

Recht

Asylrecht und Beschäftigung von geflüchteten Menschen

Info Recht
Stand: Januar 2020

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Geflüchtete als Chance für den Arbeitsmarkt begreifen

Die Integration von Geflüchteten ist eine der großen staatlichen und gesellschaftlichen Aufgaben, die uns über viele Jahre hinweg beschäftigen wird. Menschen, die mittel- und langfristig in Deutschland bleiben dürfen, sollen schnell in den Arbeitsmarkt integriert werden. Im Juni 2019 hat der Bundestag ein Gesetzespaket zu den Themen Migration und Asyl beschlossen, das neben dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz auch zahlreiche Änderungen im Bereich des Asylrechts und der Beschäftigung von Geflüchteten beinhaltet.

Mit dem „Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung“ werden die Möglichkeiten auf einen rechtssicher gestalteten Aufenthalt für abgelehnte Asylbewerber modifiziert. Hierfür werden die Ausbildungsduldung erweitert und vorübergehend eine neue Beschäftigungsduldung eingeführt.

Die grundsätzliche Trennung von Migration und Asyl bleibt richtig und wichtig: Die Erwerbsmigration muss auf den drei Grundvoraussetzungen Sprache, Qualifikation und Arbeitsverhältnis beruhen. Das Asylsystem darf nicht zur Umgehung dieser Vorgaben genutzt werden.

Die Integration in Bayern ist in den letzten Jahren sehr positiv verlaufen. Dazu hat insbesondere auch der Integrationspakt zwischen der Bayerischen Staatsregierung, der Bundesagentur für Arbeit und der bayerischen Wirtschaft beigetragen, mit dem bereits 2015 die richtigen Weichen gestellt wurden. Nach wie vor sind jedoch von allen Beteiligten großes Engagement und aktuelles Know-how erforderlich, um die bereits erreichten Integrationsleistungen durch Geflüchtete und Unternehmen weiter auszubauen und zukunftsfest aufzustellen.

Unsere Broschüre zeigt Wege in die Beschäftigung von Geflüchteten auf und gibt Hinweise zu Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen. Unsere Fachreferenten stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

Bertram Brossardt
15. Januar 2020

Inhalt

1	Einführung in das Asylrecht	1
1.1	Asylrecht als Grundrecht für bestimmte Drittstaatsangehörige	1
1.2	Aufenthaltsrecht	1
1.3	Entscheidungsmöglichkeiten	2
1.4	Unterscheidung der geflüchteten Menschen nach ihrem Rechtsstatus	4
2	Weg der Erlaubniserteilung	5
3	Beschäftigung von geflüchteten Menschen	6
3.1	Asylbewerber	6
3.1.1	Keine Beschäftigung während der Aufenthaltspflicht in einer Aufnahmeeinrichtung	6
3.1.2	Erlaubnisfreie Schul- und Universitätsbildung	8
3.1.3	Erlaubnisfreie Hospitationen	8
3.1.4	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	8
3.1.5	Beschäftigungsmöglichkeiten nach dreimonatigem Aufenthalt	9
3.2	Anerkannte Flüchtlinge und Menschen, denen subsidiärer Schutz zuerkannt wurde	13
3.3	Menschen, bei denen ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde	14
3.4	Abgelehnte Asylbewerber mit Duldung	15
3.4.1	Erlaubnisfreie Schul- und Universitätsbildung	17
3.4.2	Erlaubnisfreie Hospitationen	17
3.4.3	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	17
3.4.4	Beschäftigungsmöglichkeiten nach dreimonatigem Aufenthalt	18
3.5	Weitergehende Aufenthaltserlaubnis für Geduldete	23
3.6	Bleiberechte	24
3.6.1	Aufenthaltsgewährung für vollziehbar Ausreisepflichtige	24
3.6.2	Aufenthaltsgewährung bei gut integrierten Jugendlichen und Heranwachsenden	25
3.6.3	Aufenthaltsgewährung bei nachhaltiger Integration	26
3.7	Beschäftigungsbedingungen	27
3.8	Vertragliche Regelungen und Sprache	29

3.9	Arbeitsschutz / Arbeitssicherheit und Sprache	30
3.10	Ausländerrechtliche Prüf- und Dokumentationspflicht	31
4	Beschäftigungskcheck	32
4.1	Welche Informationen über den Bewerber und die Stelle benötigen Sie regelmäßig, um Beschäftigungsmöglichkeiten prüfen zu können?	32
4.2	Beschäftigung in einem Praktikum	33
4.3	Beschäftigung in einer dualen Berufsausbildung	34
4.4	Beschäftigung von Bewerbern mit qualifizierter Berufsausbildung	35
4.5	Beschäftigung von Hochqualifizierten, die die Voraussetzungen der Blauen Karte EU erfüllen	36
5	Zuständige Ausländerbehörden	37
6	Förderung	38
6.1	Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG) nach § 45 SGB III	38
6.2	Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III	38
6.3	Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III	39
6.4	Ausbildungsbegleitende Hilfen nach § 75 SGB III	39
6.5	Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff. SGB III, § 16 SGB II / Arbeitgeberzuschuss	40
6.6	Eingliederungszuschuss nach §§ 88, 89 SGB III / nach § 90 SGB III	40
6.7	Berufsbegleitende Sprachförderung	40
7	IdA – Integration durch Ausbildung und Arbeit	42
7.1	Laufende IdA-Projekte	42
7.2	Abgeschlossene IdA-Projekte	44
	Ansprechpartner / Impressum	47

1 Einführung in das Asylrecht

Begriffe, Vorschriften und Behörden

1.1 Asylrecht als Grundrecht für bestimmte Drittstaatsangehörige

Das Asylrecht ist als Grundrecht in Artikel 16a des Grundgesetzes (GG) verankert und hat Verfassungsrang: „Politisch Verfolgte genießen Asylrecht“.

Es wird allerdings nicht uneingeschränkt gewährt. So kann sich auf das Asylrecht nicht berufen, wer aus einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder aus einem Drittstaat einreist, in dem die Anwendung des Abkommens über die Rechtsstellung der Flüchtlinge (Genfer Flüchtlingskonvention) und der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (Europäische Menschenrechtskonvention) sichergestellt ist. Vom Asylrecht können daher nur ein bestimmter Teil von Bürgern aus Drittstaaten bzw. Staatenlose Gebrauch machen, auf die in Deutschland immer das Aufenthaltsgesetz (AufenthG) Anwendung findet (nicht also: EU- und EWR-Bürger sowie Schweizer Bürger).

1.2 Aufenthaltsrecht

Ausländer bedürfen an sich für die Einreise nach und den Aufenthalt in Deutschland eines Aufenthaltstitels, vgl. § 4 Abs. 1 Satz AufenthG. Der Aufenthaltstitel wiederum ließe erkennen, ob die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlaubt ist, § 4a Abs. 3 Satz 1 AufenthG (neue Fassung).

Wer in Deutschland einen ausländischen Staatsbürger beschäftigt oder mit nachhaltigen entgeltlichen Dienst- oder Werkleistungen beauftragt, muss prüfen, ob ein Aufenthaltstitel erforderlich ist und ggf. vorliegt, vgl. § 4a Abs. 5 Satz 3 Nr. 1 AufenthG (neue Fassung).

Aufenthaltstitel sind nach § 4 Abs. 1 Satz 2 AufenthG

- das Visum,
- die Aufenthaltserlaubnis,
- die Blaue Karte EU,
- ICT-Karte
- Mobiler-ICT-Karte
- die Niederlassungserlaubnis und,
- die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU.

Rechtslage bis zum Inkrafttreten des FEG am 01. März 2020

Die Regelungen des § 4a Abs. 3 S. 1 AufenthG (neue Fassung) ist bisher in § 4 Abs. 2 AufenthG geregelt.

Das Asylgesetz (AsylG) geht in Bezug auf das Aufenthaltsrecht zunächst einen anderen Weg. Einem Ausländer, der um Asyl nachsucht, ist zur Durchführung des Asylverfahrens der Aufenthalt im Bundesgebiet ab der Ausstellung des Ankunftsnachweises gestattet (Aufenthalts gestattung), § 55 Abs. 1 Satz 1 AsylG. Ausnahmsweise entsteht die Aufenthaltsgestattung erst mit der Stellung eines Asylantrags, wenn kein Ankunftsnachweis ausstellen ist, § 55 Abs. 1 Satz 3 AsylG.

Der Ankunftsnachweis (Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender) wird unverzüglich ausgestellt, wenn um Asyl nachgesucht und der Ausländer erkennungsdienstlich behandelt wurde und soweit noch kein Asylantrag gestellt worden ist, § 63a Abs. 1 Satz 1 AsylG. Für die Ausstellung ist grundsätzlich die Aufnahmeeinrichtung zuständig, auf die der Ausländer verteilt worden ist, vgl. Sie § 63a Abs. 3 Satz 1 AsylG.

Der Asylantrag ist bei der Außenstelle des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu stellen, die der für die Aufnahme des Ausländers zuständigen Aufnahmeeinrichtung zugeordnet ist, § 14 Abs. 1 Satz 1 AsylG. Ausnahmsweise ist der Antrag beim BAMF selbst zu stellen, § 14 Abs. 2 AsylG, z. B. bei einem minderjährigen Asylbewerber, dessen gesetzlicher Vertreter nicht verpflichtet ist, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen.

1.3 Entscheidungsmöglichkeiten

Werden Asylbewerber im Zuge des Asylverfahrens als Flüchtlinge anerkannt, § 3 AsylG, und erhalten sie ggf. zusätzlich den Status der Asylberechtigung, Art. 16a GG, so wird ihnen von der Ausländerbehörde nach § 25 Abs. 1 bzw. Abs. 2 AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre erteilt, § 26 Abs. 1 Satz 2 AufenthG. Eine Niederlassungserlaubnis als unbefristeten und unbeschränkten deutschen Aufenthaltstitel können sie grundsätzlich nach fünf Jahren erhalten, § 26 Abs. 3 Satz 1 AufenthG. Bei besonderer Integrationsleistung, insbesondere im Sinne eines Beherrschens der deutschen Sprache, kann die Niederlassungserlaubnis bereits nach drei Jahren erteilt werden, § 26 Abs. 3 Satz 3 AufenthG.

Wird Asylbewerbern nach § 4 AsylG subsidiärer Schutz zuerkannt, so wird ihnen nach § 25 Abs. 2 AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis für ein Jahr erteilt, § 26 Abs. 1 Satz 3 AufenthG; hier ist eine Verlängerung für jeweils zwei weitere Jahre möglich. Eine Niederlassungserlaubnis kann nach den allgemeinen Vorgaben des § 9 Abs. 2 AufenthG erteilt werden, § 26 Abs. 4 AufenthG.

Wird eine Feststellung zu Abschiebungsverboten nach § 60 Abs. 5 und 7 AufenthG getroffen, so soll nach § 25 Abs. 3 AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis für mindestens ein Jahr

erteilt werden, § 26 Abs. 1 Satz 4 AufenthG. Eine Niederlassungserlaubnis kann wiederum nach den allgemeinen Vorgaben des § 9 Abs. 2 AufenthG erteilt werden.

Liegen die Voraussetzungen für keine dieser Schutzarten vor, so erhält der Asylbewerber einen ablehnenden Bescheid mit einer Ausreiseaufforderung und einer Abschiebungsandrohung. Er ist dann verpflichtet, auszureisen. Wenn diese Ausreisepflicht vollziehbar ist, eine Ausreisefrist nicht gewährt wurde oder diese abgelaufen ist, und die freiwillige Erfüllung der Ausreisepflicht nicht gesichert ist oder aus Gründen der öffentlichen Sicherheit und Ordnung eine Überwachung der Ausreise erforderlich erscheint, so ist der Ausländer abzuschieben, § 58 Abs. 1 Satz 1 AufenthG. Wird die Abschiebung vorübergehend ausgesetzt, so liegt eine Duldung vor, § 60a AufenthG.

Eine Duldung ist insbesondere einem Ausländer zu erteilen, der eine qualifizierte Berufsausbildung aufnimmt oder aufgenommen hat, §§ 60a Abs. 2 Satz 3, 60c AufenthG (sogenannte Ausbildungsduldung). Mit dem Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung wurde die sogenannte Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG eingeführt. Mit dieser können ausreisepflichtige Ausländer – unter gewissen Voraussetzungen – einen rechtsicheren Status erhalten, auch wenn Sie sich in keiner qualifizierte Berufsausbildung befinden bzw. eine solche erfolgreich abgeschlossen haben.

Die Ausschlussgründe der §§ 60a Abs. 2 Satz 3, 60c Abs. 2 AufenthG sind zu beachten (Ausschluss insbesondere bei Bürgern sicherer Herkunftsstaaten). Die Duldung wird für die im Ausbildungsvertrag bestimmte Dauer erteilt.

Sichere Herkunftsstaaten

Sichere Herkunftsstaaten sind

- EU-Mitgliedstaaten,
- Albanien,
- Bosnien und Herzegowina,
- Ghana,
- Kosovo,
- Nordmazedonien,
- Montenegro,
- Senegal,
- Serbien.

Abbruch der Berufsausbildung / Abschluss der Berufsausbildung ohne Weiterbeschäftigung / Wegfall der Voraussetzungen einer Beschäftigungsduldung

Wird die Ausbildung nicht mehr betrieben bzw. abgebrochen, erlischt die Duldung. Der Ausbildungsbetrieb ist dann verpflichtet, das Ende der Ausbildung unverzüglich – regelmäßig binnen einer Woche – der zuständigen Ausländerbehörde schriftlich zu melden.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erteilt die Ausländerbehörde eine Duldung für weitere sechs Monate zum Zweck der Suche nach einem anderen Ausbildungsplatz; die zur Ausbildungsplatzsuche erteilte Duldung darf für diesen Zweck nicht verlängert oder erneut erteilt werden.

Nach erfolgreicher Beendigung der Berufsausbildung ohne Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb wird die bisherige Duldung einmalig um sechs Monate verlängert, um eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu suchen.

Eine Beschäftigungsduldung wird widerrufen, wenn einer der Erteilungsvoraussetzungen wegfällt. Wird ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis beendet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, dies – unter Angabe des Beendigungszeitpunkts der Beschäftigung, des Namens, Vornamens und der Staatsangehörigkeit des Ausländers innerhalb von zwei Wochen der zuständigen Ausländerbehörde schriftlich oder elektronisch mitzuteilen.

1.4 Unterscheidung der geflüchteten Menschen nach ihrem Rechtsstatus

In der Folge muss bei geflüchteten Menschen unterschieden werden zwischen

- Asylbewerbern mit einer Aufenthaltsgestattung (Asylverfahren noch nicht abgeschlossen),
- anerkannten Flüchtlingen und Menschen, denen subsidiärer Schutz zuerkannt wurde mit Aufenthaltserlaubnis (Asylantrag wurde positiv verbeschieden),
- Menschen, bei denen ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde mit Aufenthaltserlaubnis (Asylantrag wurde negativ verbeschieden)
- Geduldeten (Asylantrag wurde negativ verbeschieden; die Menschen können aber nicht abgeschoben werden).

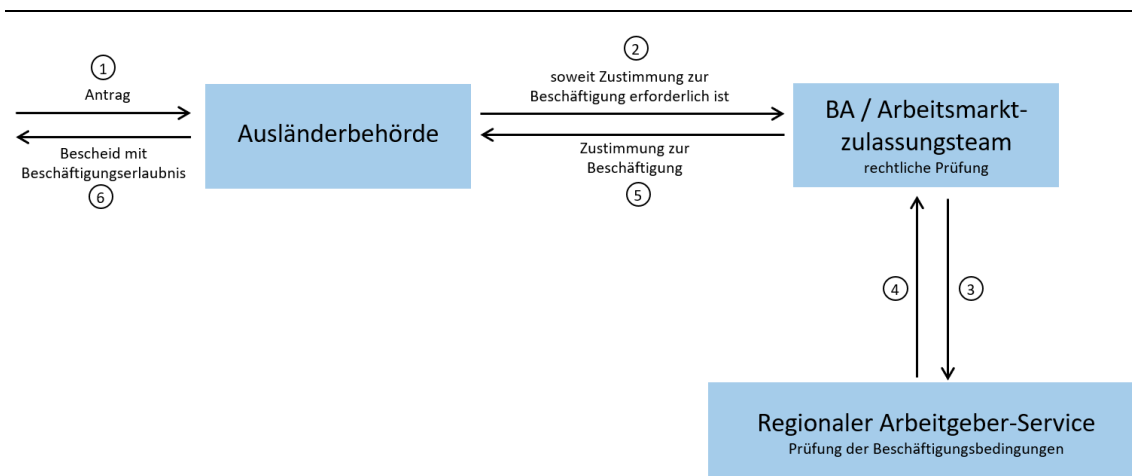
2 Weg der Erlaubniserteilung

Zusammenspiel von Ausländerbehörde und Bundesagentur für Arbeit

Der Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis wird vom Asylbewerber / Geduldeten generell bei der örtlich zuständigen Ausländerbehörde gestellt, vgl. Kapitel 5. Bei einer vollumfänglichen Prüfung wird dann behördenintern die Bundesagentur für Arbeit (BA) / Arbeitsmarktzulassungsteam sowie von dort der regionale Arbeitgeber-Service eingeschaltet. Sodann wird von der BA die Zustimmung zur Beschäftigung an die Ausländerbehörde übermittelt.

Abbildung 1

Weg der Erlaubniserteilung



Quelle: vbw

Bei einer beschränkten Prüfung entfällt die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.

Beispiele

Die Beteiligung der BA entfällt z. B. dann vollständig, wenn

- der Ausländer eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf ausübt, § 32 Abs. 2 Nr. 2 oder
- sich der Ausländer seit vier Jahren ununterbrochen in Deutschland aufhält, § 32 Abs. 2 Nr. 5 Beschäftigungsverordnung (BeschV).

3 Beschäftigung von geflüchteten Menschen

Beschäftigungsmöglichkeiten hängen vom Verfahrensstand ab

3.1 Asylbewerber

Asylbewerber verfügen über eine schriftliche Aufenthaltsgestattung, § 63 Abs. 1 Satz 1 AsylG. Die Bescheinigung wird innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Asylantragstellung ausgestellt. Da sich die Vergabe eines persönlichen Vorsprachetermins zur Stellung eines Asylantrags beim BAMF verzögern kann, wird Asylsuchenden zunächst eine Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender nach § 63a AsylG ausgestellt (Ankunftsnachweis bzw. umgangssprachlich „Flüchtlingsausweis“).

Gelockerte Residenzpflicht

Asylbewerber dürfen sich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde in der Regel frei im Bundesgebiet bewegen, wenn z. B. eine erlaubte Beschäftigung ausgeübt oder eine betriebliche Ausbildung aufgenommen werden soll, § 58 Abs. 1 Sätze 1 und 3 AsylG.

Jedoch können Asylbewerber bis zu sechs Monate verpflichtet sein, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. In dieser Zeit kann die Residenzpflicht nicht gelockert werden, vgl. Sie § 47 Abs. 1 S. 1 mit § 58 Abs. 1 Satz 1 AsylG.

Gemäß dem neuen § 47 Abs. 1 S. 3 AsylG kann die Residenzpflicht verlängert werden, wenn der Ausländer zum Beispiel seinen Mitwirkungspflichten nach § 15 Abs. 2 AsylG nicht ausreichend nachkommt.

Ausländer aus sicheren Herkunftsstaaten sind grundsätzlich verpflichtet,

- bis zur Entscheidung über ihren Asylantrag
- bei Ablehnung ihres Antrags als unzulässig oder offensichtlich unbegründet bis zur Ausreise oder bis zum Vollzug der Abschiebungsandrohung bzw. -anordnung

in der Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, § 47 Abs. 1a AsylG. Ausnahmen hiervon gelten für minderjährige Kinder sowie deren Eltern und ledige Geschwister.

3.1.1 Keine Beschäftigung während der Aufenthaltspflicht in einer Aufnahmeeinrichtung

Für die Dauer der Pflicht, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, darf der Ausländer keine Erwerbstätigkeit ausüben, § 61 Abs. 1 AsylG. Diese Pflicht trifft Asylbewerber, die

ihren Antrag bei einer Außenstelle des BAMF zu stellen haben. Die Residenzpflicht besteht grundsätzlich bis zum Abschluss des Verfahrens, längstens jedoch bis zu 18 Monaten. Für minderjährige Kinder sowie deren Eltern und ledige Geschwister ist die Residenzpflicht auf längstens sechs Monate beschränkt, § 47 Abs. 1 Satz 1 AsylG.

Hinweis

Asylbewerbern aus sicheren Herkunftsstaaten ist künftig (Asylantrag nach dem 31. August 2015) jedenfalls während der Dauer ihres Asylverfahrens jede Erwerbstätigkeit verboten. Dies stellt § 61 Abs. 2 Satz 4 AsylG ausdrücklich klar.

Betroffen sind Asylbewerber aus

- EU-Mitgliedstaaten,
- Albanien,
- Bosnien und Herzegowina,
- Ghana,
- Kosovo,
- Nordmazedonien,
- Montenegro,
- Senegal,
- Serbien.

Allerdings gibt es für Ausländer aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien in den Jahren 2016 bis 2020 einen Weg in die reguläre Arbeitsmigration. Nach § 26 Abs. 2 BeschV kann ihnen unter weiteren Voraussetzungen in einem regulären Aufenthaltstitel jede Beschäftigung gestattet werden, wenn der Antrag auf den Aufenthaltstitel bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsstaat gestellt wurde.

Erwerbstätigkeit ist die selbständige Tätigkeit und die Beschäftigung im Sinne von § 7 Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV), vgl. § 2 Abs. 2 AufenthG. Beschäftigung ist die nicht-selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Maßgebend für die Einordnung ist eine Gesamtbetrachtung des Einzelfalls und damit der tatsächlichen Verhältnisse. Zu berücksichtigen sind u. a. die Weisungsabhängigkeit und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Betriebes. Diese Merkmale treffen in der Regel auch auf sogenannte Praktika zu. Liegt ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 SGB IV vor, hat der Arbeitgeber die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Beitrags- und Meldepflichten zu erfüllen.

3.1.2 Erlaubnisfreie Schul- und Universitätsbildung

Weil insoweit keine Erwerbstätigkeit vorliegt, ist jede Form der schulischen und universitären Ausbildung von Beginn des Aufenthalts in Deutschland an möglich. Auch eine reine Berufsschulbildung ist möglich; nicht aber im Zusammenhang mit einer dualen Ausbildung.

3.1.3 Erlaubnisfreie Hospitationen

Eine Hospitation stellt keine Beschäftigung dar. Deshalb muss für eine reine Hospitation keine Genehmigung bei der Ausländerbehörde beantragt werden. Es ist auch keine Zustimmung der BA erforderlich.

Um Hospitanten handelt es sich, wenn Personen ohne Eingliederung in den Betriebsablauf als „Gast“ Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen wollen, ohne dabei betriebliche Arbeitsleistungen von wirtschaftlichem Wert zu verrichten. Ein Hospitant sieht sich den Betrieb und die Arbeitsabläufe an. Er arbeitet nicht aktiv mit. Er schaut den im Betrieb regulär Beschäftigten lediglich „über die Schulter“.

Verschiedene Ausländerbehörden legen Wert darauf, dass bei der vertraglichen Gestaltung keine zeitliche Bindung mit Anwesenheitspflicht statuiert wird. Daneben sollte auch vertraglich darauf abgestellt werden, dass kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Sozialversicherungsrechts begründet wird.

Eine Höchstdauer für Hospitationen ist nicht festgeschrieben. Daher ist insbesondere bei längerer Verweildauer im Betrieb darauf zu achten, dass die Hospitation nicht in eine Probebeschäftigung – vgl. Kapitel 3.1.5.2 – übergeht. Arbeitsrechtlich wird von einer zulässigen Höchstdauer von einer Woche ausgegangen.

Im Zweifel sollten Sie sich vorher bei der örtlichen Ausländerbehörde informieren.

3.1.4 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung stellen keine Beschäftigung dar. Deshalb muss für solche Maßnahmen keine Genehmigung bei der Ausländerbehörde beantragt werden. Vor Beginn müssen die Maßnahmen bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden. Die Agentur legt Dauer, Inhalte und Ziele der Maßnahme fest.

Die Maßnahmen sind grundsätzlich auf sechs Wochen befristet. Die Maßnahme muss zum Ziel haben, die vorhandenen berufsfachlichen Kenntnisse der Teilnehmer festzustellen, entsprechende Kenntnisse zu vermitteln oder berufsfachliche Vermittlungshemmnisse zu verringern.

Zweck darf nicht sein, überwiegend Arbeitsleistungen von wirtschaftlichem Wert zu erbringen, die üblicherweise entgolten werden. Im Gegenteil: Vom Unternehmen darf kein Entgelt gezahlt werden. Die Teilnehmer dürfen zudem nicht in die Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert und der Weisungsmacht unterworfen sein.

Asylbewerbern aus sicheren Herkunftsstaaten ist eine Teilnahme nicht möglich.

3.1.5 Beschäftigungsmöglichkeiten nach dreimonatigem Aufenthalt

Asylbewerbern, die sich seit drei Monaten gestattet im Bundesgebiet aufhalten, kann von der zuständigen Ausländerbehörde die Ausübung einer Beschäftigung nach § 61 Abs. 2 Satz 1 AsylVfG erlaubt werden, wenn

- der Ausländer nicht mehr verpflichtet ist, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen und
- die BA zugestimmt hat oder
- durch Rechtsverordnung (Beschäftigungsverordnung – BeschV) bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der BA zulässig ist.

Hinweis

Eine etwa erforderliche Zustimmung der BA wird von der Ausländerbehörde in einem behördeninternen Verfahren eingeholt.

Soweit Unternehmen nicht ohnehin wegen der Beantragung von Förderung mit der BA zusammenarbeiten, sollte bei zustimmungspflichtiger Beschäftigung geflüchteter Menschen grundsätzlich ein Kontakt zur BA – regionaler Arbeitgeber-Service – hergestellt werden.

3.1.5.1 Beschäftigungsmöglichkeiten ohne Zustimmung der BA

Keiner Zustimmung der BA bedarf die Erteilung einer Erlaubnis durch die Ausländerbehörde nach § 32 Abs. 2 in Verbindung mit Abs. 4 BeschV bei

- einer Beschäftigung, wenn sich der Ausländer seit vier Jahren ununterbrochen im Bundesgebiet aufhält,
- einem Praktikum nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 4 des Mindestlohngesetzes (MiLoG)
 - Pflichtpraktikum,
 - bis zu dreimonatiges Orientierungspraktikum,
 - ausbildungsbegleitendes Praktikum bis zu drei Monaten (kein solches Praktikum davor mit demselben Auszubildenden),
 - bei Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz (BBiG) – die Förderung muss vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden,

Beschäftigung von geflüchteten Menschen

- einer Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf,
- einer Beschäftigung nach § 18b Abs. 2 Satz 1 und § 18c Abs. 3 AufenthG (neue Fassung), § 3 Nr. 1 bis 3, § 5, § 14 Abs. 1, § 15 Nr. 2, § 22 Nr. 3 bis 5 und § 23 BeschV
 - von Hochqualifizierten nach § § 18c Abs. 3 AufenthG (neue Fassung),
 - von Hochqualifizierten mit den Voraussetzungen einer Blauen Karte EU nach § 18b Abs. 2 Satz 1 AufenthG (neue Fassung), wenn das Entgelt mindestens zwei Drittel der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt (2019: mindestens 53.600,00 Euro),
 - von leitenden Angestellten mit Generalvollmacht oder Prokura,
 - von Mitgliedern des Organs einer juristischen Person, die zur gesetzlichen Vertretung berechtigt sind,
 - von Gesellschaftern einer offenen Handelsgesellschaft oder Mitgliedern einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind,
 - von bestimmten Wissenschaftlern bzw. wissenschaftlichem Personal,
 - von Personen, im Rahmen eines bestimmten Freiwilligendienstes,
 - vorwiegend aus karitativen oder religiösen Gründen,
 - im Rahmen eines von der EU oder der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit finanziell geförderten Praktikums,
 - von Personen in Tagesdarbietungen von bis zu 15 Tagen im Jahr,
 - von bestimmten Berufssportlern und Berufstrainern,
 - von Fotomodellen, Werbetypen, Mannequins oder Dressmen,
 - im Rahmen einer bestimmten Akkreditierung für internationale Sportveranstaltungen,
- einer Beschäftigung von Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten ersten Grades eines Arbeitgebers in dessen Betrieb, wenn der Arbeitgeber mit diesen in häuslicher Gemeinschaft lebt.

Hinweis

Pflichtpraktika:

Ein Praktikum bedarf keiner Zustimmung der BA, wenn es verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet wird. Als Pflichtpraktikum zählt auch ein Praktikum, welches nach einer Entscheidung der für die Anerkennung zuständigen Stelle zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses obligatorisch zu leisten ist. Ein solches Praktikum unterliegt nicht dem gesetzlichen Mindestlohn.

Orientierungspraktika:

Praktika von bis zu drei Monaten zur Berufsorientierung auf eine Ausbildung oder ein Studium sind von der Zustimmungspflicht der BA ausgenommen. Sie unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Asylbewerber erlangen durch diese vorübergehende betriebliche Tätigkeit praktische Kenntnisse und Erfahrungen. Von einer beruflichen Orientierung ist insbesondere auszugehen, wenn noch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt. Das betriebliche Orientierungspraktikum muss einen Bezug zu der angestrebten Ausbildung aufweisen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Ausbildung im Anschluss tatsächlich angetreten wird. Es können daher mehrere Orientierungspraktika zustimmungsfrei sein, wenn sich Asylbewerber zu verschiedenen Ausbildungen orientieren wollen. Auch nach abgeschlossener Berufsausbildung kann ein Praktikum der beruflichen Umorientierung oder der Orientierung für die Aufnahme eines Studiums dienen. Ein Orientierungszweck ist 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.

Für ein Orientierungspraktikum von mehr als drei Monaten ist weiterhin die Zustimmung der BA erforderlich; es unterliegt grundsätzlich dem gesetzlichen Mindestlohn.

Ausbildungsbegleitende Praktika:

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 Auszubildenden bestanden hat. Ein solches Praktikum unterliegt nicht dem gesetzlichen Mindestlohn.

Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von mehr als drei Monaten ist weiterhin die Zustimmung der BA erforderlich; es unterliegt grundsätzlich dem gesetzlichen Mindestlohn.

Berufsausbildung

Das Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz vom 24. Oktober 2015 hat einerseits den Kreis sogenannter sicherer Herkunftsstaaten erweitert. Zu diesen Staaten gehören seitdem:

- EU-Mitgliedstaaten,
- Albanien,
- Bosnien und Herzegowina,
- Ghana,
- Kosovo,
- Nordmazedonien,
- Montenegro,
- Senegal und
- Serbien.

Beschäftigung von geflüchteten Menschen

Zum anderen müssen Asylsuchende aus diesen Staaten künftig bis zu einer Entscheidung über ihren Asylantrag und im Falle einer Ablehnung bis zum Vollzug der Abschiebung in einer Aufnahmeeinrichtung wohnen. Sie unterliegen damit faktisch einem Beschäftigungsverbot.

Ausländer aus sicheren Herkunftsstaaten, die eine Ausbildung vor dem 24. Oktober 2015 begonnen haben und über deren Asylantrag noch nicht entschieden wurde, können ihre Ausbildung bis zur Entscheidung fortführen. Wird ihr Asylgesuch – wie in den meisten Fällen – abgelehnt, können sie ihre Ausbildung nicht weiter fortführen.

Für einen begrenzten Kreis an Personen (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien) eröffnen die Neuregelungen in der Beschäftigungsverordnung Optionen, die Ausbildung unter bestimmten Voraussetzungen fortzuführen: Auszubildende, die von der genannten Regelung negativ betroffen sind und ihre Ausbildung dennoch fortsetzen möchten, müssen "unverzüglich" ausgereist sein und seit dem 01. Januar 2016 bei der deutschen Auslandsvertretung im Heimatland einen Visumantrag zur legalen Einreise nach Deutschland zum Zwecke der Durchführung einer Berufsausbildung gestellt haben. Dies ermöglicht § 26 Abs. 2 BeschV, sofern die Betroffenen ihren Asylantrag nach dem 01. Januar 2015 und vor dem 24. Oktober 2015 gestellt haben.

Wurde der Asylantrag jedoch vor dem 01. Januar 2015 gestellt oder ist die Ausreise nicht unverzüglich nach dem 24. Oktober 2015 erfolgt, ist nach der Ausreise / Abschiebung eine Wartezeit im Ausland von zwei Jahren einzuhalten, bevor ein Visumantrag zur Einreise nach Deutschland gestellt werden kann.

Was jeweils als "unverzüglich" anzusehen ist, regeln die deutschen Auslandsvertretungen unterschiedlich (nach diesseitiger Information musste z. B. bei Kosovaren die Ausreise vor dem 31. Dezember 2015 erfolgt sein).

Zeitarbeit

Soweit Beschäftigungen durch die BeschV zustimmungsfrei gestellt sind, ist eine Tätigkeit auch im Rahmen von Zeitarbeit möglich. Insoweit entscheidet die Ausländerbehörde allein.

3.1.5.2 Beschäftigungsmöglichkeiten mit Zustimmung der BA

Im Übrigen bedarf die Erlaubnis der Ausländerbehörde zur Aufnahme einer Beschäftigung auf einer bestimmten Stelle der Zustimmung der BA.

Probefbeschäftigungen

Auch sogenannte Probefbeschäftigungen, bei denen Asylbewerber vorübergehend eine betriebliche Tätigkeit ausüben sollen, weil der Arbeitgeber feststellen möchte, ob sie sich für eine anschließende, längerfristige Beschäftigung eignen, fallen unter das Zustimmungserfordernis.

Die Zustimmung der BA wird nach § 32 Abs. 3 BeschV ohne Vorrangprüfung erteilt (keine Prüfung, ob z. B. ein bevorrechtigter Deutscher oder EU-Ausländer zur Verfügung steht).

Überprüft werden die Beschäftigungsbedingungen der konkreten Stelle. Also inwiefern Der Ausländer darf nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer. Dadurch werden ausländische Arbeitnehmer vor Ausbeutung geschützt. Außerdem sollen Wettbewerbsverzerrungen durch Niedriglöhne verhindert werden.

Zeitarbeit

Seit dem 06. August 2019 sind zustimmungspflichtige Beschäftigungen in der Zeitarbeit auch für Geduldete und Asylbewerber unmöglich.

3.2 Anerkannte Flüchtlinge und Menschen, denen subsidiärer Schutz zuerkannt wurde

Diese Personen dürfen jede Beschäftigung annehmen, § 25 Abs. 1 bzw. Abs. 2 Satz 2 AufenthG.

Residenzpflicht

Ein Ausländer, der als Asylberechtigter, Flüchtling oder subsidiär Schutzberechtigter nach dem 31. Dezember 2015 anerkannt worden ist, muss grundsätzlich für drei Jahre in dem Bundesland wohnen, dem er zur Durchführung seines Verfahrens zugewiesen wurde, § 12a Abs. 1 Satz 1 und Absatz 7 AufenthG.

Eine Ausnahme hiervon besteht u. a. dann, wenn er, sein Ehe- oder Lebenspartner oder ein minderjähriges Kind

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich aufnimmt oder aufgenommen hat und damit mindestens ein

- Einkommen in Höhe des monatlichen Durchschnittsbedarfs nach den §§ 20 und 22 SGB II für eine Einzelperson erzielt,
- eine Berufsausbildung aufnimmt oder aufgenommen hat,
 - in einem Studien- oder Ausbildungsverhältnis steht.
-

3.3 Menschen, bei denen ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde

Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt grundsätzlich nicht zu einer Erwerbstätigkeit. Soweit die Ausländerbehörde die Erwerbstätigkeit zulassen möchte, muss Zustimmungsfreiheit durch die BA nach der BeschV vorliegen oder die BA muss ausdrücklich zugestimmt haben. Anders als bei Asylbewerbern gibt es keine Sondervorschriften, die eine Erwerbstätigkeit besonders begünstigen.

Hinweis

Eine etwa erforderliche Zustimmung der BA wird von der Ausländerbehörde in einem behördeninternen Verfahren eingeholt.

Soweit Unternehmen nicht ohnehin wegen der Beantragung von Förderung mit der BA zusammenarbeiten, sollte bei zustimmungspflichtiger Beschäftigung geflüchteter Menschen grundsätzlich ein Kontakt zur BA – regionaler Arbeitgeber-Service – hergestellt werden.

Residenzpflicht

Ein Ausländer, der als Asylberechtigter, Flüchtling oder subsidiär Schutzberechtigter nach dem 31. Dezember 2015 anerkannt worden ist, muss grundsätzlich für drei Jahre in dem Bundesland wohnen, dem er zur Durchführung seines Verfahrens zugewiesen wurde, § 12a Abs. 1 Satz 1 und Absatz 7 AufenthG.

Eine Ausnahme hiervon besteht u. a. dann, wenn er, sein Ehe- oder Lebenspartner oder ein minderjähriges Kind

- sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich aufnimmt oder aufgenommen hat und damit mindestens ein Einkommen in Höhe des monatlichen Durchschnittsbedarfs nach den §§ 20 und 22 SGB II für eine Einzelperson erzielt,
 - eine Berufsausbildung aufnimmt oder aufgenommen hat,
 - in einem Studien- oder Ausbildungsverhältnis steht.
-

Hospitationen

Eine Hospitation stellt keine Beschäftigung dar. Deshalb muss für eine reine Hospitation keine Genehmigung bei der Ausländerbehörde beantragt werden. Es ist auch keine Zustimmung der BA erforderlich.

Um Hospitanten handelt es sich, wenn Personen ohne Eingliederung in den Betriebsablauf als „Gast“ Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen wollen, ohne dabei betriebliche Arbeitsleistungen von wirtschaftlichem Wert zu verrichten. Ein Hospitant sieht sich den Betrieb und die Arbeitsabläufe an. Er arbeitet nicht aktiv mit. Er schaut den im Betrieb regulär Beschäftigten lediglich „über die Schulter“.

Verschiedene Ausländerbehörden legen Wert darauf, dass bei der vertraglichen Gestaltung keine zeitliche Bindung mit Anwesenheitspflicht statuiert wird. Daneben sollte auch vertraglich darauf abgestellt werden, dass kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Sozialversicherungsrechts begründet wird.

Eine Höchstdauer für Hospitationen ist nicht festgeschrieben. Daher ist insbesondere bei längerer Verweildauer im Betrieb darauf zu achten, dass die Hospitation nicht in eine Probebeschäftigung – vgl. Kapitel 3.4.4.2 – übergeht. Arbeitsrechtlich wird von einer zulässigen Höchstdauer von einer Woche ausgegangen.

Im Zweifel sollten Sie sich vorher bei der örtlichen Ausländerbehörde informieren.

Erlaubnisfreie Schul- und Universitätsbildung

Weil insoweit keine Erwerbstätigkeit vorliegt, ist jede Form der schulischen und universitären Ausbildung von Beginn des Aufenthalts in Deutschland an möglich. Auch eine reine Berufsschulbildung ist möglich; nicht aber im Zusammenhang mit einer dualen Ausbildung.

3.4 Abgelehnte Asylbewerber mit Duldung

Zur Duldung wird ein schriftlicher Verwaltungsakt erlassen, § 77 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 AufenthG.

Gelockerte Residenzpflicht

Die Residenzpflicht ist gelockert worden, § 61 Abs. 1 Sätze 1 und 2, Abs. 1a und Abs. 1b AufenthG. Geduldete dürfen sich in der Regel nach Ablauf von drei Monaten frei im Bundesgebiet bewegen.

Hinsichtlich der Beschäftigungsmöglichkeiten sind Geduldete grundsätzlich den Asylbewerbern gleichgestellt. Die folgenden Ausführungen überschneiden sich daher vielfach mit den dort dargestellten Möglichkeiten; allerdings verläuft der Weg durch die Vorschriften anders.

Hinweis

- Geduldete darf u. a. dann die Ausübung einer Erwerbstätigkeit nicht erlaubt werden, wenn sie Staatsangehörige eines sicheren Herkunftsstaates sind und ihr nach dem 31. August 2015 gestellter Asylantrag abgelehnt wurde, § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG.

Betroffen sind Geduldete aus

- EU-Mitgliedstaaten,
- Albanien,
- Bosnien und Herzegowina,
- Ghana,
- Kosovo,
- Nordmazedonien,
- Montenegro,
- Senegal,
- Serbien.

Allerdings gibt es für Ausländer aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro und Serbien in den Jahren 2016 bis 2020 einen Weg in die reguläre Arbeitsmigration. Nach § 26 Abs. 2 BeschV kann ihnen unter weiteren Voraussetzungen in einem regulären Aufenthaltstitel jede Beschäftigung gestattet werden, wenn der Antrag auf den Aufenthaltstitel bei der zuständigen deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsstaat gestellt wurde.

- Hat der ausreisepflichtige Ausländer das Abschiebehindernis durch eigene Täuschung über er seine Identität oder Staatsangehörigkeit oder durch Angabe falscher Tatsachen selbst herbeigeführt oder hat er zumutbare Handlungen zur Erfüllung der Passbeschaffungspflicht unterlassen, ist ihm eine Duldung nach § 60a Abs. 4 mit dem Zusatz „Personen mit ungeklärter Identität“ auszustellen.

Gem. § 60b Abs. 5 S. 2 AufenthG (neue Fassung, darf dem Inhaber einer solchen Duldung keine Erwerbstätigkeit erlaubt werden.

3.4.1 Erlaubnisfreie Schul- und Universitätsbildung

Weil insoweit keine Erwerbstätigkeit vorliegt, ist jede Form der schulischen und universitären Ausbildung von Beginn des Aufenthalts in Deutschland an möglich. Auch eine reine Berufsschulbildung ist möglich; nicht aber im Zusammenhang mit einer dualen Ausbildung.

3.4.2 Erlaubnisfreie Hospitationen

Eine Hospitation stellt keine Beschäftigung dar. Deshalb muss für eine reine Hospitation keine Genehmigung bei der Ausländerbehörde beantragt werden. Es ist auch keine Zustimmung der BA erforderlich.

Um Hospitanten handelt es sich, wenn Personen ohne Eingliederung in den Betriebsablauf als „Gast“ Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen wollen, ohne dabei betriebliche Arbeitsleistungen von wirtschaftlichem Wert zu verrichten. Ein Hospitant sieht sich den Betrieb und die Arbeitsabläufe an. Er arbeitet nicht aktiv mit. Er schaut den im Betrieb regulär Beschäftigten lediglich „über die Schulter“.

Verschiedene Ausländerbehörden legen Wert darauf, dass bei der vertraglichen Gestaltung keine zeitliche Bindung mit Anwesenheitspflicht statuiert wird. Daneben sollte auch vertraglich darauf abgestellt werden, dass kein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Sozialversicherungsrechts begründet wird.

Eine Höchstdauer für Hospitationen ist nicht festgeschrieben. Daher ist insbesondere bei längerer Verweildauer im Betrieb darauf zu achten, dass die Hospitation nicht in eine Probebeschäftigung – vgl. Kapitel 3.4.4.2 – übergeht. Arbeitsrechtlich wird von einer zulässigen Höchstdauer von einer Woche ausgegangen.

Hinweis

Im Zweifel sollten Sie sich vorher bei der örtlichen Ausländerbehörde informieren.

3.4.3 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung stellen keine Beschäftigung dar. Deshalb muss für solche Maßnahmen keine Genehmigung bei der Ausländerbehörde beantragt werden. Vor Beginn müssen die Maßnahmen bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden. Die Agentur legt Dauer, Inhalte und Ziele der Maßnahme fest.

Die Maßnahmen sind grundsätzlich auf sechs Wochen befristet. Die Maßnahme muss zum Ziel haben, die vorhandenen berufsfachlichen Kenntnisse der Teilnehmer festzustellen,

entsprechende Kenntnisse zu vermitteln oder berufsfachliche Vermittlungshemmnisse zu verringern.

Zweck darf nicht sein, überwiegend Arbeitsleistungen von wirtschaftlichem Wert zu erbringen, die üblicherweise entgolten werden. Im Gegenteil: Vom Unternehmen darf kein Entgelt gezahlt werden. Die Teilnehmer dürfen zudem nicht in die Arbeitsorganisation des Betriebs eingegliedert und der Weisungsmacht unterworfen sein.

Asylbewerbern aus sicheren Herkunftsstaaten ist eine Teilnahme nicht möglich.

3.4.4 Beschäftigungsmöglichkeiten nach dreimonatigem Aufenthalt

Geduldeten, die sich seit drei Monaten erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten, kann von der zuständigen Ausländerbehörde die Ausübung einer Beschäftigung nach § 4 Abs. 2 AufenthG, § 32 Abs. 1 Satz 1 AsylG erlaubt werden, wenn

- die Bundesagentur für Arbeit (BA) zugestimmt hat oder
- durch Rechtsverordnung (Beschäftigungsverordnung – BeschV) bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der BA zulässig ist.

Beschäftigung ab Erteilung der Duldung

Wegen der Anrechnung eines erlaubten, geduldeten oder gestatteten Voraufenthalts kann eine Beschäftigung regelmäßig bereits ab Erteilung der Duldung erlaubt werden.

Hinweis

Geduldeten darf nach § 60a Abs. 6 AufenthG von der Ausländerbehörde die Ausübung einer Erwerbstätigkeit u. a. nicht erlaubt werden, wenn

- sie sich nach Deutschland begeben haben, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen,
- aufenthaltsbeendende Maßnahmen aus Gründen, die sie selbst zu vertreten haben, nicht vollzogen werden können.

Um ein späteres Scheitern von Bemühungen um eine Beschäftigungsaufnahme aus diesen Gründen frühzeitig zu erkennen, geben Ausländerbehörden auf Voranfrage dazu Auskunft.

Eine etwa erforderliche Zustimmung der BA wird von der Ausländerbehörde in einem behördeninternen Verfahren eingeholt.

Soweit Unternehmen nicht ohnehin wegen der Beantragung von Förderung mit der BA zusammenarbeiten, sollte bei zustimmungspflichtigen Beschäftigung geflüchteter Menschen grundsätzlich ein Kontakt zur BA – regionaler Arbeitgeber-Service – hergestellt werden.

3.4.4.1 Beschäftigungsmöglichkeiten ohne Zustimmung der BA

Keiner Zustimmung der BA bedarf die Erteilung einer Erlaubnis durch die Ausländerbehörde nach § 32 Abs. 2 BeschV bei

- einer Beschäftigung, wenn sich der Ausländer seit vier Jahren ununterbrochen im Bundesgebiet aufhält,
- einem Praktikum nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 4 des Mindestlohngesetzes (MiLoG)
 - Pflichtpraktikum,
 - bis zu dreimonatiges Orientierungspraktikum,
 - ausbildungsbegleitendes Praktikum bis zu drei Monaten (kein solches Praktikum davor mit demselben Auszubildenden),
 - bei Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz (BBiG) – die Förderung muss vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden,
- einer Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf,
- einer Beschäftigung nach § 18b Abs. 2 Satz 1 und § 18c Abs. 3 AufenthG (neue Fassung), § 3 Nr. 1 bis 3, § 5, § 14 Abs. 1, § 15 Nr. 2, § 22 Nr. 3 bis 5 und § 23 BeschV
 - von Hochqualifizierten nach § 18c Abs. 3 AufenthG (neue Fassung),
 - von Hochqualifizierten mit den Voraussetzungen einer Blauen Karte EU nach § 18b Abs. 2 Satz 1 AufenthG (neue Fassung), wenn das Entgelt mindestens zwei Drittel der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt (2019: mindestens 53.600,00 Euro),
 - von leitenden Angestellten mit Generalvollmacht oder Prokura,
 - von Mitgliedern des Organs einer juristischen Person, die zur gesetzlichen Vertretung berechtigt sind,
 - von Gesellschaftern einer offenen Handelsgesellschaft oder Mitgliedern einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind,
 - von bestimmten Wissenschaftlern bzw. wissenschaftlichem Personal,
 - von Personen, im Rahmen eines bestimmten Freiwilligendienstes,
 - vorwiegend aus karitativen oder religiösen Gründen,
 - im Rahmen eines von der EU oder der bilateralen Entwicklungszusammenarbeit finanziell geförderten Praktikums,
 - von Personen in Tagesdarbietungen von bis zu 15 Tagen im Jahr,
 - von bestimmten Berufssportlern und Berufstrainern,
 - von Fotomodellen, Werbetypen, Mannequins oder Dressmen,

- im Rahmen einer bestimmten Akkreditierung für internationale Sportveranstaltungen,
- einer Beschäftigung von Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten ersten Grades eines Arbeitgebers in dessen Betrieb, wenn der Arbeitgeber mit diesen in häuslicher Gemeinschaft lebt.

Hinweis

Pflichtpraktika:

Ein Praktikum bedarf keiner Zustimmung der BA, wenn es verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet wird. Als Pflichtpraktikum zählt auch ein Praktikum, welches nach einer Entscheidung der für die Anerkennung zuständigen Stelle zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses obligatorisch zu leisten ist. Ein solches Praktikum unterliegt nicht dem gesetzlichen Mindestlohn.

Orientierungspraktika:

Praktika von bis zu drei Monaten zur Berufsorientierung auf eine Ausbildung oder ein Studium sind von der Zustimmungspflicht der BA ausgenommen. Sie unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Geduldete erlangen durch diese vorübergehende betriebliche Tätigkeit praktische Kenntnisse und Erfahrungen. Von einer beruflichen Orientierung ist insbesondere auszugehen, wenn noch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt. Das betriebliche Orientierungspraktikum muss einen Bezug zu der angestrebten Ausbildung aufweisen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Ausbildung im Anschluss tatsächlich angetreten wird. Es können daher mehrere Orientierungspraktika zustimmungsfrei sein, wenn sich Geduldete zu verschiedenen Ausbildungen orientieren wollen. Auch nach abgeschlossener Berufsausbildung kann ein Praktikum der beruflichen Umorientierung oder der Orientierung für die Aufnahme eines Studiums dienen. Ein Orientierungszweck ist 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.

Für ein Orientierungspraktikum von mehr als drei Monaten ist weiterhin die Zustimmung der BA erforderlich; es unterliegt grundsätzlich dem gesetzlichen Mindestlohn.

Ausbildungsbegleitende Praktika:

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 Auszubildenden bestanden hat. Ein solches Praktikum unterliegt nicht dem gesetzlichen Mindestlohn.

Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von mehr als drei Monaten ist weiterhin die Zustimmung der BA erforderlich; es unterliegt grundsätzlich dem gesetzlichen Mindestlohn.

Ausbildungsduldung

Unter gewissen Umständen haben abgelehnte Asylbewerber einen Anspruch auf eine Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG (neue Fassung).

Dies ist der Fall, wenn der Ausländer in Deutschland

- als Asylbewerber eine
 - qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf aufgenommen hat und nach Ablehnung des Asylantrags diese Berufsausbildung fortsetzen möchte oder
 - Assistenz- oder Helferausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf aufgenommen hat, an die eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, für den die Bundesagentur für Arbeit einen Engpass festgestellt hat, anschlussfähig ist und dazu eine Ausbildungsplatzzusage vorliegt,
- im Besitz einer Duldung ist und eine solche Berufsausbildung aufnimmt.

Wenn die Ausbildung nicht schon während des Asylverfahrens beantragt wurde, kann sie frühestens drei Monate nach Ablehnung des Asylantrags und sieben Monate vor Beginn der Ausbildung beantragt sowie sechs Monate vor Beginn der Ausbildung erteilt werden.

Sie kann dann nicht erteilt werden, wenn die Identität des Geduldeten nicht geklärt ist, oder sonstige Ausschlussgründe nach § 60c Abs.2 AufenthG (neue Fassung) vorliegen. (z. B. gewisse Vorstrafen, Bezug zu extremistischen und terroristischen Organisationen, Staatsangehöriger eines sicheren Herkunftsstaates, etc.)

Duldungen werden grundsätzlich für die Dauer einer Berufsausbildung erteilt, § 60c Abs. 3 Satz 4 AufenthG (neue Fassung).

Nach erfolgreichem Abschluss wird für eine ausbildungsadäquate Beschäftigung grundsätzlich eine Aufenthaltserlaubnis für zwei Jahre erteilt, § 19d Abs. 1a AufenthG (neue Fassung). In Folge dieser Aufenthaltserlaubnis ist es möglich, dass Geduldete einen langfristigen Aufenthaltstitel erhalten, der ein dauerhaftes Bleiberecht beinhaltet – Kapitel 3.5 (die sogenannte „3+2-Regelung“).

Wird die Ausbildung nicht mehr betrieben bzw. abgebrochen, erlischt die Duldung. Der Ausbildungsbetrieb ist dann verpflichtet, das Ende der Ausbildung unverzüglich – regelmäßig binnen einer Woche – der zuständigen Ausländerbehörde schriftlich zu melden.

Beschäftigung von geflüchteten Menschen

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses erteilt die Ausländerbehörde eine Duldung für weitere sechs Monate zum Zweck der Suche nach einem anderen Ausbildungsplatz; die zur Ausbildungsplatzsuche erteilte Duldung darf für diesen Zweck nicht verlängert oder erneut erteilt werden.

Nach erfolgreicher Beendigung der Berufsausbildung ohne Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb wird die bisherige Duldung einmalig um sechs Monate verlängert, um eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu suchen.

Beschäftigungsduldung (befristete Regelung bis zum 31. Dezember 2023)

Mit dem Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung wurde eine neue Beschäftigungsduldung eingeführt. Unter gewissen Umständen können Asylbewerber eine rechtssichere Duldung für 30 Monate erhalten, vgl. § 60d AufenthG (neue Fassung).

Das Besondere an dieser Übergangsvorschrift ist, dass ein rechtssicherer Status erlangt werden kann obwohl weder die humanitären Voraussetzungen erfüllt sind noch das Erlernen oder Vorliegen einer qualifizierten Berufsausbildung erforderlich ist.

In Folge der Duldung ist ein „hineinwachsen“ in einen dauerhaften Aufenthaltstitel möglich – vgl. Kapitel 3.6.3.

Die Beschäftigungsduldung kann erteilt werden, wenn

- der Ausländer vor dem 01. August 2018 in das Bundesgebiet eingereist ist,
- seine Identität geklärt ist oder er und sein Ehegatte bzw. Lebenspartner alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen zur Identitätsfeststellung ergriffen haben,
- er seit mindestens zwölf Monaten im Besitz einer Duldung ist,
- er seit mindestens 18 Monaten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von 35 Stunden pro Woche ausübt (bei Alleinerziehenden reichen 20 Stunden pro Woche),
- er seit zwölf Monaten seinen Lebensunterhalt durch Beschäftigung selber bestritten hat,
- er über hinreichende mündliche Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt und
- er und sein Ehegatte bzw. Lebenspartner einen Integrationskurs – soweit sie zur Teilnahme verpflichtet wurden – erfolgreich abgeschlossen haben oder den Abbruch nicht zu vertreten haben.

Sie kann dann nicht erteilt werden, wenn sonstige Ausschlussgründe nach § 60d Abs. 1 Nr. 7, 8, 9 und 10 AufenthG (neue Fassung) vorliegen. (z. B. gewisse Vorstrafen, Bezug zu extremistischen und terroristischen Organisationen, Staatsangehöriger eines sicheren Herkunftsstaates, etc.)

Die Duldung kann jederzeit widerrufen werden, wenn eine der Voraussetzungen nicht mehr erfüllt ist oder ein Ausschlussgrund auftritt.

Zeitarbeit

Soweit Beschäftigungen durch die BeschV zustimmungsfrei gestellt sind, ist eine Tätigkeit auch im Rahmen von Zeitarbeit möglich. Insoweit entscheidet die Ausländerbehörde allein.

3.4.4.2 Beschäftigungsmöglichkeiten mit Zustimmung der BA

Im Übrigen bedarf die Erlaubnis der Ausländerbehörde zur Aufnahme einer Beschäftigung auf einer bestimmten Stelle der Zustimmung der BA.

Probefbeschäftigungen

Auch sogenannte Probefbeschäftigungen, bei denen Geduldete vorübergehend eine betriebliche Tätigkeit ausüben sollen, weil der Arbeitgeber feststellen möchte, ob sie sich für eine anschließende, längerfristige Beschäftigung eignen, fallen unter das Zustimmungserfordernis.

Die Zustimmung der BA wird nach § 32 Abs. 3 BeschV (neue Fassung) ohne Vorrangprüfung erteilt (keine Prüfung, ob z. B. ein bevorrechtigter Deutscher oder EU-Ausländer zur Verfügung steht),

Überprüft werden die Beschäftigungsbedingungen der konkreten Stelle. Also inwiefern Der Ausländer darf nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer. Dadurch werden ausländische Arbeitnehmer vor Ausbeutung geschützt. Außerdem sollen Wettbewerbsverzerrungen durch Niedriglöhne verhindert werden.

Zeitarbeit

Seit dem 06. August 2019 können zustimmungspflichtige Beschäftigungen in der Zeitarbeit nicht mehr ausgeübt werden.

3.5 Weitergehende Aufenthaltserlaubnis für Geduldete

Einem Geduldeten kann nach § 19d AufenthG (neue Fassung) mit Zustimmung der BA eine weitergehende Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung erteilt werden, wenn er im Bundesgebiet u. a.

Beschäftigung von geflüchteten Menschen

- eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf oder ein Hochschulstudium abgeschlossen hat, oder
- mit einem anerkannten oder einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss seit zwei Jahren ununterbrochen eine ausbildungsadäquate Beschäftigung ausgeübt hat, oder
- als Fachkraft seit drei Jahren ununterbrochen eine Beschäftigung ausgeübt hat, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, und innerhalb des letzten Jahres vor Beantragung der Aufenthaltserlaubnis für seinen Lebensunterhalt und den seiner Familienangehörigen oder anderen Haushaltsangehörigen nicht auf öffentliche Mittel mit Ausnahme von Leistungen zur Deckung der notwendigen Kosten für Unterkunft und Heizung angewiesen war.

War die Duldung nach § 60c AufenthG (neue Fassung) für eine qualifizierte Berufsausbildung erteilt worden, so wird eine Aufenthaltserlaubnis bei Zustimmung der BA im Rahmen einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung für zwei Jahre unter den weiteren Voraussetzungen des § 19d Abs. 1 AufenthG (neue Fassung) erteilt, § 19d Abs. 1a AufenthG (neue Fassung).

Die Aufenthaltserlaubnis nach § 19d AufenthG (neue Fassung) berechtigt nach zweijähriger ausbildungsadäquater Beschäftigung zur Ausübung jeder Beschäftigung, § 19d Abs. 2 AufenthG (neue Fassung).

Die Aufenthaltserlaubnis kann verlängert werden und unter den Voraussetzungen des § 9 AufenthG nach fünf Jahren zu einer Niederlassungserlaubnis erstarken.

3.6 Bleiberechte

Mit dem Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung wurden Erleichterungen für Geduldete geschaffen, die sich in die Gesellschaft ein- und nachhaltige Integrationsleistungen erbringen. Diese Möglichkeiten ergänzen das bestehende Recht.

3.6.1 Aufenthaltsgewährung für vollziehbar Ausreisepflichtige

Einem Ausländer, der vollziehbar ausreisepflichtig ist, kann eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG erteilt werden, wenn seine Ausreise unverschuldet aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unmöglich ist und mit dem Wegfall der Ausreisehindernisse in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist. Die Aufenthaltserlaubnis soll erteilt werden, wenn die Abschiebung seit 18 Monaten ausgesetzt ist.

3.6.2 Aufenthaltsgewährung bei gut integrierten Jugendlichen und Heranwachsenden

Einem jugendlichen oder heranwachsenden geduldeten Ausländer soll nach § 25a AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn u. a.

- er sich seit vier Jahren ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhält,
- er im Bundesgebiet in der Regel seit vier Jahren erfolgreich eine Schule besucht oder einen anerkannten Schul- oder Berufsabschluss erworben hat,
- der Antrag auf Erteilung der Aufenthaltserlaubnis vor Vollendung des 21. Lebensjahres gestellt wird,
- es gewährleistet erscheint, dass er sich auf Grund seiner bisherigen Ausbildung und Lebensverhältnisse in die Lebensverhältnisse der Bundesrepublik Deutschland einfügen kann und
- keine konkreten Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der Ausländer sich nicht zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung der Bundesrepublik Deutschland bekennt.

Solange sich der Jugendliche oder der Heranwachsende in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung oder einem Hochschulstudium befindet, schließt die Inanspruchnahme öffentlicher Leistungen zur Sicherstellung des eigenen Lebensunterhalts die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nicht aus.

Den Eltern oder einem personensorgeberechtigten Elternteil eines minderjährigen Ausländers, der die oben genannte Aufenthaltserlaubnis besitzt, kann eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn u. a. der Lebensunterhalt eigenständig durch Erwerbstätigkeit gesichert ist.

Minderjährigen Kindern eines Ausländers, der die oben genannte Aufenthaltserlaubnis besitzt, kann eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn sie mit ihm in familiärer Lebensgemeinschaft leben.

Dem Ehegatten oder Lebenspartner, der mit dem oben genannten Erlaubnisinhaber in familiärer Lebensgemeinschaft lebt, soll eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn u. a. der Lebensunterhalt eigenständig durch Erwerbstätigkeit gesichert ist.

Dem minderjährigen ledigen Kind, das mit dem oben genannten Erlaubnisinhaber in familiärer Lebensgemeinschaft lebt, soll eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden.

Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.

3.6.3 Aufenthaltsgewährung bei nachhaltiger Integration

Einem geduldeten Ausländer soll nach § 25b AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn er sich u. a. nachhaltig in die Lebensverhältnisse der Bundesrepublik Deutschland integriert hat.

Dies setzt regelmäßig u. a. voraus, dass der Ausländer

- sich seit mindestens acht Jahren oder, falls er zusammen mit einem minderjährigen ledigen Kind in häuslicher Gemeinschaft lebt, seit mindestens sechs Jahren ununterbrochen geduldet, gestattet oder mit einer Aufenthaltserlaubnis im Bundesgebiet aufhalten hat,
- seinen Lebensunterhalt überwiegend durch Erwerbstätigkeit sichert oder bei der Betrachtung der bisherigen Schul-, Ausbildungs-, Einkommens- sowie der familiären Lebenssituation zu erwarten ist, dass er seinen Lebensunterhalt entsprechend sichern wird, wobei der Bezug von Wohngeld unschädlich ist,
- über hinreichende mündliche Deutschkenntnisse im Sinne des Niveaus A2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen verfügt und
- bei Kindern im schulpflichtigen Alter deren tatsächlichen Schulbesuch nachweist.

Ein vorübergehender Bezug von Sozialleistungen ist für die Lebensunterhaltssicherung in der Regel unschädlich bei

- Studierenden an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule sowie Auszubildenden in anerkannten Lehrberufen oder in staatlich geförderten Berufsvorbereitungsmaßnahmen,
- Familien mit minderjährigen Kindern, die vorübergehend auf ergänzende Sozialleistungen angewiesen sind,
- Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern, denen eine Arbeitsaufnahme nach § 10 Absatz 1 Nummer 3 SGB II nicht zumutbar ist oder
- Ausländern, die pflegebedürftige nahe Angehörige pflegen.

Für den Ehegatten, den Lebenspartner und die minderjährigen ledigen Kinder, die mit dem oben genannten Begünstigten in familiärer Lebensgemeinschaft leben, besteht ebenfalls die Möglichkeit einer Aufenthaltserlaubnis.

Die Aufenthaltserlaubnis wird längstens für zwei Jahre erteilt und verlängert.

Sie berechtigt zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.

Ausländer die seit 30 Monaten im Besitz einer Duldung nach § 60d AufenthG (neue Fassung) sind, können den Titel nach § 25b AufenthG (neue Fassung) bereits nach diesen 30 Monaten erhalten, wenn die Voraussetzungen weiterhin erfüllt sind und der Ausländer über hinreichende deutsche Sprachkenntnisse (Niveau A2) verfügt, vgl. § 25b Abs. 6 AufenthG (neue Fassung).

3.7 Beschäftigungsbedingungen

Arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlich bestehen grundsätzlich keine Unterschiede zu inländischen Beschäftigten in vergleichbaren Vertragsverhältnissen.

Hinweis

Soweit eine Beschäftigung ausländerrechtlich nur zeitlich begrenzt erlaubt ist, bietet sich die Aufnahme folgender Klausel in den Vertrag an:

„Das Arbeitsverhältnis beginnt am TT.MM.JJJJ Die Wirksamkeit des Arbeitsvertrages steht unter der aufschiebenden Bedingung der Vorlage eines Aufenthaltstitels / einer Aufenthaltsgestattung, der / die den Arbeitnehmer zur Ausübung dieser Erwerbstätigkeit ermächtigt.“

Der Arbeitnehmer hat jeweils rechtzeitig eine Verlängerung der Aufenthaltsgestattung / des Aufenthaltstitels etc. zum Zwecke der vertraglich vorgesehenen Erwerbstätigkeit zu beantragen und dem Arbeitgeber stets unaufgefordert vorzulegen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über den Stand der jeweiligen behördlichen Verfahren zeitnah zu unterrichten.“

Die Klausel ist an die Besonderheiten des jeweiligen Vertrags anzupassen.

Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses, alleine weil ein Aufenthaltstitel befristet erteilt wurde, stellt in der Regel keinen Sachgrund dar: Die Befristung der Aufenthaltserlaubnis des Arbeitnehmers kann einen sachlichen Grund für die Befristung des Arbeitsverhältnisses allenfalls dann darstellen, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses eine hinreichend zuverlässige Prognose erstellt werden kann, eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis werde nicht erfolgen (Bundesarbeitsgericht vom 12. Januar 2000, Az. 7 AZR 863/98).

Beschäftigung in Minijobs

Bei der Beschäftigung in entgeltgeringfügigen Minijobs (bis 450,00 Euro im Monat) ergeben sich Besonderheiten. Diese Beschäftigungen sind für Arbeitnehmer weitgehend sozialversicherungsfrei gestellt. Der Arbeitgeber zahlt Pauschalabgaben an die Minijob-Zentrale, die bei gesetzlich Krankenversicherten auch einen Beitrag zur Krankenversicherung umfassen. Dieser Beitrag begründet jedoch weder die Mitgliedschaft in einer, noch Leistungsansprüche gegen eine Krankenkasse. In vielen Fällen sind Minijobber aus einer Erstbeschäftigung, als Bezieher von Arbeitslosengeld I oder II, als Studenten, als Rentner oder als Familienmitglied gesetzlich krankenversichert. Da Asylbewerber und Geduldete in Deutschland zunächst nicht gesetzlich krankenversichert sind (vgl. § 2 Abs. 1 Asylbewerberleistungs-

gesetz), entfällt bei ihnen die Zahlung des Pauschalbeitrags des Arbeitgebers zur Krankenversicherung.

Ausländer dürfen nicht zu schlechteren Beschäftigungsbedingungen eingesetzt werden als vergleichbare inländische Beschäftigte. Im Übrigen gelten das MiLoG und die ausländerrechtlichen Entgeltuntergrenzen bei Beschäftigungsmöglichkeiten nach den Voraussetzungen der Blauen Karte EU.

Hinweis

Wird eine erforderliche (Verlängerung einer) Aufenthaltsgestattung / ein (eines) Aufenthaltstitel/s etc. zum Zwecke der vertraglich vorgesehenen Erwerbstätigkeit nicht / nicht rechtzeitig vorgelegt, so darf der Ausländer grundsätzlich nicht beschäftigt werden. Es liegt dann ein Beschäftigungshindernis in der Person des Ausländers vor mit der Folge, dass wegen der ausbleibenden Arbeitsleistung auch kein Arbeitsentgelt zu zahlen ist („ohne Arbeit kein Lohn“). Das Unternehmen kommt nicht in Annahmeverzug.

Bei Verlängerungen eines Aufenthaltstitels kann ggf. auf § 81 Abs. 4 und 5 AufenthG zurückgegriffen werden.

Bei dauerhaftem Beschäftigungshindernis kann eine personenbedingte Kündigung geprüft werden.

Für Asylbewerber und Geduldete besteht bei Aufnahme einer Beschäftigung auch gesetzlicher Unfallversicherungsschutz. Als Beschäftigung gilt jede nichtselbständige Tätigkeit, die gegen Entgelt ausgeübt wird und bei der jedenfalls ein Mindestmaß an Eingliederung in den Betrieb vorliegt.

Diese Merkmale treffen grundsätzlich auch auf Praktika zu. In der Regel sind Praktikanten Personen, die sich durch eine bestimmte betriebliche Tätigkeit in einem Unternehmen praktische Kenntnisse zur Vorbereitung auf eine künftige berufliche Tätigkeit oder Ausbildung aneignen wollen. Insofern handelt es sich bei Praktikumsverhältnissen grundsätzlich um Beschäftigungsverhältnisse.

Liegt eine Beschäftigung vor, muss der Arbeitgeber die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Beitrags- und Meldepflichten erfüllen.

Im Rahmen einer solchen Beschäftigung, also auch eines Praktikums, sind Asylbewerber und Geduldete unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus gegen die Folgen von Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. Der Versicherungsschutz besteht – wie bei anderen Praktikanten auch – vom ersten Arbeitstag an, unabhängig davon, ob und ggf. in welcher Höhe ein Entgelt gezahlt wird. Der Arbeitgeber hat auch die Praktikanten sowie

das Entgelt wie üblich dem für ihn zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden. Sofern es sich um ein unbezahltes Praktikum handelt, kann der für das betroffene Unternehmen zuständige Unfallversicherungsträger Auskunft darüber geben, ob eine Meldung der Praktikanten erforderlich ist.

Teilnehmer an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sind grundsätzlich über den jeweiligen Maßnahmenträger versichert, der die Maßnahme durchführt. Auch während der Maßnahmenteile, die in einem Betrieb durchgeführt werden, stehen die Teilnehmer unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Weitergehende Informationen stellt Ihnen die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung unter folgendem Link zur Verfügung: www.dguv.de/fluechtlinge.

3.8 Vertragliche Regelungen und Sprache

Soweit geflüchtete Menschen die deutsche Sprache entweder gar nicht oder nur unzureichend sprechen oder verstehen, kann es zu Problemen tatsächlicher und rechtlicher Art über getroffene Vereinbarungen kommen. Fraglich ist dann, welche der Vertragsparteien das Sprachrisiko trägt.

Hinweis

Das Bürgerliche Gesetzbuch kennt keine Regelung der Vertragssprache.

Beim Abschluss eines Vertrages mit einem Ausländer kann der Vertrag grundsätzlich auch dann in deutscher Sprache abgefasst sein, wenn der Ausländer kein Deutsch spricht. Es obliegt dann dem Ausländer, sich den Vertrag vor Unterzeichnung übersetzen zu lassen. Einen Hinweis darauf gibt auch das deutsche Zuwanderungsrecht, das dem Ausländer eine Spracherwerbslast auferlegt.

Zu beachten sind aber punktuelle Übersetzungspflichten, wie sie etwa in § 11 Abs. 2 Satz 2 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bestehen.

Rechtsprechung

Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat am 30. Dezember 1970, Az. 4 Sa 64/70, folgenden Fall entschieden: Der Arbeitgeber hatte einem ausländischen Arbeitnehmer eine befristete Beschäftigung angeboten. Der Arbeitnehmer hatte das Angebot als unbefristetes Arbeitsvertragsangebot verstanden. Er musste die Befristung gegen sich gelten lassen. Bei der Einstellung ausländischer Arbeitnehmer, die die deutsche Sprache nicht beherrschen oder nicht lesen können, kann ihnen das Sprachrisiko zum Nachteil gereichen.

Das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main hat am 07. Juni 1974, Az. 8 Sa 45/74, Folgendes entschieden: Unterschreibt ein des Deutschen nur teilweise kundiger, sonst gewandter Arbeitnehmer einen vierseitigen Formularvertrag, ohne nach seinem weiteren Inhalt auch nur zu fragen, weil er die Stelle haben möchte, so muss er mit vereinbarte tarifliche Ausschlussfristen gegen sich gelten lassen wie ein deutscher Arbeitnehmer in vergleichbarer Situation.

Der Bundesgerichtshof hat am 10. März 1983, Az. VII ZR 302/82, entschieden, dass wenn – wie in Deutschland – Verhandlungs-, Vertrags- und Landessprache zusammenfallen, sich ein ausländischer Vertragspartner nicht auf ein Nichtverstehen von Allgemeinen Geschäftsbedingungen berufen kann. Mit der Erstreckung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen auf das Arbeitsrecht gilt dies somit auch für arbeitsrechtliche Verträge.

Unter dem Gesichtspunkt einer Willkommenskultur bietet es sich davon unabhängig an, sich als Unternehmen gegenüber dem ausländischen Beschäftigten für ein Verstehen vertraglicher Regelungen besonders einzusetzen.

3.9 Arbeitsschutz / Arbeitssicherheit und Sprache

Nach § 12 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen.

Entsprechend § 4 Abs. 2 der Unfallverhütungsvorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV Vorschrift 1) hat der Unternehmer den Versicherten die für ihren Arbeitsbereich oder für ihre Tätigkeit relevanten Inhalte der geltenden Unfallverhütungsvorschriften und Regeln der Unfallversicherungsträger sowie des einschlägigen staatlichen Vorschriften- und Regelwerks in verständlicher Weise zu vermitteln.

Das Verständlichkeitsgebot kann bedeuten, dass ausländische Beschäftigte in ihrer Muttersprache unterwiesen werden müssen.

Rechtsprechung

Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit schränkt dies insoweit ein, dass eine Unterweisung in der Muttersprache

- erforderlichenfalls (Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz vom 24. Januar 2006, Az. 5 Sa 817/05) zu erfolgen habe
- wenn nicht garantiert sei, dass der Arbeitnehmer auf Deutsch auch komplizierte technische Vorgänge zweifelsfrei verstehen könne (Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vom 01. Dezember 1989, Az. 5 Sa 55/89).

Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main hat am 09. November 2004, Az. 16 U 112/04, einem Regressanspruch der Berufsgenossenschaft gegen den Arbeitgeber wegen eines Unfalls eines ausländischen Arbeitnehmers nach unterbliebener Arbeitsanweisung stattgegeben.

Je nach Branche bzw. Vorschrift können ausdrückliche Regelungen bestehen, vgl. § 20 Abs. 2 der Druckluftverordnung: „Der Arbeitgeber hat jedem Arbeitnehmer außerdem vor Beginn der Beschäftigung mit Arbeiten in Druckluft ein Merkblatt auszuhändigen, in dem der Inhalt der Unterrichtung nach Absatz 1 enthalten ist. Das Merkblatt muss in der Sprache des Beschäftigten abgefasst sein.“ Sprache ist dabei nicht zwingend die Muttersprache; der Bewerber muss die Ausführungen aber verstehen können.

3.10 Ausländerrechtliche Prüf- und Dokumentationspflicht

Unternehmen, die im Bundesgebiet einen Ausländer beschäftigen, müssen nach § 4a Abs. 5 AufenthG

- prüfen, ob ein erforderlicher Aufenthaltstitel vorliegt oder der Einsatz ohne einen solchen Titel kraft Rechts zulässig ist
- für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufenthaltstitels oder der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung oder über die Aussetzung der Abschiebung des Ausländers in elektronischer oder in Papierform aufbewahren.

Hinweis

Eine unerlaubte Ausländerbeschäftigung ist mit schwerwiegenden Sanktionen bedroht.

Soweit eine Beschäftigung ausländerrechtlich nur zeitlich begrenzt erlaubt ist, muss die Personalabteilung die Personalakte mit einer vorgelagerten Frist auf Wiedervorlage nehmen und sicherstellen, dass ohne nachfolgende Erlaubnis keine Beschäftigung erfolgt.

4 Beschäftigungscheck

Erforderliche Informationen über Bewerber und Stelle sowie Wege in die Beschäftigung

4.1 Welche Informationen über den Bewerber und die Stelle benötigen Sie regelmäßig, um Beschäftigungsmöglichkeiten prüfen zu können?

Bitte stellen Sie die folgenden Informationen zusammen. Der Ansprechpartner Ihrer bayme vbm Geschäftsstelle unterstützt Sie bei der rechtlichen Einordnung des Sachverhalts.

Kopie des Ankunftsnachweises vorhanden?

Welche Staatsangehörigkeit hat der Bewerber?

Wie alt ist der Bewerber?

Wann wurde der Asylantrag gestellt?

Seit wann befindet sich der Bewerber in Deutschland?

Kommen dem Bewerber Privilegierungen für einen Aufenthalt in Deutschland zugute, z. B. weil er mit einer / einem Deutschen verheiratet / verpartnert ist oder weil er Eltern / minderjährige Kinder mit besonderem Aufenthaltsrecht hat?

Besteht ein aktuelles Aufenthaltsrecht für Deutschland (ggf. Aufenthaltstitel, Aufenthaltsgestattung, Duldung inkl. etwaiger Beiblätter in Kopie anfordern)?

Über welche Qualifikationen verfügt der Bewerber (Nachweise in Kopie anfordern)?

Ab wann ist eine Beschäftigung in Deutschland geplant?

Für wie lange ist die Beschäftigung geplant?

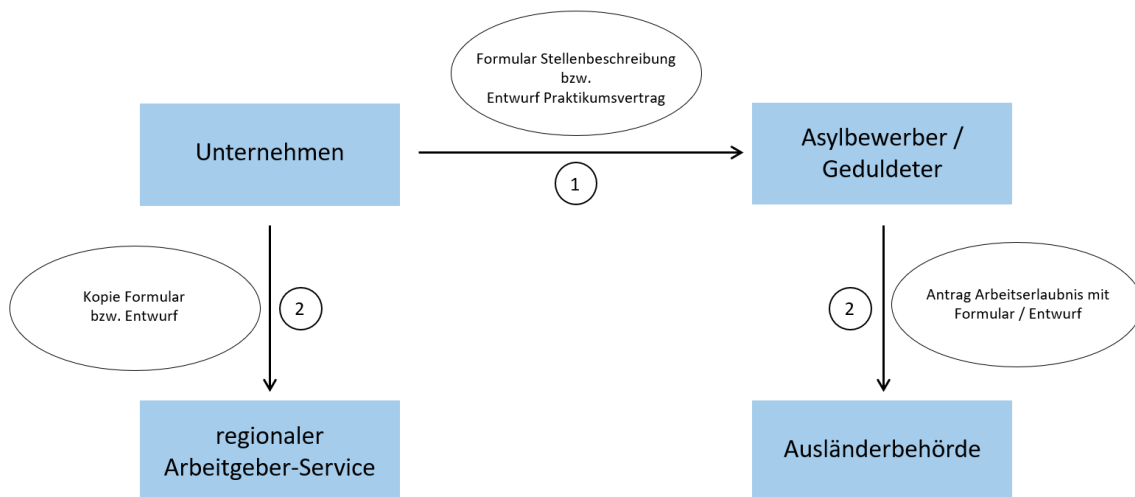
Welche Tätigkeiten sollen in Deutschland ausgeführt werden?

Weist der Fall Besonderheiten auf, nach denen hier noch nicht gefragt ist?

4.2 Beschäftigung in einem Praktikum

Abbildung 2

Nach dreimonatigem Aufenthalt



Quelle: vbw

Eine Beschäftigungsmöglichkeit besteht für Asylbewerber und Geduldete grundsätzlich nach dreimonatigem Aufenthalt. Zu den Einschränkungen vergleichen Sie bitte die vorstehenden Kapitel.

Der Bescheid über die Aufenthaltsgestattung bzw. die Duldung muss dafür die Erlaubnis der Ausländerbehörde beinhalten, die sich auf die konkrete Stelle bezieht. Asylbewerber bzw. Geduldete beantragen die Erlaubnis bei der Ausländerbehörde; dazu benötigen sie das vom Unternehmen ausgefüllte Formular „Stellenbeschreibung“ bzw. einen Entwurf des Praktikantenvertrages. Das Formular ist auf der Homepage der BA herunterzuladen (www.arbeitsagentur.de / Unternehmen / Arbeitskräfte finden / Geflüchtete Menschen beschäftigen). Parallel wendet sich das Unternehmen zur Unterstützung des Bearbeitungsprozesses mit einer Kopie des ausgefüllten Formulars bzw. des Praktikantenvertrages an den regionalen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit (AA).

Der Begriff Praktikum wird oft in einem weiten Sinne verstanden

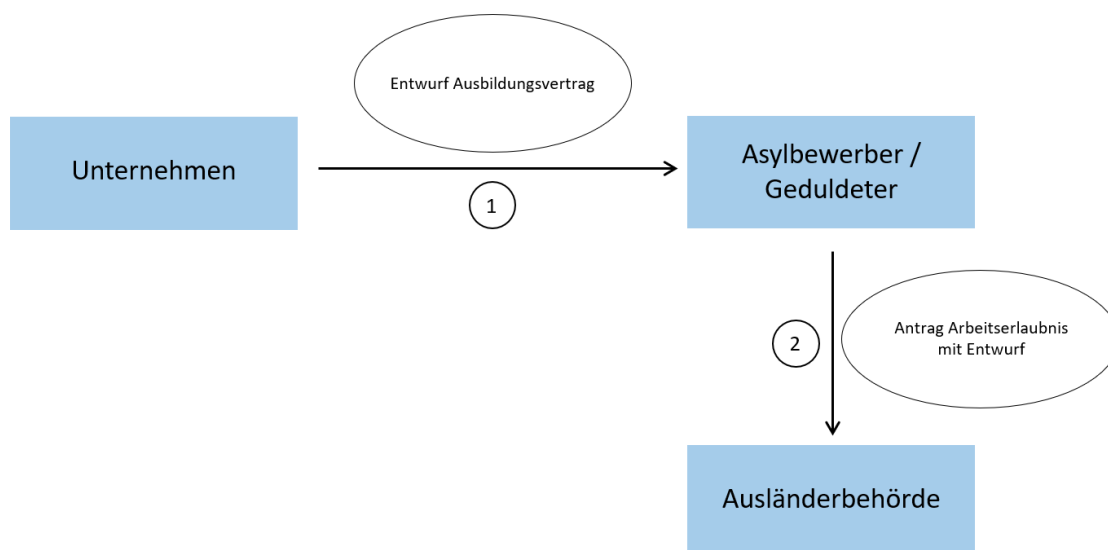
- echte Praktika unterfallen nicht dem staatlichen Mindestlohn und bedürfen oftmals nicht der Zustimmung der BA (Pflichtpraktika, Orientierungspraktika, ausbildungsbegleitende Praktika, Praktika im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung), vgl. Kapitel 3.1.5.1 bzw. 3.4.4.1.
- andere Praktika bedürfen der Zustimmung der BA; die Zustimmung der BA ist auch für sogenannte Probebeschäftigungen erforderlich, vgl. Kapitel 3.1.5.2 bzw. 3.4.4.2.

Die Beschäftigung darf nicht beginnen, bevor die Erlaubnis vorliegt, vgl. Kapitel 3.7 und 3.10.

4.3 Beschäftigung in einer dualen Berufsausbildung

Abbildung 3

Nach dreimonatigem Aufenthalt



Quelle: vbw

Eine Ausbildungsmöglichkeit besteht für Asylbewerber und Geduldete grundsätzlich nach dreimonatigem Aufenthalt. Zu den Einschränkungen vergleichen Sie bitte die vorstehenden Kapitel.

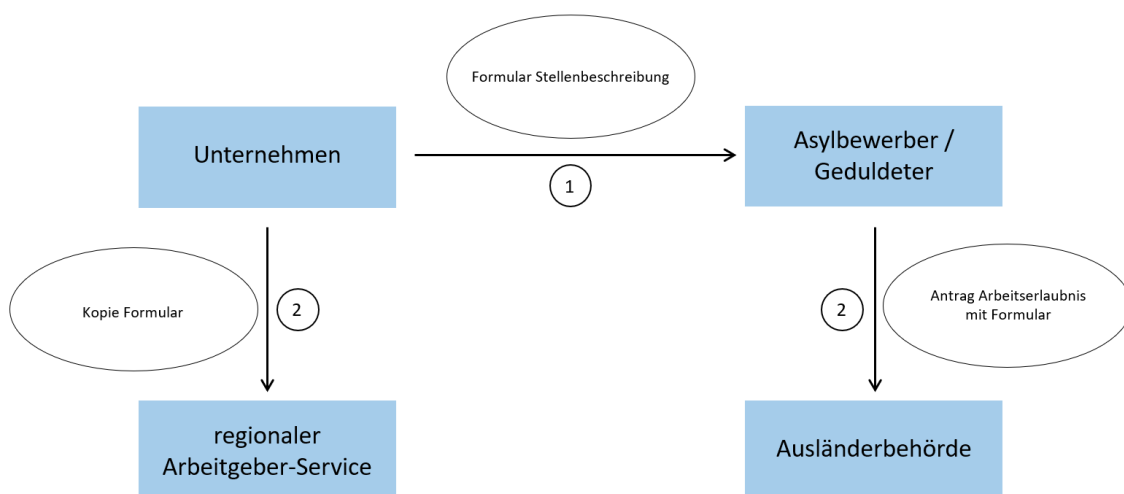
Der Bescheid über die Aufenthaltsgestattung bzw. die Duldung muss dafür die Erlaubnis der Ausländerbehörde beinhalten, die sich auf die konkrete Ausbildungsstelle bezieht. Asylbewerber bzw. Geduldete beantragen die Erlaubnis bei der Ausländerbehörde. Eine Zustimmung der BA für eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf ist nicht erforderlich, vgl. Kapitel 3.1.5.1 bzw. 3.4.4.1. Der Asylbewerber bzw. Geduldete muss den Entwurf eines Ausbildungsvertrages für eine konkrete Ausbildungsstelle nachweisen.

Die Berufsausbildung darf nicht beginnen, bevor die Erlaubnis vorliegt, vgl. Kapitel 3.7 und 3.10.

4.4 Beschäftigung von Bewerbern mit qualifizierter Berufsausbildung

Abbildung 4

Nach dreimonatigem Aufenthalt



Quelle: vbw

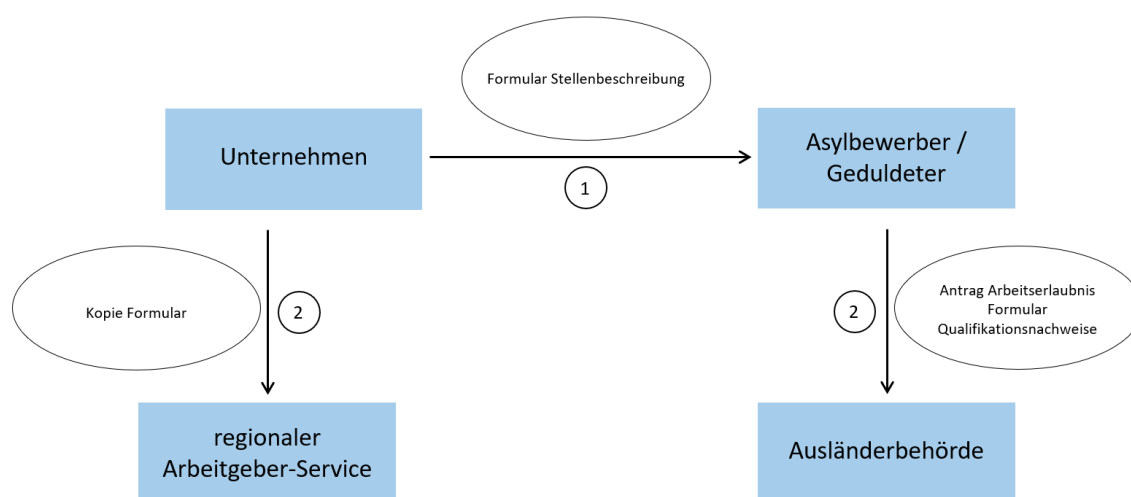
Eine Beschäftigungsmöglichkeit besteht für Asylbewerber und Geduldete grundsätzlich nach dreimonatigem Aufenthalt. Zu den Einschränkungen vergleichen Sie bitte die vorstehenden Kapitel.

Der Bescheid über die Aufenthaltsgestattung bzw. die Duldung muss dafür die Erlaubnis der Ausländerbehörde beinhalten, die sich auf die konkrete Stelle bezieht. Asylbewerber bzw. Geduldete beantragen die Erlaubnis bei der Ausländerbehörde; dazu benötigen sie das vom Unternehmen ausgefüllte Formular „Stellenbeschreibung“. Das Formular ist auf der Homepage der BA herunterzuladen ([www.arbeitsagentur.de / Unternehmen / Arbeitskräftebedarf / Beschäftigung / Ausländer](http://www.arbeitsagentur.de/Unternehmen/Arbeitskräftebedarf/Beschäftigung/Ausländer)). Parallel wendet sich das Unternehmen zur Unterstützung des Bearbeitungsprozesses mit einer Kopie des ausgefüllten Formulars an den regionalen Arbeitgeber-Service der AA. Die Zustimmung der BA wird ohne Vorrangprüfung erteilt, vgl. Kapitel 3.1.5.2 bzw. 3.4.4.2.

Die Beschäftigung darf nicht beginnen, bevor die Erlaubnis vorliegt, vgl. Kapitel 3.7 und 3.10.

4.5 Beschäftigung von Hochqualifizierten, die die Voraussetzungen der Blauen Karte EU erfüllen

Abbildung 5
Nach dreimonatigem Aufenthalt



Quelle: vbw

Eine Beschäftigungsmöglichkeit besteht für Asylbewerber und Geduldete grundsätzlich nach dreimonatigem Aufenthalt. Zu den Einschränkungen vergleichen Sie bitte die vorstehenden Kapitel.

Der Bescheid über die Aufenthaltsgestattung bzw. die Duldung muss dafür die Erlaubnis der Ausländerbehörde beinhalten, die sich auf die konkrete Stelle bezieht. Asylbewerber bzw. Geduldete beantragen die Erlaubnis bei der Ausländerbehörde; dazu benötigen sie das vom Unternehmen ausgefüllte Formular „Stellenbeschreibung“. Das Formular ist auf der Homepage der BA herunterzuladen ([www.arbeitsagentur.de / Unternehmen / Arbeitskräftebedarf / Beschäftigung / Ausländer](http://www.arbeitsagentur.de/Unternehmen/Arbeitskräftebedarf/Beschäftigung/Ausländer)). Die Qualifikationsnachweise sind einzureichen. Parallel wendet sich das Unternehmen zur Unterstützung des Bearbeitungsprozesses mit einer Kopie des ausgefüllten Formulars an den regionalen Arbeitgeber-Service der AA. Die Zustimmung der BA entfällt bei Hochschulabsolventen mit einem Mindestjahresentgelt von derzeit 53.600,00 Euro oder bei deutschem Hochschulabschluss in einem Mangelberuf mit einem Mindestjahresentgelt von derzeit 41.808,00 Euro, vgl. Kapitel 3.1.5.1 bzw. 3.4.4.1. Bei ausländischem Hochschulabschluss in einem Mangelberuf und einem Mindestjahresentgelt von derzeit 41.808,00 Euro entfällt im Rahmen der Zustimmung der BA die Vorrangprüfung, vgl. Kapitel 3.1.5.2 bzw. 3.4.4.2.

Die Beschäftigung darf nicht beginnen, bevor die Erlaubnis vorliegt, vgl. Kapitel 3.7 und 3.10.

5 Zuständige Ausländerbehörden

Örtliche Zuständigkeit

Die örtlich zuständige Ausländerbehörde bestimmt sich in Bayern nach der Verordnung über die Zuständigkeit zur Ausführung des Aufenthaltsgesetzes und ausländerrechtlicher Bestimmungen in anderen Gesetzen (Bay. ZustVAusIR).

Nach § 5 Abs. 2 Bay. ZustVAusIR ist örtlich grundsätzlich die Kreisverwaltungsbehörde zuständig, in deren Bezirk sich der Ausländer gewöhnlich aufhält. Ist der Aufenthalt räumlich beschränkt oder besteht die Verpflichtung, in einer vorher festgelegten Unterkunft zu wohnen, ist die Kreisverwaltungsbehörde des Bezirks örtlich zuständig, auf den der Aufenthalt beschränkt ist oder in dem der Ausländer zu wohnen hat.

6 Förderung

Staatliche Fördermöglichkeiten

Es gibt vielfältige staatliche Fördermöglichkeiten für Unternehmen, die Flüchtlinge und Asylbewerber beschäftigen oder ausbilden wollen. Ob eine Förderung möglich ist, ist im Einzelfall zu klären, da die Fördermöglichkeiten bzw. eventuell auftretende Wartezeiten abhängig sind vom Aufenthaltsstatus des Bewerbers. Zentraler Ansprechpartner für Unternehmen ist der Arbeitgeber-Service der jeweiligen Agenturen für Arbeit.

In der Regel entfällt der gesetzliche Mindestlohn bei den Instrumenten der staatlichen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit, da kein privatrechtliches Arbeitsverhältnis besteht und es sich bei den berufspraktischen Phasen der Teilnehmer in Unternehmen um Maßnahmenbestandteile der staatlichen Förderung handelt. Allen nachfolgend genannten Instrumenten gemein ist, dass sie dabei unterstützen, die Teilnehmer weiterzuqualifizieren und eine Beschäftigung zu ermöglichen.

6.1 Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG) nach § 45 SGB III

Um vorhandene berufsfachliche Kenntnisse festzustellen oder solche zu vermitteln, kann eine Maßnahme von oder bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung durchgeführt werden. Sie darf eine Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten. Es ist keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Jedoch muss die Maßnahme vorher bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden.

Mit Inkrafttreten des bundesweiten Integrationsgesetzes ist für Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive und anerkannte Flüchtlinge eine Teilnahme ohne Wartezeit möglich, für Geduldete nach sechs Jahren.

6.2 Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III

Streben Asylbewerber oder Geduldete eine Berufsausbildung an, kann als Förderinstrument die sogenannte Einstiegsqualifizierung (EQ) in Frage kommen. Die EQ bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess kennenzulernen. Die Betriebe 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 für eine EQ und damit für eine finanzielle Förderung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem insbesondere die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme

Förderung

definiert und die Vergütung festgelegt werden. Anerkannte Schutzberechtigte können nach Inkrafttreten des bundesweiten Integrationsgesetzes eine EQ ohne Einschränkung absolvieren. Geduldete können ab dem ersten Tag der Duldung gefördert werden.

Eine Zustimmung der BA ist nicht erforderlich, jedoch muss eine Erlaubnis der Ausländerbehörde beantragt werden. Betriebe müssen die Förderung der Einstiegsqualifizierung vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.

Vergleichen Sie im Übrigen auch die Kapitel 3.1.5.1 bzw. 3.4.4.1 dieser Broschüre.

6.3 Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III

Die assistierte Ausbildung unterstützt junge Menschen beim Übergang in die betriebliche Berufsausbildung und während der betrieblichen Berufsausbildung. Im Rahmen der assistierten Ausbildung erhalten Betriebe Unterstützung bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung und der Begleitung beim Betriebsalltag. Auf der Unternehmensseite gehören die Betriebe zur Zielgruppe, die einen Teilnehmer in betriebliche Ausbildung nehmen möchten oder diesen bereits übernommen haben.

Die eventuell auftretenden Wartezeiten, um die Förderung nutzen zu können, sind abhängig vom Aufenthaltsstatus des Bewerbers. Mit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes erhalten Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive und weitere bestimmte humanitäre Aufenthaltstitel nach drei Monaten Zugang zu dieser Förderung, Geduldete nach zwölf Monaten, wenn sie einen Ausbildungsplatz haben oder eine Einstiegsqualifizierung absolvieren und nicht einem Beschäftigungsverbot unterliegen. Für anerkannte Flüchtlinge gibt es keine Fristen. Zur weiteren Klärung empfehlen wir frühzeitig Kontakt zum regionalen Arbeitgeber-Service aufzunehmen.

AsA – ausbildungsvorbereitend: Gestattete und Geduldete werden nach 15 Monaten Aufenthalt in Deutschland, bei Einreise vor dem 01. August 2019 nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland, gefördert.

AsA – ausbildungsbegleitend: Die Förderung wird bei Gestatteten und Geduldeten ohne Mindestaufenthaltsdauer gewährt.

6.4 Ausbildungsbegleitende Hilfen nach § 75 SGB III

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sind Maßnahmen für förderungsbedürftige junge Menschen, die über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinausgehen. Insbesondere müssen ausbildungsbegleitende Hilfen über die Vermittlung der vom Betrieb im Rahmen der Einstiegsqualifizierung oder der Berufsausbildung zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten hinausgehen. Hierzu gehören Maßnahmen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung fachpraktischer und

Förderung

fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und zur sozialpädagogischen Begleitung. Die Umsetzung der abH wird von Bildungsträgern übernommen.

Bei Gestatteten, Geduldeten und anerkannten Flüchtlingen gibt es keine Mindest-aufenthaltsdauer mehr. Zur weiteren Klärung empfehlen wir dennoch frühzeitig Kontakt zum regionalen Arbeitgeber-Service aufzunehmen.

6.5 Förderung der beruflichen Weiterbildung nach §§ 81 ff. SGB III, § 16 SGB II / Arbeitgeberzuschuss

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Weiterbildung von Beschäftigten mit dem Programm „Weiterbildungsförderung von Beschäftigten“ (nach §§ 81 ff. SGB III). Arbeitgeber können im Rahmen des Programms für die berufliche Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn ein geringqualifizierter Beschäftigter (ungelernt oder vier Jahre in einer Helfertätigkeit) im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes einen anerkannten Berufsabschluss oder eine berufsanschlussfähige Teilqualifikation erwirbt und wegen der Teilnahme an der Maßnahme die Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbringen kann. Der Arbeitsentgeltzuschuss kann bis zu 100 Prozent betragen, Lehrgangskosten werden bei abschlussorientierter Weiterbildung zu 100 Prozent übernommen. Soweit im Einzelfall für Asylbewerber oder Geduldete eine betriebliche Umschulung oder betriebliche Ausbildung im Rahmen einer Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die BA in Betracht kommt, ist die Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich. Die Zustimmung der BA entfällt, wenn die betriebliche Umschulung oder Ausbildung auf den Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf gerichtet ist.

6.6 Eingliederungszuschuss nach §§ 88, 89 SGB III / nach § 90 SGB III

Der Eingliederungszuschuss (EGZ) ist eine finanzielle Unterstützung von Arbeitgebern, die Mitarbeiter einstellen, deren Vermittlung in den Arbeitsmarkt erschwert ist und die noch nicht über die gewünschten beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse verfügen. Die Höhe und Dauer des EGZ hängt von den individuellen Voraussetzungen des Teilnehmers ab. Die Förderdauer kann bis zu zwölf Monate und bis zu 50 Prozent des vereinbarten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgeltes betragen. Der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird zusätzlich pauschal mit 20 Prozent des Arbeitsentgeltes unterstützt. Die Arbeitserlaubnis muss von der Agentur für Arbeit und der Ausländerbehörde erteilt werden.

6.7 Berufsbegleitende Sprachförderung

Häufig haben Flüchtlinge parallel zu einer Beschäftigung weiteren Bedarf an einer sprachlichen Förderung. Berufsbegleitende Sprachkurse werden ebenfalls staatlich gefördert. Im

Förderung

Bereich der Ausbildung greifen die Förderinstrumente der Assistierte Ausbildung und der ausbildungsbegleitenden Hilfen. Im Bereich des Arbeitsmarkts gehört die berufsbegleitende Sprachförderung seit 01. Juli 2016 zum Regelinstrumentarium der Arbeitsmarktintegration.

Das Online-Portal KURSNET der Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet Unternehmen die Möglichkeit, sich regional über verfügbare Bildungsangebote für Flüchtlinge zu informieren, insbesondere zur grundlegenden und berufsbezogenen Sprachförderung. In KURSNET werden flächendeckend auch die Angebote für Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und Kurse zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung veröffentlicht. Wer als Gestatteter vor dem 01. August 2019 eingereist ist und als arbeitsmarktnah gilt, kann künftig auch bei unklarer Bleibeperspektive nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland an einem Integrations- oder Berufssprachkurs teilnehmen. Gestattete mit guter Bleibeperspektive (ab 01. August 2019: Syrien, Eritrea) weiterhin sofort. Für Geduldete, die bisher ebenfalls bis auf eine kleine Gruppe keinen Zugang zur Sprachförderung hatten, werden nach sechs Monaten in der Duldung die Berufssprachkurse geöffnet.

7 IdA – Integration durch Ausbildung und Arbeit

Services und Projekte der vbw zur Integration von Geflüchteten

Eine Vielzahl von Unternehmen in ganz Bayern zeigt bei der Integration von Asylbewerbern ein großes Engagement. Die vbw unterstützt die bayerischen Unternehmen zusätzlich mit dem Programm *IdA – Integration durch Ausbildung und Arbeit*, das sie gemeinsam mit der Bayerischen Staatsregierung, der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit und den bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeberverbänden bayme vbm ins Leben gerufen hat.

Das umfangreiche Maßnahmenpaket leistet einen Beitrag, Asylbewerber in Ausbildung und Arbeit nachhaltig zu integrieren und Unternehmen bei der Integration zu unterstützen. Die Maßnahmen setzen gleichermaßen in den Bereichen Berufsorientierung, Ausbildungsvorbereitung, Ausbildung und Integration in den Arbeitsmarkt an. Elementarer Bestandteil ist über alle Maßnahmen hinweg der Spracherwerb.

7.1 Laufende IdA-Projekte

– *IdA ServicePortal*

Über das *IdA ServicePortal* können sich Unternehmen umfassend über Beschäftigungsmöglichkeiten für Asylbewerber und Geflüchtete informieren. Unternehmen erhalten dort Sicherheitshinweise in verschiedenen Sprachen sowie Vertragsmuster für verschiedene Beschäftigungsverhältnisse wie Praktika, Probebeschäftigungen und Hospitationen. Die Website ist unter folgendem Link erreichbar: www.integration-durch-arbeit.de. Dort sind auch die Ansprechpartner in den jeweiligen Geschäftsstellen aufgeführt, die für die Rechtsberatung von Unternehmen zur Integration von Asylbewerbern und Geflüchteten zuständig sind. Neben dem Onlineportal steht Unternehmen außerdem ein telefonischer Beratungsservice zur Verfügung. Die Hotline ist unter 089-551 78-535, Montag bis Freitag von 08:00 bis 18:00 Uhr, erreichbar. Die Ansprechpartner beantworten Fragen rund um die Beschäftigung von Asylbewerbern. Die Hotline und die Homepage werden von den Verbänden getragen.

– *IdA Navigatoren*

Seit Dezember 2015 sind die sogenannten *IdA Navigatoren* im Einsatz. Aufgabe der *IdA Navigatoren* ist es, die vielfältigen Projektaktivitäten vor Ort zu vernetzen und Ansprechpartner für Unternehmen, Geflüchtete und die Kooperationspartner in allen Fragen rund um die Integration in Ausbildung und Arbeit zu sein. Die *IdA Navigatoren* sind ein Projekt des Bayerischen Wirtschaftsministeriums und den Verbänden. Umgesetzt wird es vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft.

Ansprechpartnerin für die *IdA Navigatoren* beim Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft ist Vanessa Weick (Telefon: 09721-17 24-43, E-Mail: vanessa.weick@bayern-ida.de).

Die *IdA Navigatoren* in den Regionen sind:

- Oberbayern/Schwaben: Maria Korber
(Telefon: 089-785 767-954, E-Mail: maria.korber@bayern-ida.de)
 - Niederbayern/Oberbayern: Gudrun Zollner
(Telefon: 0871-962 26-33, E-Mail: gudrun.zollner@bayern-ida.de)
 - Oberfranken/Unterfranken: Bianca Bohrer
(Telefon: 0951-932 24-660, E-Mail: bianca-bohrer@bayern-ida.de)
 - Oberpfalz/Mittelfranken: Jutta Feigl
(Telefon: 0941-402 07-52, E-Mail: jutta.feigl@bayern-ida.de)
- *IdA KoJack*
Der *IdA KoJack* ist ein Online-Verfahren in deutscher und englischer Sprache und prüft, welche beruflichen Basiskompetenzen junge Geflüchtete mitbringen. Der Test ist zur Selbsteinschätzung angelegt und kann berufliche Basiskompetenzen aus verschiedenen berufsrelevanten Kompetenzbereichen erfassen. In Kombination mit dem KoJack-Talent können darüber hinaus berufsrelevante überfachliche Kompetenzen mit den Anforderungen von Berufen verglichen werden. Hierbei handelt es sich ebenfalls um ein Online-Tool. Das Projekt wird gemeinsam mit dem bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. umgesetzt. Der *IdA KoJack* Englisch kann seit November 2015 genutzt werden und steht unter www.kojack.de zur Verfügung. Direkte Ansprechpartner für dieses Projekt ist der jeweilige *IdA Navigator* in dem Bezirk (vgl. Punkt 4.1.).
- *M+E Berufseignungstest*
Seit November 2015 gibt es den *M+E Berufseignungstest* für Unternehmen in englischer Sprache. Damit steht ein weiteres Tool zur Verfügung, um das Recruiting und die direkte Auswahl von Migranten mit eingeschränkten Deutschkenntnissen für eine M+E Berufsausbildung zu optimieren. Ansprechpartnerin für dieses Projekt ist Sabine Broda (Telefon: 089-551 78-325, E-Mail: sabine.broda@vbw-bayern.de).
- *IdA Sprungbrett into work*
Unternehmen können seit März 2016 unter www.sprungbrett-intowork.de Praktikumsplätze speziell für berufsschulpflichtige Geflüchtete und Asylbewerber mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit einstellen. Zielgruppe der Praktikumsplätze sind insbesondere Schülerinnen und Schüler der Berufsintegrationsklassen. Geflüchtete können ihrerseits auf der Plattform gezielt nach Praktika suchen. Darüber hinaus werden regelmäßige Berufserlebnistage organisiert, bei denen Unternehmen an sogenannten Erlebnisstationen Berufe und Branchen vorstellen. Die Jugendlichen können ihre Fähigkeiten im Servieren, Löten, Gartenbau u. v. m. testen. Das Projekt wurde 2019 durch Virtual Reality Work Experience weiterentwickelt. Das Projekt wird gemeinsam vom

Wirtschaftsministerium und den Verbänden finanziert und vom bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. umgesetzt. Ansprechpartner finden Sie unter <http://www.bildunginbayern.de/weiterfuehrende-schule/sprungbrett-into-work.html>

– *IdA BayernTurbo 2.2*

Im Februar 2018 ist das Modellprojekt *IdA BayernTurbo 2.2* gestartet. Die Zielsetzung ist analog zum *IdA BayernTurbo 2.1* (vgl. abgeschlossene Projekte). Auch hier geht es um die nachhaltige Vermittlung und Stabilisierung einer Ausbildung von Geflüchteten. In Mühldorf am Inn und Schweinfurt absolvierten bereits über 30 Geflüchtete den Berufsvorbereitungskurs der ersten Projektphase. 23 Personen konnten in Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden. Nach einer Vermittlung in eine Ausbildung werden die Teilnehmer bis zum Abschluss ihrer Ausbildung von einem Coach begleitet. In dieser zweiten Phase des Projekts werden aktuell 12 Teilnehmer begleitet. Unternehmen können sich an dem Projekt über Praktika und Ausbildungsplätze beteiligen und erhalten ebenfalls über die gesamte Ausbildungsdauer Unterstützung durch den sozialpädagogischen Ansprechpartner. Das Projekt wird gemeinsam von der Regionaldirektion Bayern und den Verbänden finanziert. Das bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. ist für die Umsetzung verantwortlich.

– *IdA KompetenzCheck*

Der *IdA KompetenzCheck* richtet sich an Geflüchtete und Asylbewerber, die bereits im Herkunftsland einer Beschäftigung nachgegangen sind. Der wissenschaftlich basierte Check misst ihre bereits vorhandenen beruflichen Kompetenzen. Der Test steht für die Bereiche Metall, Elektro, Logistik und Garten- und Landschaftsbau sowie in verschiedenen Sprachen zur Verfügung, u. a. Französisch, Arabisch und Englisch. Die Entwicklung des Checks durch das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH wurde gemeinsam vom Bayerischen Wirtschaftsministerium und den Verbänden finanziert.

7.2 Abgeschlossene IdA-Projekte

– *Perspektive Beruf für Asylbewerber und Flüchtlinge*

Ziel des Projekts war es, den Beitrag der Berufsschule zur erfolgreichen Integration von berufsschulpflichtigen Asylbewerbern und Geflüchteten in das duale und schulische Ausbildungssystem zu systematisieren und auszubauen. Am Modellversuch beteiligten sich 21 Berufsschulen aus allen bayerischen Regierungsbezirken. Das Projekt ist gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus initiiert und von der Stiftung Bildungspakt Bayern umgesetzt worden.

– *IdA 2.0*

Mit dem Modellprojekt *IdA 2.0* knüpfte die vbw gemeinsam mit der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit an die Erfahrungen ihrer bisherigen durchgeführten Projekte *IdA 120* und *IdA 1.000* an. Neu hinzu kam die nachhaltige Begleitung von Geflüchteten und Unternehmen während der Beschäftigung. Das Projekt endete also nicht bei dem Vermittlungserfolg, sondern legte den Fokus darauf, die Beschäftigung zu stabilisieren. Das Projekt wurde modellorientiert an vier Standorten in Bayern

durchgeführt: in München, Nürnberg, Kaufbeuren und Landsberg am Lech. In den ersten sechs Monaten haben die Teilnehmer einen berufsbezogenen Integrationskurs absolviert, der neben der Vertiefung der Sprachkenntnisse darauf abzielte, durch Praktika und Arbeitserprobungen die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und eine Beschäftigung aufzunehmen. Nach Abschluss der ersten Projektphase im März 2018 haben 46,7 Prozent (34 Teilnehmer) eine Beschäftigung, eine Einstiegsqualifizierung oder eine Ausbildung aufgenommen. Insgesamt 27 Teilnehmer, die eine Beschäftigung aufgenommen hatten, wurden dann in der zweiten Phase bis zu zwölf Monate während ihrer Tätigkeit von Coaches begleitet, um zum Beispiel Probleme während der Beschäftigung gemeinsam zu lösen. Auch die Unternehmen erhielten während dieser Phase Unterstützung, zum Beispiel bei interkulturellen Fragestellungen oder bei der Vermittlung von Förderinstrumenten. Das Projekt wurde gemeinsam von der Regionaldirektion Bayern und den Verbänden finanziert. Das bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. war für die Umsetzung verantwortlich.

– *IdA BayernTurbo 2.1*

IdA BayernTurbo 2.1 baute auf den Erfahrungen des Modellprojekts *IdA BayernTurbo* auf und setzte auf eine nachhaltige Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse. Insgesamt 80 junge Geflüchtete zwischen 16 und 27 Jahren wurden innerhalb von sechs Monaten auf eine betriebliche Ausbildung, alternativ auf eine Einstiegsqualifizierung oder Beschäftigung und damit gezielt auf die Anforderungen im Beruf vorbereitet. Bei Ausbildungs- oder Beschäftigungsaufnahme bzw. während der Einstiegsqualifizierung wurden die jungen Geflüchteten und Asylbewerber weiterhin sozialpädagogisch begleitet. Das Projekt wurde an den Standorten München, Neumarkt, Regen und Rosenheim durchgeführt. Das Projekt ist im August 2018 erfolgreich abgeschlossen worden: von insgesamt 83 Teilnehmern haben 49,4 Prozent (41 TN) eine Beschäftigung (19 TN), eine Einstiegsqualifizierung (20) oder eine Ausbildung (2) aufgenommen.

– *IdA 120*

Im März 2016 ist das Projekt *IdA 120* abgeschlossen worden, das im Mai 2015 als Modellprojekt gestartet war und sich zum Ziel gesetzt hatte, Geflüchtete mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit und Vorbildung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Von den insgesamt 109 Teilnehmern des Projekts fanden rund 80 Prozent im Laufe des Jahres 2016 eine Beschäftigung. Zum Abschluss des Projekts waren es zunächst 30 Prozent. Seit Januar 2016 ist das Projekt in eine zweite Projektphase gestartet.

– *IdA BayernTurbo*

Das Projekt *IdA BayernTurbo* startete im Januar 2016 und endete im März 2017. Insgesamt wurden im Projekt 1.015 jugendliche Asylbewerber und Geflüchtete binnen sechs Monaten für das Berufsleben vorbereitet. Von den Teilnehmern konnten jeweils binnen sechs Monaten 286 in eine Ausbildung, eine Beschäftigung, eine Einstiegsqualifizierung, ein Studium oder eine schulische Berufsausbildung vermittelt werden. Damit wurden 28 Prozent der Teilnehmer vermittelt. Rechnet man die Personen heraus, die vorzeitig die Kurse aus diversen Gründen abgebrochen haben, wurde eine Quote von 40 Prozent erreicht.

– *IdA 1.000*

Im Projekt *IdA 1.000* wurden rund 1.300 Asylbewerber bei der Arbeitsmarktintegration in allen Regierungsbezirken Bayerns unterstützt. Das Projekt teilte sich in zwei Stufen: Zunächst erhielten die Teilnehmer einen zweimonatigen Sprachkurs. Darauf aufbauend startete ein berufsbezogener Integrationskurs, der neben der Vertiefung der Sprachkenntnisse darauf abzielte, durch Praktika und Arbeitserprobungen die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Flankierend erfolgten Kompetenzüberprüfungen und es wurden Fähigkeitsprofile der Teilnehmer erstellt. Ein besonderer Bestandteil von *IdA* waren Coaches, die den Projektteilnehmern als Ansprechpartner zur Verfügung standen und praktische Hilfestellungen gaben. Das Projekt *IdA 1.000* endete im Juli 2017. Von den 1.295 Asylbewerbern und Geflüchteten, die an dem Programm teilgenommen haben, nahmen 384 Teilnehmer eine Arbeit, eine Einstiegsqualifizierung, eine Ausbildung, ein Studium oder eine schulische Berufsausbildung auf. Dies entspricht einer Vermittlungsquote von rund 30 Prozent.

– *IdA Ausbilderqualifikation / Lehrer- und Ausbilderworkshop*

An das Ausbildungspersonal im Unternehmen richtete sich *die IdA Ausbilderqualifikation*. Das Projekt ist im Januar 2016 gestartet und im Juli 2017 abgeschlossen worden. Ziel war es, Unternehmensmitarbeiter in Workshops für interkulturelle Herausforderungen, spezifische Fragestellungen der wichtigsten Gruppen von Geflüchteten und Diversity Management zu sensibilisieren. Insgesamt haben im Projektzeitraum rund 770 Teilnehmer an 76 Workshops teilgenommen. Ab Oktober 2017 wurde die Initiative bis März 2018 in einem gemeinsamen Projekt mit dem Bayerischen Kultusministerium fortgeführt. Berufsschullehrer und Ausbilder wurden gemeinsam für den interkulturellen Umgang mit Geflüchteten in Schule und Betrieb geschult. An den Lehrer- und Ausbilderworkshops haben insgesamt 327 Vertreter von Schulen (206) und Unternehmen (121) teilgenommen.

Ansprechpartner / Impressum

Julian Dehmel

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-238

Telefax 089-551 78-233

julian.dehmel@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Januar 2020