



CORNEA • FRANZ
RECHTSANWÄLTE

Willkommen!

CORNEA FRANZ
RECHTSANWÄLTE

Wirtschaftsrecht – Steuerrecht – Gewerblicher Rechtsschutz

RA Christian Semmler

Darf der Flüchtling beschäftigt
werden?

Wie darf der Flüchtling beschäftigt werden?

Gleichbehandlung von
Flüchtlingen im Arbeitsrecht auf
Grundlage des allg.
Gleichbehandlungsgrundsatzes
und des AGG!

- **Praktikum**
 - Praktikum unter Anwendbarkeit des MiLoG
 - Ausnahmen des § 22 MiLoG
- **Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)**
- **Ausbildung**
- **Beschäftigungsverhältnis**
 - 1 Euro-Job
 - Geringfügige Beschäftigung
 - Zeitarbeit
 - Befristeter Arbeitsvertrag
 - Befristung mit Befristungsgrund
 - Befristung ohne Befristungsgrund
 - Unbefristeter Arbeitsvertrag

Praktikum unter Anwendbarkeit des MiLoG und dessen Ausnahmen

„§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, **es sei denn**, dass sie

1. ein Praktikum **verpflichtend** auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
2. ein Praktikum von bis zu **drei** Monaten zur **Orientierung** für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. ein Praktikum von bis zu **drei** Monaten **begleitend** zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, **wenn nicht zuvor** ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat, oder
4. an einer **Einstiegsqualifizierung** nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer **Berufsausbildungsvorbereitung** nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.

Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

(4) Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Juni 2016 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll.“

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)

- Gesetzliche Regelung § 45 SGB III
- kein Beschäftigungsverhältnis
- kein Praktikum
- Vor Beginn Meldung an Agentur für Arbeit
- Höchstdauer 6 Wochen (bezogen auf einen Arbeitgeber – max. 8 Wochen gesamt)

Ausbildung

- BBiG vollumfänglich anwendbar
- Betriebliche (duale) Ausbildung
- Schulische Ausbildung

- Problem: negativer Abschluss des Asylverfahrens

Ggf. Ermessensduldung bis zum Abschluss der Ausbildung wenn Ausbildung vor Vollendung des 21. Lebensjahr aufgenommen wurde (ggf. reicht Zusage zur Ausbildung) und nicht aus sicherem Herkunftsland

Beschäftigungsverhältnis I

Alle arbeitsrechtlichen Vorschriften sind vollumfänglich anwendbar! In jedem Vertrag empfiehlt sich eine Klausel, welche die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Falle des negativen Abschlusses des Asylverfahrens bzw. Aufhebung der Aufenthaltserlaubnis regelt.

- 1 Euro-Job
§ 16d SGB II - ALG II Leistungsberechtigung und Erwerbsfähigkeit
- Geringfügige Beschäftigung
ohne Einschränkungen
- Zeitarbeit
ohne Einschränkungen

Beschäftigungsverhältnis II

- Befristeter Arbeitsvertrag

§ 14 Abs. 4 TzBfG (Schriftformerfordernis) beachten; sonst § 16 TzBfG

Befristung mit Befristungsgrund § 14 Abs. 1 TzBfG

Befristung ohne Befristungsgrund § 14 Abs. 2 TzBfG

max. 2 Jahre bei höchstens 3x Verlängerung (außer § 14 Abs. 2a TzBfG)

keine Vorbeschäftigung bei „demselben Arbeitgeber“

- Unbefristeter Arbeitsvertrag

ohne Einschränkungen

Probezeit gemäß § 612 Abs. 3 BGB (max. 6 Monate) möglich



CORNEA • FRANZ
RECHTSANWÄLTE

Haftungsfragen!

Haftung I

- Haftung gemäß §§ 276, 278 BGB
 - „Erfüllungsgehilfe“
- Haftung gemäß § 823 BGB
- Haftung gemäß § 831 BGB
 - „Verrichtungsgehilfe“
 - Exkulpation gemäß § 831 Abs. 1 S. 2 BGB

Haftung II

- Haftung aufgrund von Spezialgesetzen
 - § 12 ArbSchG
 - § 6 Betriebssicherheitsverordnung
 - § 14 Gefahrstoffverordnung

Wichtig:

Verständliche Form und Sprache siehe DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) Information 211-010 (BGI 578)!

Sprachniveau an den Beschäftigten anpassen und unnötige Fremdwörter und Umschreibungen vermeiden

Soweit der Beschäftigte nicht ausreichend der deutschen Sprache mächtig ist, kann es erforderlich sein, Betriebsanweisungen in andere Sprachen zu übersetzen

§ 7 DGUV Vorschrift 1 setzt Befähigung und Kenntnis der Arbeitsschutzvoraussetzungen des Beschäftigten zur Übertragung der Aufgaben voraus



CORNEA • FRANZ
RECHTSANWÄLTE

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.cornea-franz.de