

## Checkliste für Unternehmer

# Unter welchen Voraussetzungen kann ich Asylbewerber bzw. Asylberechtigte beschäftigen?

Bevor Sie Asylbewerber/-berechtigte in Ihrem Betrieb einstellen, sollten Sie folgende Grundvoraussetzungen prüfen. Die nachfolgenden Kriterien gelten für die Beschäftigung von Arbeitnehmern, Auszubildenden sowie Praktikanten gleichermaßen, sofern nicht besondere Hinweise erfolgen. Der Übersichtlichkeit halber werden Sonderfälle nicht behandelt.

### I. Verfügt der potenzielle Mitarbeiter über ein Aufenthaltsrecht in der Bundesrepublik?

Der Asylbewerber/-berechtigte sollte sich zumindest für eine nicht unerhebliche Zeit in der Bundesrepublik aufhalten dürfen.

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

- Ja:** Die Niederlassungserlaubnis beinhaltet auch eine uneingeschränkte Beschäftigungserlaubnis und Bewegungsfreiheit in der Bundesrepublik. 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 der Bundesrepublik. Weiter unter IV.
- Nein:** Weiter unter I.3.

3. Legt der potenzielle Mitarbeiter eine **Aufenthaltsgestattung** der Ausländerbehörde vor? (Bescheinigung über die beabsichtigte Asylantragstellung bzw. über die Meldung als Asylsuchender, BÜMA). Asylbewerber, über deren Asylantrag noch nicht entschieden ist, haben lediglich für die Dauer des Asylverfahrens eine solche Gestattung. Als Arbeitgeber müssten Sie also bei der Einstellung dieser Personen damit rechnen, dass der Asylantrag abgelehnt wird und die Menschen in Ihr Heimatland zurückkehren müssen.

- 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 der Bundesrepublik „geduldet“ werden.

- 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 naheliegend. Beantragung bei der Ausländerbehörde prüfen (s.o.). **Achtung:** Abgelehnte Asylbewerber, die bei Beginn einer Ausbildung das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und aus keinem sog. „sicheren Herkunftsland“ stammen,

können bei der Ausländerbehörde eine Duldung für die Dauer der Ausbildung beantragen. „Sichere Herkunftsländer“ sind: Albanien, Bosnien/Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

## II. Darf der potenzielle Mitarbeiter in der Bundesrepublik eine Beschäftigung ausüben?

Nach drei Monaten Aufenthalt in der Bundesrepublik möglich. Kommt eine Arbeitserlaubnis in Betracht, so ersucht die Ausländerbehörde in einem internen Vorgang die BA um Stellungnahme. Die sog. „Vorrangprüfung“ entfällt nach 15 Monaten Aufenthalt, das Zustimmungserfordernis der BA insgesamt nach 48 Monaten Aufenthalt. 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 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. **Achtung:** Asylbewerber aus sog. „sicheren Herkunftsländern“ (s.o.), die ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben, dürfen nach der jüngsten Gesetzesnovelle keine berufliche Tätigkeit in der Bundesrepublik ausüben!

## III. Darf sich der potenzielle Mitarbeiter frei in der Bundesrepublik bewegen?

Nicht ganz unwichtig kann es für Arbeitgeber sein, welchen räumlichen Aktionsradius der potentielle Mitarbeiter hat. Denn jede Beschäftigungserlaubnis ist wenig wert, wenn es zu seiner Aufgabe gehört, lange Strecken zurückzulegen, z.B. als Fernfahrer oder als Kurier. Für alle Asylbewerber gilt eine grundsätzliche **Residenzpflicht von drei Monaten**. Während dieser Zeit dürfen sie den Bezirk der zugewiesenen Erstaufnahmeeinrichtung nicht ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde verlassen. Dieser beschränkt sich in der Regel auf den Landkreis, in dem sich die Erstaufnahmeeinrichtung befindet. Kommt eine Beschäftigung infrage, sollten Sie also Rücksprache mit der Ausländerbehörde halten, ob eine Residenzpflicht für den potentiellen Mitarbeiter besteht und ggf. eine Ausnahmeerlaubnis einholen.

## 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.

Einen Überblick über die einschlägigen Formulare und Dokumente erhalten Sie auf der folgenden Webseite:

### Weitere Informationen:

<https://www.bayreuth.ihk.de/Fluechtlinge.htm>

### Ansprechpartner:

Ingrid Krauß, Telefon 0921 886-241, E-Mail: [i.krauss@bayreuth.ihk.de](mailto:i.krauss@bayreuth.ihk.de)

Stand: 1. Mai 2016