

Beschäftigung von Flüchtlingen/ Asylsuchenden in Deutschland

Die Bundesregierung hat vor dem Hintergrund des großen Stroms von Flüchtlingen und Asylsuchenden zahlreiche gesetzliche Bestimmungen vereinfacht. Es gilt nun, dieses Beschäftigungspotenzial zu nutzen und die im folgenden Beitrag beschriebenen arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Bestimmungen zu beachten.

Arbeits- und genehmigungsrechtliche Bestimmungen

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz beschlossen. Das Gesetz wurde am 23.10.2015 im Bundesgesetzblatt verkündet und ist somit ab dem 24.10.2015 in Kraft. Die bereits zuvor geänderte Beschäftigungsverordnung erleichtert jungen Asylsuchenden und Geduldeten, die gute Bleibeperspektiven haben, den Zugang zu Beschäftigungen sowie berufsorientierenden und ausbildungs- bzw. studienbegleitenden Praktika.

Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis von Flüchtlingen sind in vielen Einzelgesetzen geregelt, insbesondere im Asylgesetz (AsylG, vormals Asylverfahrensgesetz, AsylVerfG), im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) sowie in der Beschäftigungsverordnung (BeschV). Die Beschäftigungsmöglichkeiten von Flüchtlingen hängen von deren Aufenthaltsstatus ab. Drei Stufen lassen sich beschreiben:

Feststellung des Status vorlegen lassen. Der Status entscheidet über die Beschäftigungsmöglichkeit:

- Anerkannte Flüchtlinge mit Aufenthaltstitel – dieser beinhaltet eine Arbeitserlaubnis – dürfen ohne weiteres in Deutschland arbeiten.
- Asylsuchende vor Abschluss ihres Verfahrens sowie abgelehnte Personen mit Duldung brauchen eine gesonderte Arbeitserlaubnis. Diese muss bei der Ausländerbehörde beantragt werden. Die Ausländerbehörde holt in vielen Fällen zusätzlich die Genehmigung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit ein (www.arbeitsagentur.de/zav).

Der Arbeitgeber muss im Hinblick auf die Arbeitsmarktprüfung über das Arbeitsentgelt, die Arbeitszeiten und die sonstigen Arbeitsbedingungen entsprechend informieren (§ 39 Abs. 2 S. 3 AufenthG).

Zugangserleichterungen zum inländischen Arbeitsmarkt

Die einschlägigen Verordnungen sehen zahlreiche Ausnahmen vor, in denen Migranten und Flüchtlinge schneller und leichter eine Arbeitserlaubnis erhalten sollen. Hier sind die für Arbeitgeber wichtigsten Fälle aufgelistet, in welchen die sogenannte Vorrangprüfung durch die zuständige Agentur für Arbeit oder die Zustimmung der Ausländerbehörde entfallen kann:

- Hält sich ein Asylsuchender oder Geduldeter seit mindestens 15 Monaten ununterbrochen in Deutschland auf, entfällt die Vorrangprüfung durch die Agentur für Arbeit (§ 32 Abs. 5 Nr. 2 BeschV). Leben diese Menschen bereits mindestens vier Jahre in Deutschland, wird die Agentur für Arbeit bei der Entscheidung der Ausländerbehörde nicht mehr beteiligt (§ 32 Abs. 3 BeschV).
- Bei einem abgeschlossenen Hochschulstudium entfällt die Vorrangprüfung bereits nach drei Monaten (§ 32 Abs. 2 Nr. 3 und § 2 Abs. 1 BeschV), wenn die Voraussetzungen für die „Blaue Karte EU“ vorliegen; diese sind:
 - inländischer oder vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss,
 - Vorlage eines Arbeitsvertrags oder eines verbindlichen Arbeitsplatzangebots,
 - Nachweis eines jährlichen Mindestbruttoarbeitsentgelts in Höhe von 2/3 der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen

Status des Flüchtlings und Asylsuchenden	
Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung (§ 55 Abs. 1 AsylG)	Das Asylverfahren ist noch nicht abgeschlossen (Durchschnittliche Dauer beträgt laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (=BAMF) 5,3 Monate)
Anerkannte Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis (§ 25 Abs. 1 bis 3 AufenthG)	Über den Asylantrag wurde positiv entschieden.
Geduldete Menschen (§ 60a AufenthG)	Asylantrag wurde abgelehnt. Der Flüchtling darf zunächst nicht abgeschoben werden.

Aufenthaltstitel, Arbeitserlaubnis und Vorrangprüfung

Bevor ein inländischer Arbeitgeber einen ausländischen Flüchtling beschäftigt, muss er sich von ihm Dokumente zur

Aufnahme einer Beschäftigung durch Flüchtlinge und Asylsuchende		
Status	Voraussetzungen	Rechtsfolgen
Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung sowie Personen mit Duldung	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitserlaubnis von der Ausländerbehörde (frühestens nach drei Monaten Aufenthalt). • Diese entscheidet über den Antrag nach eigenem Ermessen. Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung – ZAV). 	<ul style="list-style-type: none"> • ZAV stimmt zu, wenn die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger als für inländische Beschäftigte sind. • Vorrangprüfung, ob die Stelle durch einen Deutschen, EU-Staatsbürger oder rechtlich gleichgestellten ausländischen Staatsbürger besetzt werden kann.
Anerkannte Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis	<ul style="list-style-type: none"> • Ohne Antrag auf Arbeitserlaubnis durch Ausländerbehörde möglich. • Auch die Zustimmung durch die Agentur für Arbeit entfällt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jede Beschäftigung kann ausgeübt werden. • Arbeitsrechtlich sind keine Besonderheiten zu beachten.

Zustimmungspflichtige und zustimmungsfreie Beschäftigungen

Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt grundsätzlich zur Ausübung einer von der Bildungsmaßnahme unabhängigen Tätigkeit von bis zu zehn Stunden pro Woche (§ 17a Abs. 1, Abs. 3 AufenthG, § 8 Abs. 2 BeschV). Folgende Ausnahmen bestehen:

- Die Zustimmung entfällt für Studierende oder Schüler ausländischer Hochschulen und Fachschulen, wenn sie nicht länger als 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von zwölf Monaten tätig werden und von der Bundesagentur für Arbeit vermittelt wurden (§ 14 Abs. 2 BeschV).
- Ohne Zustimmung können ausländische Arbeitnehmer als Saisonkräfte in der Land- und Forstwirtschaft, im Hotel- und Gaststättengewerbe oder in der Obst- und Gemüseverarbeitung tätig werden, sofern
 - ein Aufenthaltstitel vorliegt,
 - die wöchentliche Arbeitszeit mindestens 30 Stunden sowie die tägliche Arbeitszeit durchschnittlich sechs Stunden beträgt,
 - die Beschäftigung nicht länger als sechs Monate dauert und
 - es eine Absprache zwischen der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes gibt (§ 15a BeschV).
- Erleichterten Zugang erhalten auch Führungskräfte, insbesondere Gesellschafter mit Vertretungsbefugnis, leitende Angestellte und Personen mit unternehmensspezifischen Spezialkenntnissen (§ 3 und § 4 BeschV).

- Rentenversicherung (2015: 48.400,00 Euro, 2016: 49.600,00 Euro).
- Für Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Ärzte und IT-Spezialisten genügt bereits ein Mindestbruttoentgelt in Höhe von 52 Prozent der vorgenannten BBG (2015: 37.752 Euro, 2016: 38.688 Euro (Rechtsgrundlage: § 2 Abs. 2 BeschV).
- Informationen zur „Blauen Karte EU“ erteilen die Ausländerbehörden der Gemeinden oder das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (www.bamf.de).
- Die Vorrangprüfung entfällt ebenfalls nach drei Monaten für Fachkräfte, die eine anerkannte Ausbildung in einem „Engpassberuf“ nach der Positivliste der Agentur für Arbeit haben (§ 6 Abs. 2 S. 1 Nr. 2 BeschV).
- Die Positivliste beinhaltet Berufe, deren Ausübung gemäß § 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung in Deutschland grundsätzlich möglich ist.
- Die Positivliste (Whitelist) der Agentur für Arbeit ist mit aktuellem Stand 01.09.2015 auf deren Website www.arbeitsagentur.de hinterlegt.
- Seit 1. August 2015 können ausländische Personen mit Vorqualifikation eine Aufenthaltserlaubnis für 18 Monate erhalten, um durch das Absolvieren einer Bildungsmaßnahme und einer Prüfung ihre im Ausland erworbenen Abschlüsse in Deutschland anerkennen zu lassen (§ 17a AufenthG).
- Wird die Bildungsmaßnahme überwiegend betrieblich durchgeführt, ist die Zustimmung der Agentur für Arbeit, jedoch keine Vorrangprüfung erforderlich.

- Nachgezogene Ehegatten von anerkannten Flüchtlingen erhalten sofort einen Aufenthaltstitel und eine Arbeitserlaubnis (§ 27 Abs. 5 AufenthG).

Weitere Zugangserleichterungen

- Für den Arbeitgeber ist die Vorlage des Aufenthaltstitels wichtig. Er muss insbesondere prüfen, ob darin Beschränkungen der Arbeitserlaubnis enthalten sind. Daneben gibt es weitere Erleichterungen:
- Asylsuchende und Geduldete dürfen in der Zeitarbeit erst nach vierjährigem ununterbrochenem Aufenthalt in Deutschland beschäftigt werden (§ 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG).
- Die „Residenzpflicht“ wurde gelockert: Nach drei Monaten Aufenthalt dürfen Asylsuchende in ganz Deutschland eine Beschäftigung oder Ausbildung aufnehmen (§§ 56 und 61 AsylG).

Sonderbestimmungen für Ausbildungsstellen und Praktika

Angesichts des Bewerberrückgangs können zahlreiche Ausbildungsstellen nicht mit inländischen Personen besetzt werden. Deshalb ist es für viele Betriebe überlegenswert, Asylsuchende oder Geduldete einzustellen. Hier gilt Folgendes:

- Asylsuchende können eine betriebliche Berufsausbildung oder duale Ausbildung ab dem vierten Monat nach ihrer Ankunft beginnen.

- Geduldete dürfen, wenn kein Arbeitsverbot vorliegt, ab der Erteilung der Duldung durch die zuständige Ausländerbehörde eine betriebliche Berufsausbildung beginnen.
- Unternehmen müssen für jeden einzelnen Auszubildenden, der Asylsuchender oder Geduldeter ist, bei der Ausländerbehörde eine Beschäftigungserlaubnis beantragen. Die Zustimmung der Agentur für Arbeit entfällt.
- Seit dem 1. August 2015 wird die Duldung bei Aufnahme einer Berufsausbildung erstmals für ein Jahr erteilt. Danach kann sie für jeweils ein Jahr verlängert werden, wenn damit zu rechnen ist, dass die Ausbildung in einem angemessenen Zeitraum beendet wird.
- Bei Beginn der Ausbildung darf der Auszubildende noch nicht das 21. Lebensjahr vollendet haben.
- Außerdem darf er nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat kommen. Sichere Herkunftsländer sind nach der jüngsten Gesetzesänderung neben den Mitgliedstaaten der EU derzeit die Staaten Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien, Senegal und Ghana.

Zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung von Asylsuchenden und Geduldeten kann der Arbeitgeber folgende Fördermöglichkeiten nutzen:

Mindestlohnbestimmungen

- Arbeitgeber müssen den in der Bundesrepublik Deutschland beschäftigten Flüchtlingen grundsätzlich den Mindestlohn zahlen.
- Bei allen von der Agentur für Arbeit geförderten Praktika entfällt dies gem. § 22 MiloG.
- Ein Gesamtüberblick zu betrieblichen Tätigkeiten und Praktika findet sich unter www.arbeitsagentur.de/Unternehmen unter dem Stichwort „Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen“.

Arbeitgeber müssen bei der Beschäftigung von noch nicht anerkannten Asylbewerbern das Risiko einplanen, dass selbst bei einer Duldung oder befristeten Arbeitserlaubnis eine spätere Abschiebung droht und sie diesen Arbeitnehmer dann verlieren können. Davor schützen keine Ausbildung, kein Studium und kein Arbeitsvertrag.

Sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen

Flüchtlinge sind hinsichtlich der Versicherungs- und Beitragspflicht nach denselben Grundsätzen zu beurteilen. Hier ist auf Folgendes zu achten:

- Beschäftigungslose Flüchtlinge sind innerhalb der ersten 15 Monate in Deutschland grundsätzlich nicht gesetzlich krankenversichert. Sie haben nur einen Anspruch auf medizinische Notversorgung.
- Beim Beschäftigungsbeginn muss der dann versicherungspflichtige Beschäftigte seinem Arbeitgeber unverzüglich eine Mitgliedsbescheinigung seiner Krankenkasse vorlegen (§ 175 Abs. 3 SGB V).
- Geschieht dies nicht innerhalb von zwei Wochen, muss der Arbeitgeber ihn bei der Krankenkasse anmelden, bei der er zuletzt versichert war, oder bei einer von ihm gewählten (§ 173 SGB V).
- Übt auch der Arbeitgeber das Wahlrecht nicht aus, erfolgt die Zuweisung zu einer Krankenkasse rollierend auf Basis der letzten zwei Ziffern der Betriebsnummer des Arbeitgebers.

Geförderte Maßnahmen zur Vorbereitung Asylsuchender und Geduldeter auf eine Berufsausbildung		
Maßnahmen	Art	Rechtsfolgen
Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III	Fähigkeiten und Fertigkeiten werden über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten vermittelt.	Genehmigung muss bei der Ausländerbehörde beantragt werden. Die Zustimmung der Agentur für Arbeit entfällt. Die Maßnahme muss vor Beginn bei der Agentur für Arbeit beantragt werden.
Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB II	Es wird geprüft, welche beruflichen Kenntnisse bereits vorhanden sind und was noch vermittelt werden muss. Diese Maßnahme darf auf sechs Wochen begrenzt.	Genehmigung der entfällt. Asylsuchende und Geduldete dürfen erst nach einer Wartezeit von drei Monaten daran teilnehmen. Die Maßnahme muss bei der Agentur für Arbeit beantragt werden.
Förderung der beruflichen Weiterbildung	Asylsuchende und Geduldete werden weitergebildet oder umgeschult.	Die Ausländerbehörde muss einen Aufenthaltstitel erteilen. Die Zustimmung der Bundesagentur entfällt, wenn die Umschulung oder Fortbildung auf den Abschluss in einem Ausbildungsberuf gerichtet ist.



GVS Olson © www.fotolia.de

YXXXXXXXXXXXX

- Werden noch nicht anerkannte Asylbewerber oder Geduldete bis zu 450 Euro als Minijobber beschäftigt, muss der Arbeitgeber keinen Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung abführen.
- Nicht anerkannte Flüchtlinge können keine kurzfristige Beschäftigung ausüben. Bei ihnen wird Berufsmäßigkeit unterstellt, weil die Beschäftigung für sie nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.
- Verdienen sie also mehr als 450 Euro im Monat, sind sie sozialversicherungspflichtig anzumelden.
- Der beschäftigte Flüchtling muss eine Ersatzbescheinigung bei seinem Wohnsitzfinanzamt beantragen (§ 39e Abs. 8 EStG). Unter deren Ordnungsmerkmal kann der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug vornehmen. Für die Steuerklasse I kann auch der Arbeitgeber die Bescheinigung anstoßen. Der Beschäftigungsbeginn ist zudem ein steuerlicher Anlass, für den das Finanzamt die Bildung der IdNr. anstoßen kann.
- Fehlt die IdNr. unverschuldet, kann der Arbeitgeber bis zu drei Monate die voraussichtlichen familiengerechten Lohnsteuerabzugsmerkmale anwenden und nach Abruf der ELStAM den Lohnsteuerabzug eventuell korrigieren (§ 39c Abs. 1 Sätze 2 bis 5 EStG). In Zweifelfällen sollte er die Steuerklasse VI anwenden und später anhand ELStAM korrigieren (§ 39c Abs. 2 EStG).

die aktive Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen sowie eine gesonderte Förderung berufsbezogener Sprachkurse beinhalten. Damit bieten sich für interessierte Arbeitgeber attraktive Instrumente zur mittel- und langfristigen Entwicklung der künftig benötigten Fach- und Führungskräfte.

Lohnsteuerrechtliche Bestimmungen

Die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale ELStAM gelten auch bei der Beschäftigung von Flüchtlingen. Die Bildung der Steuer-Identifikationsnummer (IdNr.) und damit die Bildung der ELStAM werden durch das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) automatisch angestoßen, sobald sich ein Flüchtling erstmals bei einer Gemeindeverwaltung anmeldet. Kann der Arbeitgeber beim Beschäftigungsbeginn noch keine ELStAM abrufen, muss er wie folgt vorgehen:

Die Bundesregierung wird den Arbeitsmarkt voraussichtlich weiter öffnen, um hierdurch die Integration zu fördern. Dies wird den schnelleren Zugang zur Berufsausbildungsbeihilfe, assistierte Ausbildung für Geduldete, mehr Mittel für

RASCHID BOUABBA
Geschäftsführer MCGB GmbH
Unternehmensberatung
Berlin

