

Mandanten-Info

Beschäftigung
von Flüchtlingen

Die Beschäftigung von Flüchtlingen und Asylbewerbern

Zulässigkeit der Beschäftigung und weitere Gesichtspunkte
rund um den Einsatz geflüchteter Menschen



Mandanten-Info

Die Beschäftigung von Flüchtlingen und Asylbewerbern

Inhalt

1. Einleitung	1
1.1 Rechtliche Grundlagen	1
1.2 Regelungssystematik	1
2. Aufenthalt und Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten	2
2.1 Allgemeine Grundsätze	2
2.2 Aufenthaltstitel.....	3
2.3 Aufenthalt zum Zwecke der Erwerbstätigkeit.....	3
2.4 Zustimmungsvoraussetzungen	5
3. Aufenthalt und Beschäftigung von geflüchteten Menschen	7
3.1 Aufenthaltsstatus geflüchteter Menschen.....	9
3.2 Zulässigkeit der Beschäftigung geflüchteter Menschen	10
3.3 Ausbildung geflüchteter Menschen	14
4. Rechtliche Besonderheiten bei der Beschäftigung geflüchteter Menschen	16
4.1 Ordnungswidrigkeiten und Straftatbestände	16
4.2 Arbeitsrechtliche Besonderheiten.....	17
4.3 Sozialversicherung	17
4.4 Lohnsteuer	18

1. Einleitung

Die Anzahl der Flüchtlinge in Europa ist 2015 angestiegen. Viele der hilfesuchenden Menschen sind schulisch und beruflich sehr gut qualifiziert, oft mehrsprachig und bringen Flexibilität und interkulturelle Erfahrung mit. Wie auch die Bundesagentur für Arbeit (BA) in ihren Merkblättern betont, kann es sich daher lohnen, im Wettbewerb um Fachkräfte und qualifizierte Auszubildende neue Wege zu gehen und die Potentiale von geflüchteten Menschen stärker in den Blick zu nehmen. Allerdings sind bei der Beschäftigung von Flüchtlingen diverse rechtliche Aspekte zu beachten.

1.1 Rechtliche Grundlagen

Für die Beschäftigung geflüchteter Menschen sind grundsätzlich dieselben gesetzlichen Bestimmungen maßgebend, wie für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer im Allgemeinen.

Die Zulässigkeit richtet sich überwiegend nach dem Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und Integration von Ausländern im Bundesgebiet („AufenthG“). Ergänzend ist die Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern („Beschäftigungsverordnung“, „BeschV“) zu beachten. Besonderheiten für geflüchtete Menschen ergeben sich aus dem Asylgesetz (AsylG).

1.2 Regelungssystematik

Bei der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern sind grundsätzlich **drei Kategorien** zu unterscheiden:

- **Unionsbürger**, deren Staaten bereits am 30.04.2004 Mitglied der Europäischen Union waren, genießen volle Freizügigkeit. D. h. sie haben das Recht, sich in der Bundesrepublik aufzuhalten und einer Erwerbstätigkeit nachzugehen.

Die gleichen Regelungen gelten für die Staatsangehörigen der EWR-Staaten (Island, Norwegen und Liechtenstein) und Schweizer Staatsbürger.

- Für **Unionsbürger der neueren Mitgliedsstaaten** (Beitritt ab dem 01.05.2004) galten Übergangsregelungen. Für eine Beschäftigungsaufnahme in Deutschland war eine Arbeitserlaubnis-EU bzw. Arbeitsberechtigung-EU notwendig. Da die Übergangsregelungen zwischenzeitlich für alle Beitrittsstaaten abgelaufen sind, genießen auch die Unionsbürger aus den neueren Mitgliedsstaaten volle Freizügigkeit. Sie sind bei der Arbeitsaufnahme Bundesbürgern gleichgestellt.
- Alle anderen Ausländer (d. h. **Ausländer aus sog. Drittstaaten**) benötigen für eine Arbeitsaufnahme in Deutschland eine besondere Ermächtigung.

2. Aufenthalt und Beschäftigung von Ausländern aus Drittstaaten

2.1 Allgemeine Grundsätze

Für Ausländer aus Drittstaaten ist die Neueinreise nach Deutschland zum Zwecke der Ausbildung oder der Beschäftigung grundsätzlich nicht zulässig, es sei denn, eine Rechtsnorm erlaubt dies.

Ausländer aus Drittstaaten bedürfen deshalb für die Einreise und den Aufenthalt im Bundesgebiet einen Aufenthaltstitel, sofern nicht ausnahmsweise durch Rechtsverordnung oder Assoziierungsabkommen etwas anderes bestimmt ist.

Hinweis

Eine Erwerbstätigkeit dürfen Ausländer aus Drittstaaten nur dann ausüben, wenn der Aufenthaltstitel sie dazu ausdrücklich berechtigt. Sie dürfen nur beschäftigt oder mit anderen entgeltlichen Dienst- oder Werkleistungen beauftragt werden, wenn sie einen solchen Aufenthaltstitel besitzen.

Aufenthaltstitel und Arbeitsgenehmigung werden in einem einheitlichen Verfahren durch die zuständige Ausländerbehörde erteilt.

2.2 Aufenthaltstitel

Neben dem Visum (§ 6 AufenthG), das regelmäßig aber nicht zur Aufnahme einer Beschäftigung ausreicht, kann ein **Aufenthaltstitel** in Form der

- befristeten Aufenthaltserlaubnis (§ 7 AufenthG),
- Blauen Karte EU (§ 19a AufenthG),
- unbefristeten Niederlassungserlaubnis (§ 9 AufenthG) und
- unbefristeten Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU (§ 9a AufenthG)

erteilt werden. Bei geflüchteten Menschen kommt regelmäßig eine befristete Aufenthaltserlaubnis in Betracht.

Hinweis

Unabhängig davon, welcher Aufenthaltstitel von der Ausländerbehörde erteilt wird, berechtigt dieser allein nicht zur Arbeitsaufnahme. Im Aufenthaltstitel muss die **Berechtigung zur Beschäftigungsaufnahme gesondert und ausdrücklich ausgewiesen** sein.

2.3 Aufenthalt zum Zwecke der Erwerbstätigkeit

Die Zulassung ausländischer Beschäftigter orientiert sich an den Erfordernissen des Wirtschaftsstandortes Deutschland unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und dem Erfordernis, die Arbeitslosigkeit wirksam zu bekämpfen.

Die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer nicht selbstständigen Erwerbstätigkeit bedarf

- grundsätzlich der **Zustimmung durch die BA** und
- die Ausübung der Beschäftigung muss durch eine Rechtsverordnung nach § 42 AufenthG (insbesondere BeschV) oder zwischenstaatliche Vereinbarungen zugelassen worden sein.

Die Zustimmung durch die BA ist entbehrlich, wenn durch die BeschV oder zwischenstaatliche Vereinbarungen bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der BA zulässig ist. Dies kann für Hochqualifizierte oder Absolventen deutscher Auslandsschulen unter bestimmten Voraussetzungen gelten.

Ist eine Beschäftigung nicht ausnahmsweise von der Zustimmungspflicht der BA befreit, darf die BA nur den explizit in der Beschäftigungsverordnung benannten Beschäftigungen (Tätigkeiten ohne qualifizierte Berufsausbildung) oder Beschäftigungen in den explizit genannten Berufsgruppen (Tätigkeiten, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzen) bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen zustimmen.

Ausnahme:

Für Staatsangehörige von **Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien** können in den Jahren 2016 bis einschließlich 2020 Zustimmungen zur Ausübung **jeder Beschäftigung** erteilt werden.

Voraussetzungen:

- Antrag auf Erteilung des Aufenthaltstitels wurde bei der jeweils zuständigen deutschen Auslandsvertretung im Herkunftsstaat gestellt und
- Antragsteller hat in den letzten 24 Monaten vor Antragstellung keine Leistungen nach dem AsylbLG bezogen.

Die Einschränkung gilt nicht für Antragsteller, die von 01.01.2015 bis 24.10.2015 Asylantrag gestellt haben, sich am 24.10.2015 gestattet, mit einer Duldung oder als Ausreisepflichtige im Bundesgebiet aufgehalten haben und unverzüglich ausgereist sind.

2.4 Zustimmungsvoraussetzungen

Die Bundesagentur für Arbeit **kann** der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung zustimmen, wenn

- sich durch die Beschäftigung von Ausländern keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben **und**
- für die Beschäftigung deutsche Arbeitnehmer (bzw. Gleichgestellte), nicht zur Verfügung stehen (sog. **Vorrangprüfung**)
oder die BA für einzelne Berufsgruppen oder für einzelne Wirtschaftszweige festgestellt hat, dass die Besetzung der offenen Stellen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist (sog. **Positivliste**),
- **und** der Ausländer **nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen** als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird.

Hinweis

Der Arbeitgeber, bei dem ein Ausländer beschäftigt werden soll und der dafür eine Zustimmung benötigt, hat der BA Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu erteilen.

2.4.1 Vorrangprüfung

Für die Beschäftigung stehen deutsche Arbeitnehmer und diesen gleichgestellte Ausländer auch zur Verfügung, wenn sie nur mit einer Förderung der Agentur für Arbeit vermittelt werden können.

Hinweis

Ist für die Zustimmung der BA eine Vorrangprüfung durchzuführen, muss die Stelle durch den Arbeitgeber regelmäßig (auch) bei der zuständigen Arbeitsagentur ausgeschrieben werden.

Besonderheit: Mangelberufe

In den sog. Mangelberufen hat die BA **keine** Vorrangprüfung durchzuführen.

Daher kann einer Beschäftigung in einem definierten Mangelberuf zu den Gruppen 21, 221 oder 25 nach der Empfehlung der EU-Kommission zur Klassifizierung der Berufe durch die BA ohne weiteres die Zustimmung erteilt werden, wenn die Höhe des Gehalts mindestens 52 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt (2015 = 37.752 Euro, 2016 = 38.688 Euro).

Zu den Mangelberufen in diesem Sinne gehören Tätigkeiten als Naturwissenschaftler, Mathematiker und Ingenieure, Allgemeinärzte und Fachärzte sowie akademische und vergleichbare Fachkräfte in der Informations- und Kommunikationstechnologie.

Eine Liste der definierten Mangelberufe finden Sie stets aktuell unter „www.bmaf.de“.

2.4.2 Positivliste

Für einzelne Berufsgruppen oder Wirtschaftszweige kann eine **individuelle Vorrangprüfung entfallen**, wenn die BA festgestellt hat, dass die Besetzung offener Stellen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist.

*Die betroffenen Berufe werden in der sog. **Positivliste** festgehalten, die jeweils aktuell auf den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht wird.*

Für welche Berufe dies gilt, wird auf der Grundlage der halbjährlichen Analysen der BA über die in den einzelnen Berufen und Berufsgruppen bestehenden Engpässe an Fachkräften überprüft.

2.4.3 Leiharbeitnehmer

Die zuständige Arbeitsagentur hat die Zustimmung zu einer Beschäftigung **zu versagen**, wenn der Ausländer als **Leiharbeitnehmer** tätig werden will. Eine Arbeitserlaubnis in der Zeitarbeit ist daher grundsätzlich ausgeschlossen.

3. Aufenthalt und Beschäftigung von geflüchteten Menschen

Für die Einreise nach Deutschland und die Beschäftigung gelten für geflüchtete Menschen grundsätzlich die gleichen Regelungen wie für Personen aus Drittstaaten.

Einige Besonderheiten ergeben sich aus dem AsylG und der BeschV, die einzelne Erleichterungen für die Beschäftigung geflüchteter Menschen, je nach deren Aufenthaltsstatus, vorsehen.

Über Asylanträge geflüchteter Menschen entscheidet das **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)**. Der Antrag auf Beschäftigung muss unabhängig davon bei der zuständigen Ausländerbehörde gestellt werden.

Ob eine Genehmigung erteilt wurde, steht auf der Aufenthaltserlaubnis und gegebenenfalls einem Zusatzblatt.



Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

3.1 Aufenthaltsstatus geflüchteter Menschen

Der Aufenthaltsstatus geflüchteter Menschen kann in **drei Kategorien** eingeteilt werden, die **unterschiedliche Auswirkungen auf die Zulässigkeit einer Beschäftigung** haben.

3.1.1 Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung oder BüMA

Einem Ausländer, der um Asyl nachsucht, ist zur Durchführung des Asylverfahrens der Aufenthalt im Bundesgebiet gestattet (**Aufenthaltsgestattung**).

- Die Aufenthaltsgestattung ist **kein** Aufenthaltstitel im Sinne des Aufenthaltsgesetzes.
- Die Aufenthaltsgestattung endet mit der (bestandskräftigen) Entscheidung über den Asylantrag.
- Wegen der vielen Anträge wird einem Ausländer, der um Asyl nachgesucht, aber noch keinen Asylantrag gestellt hat, eine Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender (**BüMA**) ausgestellt. Diese kommt der Aufenthaltsgestattung gleich.

3.1.2 Geduldete (Aussetzung einer Abschiebung)

Geduldete sind Personen, die sich nicht (mehr) im Asylverfahren befinden bzw. deren Asylantrag abgelehnt wurde, für die aber die **Abschiebung vorübergehend ausgesetzt** wird.

- Grund: Aus völkerrechtlichen oder humanitären Gründen oder zur Wahrung politischer Interessen der Bundesrepublik Deutschland.
- Die Duldung begründet keinen rechtmäßigen Aufenthalt in der BRD, sondern unterbricht die zwangsweise Rückführung.
- Seit 24.10.2015 ist die Duldung grundsätzlich auf 3 Monate beschränkt. Die Abschiebung ist trotzdem jederzeit möglich.

3.1.3 Anerkannte Flüchtlinge

Das BAMF entscheidet im Asylverfahren über die Anerkennung eines Schutzrechts für den Geflüchteten. Für das Bleiberecht des Ausländers werden vier Schutzarten unterschieden:

- **Asylberechtigung nach Art. 16a Abs. 1 Grundgesetz (GG)**, bei Verfolgung eines Flüchtlings im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention durch einen Staat,
- **Flüchtlinge im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention (§ 3 AsylG)**, bei begründeter Furcht vor Verfolgung wegen der Rasse, Religion, Nationalität, politischen Überzeugung oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe,
- **subsidiär Schutzberechtigte (§ 4 AsylG)**, wenn dem Flüchtling in seinem Herkunftsland ein ernsthafter Schaden droht (z. B. Todesstrafe, Folter oder unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Bestrafung),
- **Abschiebungsverbot (sonstiger humanitärer Aufenthalt)**, wenn aufgrund der europäischen Menschenrechtskonvention die Abschiebung unzulässig ist oder wenn im Herkunftsland für den Ausländer eine erhebliche konkrete Gefahr für Leib, Leben (auch Krankheiten!) oder Freiheit besteht.

3.2 Zulässigkeit der Beschäftigung geflüchteter Menschen

Unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus benötigen geflüchtete Menschen eine Erlaubnis zur Aufnahme einer Beschäftigung. Diese ist bei der zuständigen Ausländerbehörde zu beantragen.

3.2.1 Anerkannte Flüchtlinge

Je nach Schutzart erhalten anerkannte Flüchtlinge eine **Aufenthaltserlaubnis mit einer Dauer von einem bis zu drei Jahren** mit der Möglichkeit der Verlängerung bzw. dem Übergang in einen Daueraufenthalt.

Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit (einschließlich einer selbstständigen Tätigkeit).

Arbeitgeber können bei der Beschäftigung von anerkannten Flüchtlingen sämtliche Fördermaßnahmen der BA in Anspruch nehmen.

Ausnahme: Ist nur ein **Abschiebungsverbot** festgestellt worden (humanitärer Aufenthalt), entscheidet die Ausländerbehörde im jeweiligen Einzelfall, ob eine Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt wird.

Die Ausländerbehörde soll die Aufenthaltserlaubnis erteilen. Diese ist jedoch ausgeschlossen, wenn

- die Ausreise in einen anderen Staat möglich und zumutbar ist
oder
- der Ausländer wiederholt oder gröblich gegen entsprechende Mitwirkungspflichten verstößt.

Hinweis

Für anerkannte Flüchtlinge bedarf die Erteilung der Erlaubnis zur Beschäftigung **keiner Zustimmung der BA**. Deshalb wird auch für anerkannte Flüchtlinge **keine Vorrangprüfung** durchgeführt. Sie können auch auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, für die ein deutscher oder gleichgestellter Arbeitnehmer vorhanden wäre.

3.2.2 Aufenthaltsgestattung, BüMA und Geduldete

Inhaber einer BüMA, Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung und geduldete Flüchtlinge können zur Aufnahme einer Beschäftigung die Arbeitserlaubnis bei der Ausländerbehörde beantragen.

Wartefrist:

Asylbewerber und geduldete Flüchtlinge unterliegen einer Wartefrist, in der sie keine Beschäftigung aufnehmen dürfen.

Für Geduldete beträgt die Frist **drei Monate**, für Personen mit einer BüMA oder Aufenthaltsgestattung drei bis sechs Monate.

Zustimmung der Arbeitsagentur:

Nach Ablauf der Wartezeit wird Asylbewerbern und geduldeten Flüchtlingen eine Beschäftigungserlaubnis grundsätzlich unter den **gleichen Voraussetzungen** erteilt, wie sonstigen Ausländern aus Drittstaaten.

- Die Beschäftigungserlaubnis bedarf grundsätzlich der Zustimmung der BA, die eine **Vorrangprüfung** durchführt.

Die Beschäftigungserlaubnis wird daher nur erteilt, wenn für den konkreten Arbeitsplatz kein deutscher Arbeitnehmer oder gleichgestellter Ausländer zur Verfügung steht.

Die **Vorrangprüfung entfällt**, wenn sich der Flüchtling mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung **seit 15 Monaten ununterbrochen** erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufgehalten hat.

- Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung wird **ohne Zustimmung der Arbeitsagentur** erteilt, wenn der Flüchtling
 - eine Beschäftigung in den Mangelberufen,
 - einen Ausbildungsberuf nach qualifizierter Ausbildung im Inland bzw. einer anerkannten Auslandsausbildung aufnehmen will oder
 - die Beschäftigung zur Berufsausbildung dienen soll.
- Nach einem **ununterbrochen vierjährigen** erlaubten, geduldeten oder gestatteten Aufenthalt im Bundesgebiet bedarf die Erteilung einer Erlaubnis zur Ausübung jeder Beschäftigung **keiner Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit** mehr.

Beschäftigungsverbot:

- Einem Flüchtling darf die **Ausübung einer Erwerbstätigkeit nicht erlaubt** werden, wenn
 - er sich in das Inland begeben hat, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen oder
 - aufenthaltsbeendende Maßnahmen bei ihm aus Gründen, die er selbst zu vertreten hat, nicht vollzogen werden können.

Dies gilt insbesondere dann, wenn er das Abschiebungshindernis durch eigene Täuschung über seine Identität oder Staatsangehörigkeit oder durch falsche Angaben herbeigeführt hat.

- Einem **Flüchtling aus einem sicheren Herkunftsstaat**, der nach dem 31.08.2015 einen Asylantrag gestellt hat, darf während des Asylverfahrens die Ausübung einer Beschäftigung nicht erlaubt werden.

Gleiches gilt für Flüchtlinge, die eine Duldung besitzen, wenn sie Staatsangehörige eines sicheren Herkunftsstaates sind und ihr nach dem 31.08.2015 gestellter Asylantrag abgelehnt wurde.

Tipp

Sichere Herkunftsstaaten sind

- die Mitgliedstaaten der Europäischen Union und
- Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, ehemalige jugoslawische Republik, Montenegro, Senegal und Serbien.

Die Liste der sicheren Herkunftsstaaten wird im Halbjahresrhythmus überprüft und unterliegt Veränderungen. Beim Koalitionsgipfel Ende Januar 2016 hat sich die Bundesregierung darauf geeinigt, Marokko, Algerien und Tunesien zu sicheren Herkunftsländern zu machen.

3.3 Ausbildung geflüchteter Menschen

Auch für die Ausbildung geflüchteter Menschen ist die **Genehmigung der Ausländerbehörde** nötig.

Ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit kann die Ausländerbehörde geduldeten Flüchtlingen die Erlaubnis

- **zu einer Berufsausbildung** in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf (grundsätzlich ab dem ersten Tag des Aufenthalts; Asylbewerber und Inhaber einer BüMA müssen die (mindestens) dreimonatige Wartefrist beachten),
- die Erlaubnis zur **Ausübung eines Praktikums** nach § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 3 MiLoG **oder**
- zur Durchführung einer **Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III**

erteilen.

Eine **Hospitation** bedarf keiner Genehmigung der Ausländerbehörde.

Um Hospitanten handelt es sich bei Personen, die ohne Eingliederung in den Betriebsablauf lediglich als „Gast“ Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen wollen, ohne dabei betriebliche Arbeitsleistungen von wirtschaftlichem Wert zu verrichten.

Tipp

Einem Ausländer **kann eine Duldung erteilt, d. h. die zwangsweise Rückführung ausgesetzt** werden, nicht nur wenn dringende humanitäre, sondern auch wenn **persönliche Gründe** seine vorübergehende weitere Anwesenheit im Bundesgebiet erfordern.

Dringende **persönliche Gründe** können insbesondere vorliegen, wenn der Ausländer

- eine **qualifizierte Berufsausbildung** in Deutschland vor Vollendung des 21. Lebensjahres **aufnimmt oder aufgenommen hat** *und*
- **nicht** aus einem sicheren Herkunftsstaat stammt.

Wird die (mindestens zweijährige) Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, ist eine **weitere Aufenthaltsgenehmigung**, die zur Beschäftigung berechtigt, möglich. Findet die Ausbildung in einem definierten Mangelberuf statt, erfolgt die Zustimmung der BA sogar ohne Vorrangprüfung.

Aber auch in anderen Berufen kann einem geduldeten Ausländer eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer der beruflichen Qualifikation entsprechenden Beschäftigung **ohne Vorrangprüfung** erteilt werden, wenn er im Bundesgebiet eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf oder ein Hochschulstudium abgeschlossen hat und die weiteren Voraussetzungen nach § 18a AufenthG vorliegen.

4. Rechtliche Besonderheiten bei der Beschäftigung geflüchteter Menschen

Ausländer dürfen eine Erwerbstätigkeit nur ausüben, wenn der Aufenthaltstitel sie dazu berechtigt.

Arbeitgeber dürfen ausländische Arbeitnehmer nur dann beschäftigen, wenn sie einen solchen Aufenthaltstitel besitzen.

- Wer im Bundesgebiet einen Ausländer beschäftigt, muss prüfen, ob der Ausländer einen Aufenthaltstitel besitzt, der ihn zur Ausübung einer Beschäftigung berechtigt.
- Der Arbeitgeber muss für die Dauer der Beschäftigung eine **Kopie des Aufenthaltstitels** oder der **Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung oder die Duldung des Ausländers** in elektronischer Form oder in Papierform aufbewahren.

4.1 Ordnungswidrigkeiten und Straftatbestände

Für den **Arbeitnehmer** ist die illegale Beschäftigung eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer Geldbuße von bis zu 5.000,00 Euro bedroht ist.

Für den **Arbeitgeber** stellt die Beschäftigung eines Drittstaaten-Ausländers ohne gültigen Aufenthaltstitel ebenfalls eine Ordnungswidrigkeit dar, die allerdings mit einem Bußgeld von bis zu 500.000,00 Euro geahndet werden kann.

Wer mehr als fünf Ausländer ohne Arbeitserlaubnis oder einen Ausländer ohne Aufenthaltserlaubnis vorsätzlich beschäftigt und dies beharrlich wiederholt oder einen Ausländer unter 18 Jahren ohne Arbeitserlaubnis beschäftigt, kann sich strafbar machen (Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder Geldstrafe).

Erfolgt die Beschäftigung gleichzeitig zu Arbeitsbedingungen, die in einem auffälligen Missverhältnis zu den Arbeitsbedingungen deutscher Arbeitnehmer stehen, kann eine Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder Geldstrafe, in besonders schweren Fällen eine Freiheitsstrafe von 6 Monaten bis zu 5 Jahren verhängt werden.

4.2 Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Ohne Arbeitserlaubnis darf der Ausländer nicht beschäftigt werden.

- Ein dennoch abgeschlossener Arbeitsvertrag ist **nur dann nichtig**, wenn der Arbeitsvertrag in Kenntnis der fehlenden Arbeitsgenehmigung abgeschlossen wurde und die Beteiligten davon ausgingen, dass eine Arbeitsgenehmigung nicht erteilt wird.
- Dagegen wird ein unbefristet abgeschlossener Arbeitsvertrag nicht deshalb nichtig, weil die Arbeitserlaubnis entgegen der Erwartung der Parteien nicht erteilt wird oder zu einem späteren Zeitpunkt wegfällt.

Das Arbeitsverhältnis muss in diesem Fall (nach den üblichen Regelungen) gekündigt werden (in der Regel personenbedingte Kündigungsgründe).

- Lehnt der Arbeitgeber die Beschäftigung ohne gültige Arbeitserlaubnis ab, gerät er allerdings nicht in Annahmeverzug.

Der Arbeitsvertrag kann grundsätzlich auf die Dauer des Aufenthaltstitels **befristet** werden. Es liegt – in der Person des Arbeitnehmers – ein Sachgrund für die Befristung vor.

Der Arbeitsvertrag darf grundsätzlich in **deutscher Sprache** abgefasst werden. Auch das Nachweisgesetz verpflichtet den Arbeitgeber nicht, den Arbeitsvertrag in die Sprache des ausländischen Arbeitnehmers zu übersetzen.

4.3 Sozialversicherung

Nach dem **Territorialprinzip** gelten die Vorschriften über die Versicherungspflicht und -berechtigung für alle Personen, die im Geltungsbereich des SGB IV (Bundesrepublik) beschäftigt sind.

- Die Sozialversicherung ist daher **nicht** von der deutschen Staatsangehörigkeit abhängig.

- Die Sonderregelung der Einstrahlung (§ 5 SGB IV) spielt für die Beschäftigung von Flüchtlingen i. d. R. keine Rolle.

Der ausländische Arbeitnehmer unterliegt daher grdsl. der vollen Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

4.4 Lohnsteuer

Ausländische Arbeitnehmer, die im Bundesgebiet tätig werden, sind im Inland **unbeschränkt einkommensteuerpflichtig**.

- Da Flüchtlinge bis zu ihrer Ausweisung (zumindest) ihren Wohnsitz im Inland haben, scheidet eine beschränkte Steuerpflicht aus.
- Auch für die Lohnsteuer ist die Nationalität des Arbeitnehmers ohne Bedeutung.
- Anders als beschränkt steuerpflichtige Ausländer, erhält ein ausländischer Arbeitnehmer mit seiner Wohnsitzanmeldung eine deutsche Steuer-Identifikationsnummer und der Arbeitgeber kann auf die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) zugreifen.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2016 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Monkey Business/fotolia.com

Stand: April 2016

DATEV-Artikelnummer: 19540

E-Mail: literatur@service.datev.de