

Geflüchtete Menschen

Asylbewerber, Geduldete sowie anerkannte Asylberechtigte haben eins gemeinsam: Sie suchen in Deutschland Schutz vor Krieg und Verfolgung. Die Aufnahme einer Beschäftigung kann entscheidend zur Integration in unsere Gesellschaft beitragen. Der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit unterstützt Arbeitgeber, die geflüchtete Menschen beschäftigen möchten.

Worum handelt es sich?

Wenn im allgemeinen Sprachgebrauch von geflüchteten Menschen oder Flüchtlingen die Rede ist, können verschiedene Personengruppen gemeint sein. Diese unterscheiden sich in ihrem Aufenthaltsstatus:

- Asylbewerber: Sie haben einen Asylantrag gestellt, über den noch nicht entschieden worden ist.
- Geduldete: Ihr Asylantrag wurde abgelehnt, die Abschiebung ist jedoch ausgesetzt.
- Anerkannte Asylberechtigte: Ihrem Asylantrag wurde stattgegeben und sie besitzen eine Aufenthaltserlaubnis.

Für die Beschäftigung von geflüchteten Menschen hat der Aufenthaltsstatus eine entscheidende Bedeutung, die Sie als Arbeitgeber unbedingt beachten müssen. Am einfachsten ist es bei den **anerkannten Asylberechtigten**. Da diese Personen eine Aufenthaltserlaubnis haben, die zur Aufnahme einer Beschäftigung berechtigt, sind **keine Besonderheiten** zu beachten. Sie dürfen sofort jeder Art von Beschäftigung nachgehen: ein Praktikum machen, eine Ausbildung beginnen oder eine Arbeit aufnehmen. **Asylbewerbern und Geduldeten** kann die Aufnahme einer Beschäftigung **unter bestimmten Voraussetzungen** erlaubt werden. Hierüber entscheidet die zuständige Ausländerbehörde. Die Bundesagentur für Arbeit prüft die arbeitsmarktlichen Voraussetzungen. Allerdings dürfen Asylbewerber und Geduldete aus sicheren Herkunftsländern keine Beschäftigung aufnehmen.

Welcher Zweck wird erfüllt?

Geflüchtete Menschen haben je nach Stand ihres Asylverfahrens einen unterschiedlichen Aufenthaltsstatus. Grundsätzlich gilt, dass eine Beschäftigung erlaubt werden kann, wenn der Anspruch auf Asyl nicht von vornherein ausgeschlossen ist.

Zudem dürfen neu eingereiste Asylbewerber erst dann eine Beschäftigung aufnehmen, wenn sie nicht mehr verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Das ist zweckmäßig, da in den ersten Monaten nach der Ankunft in Deutschland andere Dinge Priorität haben. Bei anerkannten Asylberechtigten besteht kein Anlass mehr, den Arbeitsmarktzugang zu beschränken.

Informationsportal für Arbeitgeber

Welche Norm ist die Grundlage?

§§ [25](#) und [60a](#) AufenthG, §§ [29a](#), [55](#) und [61](#) AsylG sowie [§ 32 BeschV](#)

Wo kann ich mich informieren?

Die Bundesagentur für Arbeit bietet auf Ihren Seiten im Internet umfangreiche Informationen zur [Beschäftigung von geflüchteten Menschen](#). Sie können sich unter dem angegebenen Link bei der Minijob-Zentrale speziell informieren, wenn Sie [Asylsuchende, Flüchtlinge und Geduldete](#) als Minijobber beschäftigen möchten.

Was muss ich tun?

Wenn Sie als Arbeitgeber einen geflüchteten Menschen beschäftigen möchten, sollten Sie sich im Vorfeld unbedingt von Ihrem [Arbeitgeber-Service](#) bei der Bundesagentur für Arbeit beraten lassen. Dieser unterstützt Sie bei allen Fragen rund um die Personalsuche und – einstellung.

Der Asylbewerber oder Geduldete muss für die Beschäftigung in Ihrem Betrieb eine Arbeitserlaubnis bei der [Ausländerbehörde](#) beantragen. Geben Sie ihm eine möglichst vollständig ausgefüllte und unterschriebene [Stellenbeschreibung](#) (PDF) mit. Sie können ihn auch bei der Antragstellung begleiten.

Was ist später wichtig?

Wenn sich der Aufenthaltsstatus des Asylbewerbers oder Geduldeten ändert, kann das Auswirkungen auf das Beschäftigungsverhältnis bzw. die Arbeitserlaubnis haben. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn der Asylantrag abgelehnt oder die Duldung ausgelaufen ist und die Abschiebung in das Herkunftsland vollzogen werden soll. Im Zweifelsfall können Sie sich an die [Ausländerbehörde](#) wenden.