt werden kann. Die Ausländerbehörde behält sich aber die Entscheidung darüber vor. Grund dafür ist meist, dass die Bundesagentur für Arbeit der Beschäftigung zustimmen muss. Allerdings gilt, dass die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf keiner Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit bedarf, was in der Regel jedoch auch in der Aufenthaltsgestattung und der Duldung vermerkt ist.

„Erwerbstätigkeit nicht gestattet“

Aus dem eindeutigen Wortlaut lässt sich unschwer ableiten, dass der Flüchtling als künftiger Mitarbeiter ausscheidet. Der Grund dafür kann in seiner baldigen Abschiebung liegen, was in der Regel nur in der Duldung vermerkt ist.

Als Arbeitgeber können Sie anhand der Nebenbestimmung in der Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltsgestattung oder Duldung erkennen, ob ein Flüchtling eine Erwerbstätigkeit aufnehmen darf.

Hinweis

Die Frage nach dem Vorhandensein einer Arbeitserlaubnis darf der Arbeitgeber Flüchtlingen aus Nicht-EU-Ländern stellen. Auch die Frage nach einer Aufenthaltsgenehmigung ist bei einem Nicht-EU-Bürger zulässig. Bei EU-Bürgern könnte dagegen eine Diskriminierung vorliegen.

2.4 Eingeschränkte Arbeitserlaubnis: Was nun?

Hat ein Flüchtling lediglich einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, muss er eine **Arbeitserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde** beantragen, sobald Sie ihm in Ihrem Unternehmen eine Arbeitsstelle angeboten haben.

Ihr künftiger Mitarbeiter erhält dann ein Formular, das Sie als sein künftiger Arbeitgeber ausfüllen müssen. Darin müssen Sie **genaue Angaben** zu Ihrem Betrieb, den zu leistenden Arbeitsstunden und den genauen Arbeitszeiten machen.

Flüchtlinge benötigen eine Arbeitserlaubnis

- für jede Arbeitsstelle,
- für eine betriebliche Berufsausbildung und
- für ein Praktikum.

2.5 Entscheidung über die Arbeitserlaubnis

In den meisten Fällen (Ausnahmen siehe Punkte 2.7 und 2.8) ist eine **Zustimmung zur Beschäftigung** nicht mehr erforderlich. Die Ausländerbehörde gibt die Zustimmungsanfrage des Flüchtlings, an der der Arbeitgeber durch Angaben über seinen Betrieb und die Stellenausschreibung mitwirken muss, an die **Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit** weiter. Dort wird eine Vorrangprüfung und eine Prüfung der Arbeitsbedingungen durchgeführt. Nach der Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit erteilt die Ausländerbehörde Ihrem künftigen Mitarbeiter eine Arbeitserlaubnis oder erlässt einen schriftlichen ablehnenden Bescheid.

Möglich ist auch eine regional oder zeitlich sowie auf einen bestimmten Arbeitgeber **begrenzte Arbeitserlaubnis**.

Hinweis

Teilt die Bundesagentur für Arbeit nicht innerhalb von zwei Wochen mit, dass Informationen fehlen oder dass die Angaben des Arbeitgebers nicht ausreichen, gilt die Zustimmung als erteilt (Zustimmungsfiktion).

2.6 Was wird geprüft?

Bevor die Bundesagentur für Arbeit die Zustimmung zu einer Beschäftigung erteilt, nimmt sie eine sogenannte

Vorrangprüfung und eine Prüfung der Arbeitsbedingungen (sogenannte Vergleichbarkeitsprüfung) vor.

Im Rahmen der **Vorrangprüfung** prüft sie, ob für den konkreten Arbeitsplatz, den Sie dem Flüchtling angeboten haben, ein bevorrechtigter Arbeitnehmer zur Verfügung steht. Bevorrechtigte Arbeitnehmer sind Deutsche, Staatsangehörige aus EU-Ländern und Ausländer, die bereits über eine Arbeitserlaubnis verfügen. Nach einer Aufenthaltsdauer von 15 Monaten entfällt die Vorrangprüfung.

Hinweis

Es gibt einzelne, von der Bundesagentur für Arbeit festgelegte Berufsgruppen, in denen eine Beschäftigung generell und ohne Vorrangprüfung möglich ist. Das sind:

- Hochschulabsolventen in Engpassberufen, die die Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU erfüllen (siehe unter Punkt 3.1), oder
- Fachkräfte, die eine anerkannte Ausbildung für einen Engpassberuf nach der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit haben bzw. an einer Maßnahme für die Berufsanerkennung teilnehmen, oder
- Menschen, die seit 15 Monaten ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung in Deutschland sind.

Außerdem kontrolliert die Bundesagentur für Arbeit, ob die Arbeitsbedingungen des Flüchtlings nicht schlechter sind als bei einem vergleichbaren deutschen Arbeitnehmer (**Vergleichbarkeitsprüfung**). Dabei wird untersucht, ob der angebotene Lohn dem Tariflohn entspricht und ob die gesetzlichen Regelungen wie zum Beispiel die Gesetze zum Arbeitnehmerschutz eingehalten werden.

Hinweis

Eine Prüfung der Arbeitsbedingungen wird bis zu einem Aufenthalt von 48 Monaten durchgeführt.

Eine **ausschließliche Prüfung der Arbeitsbedingungen** ohne eine Vorrangprüfung erfolgt, wenn ein **Arbeitsverhältnis nach einem Jahr** bei demselben Arbeitgeber **fortgesetzt** wird.

Zudem gibt es noch eine **Härtefallregelung**, wonach die Gesamtumstände des Einzelfalls geprüft werden. So gilt etwa bei traumatisierten Personen, dass ihnen die Arbeitserlaubnis ohne Vorrang- oder Vergleichbarkeitsprüfung erteilt wird, wenn der behandelnde Arzt oder Psychotherapeut bestätigt, dass die Beschäftigung ein wichtiger Teil der Therapie ist.

2.7 Vorrangprüfung ausgesetzt

Die tatsächliche Aufnahme der Beschäftigung ist bei Flüchtlingen in der Vergangenheit oftmals an der Vorrangprüfung gescheitert (siehe Punkt 2.6).

Asylbewerber und Geduldete konnten bis Mitte 2016 nach drei Monaten Aufenthalt eine Arbeit aufnehmen. Die Bundesagentur für Arbeit musste aber zuvor prüfen, ob für die Tätigkeit ein deutscher oder EU-Bürger infrage kommt. Das Bundesarbeitsministerium hat die Vorrangprüfung durch eine Verordnung nun für drei Jahre ausgesetzt, womit auch ein schnellerer Einstieg in die Zeitarbeit möglich ist.

Mit der Verordnung soll der Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge erheblich erleichtert werden. In **133 der 156 Bezirke** der Bundesagentur für Arbeit ist die **Vorrangprüfung** seit dem 06.08.2016 **ausgesetzt**. Lediglich in Mecklenburg-Vorpommern sowie Teilen von Bayern und Nordrhein-Westfalen wird sie weiter durchgeführt. Dies sind in der Regel Gebiete, in denen die Situation am Arbeitsmarkt angespannt ist.

2.8 In welchen Fällen ist keine Zustimmung erforderlich?

Es gibt bestimmte Beschäftigungsarten, für die grundsätzlich **keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich** ist. Dann kann das Verwaltungsverfahren schneller gehen. Hierzu gehören

- die Berufsausbildung,
- der Freiwilligendienst oder
- die Arbeitsaufnahme von Hochqualifizierten.

Bei **Praktika** ist zu differenzieren. **Keine Zustimmung** ist erforderlich bei

- betrieblichen Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,
- Bundesfreiwilligendienst,
- ehrenamtlicher Tätigkeit,
- einer Einstiegsqualifizierung im Rahmen einer Förderung, die auf eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf vorbereitet,
- freiwilligem Ausbildungs- oder studienbegleitendem Praktikum,
- Freiwilligem Sozialen Jahr,
- Hospitation,
- einem Praktikum im Rahmen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen,
- einem Praktikum im Rahmen eines EU-geförderten Programms,
- einem Praktikum zur Orientierung hinsichtlich einer Berufsausbildung oder eines Studiums,
- einem Schulpraktikum,
- sonstigen Praktika (bei einem Aufenthalt seit vier Jahren und länger),
- einem vorgeschriebenen Praktikum im Rahmen einer (schulischen) Berufsausbildung oder eines Studiums.

Erforderlich ist eine Zustimmung aber bei

- einem Praktikum für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen,
- sonstigen Praktika (Aufenthalt seit drei, aber weniger als 15 Monaten) im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen und die Vorrangprüfung und
- sonstigen Praktika (Aufenthalt seit 15 Monaten, aber weniger als vier Jahren) im Hinblick auf die Beschäftigungsbedingungen.

Ob die konkrete Beschäftigung zustimmungsfrei ist, prüft die Ausländerbehörde in jedem **Einzelfall**. Auch bei zustimmungsfreien Beschäftigungen gilt für Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung die Dreimonatsfrist, in der sie keiner Beschäftigung nachgehen dürfen.

2.9 Was kann gegen einen ablehnenden Bescheid unternommen werden?

Versagt die Ausländerbehörde die Arbeitserlaubnis, kann der Flüchtling gegen diesen ablehnenden Bescheid **Widerspruch einlegen**. Der Flüchtling muss dabei auf die Fristen achten, die sich in der Rechtsmittelbelehrung am Ende des Bescheids befinden. Bei einem erfolglosen Widerspruch kann er beim zuständigen Verwaltungsgericht Klage erheben.

Sollten Sie den angebotenen Arbeitsplatz möglichst kurzfristig und notfalls an einen anderen Bewerber vergeben wollen, sollte der abgelehnte Flüchtling mit seiner Klage auch einen **Eilantrag stellen**, da das Gericht über diesen zeitnah entscheiden muss.

3 Besonderheiten bei bestimmten Beschäftigungsarten

3.1 Beschäftigung von Hochschulabsolventen

In Umsetzung der Hochqualifizierten-Richtlinie, die darauf abzielt, einen gemeinsamen Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte auf EU-Ebene einzuführen, diesen attraktiv auszugestalten und so die Migration von Hochqualifizierten zu erleichtern und zu fördern, wurde mit der **Blauen Karte EU** ein neuer Aufenthaltstitel für Ausländer mit akademischem oder diesem gleichwertigen Qualifikationsniveau und einem bestimmten Mindestgehalt in das Aufenthaltsgesetz aufgenommen. Mit der Blauen Karte EU können **Drittstaatenangehörige**, die einen Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation besitzen, einen **Aufenthaltstitel zum Zweck einer ihrer Qualifikation angemessenen Beschäftigung** erhalten.

Bei der Blauen Karte EU handelt es sich um eine bei erstmaliger Erteilung auf höchstens vier Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis. **Voraussetzungen** für die Erteilung sind

- ein deutscher oder anerkannter ausländischer oder vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss,
- die Vorlage eines Arbeitsvertrags oder eines verbindlichen Arbeitsplatzangebots und
- der Nachweis eines jährlichen Mindestbruttogehalts von 48.600 €

Hinweis

Bei Erteilung einer Blauen Karte EU an Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure sowie an Ärzte und Fachkräfte in der IT (sogenannte Mangelberufe) wird eine niedrigere Gehaltsgrenze von 38.688 € zugrunde gelegt.

Bei einem **kürzeren als vierjährigen Arbeitsvertrag** wird die Erteilung des Aufenthaltstitels auf die Dauer des Arbeitsvertrags zuzüglich drei Monate befristet.

Soweit der Hochqualifizierte das erforderliche **durchschnittliche Jahresbruttogehalt** erreichen wird, ist für seine Tätigkeit **keine Zustimmung** der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

Etwas anderes gilt für Beschäftigungen in den Mangelberufen (auch **MINT-Berufe** genannt, eine zusammenfassende Bezeichnung von Berufen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik).

Hinweis

Die Bundesagentur für Arbeit bietet innerhalb ihres Onlineportals im BERUFENET (www.berufenet.arbeitsagentur.de) die Suche nach MINT-Berufen an. Klickt man diese Suchfunktion an, öffnet sich eine Liste von Ausbildungs-, Studien- und Weiterbildungsberufen.

Absolventen dieser Berufe brauchen im Gegensatz zu anderen Hochqualifizierten für die Aufnahme der Tätigkeit im Rahmen der Blauen Karte EU grundsätzlich die **Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit**, außer sie sind im Besitz eines deutschen Hochschulabschlusses.

Hinweis

Bei Fragen zur Anerkennung einer Hochschulqualifikation von Flüchtlingen steht die Hotline des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge unter der Telefonnummer +49 30 1815-1111 als Auskunft zur Verfügung.

3.2 Ausbildungsverhältnisse

Im Gegensatz zu schulischen Berufsausbildungen, die für Asylsuchende und Geduldete rechtlich immer möglich sind und keiner Genehmigung durch die Ausländerbehörde bedürfen, können **betriebliche Berufsausbildungen** (duale Ausbildungen) von Asylsuchenden ab dem vierten Monat und von Geduldeten ohne Arbeitsverbot ab der Erteilung der Duldung begonnen werden, sofern die Ausländerbehörde dem zustimmt.

Für den konkreten Ausbildungsplatz muss der Zuwanderer bei der Ausländerbehörde individuell eine **Beschäftigungserlaubnis beantragen**.

Der Aufenthaltsstatus von geduldeten Auszubildenden in schulischer und betrieblicher Ausbildung wird so geregelt, dass eine Duldung für die Gesamtdauer der Ausbildung gilt. Bei anschließender ausbildungsadäquater Beschäftigung wird ein Aufenthaltsrecht für zwei weitere Jahre erteilt (sogenannte „3+2-Regel“). Auch wenn keine direkte Anschlussbeschäftigung gefunden wurde, sollen die Potentiale der hier Ausgebildeten im Land gehalten werden. Daher wird es für eine Dauer von sechs Monaten eine Duldung zur Arbeitsplatzsuche geben.

3.3 Praktika und Maßnahmen der Arbeitsförderung

• Praktika

Praktikanten sind Personen, die ihre erworbenen oder noch zu erwerbenden Kenntnisse in praktischer Anwendung in einem Unternehmen zur Vorbereitung auf eine künftige berufliche Tätigkeit oder Ausbildung vertiefen möchten. Mit einem Praktikumsverhältnis ist grundsätzlich ein **Mindestmaß an Eingliederung in den Betriebsablauf** verbunden.

Insofern handelt es sich bei Praktikumsverhältnissen grundsätzlich um Beschäftigungsverhältnisse. Für ein Praktikum muss ein Flüchtling deshalb immer vor Antritt die **Erlaubnis der Ausländerbehörde** beantragen.

Hinweis

Bei der Ausländerbehörde ist grundsätzlich ein Praktikumsvertrag zusammen mit einem Antrag auf Erteilung einer Arbeitserlaubnis und der Stellenbeschreibung vorzulegen.

• Einstiegsqualifizierungen

Für Asylsuchende oder Geduldete, die eine Berufsausbildung anstreben, kann eine **Einstiegsqualifizierung** in Frage kommen. Auf diese Weise erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess zu beobachten. Arbeitgeber können so Ausbildungsinteressenten an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranzuführen, wenn sie aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind.

Voraussetzung ist der **Abschluss eines Vertragsverhältnisses**, in dem insbesondere die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme definiert werden und die Vergütung festgelegt wird. Eine **Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich**, allerdings muss eine **Genehmigung der Ausländerbehörde** beantragt werden. Betriebe müssen die Förderung der Einstiegsqualifizierung vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.

• Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Um festzustellen, welche berufsfachlichen Kenntnisse vorhanden sind, bzw. zur Vermittlung dieser kann eine **Maßnahme** bei einem Arbeitgeber **zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung** erfolgen. Diese wird von oder bei einem Arbeitgeber durchgeführt und darf die Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten.

Hierfür sind **keine Genehmigung der Ausländerbehörde** und auch **kein weiteres Zustimmungsverfahren bei der Bundesagentur für Arbeit** erforderlich. Zuvor muss allerdings die Maßnahme bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden. Die Teilnahme ist für Asylsuchende und Geduldete erst nach Ablauf der dreimonatigen Wartezeit möglich.

• Betriebliche Umschulung oder betriebliche Ausbildung

Für den Fall, dass eine **betriebliche Umschulung oder betriebliche Ausbildung** des Asylsuchenden oder Geduldeten im Rahmen einer Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit in Betracht kommt, ist die **Erlaubnis der Ausländerbehörde** erforderlich.

Hinweis

Bei allen hier aufgeführten Maßnahmen der Arbeitsförderung müssen Sie den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn nicht zahlen, da es sich bei den berufspraktischen Phasen um Maßnahmebestandteile handelt.

3.4 Probearbeitnehmer

Sollen Asylbewerber oder Geduldete vorübergehend eine betriebliche Tätigkeit ausüben, weil Sie als Arbeitgeber feststellen möchten, ob sie sich für eine anschließende, längerfristige Beschäftigung eignen, handelt es sich in der Regel um eine **Probefbeschäftigung** – und zwar unabhängig davon, wie die Tätigkeit bezeichnet wird.

Bei einer Probefbeschäftigung soll die **Eignung für eine Arbeitsstelle getestet** werden, indem der Betroffene für eine bestimmte Dauer die später angestrebte Tätigkeit tatsächlich probeweise verrichtet und dabei in die Arbeits- und Produktionsabläufe des Betriebs eingegliedert ist. Die in der Praxis oft fälschlicherweise als „Schnupperpraktika“ bezeichneten Tätigkeiten sind daher in aller Regel **abhängige Beschäftigungsverhältnisse**.

Für eine Probearbeitsbeschäftigung eines Flüchtlings ist eine **Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde** einschließlich der **Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit** erforderlich. Probefbeschäftigungen sind mit dem tariflichen bzw. ortsüblichen Entgelt zu vergüten.

3.5 Zeitarbeit

Flüchtlinge mit Aufenthaltsstatus mussten bislang eine 15-Monats-Frist abwarten, bevor sie sich bei Zeitarbeitsfirmen bewerben konnten. Durch die Aussetzung der Vorrangprüfung in 133 Agenturbezirken (siehe Punkt 2.7) verkürzt sich dort in den kommenden drei Jahren auch die Wartezeit auf drei Monate, bis Flüchtlinge als Leiharbeitnehmer eingesetzt werden können.

4 Tipps für Arbeitgeber

- **Flüchtlinge auf Integration durch Arbeit hinweisen**

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung erlangen mit Aufnahme einer Arbeit oder einer Ausbildung **kein gesondertes Aufenthaltsrecht**. Die Integrationsleistung des Einzelnen spielt bei der Prüfung des Asylanspruchs im Hinblick auf die Gewährung von asylrechtlichem Schutz keine Rolle.

Aber: Bei **Personen mit einem Duldungsstatus** werden die **individuellen Umstände und Integrationsleistungen** bei der Verlängerung der Duldung bzw. bei der Erteilung eines Aufenthaltstitels **berücksichtigt**.

- **Möglichkeiten der Sprachförderung nutzen**

Viele unterschiedliche Träger (unter anderem die freie Wohlfahrtspflege) bieten geflüchteten Menschen die Möglichkeit zum **Erwerb von Grundkenntnissen der deutschen Sprache** an.

Ein Verzeichnis mit möglichen Beratungsstellen sowie **Informationen über die vielfältigen Integrationsangebote in Wohnortnähe** sind auf der Seite des Auskunftssystems des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (WebGIS) zu finden unter www.bamf.de → Willkommen in Deutschland → Deutsch lernen → Integrationskurse → Kursträger in Ihrer Nähe.

- **Räumliche Aufenthaltsbeschränkung ausweiten lassen**

Die räumliche Aufenthaltsbeschränkung, die sogenannte **Residenzpflicht, entfällt nach drei Monaten**. Der Aufenthaltsbereich wird damit vom Bezirk der zuständigen Ausländerbehörde auf das Bundesgebiet ausgeweitet. Das bedeutet, dass in Ausbildung oder Beschäftigung befindliche Asylsuchende **grundsätzlich im gesamten Bundesgebiet eingesetzt** werden können.

Stattdessen besteht eine **Wohnsitzauflage**. Das bedeutet, dass Personen, die Sozialleistungen beziehen, ihren Wohnsitz nicht frei wählen dürfen. Grundsätzlich **steht** die Wohnsitzauflage **einer Arbeitsaufnahme nicht entgegen**. Ob der Wohnsitzwechsel möglich ist, prüft die Ausländerbehörde in jedem Einzelfall. Nähere Auskünfte erteilt die zuständige Ausländerbehörde.

Personen mit einer Aufenthaltsgestattung, die verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, dür-

fen grundsätzlich keiner Beschäftigung nachgehen. Die Wohnverpflichtung gilt für sechs Wochen und kann auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

Personen aus sicheren Herkunftsländern (wie etwa den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien), die ihren Asylantrag nach dem 31.08.2015 stellen, müssen während des gesamten Asylverfahrens in Aufnahmeeinrichtungen wohnen und dürfen somit keiner Beschäftigung nachgehen.

Wenn geduldete Personen aufenthaltsbeendende Maßnahmen verhindern, während sie eingereist sind, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen, dürfen diese keiner Beschäftigung nachgehen.

- **Arbeitsverträge immer schriftlich schließen**

Der Arbeitsvertrag darf zwar mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden. Aus Beweisgründen sollten Sie aber stets die **Schriftform** wählen. Zudem ist eine Befristung, die in jedem Fall schriftlich erfolgen muss, stets ratsam.

Eine **Befristung** des Arbeitsverhältnisses darf aber nicht an die Befristung der Aufenthaltserlaubnis geknüpft werden. Damit würde nämlich der Ausländer gegenüber Inländern benachteiligt werden.

In welcher **Sprache** der Arbeitsvertrag abgeschlossen wird, ist dabei dem Arbeitgeber überlassen. Da die Behörden- und Gerichtssprache Deutsch ist, sollte diese Sprache verwendet werden.

- **Vorsicht vor unerlaubter Beschäftigung**

Beschäftigt ein Arbeitgeber einen Flüchtling illegal, ist der **Arbeitsvertrag nichtig**. Erhebliche Bußgeldzahlungen und sogar Strafen können drohen. Zudem haftet der Arbeitgeber für die Zahlung der Kosten der Abschiebung! Dazu muss der Arbeitgeber nicht einmal vorsätzlich gehandelt haben.

- **Zahlen Sie auch Flüchtlingen den gesetzlichen Mindestlohn**

Nach derzeitigem Gesetzesstand besitzen auch Flüchtlinge mit einer Arbeitserlaubnis einen **Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn**. Die Bundesregierung lehnt bisher sowohl eine zeitlich begrenzte Ausnahme vom Mindestlohn als auch die gänzliche Aufhebung dieser gesetzlichen Vorschriften für Flüchtlinge ab. Einzelne Beschäftigungsgruppen vom Mindestlohn auszunehmen, würde in unzulässiger Weise Arbeitnehmer erster und zweiter Klasse schaffen.

- **Vorsicht bei ausländischen Fahrerlaubnissen**

Falls Sie einen Flüchtling als Fahrer einstellen wollen, sollten Sie unbedingt prüfen, ob eine Fahrerlaubnis vorliegt. Bei Drittstaaten ist eine **Umschreibung** meistens nur innerhalb von drei Jahren nach der Einreise zulässig.

- **Religionsfreiheit am Arbeitsplatz**

Wenn der betriebliche Ablauf nicht gestört wird, müssen Arbeitgeber Gebetspausen ermöglichen. Auf jeden Fall muss die **Möglichkeit** eingeräumt werden, dass innerhalb eines bestimmten Zeitraums **religiöse Handlungen** vorgenommen werden können.

- **Kleiderordnung**

Falls im Betrieb eine Kleiderordnung herrscht, müssen sich auch Flüchtlinge daran halten. **Die Religionsfreiheit tritt hier zurück.**

- **Gegen Ausländerfeindlichkeit vorgehen**

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet es, Ehrverletzungen ausländischer Arbeitnehmer entgegenzutreten. Dazu sollten Arbeitgeber die **erforderlichen und geeigneten Maßnahmen zur Unterbindung** ergreifen, also beispielsweise eine Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung.

Grundgesetzlich sind **alle Arbeitnehmer gleichzubehandeln**, egal ob deutsche oder ausländische.

- **Arbeitsschutz**

Als Arbeitgeber sollten Sie sicherstellen, dass neueingestellte Flüchtlinge die **betrieblichen Abläufe und die Unfallverhütungsmaßnahmen verstanden** haben. Es gehört zu den Fürsorgepflichten, gegebenenfalls für eine Übersetzung zu sorgen. Das gilt insbesondere für das Arbeitsschutzrecht.

- **Ausländerrechtliche Genehmigungen laufend prüfen**

Grundsätzlich ist der Flüchtling verpflichtet, die erforderlichen ausländerrechtlichen Genehmigungen wie etwa die Arbeitserlaubnis vorzulegen und sich um eine **rechtzeitige Verlängerung** zu bemühen. Das sollte aber bei befristeten Erlaubnissen auch der Arbeitgeber im Auge behalten.

- **Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann nur **schriftlich** durch eine Kündigung oder einen Auflösungsvertrag erfolgen. Versteht ein Flüchtling das Kündigungsschreiben nicht, könnte es sein, dass ein Arbeitsgericht davon ausgeht, dass die Kündigung nicht ordnungsgemäß zugegangen ist. Hier sollte **vorsichtshalber eine Übersetzung** beigelegt werden.

- **Was Sie noch beachten sollten**

Mit **einigen wenigen Maßnahmen** sind Arbeitgeber bei der Beschäftigung geflüchteter Menschen weitestgehend auf der sicheren Seite:

- Zunächst sollte der **Pass** des Bewerbers genau **geprüft** werden. Falls Bedenken bestehen, sollte er von der zuständigen Ausländerbehörde kontrolliert werden.
- Dann erfolgt die Prüfung, ob der Bewerber eine **Aufenthaltsgenehmigung** und zusätzlich eine **Arbeitsgenehmigung** benötigt.
- Legt der Bewerber **Bescheinigungen über erworbene Berufsqualifikationen** oder andere Unterlagen vor, sollten diese in der jeweiligen Landessprache abgefassten Schreiben **übersetzt** werden.
- Von sämtlichen Unterlagen sollten **Kopien** gefertigt und diese **in die Personalakte abgeheftet** werden. Eine Digitalisierung ist natürlich auch möglich.
- Bei der Beschäftigung von Flüchtlingen gilt stets: **Unklarheiten gehen zu Lasten des Arbeitgebers** und sollten vor der Arbeitsaufnahme geklärt werden. Bei Verstößen gegen Bestimmungen des Ausländerrechts, insbesondere bei illegaler Beschäftigung, drohen empfindliche Geldbußen.

Falls Fragen oder Unklarheiten bestehen, sollte stets die zuständige Ausländerbehörde am Sitz des Unternehmens eingeschaltet werden.

5 Überblick: Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt

Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung	
a) Personen mit einer Aufenthaltsgestattung: Ausländer, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist	
b) Personen mit einem Duldungsstatus: Ausländer, deren Asylantrag in der Regel abgelehnt wurde, die aber nicht abgeschoben werden können	
null bis drei Monate:	Arbeitsverbot
drei bis 48 Monate bzw. ab Erteilung der Duldung:	Eingeschränkter Arbeitsmarktzugang mit den Möglichkeiten einer betrieblichen Ausbildung, eines Praktikums, der Ableistung des Freiwilligendienstes, einer Tätigkeit als Hochqualifizierter oder im Familienbetrieb ohne Zustimmung der Agentur für Arbeit. Möglich ist ferner eine Arbeitserlaubnis mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, sofern noch erforderlich. Nicht erlaubt ist eine selbständige Beschäftigung.
nach 15 Monaten:	Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung wird Ausländerinnen und Ausländern mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung ohne Vorrangprüfung erteilt.
nach 48 Monaten:	Uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang. Wenn eine Duldung vorliegt, gilt dies nur, wenn kein Arbeitsverbot ausgesprochen wurde. Eine selbständige Beschäftigung ist weiterhin nicht erlaubt.

Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis	
Ausländer, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde und die eine Aufenthaltserlaubnis erhalten haben	
ab Erhalt einer Aufenthaltserlaubnis:	Besitz einer uneingeschränkten Arbeitserlaubnis. Für die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit bedarf es der Zustimmung der Ausländerbehörde.

Wir stehen Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: September 2016

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.