

# „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen

Die in dieser Übersicht dargestellten Regelungen gelten ausschließlich für Asylbewerber und geduldete Personen, da hier besondere Vorgaben zu beachten sind.

## Arbeitsmarktzugang

**Asylbewerber und geduldete** Personen dürfen grundsätzlich nur dann eine Beschäftigung aufnehmen, wenn die **Ausländerbehörde** dies **genehmigt** und in der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung bzw. Duldung vermerkt hat. Vor Beginn einer Beschäftigung müssen Asylbewerber und geduldete Personen deshalb die Erlaubnis der Ausländerbehörde beantragen. In der Regel muss die Ausländerbehörde zu einer Beschäftigung die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) einholen. Dies geschieht in einem rein internen Verfahren der Behörden untereinander.

Bei bestimmten Beschäftigungen benötigen die Ausländerbehörden keine Zustimmung der BA; dies gilt unter anderem für Berufsausbildungen sowie für Beschäftigungen, die für Zuwanderer mit der Blauen Karte EU keiner Zustimmung der BA bedürften. Auch nach einem Aufenthalt von 4 Jahren entfällt das Zustimmungserfordernis der BA.

Asylbewerbern kann die Ausübung einer Beschäftigung nach Ablauf einer **Wartezeit von drei Monaten** erlaubt werden. Die Wartezeit für Geduldete beträgt ebenfalls drei Monate; sie gilt bei Geduldeten jedoch nicht für Beschäftigungen, die keiner Zustimmung der BA bedürfen (s. oben).

Die BA erteilt ihre Zustimmung zu der Beschäftigung eines Asylbewerbers oder Geduldeten, wenn er nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden soll als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer und keine bevorrechtigten Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen (Vorrangprüfung). Die Vorrangprüfung entfällt bei Beschäftigungen in Engpassberufen oder wenn sich ein Asylbewerber oder Geduldeter bereits seit **15 Monaten** ununterbrochen in Deutschland aufhält.

**Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge** haben dagegen einen weitgehenden Arbeitsmarktzugang. Sie besitzen eine Aufenthaltserlaubnis, die ihnen den uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Hier müssen Betriebe keine Besonderheiten beachten.

## Beschäftigungsbegriff

Genehmigungsbedürftig sind nur Beschäftigungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Ob es sich bei einer Tätigkeit um eine Beschäftigung in diesem Sinne handelt, richtet sich danach, wie die Tätigkeit konkret ausgestaltet sein soll, also nach den tatsächlichen und objektiven Gegebenheiten. Entscheidend ist nicht, wie eine Tätigkeit bezeichnet wird.

Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit (§ 7 Absatz 1 SGB IV). Maßgebend für die Einstufung ist eine Gesamtbetrachtung des Einzelfalls und damit der tatsächlichen Verhältnisse. Zu berücksichtigen sind u.a. die **Weisungsabhängigkeit** und die **Eingliederung in die**

**Arbeitsorganisation eines Betriebes.** Diese Merkmale treffen in der Regel auch auf sogenannte „Praktika“ zu. Als Praktikum wird häufig auch eine Tätigkeit im Rahmen einer Berufsausbildung im Sinne von § 7 Absatz 2 SGB IV bezeichnet. Diese ist einer Beschäftigung nach § 7 Absatz 1 SGB IV gleichgestellt. Liegt ein Beschäftigungsverhältnis nach § 7 SGB IV vor, hat der Arbeitgeber die entsprechenden sozialversicherungsrechtlichen Beitrags- und Meldepflichten zu erfüllen.

Es ist im Rahmen dieser Übersicht nicht möglich, alle in der Praxis relevanten Tätigkeitsfelder zu erläutern. 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**. Denkbar sind die folgenden Konstellationen:

## 1. Hospitation

Um Hospitanten handelt es sich nur, wenn Personen 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 den Betrieb und die Arbeitsabläufe an. Er arbeitet nicht aktiv mit. Er schaut den im Betrieb regulär Beschäftigten lediglich „über die Schulter“. Eine Hospitation stellt keine Beschäftigung dar. Deshalb muss für eine reine Hospitation keine Genehmigung bei der Ausländerbehörde beantragt werden es ist auch keine Zustimmung der BA erforderlich. Eine vorgeschriebene Höchstdauer für Hospitationen gibt es nicht. Daher ist insbesondere bei längerer Verweildauer im Betrieb darauf zu achten, dass die Hospitation nicht in eine Probebeschäftigung (s. 4.) übergeht. Im Zweifel sollten sich Betriebe vorher bei der örtlichen Ausländerbehörde informieren.

## 2. Praktika

Praktikanten sind Personen, die ihre erworbenen oder noch zu erwerbenden Kenntnisse in praktischer Anwendung in einem Unternehmen zur Vorbereitung auf eine künftige berufliche Tätigkeit oder Ausbildung vertiefen möchten. Mit einem Praktikumsverhältnis ist grundsätzlich ein Mindestmaß an Eingliederung in den Betriebsablauf verbunden. Insofern handelt es sich bei Praktikumsverhältnissen grundsätzlich um Beschäftigungsverhältnisse (zu Maßnahmen bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung siehe unter 3.). Für ein Praktikum muss deshalb immer vor Antritt die Erlaubnis der Ausländerbehörde beantragt werden. Bisher war für ein Praktikum auch immer die Zustimmung der BA erforderlich ist. Nach der am 1. August 2015 in Kraft getretenen Änderung der Beschäftigungsverordnung (BeschV) sind nun bestimmte Praktika vom Zustimmungserfordernis der BA ausgenommen (§ 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV).

### ■ Pflichtpraktika

Ein Praktikum bedarf keiner Zustimmung der BA, wenn es verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet wird.

Als Pflichtpraktikum zählt auch ein Praktikum, welches nach einer Entscheidung der für die Anerkennung zuständigen Stelle zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses obligatorisch zu leisten ist.

Ein solches Praktikum unterliegt nicht dem gesetzlichen Mindestlohn.

## ■ Berufsorientierung

Praktika von bis zu drei Monaten zur Berufsorientierung auf eine Ausbildung oder ein Studium sind von der Zustimmungspflicht der BA ausgenommen. Sie unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Asylbewerber und Geduldete erlangen durch diese vorübergehende betriebliche Tätigkeit praktische Kenntnisse und Erfahrungen.

Von einer beruflichen Orientierung ist insbesondere auszugehen, wenn noch keine abgeschlossene Berufsausbildung vorliegt. Das betriebliche Orientierungspraktikum muss einen Bezug zu der angestrebten Ausbildung aufweisen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob die Ausbildung im Anschluss tatsächlich angetreten wird. Es können daher mehrere Orientierungspraktika zustimmungsfrei sein, wenn sich Asylsuchende und Geduldete auf verschiedene Ausbildungen orientieren wollen.

Auch nach abgeschlossener Berufsausbildung kann ein Praktikum der beruflichen Umorientierung oder der Orientierung für die Aufnahme eines Studiums dienen. Ein Orientierungszweck ist auch gegeben, wenn ein ausländischer Ausbildungsabschluss in Deutschland (noch) nicht anerkannt wurde und im Anschluss an das Praktikum in Deutschland eine (erneute) Berufsausbildung aufgenommen werden soll.

Für ein Orientierungspraktikum von mehr als drei Monaten ist weiterhin die Zustimmung der BA erforderlich; es unterliegt grundsätzlich dem gesetzlichen Mindestlohn.

## ■ Ausbildungsbegleitende Praktika

Ein Praktikum von bis zu drei Monaten, das begleitend zu einer Berufs- oder Hochschul-ausbildung absolviert wird, ist zustimmungsfrei, soweit ein inhaltlicher Bezug zur Ausbildung gegeben ist und zuvor kein ausbildungsbegleitendes Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat. Ein solches Praktikum unterliegt nicht dem gesetzlichen Mindestlohn.


Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von mehr als drei Monaten ist weiterhin die Zustimmung der BA erforderlich; es unterliegt grundsätzlich dem gesetzlichen Mindestlohn.

## 3. Maßnahmen der Arbeitsförderung

### ■ Maßnahmen zur Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen (Maßnahmen bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung)

Bei einer **Maßnahme** zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III, die von oder **bei einem Arbeitgeber** durchgeführt wird, handelt es sich um eine zweckbezogene Maßnahme. Die Maßnahme hat das Ziel, die vorhandenen berufsfachlichen Kenntnisse der Teilnehmer festzustellen oder solche Kenntnisse zu vermitteln. Diese betriebliche Maßnahme darf die Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten (§ 45 Abs. 2 Satz 2 SGB III). Betriebliche Maßnahmen sollen die berufliche Eignung in Bezug auf Zielberuf/Zieltätigkeit, die in der Eingliederungsvereinbarung dokumentiert sind, feststellen. Die Verringerung und Beseitigung berufsfachlicher Vermittlungshemmnisse können auch Gegenstand der betrieblichen Maßnahme sein. Zweck der Maßnahme darf es nicht sein, ausschließlich oder überwiegend Tätigkeiten auszuüben, für die i. d. R. Arbeitsentgelt gezahlt wird. Diese Maßnahmeform kann durch den sogenannten Klebeeffekt eine anschließende Beschäftigungsaufnahme in dem Betrieb bewirken.

Betriebliche Maßnahmen begründen **kein Beschäftigungsverhältnis**. Sie werden auch nicht analog eines Praktikums durchgeführt. Für Maßnahmen bzw. Maßnahmeteile bei einem



Arbeitgeber nach § 45 SGB III ist daher keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Die Durchführung einer Maßnahme nach § 45 SGB III von oder bei einem Arbeitgeber muss aber vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden. Die Teilnahme ist für Asylsuchende oder Geduldete erst nach Ablauf der 3-monatigen Wartefrist möglich, da diese eine grundsätzliche Zugangsberechtigung zum Arbeitsmarkt voraussetzt. Daneben sind die allgemeinen leistungsrechtlichen Voraussetzungen zu erfüllen (insbesondere die Notwendigkeit der Maßnahme und förderfähiger Personenkreis)

#### ■ Einstiegsqualifizierung

Strebt ein Asylbewerber oder ein Geduldeter eine betriebliche Berufsausbildung an, kann im Vorfeld eine durch die BA geförderte Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III in Betracht kommen. 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. Lernbeeinträchtigt sind junge Menschen mit erheblichen Bildungsdefiziten und junge Menschen ohne Hauptschulabschluss bzw. ohne vergleichbaren Schulabschluss. Sozial benachteiligt sind neben jungen Menschen auch ausländische Jugendliche, die aufgrund von Sprachdefiziten oder bestehender sozialer Eingewöhnungsschwierigkeiten in einem fremden soziokulturellen Umfeld der besonderen Unterstützung bedürfen. 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, in dem insbesondere die Inhalte der Einstiegsqualifizierung definiert und die Vergütung festgelegt werden. Betriebe müssen die Förderung der Einstiegsqualifizierung vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.


Bei Einstiegsqualifizierungen, die von der Agentur für Arbeit nach § 54a SGB III durch Bescheid bewilligt wurden, gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht.

Asylbewerber oder Geduldete müssen für die Tätigkeit die **Genehmigung der Ausländerbehörde** einholen. Mit der aktuellen, am 1. August 2015 in Kraft getretenen Änderung der BeschV wird jedoch geregelt, dass für Einstiegsqualifizierungen bei Asylbewerbern und Geduldeten keine Zustimmung der BA mehr erforderlich ist.

#### 4. Probebeschäftigung

Sollen Asylbewerber oder Geduldete vorübergehend eine betriebliche Tätigkeit ausüben, weil der Arbeitgeber feststellen möchte, ob sie sich für eine anschließende, längerfristige Beschäftigung eignen, 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. Die in der Praxis oft fälschlicherweise als „Schnupperpraktika“ bezeichneten Tätigkeiten sind daher in aller Regel abhängige Beschäftigungsverhältnisse (s. oben zu den Merkmalen einer Beschäftigung).

Für eine (Probe-) Beschäftigung ist eine **Genehmigung der zuständigen Ausländerbehörde** einschließlich der Zustimmung der BA erforderlich. Probebeschäftigungen sind mit dem tariflichen bzw. ortsüblichen Entgelt zu vergüten.



**Anmerkung:** Es handelt sich bei diesen Ausführungen lediglich um eine 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](http://www.arbeitsagentur.de/arbeitsmarktzulassung)