

Leitfaden für Spediteure
zur
Beschäftigung geflüchteter Menschen

Neue Wege weiter gehen?!

Die Flüchtlingsdebatte steht nach wie vor im Mittelpunkt des medialen Interesses und wird voraussichtlich zentrales Thema des diesjährigen Bundestagswahlkampfes bleiben. Standen zunächst Fragen des einheitlichen europäischen Vorgehens über die Anwendung der Dublin-Verordnung, der Unterbringung aufgenommener Flüchtlinge und der Bewältigung akuter Probleme einhergehend mit dem Flüchtlingsstrom im Vordergrund, fällt nunmehr das Hauptaugenmerk von Politik und Gesellschaft auf die arbeitsmarktpolitische und gesellschaftliche Integration der Schutzsuchenden.

Wir setzen unsere Hoffnungen in die bayerische Wirtschaft, dass sich diese ihrer grundsätzlichen Bereitschaft der Hilfeleistung und Integrationen von Flüchtlingen, die Hilfe verdienen und denen sie zu Teil werden soll, nicht verschließen wird. Soweit dabei unsere westliche, christlich geprägte Wertekultur unter dem Dach einer sozialen Marktwirtschaft im Auge behalten wird, ist diese Hilfe weiterhin sicherer Garant und Basis langfristigen sozialen Friedens im eigenen Land, durch Integration der Geflüchteten in unsere Wertegesellschaft.

Auch Ihr LBS - Landesverband Bayerischer Spediteure e.V. setzt sich in einem Projekt für die Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt der Speditions- und Logistikbranche ein. Wir möchten Sie motivieren, dieses Ziel durch Ihre Bereitschaft, Flüchtlingen in Ihren Firmen Praktika, Ausbildungs- bzw. reguläre Arbeitsplätze anzubieten, zu unterstützen.

Im Rahmen unseres Vorhabens sehen wir durchaus, dass der Weg zur Beschäftigung von Flüchtlingen nicht immer einfach ist, zumal die rechtlichen Voraussetzungen auf den ersten Blick undurchsichtig erscheinen. Hinzu kommen rudimentäre Deutschkenntnisse, die eine Integration in den Betrieb nicht ganz einfach gestalten. Dies darf uns jedoch nicht von einem Engagement abhalten.

Der vorliegende Leitfaden in zweiter Auflage soll Sie darin unterstützen, rechtliche Hürden zu kennen und zu überwinden. Wir haben kompakt die wichtigsten Voraussetzungen zusammengestellt und dabei auch auf Fördermöglichkeiten durch die Arbeitsagenturen hingewiesen.

Gehen Sie neue Wege! Integrieren Sie geflüchtete Menschen in Ihr Unternehmen und bekennten sich damit zu sozialer Verantwortung.

Wir unterstützen Sie gerne.

Eine informative Broschüre wünscht Ihnen

RAin Edina Brenner
Geschäftsführerin

✓ Aufenthaltsstatus klären

Vor jeglicher Form der Integration eines geflüchteten Menschen in ein Unternehmen muss der individuelle Aufenthaltsstatus des geflüchteten Menschen geklärt werden.

Ankunftsachweis:

Jeder einreisende Flüchtling enthält im Rahmen der Erstregistrierung in Deutschland einen sogenannten Ankunftsachweis (AKN). Er berechtigt die Inhaber gleichzeitig dazu, Leistungen (Unterbringung, Versorgung, Gesundheit) zu beziehen. Der Ankunftsachweis ist weder Ausweis noch Ausweisersatz.



1 Angaben des Asylsuchenden; 2 Nummer des Ankunftsachweises; 3 Lichtbild und Unterschrift des Asylsuchenden; 4 Angaben zum Aussteller; 5 Hinweise zu Angaben; 6 Gültigkeitsdatum; 7 Verlängerungsdatum; 8 Zuständige Aufnahmeeinrichtung; 9 Siegel der Behörde Quelle: © BAMF



10 Angaben zu mitreisenden Kindern; 11 Nummer des Ausländerzentralregisters (AZR); 12 Dokumentenbezeichnung; 13 Über den QR-Code sind personenbezogene Daten sowie die AZR-Nummer für beteiligte Behörden maschinell auslesbar Quelle: © BAMF

Der Ankunftsnachweis kann zunächst mit einer Gültigkeit von **längstens sechs Monaten** ausgestellt werden. Er kann bei Bedarf bis zu **weiteren drei Monaten** von der zuständigen Aufnahmeeinrichtung oder Ausländerbehörde verlängert werden. Die maximal mögliche Geltungsdauer beträgt damit neun Monate.

Sobald die Person einen Asylantrag beim Bundesamt stellt und in Folge dessen eine Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung erhält, ist der **Ankunftsnachweis ungültig** und wird eingezogen. Grundsätzlich muss jeder Flüchtling einen Antrag auf Asyl stellen.

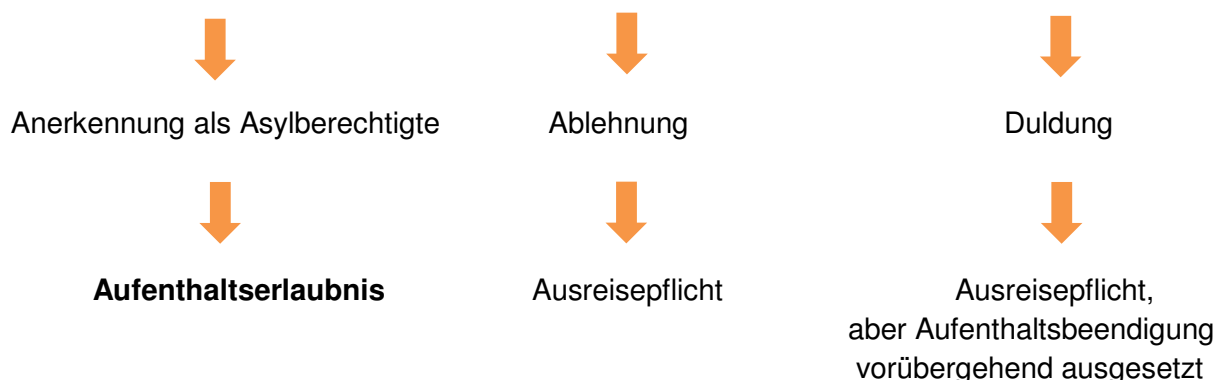
Antrag auf Asyl:

Nach Asylantragstellung beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bzw. dessen Außenstellen wird die Aufenthaltsgestattung über den Ankunftsnachweis durch die **Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung** ersetzt.



Quelle: BAMF

Mit Beendigung des Asylverfahrens erlischt die ursprüngliche Aufenthaltsgestattung des Asylsuchenden. Ein Bleiberecht über diesen Zeitpunkt hinaus kommt nur bei einem positiven Ausgang des Asylgesuchs dauerhaft über die (befristete) Aufenthaltserlaubnis oder eine Duldung (Aussetzung der Abschiebung) in Betracht:



Aufenthaltsgestattung, Aufenthaltserlaubnis und Duldung werden in der Regel nur **befristet** erteilt. Das bedeutet aber nicht in jedem Fall, dass mit Ablauf der Befristung die sofortige Ausreise bevorsteht.

Solange das Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist, wird die **Aufenthaltsgestattung** verlängert. Wird der Asylbewerber anerkannt und ihm eine **Aufenthaltserlaubnis** erteilt, wird diese in der Regel mehrmals so lange verlängert, bis die Voraussetzungen für ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht erfüllt sind.



Quelle: BAMF

Duldungen werden in der Regel jeweils um ein Jahr verlängert, wenn der Asylbewerber eine Ausbildung begonnen hat, diese fort dauert und mit einem Abschluss gerechnet werden kann.



Quelle: BAMF

Hiervon ausgenommen sind jedoch Ausländer aus sicheren Herkunftsstaaten wie **derzeit** z.B. Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien. Eine Entscheidung über die Einordnung der sogenannten Maghrebstaaten Tunesien, Algerien und Marokko scheidet aktuell an der erforderlichen Zustimmung des Bundesrates. Bei Asylbewerbern, die sich nicht in einer Ausbildung befinden, ist zum Ende

einer befristeten Duldung grundsätzlich mit einer Ausreise zu rechnen, denn die Aufenthaltsbeendigung wurde nur vorübergehend ausgesetzt. Dies gilt insbesondere auch für Asylbewerber aus den sicheren Herkunftsländern.

Seit Anfang 2015 ist die **Residenzpflicht entfallen**. Daher dürfen sich geflüchtete Menschen deutschlandweit aufhalten.

✓ Geflüchtete Menschen in Arbeit bringen

Die Antwort auf die Frage, ob geflüchtete Menschen arbeiten dürfen, richtet sich nach dem jeweiligen Aufenthaltsstatus des Flüchtlings. Für Asylbewerber gilt ab Ausstellung des Ankunftsnachweises eine dreimonatige Wartefrist, in der keine Beschäftigung aufgenommen werden darf. Wenn noch kein Ankunftsnachweis ausgestellt wurde, beginnt die Wartefrist mit der Asylantragstellung.

Anerkannte Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis:

- Menschen, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde und die eine Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erhalten haben
- **dürfen jede Beschäftigung annehmen**
- Unternehmen müssen **keine** Besonderheiten beachten

Asylsuchende mit einer Aufenthaltsgestattung:

- Menschen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist
- dürfen zunächst keine Beschäftigung annehmen
- Ausländerbehörde kann jedoch auf Antrag des Asylsuchenden **nach drei Monaten eine Arbeitserlaubnis** unter folgenden Voraussetzungen **erteilen**:
 - Erlaubnis muss für konkrete Beschäftigung beantragt werden
 - Ausländerbehörde muss Zustimmung bei der Bundesagentur für Arbeit einholen
 - wird in der Regel erteilt, wenn die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger sind als für inländische Arbeitnehmer
 - es wird geprüft, ob die Stelle nicht durch einen Deutschen, einen EU-Staatsbürger oder anderen ausländischen Staatsbürger mit einem dauerhaften Aufenthaltsstatus besetzt werden kann (Vorrangprüfung)
 - Vorrangprüfung entfällt, wenn der Asylsuchende seit **15 Monaten** ununterbrochen in Deutschland ist
 - Vorrangprüfung entfällt bereits nach **drei Monaten** bei Hochschulabsolventen, die die Voraussetzungen für eine **Blaue Karte der EU in Engpassberufen** erfüllen oder bei Fachkräften, die eine **anerkannte Ausbildung für einen Engpassberuf** nach der Positivliste der EU haben bzw. an einer Maßnahme für die **Berufsanerkennung** teilnehmen

- Vorrangprüfung entfällt ebenfalls für den Bezirk einer Agentur für Arbeit, die in der **Anlage 2** der Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (**Beschäftigungsverordnung - BeschV**) aufgeführt ist (in Bayern derzeit für folgende Arbeitsagenturbezirke: Ansbach, Weißenburg, Regensburg, Schwandorf, Würzburg, Deggendorf, Donauwörth, Freising, Ingolstadt, Kempten, Memmingen, Landshut, Pfarrkirchen, Rosenheim und Weilheim)
- Bundesagentur für Arbeit muss nicht beteiligt werden
 - nach vier Jahren Aufenthalt (**aber**: Erlaubnis der Ausländerbehörde weiter erforderlich)
 - bei Hochschulabsolventen, die mindestens 49.600 Euro p.a. (2016) verdienen (wird jährlich angepasst) und die Voraussetzungen der Blauen Karte erfüllen

Geduldete

- Menschen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die aber nicht abgeschoben werden können
- dürfen zunächst **keine** Beschäftigung annehmen
- Ausländerbehörde kann jedoch auf Antrag des Asylsuchenden **nach drei Monaten eine Arbeitserlaubnis** unter folgenden Voraussetzungen **erteilen**:
 - Erlaubnis muss für konkrete Beschäftigung beantragt werden
 - Ausländerbehörde muss Zustimmung bei der Bundesagentur für Arbeit einholen
 - wird in der Regel erteilt, wenn die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger sind als für inländische Arbeitnehmer
 - es wird geprüft, ob die Stelle nicht durch einen Deutschen, einen EU-Staatsbürger oder anderen ausländischen Staatsbürger mit einem dauerhaften Aufenthaltsstatus besetzt werden kann (Vorrangprüfung)
 - Vorrangprüfung entfällt, wenn der Asylsuchende seit 15 Monaten ununterbrochen in Deutschland ist
 - Vorrangprüfung entfällt bereits nach drei Monaten bei Hochschulabsolventen, die die Voraussetzungen für eine Blaue Karte der EU in Engpassberufen erfüllen oder bei Fachkräften, die eine anerkannte Ausbildung für einen Engpassberuf nach der Positivliste der EU haben bzw. an einer Maßnahme für die Berufsanerkennung teilnehmen
 - Vorrangprüfung entfällt ebenfalls für den Bezirk einer Agentur für Arbeit, die in der **Anlage 2** der Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (**Beschäftigungsverordnung - BeschV**) aufgeführt ist
 - Bundesagentur für Arbeit muss nicht beteiligt werden
 - nach vier Jahren Aufenthalt (**aber**: Erlaubnis der Ausländerbehörde weiter erforderlich)
 - bei Hochschulabsolventen, die mindestens 49.600 Euro p.a. (2016) verdienen (wird jährlich angepasst) und die Voraussetzungen der Blauen Karte erfüllen
- in wenigen Fällen unterliegen Geduldete einem **Arbeitsverbot**; dann darf keine Arbeitserlaubnis erteilt werden

✓ Kurz gefasst:

Arbeitsverbot zu Beginn des Aufenthaltes:

Asylsuchende und Geduldete dürfen in den ersten **drei Monaten** in Deutschland nach Erhalt des Ankunftsnachweises oder der Asylantragstellung keine Beschäftigung aufnehmen (Wartezeit).

Nachrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt:

Asylsuchende und Geduldete (gilt nicht für anerkannte Flüchtlinge) können erst **ab dem vierten Monat** eine Erlaubnis für eine konkrete Beschäftigung beantragen. Es wird in der Regel eine **Vorrangprüfung** durch die Bundesagentur für Arbeit durchgeführt (Ausnahme Bezirk nach Anlage 2 der Beschäftigungsverordnung – BeschV). Diese entfällt grundsätzlich erst ab dem 16. Monat.

Nach vierjährigem Aufenthalt entfällt Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit, jedoch **nicht der Ausländerbehörde**.

Im Genehmigungs- und Zustimmungsverfahren sind damit zusammengefasst folgende Fallgestaltungen möglich:

- Genehmigung durch die Ausländerbehörde und Zustimmung der BA mit Vorrangprüfung und Prüfung der Arbeitsbedingungen erforderlich **oder**
- Genehmigung durch die Ausländerbehörde und Zustimmung der BA mit Prüfung der Arbeitsbedingungen erforderlich **oder**
- Genehmigung durch die Ausländerbehörde, jedoch keine Zustimmung der BA erforderlich **oder**
- keine Genehmigung durch die Ausländerbehörde und keine Zustimmung der BA erforderlich.

✓ An den Beruf heranzuführen

Geflüchtete Menschen können über eine **Vielzahl geförderter Maßnahmen** der Bundesagentur für Arbeit an eine Tätigkeit im Unternehmen herangeführt werden. Im Folgenden werden **einige Beispiele** näher beschrieben. Auch außerhalb dieser Maßnahmen sind weitere Arten betrieblicher Tätigkeiten und **Praktika** möglich und förderbar. Nähere Informationen hierzu liefern im konkreten Fall die örtlichen Agenturen für Arbeit.

Einstiegsqualifizierung für Ausbildungsinteressenten (EQ)

- bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten geflüchteter Menschen über einen Zeitraum von 6 bis 12 Monaten im täglichen Arbeitsprozess zu beobachten
- Betriebe können auf diese Weise Ausbildungsinteressenten an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranzuführen, wenn sie aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet, lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind
- Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme definiert und die Vergütung festgelegt werden
- Ausländerbehörde muss Genehmigung erteilen, Bundesagentur für Arbeit muss nicht zustimmen
- Förderung muss vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden

Maßnahme bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung von Fachkräften (MAG)

- dient der Feststellung vorhandener oder der Vermittlung berufsfachlicher Kenntnisse bei einem Arbeitgeber
- maximale Dauer von 6 Wochen
- keine Genehmigung bei der Ausländerbehörde und kein weiteres Zustimmungsverfahren bei der Bundesagentur für Arbeit erforderlich
- vor Beginn der Maßnahme Antrag bei der zuständigen Agentur für Arbeit erforderlich
- Teilnahme für Asylsuchende und Geduldete erst nach Ablauf einer 3-monatigen Wartezeit möglich

Förderung der beruflichen Weiterbildung von Fachkräften (FbW)

- für Asylsuchende oder Geduldete, bei denen eine betriebliche Umschulung oder betriebliche Ausbildung in Frage kommt
- Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich
- Zustimmung der Bundesagentur grundsätzlich einzuholen; sie entfällt, wenn die betriebliche Umschulung oder Ausbildung auf den Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder vergleichbar geregeltem Ausbildungsberuf gerichtet ist

✓ Geflüchtete Menschen ausbilden

Auch hierbei ist vorab der Aufenthaltsstatus des geflüchteten Menschen zu klären.

Betriebliche Berufsausbildungen (duale Ausbildungen)

- **Anerkannte Flüchtlinge** können jederzeit ohne Wartefrist eine Ausbildung beginnen.
- **Asylsuchende** können ab dem vierten Monat und **Geduldete**, sofern kein Arbeitsverbot besteht, ab Erteilung der Duldung beginnen; Erlaubnis der Ausländerbehörde muss beantragt werden
 - für den konkreten Ausbildungsplatz
 - Ausländerbehörde muss Zustimmung bei der Bundesagentur für Arbeit einholen, es sei denn, es handelt sich um einen staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf

Duldung für die Aufnahme einer Berufsausbildung

- Ausländerbehörde kann Duldung für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung zunächst für ein Jahr erteilen
- dauert die Ausbildung fort und ist in einem angemessenen Zeitraum mit ihrem Abschluss zu rechnen, so soll die Ausländerbehörde die Duldung für jeweils ein Jahr verlängern
- Auszubildender muss die qualifizierte Berufsausbildung vor Vollendung des 21. Lebensjahres aufnehmen und darf nicht aus einem sicheren Herkunftsland stammen
- nach erfolgreichem Abschluss einer Berufsausbildung können Geduldete eine befristete Aufenthaltserlaubnis erhalten, sofern sie eine ihrem Abschluss entsprechende und für ihren Lebensunterhalt ausreichend bezahlte Stelle finden

✓ **Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen**

Mindestlohn

Die Arbeitsleistung geflüchteter Menschen unterliegt den Vorschriften des Mindestlohngesetzes MiLoG, ebenso den darin verankerten Ausnahmetatbeständen.

Sozialversicherung

Geflüchtete Menschen unterfallen während Ihrer Tätigkeit im Unternehmen den allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften und müssen daher wie alle anderen Beschäftigten des Unternehmens auch angemeldet werden. Folglich sind die entsprechenden Beiträge durch das Unternehmen abzuführen.

Steuer

Die Tätigkeiten geflüchteter Menschen unterfallen der Lohnsteuer. Entsprechende Beiträge sind vom Unternehmen abzuführen. Zuvor muss der Flüchtling eine Steuernummer beim zuständigen Finanzamt beantragen.

Arbeitssicherheit

Geflüchtete Menschen müssen in sämtlichen Arbeitssicherheitsanforderungen des Unternehmens unterwiesen werden. Dabei muss durch das Unternehmen sichergestellt sein, dass die Unterweisungen in einer Sprache erfolgen, die die geflüchteten Menschen verstehen. Sind nicht ausreichend Deutschkenntnisse vorhanden, müssen die Unterweisungen übersetzt werden.

Ebenso müssen Aushänge zur Arbeitssicherheit so gestaltet werden, dass sichergestellt ist, dass sie von den geflüchteten Menschen verstanden werden. Es empfehlen sich hierbei der Einsatz und die Gestaltung von mehrsprachigen und/oder bildgestützten Anweisungen und Hinweisschildern

Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (SchwarzArbG)

Die Speditions- und Logistikbranche unterliegt den Vorschriften des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes (SchwarzArbG). Gem. § 2a SchwarzArbG sind die Beschäftigten verpflichtet, Ausweispapiere mitzuführen und bei Kontrollen vorzulegen. Der Flüchtling sollte unter Nennung der konkreten Dokumente auf diese Pflicht hingewiesen werden.

✓ Checkliste

Gerne helfen wir Ihnen bei der rechtlichen Beurteilung eines Kandidaten weiter. Folgende Informationen sollten regelmäßig eingeholt werden, um Beschäftigungsmöglichkeiten prüfen zu können:

- Welche Staatsangehörigkeit hat der Bewerber?
- Wie alt ist der Bewerber?
- Wurde ein Asylantrag gestellt und wenn ja, wann?
- Welche Sprache(n) spricht der Bewerber?
- Hat der Bewerber bereits einen Deutschkurs und/oder einen Integrationskurs besucht?
- Welchen Aufenthaltsstatus hat der Bewerber (ggf. Dokumente vorlegen lassen)?
- Wird in den Dokumenten eine Erwerbstätigkeit gestattet? Falls nein, wurde eine Erlaubnis beantragt?
- Wurde eine geförderte Maßnahme bei der Agentur für Arbeit beantragt?
- Über welche Qualifikationen verfügt der Bewerber?
- Ab wann ist eine Beschäftigung in Deutschland geplant?
- Wie lange soll die Beschäftigung dauern?
- Ist ein Praktikum, eine Ausbildung oder eine Festanstellung geplant?
- Welche Tätigkeiten sollen ausgeführt werden?

✓ Fragen



RA Thomas Prohaska
(Syndikusrechtsanwalt)



Dipl.-Bw. Anke Nowicki
Akademie, Unternehmenskommunikation,
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

LBS - Landesverband Bayerischer Spediteure e.V.
Wilhelm-Wagenfeld-Straße 4
80807 München
Tel.: 089 / 30 90 70 70
E-Mail: info@lbs-spediteure.de