

# Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Flüchtlingen

Nachdruck aus „Public Services“, Oktober 2015

RA Dr. Sebastian Ulbrich, PricewaterhouseCoopers AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main

Angesichts des in den letzten Wochen stark gestiegenen Zustroms von Flüchtlingen in die Bundesrepublik Deutschland stellt sich vielen Arbeitgebern die Frage, unter welchen Voraussetzungen sie einen Beitrag bei der Krisenbewältigung leisten und Flüchtlinge beschäftigen können. Zahlreiche Unternehmen, darunter auch Unternehmen der öffentlichen Hand, haben angekündigt, in Flüchtlingszentren nach möglichen Arbeitnehmern zu suchen. Der Bundestag hat bereits reagiert und durch eine Veränderung der Beschäftigungsverordnung dafür gesorgt, dass Flüchtlinge dem Arbeitsmarkt nun früher zur Verfügung stehen.

Ob und in welchem Umfang Flüchtlinge beschäftigt werden können, hängt wesentlich von ihrem aufenthaltsrechtlichen Status ab. Dabei ist zu differenzieren zwischen Asylberechtigten, Asylsuchenden und Personen mit Duldungsstatus, deren Asylantrag vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zwar abgelehnt, deren Abschiebung jedoch ausgesetzt wurde. Flüchtlinge, denen das Bundesamt eine Aufenthaltserlaubnis erteilt hat, weil sie als Asylbewerber anerkannt sind (Asylberechtigte), unterliegen keinen Begrenzungen hinsichtlich der Ausübung einer Beschäftigung.

Flüchtlinge, bei denen das Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist (Asylsuchende), erhalten vom BAMF für die Dauer des Asylverfahrens eine Aufenthaltsgestattung. Für sie gilt in den ersten drei Monaten ein vollumfängliches Beschäftigungsverbot. Erst danach ist eine Beschäftigung möglich, die sie sich in jedem Fall bei der für sie zuständigen Ausländerbehörde genehmigen lassen müssen; ob sie die Genehmigung erteilt, steht dabei im Ermessen der Behörde. Zusätzlich bedarf es in den meisten Fällen einer – typischerweise direkt von der Ausländerbehörde eingeholten – Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Tätigkeitsaufnahme; deren Erteilung ist von einer Arbeitsmarktprüfung abhängig, durch die sichergestellt werden soll, dass die Arbeitsbedingungen des Flüchtlings in der beabsichtigten Tätigkeit denen anderer Beschäftigter entsprechen, vor allem im Hinblick auf die Arbeitszeiten und die Vergütung. In den ersten 15 Monaten des Aufenthalts in Deutschland ist zudem Voraussetzung für die Beschäftigung, dass die Bundesagentur für Arbeit den freien Arbeitsplatz nicht mit einem Arbeitssuchenden besetzen kann, der keinen Restriktionen beim Zugang zum Arbeitsmarkt unterliegt (Vorrangprüfung).

## Änderung der Beschäftigungsverordnung

Am 31. Juli 2015 hat der Bundestag eine Änderung der Beschäftigungsverordnung beschlossen, mit der Asylsuchenden und Personen mit Duldungsstatus, die gute Bleibeperspektiven haben, der Zugang u. a. zu berufsorientierenden und ausbildungs- bzw. studienbegleitenden Praktika erleichtert wird. Mit der Änderung der Beschäftigungsverordnung werden für Asylbewerber und Personen mit Duldungsstatus mindestlohnfreie Praktika von der erforderlichen Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ausgenommen. Künftig kann also die Arbeitserlaubnis leichter erteilt werden. Die Regelung gilt für

- Pflichtpraktika,
- Praktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten, die zur Orientierung für die Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums dienen,
- ausbildungs- bzw. studienbegleitende Praktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten sowie
- Einstiegsqualifizierungen oder Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung.

Im Ergebnis können also Flüchtlinge mit Duldungsstatus bereits vom ersten Tag des Aufenthalts und Personen mit

einer Aufenthaltsgestattung nach drei Monaten Aufenthalt ohne Vorrang- und Arbeitsbedingungsprüfung durch die Agentur für Arbeit mit einem der genannten Praktika beginnen. In der Vergangenheit stellte das Zustimmungsverfahren häufig ein großes Hindernis für die Aufnahme eines Praktikums dar. Ein Praktikum ist jedoch oftmals notwendig, um sich für eine Berufsausbildung zu entscheiden, und es wird nicht selten von Ausbildungsbetrieben verlangt, bevor sie sich für einen Bewerber entscheiden. Allerdings ist die Zustimmung der Ausländerbehörde zu einem Praktikum nach wie vor erforderlich.

Bestimmte Tätigkeiten sind rechtlich nicht als Beschäftigung im Sinne des Aufenthaltsgesetzes einzustufen. Deswegen wird etwa für Hospitationen grundsätzlich keine Arbeitserlaubnis

benötigt. Bei Hospitationen werden Kenntnisse und Erfahrungen in einem Tätigkeitsbereich ohne zeitliche und inhaltliche Festlegung und ohne rechtliche und tatsächliche Eingliederung in den Betrieb gesammelt. Sie bieten sich an, um berufsbezogene Sprachkenntnisse zu vertiefen und betriebliche Prozesse und Abläufe in Deutschland kennenzulernen.

Gelockert wurde zwischenzeitlich auch die früher geltende Residenzpflicht, wonach sich Asylsuchende nur im Gebiet der zuständigen Ausländerbehörde aufhalten und nur dort einer Beschäftigung nachgehen konnten. Mittlerweile dürfen sich Asylsuchende in der Regel nach Ablauf von drei Monaten frei im Bundesgebiet bewegen und entsprechend überall eingesetzt werden. Ferner sind Flüchtlinge bei und im Vorfeld der Beschäftigung auch von

allgemeinen, insbesondere arbeitsrechtlichen Bedingungen betroffen; so sind etwa die Mitbestimmungsrechte nach dem Betriebsverfassungs- oder dem einschlägigen Personalvertretungs- bzw. Mitbestimmungsgesetz im Zusammenhang mit der Einstellung von Flüchtlingen zu wahren.

### Praxishinweis

Um Flüchtlingen einen möglichst schnellen und dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, könnte sich ein gestuftes Vorgehen anbieten: Auf die Hospitation folgt ein Praktikum, ehe eine Einstiegsqualifizierung oder Ausbildung begonnen wird. Die Zeiten der einzelnen Stationen können genutzt werden, um die entsprechenden Zustimmungen oder Genehmigungen einzuholen.

*Nachdruck aus „Public Services“, Oktober 2015, S. 23 f. ■*

# **B** Beierlorzer GmbH

Desinfektion, Dosiertechnik und Anlagenbau  
Planung • Verkauf • Montage • Kundendienst

## Ihr Partner für Wasserdeseinfektion und Wasseraufbereitung

Unsere Serviceleistungen basieren auf einer langjährigen, praktischen Erfahrung im Bereich Wasserversorger, Schwimmbäder, Brauereien und Industrie.

### Kooperationspartner



**+GF+**

**GEORG FISCHER**  
PIPING SYSTEMS



Langekamp 20 - 22 • 45475 Mülheim an der Ruhr  
Telefon: 0208 / 99 40 90 • Telefax: 0208 / 99 40 9-99

[www.beierlorzer-gmbh.de](http://www.beierlorzer-gmbh.de)



24 Stunden erreichbar

Fachbetrieb nach §19 WHG