



Zentrale Beratungsstelle „Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung“ (ZBS-AuF III)

ARBEITSHILFE - NR. 1

SACHSTAND 01.01.2021

Kurzinformation für Unternehmen in Niedersachsen - Wie kann ich schutzsuchende Menschen beschäftigen?

Herausgeber:

Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.
Fachbereich Projektentwicklung

Projekt ZBS AuF III

Knappsbrink 58
D - 49080 Osnabrück

E-Mail: zbs-auf@caritas-os.de

Internet: <http://www.zbs-auf.info>

Impressum:

<https://www.caritas-os.de/impressum/start>

© Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.

Die Inhalte dieser Information geben die Rechtsauffassung der Verfasser wieder und sind urheberrechtlich geschützt. Eine Nutzung für eigene Zwecke ist nur nach vorheriger Zustimmung des Herausgebers gestattet.

Das Dokument wird analog zu aktuellen Rechtsentwicklungen aktualisiert. Bitte nutzen Sie daher stets die neueste Versionen des Dokuments, das auf unserer Website zu finden ist.

Das Projekt wird gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung





BITTE UNBEDINGT BEACHTEN!

Bei der Beschäftigung von Ausländer*innen, so auch von Geflüchteten, sind Betriebe verpflichtet, zu prüfen, ob eine Beschäftigungserlaubnis vorliegt und für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufenthaltspapiers aufzubewahren.

I. BESCHÄFTIGUNGSERLAUBNIS

Das jeweilige **Aufhaltungspapier** (Niederlassungs- oder Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltsgestattung oder Duldung) gibt Auskunft darüber, **unter welchen Voraussetzungen** ein Geflüchteter arbeiten darf. Angaben dazu können in etwa wie folgt lauten:

1. „ERWERBSTÄTIGKEIT GESTATTET“

Der Geflüchtete darf **in allen Bereichen arbeiten** und sich **auch selbständig** machen.

2. „BESCHÄFTIGUNG GESTATTET“

Der Geflüchtete darf **in allen Bereichen arbeiten**, sich aber **nicht ohne weiteres selbständig** machen.

3. „BESCHÄFTIGUNG NUR MIT GENEHMIGUNG DER AUSLÄNDERBEHÖRDE GESTATTET“

Hier gelten nachfolgende **Regelungen**, die **unbedingt beachtet** werden sollten.

3.1 BESCHÄFTIGUNG ALS ARBEITNEHMER*IN

Der Geflüchtete muss für eine **konkrete** Arbeitsstelle, die ihm angeboten wird, bei der **Ausländerbehörde** die Erteilung einer **Beschäftigungserlaubnis** beantragen. Der Arbeitgeber muss hierzu ein Stellenbeschreibungsformular ausfüllen, das dem Antrag beigelegt wird.

Die **Ausländerbehörde** schickt den Antrag in der Regel zur **Bundesagentur für Arbeit**. Diese prüft unter Einschaltung des Arbeitgeberservice der örtlichen Agentur für Arbeit, die für den konkreten Arbeitgeber zuständig ist, die **Arbeitsbedingungen**.

Dabei wird geklärt, ob in dem angebotenen Arbeitsvertrag die **gesetzlichen Regelungen** (Arbeitnehmerschutzgesetze etc.) eingehalten werden und die Entlohnung dem **Tariflohn bzw. ortsüblichen Lohn** entspricht.

Das Projekt wird gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung





Es findet bundesweit **keine Vorrangprüfung** mehr statt und **Leiharbeit** ist uneingeschränkt **möglich**.

Dauer der Prüfung

Für die Prüfungen hat die Bundesagentur für Arbeit **zwei Wochen Zeit**. Das Verfahren kann sich verzögern, wenn die Angaben des Geflüchteten oder des Betriebs nicht vollständig sind. Es wird deshalb dringend geraten, die **Formulare gewissenhaft auszufüllen**.

In dringenden Fällen empfiehlt es sich, **zwei Wochen nach Einreichung** des Antrags bei der **Ausländerbehörde zu erfragen**, wann der Antrag zur Bundesagentur für Arbeit geschickt wurde.

Verfahren nach Entscheidung

Wenn die Bundesagentur für Arbeit zustimmt oder nicht antwortet (!), wird die **Ausländerbehörde die Beschäftigungserlaubnis** für diese Arbeitsstelle erteilen und diese **in das Aufenthaltspapier eintragen**.

Lehnt die Ausländerbehörde die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis ab, ist die Ausländerbehörde verpflichtet, dem Geflüchteten die **Gründe der Ablehnung schriftlich** mitzuteilen. Dagegen kann in einer bestimmten Frist Rechtsmittel eingelegt werden.

3.2 BESCHÄFTIGUNG ALS AUSZUBILDENDE ODER IM RAHMEN EINES PRAKTIKUMS

Bei folgenden Ausbildungs- und Praktikumsarten entscheidet die Ausländerbehörde ohne die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit:

- **Berufsausbildungen** in staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufen
- **Praktika**, die vorgeschriebene Bestandteile einer Ausbildung oder eines Studiums sind
- **Praktika bis zu drei Monaten** zur Orientierung für eine Ausbildungs- oder Studienaufnahme oder begleitend zu einer Ausbildung oder einem Studium
- **Einstiegsqualifizierungen** etc.

Das Projekt wird gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



**Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung**





ACHTUNG:

Beginnt ein Geflüchteter eine mindestens zweijährige Ausbildung oder hat er sie bereits begonnen und wird sein Asylantrag endgültig abgelehnt, **erteilt** die Ausländerbehörde eine sog. **Ausbildungsduldung**, wenn insbesondere die Identität geklärt ist

Informationen zu Ausnahmen hiervon und zu den weiteren Erteilungsvoraussetzungen sind in unserer Arbeitshilfe 3 zur Ausbildungsduldung zu finden.

4. „ERWERBSTÄTIGKEIT NICHT GESTATTET“

Dieser Eintrag bedeutet nicht zwingend, dass der Geflüchteter nicht beschäftigt werden darf. Er kann auch in diesem Fall für die ihm angebotene Stelle die Erteilung einer **Beschäftigungserlaubnis beantragen**.

Wenn **kein Arbeitsverbot** besteht, wird die Ausländerbehörde den Antrag an die Bundesagentur für Arbeit weiterleiten (vgl. 3.1).

Ein **Arbeitsverbot** besteht **bei Asylsuchenden** mit Aufenthaltsgestattung, wenn

- sie noch **keine drei Monate** in Deutschland sind oder
- sie noch in einer **Erstaufnahmeeinrichtung** leben und seit der Asylantragstellung noch **keine neun Monate** vergangen sind oder
- sie aus sog. sicheren Herkunftsstaaten kommen und der Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt wurde oder sie noch in einer Erstaufnahmeeinrichtung wohnen.

Sog. sichere Herkunftsstaaten sind: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Montenegro, Mazedonien, Senegal und Serbien.

Ein **Arbeitsverbot** besteht **bei Personen mit einer Duldung** vor allem, wenn

- sie in einer **Erstaufnahmeeinrichtung** wohnen und noch **nicht seit sechs Monaten** eine Duldung nach § 60a AufenthG haben oder
- sie eine sog. „**Duldung für Personen mit ungeklärter Identität**“ nach § 60b AufenthG haben oder
- sie aus einem sog. **sicheren Herkunftsstaaten** kommen und
 - ein nach 31.08.2015 gestellter Asylantrag abgelehnt oder zurückgenommen wurde (wenn der Asylantrag vor dem 01.09.2015 gestellt wurde, besteht kein Arbeitsverbot!) oder
 - kein Asylantrag gestellt wurde

Das Projekt wird gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung





ACHTUNG: Ausnahmen vom Arbeitsverbot für Personen aus den sog. **sicheren Herkunftsstaaten:**

- Bei Rücknahme des Asylantrags nach einer Beratung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und
- bei Rücknahme oder Verzicht auf einen Asylantrag bei unbegleiteten Minderjährigen im Kindeswohlinteresse.

II. WOHSITZAUFLAGE

Enthält das Aufenthaltspapier eine Wohnsitzauflage (z. B. „**Die Wohnsitznahme ist nur im Bereich der Stadt ... gestattet.**“) sind Ausländer*innen verpflichtet, dort zu wohnen. Wird der Lebensunterhalt an einem anderen Wohnort vollständig eigenständig gesichert, wird die Wohnsitzauflage auf Antrag des Geflüchteten von der Ausländerbehörde aufgehoben. Bei Schutzberechtigten mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 1 – 3 AufenthG wird die Wohnsitzauflage aufgehoben, wenn sie eine sozial- versicherungspflichtige Beschäftigung (mindestens 15 Stunden/Woche, Gehalt **mindestens 748,- €**) ausüben oder ein Ausbildung aufgenommen haben.

III. FÖRDERUNG VON ARBEITS- UND AUSBILDUNGSPLÄTZEN

Beim Vorliegen bestimmter Voraussetzungen und nach einer Ermessensentscheidung der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters kommen folgende Förderungen in Frage:

1. FÖRDERUNG VON ARBEIT

- **Eingliederungszuschuss**
Förderhöhe: max. 50 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts
Förderdauer: max. 12 Monate (bei Personen ab 50 Jahren max. 36 Monate).
- **Eingliederungszuschuss für behinderte und schwerbehinderte Menschen**
Förderhöhe: max. 70 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts
Förderdauer i.d.R.: max. 24 Monate
- **Leistungen zur Beschäftigungsförderung** für Personen, die Arbeitslosengeld II beziehen
Förderhöhe: max. 75 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelt im 1. Jahr
max. 50 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelt im 2. Jahr
Förderdauer: 2 Jahre

Das Projekt wird gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



**Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung**





2. FÖRDERUNG VON AUSBILDUNG

- Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung behinderter u. schwerbehinderter Menschen**
Förderhöhe: i.d.R. max. 60 % bei Behinderung max. 80 % bei Schwerbehinderung der Ausbildungsvergütung für das letzte Ausbildungsjahr einschließlich pauschalitem AG-Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.
Förderdauer: gesamte Ausbildungsdauer
- Einstiegsqualifizierung**
 Die betriebliche Einstiegsqualifizierung dient der Vorbereitung einer betrieblichen Berufsausbildung
Förderhöhe: Zuschuss zur Vergütung bis 247,- € mtl. zuzügl. pauschalitem Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag
Förderdauer: 6 – 12 Monate
 Fahrtkosten der Teilnehmenden können übernommen werden.

Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer **örtlichen Arbeitsverwaltung** oder von **Berufsverbänden** oder wenden Sie sich an eine der **Beratungsstellen für Unternehmen**, die Ihnen gerne weiterhelfen (**Kontaktadressen** siehe www.zbs-auf.info).

IV. ARBEITSVERTRAG

Es gilt in der Regel das **deutsche Arbeitsrecht**.

Auch wenn die Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltsgestattung oder Duldung befristet ist, kann ein unbefristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden, was zumindest den Verwaltungsaufwand reduziert und auch Kettenverträge vermeidet.

Auch mit Geflüchteten mit einem befristeten Aufenthaltspapier muss ein **unbefristeter Arbeitsvertrag** geschlossen werden, wenn eine Befristung arbeitsrechtlich verboten ist.

Wenn Arbeitnehmer*innen nicht mehr beschäftigt werden dürfen, weil **dauerhaft** keine Beschäftigungserlaubnis mehr erteilt wird, ist eine personenbedingte Kündigung angezeigt.

Das Projekt wird gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung



Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft,
Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

