

Infos (aus: Praktische Tätigkeiten Asylbewerber u. Geduldete, Stand Dezember 2015, GR 22 @Bundesagentur für Arbeit), zusammengestellt von Günther Sinapius

Asylbewerber und geduldete Personen dürfen grundsätzlich nur dann eine Beschäftigung aufnehmen, wenn die **Ausländerbehörde** dies **genehmigt** und in der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung bzw. Duldung vermerkt hat. Vor Beginn einer Beschäftigung müssen Asylbewerber und geduldete Personen deshalb die Erlaubnis der Ausländerbehörde beantragen. In der Regel muss die Ausländerbehörde zu einer Beschäftigung die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) einholen. Dies geschieht in einem rein internen Verfahren der Behörden untereinander.

....

Darüber hinaus gilt für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten, die nach dem 31.08.2015 einen Asylantrag gestellt haben, künftig ein generelles Beschäftigungsverbot (§ 61 Abs. 2 Satz 4 AsylG). Auch für geduldete Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, die nach dem 31.08.2015 einen Asylantrag gestellt haben, gilt künftig ein generelles Beschäftigungsverbot (§ 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG). Sichere Herkunftsstaaten sind Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

Die BA erteilt ihre Zustimmung zu der Beschäftigung eines Asylbewerbers oder Geduldeten, wenn er nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden soll als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer und keine bevorrechtigten Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung). Die Vorrangprüfung entfällt bei Beschäftigungen in Engpassberufen oder wenn sich ein Asylbewerber oder Geduldeter bereits seit **15 Monaten** ununterbrochen in Deutschland aufhält.

Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge haben dagegen einen weitgehenden Arbeitsmarktzugang. Sie besitzen eine Aufenthaltserlaubnis, die ihnen den uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Hier müssen Betriebe keine Besonderheiten beachten.

Das Procedere bei der Vorrangprüfung ist wie folgt:

- Wenn der Flüchtling einen Arbeitgeber gefunden hat, muss dieser das Formblatt Ausländerbeschäftigung ausfüllen.
- Damit geht der Flüchtling zur Ausländerbehörde, die es an die Arbeitsagentur weiterleitet.
- Wenn die Arbeitsagentur innerhalb von 2 Wochen keine Einwände erhebt, **kann** die Ausländerbehörde eine Arbeitserlaubnis für diese konkrete Stelle erteilen.
- In der Regel erhält der Flüchtling frühestens drei Wochen nach Einreichen des Formblattes die Arbeitserlaubnis.

Andere Möglichkeiten:

1. Hospitation

Um Hospitanten handelt es sich nur, wenn Personen ohne Eingliederung in den Betriebsablauf lediglich als „Gast“ Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen wollen, ohne dabei betriebliche Arbeitsleistungen von wirtschaftlichem Wert zu verrichten. Ein Hospitant sieht sich den Betrieb und die Arbeitsabläufe an. Er arbeitet nicht aktiv mit. Er schaut den im Betrieb regulär Beschäftigten lediglich „über die Schulter“. Eine Hospitation stellt keine Beschäftigung dar. Deshalb muss für eine reine Hospitation keine Genehmigung bei der Ausländerbehörde beantragt werden es ist auch keine Zustimmung der BA erforderlich. Eine vorgeschriebene Höchstdauer für Hospitationen gibt es nicht. Daher ist insbesondere bei längerer Verweildauer im Betrieb darauf zu achten, dass die Hospitation nicht in eine Probebeschäftigung (s. 4.) übergeht. Im Zweifel sollten sich Betriebe vorher bei der örtlichen Ausländerbehörde informieren.

2. Praktika

Praktikanten sind Personen, die ihre erworbenen oder noch zu erwerbenden Kenntnisse in praktischer Anwendung in einem Unternehmen zur Vorbereitung auf eine künftige berufliche Tätigkeit oder Ausbildung vertiefen möchten. Mit einem Praktikumsverhältnis ist grundsätzlich ein Mindestmaß an Eingliederung in den Betriebsablauf verbunden. Insofern handelt es sich bei Praktikumsverhältnissen grundsätzlich um Beschäftigungsverhältnisse (zu Maßnahmen bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung siehe unter 3.). Für ein Praktikum muss deshalb immer vor Antritt die Erlaubnis der Ausländerbehörde beantragt werden. Bisher war für ein Praktikum auch immer die

Zustimmung der BA erforderlich ist. Nach der am 1. August 2015 in Kraft getretenen Änderung der Beschäftigungsverordnung (BeschV) sind nun bestimmte Praktika vom Zustimmungserfordernis der BA ausgenommen (§ 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV).

Pflichtpraktika

Ein Praktikum bedarf keiner Zustimmung der BA, wenn es verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet wird.

Als Pflichtpraktikum zählt auch ein Praktikum, welches nach einer Entscheidung der für die Anerkennung zuständigen Stelle zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses obligatorisch zu leisten ist. Ein solches Praktikum unterliegt nicht dem gesetzlichen Mindestlohn.

Berufsorientierung

Praktika von bis zu drei Monaten zur Berufsorientierung auf eine Ausbildung oder ein Studium sind von der Zustimmungspflicht der BA ausgenommen. Sie unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Asylbewerber und Geduldete erlangen durch diese vorübergehende betriebliche Tätigkeit praktische Kenntnisse und Erfahrungen.

Von einer beruflichen Orientierung ist insbesondere auszugehen, wenn noch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt. Das betriebliche Orientierungspraktikum muss einen Bezug zu der angestrebten Ausbildung aufweisen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Ausbildung im Anschluss tatsächlich angetreten wird. Es können daher mehrere Orientierungspraktika zustimmungsfrei sein, wenn sich Asylsuchende und Geduldete auf verschiedene Ausbildungen orientieren wollen.

Auch nach abgeschlossener Berufsausbildung kann ein Praktikum der beruflichen Umorientierung oder der Orientierung für die Aufnahme eines Studiums dienen. Ein Orientierungszweck ist auch gegeben, wenn ein ausländischer Ausbildungsabschluss in Deutschland (noch) nicht anerkannt wurde und im Anschluss an das Praktikum in Deutschland eine (erneute) Berufsausbildung aufgenommen werden soll.

Für ein Orientierungspraktikum von mehr als drei Monaten ist weiterhin die Zustimmung der BA erforderlich; es unterliegt grundsätzlich dem gesetzlichen Mindestlohn.

Ausbildungsbegleitende Praktika

Ein Praktikum von bis zu drei Monaten, das begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert wird, ist zustimmungsfrei, soweit ein inhaltlicher Bezug zur Ausbildung gegeben ist und zuvor kein ausbildungsbegleitendes Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat. Ein solches Praktikum unterliegt nicht dem gesetzlichen Mindestlohn.

Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von mehr als drei Monaten ist weiterhin die Zustimmung der BA erforderlich; es unterliegt grundsätzlich dem gesetzlichen Mindestlohn.

3. Maßnahmen der Arbeitsförderung

Maßnahmen zur Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen (Maßnahmen bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung)

Bei einer **Maßnahme** zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III, die von oder **bei einem Arbeitgeber** durchgeführt wird, handelt es sich um eine zweckbezogene

Maßnahme. Die Maßnahme hat das Ziel, die vorhandenen berufsfachlichen Kenntnisse der Teilnehmer festzustellen oder solche Kenntnisse zu vermitteln. Diese betriebliche Maßnahme darf die Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten (§ 45 Abs. 2 Satz 2 SGB III). Im Rechtskreis SGB II ist bei Langzeitarbeitslosen oder bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, eine Dauer von bis zu zwölf Wochen möglich (§ 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II).

Betriebliche Maßnahmen sollen die berufliche Eignung in Bezug auf Zielberuf/Zieltätigkeit, die in der Eingliederungsvereinbarung dokumentiert sind, feststellen. Die Verringerung und Beseitigung berufsfachlicher Vermittlungshemmnisse können auch Gegenstand der betrieblichen Maßnahme sein. Zweck der Maßnahme darf es nicht sein, ausschließlich oder überwiegend Tätigkeiten auszuüben, für die i. d. R. Arbeitsentgelt gezahlt wird. Diese Maßnahmeform kann durch den sogenannten Klebeeffekt eine anschließende Beschäftigungsaufnahme in dem Betrieb bewirken.

Betriebliche Maßnahmen begründen **kein Beschäftigungsverhältnis**. Sie werden auch nicht analog eines Praktikums durchgeführt. Für Maßnahmen bzw. Maßnahmeteile bei einem Arbeitgeber nach § 45 SGB III ist daher keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Die Durchführung einer Maßnahme nach § 45

SGB III von oder bei einem Arbeitgeber muss aber vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden. Es müssen die allgemeinen leistungsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen (insbesondere die Notwendigkeit der Maßnahme und förderfähiger Personenkreis). Für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten ist die Teilnahme nicht möglich, weil sie grundsätzlich keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Asylbewerbern, bei denen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist, ist die Teilnahme ohne Einhaltung einer Wartezeit möglich (§ 131 Satz 1 SGB III). Darunter fallen aktuell Asylbewerber aus den Herkunftsstaaten Syrien, Iran, Irak und Eritrea.

Einstiegsqualifizierung

Strebt ein Asylbewerber oder ein Geduldeter eine betriebliche Berufsausbildung an, kann im Vorfeld eine durch die BA geförderte Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III in Betracht kommen. Dabei können Betriebe Ausbildungsinteressenten an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranzuführen, wenn sie aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind. Lernbeeinträchtigt sind junge Menschen mit erheblichen Bildungsdefiziten und junge Menschen ohne Hauptschulabschluss bzw. ohne vergleichbaren Schulabschluss. Sozial benachteiligt sind neben jungen Menschen auch ausländische Jugendliche, die aufgrund von Sprachdefiziten oder bestehender sozialer Eingewöhnungsschwierigkeiten in einem fremden soziokulturellen Umfeld der besonderen Unterstützung bedürfen. Diese Maßnahme bietet die Gelegenheit, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess zu erlangen. Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem insbesondere die Inhalte der Einstiegsqualifizierung definiert und die Vergütung festgelegt werden. Betriebe müssen die Förderung der Einstiegsqualifizierung vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.

Bei Einstiegsqualifizierungen, die von der Agentur für Arbeit nach § 54a SGB III durch Bescheid bewilligt wurden, gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht.

Asylbewerber oder Geduldete müssen für die Tätigkeit die Genehmigung der Ausländerbehörde einholen. Mit der aktuellen, am 1. August 2015 in Kraft getretenen Änderung der BeschV wird jedoch geregelt, dass für Einstiegsqualifizierungen bei Asylbewerbern und Geduldeten keine Zustimmung der BA mehr erforderlich ist.

4. Probebeschäftigung

Sollen Asylbewerber oder Geduldete vorübergehend eine betriebliche Tätigkeit ausüben, weil der Arbeitgeber feststellen möchte, ob sie sich für eine anschließende, längerfristige Beschäftigung eignen, dann handelt es sich in der Regel um eine Probebeschäftigung – und zwar unabhängig davon, wie die Tätigkeit bezeichnet wird. Bei einer Probebeschäftigung soll die Eignung für eine Arbeitsstelle getestet werden, indem die/der Betroffene für eine bestimmte Dauer die später angestrebte Tätigkeit tatsächlich probeweise verrichtet und dabei in die Arbeits- und Produktionsabläufe des Betriebes eingegliedert ist. Die in der Praxis oft fälschlicherweise als „Schnupperpraktika“ bezeichneten Tätigkeiten sind daher in aller Regel abhängige Beschäftigungsverhältnisse (s. oben zu den Merkmalen einer Beschäftigung).

Für eine (Probe-) Beschäftigung ist eine **Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde** einschließlich der Zustimmung der BA erforderlich. Probebeschäftigungen sind mit dem tariflichen bzw. ortsüblichen Entgelt zu vergüten.