



Checkliste für Unternehmen

Unter welchen Voraussetzungen kann ich Asylbewerber beziehungsweise Asylberechtigte beschäftigen?

I. Verfügt der potenzielle Mitarbeiter über ein Aufenthaltsrecht in Deutschland?

1. Legt der potenzielle Mitarbeiter eine Niederlassungserlaubnis (unbefristeter Aufenthaltstitel) der Ausländerbehörde vor?

- Ja: Die Niederlassungserlaubnis beinhaltet auch eine uneingeschränkte Beschäftigungserlaubnis und Bewegungsfreiheit in Deutschland. Weiter unter IV.
- Nein: Weiter unter I.2.

2. Legt der potenzielle Mitarbeiter eine Aufenthaltserlaubnis (befristeter Aufenthaltstitel) der Ausländerbehörde vor? Sie wird von der Ausländerbehörde für die Dauer von bis zu drei Jahren ausgestellt, wenn der Asylantrag positiv vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beschieden wurde.

- Ja: Die Aufenthaltserlaubnis beinhaltet grundsätzlich eine uneingeschränkte aber befristete Beschäftigungserlaubnis und Bewegungsfreiheit in Deutschland. Weiter unter IV.
- Nein: Weiter unter I.3.

3. Legt der potenzielle Mitarbeiter eine Aufenthaltsgestattung der Ausländerbehörde vor? (Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender, „BÜMA“ bzw. Ankunftsnachweis) Asylbewerber, über deren Asylantrag noch nicht entschieden ist, haben lediglich für die Dauer des Asylverfahrens ein Aufenthaltsrecht. Als Beschäftigender müssen Sie also bei der Einstellung dieser Personen damit rechnen, dass der Asylantrag abgelehnt wird und die Menschen in ihr Heimatland zurückkehren müssen.

Eine Ausnahme besteht bei Auszubildenden, sofern sie nicht aus einem sog. „sicheren Herkunftsstaat“ stammen (Albanien, Bosnien/Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien). Sie dürfen ihre Ausbildung abschließen, auch wenn der Asylantrag während der Ausbildung abgelehnt wird.

Bei Abbruch besteht für den Ausbilder eine unverzügliche und schriftliche Meldepflicht bei der Ausländerbehörde!

- Ja: Beschäftigung möglich. Sie bedarf der Erlaubnis der Ausländerbehörde und ggf. der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA). Weiter unter II.
- Nein: Weiter unter I.4.

4. Legt der potenzielle Mitarbeiter eine Duldung der Ausländerbehörde vor?

Asylbewerber, deren Anträge vom BAMF abgelehnt wurden, können durchaus erreichen, dass sie aufgrund eines bestimmten und ggf. vorübergehenden Abschiebungshindernisses in Deutschland „geduldet“ werden. Sofern sie nicht aus einem „sicheren Herkunftsstaat“ (s.o.) stammen, haben sie nunmehr einen Rechtsanspruch auf eine Duldung zum Zwecke und für die Dauer der gesamten Ausbildung und ggf. für eine zweijährige Anschlussbeschäftigung (sog. „3+2“-Regelung). Bei Abbruch besteht für den Ausbilder eine unverzügliche und schriftliche Meldepflicht bei der Ausländerbehörde!

- Ja: Beschäftigung möglich. Sie bedarf der Erlaubnis der Ausländerbehörde und ggf. der Zustimmung der BA. Weiter unter II.
- Nein: Beschäftigung ist nicht möglich. Ausweisung und Abschiebung sind sehr nahe liegend.

II. Darf der potenzielle Mitarbeiter in Deutschland eine Beschäftigung ausüben?

Nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland möglich. Kommt eine Arbeitserlaubnis in Betracht, so ersucht die Ausländerbehörde in einem internen Vorgang die BA um Stellungnahme. Die sog. „Vorrangprüfung“¹ wurde in einigen Arbeitsagenturbezirken (Kleve, Wesel) seit dem 6. August 2016 für drei Jahre ausgesetzt. Nach 48 Monaten Aufenthalt in Deutschland entfällt das Zustimmungserfordernis der BA insgesamt. Die Einstellung von Auszubildenden und Praktikanten muss zwar ebenfalls von der Ausländerbehörde genehmigt werden, bedarf in der Regel aber nicht der Zustimmung der BA.

Legt der potenzielle Mitarbeiter neben der Aufenthaltsgestattung bzw. Duldung eine Beschäftigungserlaubnis (für reguläre Arbeit, Ausbildung oder Praktikum) der Ausländerbehörde vor?

- Ja: Weiter unter III.
- Nein: Beschäftigung (noch) nicht möglich. Beantragung bei der Ausländerbehörde prüfen. Wenn Sie eine bestimmte Person einstellen möchten, sollten Sie sie bei der Beantragung unterstützen. Asylbewerber aus „sicheren Herkunftsstaaten“ (s.o.), die ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben, dürfen i.d.R. nicht in Deutschland beschäftigt werden! Ebenso wenig darf beschäftigt werden, wer verpflichtet ist, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen.

¹ In der „Vorrangprüfung“ prüft die zuständige BA, ob für die Stelle Deutsche oder EU-Bürger oder anerkannte Flüchtlinge als Arbeitnehmer in Frage kommen.

III. Darf sich der potenzielle Mitarbeiter frei in Deutschland bewegen?

Nicht ganz unwichtig kann es für Arbeitgeber sein, welchen räumlichen Aktionsradius der potenzielle Mitarbeiter hat. Für alle Asylbewerber gilt eine grundsätzliche Residenzpflicht von drei Monaten. Während dieser Zeit dürfen sie den Bezirk der ihnen zugewiesenen Aufnahmeeinrichtung nicht ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde verlassen. Dieser beschränkt sich in der Regel auf den Landkreis, in dem sich die Erstaufnahmeeinrichtung befindet. Sie ist nicht mit der Wohnsitzverpflichtung zu verwechseln, die den potenziellen Mitarbeiter lediglich verpflichtet, seinen postalischen Wohnsitz an einem bestimmten Ort zu nehmen. Asylbewerber sind verpflichtet, ihren Wohnsitz für die Dauer von bis zu 6 Monaten in einer Aufnahmeeinrichtung zu nehmen. Asylberechtigte werden grundsätzlich für drei Jahre verpflichtet, ihre postalische Wohnung an einem bestimmten Ort (nicht Aufnahmeeinrichtung!) zu nehmen. Für sie entfällt diese Pflicht unter bestimmten Bedingungen bei Aufnahme einer Ausbildung, einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder eines Studiums. Asylbewerber aus „sicheren Herkunftsstaaten“ (s.o.) haben sowohl eine durchgehende Residenzpflicht als auch durchgehende Pflicht, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen.

IV. Was muss ich sonst noch beachten?

Im Übrigen gilt für die Einstellung nichts anderes als für deutsche Beschäftigte. Sie müssen über eine gesetzliche Krankenkasse zur Sozialversicherung angemeldet (Ausnahme: Praktikum) und bei der zuständigen Berufsgenossenschaft gegen Arbeitsunfälle abgesichert werden. Für Auszubildende der dualen Ausbildung gilt das gleiche Procedere wie bei Inländern. Das Mindestlohngesetz gilt für Asylbewerber/-berechtigte unter denselben Voraussetzungen wie für andere Beschäftigte.

Hinweis der IHK:

Sofern in diesem Dokument von „Asylberechtigten“ die Rede ist, sind ebenso „Anerkannte Flüchtlinge“ im Sinne der Genfer Menschenrechtskonvention gemeint.

