

Arbeitsvertragliche Vereinbarung spezifischer Pflichten bei der Beschäftigung Geflüchteter

Formulierungsvorschlag

Grundsätzlich kann es sich auch als sinnvoll erweisen, spezifische Pflichten gesondert in die arbeitsvertraglichen Regelungen aufzunehmen. Sinnvoll können so z.B. Vereinbarung über die Verpflichtung zur rechtszeitigen Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis/-gestattung sein.

Erbringung und Entgegennahme der Arbeitsleistung sind nur bei Vorliegen einer entsprechenden Aufenthaltserlaubnis oder - Gestattung möglich, § 4 Abs. 3 AufenthG. Für die Durchführung des Vertrages ist damit von existenzieller Bedeutung, dass der Arbeitnehmer die notwendigen Dokumente rechtzeitig beibringt.



ARBEITSPLATZ-RECHT.DE

Da dies allein in dem Einflussbereich des Arbeitnehmers liegt, der Arbeitgeber bei Nichtbeibringung allerdings selbst Nachteile wie die Verhängung von empfindlichen Ordnungsgeldern zu befürchten hat (vgl. § 404 SGB III), steht es mithin auch im Interesse des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zur rechtzeitigen Beibringung der Dokumente zu verpflichten. Dies ist im Rahme der arbeitsvertraglichen Regelungen möglich. Eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitnehmers sollte daher aufgenommen werden.

Formulierungen könnten z.B. wie folgt lauten:

„Der Arbeitnehmer hat rechtzeitig vor Ablauf seiner gültigen Aufenthaltserlaubnis/-gestattung bei der zuständigen Ausländerbehörde eine Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis/-gestattung zu beantragen und diese dem Arbeitgeber unaufgefordert unverzüglich vorzulegen.

Wird die Aufenthaltserlaubnis/-gestattung nicht verlängert, hat eine Beschäftigung zu unterbleiben. Entfällt die Arbeitsleistung aufgrund der fehlenden Aufenthaltserlaubnis/-gestattung, entsteht für diesen Zeitraum kein Entgeltanspruch des Arbeitnehmers. Eine dauerhaftes Beschäftigungshindernis ist grundsätzlich geeignet, einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Kündigungsgrund darzustellen.“

Zu beachten ist die Erlaubnisfiktion des § 81 Abs. 4 AufenthG, nach welcher der endende Aufenthaltstitel bei Beantragung der Verlängerung vor dessen Ablauf bis zur Entscheidung als fortbestehend gilt.

**Rechtsanwältin
M. Luise Köhler**

koehler@schloemer-sperl.de

**Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht
an der SRH Riedlingen**

