



Gut 550.000 offene Arbeitsstellen sind in Deutschland derzeit zu besetzen. Die erforderlichen Fachkräfte fehlen. Warum also nicht das Potential der vielen tausend Flüchtlinge nutzen, die Deutschland derzeit erreichen. Um Arbeitgebern eventuell bestehende Unsicherheiten zu nehmen, beantworten wir die wichtigsten Fragen rund um das Thema der Neuanstellung von Flüchtlingen.

### 1. Wer ist überhaupt Flüchtling?

Als Flüchtling gilt nach der Genfer Flüchtlingskonvention eine Person, die „aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will.“ So auch § 3 Asylverfahrensgesetz (AsylVfG).

Bei geflüchteten Menschen muss also unterschieden werden. Anerkannte Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis sind die Personen, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde und die aus den obenstehenden Gründen eine Aufenthaltserlaubnis erhalten haben. Asylsuchende mit einer Aufenthaltsgestattung, sind diejenigen Menschen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist. Weiterhin gibt es den Status der Geduldeten. Dies sind Menschen, deren Asylantrag zumeist abgelehnt wurde, die aber nicht abgeschoben werden können.

### 2. Wann kann ich Flüchtlinge einstellen? Müssen diese bereits eine gewisse Zeit in Deutschland leben?

Anerkannte Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich jede Beschäftigung annehmen, hier müssen keine Besonderheiten beachtet werden (§ 31 Beschäftigungsverordnung (BeschV)). Da die Anerkennung des Flüchtlingsstatus allerdings zumeist eine erhebliche Dauer beansprucht, verfügen die wenigsten der kürzlich eingereisten Menschen bereits über diesen Status. Bis es soweit ist, gilt folgendes:

Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung und geduldete Personen dürfen für die ersten 3 Monate keine Erwerbstätigkeit ausüben (§ 61 Abs. 1 AsylVfG). Danach kann die Ausländerbehörde eine Beschäftigung gestatten, wenn die Bundesagentur für Arbeit (BfA) zustimmt (§ 61 Abs. 2 AsylVfG i.V.m. §§ 39 - 42 Aufenthaltsgesetz (AufenthG)). Die Zustimmung kann die BfA erteilen, wenn sich hieraus keine Nachteile für den Arbeitsmarkt ergeben und für die Beschäftigung keine Deutschen oder EU-Bürger zur Verfügung stehen (so genannte „Vorrangprüfung“). Es handelt sich stets um eine vom Einzelfall abhängige Ermessensentscheidung.



Ausnahmsweise kann eine Zustimmung der BfA nach den Regelungen der Beschäftigungsverordnung (BeschV) entbehrlich sein. Die Vorrangprüfung entfällt z.B. unter bestimmten Voraussetzungen u.a. für Hochschulabsolventen und Fachkräfte in Engpassberufen (insb. technische Berufe sowie Berufe im Gesundheitsbereich).

Die Vorrangprüfung entfällt grundsätzlich nach einer ununterbrochenen Aufenthaltsdauer von 15 Monaten, die Zustimmung der BfA ist jedoch weiterhin erforderlich. Erst nach vier Jahren Aufenthalt in Deutschland entscheidet die Ausländerbehörde ohne Beteiligung der BfA (§ 31 Abs. 3, 5 BeschV).

### 3. Welche formellen Hindernisse bestehen? Mit welchen Stellen muss ich Kontakt aufnehmen, wenn ich Ausländer einstellen möchte?

Wie oben dargestellt, bedarf die Einstellung einer Person mit anerkanntem Flüchtlingsstatus und Aufenthaltsgenehmigung keiner besonderen Genehmigung.

Möchten Sie eine Person des Status des Asylsuchenden oder Geduldeten einstellen, müssen Sie Kontakt zur zuständigen Ausländerbehörde aufnehmen um bei dieser die erforderliche Erlaubnis zu beantragen. Die früher geltende "Residenzpflicht", wonach sich Asylsuchende nur im Gebiet der zuständigen Ausländerbehörde aufhalten und dort einer Beschäftigung nachgehen konnten, besteht in dieser strikten Form nicht mehr. Nach dem Ablauf von drei Monaten dürfen sie sich regelmäßig in Deutschland frei bewegen und eine Beschäftigung suchen.

Die zuständige Ausländerbehörde können Sie unter folgendem Link ermitteln:

[https://www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS\\_Auslaenderbehoerde.html](https://www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS_Auslaenderbehoerde.html)

### 4. Muss ich die Einstellung von Ausländern bei öffentlichen Stellen anmelden?

Der Arbeitgeber, der den Ausländer einstellen will, hat der BfA Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu erteilen (§ 39 Abs. 2 Satz 3 AufenthG). Wird eine solche Auskunft unrichtig erteilt, kann eine Geldbuße verhängt werden (§ 404 Abs. 2 Nr. 5 SGB III).

Zudem muss, wer einen Ausländer beschäftigt, für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie dessen aufenthaltsrechtlicher Bescheinigung (z.B. des Aufenthaltstitels) in elektronischer Form oder in Papierform aufbewahren (§ 4 Abs. 3 S. 4 AufenthG).

### 5. Kann ich geflüchtete Menschen in einem Minijob beschäftigen?

Haben geflüchtete Menschen eine Arbeitserlaubnis, können sie auch einen Minijob ausüben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben die gleichen Rechte und Pflichten wie bei jedem anderen Arbeitsverhältnis in Deutschland.

### 6. Dürfen geflüchtete Menschen in Leiharbeit beschäftigt werden?

Da nach § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG die Zustimmung der BfA zur Ausländerbeschäftigung zu versagen ist, wenn der Ausländer als Leiharbeiter tätig werden möchte, können Asylsuchende und Geduldete in der Regel erst nach vierjährigem Aufenthalt eine Beschäftigung in der Zeitarbeit aufnehmen.

### 7. Muss ich Geflüchteten den Mindest- oder Tariflohn zahlen?

Da Arbeitgeber seit dem 01.01.2015 verpflichtet sind allen Arbeitnehmern in Deutschland den Mindestlohn zu zahlen, gilt dies auch für Asylsuchende oder Geduldete. Ausnahmen bestehen gem. § 22 MiLoG lediglich für Praktikanten im Ausbildungskontext, Einstiegsqualifizierungen und Auszubildende.



**ARBEITSPLATZ-RECHT.DE**

Anders verhält es sich mit dem Tariflohn. Tarifverträge kommen regelmäßig nur zur Anwendung, wenn der Arbeitgeber im Arbeitgeberverband und der Arbeitnehmer gewerkschaftliche organisiert ist. Sind nicht beide Parteien tarifgebunden, findet der Tarifvertrag im Normalfall keine Anwendung. Wenn die Tätigkeit allerdings in einer Branche aufgenommen wird, in der der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde, sind auch Asylsuchende und Geduldete nach Tariflohn zu bezahlen.

### 8. Gibt es besondere Voraussetzungen bei den Urlaubsregelungen?

Da die Regelungen des Bundesurlaubsgesetzes für jeden Arbeitnehmer in Deutschland gelten, sind ausländischen Arbeitnehmern ebenfalls mindestens 24 Urlaubstage im Kalenderjahr zu gewähren. Da sich die gesetzliche Regelung auf eine 6-Tage-Woche bezieht, sind bei einer 5-Tage-Woche 20 Urlaubstage im Kalenderjahr zu gewähren.

### **9. Bestehen Besonderheiten bei den Sozialversicherungsabgaben?**

Jeder in Deutschland beschäftigte ausländische Arbeitnehmer unterliegt grundsätzlich dem deutschen Sozialversicherungsrecht. Sobald der Asylbewerber oder Geduldete eine abhängige Beschäftigung aufnimmt, wird er also automatisch Mitglied in der Deutschen Sozialversicherung (Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung und Pflegeversicherung). Dies gilt unabhängig vom Flüchtlingsstatus. Mit der Anmeldung der Beschäftigung bei seiner Krankenkasse erhält er eine Sozialversicherungsnummer und eine Mitgliedsbescheinigung für den Arbeitgeber. Der Eintritt der Versicherungspflicht begründet grundsätzlich auch den Leistungsanspruch gegenüber dem jeweiligen Versicherungsträger.

### **10. Bestehen besondere Möglichkeiten der Kündigung?**

Besondere Kündigungsmöglichkeiten bestehen grundsätzlich nicht. Wenn Ihr Betrieb regelmäßig mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigt, findet das Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Die Regelungen bestehen für jeden Arbeitnehmer, der bereits länger als 6 Monate im Betrieb beschäftigt ist.

### **11. Wenn ich mir nicht sicher bin, ob z.B. die Sprachbarriere doch zu groß ist - gibt es Möglichkeiten der Erprobung?**

Auch hier bestehen die allgemeinen Möglichkeiten der Erprobung der Eignung des Arbeitnehmers. So kann für die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses eine Probezeit vereinbart werden, in dem die Kündigung des Arbeitsvertrages grundsätzlich mit einer Frist von zwei Wochen möglich ist. Außerdem kann das Arbeitsverhältnis zur Erprobung befristet werden. Bei der Befristung ist stets das Schriftform Erfordernis zu beachten.

Wird hingegen eine Berufsausbildung angestrebt, kommt eine Einstiegsqualifizierung in Betracht. Diese bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten des späteren Auszubildenden bis zu einem Jahr im täglichen Arbeitsprozess zu beobachten. Die für eine Ausbildung erforderlichen Qualifizierungen können

erworben werden. Eine Zustimmung der BfA ist nicht erforderlich, jedoch muss die Genehmigung der Ausländerbehörde beantragt werden. Weiterhin erhalten Betriebe eine Förderung für die Einstiegsqualifizierung. Diese muss vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden. Weiterhin besteht an dieser Stelle eine Ausnahmen vom Mindestlohn.

### **12. Gelten Besonderheiten wenn es um Berufsausbildungen geht?**

Flüchtlinge können für die Aufnahme einer qualifizierten schulischen Berufsausbildung sowie für die Teilnahme an einer betrieblichen Aus- oder Weiterbildung eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Bei einer betrieblichen Aus- oder Weiterbildung ist die Zustimmung BfA erforderlich, soweit es sich nicht um eine zustimmungsfreie Beschäftigung handelt (s. o.). Ansprechpartner ist die örtliche IHK sowie der Arbeitgeberservice der BfA.

### **13. Was geschieht, wenn der Geflüchtete doch abgeschoben wird?**

Wenn der angestellte Geflüchtete das Land verlassen muss, ist ihm die Erbringung der Arbeitsleistung nach § 275 BGB dauerhaft unmöglich. Dies stellt einen personenbedingten Kündigungsgrund nach dem KSchG dar.

Eine Ausnahme besteht für Ausbildungen. Hier kann die Ausländerbehörde für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung zunächst eine Duldung für ein Jahr erteilen. Wenn die Berufsausbildung fort dauert und in einem angemessenen Zeitraum mit ihrem Abschluss zu rechnen ist, soll die Ausländerbehörde die Duldung für ein weiteres Jahr verlängern. Voraussetzung ist, dass die Ausbildung vor Vollendung des 21. Lebensjahres aufgenommen wird und der Auszubildende nicht aus einem sicheren Herkunftsland einreist.

**Rechtsanwältin**

**M. Luise Köhler**

*koehler@schloemer-sperl.de*

**Lehrbeauftragte für Arbeitsrecht**  
an der SRH Riedlingen

