

Kurzübersicht „Praktika“ für Asylbewerber und geduldete Personen

Die in dieser Kurzübersicht dargestellten Regelungen gelten ausschließlich für Asylbewerber und geduldete Personen, da hier besondere Vorgaben zu beachten sind. Dies gilt nicht für Menschen, die als Flüchtlinge anerkannt worden sind und eine „Aufenthaltserlaubnis“ aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erhalten haben. Diese dürfen jede Beschäftigung annehmen – hier müssen Betriebe keine Besonderheiten beachten.

Asylbewerber und geduldete Personen dürfen eine Erwerbstätigkeit grundsätzlich nur mit Erlaubnis der Ausländerbehörde aufnehmen. Dafür muss die Ausländerbehörde in der Regel die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) einholen. Bei der aufenthaltsrechtlichen Beurteilung ist nicht entscheidend, wie eine Tätigkeit bezeichnet wird. Der Begriff Praktikum findet im Sprachgebrauch Verwendung für eine Vielzahl unterschiedlicher Tätigkeiten mit sehr unterschiedlicher Zielrichtung. Die aufenthaltsrechtliche Beurteilung bedarf deshalb immer einer konkreten Einzelfallbetrachtung. Welche Voraussetzungen bei der Beschäftigung von Asylbewerbern und geduldeten Personen in diesem Zusammenhang zu beachten sind, richtet sich danach, wie die Tätigkeit konkret ausgestaltet sein soll, also nach den tatsächlichen und objektiven Gegebenheiten.

1. Hospitation

Um Hospitanten handelt es sich nur bei solchen Personen, die ohne Eingliederung in den Betriebsablauf lediglich als „Gast“ Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen wollen, ohne dabei betriebliche Arbeitsleistungen von wirtschaftlichem Wert zu verrichten. Ein Hospitant sieht sich den Betrieb und die Arbeitsabläufe an. Er schaut den im Betrieb regulär Beschäftigten „über die Schulter“. Eine Hospitation stellt keine Beschäftigung im Sinne des § 7 SGB IV dar. Deshalb ist für eine Hospitation keine Zustimmung der BA und keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich (§ 4 Abs. 3 i.V.m. § 2 Abs. 2 AufenthG).

2. Praktika

Praktikanten sind Personen, die sich durch eine bestimmte betriebliche Tätigkeit in einem Unternehmen praktische Kenntnisse zur Vorbereitung auf eine künftige berufliche Tätigkeit oder Ausbildung aneignen wollen. Mit einem Praktikumsverhältnis ist grundsätzlich ein Mindestmaß an Eingliederung in den Betriebsablauf verbunden. Insofern handelt es sich bei Praktikumsverhältnissen grundsätzlich um Beschäftigungsverhältnisse, für die bisher grundsätzlich eine Zustimmung der BA erforderlich ist. Nach der am 29.07.2015 beschlossenen Änderung der Beschäftigungsverordnung (BeschV) werden zukünftig bestimmte Arten von Praktika von der Zustimmungspflicht der BA ausgenommen.

■ Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses

Asylbewerber und Geduldete, die einen ausländischen Berufsabschluss haben, der aber im Inland noch nicht anerkannt ist, können mit Zustimmung der BA eine befristete praktische Tätigkeit ausüben, wenn dies für die Feststellung der Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses oder die Erlangung einer Berufserlaubnis erforderlich ist (§ 32 Abs. 5 Nr. 1 i.V.m. § 8 BeschV).

■ Eignungsfeststellung

Möchte sich ein Arbeitgeber ein Bild darüber machen, ob ein Asylbewerber oder Geduldeter die grundsätzliche Eignung für eine Arbeitsstelle aufweist, kann dies im Rahmen einer durch die BA geförderten Maßnahme nach § 45 SGB III erfolgen. Es handelt sich dabei um eine zweckbezogene Maßnahme mit dem Ziel der Feststellung der grundsätzlichen berufsfachlichen Eignung für den Zielberuf und der Beseitigung von Vermittlungshemmnissen. Diese betriebliche Maßnahme darf die Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten. Die Teilnehmer/innen einer solchen Eignungsfeststellung dürfen keine Arbeitsleistung verrichten, die üblicherweise nur gegen Entgelt erbracht wird. Sie dürfen auch nicht in die Arbeitsorganisation des Betriebes eingegliedert und der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers unterworfen sein. Für Tätigkeiten im Rahmen einer Maßnahme nach § 45 SGB III ist keine Zustimmung der BA erforderlich.

■ Berufsorientierung

Haben Asylbewerber oder Geduldete noch keine abgeschlossene Berufsausbildung, und streben sie in Deutschland die Aufnahme einer Ausbildung an, haben sie die Möglichkeit, ein Berufsorientierungspraktikum in einem Betrieb zu absolvieren. Voraussetzung ist, dass die betriebliche Tätigkeit einen Bezug zu der angestrebten Berufsausbildung aufweist. Die Dauer des Berufsorientierungspraktikums darf maximal drei Monate betragen. Asylbewerber und Geduldete erlangen durch diese vorübergehende, betriebliche Tätigkeit praktische Kenntnisse und Erfahrungen. Für ein Berufsorientierungspraktikum ist die Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Mit der am 29.07.2015 beschlossenen neuen BeschV ist zukünftig jedoch keine Zustimmung der BA mehr erforderlich (§ 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV). Der allgemeine Mindestlohn gilt bei einem Berufsorientierungspraktikum nicht (§ 22 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 MiLoG).

■ Einstiegsqualifizierung

Strebt ein/e Asylbewerber/in oder Geduldete/r eine bestimmte Berufsausbildung an, kommt im Vorfeld eine durch die BA geförderte Qualifizierungsmaßnahme nach § 54a SGB III in Betracht. Dabei können Betriebe Ausbildungsinteressenten an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranzuführen, wenn sie aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind. Diese Maßnahme bietet die Gelegenheit, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess zu beobachten. Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses im Sinne des § 26 BBiG, in dem insbesondere die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme definiert sowie Kündigungsfrist und Vergütung festgelegt werden.

Eine betriebliche Ausbildung können Asylbewerber und Flüchtlinge ohne Zustimmung der BA beginnen.

Mit der aktuellen, am 29.07.2015 beschlossenen Änderung der BeschV wird geregelt, dass auch für mindestlohnfreie Einstiegsqualifizierungen nach § 22 Abs. 1 Nr. 4 MiLoG bei Asylbewerbern und Geduldeten zukünftig keine Zustimmung der BA mehr erforderlich ist.

3. Probebeschäftigung / „Schnupperpraktika“

Sollen Asylbewerber oder Geduldete vorübergehend eine betriebliche Tätigkeit ausüben, um in den Betrieb „hinein zu schnuppern“, weil festgestellt werden soll, ob sich der/die Betroffene für eine anschließende, längerfristige Beschäftigung eignet, dann handelt es sich in der Regel um eine Probebeschäftigung – und zwar unabhängig davon, wie die Tätigkeit bezeichnet wird.

Bei einer Probebeschäftigung soll die Eignung für eine Arbeitsstelle getestet werden, indem die/der Betroffene für eine bestimmte Dauer die später angestrebte Tätigkeit tatsächlich probeweise verrichtet und dabei in die Arbeits- und Produktionsabläufe des Betriebes eingegliedert ist. Für eine Probebeschäftigung ist die Zustimmung der BA erforderlich (§ 39 AufenthG, § 32 Abs. 1 BeschV). Probebeschäftigungen oder sogenannte Schnupperpraktika sind mindestens mit dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten.

Anmerkung: Es handelt sich bei diesen Ausführungen um eine kurze Übersicht. Sie erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und kann die Voraussetzungen für den Arbeitsmarktzugang nicht vollumfänglich abdecken.

Bei Fragen für alle aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten, einschließlich der Erlaubnis zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit sind die Ausländerbehörden als Ansprechpartner zuständig.

Die Bundesagentur für Arbeit erteilt Auskünfte zu betrieblichen Tätigkeiten und Praktika bei Asylbewerbern und Geduldeten unter der

zentralen Rufnummer +49 (0) 228 713 2000

Die Kontaktdaten und regionalen Zuständigkeiten der Teams des Arbeitsmarktzulassungsverfahrens finden Sie unter:

www.arbeitsagentur.de/arbeitsmarktzulassung