

## BESCHÄFTIGUNG VON FLÜCHTLINGEN

### Möglichkeiten und rechtliche Zulässigkeit

Der vorliegende Leitfaden gibt einen Überblick über die Möglichkeiten und die Voraussetzungen der Beschäftigung von Flüchtlingen als Arbeitnehmer, aber auch im Rahmen von Ausbildungs- und Praktikumsverhältnissen.

#### I. WER IST „FLÜCHTLING“?

Als **Flüchtling** begreift die Genfer Flüchtlingskonvention eine Person, die „aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Ethnie, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will.“

#### II. AUFENTHALTSRECHTLICHER STATUS

Hinsichtlich der Möglichkeiten der Beschäftigung derartiger Flüchtlinge muss zunächst nach deren aufenthaltsrechtlichem Status unterschieden werden, da sich danach auch die rechtliche Zulässigkeit einer entsprechenden Arbeitsaufnahme beurteilt.

Der Personenkreis der Flüchtlinge lässt sich wie folgt unterteilen:

- a) Anerkannte Flüchtlinge mit **Aufenthaltserlaubnis** sind Personen, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde und die eine Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erhalten haben.

- b) Asylsuchende mit einer **Aufenthaltsgestattung** sind Menschen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist.
- c) Bei sog. **Geduldeten** handelt es sich um Menschen, deren Asylantrag in der Regel abgelehnt wurde, die aber – meist aus humanitären Gründen – nicht abgeschoben werden können.

### III. ARTEN VON BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSEN

Je nachdem, welchen Aufenthaltsstatus der potentielle Arbeitnehmer besitzt und welche Art Beschäftigungsverhältnis geplant ist, müssen unterschiedliche Zulässigkeits- und Verfahrensvorgaben eingehalten werden.

#### 1. Abhängige Beschäftigungsverhältnisse

Die Einstufung eines Beschäftigungsverhältnisses als abhängig erfolgt mittels einer Gesamtbetrachtung des Einzelfalls und damit der tatsächlichen Verhältnisse. Maßgeblich sind v. a. die Kriterien der Weisungsabhängigkeit sowie der Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Betriebes. Gemeint ist hier also das klassische abhängige Angestelltenverhältnis.

- a) Anerkannte Flüchtlinge mit einer **Aufenthaltserlaubnis** dürfen jede Beschäftigung annehmen. Entsprechende Betriebe als Arbeitgeber müssen hier also keine Besonderheiten im Vergleich zu inländischen Arbeitnehmern beachten.
- b) Bei Asylsuchenden mit **Aufenthaltsgestattung** und Personen mit **Duldung** müssen Arbeitgeber jedoch folgende Punkte beachten:

In der Regel ist im Rahmen der sog. Arbeitsmarkt- und Vorrangprüfung sowohl die Zustimmung der zuständigen Ausländerbehörde als auch die der Bundesagentur für Arbeit einzuholen:

- Die **Arbeitsmarktprüfung** bezieht sich auf die Arbeitsbedingungen der konkreten Stelle und prüft sowohl den Verdienst als auch

die Arbeitszeiten. Damit werden für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einem Duldungsstatus **gleichwertige Arbeitsmarktbedingungen** wie für Personen mit uneingeschränkter Arbeitserlaubnis gewährleistet. Natürlich sind auch bei der Beschäftigung von Asylbewerbern die Vorgaben des Mindestlohngesetzes zu beachten.

- Bei der **Vorrangprüfung** wird die Frage geklärt, ob die Stelle auch mit arbeitssuchend gemeldeten Personen besetzt werden kann, deren Arbeitsmarktzugang – wie etwa bei Inländern – nicht beschränkt ist.
- c) **Verfahren:** Die Ausländerbehörde kann für beide Gruppen erstmalig **nach drei Monaten eine Arbeitserlaubnis erteilen**. Die Behörde hat bei ihrer Entscheidung grundsätzlich ein Ermessen, muss selbst aber wiederum bei der Bundesagentur für Arbeit um Zustimmung anfragen.
- d) **Zeitliche Begrenzung der Sonderregelungen:** Für Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung und Geduldete, die seit **15 Monaten** ununterbrochen in Deutschland sind, **entfällt die Vorrangprüfung**. Nach vier Jahren Aufenthalt muss die Arbeitsagentur bei der Entscheidung der Ausländerbehörde gar nicht mehr beteiligt werden.
- e) **Ausnahmen:** Ausnahmen bestehen für bestimmte Beschäftigungsarten, für die von Grund auf **keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich** ist. Hierzu zählen etwa der Freiwilligendienst oder die Arbeitsaufnahme von **Hochqualifizierten** mit einem entsprechenden Grundgehalt in Höhe von mindestens zwei Dritteln der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2015 = 48.400 Euro) – hier greift die sog. „Blaue Karte EU“ nach § 19 a des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG). Ob die konkrete Beschäftigung zustimmungsfrei ist, prüft die Ausländerbehörde dabei in jedem Einzelfall. Auch bei zustimmungsfreien Beschäftigungen gilt für Personen mit einer Auf-

enthaltsgestattung die Drei-Monats-Frist, innerhalb derer sie keiner Beschäftigung nachgehen dürfen. Für Personen mit einem Duldungsstatus entfällt dagegen die Drei-Monats-Frist.

## **2. Ausbildungsverhältnisse und Maßnahmen zur Berufsorientierung**

Entsprechende gesetzliche Vorgaben bestehen auch für Berufsausbildungen und Maßnahmen zur Berufsorientierung wie Praktika und Hospitationen von Flüchtlingen.

### **a) Ausbildungsverhältnisse**

**Schulische Berufsausbildungen** sind für Asylsuchende und Geduldete rechtlich immer möglich und müssen nicht durch die Ausländerbehörde genehmigt werden.

**Betriebliche Berufsausbildungen** (duale Ausbildungen) können Asylsuchende ab dem vierten Monat und Geduldete, sofern kein Arbeitsverbot vorliegt, ab der Erteilung der Duldung beginnen, sofern die Ausländerbehörde dies erlaubt. Für den konkreten Ausbildungsplatz muss bei der Ausländerbehörde individuell eine Beschäftigungserlaubnis beantragt werden. Bei staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufen muss die Bundesagentur für Arbeit nicht zustimmen.

### **b) Praktika**

Für ein Praktikum muss grundsätzlich vor Antritt die Erlaubnis der Ausländerbehörde sowie die Zustimmung der Arbeitsagentur beantragt werden.

§ 32 Abs. 2 Nr. 1 der Beschäftigungsordnung (BeschV) macht hinsichtlich **Pflichtpraktika** eine Ausnahme bezüglich der Zustimmung der Arbeitsagentur. Diese entfällt danach, wenn das Praktikum verpflichtend aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet wird. Auch Praktika von bis zu drei

Monaten zur **Berufsorientierung** auf eine Ausbildung oder ein Studium sind von der Zustimmungspflicht der Arbeitsagentur ausgenommen.

Auch **nach abgeschlossener Berufsausbildung** kann ein Praktikum der beruflichen Umorientierung oder der Orientierung für die Aufnahme eines Studiums dienen. Ein Orientierungszweck ist insbesondere auch gegeben, wenn ein ausländischer Ausbildungsabschluss in Deutschland (noch) nicht anerkannt wurde und im Anschluss an das Praktikum in Deutschland eine (erneute) Berufsausbildung aufgenommen werden soll.

Ein Praktikum von bis zu drei Monaten, das **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung** absolviert wird, ist zustimmungsfrei, soweit ein inhaltlicher Bezug zur Ausbildung gegeben ist und zuvor kein ausbildungsbegleitendes Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat.

### c) **Berufsorientierungs- und Berufsbildungsmaßnahmen**

- Streben Asylsuchende oder Geduldete eine Berufsausbildung an, kann eine **Einstiegsqualifizierung (EQ)** über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten in Frage kommen. Eine Zustimmung der Arbeitsagentur ist nicht erforderlich, jedoch muss eine Genehmigung der Ausländerbehörde beantragt werden. Betriebe müssen die Förderung der Einstiegsqualifizierung vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.
- Bei einer **Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)** ist weder eine Genehmigung der Ausländerbehörde noch ein weiteres Zustimmungsverfahren bei der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Jedoch muss die Maßnahme vorher bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden. Die Teilnahme ist für Asylsuchende und Geduldete erst nach Ablauf der 3-monatigen Wartefrist möglich

- Bei einer betrieblichen Umschulung oder betrieblichen Ausbildung im Rahmen einer **Förderung der beruflichen Weiterbildung** (FbW) durch die Bundesagentur für Arbeit ist grundsätzlich die Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich. Die Zustimmung entfällt jedoch, wenn die betriebliche Umschulung oder Ausbildung auf den Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf gerichtet ist.

Informationen und Zugangsvoraussetzungen zu weiteren Arten betrieblicher Tätigkeiten und Praktika, die außerhalb von Berufsausbildungsmaßnahmen möglich sind, z. B. zu Hospitationen und Probebeschäftigungen sind online in der Broschüre „Praktika und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen“ der Bundesagentur für Arbeit unter [www.arbeitsagentur.de/Unternehmen](http://www.arbeitsagentur.de/Unternehmen) zu finden.

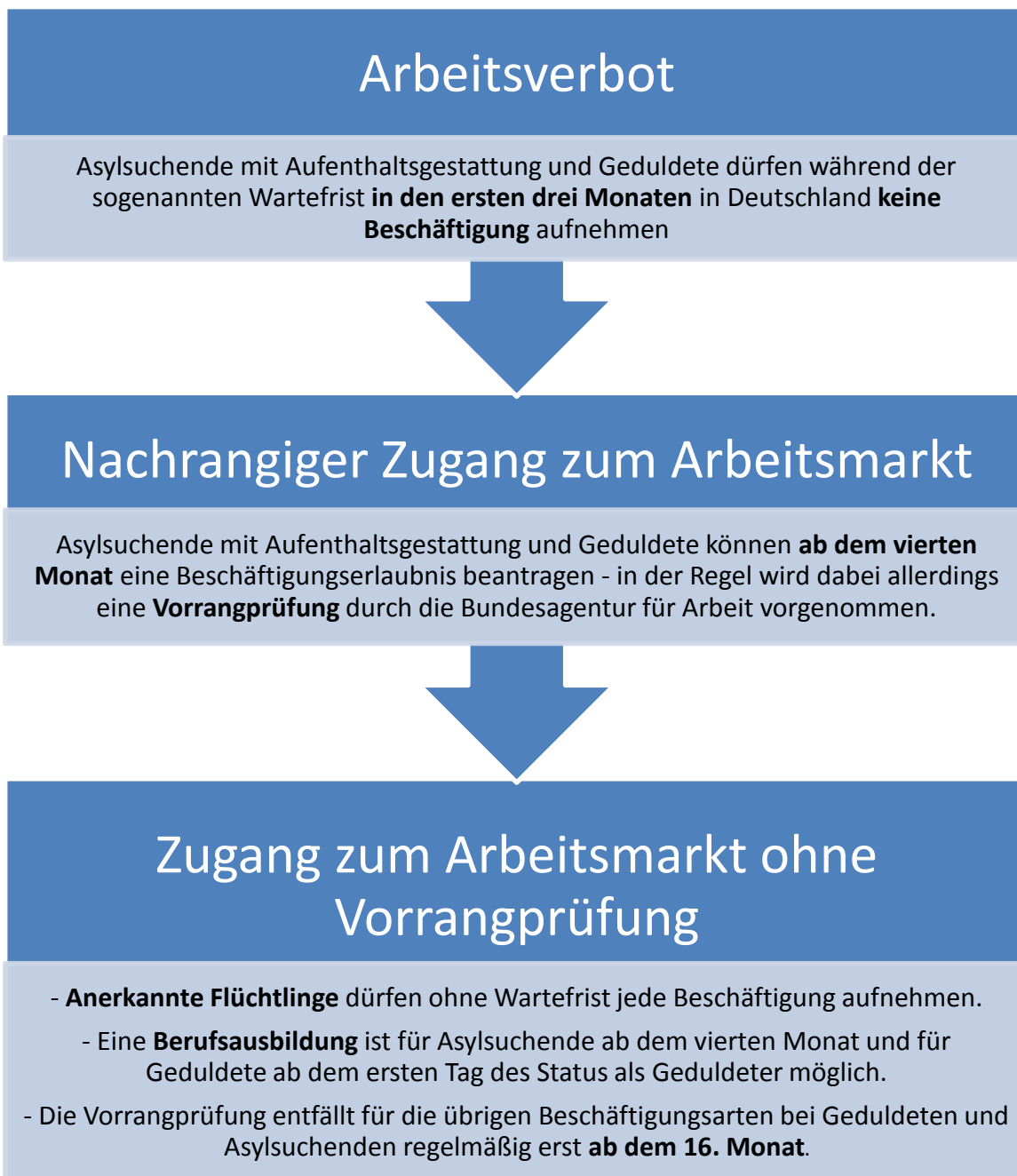
#### **d) Zeitarbeit**

Eine Beschäftigung im Rahmen von Zeitarbeitsverhältnissen können Asylsuchende und Geduldete in der Regel **erst nach vierjährigem Aufenthalt** aufnehmen.

### **3. Keine räumlichen Begrenzungen mehr**

Die früher geltende sog. Residenzpflicht, wonach sich Asylsuchende nur im Gebiet der zuständigen Ausländerbehörde aufhalten und auch nur dort einer Beschäftigung nachgehen konnten, ist mittlerweile gelockert worden. Inzwischen dürfen sie sich in der Regel nach Ablauf von drei Monaten frei im Bundesgebiet bewegen. In Ausbildung oder Beschäftigung befindliche Asylsuchende dürfen daher grundsätzlich im gesamten Bundesgebiet eingesetzt werden.

#### 4. Übersicht zur Beschäftigung von Flüchtlingen



## IV. EINSCHÄTZUNG UND ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER BERUFS-ABSCHLÜSSE

Das im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung betriebene Internetportal „Anerkennung in Deutschland“ ([www.anererkennung-in-deutschland.de](http://www.anererkennung-in-deutschland.de)) informiert darüber, wie und wo man ausländische Berufsabschlüsse anerkennen lassen kann. Anerkennungssuchende müssen sich zur Gleichwertigkeitsüberprüfung an die jeweils für ihren Beruf zuständige Stelle wenden.

Im Bereich der IHK-Berufe übernimmt die Bewertung und Anerkennung der beruflichen Abschlüsse zentral die von den IHKn geschaffene **IHK FOSA („Foreign Skills Approval“)** in Nürnberg. Sie prüft die Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf auf Antrag, der schriftlich und eigenhändig unterschrieben bei ihr eingehen muss. Das Antragsformular und weitere Informationen zu den beizufügenden Unterlagen, zu den Gebühren und zum Verfahren sind auf den Internetseiten der IHK FOSA unter [www.ihk-fosa.de](http://www.ihk-fosa.de) erhältlich.

## V. SOZIALVERSICHERUNG

Sobald der Asylbewerber eine **abhängige Beschäftigung** aufnimmt, wird er **automatisch Mitglied in der deutschen Sozialversicherung** (Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung und Pflegeversicherung). Dies gilt unabhängig vom aufenthaltsrechtlichen Flüchtlingsstatus. Mit der Anmeldung der Beschäftigung bei seiner Krankenkasse erhält er eine Sozialversicherungsnummer und eine Mitgliedsbescheinigung für den Arbeitgeber. Der Eintritt der Versicherungspflicht begründet grundsätzlich auch einen Leistungsanspruch gegenüber dem jeweiligen Versicherungsträger.

## VI. RECHTSGRUNDLAGEN

Die rechtlichen Grundlagen zum Arbeitsmarktzugang von Personen mit einer Aufenthaltsgestattung und Personen mit einem Duldungsstatus sind insbesondere in den §§ 39, 40 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) mit der zugehörigen Aufenthaltsverordnung, § 61 Asylverfahrensgesetz (AsylVfG) sowie in den §§ 32, 33 der Beschäftigungsverordnung (BeschV) geregelt.



## VII. WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): [www.bamf.de](http://www.bamf.de)

- Bundesagentur für Arbeit (BA): [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

- **Ausbildungs- und Fachkräfteberater** der IHK Würzburg-Schweinfurt bieten Hilfestellung bei Fragen zu den Themen Ausbildung, Einstiegsqualifizierung und Praktika für Flüchtlinge an und stehen im engen Kontakt zu den Leitern der regionalen Berufsbildungszentren und Berufsschulen, die entsprechende „Flüchtlingsklassen“ betreuen.

Hinweis: Die Veröffentlichung von Merkblättern ist ein Service der IHK Würzburg-Schweinfurt für Ihre Mitgliedsunternehmen. Dabei handelt es sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Es kann eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Obwohl sie mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurden, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden. Wir danken den befreundeten IHKn für die auszugsweise Zurverfügungstellung der Inhalte.

## ANSPRECHPARTNER

Isabel Schauz  
0931 4194-358  
[isabel.schauz@wuerzburg.ihk.de](mailto:isabel.schauz@wuerzburg.ihk.de)