

Newsletter ¹⁾

Mai 2022

(Stand: 16.05.2022)

Aktuelles Thema:

Beschäftigung ukrainischer Flüchtlinge in Deutschland

Am 24.02.2022 begann der russische Angriffskrieg in der Ukraine. Seitdem fliehen täglich zahlreiche ukrainische Staatsbürger in die Europäische Union, viele davon nach Deutschland. Vorrangig ist die Sicherung der Grundbedürfnisse, wie Verpflegung, Unterkunft und medizinische Versorgung. Es stellt sich aber auch die Frage, wie Geflüchtete möglichst schnell in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden können.

Inhalt

I. <u>Einreisebestimmungen/Aufenthaltstitel</u>	2
II. <u>Zugang zu Arbeitsmarkt und Ausbildung</u>	2
III. <u>Steuer/Versicherung/staatliche Unterstützung</u>	4
IV. <u>Besonderheiten</u>	5

1) Der Newsletter stellt lediglich eine erste Information dar und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall

I. Einreisebestimmungen/Aufenthaltstitel

a) Dürfen Personen aus der Ukraine nach Deutschland einreisen und ist ein vorübergehender rechtmäßiger Aufenthalt kurzfristig sichergestellt?

Ja. Seit 2017 besteht die EU-Visafreiheit für ukrainische Staatsbürger, sofern sie über einen biometrischen Reisepass verfügen. Ist dies nicht der Fall, wird ihnen ein Schengen-Visum erteilt. In beiden Fällen dürfen sich ukrainische Staatsangehörige an 90 Tagen im Halbjahr in der EU und damit in Deutschland rechtmäßig aufhalten, jedoch keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

b) Gibt es Sonderregelungen für ukrainische Staatsangehörige, die nach dem 24.02.2022 aus ihrem Land nach Deutschland geflüchtet sind?

Das Bundesministerium des Innern und für Heimat hat die Ukraine-Aufenthalts-Übergangsverordnung (UkraineAufenthÜV) erlassen, mit der aus der Ukraine Vertriebene im Bundesgebiet vorübergehend vom Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit werden. Diese Befreiung gilt auch für ukrainische Staatsangehörige, die sich am 24.02.2022 bereits rechtmäßig im Bundesgebiet aufgehalten haben, ohne den für einen langfristigen Aufenthalt im Bundesgebiet erforderlichen Aufenthaltstitel zu besitzen. Die Verordnung ist am 09. März 2022 in Kraft getreten und rückwirkend zum 24. Februar 2022 anwendbar. Sie wurde bis zum 31.08.2022 verlängert; bis dahin muss dann ein Aufenthaltstitel bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland beantragt werden.

II. Zugang zu Arbeitsmarkt und Ausbildung

a) Kann mit der Erlaubnis zum Aufenthalt auch eine Erwerbstätigkeit aufgenommen werden?

Nein! Es bestehen zwar erleichterte Einreise- und Aufenthaltsbestimmungen für Personen aus der Ukraine, allerdings ist die Aufnahme einer Beschäftigung nur beim Vorliegen einer gültigen Arbeitserlaubnis erlaubt. **Eine Beschäftigung ohne Aufenthaltstitel, der die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ausdrücklich erlaubt, ist unzulässig und strafbar!** Bei der zuständigen Ausländerbehörde kann der Aufenthaltstitel mit Erwerbsberechtigung unproblematisch beantragt werden.

Das BMI hat die Bundesländer gebeten, dass die zuständigen Ausländerbehörden in Anwendung von § 24 VI 2 AufenthG iVm. § 31 BeschV die Aufenthaltserlaubnis stets mit der Arbeitserlaubnis zusammen erteilen. Dementsprechend müssen beide Anträge (Aufenthaltserlaubnis und Arbeitserlaubnis) parallel gestellt werden, auch wenn noch kein konkretes Arbeitsangebot in Aussicht ist. Das bedeutet, dass keine weitere Arbeitserlaubnis einer anderen Behörde erforderlich ist. Sollte allerdings bereits ein konkretes Jobangebot vorliegen, kann dies das Verfahren beschleunigen.

b) Liegt es im freien Ermessen der Behörde, für Aufenthaltstitel nach § 24 AufenthG eine Beschäftigung zu erlauben?

Nach Art. 12 der Massenzustromrichtlinie gestatten die Mitgliedsstaaten Personen, die vorübergehenden Schutz genießen, die Ausübung einer abhängigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit nach für den jeweiligen Berufsstand geltenden Regeln sowie von Tätigkeiten in Bereichen wie z.B. Bildungsangebote für Erwachsene und berufliche Fortbildung. Diese Vorgaben des europäischen Rechts dürften das Ermessen der Ausländerbehörde auf die Pflicht zur Erteilung eines Aufenthaltstitels mit der Erlaubnis zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit reduzieren.

c) Was müssen Arbeitgeber beachten, die ukrainische Geflüchtete einstellen möchten?

Es muss ein Aufenthaltstitel mit integrierter Arbeitserlaubnis zwingend vor Arbeitsbeginn vorliegen. Die Aufenthaltspapiere müssen den Vermerk „Erwerbstätigkeit erlaubt/gestattet“ enthalten. Für die Dauer der Beschäftigung muss der Arbeitgeber eine Kopie in elektronischer oder schriftlicher Form aufbewahren. Auf den Ablauf des Aufenthaltstitels ist zu achten. Der Aufenthaltstitel nach § 24 AufenthG wird in der Regel für zwei Jahre ausgestellt; ist er kürzer ausgestellt, kann er auf bis zu zwei Jahre verlängert werden. Die EU kann die Verlängerung des vorübergehenden Schutzes um ein drittes Jahr beschließen. Der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin sollte rechtzeitig darauf hingewiesen werden, bei Vorliegen der Voraussetzungen in einen längerfristigen Aufenthaltstitel zu wechseln.

Bei reglementierten Berufen ist eine Anerkennung erforderlich.

d) Wie ist das Vorgehen, wenn bereits ein konkretes Arbeitsangebot, aber noch keine Arbeitserlaubnis vorliegt?

Liegt ein konkretes Jobangebot vor, ist es hilfreich, wenn der künftige Arbeitgeber die betroffene Person zur Antragsstellung begleitet. Dies verdeutlicht, dass die Arbeitskraft schnell benötigt wird. Bereits bei der Antragsstellung haben die Behörden die Möglichkeit, sog. Fiktionsbescheinigungen auszustellen. Diese überbrücken das Aufenthaltsrecht, bis der eigentliche Aufenthaltstitel ausgestellt und erteilt werden kann. Es tritt demnach die sog. „Erlaubnisfiktion“ des § 81 Abs. 3 S. 1 AufenthG ein und es kann eine Tätigkeit aufgenommen werden. Zu beachten ist allerdings, dass die antragstellende Person beim Termin deutlich machen muss, dass sie auch die Fiktionsbescheinigung beantragen möchte und diese sowohl für die Aufenthalts- als auch die Arbeitserlaubnis benötigt.

e) Welche Berufe können mit der Aufenthaltsgenehmigung nach § 24 AufenthG oder der vorläufigen Fiktionsbescheinigung und der darin enthaltenen Erlaubnis („Erwerbstätigkeit erlaubt“) aufgenommen werden?

Sog. nicht-reglementierte Berufe; die IHK-Berufe gehören bspw. hierzu. Geflüchtete mit einem Aufenthaltstitel mit Erwerbsberechtigung nach § 24 AufenthG benötigen bei diesen Berufen keine Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses, um in diesen Berufen zu arbeiten. Eine Berufsanerkennung kann aber dennoch auch hier sinnvoll sein, um vorhandene Abschlüsse und Qualifikationen nachzuweisen (wg. Eingruppierung nach einem Tarifvertrag).

f) Was gilt für Fachkräfte?

Auch Fachkräfte, also Personen, die eine Berufsausbildung oder einen Universitätsabschluss haben, können alternativ zu dem humanitären Aufenthaltstitel eine Arbeitserlaubnis erlangen: Voraussetzung ist allerdings unter anderem, dass die Berufsausbildung bzw. der Hochschulabschluss als mit dem deutschen Abschluss oder der Ausbildung **gleichwertig anerkannt** ist. Zu den reglementierten Berufen gehören bspw. akademische Heilberufe, Gesundheitsfachberufe, Lehrer/-innen, Erzieher/-innen sowie bestimmte Handwerks- und Meisterberufe. Ob ein Anerkennungsverfahren erforderlich ist, welche Unterlagen dazu benötigt werden und welche anderen Möglichkeiten offenstehen, kann in mehreren Sprachen im offiziellen Online-Portal „Anerkennung in Deutschland“ der Bundesregierung recherchiert werden. Eine Hotline ist Montag bis Freitag von 8 bis 18 Uhr unter der Nr. +49 30 1815 1111 erreichbar.

g) Können ukrainische Flüchtlinge in Deutschland eine Berufsausbildung absolvieren?

Ja. Bereits mit dem vorläufigen Dokument über das Aufenthaltsrecht nach § 24 Abs. 1 AufenthG wird von der zuständigen Ausländerbehörde rgm. auch die Erlaubnis zum Arbeiten erteilt; in dem vorläufigen Dokument muss „Erwerbstätigkeit erlaubt“ vermerkt sein und dies umfasst auch die Erlaubnis, eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen. Es kann aber auch bei Vorliegen der Voraussetzungen sofort ein Aufenthaltstitel zur Ausbildung (§ 16a AufenthG) beantragt werden bzw. in diesen Aufenthaltstitel während des vorübergehenden Schutzes gewechselt werden. Die im Vergleich zur Dauer der Ausbildung kürzere Gültigkeit der Aufenthaltserlaubnis steht von Gesetzes wegen weder dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages noch dessen Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse entgegen. Nach erfolgreicher Ausbildung kann die Person als Fachkraft in der Einrichtung beschäftigt werden (§ 18a AufenthG). Wichtig: Für eine Berufsausbildung wird in der Regel das Sprachniveau B2 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen empfohlen.

III. Steuer/Versicherung/staatliche Unterstützung

a) In welchem Umfang sind geflüchtete Arbeitnehmer sozialversicherungs- und steuerpflichtig?

Weder für Sozialversicherung- noch für Steuerabgaben gelten für Geflüchtete Besonderheiten. Grundsätzlich sind Personen, die ihren Wohnsitz in Deutschland haben oder sich für gewöhnlich in Deutschland aufhalten, steuerpflichtig. Dies gilt auch für Geflüchtete, die noch in einer Erstaufnahmeeinrichtung untergebracht sind. Sollte die erforderliche Steuer-Identifikationsnummer des Arbeitnehmers bei Aufnahme der Tätigkeit noch nicht vorliegen, kann der Arbeitgeber für die ersten drei Monate den Lohnsteuerabzug nach den voraussichtlichen Lohnsteuerabzugsmerkmalen vornehmen (§ 39c I 2 EStG).

b) Gibt es eine staatliche Unterstützung für Arbeitgeber?

Die berufliche Eingliederung der Geflüchteten kann durch die Bundesagentur für Arbeit unterstützt werden. Der Arbeitgeber kann einen sog. Eingliederungszuschuss erhalten. Dieser ist für die Fälle gedacht, in denen der Arbeitgeber davon ausgeht, dass die Einarbeitungszeit umfangreicher sein wird als gewohnt. Die Erteilung des Zuschusses ist eine Ermessensentscheidung der Bundesagentur für Arbeit oder des Jobcenters. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Die Bundesagentur für Arbeit empfiehlt jedoch, den Antrag bereits vor Abschluss des Arbeitsvertrages zu stellen. Höhe und Dauer des Zuschusses richten sich nach den Umständen im Einzelfall. Der Eingliederungszuschuss kann jedoch bis zu 50 % des Arbeitsentgelts für maximal 12 Monate betragen. Gleichzeitig wird außerdem erwartet, dass die betroffene Person auch nach Ablauf des Förderzeitraumes noch für weitere 12 Monate beschäftigt wird. Sollte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis während des Förderzeitraumes oder in den 12 Monaten danach ohne wichtigen Grund kündigen, muss er den Eingliederungszuschuss teilweise zurückzahlen.

IV. Besonderheiten

Arbeitgeber sollten bedenken, dass es sinnvoll sein kann, **spezielle Klauseln in die Arbeitsverträge** mit ukrainischen Geflüchteten aufzunehmen. Zwar spricht nichts dagegen, wie gewohnt standardisierte Arbeitsverträge abzuschließen. Sinnvoll erscheint es aber, die einzelnen Umstände, die im Zusammenhang mit der derzeitigen Situation stehen, in den Arbeitsvertrag einzubeziehen. Dazu gehören unter anderem Regelungen, die den **Verlust der Arbeitserlaubnis** oder das **Kriegsende** betreffen.

Aber auch an Regelungen bezüglich einer **Wehrpflicht** des betroffenen Arbeitnehmers sollte gedacht werden. Die Invasion durch Russland hat auch zur Folge, dass die ukrainische Regierung eine allgemeine Mobilmachung angeordnet hat und auch osteuropäische Länder wie bspw. Polen die Einberufung von Reservisten ankündigten. Diese Maßnahmen können in Deutschland Beschäftigte treffen, die ukrainische oder polnische Staatsbürger sind. Auch dies sollten Arbeitgeber nicht aus dem Blick verlieren. In diesen Fällen gilt das Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPISchG), denn nach §16 Abs. 1 ArbPISchG gilt dieses auch im Falle des unbefristeten Wehrdienstes im Spannungs- oder Verteidigungsfall. Auch eine Anwendung auf ausländische Beschäftigte ist nach § 16 Abs. 6 ArbPISchG möglich, wonach § 1 Abs. 1, 3 und 4 und die §§ 2 – 8 ArbPISchG auch für in Deutschland beschäftigte Ausländer gelten, wenn diese in ihrem Heimatstaat zur Erfüllung ihrer dort bestehenden Wehrpflicht zum Wehrdienst herangezogen werden. Dies gilt nur für Ausländer, die Staatsangehörige der Vertragsparteien der Europäischen Sozialcharta vom 18.10.1961 sind und die ihren regelmäßigen Aufenthalt in Deutschland haben. Diese Voraussetzung trifft auf einen großen Teil der osteuropäischen Länder zu. Vertragsparteien der Europäischen Sozialcharta sind unter anderem die Ukraine, Polen, Estland, Lettland und Litauen.

Die beschriebenen Fälle dürften eine Einberufung darstellen. Grundlage dafür ist aber stets die Vorlage eines Einberufungsbescheides (§ 1 Abs. 3 ArbPISchG). Diese Voraussetzung schließt die Anwendung des Gesetzes bei der freiwilligen Teilnahme an Kampfhandlungen aus. Arbeitgebern ist zu empfehlen, sich stets den Einberufungsbescheid vorlegen zu lassen, wozu der Beschäftigte nach § 1 Abs. 3 ArbPISchG verpflichtet ist.