

Vom Flüchtling zum Mitarbeiter - Fragen und Antworten zu den aktuellen gesetzlichen Regelungen

Geht es um die Integration von Flüchtlingen in Unternehmen, kommen beim Arbeitgeber viele Fragen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen für Beschäftigung, Ausbildung und Praktikum auf. Um ihnen die Orientierung zu erleichtern, finden interessierte Unternehmer nachfolgend Antworten auf die wichtigsten Fragen.

Dabei handelt es sich zur besseren Verständlichkeit um vereinfachte Darstellungen. Bei konkreten Fragen sollten Arbeitgeber das Arbeitsangebot mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit oder der Ausländerbehörde besprechen. Auch das Welcome Center bei der IHK Trier ([Link: http://welcomecenter.rlp.de](http://welcomecenter.rlp.de)) hilft gerne weiter.

Bitte beachten Sie:

- ⊗ Personen aus sicheren Herkunftsstaaten (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien –Stand: Januar 2016), die nach dem 31. August 2015 in Deutschland einen Asylantrag gestellt haben, unterliegen einem Beschäftigungsverbot.
- ⊗ Als Arbeitgeber sind Sie dazu verpflichtet, für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufenthaltstitels oder der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung oder die Aussetzung der Abschiebung (Duldung) in elektronischer Form oder in Papierform aufzubewahren. Hier können Sie sich Abbildungen der zugehörigen Dokumente ansehen. ([Link: http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeitFluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html](http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeitFluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html))

Welche Flüchtlinge dürfen eine Beschäftigung aufnehmen?

Es wird zwischen zwei Gruppen von Flüchtlingen unterschieden: 1. Personen MIT Aufenthaltstitel und 2. Personen OHNE Aufenthaltstitel. Sie unterscheiden sich unter anderem darin, wann und unter welchen Voraussetzungen sie eine Beschäftigung aufnehmen dürfen.

Anerkannte Flüchtlinge und Asylberechtigte

Bei den Personen mit Aufenthaltstitel handelt es sich um Menschen, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde. Anerkannte Asylbewerber dürfen jede Beschäftigung annehmen. Um sie zu beschäftigen, sind keine besonderen Bestimmungen vom Arbeitgeber zu beachten. Auch eine Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist nicht erforderlich. Eine Ausnahme bilden die Personen, bei denen ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde. Sie besitzen zwar auch einen Aufenthaltstitel, aber hier entscheidet die Ausländerbehörde im Einzelfall über die Genehmigung zur Aufnahme einer Beschäftigung.

Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung

Sollen Personen ohne Aufenthaltstitel beschäftigt werden, sind verschiedene Auflagen zu berücksichtigen. Zu den Personen ohne Aufenthaltstitel zählen zum einen Asylbewerber, deren Asylverfahren noch nicht

abgeschlossen wurde. Sie erhalten für die Dauer des Verfahrens eine Aufenthaltsgestattung. Zum anderen haben auch Geduldete keinen Aufenthaltstitel. Geduldete sind geflüchtete Menschen, deren Asylantrag bereits abgelehnt wurde. Ihre Abschiebung in das Herkunftsland wurde aber ausgesetzt, z. B. wegen sehr schweren Erkrankungen oder dem Fehlen von Passdokumenten. Diese Personen erhalten eine „Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung“, welche als Duldung bezeichnet wird.

Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung dürfen frühestens nach dem Ablauf einer Wartefrist von drei Monaten ab dem Tag, an dem das Asylgesuch geäußert wurde, eine Beschäftigung aufnehmen. Die lokale Ausländerbehörde muss der Aufnahme der Beschäftigung vorab zustimmen. In der Regel muss auch die Arbeitsagentur einwilligen. Diese Zustimmung der Agentur für Arbeit wird dort jedoch intern von der Ausländerbehörde eingeholt, bei der der Flüchtling eine Arbeitserlaubnis beantragt hat. Für Ausbildung ([Link: https://www.ihk-trier.de/ihk-trier/Integrale?&MODULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=2332](https://www.ihk-trier.de/ihk-trier/Integrale?&MODULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=2332)) und Praktika ([Link: https://www.ihk-trier.de/ihk-trier/Integrale?&MODULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=2331](https://www.ihk-trier.de/ihk-trier/Integrale?&MODULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=2331)) von Flüchtlingen gelten teilweise erleichterte Regelungen.

Dürfen Flüchtlinge als Leiharbeiter eingesetzt werden?

Bei anerkannten Flüchtlingen ist eine Beschäftigung als Leiharbeiternehmer uneingeschränkt möglich. Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung und Geduldete müssen Wartefristen einhalten: Nach dem Ablauf von 3 Monaten ist der Einsatz als Leiharbeiter für jede Art der Leiharbeit möglich, bei Fachkräften in Engpassberufen ebenfalls nach 3 Monaten.

Die aktuelle Liste aller Engpassberufe der Bundesagentur für Arbeit finden Sie hier. ([Link: http://www.arbeitsagentur.de/positivliste](http://www.arbeitsagentur.de/positivliste))

Wie kann ein Flüchtling eine Arbeitsgenehmigung erhalten?

Wenn Arbeitgeber Flüchtlinge beschäftigen wollen, sollten Sie die folgenden Schritte beachten:

1. Die Zustimmung zur Beschäftigung muss - außer im Fall von anerkannten Flüchtlingen, die keine solche Genehmigung benötigen - vor der Einstellung bei der Ausländerbehörde ([Link: http://www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS_Auslaenderbehoerde.html](http://www.bamf.de/SiteGlobals/Functions/WebGIS/DE/WebGIS_Auslaenderbehoerde.html)), angesiedelt bei der Stadt- oder Kreisverwaltung, beantragt werden.

Dazu sollte die Person am besten die vom Arbeitgeber ausgefüllte Stellenbeschreibung ([Link: https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtew/~edisp/16019022dstbai454236.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mtew/~edisp/16019022dstbai454236.pdf)) und einen vorbereiteten Arbeitsvertrag (ohne Unterschriften) bereithalten.

2. Die Ausländerbehörde prüft die Anfrage und holt gegebenenfalls die Zustimmung der Arbeitsverwaltung ein.

Die Bundesagentur für Arbeit führt verschiedene Prüfungen durch, je nachdem, welche Art der Beschäftigung beabsichtigt ist. So lange die Vorrangprüfung ausgesetzt ist, werden nur die Beschäftigungsbedingungen geprüft. Hier werden die Rahmenbedingungen wie beispielsweise die vorgesehene Arbeitszeit und Vergütung mit denen inländischer Beschäftigter in ähnlicher Position verglichen, um eine Benachteiligung der ausgewählten Kandidaten auszuschließen.

3. Die Ausländerbehörde übermittelt ihre Entscheidung an den Antragsteller.

Weitere Informationen erhalten Sie beim Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit unter der Rufnummer 0800 4 5555 20 oder online hier ([Link: https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/GefluechteteMenschen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI806581](https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/GefluechteteMenschen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI806581)) . Dort erfahren Sie auch, ob und welche Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung für Sie als Arbeitgeber verfügbar sind.

Was ist eine Vorrangprüfung?

Bei der Vorrangprüfung wird von der Bundesagentur für Arbeit geprüft, ob es bevorrechtigte Arbeitnehmer wie Deutsche, EU- oder EWR-Bürger oder sonstige Bevorrechtigte (z.B. anerkannte Flüchtlinge) gibt, die für den konkreten Arbeitsplatz geeignet sind. Sind solche Bewerber verfügbar, werden sie zuerst an den Arbeitgeber vermittelt. In der Region Trier wird für einen Zeitraum von 3 Jahren auf die Vorrangprüfung bei Asylbewerbern und Geduldeten verzichtet.

Wann können Flüchtlinge eine betriebliche Ausbildung aufnehmen?

In einem dualen Ausbildungsberuf können Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung nach Ablauf der dreimonatigen Wartefrist und Geduldete ab dem 1. Tag mit der Ausbildung beginnen. Anerkannte Flüchtlinge unterliegen keinen Einschränkungen.

Auch Einstiegsqualifizierungen und andere Förderinstrumente wie ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) und die Assistierte Ausbildung (AsA) sind für geflüchtete Menschen zugänglich, allerdings sind dabei bestimmte Besonderheiten zu beachten.

Dürfen Unternehmen Praktika mit Flüchtlingen durchführen?

Als Unternehmen haben Sie viele Möglichkeiten, interessierten Flüchtlingen Ihren Betrieb in einem Praktikum näherzubringen und sie mit den Arbeitsabläufen vertraut zu machen. Zu den verschiedenen Optionen zählen zum Beispiel Einstiegsqualifizierungen als gleitender Einstieg in eine Ausbildung, freiwillige Praktika zur Berufsorientierung oder Pflichtpraktika während Studium oder Ausbildung. Je nach Art des Aufenthaltsstatus sind jedoch Ausnahmen zu beachten.

Bei anerkannten Flüchtlingen sind keine Besonderheiten zu berücksichtigen, sie können jede Form von betrieblichem Praktikum machen. Asylbewerber und Geduldete müssen eine Wartefrist von mindestens drei Monaten einhalten und benötigen in der Regel die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde und teilweise auch die Zustimmung der Arbeitsagentur. Weitere Details finden Sie hier ([Link: https://www.ihk-trier.de/ihk-trier/Integrale?&MODULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=2331](https://www.ihk-trier.de/ihk-trier/Integrale?&MODULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=2331)) .

Wie gut ist die Bleibeperspektive bei Flüchtlingen und Asylberechtigten?

Anerkannte Flüchtlinge nach der Genfer Flüchtlingskonvention (§ 3 AsylG) bekommen in der Regel eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre und können nach Ablauf dieses Zeitraums eine Niederlassungserlaubnis erhalten. Die Genfer Flüchtlingskonvention schützt Menschen, die zum Beispiel wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder ihrer

politischen Überzeugung verfolgt werden. Die Niederlassungserlaubnis ist ein unbefristeter Aufenthaltstitel, mit dem die Arbeit in Deutschland möglich ist.

Politisch Verfolgte, die als Asylberechtigte einen Schutzstatus nach § 16a GG erhalten haben, erhalten üblicherweise eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre und haben im Anschluss daran ebenfalls die Möglichkeit, eine Niederlassungserlaubnis zu bekommen.

Bei der Gruppe der subsidiär Schutzberechtigten, die wegen drohender Gefahren in Heimat- oder Zielland nicht zurückkehren können, sowie bei Personen mit nationalem Abschiebeverbot – deren Leib und Leben oder Freiheit bei Rückkehr konkret gefährdet wäre – wird die Aufenthaltserlaubnis zunächst für ein Jahr ausgestellt. Danach kann um zwei Jahre verlängert werden, nach fünf Jahren ist schließlich auch die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis möglich. Allerdings sind bei diesen beiden Flüchtlingsgruppen Besonderheiten wie Wohnsitzauflagen und eingeschränkte Leistungen bei der Ausbildungsförderung zu beachten.

Die Bleibeperspektive bei Personen ohne Aufenthaltstitel, d. h. Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung und Geduldete, ist deutlich schwerer vorauszusagen. Die Aufenthaltsgestattung wird nur für die Dauer des Asylverfahrens ausgestellt, das sich von Registrierung über Antragstellung bis zur Entscheidung über mehrere Monate erstrecken kann.

Eine Duldung wird einer Person, deren Asylantrag abgelehnt wurde und bei der die Abschiebung aus bestimmten Gründen nicht möglich ist, in der Regel zunächst für sechs Monate erteilt. Sie kann danach wiederholt verlängert werden. Für gut integrierte Geduldete ist eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis nach mehreren Jahren dennoch möglich.

Welche Fördermöglichkeiten gibt es für die Beschäftigung von Flüchtlingen?

Wie Sie Unterstützung bei Ausbildung, Beschäftigung oder Praktikum erhalten können, z.B. zur Sprachförderung, bei einer Einstiegsqualifizierung oder mit einer mehrwöchigen „Erprobung“ als Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG), erfahren Sie beim Arbeitgeberservice der für Ihren Betrieb zuständigen Agentur für Arbeit oder unter der Rufnummer 0800 4 5555 20.

Wie ist die aktuelle Flüchtlingssituation?

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) veröffentlicht regelmäßig aktuelle Zahlen, Daten und Fakten rund um Asyl und Flüchtlingsschutz. Diese Informationen finden Sie hier. (Link: <http://www.bamf.de/DE/Migration/AsylFluechtlinge/asylfluechtlinge-node.html>)

Auch das rheinland-pfälzische Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen (Link: <https://mifkjf.rlp.de/de/themen/integration/humanitaere-zuwanderung-und-fluechtlinge/>) informiert über humanitäre Zuwanderung und die Situation der Flüchtlinge im Land. Dort finden Sie auch die „Fragen und Antworten zum Thema Flüchtlinge“ (Link: https://mifkjf.rlp.de/fileadmin/mifkjf/Integration/FAQs_Fluechtlinge.pdf) .

Wie läuft ein Asylverfahren ab?

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) erläutert hier ([Link: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/schema-ablauf-asylverfahren.pdf?__blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/schema-ablauf-asylverfahren.pdf?__blob=publicationFile)) ausführlich die einzelnen Schritte von der Äußerung des Asylgesuchs bis zum Abschluss des Verfahrens.

Wie kann ich mich ehrenamtlich engagieren?

Die Homepage der neu geschaffenen landesweiten Koordinierungsstelle „Ehrenamtliche Aktivitäten im Flüchtlingsbereich in RLP“ informiert unter www.aktiv-fuer-fluechtlinge-rlp.de ([Link: http://www.aktiv-fuer-fluechtlinge-rlp.de/](http://www.aktiv-fuer-fluechtlinge-rlp.de/)) über ehrenamtliche Angebote, Adressen und Ansprechpartner in ganz Rheinland-Pfalz. Dort finden Interessierte wichtige Informationen und eine Übersicht über Initiativen und Projekte in ihrer Region.