

Leitfaden für Spediteure
zur
Beschäftigung geflüchteter Menschen

Neue Wege gehen?!

Die mediale Debatte um Flüchtlinge reißt nicht ab. Kein Tag vergeht, an dem nicht ein Politiker, ein Wirtschaftsvertreter, ein Schauspieler oder „VIP“ zu diesem Thema Stellung bezieht.

Aktives Handeln finden wir jedoch durch alle Bevölkerungsgruppen und zunehmend auch in der bayerischen Wirtschaft vor. Es ist für uns selbstverständlich, dass wir Flüchtlingen helfen und ihnen menschenwürdige Aufnahmebedingungen anbieten. Wichtig ist aber auch, unsere westliche, christlich geprägte Wertekultur unter dem Dach einer sozialen Marktwirtschaft im Auge zu behalten. Sie ist die Basis unseres Helfens. Eine Integration der Flüchtlinge in unsere Gesellschaft und unseren Arbeitsmarkt ist daher zeitnah geboten, soweit sie möglich ist, um langfristig den sozialen Frieden im eigenen Land zu sichern.

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 Projekt durch Ihre Bereitschaft, Flüchtlingen in Ihren Firmen Praktika, Ausbildungs- bzw. reguläre Arbeitsplätze anzubieten, zu unterstützen.

Im Rahmen unseres Projektes 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 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.

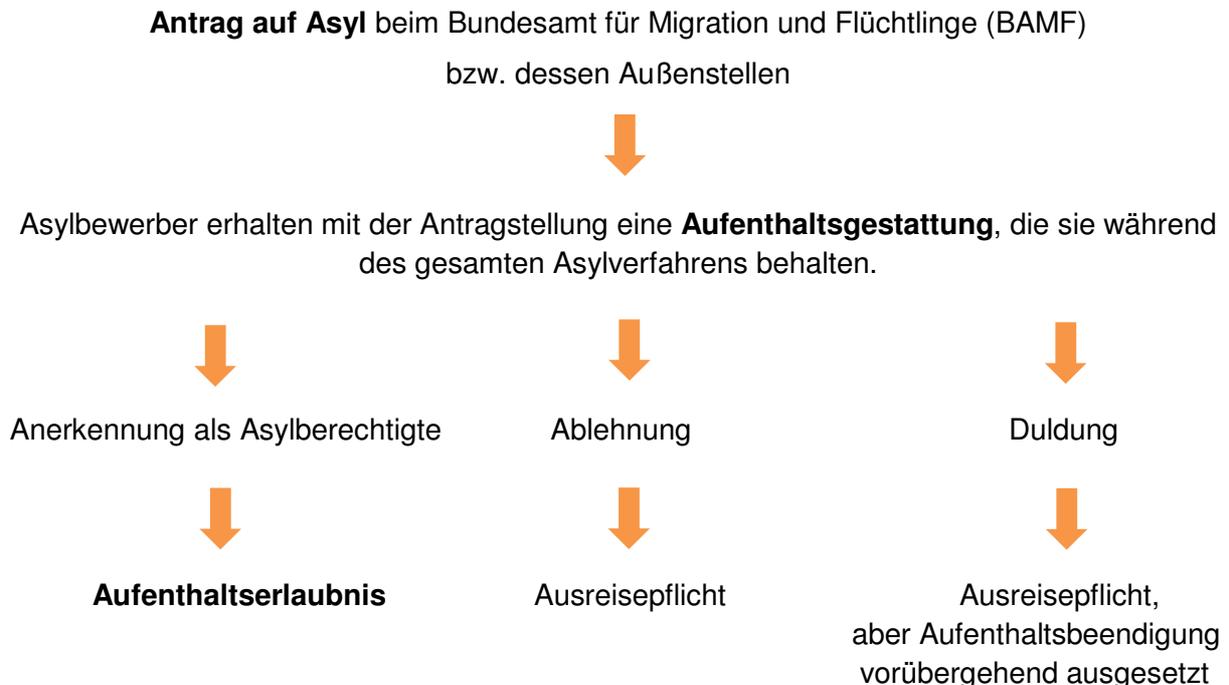
Wir unterstützen Sie gerne.

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. Grundsätzlich muss jeder Flüchtling einen Antrag auf Asyl stellen:



Aufenthaltsgestattung, Aufenthaltserlaubnis und Duldung werden 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 **Aufenthalts-erlaubnis** erteilt, wird diese in der Regel mehrmals so lange verlängert, bis die Voraussetzungen für ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht erfüllt sind.

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. Hiervon ausgenommen sind jedoch Ausländer aus sicheren Herkunftsstaaten wie **derzeit** z.B. Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien. 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.

Nach Stellung eines Asylantrages erhält der Antragsteller ein Dokument, welches seinen **aktuellen Aufenthaltsstatus und dessen Befristung** wieder gibt. In der Regel wird darin im Feld „Nebenbestimmung“ eine Aussage darüber getroffen, **ob eine Erwerbstätigkeit gestattet ist**. Derzeit gibt es folgende Dokumente:



Quelle: BAMF

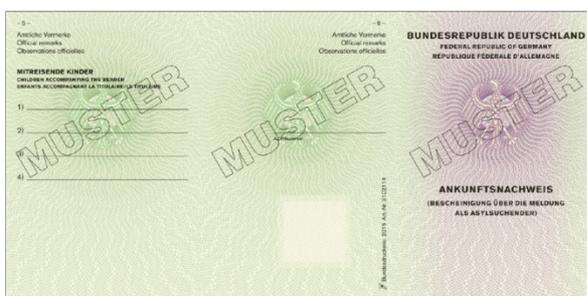


Quelle: BAMF



Quelle: BAMF

Künftig soll es einen einheitlichen Flüchtlingsausweis geben. Die Bundesregierung plant die Einführung ab Februar 2016.



Quelle: Bundesministerium des Innern

✓ Geflüchtete Menschen in Arbeit bringen

Die Antwort auf die Frage, ob geflüchtete Menschen arbeiten dürfen, richtet sich nach dem jeweiligen Aufenthaltsstatus des Flüchtlings.

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
 - Bundesagentur für Arbeit muss nicht beteiligt werden
 - nach vier Jahren Aufenthalt
 - bei Hochschulabsolventen, die mindestens 48.400 Euro p.a. 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
 - Bundesagentur für Arbeit muss nicht beteiligt werden
 - nach vier Jahren Aufenthalt
 - bei Hochschulabsolventen, die mindestens 48.400 Euro p.a. 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 keine Beschäftigung aufnehmen (Wartefrist).

Nachrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt:

Asylsuchende und Geduldete können **ab dem vierten Monat** eine Erlaubnis für eine konkrete Beschäftigung beantragen. Es wird in der Regel eine **Vorrangprüfung** durch die Bundesagentur für Arbeit durchgeführt. Diese entfällt erst ab dem 16. Monat.

Zugang zum Arbeitsmarkt ohne Vorrangprüfung:

Anerkannte Flüchtlinge dürfen **ohne Wartefrist** jede Beschäftigung aufnehmen.

✓ 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 oder lernbeeinträchtigt und 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



RAin Eva Fricke



Andreas Hilden

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