



Beschäftigung von Flüchtlingen

Informationsblatt für Arbeitgeber

Sie haben eine freie Stelle und möchten einen geflüchteten Menschen in Ihrem Unternehmen beschäftigen oder ausbilden? Bitte beachten Sie, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge eingeschränkt ist. Vor der Einstellung sind die Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde zur Beschäftigung und in der Regel auch die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Es empfiehlt sich, mit dem Arbeitgeber-Service der örtlichen Agentur für Arbeit und mit der örtlich zuständigen Ausländerbehörde bereits im Vorfeld Kontakt aufzunehmen.

Wie erkenne ich als Arbeitgeber, ob ich einen Flüchtling beschäftigen oder ausbilden darf?

Ob ein Flüchtling arbeiten darf, hängt entscheidend von den folgenden Punkten ab:

- Aus welchem Herkunftsland kommt der Flüchtling?
- Welchen Rechtsstatus hat der Flüchtling?
- Welche Nebenbestimmung zur Beschäftigung hat die Ausländerbehörde verfügt?

Auf welche Herkunftsstaaten muss ich als Arbeitgeber achten?

Bei Personen aus sogenannten **sicheren Herkunftsstaaten** nach § 29a Asylgesetz, die ihren Asylantrag nach dem 31.8.2015 gestellt haben, gilt ein **generelles Beschäftigungsverbot**. Sichere Herkunftsstaaten sind:

- die Mitgliedstaaten der EU,
- Albanien,
- Bosnien und Herzegowina,
- Ghana,
- Kosovo,
- Mazedonien,
- Montenegro,
- Senegal,
- Serbien.

HINWEIS:

Bis 31.12.2020 gibt es für Personen aus den Westbalkanstaaten die Möglichkeit zur Aufnahme einer Beschäftigung in allen Berufen, Ausbildungen und Helfertätigkeiten. Voraussetzung ist die Einreise aus dem Heimatland mit einem entsprechenden Visum und es

dürfen innerhalb von 24 Monaten vor der Visumsbeantragung keine Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz in Deutschland bezogen worden sein. Weitere Informationen finden Sie unter: www.arbeitsagentur.de.

Welchen Rechtsstatus kann ein Flüchtling haben?

Zunächst ist zu unterscheiden, ob ein Flüchtling aus humanitären Gründen durch eine Aufnahmeentscheidung des Bundes oder des Landes aus dem Ausland aufgenommen wurde oder ob er in Deutschland ein Asylverfahren durchläuft bzw. durchlaufen hat.

Aus dem Ausland **aufgenommenen Flüchtlinge**:

- a) **syrische Flüchtlinge nach den Aufnahmeprogrammen des Bundes und des Landes Sachsen** sind besonders schutzbedürftige Personen, die angesichts der humanitären Krise in Syrien und dessen Anrainerstaaten für die Dauer des Konflikts in den Jahren 2013 bis 2015 aufgenommen wurden.
- b) **Resettlement-Flüchtlinge** sind Flüchtlinge, die dauerhaft aufgenommen werden. Diese Personen werden grundsätzlich vom UNHCR vorgeschlagen. Für die Jahre 2015 bis 2017 hat sich Deutschland zur Aufnahme von 500 Schutzbedürftige pro Jahr verpflichtet.

HINWEIS:

Ausführliche Informationen zu den humanitären Aufnahmen finden Sie unter: www.bamf.de →Startseite →Asyl und Flüchtlingsschutz →Resettlement – Humanitäre Aufnahme – Relocation

Für alle anderen Flüchtlinge gilt: Sie müssen unmittelbar bei oder nach ihrer Ankunft in Deutschland ihr Asylgesuch bei einer staatlichen Stelle äußern und anschließend einen Asylantrag beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) stellen. Unbegleitete minderjährige Ausländer (umA) werden nach der Einreise in Obhut des Jugendamtes genommen. Für den umA stellt der Vormund den förmlichen Asylantrag beim BAMF.

HINWEIS:

Ausführliche Informationen zum Ablauf des Asylverfahren finden Sie unter: www.bamf.de →Startseite →Asyl und Flüchtlingsschutz →Ablauf des Asylverfahrens

Vor und im laufenden **Asylverfahren**:

- a) **Asylsuchende** sind Personen, die ihr Asylgesuch bereits geäußert haben, aber **noch keinen förmlichen Asylantrag beim BAMF gestellt haben** und dort noch nicht als Asylantragstellende erfasst sind.
- b) **Asylbewerber** sind Personen, die einen förmlichen Asylantrag beim BAMF gestellt haben, und deren **Asylverfahren noch nicht abgeschlossen** ist.

Das **Asylverfahren endet mit der Entscheidung des BAMF** über den Asylantrag. Liegt eine **Schutzberechtigung** vor, erhalten die Asylbewerber einen **positiven Asylbescheid**. Dabei sind folgende Schutzberechtigungen möglich:

- a) **Asylberechtigte** sind politisch Verfolgte **nach Artikel 16a Grundgesetz**.
- b) **Anerkannte Flüchtlinge** sind Personen, die im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention als Flüchtlinge **nach § 3 Asylgesetz** gelten.
- c) **Subsidiär Schutzberechtigte** sind Personen **nach § 4 Asylgesetz**, die nicht als Flüchtling im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention anerkannt sind, aber denen im Herkunftsland ein ernsthafter Schaden droht.
- d) **Personen mit festgestelltem Abschiebungsverbot** sind Schutzsuchende, die **nach § 60 Absatz 5 oder 7 Aufenthaltsgesetz** nicht zurückgeführt werden dürfen.

Stellt das BAMF für einen Asylbewerber keine der vorgenannten Schutzberechtigungen fest, wird der **Asylantrag abgelehnt**. Dies ist grundsätzlich mit der Ausreisepflicht verbunden. Außerhalb des Asylverfahrens können weitere Abschiebungshindernisse durch die zuständige Ausländerbehörde geprüft werden. **Personen mit Duldung (Geduldete)** sind Personen, bei denen die zuständige Ausländerbehörde die **Vollziehbarkeit der Ausreisepflicht** wegen tatsächlicher oder rechtlicher Gründe **vorübergehend ausgesetzt** hat.

HINWEIS:

Das **Asylverfahren kann auch eingestellt werden, wenn der Asylbewerber seinen Asylantrag zurückgezogen hat oder das Verfahren nicht mehr betreibt**, z. B. zur **persönlichen Anhörung nicht erscheint, unauffindbar ist oder während des Asylverfahrens ins Herkunftsland gereist ist**. Diese Personen sind **grundsätzlich zur Ausreise verpflichtet, können aber bei Vorliegen entsprechender Gründe geduldet werden**.

Wie erkenne ich als Arbeitgeber den Rechtsstatus eines Flüchtlings?

Sie können den Rechtsstatus eines Flüchtlings anhand des Bescheides des BAMF oder den ausgestellten Bescheinigungen der Ausländerbehörde erkennen.

Aufgenommene Syrer nach den humanitären Anordnungen des Bundes oder des Landes Sachsen und **Resettlement-Flüchtlinge** erhalten nach der Aufnahmeentscheidung und der Einreise mit einem Visum eine **Aufenthaltsurlaubnis nach § 23 Aufenthaltsgesetz**. Im sogenannten elektronischen Aufenthaltstitel (eAT) im Checkkartenformat ist in der ersten Zeile im Feld Anmerkungen immer die Rechtsgrundlage der Aufenthaltsurlaubnis angegeben, aus der Sie den Rechtsstatus ableiten können:

- 23 ABS 1 (aufgenommene Syrer nach Landesaufnahmeanordnung)
- 23 ABS 2 (aufgenommene Syrer nach den Bundesaufnahmeanordnungen)
- 23 ABS 4 (Resettlement-Flüchtling).

Asylsuchende verfügen über einen **Ankunftsnachweis** (vormals BüMA) nach § 63a Asylgesetz. Mit der Ausstellung des Ankunftsnachweises ist der Aufenthalt in Deutschland gestattet. Mit Ausstellung der Aufenthaltsgestattung wird der Ankunftsnachweis wieder eingezogen.

Asylbewerber erhalten eine **Aufenthaltsgestattung** nach § 63 Asylgesetz. Diese berechtigt bis zur Entscheidung über den Asylantrag durch das BAMF zum Aufenthalt in Deutschland. Die Aufenthaltsgestattung erlischt mit Beendigung des Asylverfahrens.

HINWEIS:

Unbegleitete minderjährige Ausländer erhalten keinen Ankunftsnachweis. Ihnen wird nach Stellung des Asylantrages durch ihren Vormund eine Aufenthaltsgestattung ausgestellt.

Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge, subsidiär Schutzberechtigte oder Personen mit festgestellten Abschiebeverbot erhalten nach der positiven Asylentscheidung des BAMF eine **Aufenthaltsurlaubnis nach § 25 Aufenthaltsgesetz**. Im eAT ist in der ersten Zeile im Feld Anmerkungen die Rechtsgrundlage angegeben, aus der Sie den Rechtsstatus ableiten können:

- 25 ABS 1 (Asylberechtigter)
- 25 ABS 2 (anerkannter Flüchtling)
- 25 ABS 2 (subsidiär Schutzberechtigter)
- 25 ABS 3 (Person mit festgestelltem Abschiebeverbot).

Personen mit Duldung (Geduldete) erhalten von der Ausländerbehörde eine **Bescheinigung für die Aussetzung der Abschiebung** nach § 60a Aufenthaltsgesetz, die **Duldung** genannt wird.

Welche Nebenbestimmungen zur Beschäftigung verfügt die Ausländerbehörde und wo sind diese vermerkt?

Im Aufenthaltsdokument ist immer auch als Nebenbestimmung vermerkt, ob und in welchem Umfang eine Erwerbstätigkeit oder Beschäftigung möglich ist:

Art der Nebenbestimmung:

- **Erwerbstätigkeit gestattet.**
Der Flüchtling darf uneingeschränkt jeder Beschäftigung und auch einer selbständigen Tätigkeit ohne Genehmigung der Ausländerbehörde oder Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nachgehen.
- **Beschäftigung (uneingeschränkt) gestattet.**
Der Flüchtling darf uneingeschränkt jeder Beschäftigung ohne Genehmigung der Ausländerbehörde oder Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nachgehen. Eine selbständige Tätigkeit ist jedoch nicht gestattet.
- **Beschäftigung nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet.**
Eine Beschäftigung ist nicht erlaubt, kann aber bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden.
- **Beschäftigung erlaubt als [Art der Tätigkeit(en)] bei [Arbeitgeber, ggf. Lage und Verteilung der Arbeitszeit] ab/seit dem [Datum] gestattet.**
Es darf nur die konkret definierte Beschäftigung ausgeübt werden. Beachten Sie, dass schon der Wechsel der Tätigkeit in Ihrem Unternehmen erneut eine vorherige Zustimmung der Ausländerbehörde notwendig macht.

- Betriebliche [Ausbildung/Weiterbildung] bei [Arbeitgeber] gestattet. Es darf nur die konkret definierte Aus- oder Weiterbildung absolviert werden. Beachten Sie, dass der Wechsel der Ausbildung, selbst wenn diese in Ihrem Unternehmen erfolgt, erneut eine vorherige Zustimmung der Ausländerbehörde notwendig macht.
- Erwerbstätigkeit/Beschäftigung nicht gestattet. Es ist keine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit erlaubt.

HINWEIS:

Die Nebenbestimmungen können teilweise etwas abweichend formuliert sein. Wichtig für Sie als Arbeitgeber ist, dass eine Beschäftigung oder betriebliche Berufsausbildung erst aufgenommen wird, wenn die Ausländerbehörde VORHER die Genehmigung erteilt hat und die Nebenbestimmung so geändert hat, dass eine Beschäftigung erlaubt ist.

Wo sind die Nebenbestimmungen vermerkt:

Im **Ankunftsnachweis** erfolgt derzeit **kein Eintrag** der Nebenbestimmung zur Beschäftigung.

HINWEIS:

Hat ein Asylsuchender nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland weiterhin nur einen Ankunftsnachweis, wenden Sie sich bitte zur Klärung der Beschäftigungsmöglichkeiten an die zuständige Ausländerbehörde. Ggf. wird künftig auch im **Ankunftsnachweis** eine Nebenbestimmung zur Beschäftigung aufgenommen.

In jeder der nachfolgenden Bescheinigungen ist durch die zuständige Ausländerbehörde eine Nebenbestimmung zur Beschäftigung vermerkt.

In der **Aufenthaltsgestattung** und in der **Duldung** erfolgt der Eintrag der Nebenbestimmung zur Beschäftigung jeweils auf **Seite 6**.

Bei einer **Aufenthaltsurlaubnis** werden die Nebenbestimmung „Erwerbstätigkeit/Beschäftigung gestattet“ oder „Erwerbstätigkeit/Beschäftigung nicht gestattet.“ direkt auf dem **eAT im Feld Anmerkungen** vermerkt. Andere Nebenbestimmungen werden hingegen in einem **Zusatzblatt zum eAT eingetragen**. Der Hinweis auf ein Zusatzblatt ist ebenfalls auf dem eAT im Feld Anmerkungen enthalten. Im **Zusatzblatt** sind die Nebenbestimmungen auf **Seiten 5 und 6** verfügt.

HINWEIS:

Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge oder subsidiär Schutzberechtigte erhalten für den Zeitraum zwischen positiver Asylentscheid und Ausstellung der Aufenthaltserlaubnis in Sachsen eine formlose Bescheinigung von der zuständigen Ausländerbehörde, aus der sich die uneingeschränkte Möglichkeit der Beschäftigung ergibt.

Ab wann kann ich einen Flüchtling in meinem Unternehmen beschäftigen?

Der Zeitpunkt, ab wann Sie als Arbeitgeber einen Flüchtling beschäftigen oder eine betriebliche Berufsausbildung beginnen dürfen, hängt von seinem Rechtsstatus ab.

Aufgenommene Syrer und **Resettlement-Flüchtlinge** können **sofort mit der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis** nach § 23 Aufenthaltsgesetz eine Beschäftigung oder betriebliche Berufsausbildung aufnehmen. Es ist weder die Genehmigung der Ausländerbehörde noch die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

Für **Asylsuchende** und **Asylbewerber** besteht ein absolutes Erwerbstätigkeitsverbot während der Dauer der Wohnverpflichtung in einer Erstaufnahmeeinrichtung. Diese gilt bis zu sechs Wochen und kann auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

Zudem besteht in den ersten drei Monaten des Aufenthalts ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot. Die Ausländerbehörde kann von den gesetzlichen Verboten keine Ausnahmen zulassen. **Spätestens nach der Wartefrist von drei Monaten** Aufenthalt in Deutschland können **Asylsuchende** und **Asylbewerber** die **Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde zur Ausübung einer Beschäftigung** erhalten, sofern sie nicht mehr der Wohnverpflichtung in der Erstaufnahmeeinrichtung unterliegen. Die Drei-Monats-Frist beginnt mit der Ausstellung des Ankunftsnachweises.

HINWEIS:

Die Fristen für das absolute Erwerbstätigkeitsverbot und das Beschäftigungsverbot laufen parallel. Bei Personen, die aus einem sicheren Drittstaat (EU-Mitgliedstaaten, Norwegen und Schweiz) eingereist sind, beginnt die Drei-Monats-Frist allerdings nicht bereits mit Ausstellung des Ankunftsnachweises, sondern erst mit der Ausstellung der Aufenthaltsgestattung.

Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge oder **subsidiär Schutzberechtigte** können **sofort mit der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis** nach § 25 Absatz 1 oder Absatz 2 Aufenthaltsgesetz eine Beschäftigung oder betriebliche Berufsausbildung aufnehmen. Es ist weder die Genehmigung der Ausländerbehörde noch die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit für die Aufnahme der Beschäftigung bzw. Einstellung erforderlich. Es gelten die gleichen Regeln wie für inländische Arbeitnehmer. Sie müssen als Arbeitgeber keine Besonderheiten beachten.

Für den Zeitraum zwischen der positiven Asylentscheidung und der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis dürfen Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge oder subsidiär Schutzberechtigte ebenfalls bereits uneingeschränkt einer Beschäftigung nachgehen. Dies ist in der formlosen Bescheinigung der Ausländerbehörde für diesen Zeitraum bescheinigt.

Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge oder **subsidiär Schutzberechtigte** dürfen nicht nur uneingeschränkt beschäftigt werden, sie dürfen sich auch selbständig machen oder freiberuflich tätig werden.

HINWEIS:

Haben Sie bereits einen Asylbewerber beschäftigt und erhält dieser vom BAMF eine Anerkennung als Asylberechtigter, Flüchtling oder als subsidiär Schutzberechtigter ändert sich für Sie als Arbeitgeber nichts. Ihr Arbeitnehmer darf die Beschäftigung weiter ausüben. Für eine andere Beschäftigung in Ihrem Unternehmen ist keine Genehmigung der Ausländerbehörde oder Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich.

Bei einer **Person mit festgestelltem Abschiebungsverbot** berechtigt die Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Absatz 3 Aufenthaltsgesetz allein nicht zur Beschäftigung. Es ist **vor Aufnahme der Beschäftigung die Erlaubnis der Ausländerbehörde** einzuholen. Wird diese erteilt, wird im eAT die Nebenbestimmung „Beschäftigung (uneingeschränkt) gestattet.“ eingetragen.

HINWEIS:

Haben Sie bereits einen Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung beschäftigt und werden für diesen vom BAMF Abschiebeverbote festgestellt, kann eine Weiterbeschäftigung nur erfolgen, wenn die zuständige Ausländerbehörde die Nebenbestimmung „Beschäftigung (uneingeschränkt) gestattet.“ verfügt hat. Erteilt die Ausländerbehörde eine solche im Einzelfall nicht, dürfen Sie die Beschäftigung in Ihrem Unternehmen nicht fortsetzen.

Für **Personen mit Duldung (Geduldete)** besteht eine Wartefrist von drei Monaten ab Erteilung der Duldung. Danach kann die Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden. Ein Wechsel vom Asylbewerber zum Geduldeten löst aber keine neuen Wartezeiten in Bezug auf den Arbeitsmarktzugang aus. Die Zeiten aus dem vorausgegangenen Asylverfahren werden angerechnet. Somit können Geduldete in der Regel sofort mit Duldungserteilung eine Erlaubnis zur Beschäftigung erhalten.

Unabhängig von der Wartezeit dürfen Geduldete ausnahmslos keiner Beschäftigung nachgehen, wenn sie

- eingereist sind, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen oder
- aufenthaltsbeendende Maßnahmen verhindern, indem sie z. B. über ihre Identität oder Staatsangehörigkeit täuschen
- aus einem sicheren Herkunftsstaats nach § 29a Asylgesetz kommen und ihr nach dem 31. August 2015 gestellter Asylantrag abgelehnt wurde.

Das Vorliegen der Ausschlussgründe prüft die zuständige Ausländerbehörde.

HINWEIS:

Haben Sie bereits einen Asylbewerber beschäftigt und erhält dieser nach Ablehnung des Asylantrages eine Duldung, kann eine Weiterbeschäftigung nur erfolgen, wenn die zuständige Ausländerbehörde ihre Genehmigung zur (weiteren) Beschäftigung erteilt. Erteilt die Ausländerbehörde eine solche Genehmigung im Einzelfall nicht, dürfen Sie die Beschäftigung in Ihrem Unternehmen nicht fortsetzen.

Welche Tätigkeiten dürfen Flüchtlinge ausüben?

Tätigkeiten, die kein Beschäftigungsverhältnis darstellen oder begründen, können von **allen Flüchtlingen, unabhängig vom Rechtsstatus** sofort ohne Wartezeiten sowie Zustimmung der Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit ausgeübt werden. Dies sind vor allem:

schulische Berufsausbildungen:

Schulische Berufsausbildungen sind Ausbildungen ohne Ausbildungsbetrieb. Dabei findet sowohl die theoretische als auch die praktische Ausbildung an einer Berufsfachschule statt. Sie wird durch Praktika oder berufspraktische Ausbildungsteile ergänzt.

HINWEIS:

Pflichtpraktika im Rahmen der schulischen Berufsausbildung bedürfen jedoch vorher der Genehmigung der Ausländerbehörde.

Hospitationen:

Hospitationen sind keine Beschäftigung und können deshalb ohne Zustimmung der Ausländerbehörde durchgeführt werden. Sie dienen allein dem Einblick in betriebliche Abläufe. Es darf keine Arbeitsleistung von wirtschaftlichem Wert und keine Entlohnung erbracht werden. Ausländerrechtliche Vorgaben zur Dauer der Hospitation gibt es nicht. Bei einer längeren Weildauer im Betrieb sollten Sie darauf achten, dass die Hospitation nicht in eine Probebeschäftigung übergeht. Im Zweifelsfall setzen Sie sich vorher mit der zuständigen Ausländerbehörde in Verbindung.

Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG):

Bei einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III, die bei einem Arbeitgeber durchgeführt wird, handelt es sich um eine zweckbezogene Maßnahme, um vorhandenen berufsfachlichen Kenntnisse der Teilnehmer festzustellen oder solche zu vermitteln. Betriebliche Maßnahmen begründen kein Beschäftigungsverhältnis. Sie werden auch nicht analog eines Praktikums durchgeführt. Für Maßnahmen bzw. Maßnahmeteile ist daher keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich.

Arbeitsgelegenheiten:

Arbeitsgelegenheiten für **Asylbewerber** und **Personen mit Duldung (Geduldete)** im Rahmen des **Arbeitsmarktprogramms „Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen“** der Bundesagentur für Arbeit begründen kein Beschäftigungsverhältnis und bedürfen keiner Genehmigung der Ausländerbehörde.

Welche Tätigkeiten ein Flüchtling ausüben darf, die ein Beschäftigungsverhältnis begründen, hängt von seinem Rechtsstatus ab.

jegliche Beschäftigung oder betriebliche Berufsausbildung:

Aufgenommene Syrer, Resettlementflüchtlinge, Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge und **subsidiär Schutzberechtigte** dürfen jegliche Beschäftigung, einschließlich Probearbeiten, oder jegliche betriebliche Berufsausbildung aufnehmen. Unternehmen müssen keine Einschränkungen in Bezug auf die Art der Beschäftigung beachten. Es ist weder die Genehmigung der Ausländerbehörde noch die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit für die Aufnahme der Beschäftigung bzw. Einstellung erforderlich.

Personen mit festgestelltem Abschiebungsverbot, die bereits eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 3 Aufenthaltsgesetz besitzen und bei denen die Ausländerbehörde bereits eine Beschäftigungserlaubnis erteilt und die Nebenbestimmung „Beschäftigung (uneingeschränkt) gestattet.“ verfügt hat, können jegliche Beschäftigung oder betriebliche Berufsausbildung ausüben.

Hat die Ausländerbehörde noch keine Beschäftigungserlaubnis erteilt, muss eine solche vor Aufnahme der Beschäftigung beantragt werden. Die Ausländerbehörde trägt nach der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis die Nebenbestimmung in „Beschäftigung (uneingeschränkt) gestattet.“ ein. Danach kann uneingeschränkt jede Beschäftigung oder betriebliche Berufsausbildung aufgenommen werden.

eingeschränkte Beschäftigung:

Asylbewerber und **Personen mit Duldung (Geduldete)** dürfen nicht jede Beschäftigung aufnehmen. Die Aufnahme einer Tätigkeit darf erlaubt werden, wenn diese durch die Beschäftigungsverordnung zugelassen ist.

HINWEIS:

Die Beschäftigungsverordnung (BeschV) regelt den Arbeitsmarktzugang von Arbeitnehmern aus Drittstaaten. Informationen erhalten Sie bei Ihrem Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit vor Ort.

Asylbewerber und **Personen mit Duldung (Geduldete)** müssen immer vorher die Erlaubnis der Ausländerbehörde einholen. Diese prüft insofern auch, ob es sich um eine Beschäftigung handelt, für die nach der Beschäftigungsverordnung Drittstaatsangehörige zugelassen werden können.

Ist eine **Beschäftigung im Ausbildungsberuf** beabsichtigt und wurde die Berufsausbildung im Inland absolviert, kann **Asylbewerber** und **Personen mit Duldung (Geduldete)** von der zuständigen Ausländerbehörde die Ausübung einer konkreten Beschäftigung im Ausbildungsberuf erlaubt werden. Wurde die Berufsausbildung hingegen im Ausland erworben, ist zudem erforderlich, dass die für die berufliche Anerkennung zuständige Stelle vorher die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit einer inländischen Berufsausbildung festgestellt hat und die betreffende Person entweder von der Bundesagentur für Arbeit auf Grund einer Absprache mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes vermittelt wurde oder es sich bei dem Ausbildungsberuf um einen sog. Mangelberufe handelt, z. B. in technischen Berufen sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen.

HINWEIS:

Umfangreiche Informationen zum Anerkennungsverfahren sind abrufbar unter: www.erkennung-in-deutschland.de oder telefonisch unter der Hotline Arbeiten und Leben in Deutschland +49 (0)30 1815-1111. Es können auch die Beratungsstellen der IBAS Sachsen genutzt werden unter Telefon +49 (0)351 4370 7040 oder E-Mail: erkennung@exis.de.

Weitere Informationen zur Zeugnisbewertung durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen sind abrufbar unter: www.kmk.org/zab/zeugnisbewertungen.

Vermittlungsabsprachen der Bundesagentur für Arbeit bestehen derzeit zur Vermittlung von Pflegekräften mit Bosnien und Herzegowina, den Philippinen, Serbien, Tunesien und China. Die Positivliste der Bundesagentur für Arbeit ist unter www.arbeitsagentur.de →Startseite →Unternehmen →Arbeitskräftebedarf →Beschäftigung →Ausländer →Positivliste veröffentlicht.

Anpassungsqualifizierung für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses:

Für eine Qualifizierungsmaßnahme im Betrieb, mit welcher die Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf ausgeglichen werden können, müssen **Asylbewerber** und **Personen mit Duldung (Geduldete)** immer vorher die Erlaubnis der Ausländerbehörde einholen. Diese Qualifizierungsmaßnahme ist für die volle Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses oder die Erteilung einer Berufserlaubnis in einem reglementierten Beruf erforderlich. Die Inhalte sind mit der zuständigen Stelle oder Kammer abzustimmen. In reglementierten Berufen ist für die Berufsausübung der Besitz einer bestimmten Berufsqualifikation durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften vorgeschrieben.

Beschäftigung als Fachkraft:

Für eine Beschäftigung als Fachkraft müssen **Asylbewerber** und **Personen mit Duldung (Geduldete)** immer vorher die Erlaubnis der Ausländerbehörde einholen.

Fachkräfte sind vor allem Personen, die die Voraussetzungen der „Blauen Karte EU“ erfüllen. Dies erfordert einen deutschen oder einen anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss und ein bestimmtes, jährliches Mindestbruttogehalt.

HINWEIS:

Im Jahr 2016 betrug das Bruttogehalt mindestens 49.600 Euro bzw. in Mangelberufen mindestens 38.688 Euro. Ausführliche Informationen zu den Mangelberufen und den Einkommengrenzen finden Sie im Webportal des Freistaates Sachsen unter: www.zuwanderung.sachsen.de →Wen wir brauchen! →Fachkräfte aus Drittstaaten →Blaue Karte EU

Unabhängig vom Einkommen sind Hochqualifizierte auch Wissenschaftler mit besonderen fachlichen Kenntnissen und Lehrpersonen sowie wissenschaftliche Mitarbeiter in herausgehobener Funktion.

Probeschäftigung:

Eine Probeschäftigung (Probearbeit) ist eine vorübergehende Tätigkeit zur Feststellung für den Arbeitgeber, ob eine anschließende, längerfristige Beschäftigung erfolgen kann. In der Praxis werden diese Tätigkeiten oft auch als „Schnupperpraktika“ bezeichnet. Es sind aber in aller Regel Beschäftigungsverhältnisse. Für eine Probeschäftigung haben **Asylbewerber** und **Personen mit Duldung (Geduldete)** immer vorher die Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde einzuholen.

Leiharbeit/Zeitarbeit:

Für eine Tätigkeit als Leiharbeitnehmer können **Asylbewerber** und **Personen mit Duldung (Geduldete)** zugelassen werden. Dies erfordert immer vorher die Erlaubnis der Ausländerbehörde.

HINWEIS:

Nach der aktuellen Rechtslage entfällt zum 5.8.2019 die Zulassung für das Tätigwerden als Leiharbeitnehmer wieder.

betriebliche Berufsausbildung:

Für die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbaren Ausbildungsberuf müssen **Asylbewerber** und **Personen mit Duldung (Geduldete)** immer vorher die Erlaubnis der Ausländerbehörde einholen.

Die Ausländerbehörde kann für die Aufnahme einer schulischen oder betrieblichen Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbaren Ausbildungsberuf eigens aus diesem Grund eine **Ausbildungsduldung nach § 60a Absatz 2 Satz 4 ff Aufenthaltsgesetz** für den gesamten Zeitraum der Ausbildung erteilen. Voraussetzung ist, dass die Ausbildung entweder bereits mit einem anderen Rechtsstatus (z. B. als Asylbewerber) aufgenommen wurde oder in absehbarer Zeit aufgenommen werden soll und keine Versagungsgründe vorliegen. Diese prüft die zuständige Ausländerbehörde.

WICHTIG:

Unmittelbar bevorstehende Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung sind absolute Versagungsgründe für eine Ausbildungsduldung. Die Durchsetzung der Ausreisepflicht hat Vorrang vor dem Antritt des Ausbildungsverhältnisses.

Eine Ausbildungsduldung wird nicht zur Suche nach einer Ausbildungsstelle erteilt. Wird die Berufsausbildung nicht mehr betrieben oder vor dem erfolgreichen Abschluss abgebrochen, erlischt die Duldung unmittelbar kraft Gesetzes.

Sie sind als Ausbildungsbetrieb verpflichtet, den Abbruch oder die vorzeitige Beendigung unverzüglich, in der Regel innerhalb einer Woche, der zuständigen Ausländerbehörde schriftlich mitzuteilen. In der Mitteilung sind neben den mitzuteilenden Tatsachen und dem Zeitpunkt ihres Eintritts die Namen, Vornamen und die Staatsangehörigkeit des Ausländers anzugeben. Das pflichtwidrige Unterlassen der Anzeige kann mit einem Bußgeld von bis zu 30.000,- Euro geahndet werden.

Bei einer vorzeitigen Beendigung oder Abbruch besteht der einmalige Anspruch auf Erteilung einer Ausbildungsduldung für sechs Monate zur Suche nach einer weiteren Ausbildungsstelle. Dies ist unverzüglich bei der Ausländerbehörde geltend zu machen.

Pflichtpraktikum, Orientierungspraktikum, ausbildungsbegleitendes Praktikum:

Bei einem Praktikumsverhältnis handelt es sich grundsätzlich um ein Beschäftigungsverhältnis. **Asylbewerber** und **Personen mit Duldung (Geduldete)** müssen immer vorher die Erlaubnis der Ausländerbehörde einholen.

HINWEIS:

Pflichtpraktika sind solche, die nach einer schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmung, oder einer Ausbildungsordnung abzuleisten sind. Praktika zur Berufsorientierung dienen der Vorbereitung auf eine Ausbildung oder ein Studium und dauern bis zu drei Monate. Das Orientierungspraktikum muss dabei einen Bezug zu der angestrebten Ausbildung aufweisen. Es kommt allerdings nicht darauf an, ob die Ausbildung im Anschluss tatsächlich angetreten wird. Bei ausbildungs- und studienbegleitenden Praktika handelt es sich um Praktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert werden. Es muss ein inhaltlicher Bezug zur Ausbildung gegeben sein und zuvor darf kein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden haben.

EXKURS:

Im Vorfeld einer betrieblichen Berufsausbildung, kann eine **Einstiegsqualifizierung (EQ)** oder einer **Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus)** durchgeführt werden. Betriebe können 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. Bei einer Einstiegsqualifizierung handelt es sich grundsätzlich um ein Beschäftigungsverhältnis. **Asylbewerber** und **Personen mit Duldung (Geduldete)** müssen immer vorher die Erlaubnis der Ausländerbehörde einholen. Betriebe müssen die Förderung der Einstiegsqualifizierung zudem vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.

Was wird von der Ausländerbehörde für die Genehmigung der Beschäftigung oder der betrieblichen Berufsausbildung vorausgesetzt?

Ist für die Beschäftigung oder betriebliche Berufsausbildung die vorherige Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich, ist der Arbeits- oder Ausbildungsvertrag bzw. ein verbindliches Beschäftigungsangebot oder eine verbindliche Zusicherung der Ausbildung bei der zuständigen Ausländerbehörde vorzulegen. Zudem muss der Flüchtling die weiteren Voraussetzungen erfüllen, über die die zuständige Ausländerbehörde informiert.

Als Arbeitgeber sollten Sie frühzeitig über die zuständige Ausländerbehörde prüfen lassen, ob eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich ist. Falls die Bundesagentur für Arbeit zustimmen muss, können Sie den Entscheidungsprozess erheblich verkürzen, wenn Sie der Bundesagentur für Arbeit frühzeitig das Formblatt Stellenbeschreibung vorlegen.

HINWEIS:

Das Formblatt finden Sie unter www.arbeitsagentur.de → **Formulare Arbeitsmarktzulassung.**

Die Ausländerbehörde erteilt die Genehmigung zur konkreten Beschäftigung nur auf Antrag des Flüchtlings. Sie als Arbeitgeber können den Antrag auf Genehmigung zur Beschäftigung nur dann stellen, wenn Sie eine entsprechende Vollmacht des Flüchtlings haben.

Wer ist zuständig?

Für die Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung oder zur Absolvierung einer betrieblichen Berufsausbildung ist die Ausländerbehörde am Wohnort des Flüchtlings zuständig. Wenn der Flüchtling in Chemnitz, Dresden oder Leipzig wohnt, ist das die Stadtverwaltung, ansonsten das Landratsamt.

Wer muss zustimmen?

Die Genehmigung zur Beschäftigung setzt in der Regel die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit voraus. Diese wird von der zuständigen Ausländerbehörde in einem internen Verfahren beim zuständigen Team der Bundesagentur für Arbeit eingeholt.

Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist noch nicht die Erlaubnis zur Beschäftigung. Diese erteilt die zuständige Ausländerbehörde.

HINWEIS:

Kontaktdaten und regionalen Zuständigkeiten der Teams des Arbeitsmarktzulassungsverfahrens finden Sie unter: www.arbeits-agentur.de → **Arbeitsmarktzulassung**

Ist für jede Beschäftigung die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit notwendig?

Nein. **Aufgenommene Syrer, Resettlement-Flüchtlinge, Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge** und **subsidiär Schutzberechtigte** haben die gesetzliche Erlaubnis zur Ausübung jeglicher Beschäftigungen oder betrieblicher Berufsausbildung und bedürfen keiner Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. Die Beschäftigung oder betriebliche Berufsausbildung für **Personen mit festgestelltem Abschiebungsverbot** mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Absatz 3 Aufenthaltsgesetz bedarf ebenfalls keiner Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.

Die Erlaubnis zur Beschäftigung für **Asylbewerber** oder **Personen mit einer Duldung (Geduldete)** bedarf in der Regel der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. Es gibt aber bestimmte Beschäftigungsarten, für die keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich ist, z. B. eine betriebliche Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, ein Praktika zu Weiterbildungszwecken oder die Aufnahme einer hochqualifizierten Beschäftigung. Ob die konkrete Beschäftigung zustimmungsfrei ist, prüft die Ausländerbehörde in jedem Einzelfall.

Auf welche Kriterien stützt sich die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit?

Im Zustimmungsverfahren prüft die Bundesagentur für Arbeit grundsätzlich die Arbeitsbedingungen und in bestimmten Fällen auch, ob es potenzielle bevorrechtigte Arbeitnehmer gibt (Vorrangprüfung).

Arbeitsbedingungen: Der Ausländer darf nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer. Dies umfasst insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit. Beim Entgelt wird geprüft, ob ein Tariflohn gezahlt werden muss oder ob der Arbeitgeber in den Geltungsbereich eines Branchenmindestlohns oder eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages fällt, zu dessen Anwendung er verpflichtet ist.

Vorrangprüfung: Es dürfen keine bevorrechtigten Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Das ist der Fall, wenn die offene Stelle nicht mit deutschen Arbeitnehmern, Arbeitnehmern eines EU-Mitgliedstaates oder des Europäischen Wirtschaftsraumes, Arbeitnehmer aus der Schweiz oder Drittstaatsangehörige mit uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang, z. B. Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge oder subsidiär Schutzberechtigte besetzt werden kann.

WICHTIG:

Die Vorrangprüfung für die Beschäftigung von Asylbewerbern und Personen mit einer Duldung (Geduldete) ist bis zum 5.8.2019 für alle Bezirke der Arbeitsagenturen im Freistaat Sachsen ausgesetzt. Nach der aktuellen Rechtslage wird nach der temporären Aussetzung der Vorrangprüfung ab 6.8.2019 wieder eine Vorrangprüfung bei der Beschäftigung von Asylbewerbern und Personen mit Duldung (Geduldete) durchgeführt.

Generell ist nach einem vierjährigen Aufenthalt in Deutschland zur Beschäftigung von **Asylbewerber**, und **Personen mit Duldung (Geduldete)** keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit mehr erforderlich.

Steht die Residenzpflicht oder eine Wohnsitzauflage der Aufnahme einer Beschäftigung oder einer Berufsausbildung entgegen?

Asylsuchende und **Asylbewerber** unterliegen in den ersten drei Monaten einer räumliche Beschränkung für den Bezirk der Ausländerbehörde, in dem die zuständige Erstaufnahmeeinrichtung liegt (Residenzpflicht). Dies entspricht auch dem Zeitraum des absoluten Erwerbs- und Beschäftigungsverbot.

Danach sind **Asylsuchende** und **Asylbewerber**, die ihren Lebensunterhalt nicht selbst sichern können, verpflichtet, an dem in der Verteilentscheidung genannten Ort ihren Aufenthalt zu nehmen (Wohnsitzauflage).

Bei **Personen mit Duldung (Geduldete)** ist der Aufenthalt in den ersten drei Monaten ebenfalls räumlich auf das Gebiet des Landes beschränkt (Residenzpflicht). Allerdings erlischt diese räumliche Beschränkung kraft Gesetzes, wenn sich der Geduldete seit drei Monaten im Bundesgebiet aufhält. Dies führt regelmäßig dazu, dass für diese von vornherein keine gesetzliche räumliche Beschränkung (mehr) besteht. Jedoch sind **Personen mit Duldung (Geduldete)**, die ihren Lebensunterhalt nicht selbst sichern können, verpflichtet, am Ort, an dem sie zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Duldung gewohnt haben, ihren Aufenthalt zu nehmen (Wohnsitzauflage).

Die Ausländerbehörde kann die Wohnsitzauflage von Amts wegen oder auf Antrag des Flüchtlings ändern oder aufheben, wenn **Asylbewerber** oder **Personen mit Duldung (Geduldete)** ihren Lebensunterhalt durch eine Beschäftigung eigenständig sichern können.

Alle anderen Flüchtlinge erhalten mit Erteilung der Aufenthaltserlaubnis oder Anerkennung im Asylverfahren für drei Jahre eine Wohnsitzauflage für das Bundesland, in welchem sie im Rahmen des Aufnahmeverfahrens oder zur Durchführung des Asylverfahrens zugewiesen worden sind. Die Wohnsitzregelung findet keine Anwendung oder kann aufgehoben werden, wenn eine Beschäftigung mit mindestens 15 Wochenstunden und ein Mindesteinkommen, das über dem monatlichen Durchschnittsbedarf nach SGB liegt (derzeit 710 Euro), oder eine Berufsausbildung oder ein Studium aufgenommen wird.

HINWEIS:

Voraussetzung ist eine nachhaltige Beschäftigung. Dies wird angenommen, wenn im Rahmen einer Prognose festgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis voraussichtlich über drei Monate andauern wird. Dies gilt sowohl für befristete als auch unbefristete Arbeitsverhältnisse.

Wer prüft, ob ein Flüchtling eine Arbeitserlaubnis hat?

Diese Prüfung haben Sie als Arbeitgeber bei der Beschäftigungsaufnahme durchzuführen. Als Arbeitgeber sollten Sie Flüchtlinge vor ihrer Einstellung stets auffordern, ihren Aufenthaltsstatus durch Vorlage des entsprechenden Dokuments nachzuweisen. Sofern ein Flüchtling noch keine Arbeitserlaubnis hat, sollten Sie als potentieller Arbeitgeber darauf hinwirken, dass er eine solche Erlaubnis bei der örtlich zuständigen Ausländerbehörde beantragt. In Zweifelsfällen können Sie mit der zuständigen Ausländerbehörde Kontakt aufnehmen.

Zudem müssen Sie als Arbeitgeber für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie der aufenthaltsrechtlichen Bescheinigung (z.B. der Aufenthaltsgestattung oder der Duldung) in elektronischer Form oder in Papierform aufbewahren.

Welche Folgen hat die Beschäftigung eines Flüchtlings ohne Arbeitserlaubnis?

Es handelt sich um eine Ordnungswidrigkeit, bei der ein Bußgeld von bis zu 500.000 Euro für Sie als Arbeitgeber verhängt werden kann.

HINWEIS:

Sie können sich als Arbeitgeber arbeitsvertraglich absichern, dass Sie von Ihrem Mitarbeiter jederzeit über eine Änderung bzw. Nichtverlängerung seiner Arbeitserlaubnis unterrichtet werden.

Darf ein Flüchtling eine andere Tätigkeit in meinen Unternehmen ausüben oder den Arbeitsort wechseln?

Aufgenommene Syrer, Resettlement-Flüchtlinge, Asylberechtigte, anerkannte Flüchtlinge und **subsidiär Schutzberechtigte** haben die gesetzliche Erlaubnis jegliche Beschäftigung auszuüben. Die Ausländerbehörde hat in der Nebenbestimmung deshalb auch „Erwerbstätigkeit gestattet.“ verfügt. Die Ausübung einer anderen Tätigkeit oder der Wechsel des Arbeitsortes können ohne Einschränkungen vorgenommen werden.

Bei **Personen mit festgestelltem Abschiebungsverbot**, denen Ausländerbehörde bereits eine Beschäftigungserlaubnis erteilt und die Nebenbestimmung „Beschäftigung (uneingeschränkt) gestattet.“ verfügt hat, dürfen ebenfalls ohne Einschränkungen eine andere Tätigkeit ausüben oder den Arbeitsort wechseln.

Bei **Asylbewerbern** oder **Personen mit einer Duldung (Geduldete)** hat die Ausländerbehörde als Nebenbestimmung in der Regel „Beschäftigung erlaubt als [Art der Tätigkeit(en)] bei [Arbeitgeber, ggf. Lage und Verteilung der Arbeitszeit] ab/seit dem [Datum] gestattet.“ verfügt. Damit ist die Genehmigung der Ausländerbehörde auf eine bestimmte Beschäftigung in Ihrem Unternehmen und ggf. auf einen bestimmten Arbeitsort beschränkt: Der Wechsel der beruflichen Tätigkeit oder des Arbeitsortes muss immer vorher von der Ausländerbehörde erneut genehmigt werden. Sie oder ihr Arbeitnehmer sollten daher vor einem Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitsortes Kontakt mit der zuständigen Ausländerbehörde aufnehmen.

Wie finde ich einen Flüchtling für eine Beschäftigung in meinem Unternehmen?

Wenn Sie geflüchtete Menschen beschäftigen oder ausbilden wollen und nicht wissen, wie Sie geeignete Bewerber finden, können Sie sich an den Arbeitgeber-Service der örtlichen Agentur für Arbeit oder an die kostenfreie Servicrufnummer der Bundesagentur für Arbeit Telefon 0800 4555520 wenden.

Sie können auch die regionalen Projektträger des IvAF-Netzwerkes nutzen. Mit dem ESF-Bundesprogramm „Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen“ existiert ein bundesweites Netzwerk aus einzelnen Projekten, deren Ziel darin besteht, Flüchtlinge in Arbeitsmarkt und Ausbildung zu integrieren. Eine Liste aller regionalen IvAF-Projektträger finden Sie hier unter: www.esf.de →Startseite →Förderperiode 2014 bis 2020 →ESF-Programme →ESF-Integrationsrichtlinie Bund →Zur Projekt-Suche.

Weitere Kontaktwege finden Sie auch auf dem Webportal Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen www.kofa.de.

Wo finde ich Informationen zu Fördermöglichkeiten bei der Beschäftigung oder Ausbildung von Flüchtlingen?

Aufgenommenen oder anerkannten Flüchtlingen stehen grundsätzlich alle Angebote im Bereich Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung zur Verfügung, wenn sie die individuellen Fördervoraussetzungen erfüllen. Für [Asylbewerber](#) oder [Geduldete](#) gelten besondere Regelungen.

Auskünfte zu den Voraussetzungen für die einzelnen Förderinstrumente erteilt der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit.

Wie kann ich als Unternehmer die beruflichen Abschlüsse oder Vorkenntnisse von Flüchtlingen feststellen?

Die beruflichen Erfahrungen und schulischen Vorkenntnisse von Flüchtlingen sind sehr unterschiedlich. Ein Teil der Flüchtlinge verfügt über akademische Abschlüsse. Andere sind ausgebildete Fachkräfte und wieder andere haben keine formale Ausbildung absolviert.

Beabsichtigen Sie die Beschäftigung eines Flüchtlings in einem reglementierten Beruf, dann ist die Anerkennung der ausländischen Qualifikationen eine zwingende Voraussetzung, um den Beruf in Deutschland ausüben zu dürfen. In einem gesetzlich geregelten Verfahren wird anhand der Dokumente und Nachweise geprüft, ob die im Ausland erworbene Qualifikation mit einem deutschen Abschluss gleichwertig ist.

Ein Anerkennungsverfahren ist aber nicht nur für reglementierte Berufe, sondern für alle schulischen, akademischen und beruflichen Abschlüsse möglich. Je nach Abschluss sind unterschiedliche Stellen zuständig. Die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses ist dabei unabhängig vom Status des Flüchtlings jederzeit möglich. Das Verfahren zur Anerkennung bietet Ihnen als Arbeitgeber und dem Flüchtling verschiedene Vorteile.

Allerdings besitzen viele Flüchtlinge keine Nachweise über formale Bildungs- und Berufsabschlüsse. Die Erhebung ihrer beruflichen Qualifikationen basiert meist auf Selbstauskünften. Wenn schriftliche Nachweise fehlen, unvollständig sind oder die Beschaffung nicht zumutbar ist, kann die berufliche Qualifikation über eine sogenannte Qualifikationsanalyse mittels Arbeitsproben, Fachgesprächen oder Probearbeiten festgestellt werden.

HINWEIS:

Informationen zum Thema „Anerkennung in Deutschland“ sowie eine Übersicht der zuständigen Stellen finden Sie unter: www.anererkennung-in-deutschland.de. Bei Ausbildungsberufen im dualen System ist die IHK FOSA das bundesweite Kompetenzzentrum deutscher Industrie- und Handelskammern zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse: www.ihk-fosa.de. Auf dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen www.bq-portal.de finden Sie hier ebenfalls umfassende Informationen, um im Ausland erworbene Qualifikationen und Abschlüsse besser einschätzen zu können. Mithilfe der Ländersteckbriefe können Sie sich schnell einen ersten Überblick zum Bildungsstand und Berufsbildungssystem in den Hauptherkunftsländern von Flüchtlingen verschaffen.

Für die Feststellung von Kompetenzen, wenn kein Berufsabschluss vorliegt, gibt es derzeit keine Standards. Allerdings haben die Agenturen für Arbeit eigene Erfassungsverfahren entwickelt. Die Kammern entwickeln gegenwärtig ein Validierungsverfahren, um für Menschen mit beruflichen Erfahrungen, aber ohne formalen Berufsabschluss das über Arbeitserfahrungen erworbene Praxiswissen sichtbar und für den Arbeitsmarkt besser verwertbar zu machen.

Wie kann ich als Unternehmer einschätzen, ob der Flüchtling über ausreichende Sprachkenntnisse verfügt?

Grundsätzlich können Sie als Arbeitgeber im Bewerbungsgespräch selbst feststellen, ob die vorhandenen Sprachkenntnisse des Bewerbers für den Arbeitsplatz ausreichend sind. Haben Sie aber noch kein persönliches Gespräch geführt, können Sie anhand der Angaben oder Unterlagen des Bewerbers über sein Sprachniveau nach dem gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen eine Einschätzung vornehmen. Dieser gliedert sich in sechs Stufen:

- A1 – „Anfänger“
- A2 – „Grundlegende Kenntnisse“
- B1 – „Fortgeschrittene Sprachverwendung“
- B2 – „Selbständige Sprachverwendung“
- C1 – „Fachkundige Sprachkenntnisse“
- C2 – „Annähernd muttersprachliche Kenntnisse“.

Es gibt eine Vielzahl anerkannter Sprachprüfungen und Zertifikate. Die wichtigsten sind:

- Zertifikat Integrationskurs (B1)
- Deutsch-Test für Zuwanderer (A2 oder B1)
- Zertifikate des Goethe-Instituts, der Volkshochschulen oder der telc GmbH (A1 bis C2)
- Teilnahmebestätigung berufsbezogene Sprachförderung (ESF-Programm).

HINWEIS:

Weitere Informationen zu den Sprachniveaus nach finden Sie unter: www.europaesicher-referenzrahmen.de →Startseite →Sprachniveau.

In Zweifelsfällen haben Sie die allgemeinen Möglichkeiten der Erprobung der Eignung des Arbeitnehmers und können eine Probezeit vereinbaren.

Gibt es Unterstützung für Flüchtlinge, um die deutsche Sprache zu lernen?

Kenntnisse der deutschen Sprache sind für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt und eine Beschäftigung unerlässlich. Das BAMF bietet verschiedene Sprachkurse für den Erwerb unterschiedlicher Sprachniveaus an. Darüber hinaus gibt es in Sachsen Landessprachkurse nach der Richtlinie „Integrative Maßnahmen“ des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz, Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration.

HINWEIS:

Ausführliche Informationen finden Sie unter www.bamf.de →Willkommen in Deutschland →Deutsch lernen. Nähere Inhalte der Richtlinie „Integrative Maßnahmen“ finden Sie unter www.willkommen.sachsen.de →Förderung nach Richtlinie Integrative Maßnahmen.

Gilt für Flüchtlinge auch der Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer über 18 Jahren. Eine Sonderregelung für Flüchtlinge gibt es nicht. Allerdings gibt es nach dem Mindestlohngesetz bestimmte Beschäftigungen, die vom Mindestlohn ausgenommen sind.

Wie kann ich Flüchtlingen die Integration in meinem Unternehmen erleichtern?

Für Flüchtlinge ist es oftmals nicht einfach, sich im neuen Umfeld und anderen betrieblichen Anforderungen zurechtzufinden. Sie benötigen daher häufig etwas mehr Zeit und Unterstützung. Sie können die Integration erleichtern, indem Sie beispielsweise ihrer Belegschaft durch interkulturelle Trainings vorbereiten, oder Paten für die fachliche Einarbeitung, den Spracherwerb oder Alltagsfragen zur Seite stellen.

Sie können auch die Beratungs- und Unterstützungsangebot der IHK nutzen. Für weiterführende Informationen zu den konkreten Unterstützungsleistungen Ihrer IHK wenden Sie sich bitte direkt an Ihre IHK vor Ort oder unter www.ihk.de.

Auch das IQ-Netzwerk bietet Unterstützung. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ verfolgt das Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Für Sie als Unternehmen können insbesondere die Schulungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz und der Willkommenskultur interessant sein. Weiter Informationen finden Sie unter: www.netzwerk-iq-sachsen.de oder speziell vom IQ Fachteam KMU unter www.leitstelle-kmu-sachsen.de.

Weiter Kontaktwege finden Sie auch auf dem Webportal Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen www.kofa.de oder über die Integrations-Initiative der Deutschen Wirtschaft unter www.wir-zusammen.de.

Welche Perspektiven gibt es für eine längerfristige Beschäftigung eines Flüchtlings in meinem Unternehmen?

Als Arbeitgeber benötigen Sie Sicherheit, dass ein potenzielle Arbeitnehmer oder Auszubildender nicht nur kurzzeitig in ihrem Unternehmen verbleiben kann. Planungssicherheit besteht grundsätzlich für die jeweilige Gültigkeitsdauer der Aufenthaltsdokumente.

Aufgenommene Syrer erhalten eine Aufenthaltserlaubnis nach § 23 Absatz 1 oder Absatz 2 Aufenthaltsgesetz für zwei Jahre. Eine Verlängerung ist möglich. Nach fünf Jahren können sie eine Niederlassungserlaubnis zum Daueraufenthalt erhalten.

Resettlement-Flüchtlinge erhalten eine Aufenthaltserlaubnis nach § 23 Absatz 4 Aufenthaltsgesetz und **Asylberechtigte** oder **anerkannte Flüchtlinge** erhalten eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Absatz 1 oder Absatz 2 Aufenthaltsgesetz für jeweils drei Jahre. Eine Verlängerung ist möglich. Bereits nach drei Jahren können sie eine Niederlassungserlaubnis zum Daueraufenthalt erhalten, wenn sie besondere Integrationsleistungen nachweisen (Sprache, Sicherung Lebensunterhalt). Die Frist beginnt bei Resettlement-Flüchtlingen mit der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nach § 23 Absatz 4 Aufenthaltsgesetz und bei Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen bereits mit dem Zeitpunkt des Asylgesuchs. Ansonsten können Sie nach fünf Jahren einer Niederlassungserlaubnis erhalten.

Subsidiär Schutzberechtigte erhalten eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Absatz 2 Aufenthaltsgesetz für ein Jahr. Es ist eine Verlängerung für zwei weitere Jahre möglich. **Personen mit festgestelltem Abschiebungsverbot** wird die Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Absatz 3 Aufenthaltsgesetz für mindestens ein Jahr erteilt. Eine Verlängerung ist möglich. Sie können nach fünf Jahren eine Niederlassungserlaubnis zum Daueraufenthalt erhalten. Die Frist beginnt bereits mit dem Zeitpunkt des Asylgesuchs.

Bei **Asylsuchenden** und **Asylbewerbern** muss der Ausgang des Asylverfahrens abgewartet werden, allerdings ist bei einer guten Bleibeperspektive davon auszugehen, dass ein positiver Asylbescheid und im Anschluss eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Absatz 1 oder 2 Aufenthaltsgesetz erteilt wird.

HINWEIS:

Eine gute Bleibeperspektive ist dann gegeben, wenn eine hohe Anerkennungswahrscheinlichkeit im Asylverfahren des BAMF aufgrund des Herkunftsstaates besteht. Derzeit sind dies Eritrea, Irak, Iran, Somalia und Syrien. Welche Herkunftsländer das Kriterium einer hohen Schutzquote erfüllen, wird jährlich vom BAMF festgelegt.

Bei **Personen mit Duldung (Geduldete)** ist die Vollziehbarkeit der Ausreisepflicht nur vorübergehend ausgesetzt und deshalb wird eine Duldung immer nur befristet erteilt. Die Geltungsdauer der Duldung ist gesetzlich nicht festgelegt. Sie wird im Einzelfall von der Ausländerbehörde bestimmt und richtet sich nach dem Zweck der jeweiligen Duldung. In der Praxis werden Duldungen regelmäßig auf zwischen ein bis sechs Monate befristet.

Eine Duldung, die ausschließlich zur Durchführung einer qualifizierten Berufsausbildung (**Ausbildungsduldung**) erteilt wird, wird für die gesamte Dauer der Ausbildung erteilt. Nach erfolgreichem Abschluss kann zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis für zwei Jahre erteilt werden. Erfolgt keine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb im Anschluss an die erfolgreiche Ausbildung, kann eine weitere Duldung für sechs Monate zur Arbeitsplatzsuche erteilt werden.

Haben Geduldete einen deutschen Berufs- oder Hochschulabschluss oder zwei Jahre eine ihrem Hochschulabschluss angemessene oder drei Jahren eine ihrer Berufsausbildung entsprechenden Beschäftigung ausgeübt, kann ihnen eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung erteilt werden. Sie kann für längstens drei Jahre erteilt und verlängert werden. Nach zwei Jahren Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung berechtigt die Aufenthaltserlaubnis zu jeder Beschäftigung.

Nach einem Aufenthalt von vier Jahren in Deutschland kann jugendlichen oder heranwachsenden Geduldeten bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn sie erfolgreich eine Schule besucht oder einen anerkannten Schul- oder Berufsabschluss erworben haben. Sie kann für längstens drei Jahre erteilt und verlängert werden und berechtigt zur Ausübung einer Beschäftigung oder einer selbständigen Tätigkeit.

Bei einer nachhaltigen Integration kann Geduldeten nach einem Aufenthalt von sechs oder acht Jahren eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden. Sie wird längstens für zwei Jahre erteilt und verlängert und berechtigt zur Ausübung einer Beschäftigung oder einer selbständigen Tätigkeit.

Geduldeten können nach fünf Jahren Besitz einer Aufenthaltserlaubnis eine Niederlassungserlaubnis zum Daueraufenthalt erhalten.

HINWEIS:

Über die sonstigen Voraussetzungen für die Erteilung einer Aufenthalts- oder Niederlassungserlaubnis informiert im Einzelnen die zuständige Ausländerbehörde.

Kann die Befristung eines Arbeitsvertrages auch länger sein als die Gültigkeit des aktuellen Aufenthaltsdokuments des Flüchtlings?

Ja. Die fortbestehende Beschäftigung kann bei der Verlängerung des Aufenthaltsdokuments berücksichtigt werden. Wird dem Flüchtling jedoch ein anderer Rechtsstatus zuerkannt, müssen Sie vor der Weiterbeschäftigung die von der Ausländerbehörde verfügte Nebenbestimmung zur Erwerbstätigkeit/Beschäftigung beachten.

HINWEIS:

Es kann sinnvoll sein, einen befristeten Arbeitsvertrag an die Geltungsdauer des Aufenthaltsstatus und der Arbeitserlaubnis zu koppeln. Sie können als Arbeitgeber entweder den Arbeitsvertrag als solchen zeitlich bis zum Ende der Arbeitserlaubnis befristen oder Sie schließen eine Zweckbefristung, mit der der Arbeitsvertrag automatisch mit Ende des aktuellen Aufenthaltsstatus oder der Arbeitserlaubnis endet.

Gibt es besondere Regelungen für die Arbeitszeit bei Flüchtlingen?

Nein. Es gelten die allgemeinen Regelungen des Arbeitszeitgesetzes. Flüchtlinge können sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt werden.

Wie ist die Sozialversicherung von Flüchtlingen geregelt?

Für die Anmeldung zur Sozialversicherung gelten für **alle Flüchtlinge, unabhängig vom Rechtsstatus**, die gleichen Regelungen wie bei deutschen Arbeitnehmern. Mit dem Beginn der Beschäftigung sind die Flüchtlinge automatisch sozialversichert, das heißt sie sind Mitglied in der Arbeitslosen-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung. Sie melden Ihren neuen Mitarbeiter bei der von ihm gewählten Krankenkasse an, welche dann die Sozialversicherungsnummer und eine Mitgliedsbescheinigung für den Arbeitgeber erteilt. Für sozialversicherungspflichtige Flüchtlinge besteht freie Krankenkassenwahl.

Gilt die gesetzliche Unfallversicherung auch für Flüchtlinge?

Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz besteht für alle Beschäftigten, somit auch für Asylbewerber oder Personen mit Duldung, die eine Beschäftigung aufnehmen. Informationen zur gesetzlichen Unfallversicherung finden Sie auch unter www.dguv.de →fluechtlinge.

Erhalten Flüchtlinge eine steuerliche Identifikationsnummer?

Ja. Personen, die in Deutschland einen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt haben, sind unbeschränkt steuerpflichtig. Das gilt auch für Personen, die als Flüchtlinge oder Asylsuchende in das Bundesgebiet eingereist sind. Die Vergabe der Identifikationsnummer erfolgt durch die Anmeldung bei der zuständigen Meldebehörde. Als Arbeitgeber müssen Sie bei Beginn des Dienstverhältnisses die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) für den Mitarbeiter beim Bundeszentralamt für Steuern durch Datenfernübertragung abrufen und in das Lohnkonto des Arbeitnehmers übernehmen. Wenn Ihr neuer Mitarbeiter noch keine Steueridentifikationsnummer hat, muss er eine Ersatzbescheinigung bei seinem Wohnsitzfinanzamt beantragen. Mit deren Ordnungsmerkmal können Sie als Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug vornehmen. Informationen zur Steuerlichen Identifikationsnummer finden Sie beim Bundeszentralamt für Steuern unter: www.bzst.de →Startseite →Steuern →National →Steuerliche Identifikationsnummer.

Dürfen Flüchtlinge ein Konto eröffnen?

Wenn Flüchtlinge ein Konto eröffnen möchten, müssen sie eines der festgelegten Legitimationspapiere nach dem Geldwäschegesetz und der Zahlungskonto-Identitätsprüfungsverordnung (Pass des Herkunftsstaates, Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsgestattung, die als Ausweisersatz bezeichnet sind, Ankunftsnahtweises, oder Duldung) vorlegen.

Erhalte ich als Arbeitgeber eine Mitteilung der Ausländerbehörde, wenn der bei mir beschäftigte Flüchtling ausgewiesen werden soll?

Nein. Die Ausländerbehörde erteilt diese Mitteilung nur dem betroffenen Ausländer. Sie als Arbeitgeber können hier nur auf die Information durch ihren Arbeitnehmer vertrauen.

HINWEIS:

Es kann sinnvoll sein, sich als Arbeitgeber arbeitsvertraglich absichern, dass Sie von Ihrem Mitarbeiter jederzeit über eine Änderung bzw. Nichtverlängerung seiner Arbeitserlaubnis unterrichtet werden oder zunächst einen befristeten Arbeitsvertrag zu schließen.

Bestehen besondere Möglichkeiten der Kündigung?

Besondere Kündigungsmöglichkeiten bestehen grundsätzlich nicht. Wenn Ihr Unternehmen 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.

Wenn der bei Ihnen beschäftigte Flüchtling abgeschoben wird oder freiwillig ausreist, ist ihm die Erbringung der Arbeitsleistung dauerhaft nicht mehr möglich. Dies stellt einen personenbedingten Kündigungsgrund dar.

Was passiert mit zu viel gezahltem Lohn, wenn der Flüchtling ausgewiesen wird oder ausreist?

Dies sind ausschließlich arbeitsrechtliche Fragen, die Sie mit ihrem bisherigen Arbeitnehmer klären müssen.

