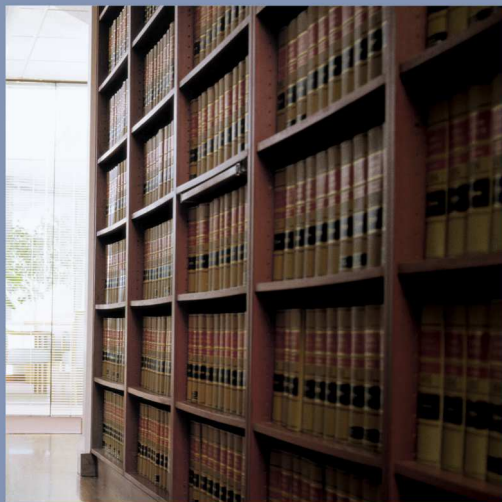


**vbw**

Die bayerische Wirtschaft



Information

# FAQ Asylrecht und Beschäftigung von geflüchteten Menschen

Stand: August 2016  
[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)



# Inhalt

---

<b>1</b>	<b>Allgemeines.....</b>	<b>1</b>
1.1	Definitionen zu den Begriffen Asylbewerber, anerkannter Flüchtling, Mensch mit subsidiärem Schutz, Person mit Duldung, Mensch, bei dem ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde, sicherer Herkunftsstaat.....	1
1.1.1	Asylbewerber.....	1
1.1.2	Anerkannter Flüchtling, Mensch mit subsidiärem Schutz.....	1
1.1.3	Person mit Duldung.....	2
1.1.4	Mensch, bei dem ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde.....	2
1.1.5	Sichere Herkunftsstaaten.....	2
1.2	Benötigen Asylbewerber immer eine Erlaubnis, bevor sie eine Beschäftigung aufnehmen dürfen?.....	3
1.3	Wie bekommt ein Asylbewerber eine Beschäftigungserlaubnis?.....	3
1.4	Wie erkenne ich, dass ich einen Asylbewerber beschäftigen darf?.....	3
<b>2</b>	<b>Beschäftigungsaufnahme.....</b>	<b>5</b>
2.1	Darf ich einen Asylbewerber direkt nach seiner Ankunft in Deutschland beschäftigen?.....	5
2.2	Darf ich einen Asylbewerber aus einem sicheren Herkunftsstaat beschäftigen?.....	5
2.3	Steht die Residenzpflicht einer Beschäftigungsaufnahme entgegen?.....	5
2.4	Was muss ich beachten, wenn ich einen Asylbewerber einstelle?.....	6
2.5	Gibt es im Vergleich zu Inländern Unterschiede bei den Beschäftigungsbedingungen?.....	6
<b>3</b>	<b>Beschäftigungsmöglichkeiten.....</b>	<b>9</b>
3.1	Darf ich einen Asylbewerber als Praktikanten beschäftigen?.....	9
3.2	Darf ich einen Asylbewerber für eine Berufsausbildung einstellen?.....	9
3.3	Welche Umsetzungsschritte sind bei einer Berufsausbildung zu beachten?.....	9
3.4	Ist der Aufenthalt des Asylbewerbers für die Dauer der Ausbildung gesichert?.....	10
3.5	Ist der Aufenthalt des Asylbewerbers für die Zeit nach Abschluss der Ausbildung gesichert?.....	10

3.6	Darf ich einen Asylbewerber mit qualifizierter Berufsausbildung einstellen?.....	10
3.7	Darf ich einen Asylbewerber mit Hochschulabschluss einstellen?.....	10
3.8	Ist der Aufenthalt des Asylbewerbers für die Beschäftigung als Hochqualifizierter gesichert?.....	11
3.9	Darf ich einen abgelehnten Asylbewerber beschäftigen? .....	11
3.10	Darf ich einen Geduldeten beschäftigen? .....	11
3.11	Dürfen Asylbewerber / Geduldete von einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt werden? .....	11
<b>4</b>	<b>Förderinstrumente .....</b>	<b>13</b>
4.1	Stehen jungen Asylsuchenden und Geduldeten die Förderinstrumente der Berufsausbildung zur Verfügung? .....	13
4.2	Wo kann ich mich über Angebote der Förderung, insbesondere der Sprachförderung informieren?.....	13
4.3	Gibt es Zuschüsse für den Arbeitgeber bei einer Beschäftigung von Flüchtlingen? .....	14
4.4	Was ist der Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit? .....	14
4.5	Welche Projekte bieten bayme vbm vbw an? .....	15
4.5.1	IdA ServicePortal .....	15
4.5.2	IdA Navigatoren .....	15
4.6	IdA-Projekte im Bereich Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung ..	16
4.6.1	IdA KoJack .....	16
4.6.2	IdA Bayern Turbo.....	16
4.6.3	Perspektive Beruf für Asylbewerber und Flüchtlinge .....	17
4.6.4	IdA Sprungbrett.....	17
4.7	IdA-Projekte im Bereich Ausbildung .....	17
4.7.1	M+E Berufseignungstest.....	17
4.7.2	IdA Ausbilderqualifikation.....	18
4.8	IdA-Projekte im Bereich Arbeitsmarkt.....	18
4.8.1	IdA KompetenzCheck .....	18
4.8.2	IdA 120 / IdA 1.000 .....	18
4.8.3	IdA Fachqualifizierung .....	19

<b>5</b>	<b>Arbeitnehmer als ehrenamtliche Helfer.....</b>	<b>21</b>
5.1	Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung für ihre ehrenamtliche Tätigkeit als Flüchtlingshelfer? .....	21
5.2	Haben Arbeitnehmer als ehrenamtliche Flüchtlingshelfer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber ihrem Arbeitgeber? .....	21
5.3	Haben Arbeitgeber Erstattungsansprüche hinsichtlich eines von ihnen fortzuzahlenden Arbeitsentgelts? .....	22
5.4	Haben ehrenamtliche Helfer bei erlittenen Verdiensteinbußen Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung gegenüber öffentlichen Stellen? .....	23
	Ansprechpartner / Impressum.....	25



# 1 Allgemeines

Begriffe, Erlaubnispflicht, Erlaubnisform

---

## 1.1 Definitionen zu den Begriffen Asylbewerber, anerkannter Flüchtling, Mensch mit subsidiärem Schutz, Person mit Duldung, Mensch, bei dem ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde, sicherer Herkunftsstaat

### 1.1.1 Asylbewerber

Asylbewerber sind Menschen, die in Deutschland Schutz vor politischer Verfolgung (Asyl) bzw. internationalen Schutz im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention sowie subsidiären Schutz nach EU-Recht suchen. Ihnen wird innerhalb von drei Arbeitstagen seit der Antragstellung beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) oder dessen Außenstelle eine schriftliche Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung ausgestellt, § 63 Abs. 1 Satz 1 AsylG, wenn sie nicht schon einen Aufenthaltstitel nach dem Aufenthaltsgesetz besitzen. Die Aufenthaltsgestattung berechtigt grundsätzlich nicht zur Aufnahme einer Beschäftigung. Die erforderliche Erlaubnis wird ihnen auf Antrag von der Ausländerbehörde erteilt. Dazu wird ein entsprechender Hinweis in die Aufenthaltsgestattung aufgenommen.

Da der Termin zur Anhörung beim BAMF regelmäßig mit einer Wartezeit verbunden ist, erhalten geflüchtete Menschen unverzüglich, nachdem sie z. B. bei der Bundespolizei um Asyl nachgesucht haben und erkennungsdienstlich behandelt worden sind, einen Ankunftsnachweis, § 63a AsylG.

### 1.1.2 Anerkannter Flüchtling, Mensch mit subsidiärem Schutz

Werden Asylbewerber im Zuge des Asylverfahrens als Flüchtlinge anerkannt, § 3 AsylG, und erhalten sie ggf. zusätzlich den Status der Asylberechtigung, Art. 16a GG, so wird ihnen von der Ausländerbehörde für drei Jahre nach § 25 Abs. 1 bzw. Abs. 2 AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis erteilt. Eine Niederlassungserlaubnis als unbefristeten und unbeschränkten deutschen Aufenthaltstitel können sie grundsätzlich nach fünf Jahren erhalten, § 26 Abs. 3 Satz 1 AufenthG. Bei besonderer Integrationsleistung, insbesondere im Sinne eines Beherrschens der deutschen Sprache, kann die Niederlassungserlaubnis bereits nach drei Jahren erteilt werden, § 26 Abs. 3 Satz 2 AufenthG.

Wird Asylbewerbern nach § 4 AsylG subsidiärer Schutz zuerkannt, so wird ihnen für ein Jahr nach § 25 Abs. 2 AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis erteilt; hier ist eine Verlängerung für jeweils zwei weitere Jahre möglich. Eine Niederlassungserlaubnis kann nach den allgemeinen Vorschriften des § 9 Abs. 2 AufenthG erteilt werden.

Anerkannte Flüchtlinge, Asylberechtigte und Menschen mit subsidiärem Schutz dürfen generell jede Art von Beschäftigung aufnehmen, § 25 Abs. 1 Satz 4 bzw. Abs. 2 Satz 2 AufenthG.

### **1.1.3 Person mit Duldung**

Geduldete sind Menschen, denen kein Schutz zuerkannt und deren Antrag abgelehnt wurde. Entsprechend der an sie gerichteten Ausreiseaufforderung mit Abschiebungsandrohung müssten sie entweder ausreisen oder würden zwangsweise abgeschoben. Wenn einer Abschiebung aber tatsächliche Gründe entgegenstehen, z. B. weil die Staatsangehörigkeit nicht feststellbar ist, unklar ist, in welches Land abgeschoben werden müsste und kein Land sie aufnehmen möchte, so ergeht eine vorübergehende Aussetzung der Abschiebung (Duldung), § 60a AufenthG. Über die Duldung wird ein Bescheid erlassen, § 77 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 AufenthG. Die Duldung berechtigt grundsätzlich nicht zur Aufnahme einer Beschäftigung. Die erforderliche Erlaubnis wird ihnen auf Antrag von der Ausländerbehörde erteilt. Dazu wird ein entsprechender Hinweis in die Duldung aufgenommen.

### **1.1.4 Mensch, bei dem ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde**

Menschen, bei denen ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde, wurden im Asylverfahren regelmäßig negativ verbeschieden, dürfen aber nicht abgeschoben werden, weil z. B. in ihrem Heimatstaat eine erhebliche konkrete Gefahr für Leib, Leben oder Freiheit besteht, § 60 Abs. 7 Satz 1 AufenthG. Ihnen soll nach § 25 Abs. 3 AufenthG eine Aufenthaltserlaubnis für mindestens ein Jahr erteilt werden. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt grundsätzlich nicht zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und es gibt anders als bei Asylbewerbern oder Geduldeten keine Sondervorschriften, die eine Erwerbstätigkeit begünstigen.

### **1.1.5 Sichere Herkunftsstaaten**

Sichere Herkunftsstaaten sind nach § 29a AsylG

- die Mitgliedstaaten der EU,
- Albanien,
- Bosnien und Herzegowina,
- Ghana,
- Kosovo,
- Mazedonien,
- Montenegro,
- Senegal,
- Serbien.



## **1.2 Benötigen Asylbewerber immer eine Erlaubnis, bevor sie eine Beschäftigung aufnehmen dürfen?**

Ja, es ist immer die Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich. Die Erlaubnis wird in die Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung aufgenommen und bezieht sich grundsätzlich auf eine konkret zu besetzende Stelle eines Unternehmens.

## **1.3 Wie bekommt ein Asylbewerber eine Beschäftigungserlaubnis?**

Der Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis wird vom Asylbewerber generell bei der örtlich zuständigen Ausländerbehörde gestellt. Bei einer vollumfänglichen Prüfung wird dann behördenintern die Bundesagentur für Arbeit (BA) / Arbeitsmarktzulassungsteam sowie von dort der regionale Arbeitgeber-Service eingeschaltet. Sodann wird von der BA die Zustimmung zur Beschäftigung an die Ausländerbehörde übermittelt.

Bei einer beschränkten Prüfung

- entfällt entweder die Beteiligung der BA vollständig oder
- die Prüfung wird beim regionalen Arbeitgeber-Service auf die Beschäftigungsbedingungen der konkret angestrebten Stelle beschränkt.

## **1.4 Wie erkenne ich, dass ich einen Asylbewerber beschäftigen darf?**

Die Erlaubnis für die Aufnahme einer Beschäftigung muss in die Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung aufgenommen sein. Die Erlaubnis bezieht sich grundsätzlich auf eine konkret zu besetzende Stelle eines Unternehmens.



## 2 Beschäftigungsaufnahme

Zeitpunkt, räumliche Beschränkungen, Prüf- und Dokumentationspflichten

---

### 2.1 Darf ich einen Asylbewerber direkt nach seiner Ankunft in Deutschland beschäftigen?

Nein, für die Dauer der Pflicht, zunächst in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, darf der Ausländer keine Erwerbstätigkeit ausüben, § 61 Abs. 1 AsylG. Im Übrigen kann einem Asylbewerber, der sich seit drei Monaten gestattet im Bundesgebiet aufhält, die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt werden, wenn die BA zugestimmt hat oder durch die Beschäftigungsverordnung bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist, § 61 Abs. 2 Satz 1 AsylG. Ausländer aus sicheren Herkunftsstaaten müssen bis zur Entscheidung über ihren Asylantrag und bei Ablehnung bis zu ihrer Ausreise / Abschiebung in der Aufnahmeeinrichtung wohnen (§ 47 Abs. 1a AsylG); eine Beschäftigung ist deshalb nicht möglich.

### 2.2 Darf ich einen Asylbewerber aus einem sicheren Herkunftsstaat beschäftigen?

Für Asylbewerber aus diesen Staaten, die ihren Asylantrag bis zum 31. August 2015 gestellt haben, gelten die nachfolgenden Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten. Für Asylbewerber aus diesen Staaten, die ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben, regelt § 61 Abs. 2 Satz 4 AsylG, dass einem Ausländer während des Asylverfahrens die Ausübung einer Beschäftigung nicht erlaubt werden darf.

### 2.3 Steht die Residenzpflicht einer Beschäftigungsaufnahme entgegen?

Nein, die räumliche Aufenthaltsbeschränkung, die sogenannte Residenzpflicht, kann bei einem Asylbewerber, der nicht mehr in einer Aufnahmeeinrichtung leben muss, entsprechend erweitert werden. Dies gilt insbesondere bei Aufnahme einer erlaubten Beschäftigung oder bei betrieblicher Aus- und Weiterbildung, § 58 Abs. 1 Sätze 1 und 3 AsylG.

Für Geduldete ist die räumliche Beschränkung wegen des faktisch längeren Aufenthalts (mindestens drei Monate ununterbrochen erlaubt, geduldet oder gestattet) regelmäßig erloschen, § 61 Abs. 1 Sätze 1 und 2 und Abs. 1b AufenthG.

Ein Ausländer, der als Asylberechtigter, Flüchtling oder subsidiär Schutzberechtigter nach dem 31. Dezember 2015 anerkannt worden ist, muss grundsätzlich für drei Jahre in dem Bundesland wohnen, dem er zur Durchführung seines Verfahrens zugewiesen

wurde, § 12a Abs. 1 Satz 1 und Absatz 7 AufenthG. Eine Übergangsregelung besteht nach § 104 Abs. 14 AufenthG.

Eine Ausnahme hiervon besteht u. a. dann, wenn er, sein Ehe- oder Lebenspartner oder ein minderjähriges Kind

- eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich aufnimmt oder aufgenommen hat und damit mindestens ein Einkommen in Höhe des monatlichen Durchschnittsbedarfs nach den §§ 22, 23 SGB II für eine Einzelperson erzielt,
- eine Berufsausbildung aufnimmt oder aufgenommen hat,
- in einem Studien- oder Ausbildungsverhältnis steht.

#### **2.4 Was muss ich beachten, wenn ich einen Asylbewerber einstelle?**

Unternehmen, die im Bundesgebiet einen Ausländer beschäftigen, müssen nach § 4 Abs. 3 Sätze 4 und 5 AufenthG

prüfen, ob ein erforderlicher Aufenthaltstitel vorliegt oder der Einsatz ohne einen solchen Titel kraft Rechts zulässig ist, für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufenthaltstitels oder der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung oder über die Aussetzung der Abschiebung des Ausländers in elektronischer oder in Papierform aufbewahren.

#### **2.5 Gibt es im Vergleich zu Inländern Unterschiede bei den Beschäftigungsbedingungen?**

Arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlich bestehen grundsätzlich keine Unterschiede zu inländischen Beschäftigten in vergleichbaren Vertragsverhältnissen.

Ausländer dürfen nicht zu schlechteren Beschäftigungsbedingungen eingesetzt werden als vergleichbare inländische Beschäftigte. Im Übrigen gelten das MiLoG und die ausländerrechtlichen Entgeltuntergrenzen bei Beschäftigungsmöglichkeiten nach den Voraussetzungen der Blauen Karte EU.

Bei der Beschäftigung in entgeltgeringfügigen Minijobs (bis 450,00 Euro im Monat) ergeben sich Besonderheiten. Diese Beschäftigungen sind für Arbeitnehmer weitgehend sozialversicherungsfrei gestellt. Der Arbeitgeber zahlt Pauschalabgaben an die Minijob-Zentrale, die bei gesetzlich Krankenversicherten auch einen Beitrag zur Krankenversicherung umfassen. Dieser Beitrag begründet jedoch weder die Mitgliedschaft in einer, noch Leistungsansprüche gegen eine Krankenkasse. In vielen Fällen sind Minijobber aus einer Erstbeschäftigung, als Bezieher von Arbeitslosengeld I oder II, als Studenten, als Rentner oder als Familienmitglied gesetzlich krankenversichert. Da Asylbewerber und Geduldete in Deutschland zunächst nicht gesetzlich krankenversichert sind (vgl. § 2 Abs. 1 Asylbewerberleistungsgesetz), entfällt bei ihnen die Zahlung

des Pauschalbeitrags des Arbeitgebers zur Krankenversicherung für diesen Zeitraum.  
Hier sollte bei der Einzugsstelle Rücksprache genommen werden.



## 3 Beschäftigungsmöglichkeiten

Einsatzmöglichkeiten in Abhängigkeit vom Stand des Asylverfahrens

---

### 3.1 Darf ich einen Asylbewerber als Praktikanten beschäftigen?

Ja, die Erlaubnis zur Aufnahme eines Praktikums, das nicht dem Mindestlohngesetz unterliegt, wird alleine durch die Ausländerbehörde erteilt, § 32 Abs. 2 Nr. 1 in Verbindung mit Abs. 4 BeschV. Diese Erlaubnis bedarf keiner Zustimmung der BA. Unter die Vorschrift fallen

- Pflichtpraktika,
- bis zu dreimonatige Orientierungspraktika,
- bis zu dreimonatige ausbildungsbegleitende Praktika (kein solches Praktikum davor mit demselben Ausbildenden),
- Praktika bei Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz.

Sogenannte Probebeschäftigungen, bei denen Asylbewerber vorübergehend eine betriebliche Tätigkeit ausüben sollen, weil der Arbeitgeber feststellen möchte, ob sie sich für eine anschließende, längerfristige Beschäftigung eignen, fallen nicht unter den Praktikumsbegriff. Diese Beschäftigungen bedürfen generell der Zustimmung durch die BA.

### 3.2 Darf ich einen Asylbewerber für eine Berufsausbildung einstellen?

Ja, die Erlaubnis zur Aufnahme einer Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf wird alleine durch die Ausländerbehörde erteilt, § 32 Abs. 2 Nr. 2 in Verbindung mit Abs. 4 BeschV. Diese Erlaubnis bedarf keiner Zustimmung der BA.

### 3.3 Welche Umsetzungsschritte sind bei einer Berufsausbildung zu beachten?

Bei der dualen Ausbildung von Flüchtlingen, Asylbewerbern und Personen mit einer Duldung gelten zusätzlich zu den ausländerrechtlichen Vorschriften die allgemeinen Vorgaben, wie beispielsweise die Registrierung des Berufsausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Stelle (IHK oder HWK) sowie die Anmeldung des Auszubildenden bei der zuständigen Berufsschule. Unternehmen, die zum ersten Mal ausbilden, erhalten alle notwendigen Informationen bei der zuständigen Stelle.

### **3.4 Ist der Aufenthalt des Asylbewerbers für die Dauer der Ausbildung gesichert?**

Für die Dauer des Asylverfahrens wird die Teilnahmemöglichkeit an der Ausbildung über eine Erlaubnis der Ausländerbehörde in der Aufenthaltsgestattung abgesichert. Wird der Asylantrag negativ verbeschieden, gilt: Duldungen werden unter weiteren Voraussetzungen grundsätzlich für die Dauer einer Berufsausbildung erteilt, § 60a Abs. 2 Sätze 4 und 5 AufenthG. Im Anschluss daran wird im Rahmen einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung grundsätzlich eine Aufenthaltserlaubnis für zwei Jahre erteilt, § 18a Abs. 1a AufenthG.

### **3.5 Ist der Aufenthalt des Asylbewerbers für die Zeit nach Abschluss der Ausbildung gesichert?**

Für die Dauer des Asylverfahrens bedürfte es beim Übergang von der Ausbildung in die ausbildungsadäquate Anschlussbeschäftigung einer neuen Erlaubnis der Ausländerbehörde, zu der die BA zustimmen müsste; die Zustimmung würde ohne Vorrangprüfung erteilt, § 32 Abs. 5 BeschV. Allerdings dürfte bis zum Abschluss einer Ausbildung das Asylverfahren generell abgeschlossen sein. Einem Geduldeten wird nach § 18a Abs. 1a AufenthG für eine ausbildungsadäquate Anschlussbeschäftigung grundsätzlich eine Aufenthaltserlaubnis für zwei Jahre erteilt, soweit eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 4 AufenthG vorausgegangen war. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt nach zweijähriger ausbildungsadäquater Beschäftigung zur Ausübung jeder Beschäftigung, § 18a Abs. 2 Satz 3 AufenthG. Die Aufenthaltserlaubnis kann verlängert werden und unter den Voraussetzungen des § 9 AufenthG nach fünf Jahren zu einer Niederlassungserlaubnis erstarken.

### **3.6 Darf ich einen Asylbewerber mit qualifizierter Berufsausbildung einstellen?**

Ja, die Erlaubnis zur Aufnahme einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf wird durch die Ausländerbehörde mit Zustimmung der BA z. B. bei einem sogenannten Mangelberuf erteilt, § 32 Abs. 5 Nr. 1 in Verbindung mit § 6 Abs. 2 Nr. 2 BeschV. Eine Vorrangprüfung findet nicht statt. Mangelberufe finden sich z. B. in technischen Berufsfeldern sowie in Gesundheits- und Pflegeberufen. Die Liste ist auf der Internetseite der Bundesagentur abrufbar (Suchbegriff Positivliste).

### **3.7 Darf ich einen Asylbewerber mit Hochschulabschluss einstellen?**

Ja, die Erlaubnis zur Aufnahme einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung eines Hochschulabsolventen wird z. B. alleine durch die Ausländerbehörde erteilt, wenn er ein Bruttojahresgehalt von mindestens zwei Dritteln der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhält (2016: 49.600,00 Euro), § 32 Abs. 2 Nr. 3 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Nr. 2a BeschV. Bei einem ausländi-



schen Hochschulabschluss in einem Mangelberuf (z. B. Ingenieure oder Ärzte) und einem Bruttojahresgehalt von mindestens 52 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2016: 38.688,00 Euro) ist zwar die Zustimmung der BA erforderlich, es entfällt aber die Vorrangprüfung, § 32 Abs. 5 Nr. 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 2 BeschV.

### **3.8 Ist der Aufenthalt des Asylbewerbers für die Beschäftigung als Hochqualifizierter gesichert?**

Für die Dauer des Asylverfahrens wird die Beschäftigung über eine Erlaubnis der Ausländerbehörde in der Aufenthaltsgestattung abgesichert. Wird der Asylantrag negativ verbeschieden, so kann einem Geduldeten nach § 18a AufenthG mit Zustimmung der BA eine Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung erteilt werden, wenn er im Bundesgebiet u. a. ein Hochschulstudium abgeschlossen hat. Die Zustimmung der BA ergeht ohne Vorrangprüfung, § 18a Abs. 2 Satz 1 AufenthG. Die Aufenthaltserlaubnis berechtigt nach zweijähriger ausbildungsadäquater Beschäftigung zur Ausübung jeder Beschäftigung, § 18a Abs. 2 Satz 3 AufenthG. Die Aufenthaltserlaubnis kann verlängert werden und unter den Voraussetzungen des § 9 AufenthG nach fünf Jahren zu einer Niederlassungserlaubnis erstarken.

### **3.9 Darf ich einen abgelehnten Asylbewerber beschäftigen?**

Nein, solange keine ausreichende Duldung oder eine Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigungsaufnahme für einen abgelehnten Asylbewerber bei Abschiebungsverbot vorliegen, ist eine Beschäftigung verboten.

### **3.10 Darf ich einen Geduldeten beschäftigen?**

Vergleichen Sie dazu grundsätzlich die Möglichkeiten bei Asylbewerbern. Geduldeten aus sicheren Herkunftsstaaten darf künftig allerdings die Ausübung einer Erwerbstätigkeit dann nicht mehr erlaubt werden, wenn sie ihren – inzwischen abgelehnten – Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt hatten, § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG.

### **3.11 Dürfen Asylbewerber / Geduldete von einem Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt werden?**

Soweit Beschäftigungen durch die BeschV zustimmungsfrei gestellt sind, ist eine Tätigkeit auch im Rahmen von Zeitarbeit möglich. Dies trifft z. B. Fälle bei Erfüllung der Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU bei einem Bruttojahresgehalt von mindestens zwei Dritteln der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2016: 49.600,00 Euro). Insoweit entscheidet die Ausländerbehörde allein.

Möglich sind nach § 32 Abs. 3 und 5 mit Abs. 4 BeschV zudem Beschäftigungen unter Zustimmung der BA – jedoch ohne Vorrangprüfung –

- von Ausländern, die sich seit 15 Monaten ununterbrochen im Bundesgebiet aufhalten,
- wenn die Beschäftigung in einem Agenturbezirk ausgeübt wird, der in einer Anlage zur BeschV ausdrücklich festgelegt ist (Die Vorschrift ist auf drei Jahre befristet. Zum 06. August 2019 werden zustimmungspflichtige Beschäftigungen in der Zeitarbeit wieder unmöglich.),
- von Hochqualifizierten mit ausländischem Hochschulabschluss in Mangelberufen nach den Voraussetzungen für eine Mangel-Blau Karte EU bei einem Bruttojahresgehalt von mindestens 52 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (2016: 38.688,00 Euro),
- von Ausländern mit qualifizierter Berufsausbildung,
- von Ausländern im Rahmen betrieblicher Aus- und Weiterbildung nach § 17 Abs. 1 AufenthG,
- von Ausländern mit praktischen Tätigkeiten als Voraussetzung für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

## 4 Förderinstrumente

### Arbeitsmarktpolitische Förderinstrumente und Initiativen der Verbände

---

#### 4.1 Stehen jungen Asylsuchenden und Geduldeten die Förderinstrumente der Berufsausbildung zur Verfügung?

Relevante Förderinstrumente sind insbesondere ausbildungsbegleitende Hilfen (abH und abH plus), die Einstiegsqualifizierung (EQ und EQ plus), berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Instrumente der Berufsausbildungsbeihilfe und die assistierte Ausbildung (AsA). Bei Abschluss eines Ausbildungsvertrags empfehlen wir für mögliche Fördermaßnahmen nach dem SGB III Kontakt zum regionalen Arbeitgeber-Service aufzunehmen. Die Fördermöglichkeiten bzw. eventuell auftretende Wartezeiten für die Zielgruppe sind abhängig vom Aufenthaltsstatus des Bewerbers. Seit dem Inkrafttreten des bundesweiten Integrationsgesetzes gelten folgende Regelungen:

- Gestattete mit einer guten Bleibeperspektive haben nach drei Monaten Aufenthalt Zugang zu Instrumenten abH, AsA und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen; nach 15 Monaten stehen die Förderinstrumente Berufsausbildungsbeihilfe und Ausbildungsgeld offen.
- Geduldete haben nach 12 Monaten Aufenthalt Zugang zu den Instrumenten abH und AsA, wenn der Geduldete über einen Ausbildungsplatz oder eine Einstiegsqualifizierung oder die konkrete Zusage eines Betriebs verfügt und er nicht dem Beschäftigungsverbot unterliegt.
- Weitere bestimmte humanitäre Aufenthaltstitel erhalten nach drei Monaten Zugang zu abH, AsA und zur Berufsausbildungsbeihilfe.

#### 4.2 Wo kann ich mich über Angebote der Förderung, insbesondere der Sprachförderung informieren?

Das Online-Portal KURSNET der Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet Unternehmen die Möglichkeit, sich regional über verfügbare Bildungsangebote für Flüchtlinge zu informieren, insbesondere auch zur grundlegenden und berufsbezogenen Sprachförderung. In KURSNET werden flächendeckend auch die Angebote für Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und Kurse zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung veröffentlicht. Außerdem sind dort u. a. auch Qualifizierungsangebote zu finden, die zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse notwendig sind. In der Regel sind bei den Bildungsangeboten jeweils die Kapazitäten und die noch freien Plätze hinterlegt.

Über <http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de> > Für Unternehmen > Migrationshintergrund gelangen Sie zur Suche nach Bildungsangeboten, insbesondere zur berufsbegleitenden und berufsbezogenen Sprachförderung.

### **4.3 Gibt es Zuschüsse für den Arbeitgeber bei einer Beschäftigung von Flüchtlingen?**

Einen spezifischen und zielgruppenorientierten Zuschuss für die Beschäftigung von Flüchtlingen für den Arbeitgeber gibt es nicht.

Seitens der Agentur für Arbeit kommt hierfür ggf. der allgemeine Eingliederungszuschuss gem. §§ 88, 89 SGB III in Betracht. Der Eingliederungszuschuss (EGZ) ist eine finanzielle Unterstützung von Arbeitgebern, die Mitarbeiter einstellen, deren Vermittlung in den Arbeitsmarkt erschwert ist und die noch nicht über die gewünschten beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse verfügen. Die Höhe und Dauer des EGZ hängt von den individuellen Voraussetzungen des Teilnehmers ab und liegt im Ermessen der Behörde. Die Förderdauer kann bis zu 12 Monate und bis zu 50 Prozent des vereinbarten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts betragen. Der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird zusätzlich pauschal mit 20 Prozent des Arbeitsentgelts unterstützt. Die Arbeitserlaubnis muss von der Agentur für Arbeit und der Ausländerbehörde erteilt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt außerdem die Weiterbildung von Beschäftigten mit dem Programm „Weiterbildung für Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer“ (WeGebAU nach §§ 81 ff. SGB III). Arbeitgeber können im Rahmen des Programms für die berufliche Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn

- ein ungelernter Beschäftigter im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes einen anerkannten Berufsabschluss oder eine berufsanschlussfähige Teilqualifikation erwirbt und
- wegen der Teilnahme an der Maßnahme die Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbringen kann.

Der Arbeitsentgeltzuschuss kann bis zur Höhe der durch die Weiterbildung bedingt ausgefallenen Arbeitszeit erbracht werden.

Weitere Informationen zu den beiden Förderinstrumenten erhalten Sie beim Arbeitgeberservice der jeweiligen Agentur für Arbeit oder bei den IdA-Navigatoren (vgl. Kapitel 4.5.2)

### **4.4 Was ist der Arbeitgeber-Service der Agenturen für Arbeit?**

Jede Agentur für Arbeit verfügt über einen Arbeitgeber-Service, deren Mitarbeiter Ansprechpartner für Unternehmen und Arbeitgeber sind. Die Mitarbeiter des Arbeitgeber-Service beraten bei allen Fragen um die Beschäftigung und Fördermöglichkeiten seitens der Agentur. Die Kontaktdaten des Arbeitgeber-Service sind auf den Homepages der jeweiligen Agentur für Arbeit hinterlegt.

## 4.5 Welche Projekte bieten bayme vbm vbw an?

Gemeinsam mit der bayerischen Staatsregierung, der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit, den Kammerorganisationen und der vbw haben die bayerischen Metall- und Elektroarbeitgeber bayme vbm ein umfangreiches Maßnahmenpaket ins Leben gerufen, das einen Beitrag leisten soll, Asylbewerber und Gleichgestellte in Ausbildung und Arbeit zu integrieren und Unternehmen dabei zu unterstützen. Die Maßnahmen setzen dabei gleichermaßen in den Bereichen Berufsorientierung, Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung sowie der Integration in den Arbeitsmarkt an. Elementarer Bestandteil ist über alle Maßnahmen hinweg der Spracherwerb. Denn ohne Spracherwerb ist es unmöglich, auf dem Arbeitsmarkt in Bayern und Deutschland Fuß zu fassen.

Bei Fragen rund um die IdA-Projekte („Integration durch Arbeit“) und die gesamte Initiative können Sie sich gerne an Sebastian Kühnel (Tel.: 089-551 78-212, E-Mail: [sebastian.kuehnel@vbw-bayern.de](mailto:sebastian.kuehnel@vbw-bayern.de)) wenden. Einen Überblick zu den gesamten IdA-Projekten finden Sie im Folgenden.

### 4.5.1 IdA ServicePortal

Über das *IdA ServicePortal* können sich Unternehmen umfassend über Beschäftigungsmöglichkeiten für Asylbewerber und Flüchtlinge informieren. Unternehmen erhalten dort auch Vertragsmuster für verschiedene Beschäftigungsverhältnisse wie Praktika, Probebeschäftigungen und Hospitationen. Die Website ist unter folgendem Link erreichbar: [www.integration-durch-arbeit.de](http://www.integration-durch-arbeit.de). Dort sind auch die Ansprechpartner in den jeweiligen Geschäftsstellen aufgeführt, die für die Rechtsberatung von Unternehmen zur Integration von Asylbewerbern und Gleichgestellten zuständig sind. Neben dem Onlineportal steht Unternehmen außerdem ein telefonischer Beratungsservice zur Verfügung. Die Hotline ist unter 089-551 78-535, Montag bis Freitag von 08:00 bis 18:00 Uhr, erreichbar. Die Ansprechpartner beantworten Fragen rund um die Beschäftigung von Asylbewerbern. Die Hotline und die Homepage werden von den Verbänden getragen.

### 4.5.2 IdA Navigatoren

Seit Dezember 2015 sind die sogenannten *IdA Navigatoren* im Einsatz. Aufgabe der *IdA Navigatoren* ist es, die vielfältigen Projektaktivitäten vor Ort zu vernetzen und Ansprechpartner für Unternehmen, Flüchtlinge und die Kooperationspartner zu sein. Die *IdA Navigatoren* sind ein Projekt des bayerischen Wirtschaftsministeriums und der Verbände. Umgesetzt wird es vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft. Ansprechpartnerin für die sieben *IdA Navigatoren* beim Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft ist Mira Bernhart (Telefon: 09721-17 24-43, E-Mail: [mira.bernhart@bayern-ida.de](mailto:mira.bernhart@bayern-ida.de)).

Die *IdA Navigatoren* in den Regionen sind:

- Oberbayern:  
Tabea Hoffmann (Telefon: 089-1895529-38,  
E-Mail: [tabea.hoffmann@bayern-ida.de](mailto:tabea.hoffmann@bayern-ida.de))
- Niederbayern:  
Thomas Lipka (Telefon: 0871-96226-35, E-Mail: [thomas.lipka@bayern-ida.de](mailto:thomas.lipka@bayern-ida.de))
- Oberfranken:  
Christiane Alter (Telefon: 0951-93224-640, E-Mail: [christiane.alter@bayern-ida.de](mailto:christiane.alter@bayern-ida.de))
- Mittelfranken:  
Julia Kraus (Telefon: 0911-93197-422; E-Mail: [julia.kraus@bayern-ida.de](mailto:julia.kraus@bayern-ida.de))
- Unterfranken:  
Vanessa Weick (Telefon: 0931-797-320; E-Mail: [vanessa.weick@bayern-ida.de](mailto:vanessa.weick@bayern-ida.de))
- Oberpfalz:  
Jutta Feigl (Telefon: 0941-40207-52, E-Mail: [jutta.feigl@bayern-ida.de](mailto:jutta.feigl@bayern-ida.de))
- Schwaben:  
Alina Dajnowicz (Telefon: 0821-408 024-21,  
E-Mail: [alina.dajnowicz@bayern-ida.de](mailto:alina.dajnowicz@bayern-ida.de))

## 4.6 IdA-Projekte im Bereich Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung

### 4.6.1 IdA KoJack

Der *IdA KoJack* ist ein Online-Verfahren in deutscher und englischer Sprache und prüft, welche beruflichen Basiskompetenzen junge Flüchtlinge mitbringen. Der Test ist zur Selbsteinschätzung angelegt und kann berufliche Basiskompetenzen aus verschiedenen berufsrelevanten Kompetenzbereichen erfassen. In Kombination mit dem *KoJack-Talent* können darüber hinaus berufsrelevante überfachliche Kompetenzen mit den Anforderungen von Berufen verglichen werden. Hierbei handelt es sich ebenfalls um ein Online-Tool. Das Projekt wird gemeinsam mit dem bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. umgesetzt. Der *IdA KoJack Englisch* kann seit November 2015 genutzt werden und steht unter [www.kojack.de](http://www.kojack.de) zur Verfügung. Direkte Ansprechpartnerin beim bbw ist Veronika Hüttner (Telefon: 09519-682 59-20, E-Mail: [huettnerv.veronika@zentrale.bfz.de](mailto:huettnerv.veronika@zentrale.bfz.de).)

### 4.6.2 IdA Bayern Turbo

Im *IdA Bayern Turbo* werden rund 1.000 jugendliche Flüchtlinge und Asylsuchende, die eine hohe Bleibewahrscheinlichkeit haben und aufgrund ihrer guten Vorbildung für eine Ausbildung in Frage kommen, binnen sechs Monaten unter anderem mit Praktika auf eine Einstiegsqualifizierung oder auf eine Ausbildung vorbereitet.

Das Projekt wird gemeinsam von der Regionaldirektion Bayern, dem bayerischen Sozialministerium und den Verbänden finanziert. Das bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. ist für die Umsetzung verantwortlich. Das Projekt ist im Januar 2016 mit Sprachkursen gestartet, seit März 2016 finden Berufsintegrationskurse statt. Ansprechpartner für dieses Projekt ist der jeweilige *IdA Navigator* in dem Bezirk (vgl. Kapitel 4.5.2).

#### **4.6.3 Perspektive Beruf für Asylbewerber und Flüchtlinge**

Ziel des Projekts ist es, den Beitrag der Berufsschule zur erfolgreichen Integration von berufsschulpflichtigen Asylbewerbern und Flüchtlingen in das duale und schulische Ausbildungssystem zu systematisieren und auszubauen. Am Modellversuch beteiligt sind 21 Berufsschulen aus allen bayerischen Regierungsbezirken. Das Projekt ist gemeinsam mit dem Bayerischen Staatsministerium für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst initiiert worden und wird von der Stiftung Bildungspakt Bayern umgesetzt. Die Verbände stellen gerne Kontakt zu den Integrationsklassen an den beruflichen Schulen her und damit zu den Schülern, die im zweiten Schuljahr Betriebspraktika absolvieren. Ansprechpartner ist hier Michael Lindemann (Telefon: 089-551 78-216, E-Mail: michael.lindemann@vbw-bayern.de).

Nachfolgender Link zeigt die Standorte der Berufsintegrationsklassen in Bayern:  
<http://www.km.bayern.de/allgemein/meldung/3755/junge-asylbewerber-und-fluechtlinge-koennen-in-ganz-bayern-berufsintegrationsklassen-besuchen.html>

#### **4.6.4 IdA Sprungbrett**

Die Plattform *sprungbrett bayern* bietet heute schon über 32.000 Praktikumsplätze für Schülerinnen und Schüler an. An dieser Expertise setzt das Projekt *IdA Sprungbrett* an. Unternehmen können seit März 2016 unter [www.sprungbrett-intowork.de](http://www.sprungbrett-intowork.de) Praktikumsplätze speziell für berufsschulpflichtige Flüchtlinge und Asylbewerber mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit einstellen. Zielgruppe der Praktikumsplätze sind insbesondere Schülerinnen und Schüler der Integrationsklassen. Flüchtlinge können ihrerseits auf der Plattform gezielt nach Praktika suchen. Das Projekt wird gemeinsam vom Wirtschaftsministerium und den Verbänden finanziert und vom bbw – Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. umgesetzt. Ansprechpartner für dieses Projekt ist der jeweilige *IdA Navigator* in dem Bezirk (vgl. Kapitel 4.5.2).

### **4.7 IdA-Projekte im Bereich Ausbildung**

#### **4.7.1 M+E Berufseignungstest**

Seit November 2015 gibt es den *M+E Berufseignungstest* für Unternehmen in englischer Sprache. Damit steht ein weiteres Tool zur Verfügung, um das Recruiting und die

direkte Auswahl von Migranten mit eingeschränkten Deutschkenntnissen für eine M+E Berufsausbildung zu optimieren. Ansprechpartnerin für dieses Projekt ist Sabine Broda (Telefon: 089-551 78-325, E-Mail: [sabine.broda@vbw-bayern.de](mailto:sabine.broda@vbw-bayern.de)).

#### **4.7.2 IdA Ausbilderqualifikation**

An das Ausbildungspersonal im Unternehmen richtet sich die *IdA Ausbilderqualifikation*. Ziel des Projekts ist es, in Workshops für interkulturelle Herausforderungen, spezifische Fragestellungen der wichtigsten Flüchtlingsgruppen und Diversity Management zu sensibilisieren. Die Workshops sind im Januar 2016 gestartet. Eine Übersicht zu den Terminen ist unter folgendem Link verfügbar: [www.vbw-bayern.de/scfli](http://www.vbw-bayern.de/scfli). Das Projekt wird gemeinsam vom Bayerischen Wirtschaftsministerium und den Verbänden finanziert. Das Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. setzt die Workshops um. Ansprechpartner für dieses Projekt ist der jeweilige *IdA Navigator* in dem Bezirk (vgl. Kapitel 4.5.2).

### **4.8 IdA-Projekte im Bereich Arbeitsmarkt**

#### **4.8.1 IdA KompetenzCheck**

Der *IdA KompetenzCheck* richtet sich an Flüchtlinge und Asylbewerber, die bereits im Herkunftsland einer Beschäftigung nachgegangen sind. Der wissenschaftlich basierte Check misst ihre bereits vorhandenen beruflichen Kompetenzen und gleicht sie mit den Kompetenzstufen des Deutschen Qualifikationsrahmens ab. Daran anschließend soll den Flüchtlingen eine passgenaue Beschäftigung oder Weiterbildung vermittelt werden. Der *IdA KompetenzCheck* steht in verschiedenen Sprachen zur Verfügung, u. a. Französisch, Arabisch und Englisch. Der *IdA KompetenzCheck* ist im Dezember 2015 mit dem Test für den Metallbereich gestartet, seit Mai 2016 werden die Tests für Elektro, Garten- und Landschaftsbau, Transport- und Logistik erprobt und stehen ab Juli 2016 zur Verfügung. Umgesetzt wird das Projekt vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Fachbereich berufliche Bildung. Der Check wird gemeinsam vom bayerischen Wirtschaftsministerium und den Verbänden finanziert. Ansprechpartner für dieses Projekt ist der jeweilige *IdA Navigator* in dem Bezirk (vgl. Kapitel 4.5.2).

#### **4.8.2 IdA 120 / IdA 1.000**

Im März 2016 ist das Projekt *IdA 120* abgeschlossen worden, das im Mai 2015 als Modellprojekt gestartet war und sich zum Ziel gesetzt hatte, Flüchtlinge mit einer hohen Bleibewahrscheinlichkeit, die eine Ausbildung oder ein Studium absolviert haben, in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Rahmen des Projekts konnten 32 Prozent der insgesamt 109 Teilnehmer in eine Beschäftigung, eine Einstiegsqualifizierung oder eine Ausbildung vermittelt werden. Seit Januar 2016 ist das Projekt in eine zweite Pro-



jektphase gestartet. Im Projekt *IdA 1.000* werden rund 1.000 Asylbewerber bei der Arbeitsmarktintegration in allen Regierungsbezirken Bayerns unterstützt.

Das Projekt teilt sich in zwei Stufen: Zunächst erhalten die Teilnehmer einen zweimonatigen Sprachkurs. Darauf aufbauend startet ein berufsbezogener Integrationskurs, der neben der Vertiefung der Sprachkenntnisse darauf abzielt, durch Praktika und Arbeitserprobungen die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Flankierend erfolgen Kompetenzüberprüfungen und es werden Fähigkeitsprofile der Teilnehmer erstellt. Ein besonderer Bestandteil von *IdA* sind Coaches, die den Projektteilnehmern als Ansprechpartner zur Verfügung stehen und praktische Hilfestellungen geben.

Unternehmen können im Rahmen des Projekts Asylbewerbern eine Praxisphase ermöglichen. Das Projekt wird vom Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft e. V. umgesetzt und von der Regionaldirektion Bayern, dem bayerischen Sozialministerium und den Verbänden finanziert. Ansprechpartner für dieses Projekt ist der jeweilige *IdA Navigator* in dem Bezirk (vgl. Kapitel 4.5.2).

### **4.8.3 IdA Fachqualifizierung**

Ziel der *IdA Fachqualifizierung* ist es, Asylbewerber durch berufsvorbereitende und / oder berufsbegleitende Qualifizierungen beschäftigungsfähig und fit für den Arbeitsmarkt zu machen. Dazu wird auf dem bestehenden Instrument der Teilqualifizierung aufgesetzt. Für Flüchtlinge, die an einer Teilqualifizierung teilnehmen, wird neben der Weiterbildung auch eine begleitende Sprachförderung organisiert. Bei einer Teilqualifizierung werden Ausbildungsberufe, wie beispielsweise der Kaufmann im Einzelhandel, die Fachkraft im Gastgewerbe, der Maschinen- und Anlageführer oder auch der Fachlagerist, in einzelne Module aufgegliedert. Jedes Modul ist in sich geschlossen und wird mit einer Fachkraftprüfung beendet. Wer alle Bausteine durchläuft hat anschließend die Möglichkeit, sich für die externe Facharbeiterprüfung anzumelden. Ansprechpartner für dieses Projekt ist der jeweilige *IdA Navigator* in dem Bezirk (vgl. Kapitel 4.5.2).



## 5 Arbeitnehmer als ehrenamtliche Helfer

Rechtsgrundlagen ehrenamtlicher Tätigkeit und ihre Wirkungen im Arbeitsverhältnis

---

### 5.1 Haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung für ihre ehrenamtliche Tätigkeit als Flüchtlingshelfer?

Soweit der konkrete Einzelarbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag nicht besondere Regelungen für Einsätze als ehrenamtlicher Helfer vorsehen, haben Arbeitnehmer für ihre Tätigkeit in der Flüchtlingshilfe keinen allgemeinen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Freistellung von der Arbeitspflicht.

Hier bedarf es einer vorherigen einvernehmlichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer z. B. im Rahmen einer bestehenden Arbeitszeitregelung. Bei Regelungen, die über einen Einzelfall hinausgehen, ist ein etwa bestehender Betriebsrat zu beteiligen.

Etwas anderes gilt bei Einsätzen, die nicht im rein zivilgesellschaftlichen Umfeld stattfinden, sondern über Einsätze der Feuerwehren, des Katastrophenschutzes oder der Rettungsdienste. So sieht Art. 9 Abs. 1 Bayerisches Feuerwehrgesetz vor, dass Arbeitnehmer während des Feuerwehrdienstes, insbesondere während der Teilnahme an Einsätzen, Ausbildungsveranstaltungen, Sicherheitswachen und am Bereitschaftsdienst und für einen angemessenen Zeitraum danach nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet sind. Ihre Abwesenheit haben sie, wenn es die Dienstpflicht zulässt, dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen. Das Bayerische Katastrophenschutzgesetz verweist in Art. 7b für Einsätze von Helfern der freiwilligen Hilfsorganisationen zur Katastrophenabwehr auf das Bayerische Feuerwehrgesetz. Das Bayerische Rettungsdienstgesetz sieht in Art. 33a Abs. 1 vor, dass Arbeitnehmer, die als ehrenamtliche Einsatzkräfte im Rettungsdienst von der Integrierten Leitstelle alarmiert werden, während der Teilnahme am Einsatz und einer angemessenen Ruhezeit danach von der Arbeitsleistung frei gestellt werden. Ihre Abwesenheit haben sie, wenn es die Dienstpflicht zulässt, dem Arbeitgeber rechtzeitig mitzuteilen.

### 5.2 Haben Arbeitnehmer als ehrenamtliche Flüchtlingshelfer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber ihrem Arbeitgeber?

Soweit der konkrete Einzelarbeitsvertrag oder eine Betriebsvereinbarung oder ein Tarifvertrag nicht besondere Regelungen für Einsätze als ehrenamtlicher Helfer vorsehen, haben Arbeitnehmer für ihre Tätigkeit in der Flüchtlingshilfe keinen allgemeinen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Entgeltfortzahlung.

Hier bedarf es einer vorherigen einvernehmlichen Regelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei Regelungen, die über einen Einzelfall hinausgehen, ist ein etwa bestehender Betriebsrat zu beteiligen.

Etwas anderes gilt bei Einsätzen, die nicht im rein zivilgesellschaftlichen Umfeld stattfinden, sondern über Einsätze der Feuerwehren, des Katastrophenschutzes oder der Rettungsdienste. So sieht Art. 9 Abs. 1 Bayerisches Feuerwehrgesetz vor, dass der Arbeitgeber für Zeiten der gesetzlichen Freistellungsverpflichtung das Arbeitsentgelt einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen fortzuzahlen hat, so wie es ohne Teilnahme am Feuerwehrdienst erzielt worden wäre. Das Bayerische Katastrophenschutzgesetz verweist in Art. 7b für Einsätze von Helfern der freiwilligen Hilfsorganisationen zur Katastrophenabwehr auf das Bayerische Feuerwehrgesetz. Das Bayerische Rettungsdienstgesetz sieht in Art. 33a Abs. 1 vor, dass der Arbeitgeber für Zeiten der gesetzlichen Freistellungsverpflichtung das Arbeitsentgelt einschließlich aller Nebenleistungen und Zulagen fortzuzahlen hat, so wie es ohne Teilnahme am Feuerwehrdienst erzielt worden wäre.

### **5.3 Haben Arbeitgeber Erstattungsansprüche hinsichtlich eines von ihnen fortzuzahlenden Arbeitsentgelts?**

Bei privatrechtlichen Entgeltfortzahlungsansprüchen der Arbeitnehmer (Einzelarbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) bestehen für den Arbeitgeber grundsätzlich keine Erstattungsansprüche gegenüber Dritten.

Das Bayerische Feuerwehrgesetz sieht in Art. 10 zwei Arten der Erstattung für den privaten Arbeitgeber gegenüber der Gemeinde vor. Einmal ist auf Antrag das Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit zu erstatten, das er gemäß seiner gesetzlichen Entgeltfortzahlungsverpflichtung leistet. Zum anderen ist das Arbeitsentgelt zu erstatten, das er einem Arbeitnehmer, der Feuerwehrdienst leistet, auf Grund gesetzlicher Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit weitergewährt, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf den Feuerwehrdienst zurückzuführen ist. Kann der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstauffalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so ist die Gemeinde zur Erstattung nur verpflichtet, wenn ihr der Arbeitgeber diesen Anspruch in demselben Umfang abtritt, in dem er kraft Gesetzes oder Vertrags auf ihn übergegangen oder von dem Arbeitnehmer an ihn abzutreten ist. Der Forderungsübergang kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden.

Das Bayerische Katastrophenschutzgesetz verweist in Art. 7b für Einsätze von Helfern der freiwilligen Hilfsorganisationen zur Katastrophenabwehr auf das Bayerische Feuerwehrgesetz mit der Maßgabe, dass sich Ansprüche auf Ersatz von Verdienstauffall und Erstattungsansprüche der Arbeitgeber gegen die freiwillige Hilfsorganisation richten.

Das Bayerische Rettungsdienstgesetz sieht in Art. 33a Abs. 5 wiederum zwei Arten der Erstattung für den privaten Arbeitgeber gegenüber dem Durchführenden des Rettungsdienstes vor. Einmal ist auf Antrag das Arbeitsentgelt einschließlich der Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit zu erstatten, das er gemäß seiner gesetzlichen Entgeltfortzahlungsverpflichtung leistet. Zum anderen ist das Arbeits-

entgelt zu erstatten, das er einem Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften während einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit weitergewährt, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf einen ehrenamtlichen Einsatz im Rettungsdienst zurückzuführen ist. Kann der Arbeitnehmer auf Grund gesetzlicher Vorschriften von einem Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der ihm durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, so ist der Durchführende des Rettungsdienstes zur Erstattung nur verpflichtet, wenn ihm der Arbeitgeber diesen Anspruch in demselben Umfang abtritt, in dem er kraft Gesetzes oder Vertrags auf ihn übergegangen ist. Der Forderungsübergang kann nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geltend gemacht werden. Nach § 44 Abs. 4 der Verordnung zur Ausführung des Bayerischen Rettungsdienstgesetzes ist die Erstattung des Arbeitsentgelts allerdings auf die Höhe der Stundenvergütung der Stufe 4 der Entgeltgruppe 15 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder begrenzt. Die Beiträge zur Sozialversicherung und zur Bundesagentur für Arbeit sind anteilig darüber hinaus zu erstatten.

#### **5.4 Haben ehrenamtliche Helfer bei erlittenen Verdiensteinbußen Anspruch auf Verdienstausfallentschädigung gegenüber öffentlichen Stellen?**

Soweit sich ehrenamtliche Helfer von ihrem Arbeitgeber einvernehmlich für Tätigkeiten in der Flüchtlingshilfe freistellen lassen und dadurch Verdiensteinbußen erleiden, steht ihnen kein allgemeiner Entschädigungsanspruch gegenüber öffentlichen Stellen zu.

Eine Verdienstausfallentschädigung kann in Bayern gegenüber der zuständigen Bezirksregierung nur unter folgenden engen Voraussetzungen geltend gemacht werden:

- Der ehrenamtliche Helfer muss von der Regierung mit seiner Tätigkeit beauftragt worden sein.
- Der ehrenamtliche Helfer muss einen Antrag auf Entschädigung bei der zuständigen Regierung gestellt haben. Formulare sind über die Regierungen zu beziehen.
- Die Verdienstausfallentschädigung wird nur für bestimmte Tätigkeiten (z. B. Registrierung, Taschengeldausgabe, medizinische Hilfeleistung, Aufbauarbeiten, Essenausgabe, Betreuung usw.) innerhalb einer der in Bayern gelegenen Aufnahmeeinrichtungen gem. § 44 AsylG bzw. zugehörigen Dependancen und Notunterkünften geleistet.
- Der Verdienstausfall muss gerade durch den ehrenamtlichen Einsatz entstanden sein.
- Der Verdienstausfall muss durch Vorlage von Belegen nachgewiesen sein (z. B. Verdienstabrechnungen).

Die Verdienstausfallentschädigung ist auf die Höhe eines Grundgehalts der Entgeltgruppe 15, Stufe 4 des TVöD-K (ab Januar 2013: 29,87 Euro pro Stunde) sowie auf maximal acht Stunden täglich begrenzt.

### *Hinweis*

---

*Vertiefende Informationen zu den FAQ stehen Ihnen in unserer Broschüre Info Recht Asylrecht und Beschäftigung von geflüchteten Menschen zur Verfügung.*

---

## **Ansprechpartner**

### **Matthias Werner**

Grundsatzabteilung Recht

Telefon 089-551 78-234

Telefax 089-551 78-233

matthias.werner@vbw-bayern.de

## **Impressum**

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

### **vbw**

Vereinigung der Bayerischen  
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)

© vbw August 2016