

RATGEBER



**Bewerbung: Wie Flüchtlinge und
Asylbewerber Arbeit finden**



Vorwort

Sie verlassen ihre Heimat, **weil Krieg, politische bzw. religiöse Verfolgung ihr Leben und das ihrer Familie bedroht** oder die **wirtschaftliche Situation im Herkunftsland** so erdrückend ist, dass durch Arbeitslosigkeit der Lebensunterhalt nicht finanziert werden kann: **Flüchtlinge**. Doch auch **Naturkatastrophen** wie extreme Hitze und Überschwemmungen können dafür sorgen, dass sie sich in ihrer Heimat nicht mehr sicher fühlen.

Wer genug Geld zusammenklauben kann, begibt sich auf die **lange und beschwerliche Reise Richtung Deutschland**, nicht selten auch in maroden und völlig überfüllten Booten über das gefährliche Mittelmeer – **nur mit dem Allernotwendigsten im Gepäck**. So wanderten allein im Jahr 2015 knapp 890.000 Asylsuchende nach Deutschland ein. Von ihnen stellten jedoch nicht alle auch tatsächlich einen Asylantrag.

Die Möglichkeit zu **arbeiten ist für ein selbstbestimmt geführtes Leben ganz wesentlich**. Und auch für die deutsche Wirtschaft ergeben sich vielversprechende Perspektiven angesichts des **vielbeschwoerenen Fachkräftemangels**.

Unter welchen Voraussetzungen Arbeitgeber deshalb ausländische Arbeitnehmer einstellen dürfen (**Stichwort Arbeitserlaubnis**), was in einem Arbeitsvertrag für Ausländer drinstehen muss und worauf ein Geflüchteter auf der Suche nach Stellen zu achten hat, beleuchten wir im nachfolgenden Ratgeber. Dabei werfen wir auch einen Blick darauf, **welche Stolperfallen bei der Bewerbung auf die Flüchtlinge zukommen können** und welche staatlichen Unterstützungsleistungen es gibt.



Inhaltsverzeichnis

1. Bewerbung in Deutschland: Welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen	4
2. Arbeitgeber finden: Die besten Tipps zur Bewerbung für Flüchtlinge.....	6
2.1 Das Bewerbungsschreiben: Worauf Flüchtlinge Acht geben sollten.....	8
2.2 Der Lebenslauf: Flüchtlinge geben tabellarisch über bisherigen Karriereverlauf Auskunft	10
2.3 Bewerbungsgespräch: Bereiten Sie sich gut vor	12
2.4 Bewerbungstraining für Flüchtlinge – hierauf kommt es an	14
3. Was muss im Arbeitsvertrag für Asylbewerber stehen?	15
4. Erhalten Flüchtlinge Mindestlohn?	17
5. Staatliche Fördermöglichkeiten.....	18
5.1 Wie unterstützt der Staat Arbeitgeber?.....	18
5.2 So unterstützt der Staat die Arbeitnehmer	20
6. Impressum.....	22



1. Bewerbung in Deutschland:

Welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen



Wer als Geflüchteter nach Deutschland gekommen ist, um sich hier eine Existenz aufzubauen, hat zunächst **mit der allseits bekannten Bürokratie zu kämpfen**. Denn: Auch wenn Ihr Aufenthalt genehmigt wurde, dürfen Sie nicht bereits eine Beschäftigung aufnehmen. Ganz im Gegenteil, es müssen die genauen gesetzlichen Vorgaben berücksichtigt werden, bevor es überhaupt Sinn macht, eine Bewerbung abzuschicken. **Flüchtlinge sollten daher wissen, wie es um ihren Aufenthaltsstatus bestellt ist.**



Auch wenn Flüchtlinge und Asylsuchende gerne arbeiten gehen wollen würden, **innerhalb der ersten drei Monate nach ihrer Ankunft ist dies nicht gestattet**. Dieses Beschäftigungsverbot gilt noch **viel umfangreicher für Menschen aus den sogenannten sicheren Herkunftsstaaten** (u. a. alle Mitgliedsländer der Europäischen Union, Albanien, Ghana, Kosovo, Senegal, Serbien). Haben sie **erst nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag gestellt**, dürfen sie – **während das Verfahren läuft und der Antrag geprüft wird – grundsätzlich nicht arbeiten** (§ 61 Absatz 2 Asylgesetz (AsylG)).

Doch unter welchen Umständen erhalten Flüchtlinge nach Ablauf dieser Fristen eine Arbeitserlaubnis?

1. **Genehmigung durch die Ausländerbehörde:**

Das Asylgesetz besagt, dass Personen, die bereits seit mindestens drei Monaten in Deutschland sind und über deren Asylberechtigung noch entschieden wird, arbeiten dürfen, sofern sie eine **Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit vorweisen** können. Auf Basis dieser stimmt dann auch die Ausländerbehörde dem Vor-



haben zu. Gleiches gilt, wenn es von Gesetzes wegen dieser Genehmigung der Agentur nicht bedarf.

2. Es liegt eine Aufenthaltserlaubnis vor:

Die Ausländerbehörde entscheidet darüber, ob Personen, die nach Deutschland kommen, einen Aufenthaltstitel erhalten oder nicht. Werden sie **als Asylbewerber anerkannt, ist es ihnen erlaubt, eine Beschäftigung, für die sie bezahlt werden, aufzunehmen**. Auch einer etwaigen Selbstständigkeit steht hier nichts im Wege. Die konkrete Information kann der Aufenthaltserlaubnis oder einem eventuell beiliegenden Zusatzblatt entnommen werden.

3. Existierende Aufenthaltsgestattung:

Flüchtlinge, die entweder keinen Asylantrag gestellt haben oder deren Antrag abgelehnt wurde, bekommen von der Ausländerbehörde eine **Duldung oder subsidiären Schutz attestiert**, die auch als „Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung“ bezeichnet wird. Wollen sie eine Arbeit aufnehmen, ist **bei der Ausländerbehörde um eine Genehmigung zu bitten**. Es liegt in deren Ermessen, dem Wunsch zu folgen oder auch nicht. In ihre Entscheidung fließt für gewöhnlich auch ein, wie die ansässige Agentur für Arbeit die Lage des Arbeitsmarktes beurteilt. Ebenjener Schritt entfällt, wenn ausländische Arbeitssuchende sich schon mindestens vier Jahre in der Bundesrepublik aufhalten.

Nicht arbeiten gehen dürfen Personen, die zwar eine Aufenthaltsgestattung ihr Eigen nennen, jedoch auferlegt bekommen haben, **in einer Aufnahmeeinrichtung zu leben**. Diese Auflage kann sich auf bis zu einem halben Jahr ausdehnen. Ebenso ist die Aufnahme einer **Beschäftigung für Geduldete untersagt, wenn sie zur Sicherung ihrer grundlegenden Bedarfe die Leistungen des Asylbewerberleistungsgesetzes in Anspruch nehmen möchten**.



Wenn Flüchtlinge ihre Bewerbung an einen Arbeitgeber schicken wollen, um einen Job zu ergattern, ist zu berücksichtigen, dass die **Bundesagentur prinzipiell eine Vorrangprüfung vornehmen kann**, bevor sie ihre Zustimmung gibt. Bundesarbeitsministerin Nahles verkündete im August 2016 jedoch, dass diese **in den allermeisten Bundesländern für drei Jahre auf Eis liegt**.

Das bedeutet, die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung ermittelt unter **Einbeziehung der aktuellen Arbeitsmarktsituation**, ob nicht ein **deutscher Arbeitnehmer bzw. ein Bürger aus der EU bzw. dem Europäischen Wirtschaftsraum für die anvisierte Stelle eher in Betracht** käme. Ebenfalls Teil der Untersuchung ist, ob die Arbeitsbestimmungen (Arbeitszeiten, Vergütung etc.) den rechtlichen Vorgaben entsprechen. Bei Personen, die sich bereits länger als ein Jahr und drei Monate in Deutschland aufhalten, fällt die Vorrangprüfung deutlich schmaler aus.

2. Arbeitgeber finden:

Die besten Tipps zur Bewerbung für Flüchtlinge



Ist der Aufenthaltstitel geklärt bzw. können Sie eine Genehmigung vorlegen, welche die vergütete Erwerbstätigkeit erlaubt, gilt es unter Umständen, sich **die im Heimatland erworbenen Qualifikationen anerkennen zu lassen und einen Deutschkurs zu absolvieren**. Um Zeit zu sparen, können diese **Schritte auch parallel unternommen** werden. Hiermit stellen Sie sicher, so schnell wie möglich auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Hilfe erhalten Sie in diesen Angelegenheiten u. a. von bestimmten **Beratungsstellen**, deren Mitarbeiter Ihnen nicht nur dabei helfen, die sprachliche Barriere zu überwinden. Sollten Sie darüber hinaus Informationen rund um das Thema „Anerkennung ausländischer Berufserfahrungen“ benötigen, werden Sie auch auf der speziell vom Bundesministerium für Bildung und Forschung zur Verfügung gestellten Webseite [„Anerkennung in Deutschland“](#) fündig.



Personen, denen die Bewältigung all dieser schier unzähligen Schritte gelungen ist, steht nun die **Erstellung ihrer Bewerbung** bevor.

Flüchtlinge müssen hierbei für gewöhnlich nicht unterscheiden zwischen der Aufnahme einer Ausbildung oder eines Vollzeitjobs. **An das Bewerbungsschreiben und den Lebenslauf werden für gewöhnlich identische Ansprüche gestellt.**

Arbeitgeber in Deutschland achten bei der Bewerbung – egal ob von Flüchtlingen oder inländischen Arbeitnehmern – vor allem auf **aussagekräftige und ansprechende Bewerbungsunterlagen**. Diese sollten **folgende Bestandteile** nicht vermissen lassen:

1. Anschreiben,

das Ihre Motivation beleuchtet und zur Stelle passende Erfahrungen aufzeigt

2. Lebenslauf,

der tabellarisch die bisherigen Karriereschritte aufführt

3. Zeugnisse,

die belegen, wie gut Sie Ihren Job bei früheren Arbeitgebern erledigt haben und welche Qualifikationen Sie mitbringen

Damit ein potenzieller Arbeitgeber sich ein umfassendes Bild von Ihnen machen kann, ist es von großer Wichtigkeit, dass Sie die **beigelegten Arbeitszeugnisse vorher ins Deutsche (oder ggf. ins Englische) übersetzen** und bei Bedarf rechtlich anerkennen lassen. In diesem Zusammenhang bieten diverse **Übersetzungsbüros und Dolmetscher** ihre Dienste gegen ein entsprechendes Entgelt an. Obacht: Je nachdem, wo Sie sich bewerben, ist es gegebenenfalls ebenso erforderlich, eine vereidigte, also beglaubigte Übersetzung einzureichen. Diesen Service bieten nicht alle Dienstleister an, weshalb Sie etwas mehr Zeit für die Suche einplanen sollten.





Sollten Sie Hals über Kopf geflohen sein, ist es relativ unwahrscheinlich, dass Sie Dokumente mit sich führen, die nachweisen, wo Sie bereits gearbeitet oder Ihre Ausbildung bzw. Ihr Studium absolviert haben. Die Hoffnung, nach einer Bewerbung als Flüchtling einen Arbeitsplatz in Deutschland zu finden, müssen Sie trotzdem nicht aufgeben. **Denken Sie rechtzeitig vorher daran, mit der entsprechenden Stelle in der Heimat Kontakt aufzunehmen** und den entsprechenden Nachweis zu verlangen. Abstimmung und Übermittlung nehmen für gewöhnlich einige Zeit in Anspruch.

2.1 Das Bewerbungsschreiben:

Worauf Flüchtlinge Acht geben sollten

Die Bewerbung stellt Flüchtlinge häufig nicht nur wegen der Sprachbarriere vor große Herausforderungen. Auch die **formalen Anforderungen unterscheiden sich bisweilen ganz erheblich vom Gewohnten**. Sich Unterstützung durch Einheimische zu suchen, ist daher für gewöhnlich sehr hilfreich.

Wer den Deutschkurs erfolgreich absolviert und auf der Jobsuche eine interessante und passende Stelle gefunden hat, steht im nächsten Schritt vor der Aufgabe, ein Bewerbungsschreiben zu formulieren. Mit diesem **stellen Sie sich dem künftigen Arbeitgeber vor und formulieren, weshalb gerade Sie für die zu besetzende Position in Frage kommen**. Hierbei sind nicht nur **ausgewählte berufliche Erfahrungen von Ihnen kurz und knapp zu beschreiben**, sondern auch, welche Stärken Sie mitbringen und wovon der Arbeitgeber profitiert, wenn er Sie einstellt.

Das Wichtigste bei dem Erstellen eines solchen Dokumentes ist: **Versetzen Sie sich in den Personalverantwortlichen hinein**, der Ihre Bewerbung vermutlich als Erster in den Händen halten wird.



Worauf legt dieser am meisten Wert? Welche Qualifikationen werden gefordert und von Ihnen mehr als erfüllt? Haben Sie **identifiziert, was Sie von den anderen Bewerbern unterscheidet**, ist genau hierauf der Fokus in der Bewerbung zu legen.

Flüchtlinge sollten – wenn sie nicht schon beim Schreiben Hilfe hatten – **spätestens am Ende eine Person mit sehr guten Deutschkenntnissen noch einmal über das Fabrizierte schauen lassen**, um etwaige inhaltliche, formale und grammatikalische **Fehler noch rechtzeitig vor dem Abschicken zu entdecken** und damit perfekte Bewerbungsunterlagen abzuliefern.



Wichtiger Hinweis zum Anschreiben in der Bewerbung von Flüchtlingen: Das Begleitschreiben ist in seinem Umfang streng limitiert. **Bei maximal zwei Seiten ist Schluss**. Sie haben also nur sehr wenig Platz, um sich optimal zu präsentieren. Ausschweifende Ausführungen sind deshalb fehl am Platz.

Beachten Sie, dass sich Verfasser von Geschäftsbriefen in Deutschland häufig an die **DIN 5008** halten, die jedoch eine **Empfehlung und kein Muss** ist. Das Deutsche Institut für Normung (DIN) gibt in dieser vor, wie ein Text gut strukturiert und übersichtlich gestaltet werden kann.



Folgende Bestandteile sollten unbedingt in Ihrem Bewerbungsschreiben enthalten sein:

1. Name und Adresse des Absenders
2. Name und Adresse des Adressaten
3. Ort und Datum
4. Betreffzeile
5. Begrüßung
6. Einleitung
7. Hauptteil
8. Schluss (ggf. mit Angabe des frühestmöglichen Eintrittstermins und Ihrer Gehaltsvorstellung, sofern gefordert)
9. Verabschiedung
10. Unterschrift
11. Aufführung der Anlagen (Zeugnisse, Empfehlungsschreiben, ggf. Arbeitsproben)

2.2 Der Lebenslauf:

Flüchtlinge geben tabellarisch über bisherigen Karriereverlauf Auskunft

Viele Personalverantwortliche haben angesichts der Menge an täglichen Aufgaben kaum Zeit, sich ausgiebig mit den Bewerbungsunterlagen etwaiger Interessenten zu beschäftigen.

Selbstverständlich **prüfen Sie die Unterlagen eingehend**, soll der neue Mitarbeiter doch **ins Team passen und mit seinem Know-how den Erfolg des Unternehmens voranbringen**.

Auf das Wesentliche reduziert, finden Personaler die wichtigsten Informationen im Lebenslauf der Flüchtlinge, die sich bewerben.



Das auch als **Curriculum Vitae (C. V.)** bezeichnete Dokument sollte gut strukturiert und damit übersichtlich sein sowie folgende Informationen beinhalten:

1. Vor- und Nachname
2. Adresse
3. Kontaktdaten (Festnetznummer, Handy-Nummer, E-Mail-Adresse)
4. Geburtstag
5. Geburtsort
6. Stationen der Ausbildung (Schule, Ausbildung, Hochschulstudium)
7. Berufserfahrung/bisherige Arbeitgeber
8. Sonstige Qualifikationen/Weiterbildungen (Sprach-, Softwarekenntnisse etc.)
9. ggf. Hobbies und Interessen

Damit gleich in wenigen Blicken deutlich wird, wie ihr Werdegang sich bisher gestaltet hat, ist es beim tabellarischen Lebenslauf wichtig, dass Flüchtlinge **in der linken Spalte den Zeitraum angeben (jeweils Monat und Jahr)**, in dem Sie eine bestimmte Ausbildung oder ähnliches durchgeführt haben und **in der rechts daneben stehenden Spalte vermerken, welche Institution (z. B. Hochschule) sie besucht haben**, wie der Studiengang hieß, der dort absolviert wurde und **mit welcher Note sie abgeschlossen haben**.

Bei der Aufführung bisheriger Arbeitgeber sollte ebenfalls in Stichworten aufgeführt werden, **mit welchen Aufgaben sie dort betraut waren**. Der Fokus liegt hier auf der kurzen und knappen Ausführung zum Wesentlichen im Lebenslauf. Flüchtlinge und deren Qualifikationen kann sich der Personalverantwortliche so schnell gut beurteilen.





Ob Sie die **jeweils letzte Tätigkeit aufführen und dann chronologisch zurückgehen** oder mit der am weitesten zurückliegenden Station beginnen und sich von dort vorarbeiten, bleibt Ihnen überlassen. Die erste Variante, auch als **amerikanische Form** bekannt, setzt sich jedoch immer stärker durch, da sie dem Leser das Wichtigste zuerst präsentiert. Beim Lebenslauf sollten Flüchtlinge darauf achten, den maximalen Umfang von zwei Seiten einzuhalten.

In Deutschland ist es immer noch durchaus üblich, den **Lebenslauf mit einem Bild (Bewerbungsfoto) von sich zu versehen**, das in der Regel oben rechts eingefügt wird. Hier ist nicht die Rede von einem privaten Urlaubs-Schnappschuss, sondern einem **professionell von einem Fotografen gemachten Bild**, das Sie mit der entsprechenden Businesskleidung, einer guten Ausleuchtung, einem dezent-freundlichen Gesichtsausdruck und unaufdringlichen Hintergrund ins rechte Licht rückt und dem Personalere einen **visuellen ersten Eindruck verschafft**.

In der Bewerbung können sich Flüchtlinge entscheiden, ob sie ihren Unterlagen ein solches Abbild von sich beifügen wollen oder darauf verzichten. **Verpflichtet sind sie hierzu nicht**, das geht aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hervor.

2.3 Bewerbungsgespräch:

Bereiten Sie sich gut vor

Stießen die im Rahmen der Bewerbung eingereichten Unterlagen auf Gefallen, steht der nächste Schritt an: das **Vorstellungsgespräch**. Sie werden vom Unternehmen **eingeladen, um sich dort mit einem Vertreter der Personalabteilung und dem jeweiligen Abteilungsleiter noch einmal persönlich zu unterhalten**. Sich selbst ins rechte Licht zu rücken, ist in diesem Fall das A und O und eine ziemlich große Herausforderung, da die Entscheider Sie nicht nur durch **teils knifflige Fragen zu Know-how und Motivation auf die Probe stellen**, sondern dabei auch genau **auf Mimik und Gestik achten**. Es gilt daher, sich so gut wie möglich auf alle Eventualitäten im Vorfeld vorzubereiten.



Punkt 1 ist die **Auswahl des richtigen Outfits**. Ob Sie zu Anzug bzw. Kostüm greifen, bzw. sich doch für etwas legerere Variante entscheiden, ist davon **abhängig, auf welche Position in welcher Branche Sie sich bewerben**. Wichtigstes Kriterium: Sie sollte **sauber und gebügelt sein**. Bei der Bewerbung machen Flüchtlinge damit einen guten Eindruck. Auch auf Piercings und auffälligen Schmuck sollte verzichtet werden. Ebenso sind zu kurze Röcke und tiefe Ausschnitte bei Frauen ein No-Go. Am besten fahren Sie mit der **Devise „Elegant und dezent“**. Ebenfalls ist das pünktliche Erscheinen von größter Wichtigkeit.

Sind diese Fragen geklärt, sollten sich die Bewerber Gedanken darum machen, was den potenziellen Arbeitgeber interessiert. Welche **Fragestellungen sie bei einer Bewerbung erwarten**, können Flüchtlinge der folgenden Übersicht entnehmen:

1. Was sind Ihre Stärken und Schwächen?
2. Warum bewerben Sie sich bei uns?
3. Welche Gehaltserwartungen haben Sie?
4. Wo sehen Sie sich in 5 Jahren?
5. Welche Lebensträume haben Sie?
6. Wie sorgen Sie dafür, dass Ihre Motivation erhalten bleibt?
7. Welche Aufgaben haben Sie in der Vergangenheit übernommen?

Die hier aufgeführten Fragen stellen nur eine **winzig kleine Auswahl an möglichen Themen dar**, denen Bewerber in einem Vorstellungsgespräch begegnen können. Ein intensives **Durchdenken möglicher Antworten im Vorhinein** hilft, sich so gut wie möglich zu präsentieren. Achtung: Mit dem Auswendiglernen einstudierter Entgegnungen kommen Sie in der Regel nicht weiter. Hiervon sollten Sie daher absehen.





Zu einer gründlichen Vorbereitung gehört auch, **sich über das Unternehmen zu informieren**, bei dem Sie sich bewerben. Dazu gehört es nicht nur die Unternehmens-Webseite zu studieren, sondern auch etwaige Artikel in der Tagespresse aufmerksam zu lesen, um zu zeigen: Ich interessiere mich für genau diesen Arbeitgeber.

In welcher Sprache das Bewerbungsgespräch geführt wird, kann meist schon **den vorherigen E-Mails entnommen** werden. Haben Sie sich hier auf Englisch ausgetauscht, ist es wahrscheinlich, dass nicht plötzlich auf Deutsch umgeschwenkt wird. Bei Unsicherheiten können Sie jedoch **im Zuge der Terminfindung auch noch einmal beim jeweiligen Ansprechpartner Auskunft erbitten**.

2.4 Bewerbungstraining für Flüchtlinge - hierauf kommt es an

Rund um die Bewerbung gibt es für Flüchtlinge eine ganze Menge zu beachten. Das kann schon mal für Kopfzerbrechen sorgen, da auch und vor allem im Alltag schon mit ganz verschiedenen Herausforderungen zu kämpfen ist. Um Flüchtlinge **besser zu integrieren, unterstützt die Bundesagentur für Arbeit junge und ältere Personen** dabei, sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden.

Das **Beherrschen der deutschen Sprache stellt hierbei die Grundlage dar**. Denn nur wer sich auch verständigen kann, hat aussichtsreiche Chancen, einen gut bezahlten Arbeitsplatz zu finden. Die Agentur bietet deshalb mitunter **berufsbezogene Deutschkurse, aber auch spezifische, über mehrere Wochen dauernde Bildungsmaßnahmen rund um den deutschen Arbeitsmarkt** an, die Aspekte wie Stellensuche und das Vorgehen bei der Bewerbung für Flüchtlinge thematisieren. Je nach Angebot ist dabei ein ganz individuelles Coaching integriert, das **auf die speziellen Bedürfnisse eingeht** und auch ganz praktische Kenntnisse in der Benutzung von Office-Programmen vermittelt.



3. Was muss im Arbeitsvertrag für Asylbewerber stehen?



Flüchtlinge und Asylbewerber, die Bewerbung und Vorstellungsgespräch erfolgreich hinter sich gebracht und den künftigen Arbeitgeber von sich überzeugt haben, halten schon bald ihren ersten deutschen Arbeitsvertrag in Händen. Das verursacht ein gutes Gefühl, **verspricht die Aufnahme einer Beschäftigung doch finanzielle Unabhängigkeit von staatlichen Unterstützungsleistungen.**



Viele Flüchtlinge senden einen Teil des erarbeiteten Geldes nach Hause, **um die in der Heimat gebliebenen Verwandten mit einem kleinen Obolus zu unterstützen.** Haben Sie vor, hierzu **Geldtransfer-Dienste** in Anspruch zu nehmen, geben Sie bei der Anbieterauswahl Acht darauf, **wie hoch die verlangten Gebühren sind.** Wer sich vorher nicht ausreichend informiert, muss am Ende vom sauer verdienten Geld einen großen Batzen für die Abwicklung der Dienstleistung entrichten.

Und was muss nun in einem Arbeitsvertrag für Flüchtlinge drin stehen? Wer über eine Arbeitserlaubnis verfügt, hat laut Arbeitsrecht die **gleichen Rechte und Pflichten wie inländische Arbeitnehmer auch.** Ein mit dem Nachweisgesetz konformer Vertrag muss sich daher schriftlich mindestens zu folgenden Punkten äußern:

1. Name und Adresse der beiden Vertragspartner
2. Zeitpunkt zu dem das Beschäftigungsverhältnis beginnt
3. wenn der Arbeitsvertrag an die befristete Arbeitserlaubnis geknüpft wird: Dauer, für die das Arbeitsverhältnis besteht
4. Arbeitsort, an dem der Geflüchtete seine vertraglich zugesicherte Leistung zu erbringen hat (bzw. ein Verweis darauf, dass es mehrere Arbeitsorte gibt)
5. knappe Erläuterung der Tätigkeit und den damit zusammenhängenden Arbeiten



6. Höhe der Vergütung, wie sie sich zusammensetzt und wann sie gezahlt wird
7. Umfang der Arbeitszeit
8. Ausmaß des Jahresurlaubs
9. einzuhaltende Kündigungsfristen
10. ob Tarifverträge, Dienst- oder Betriebsvereinbarungen gelten



Übrigens: Der **Praktikumsvertrag für Flüchtlinge unterscheidet sich inhaltlich nicht wesentlich vom regulären Arbeitsvertrag**. Wichtig ist jedoch: Das Dokument mit den wesentlichen Vertragsbestandteilen muss ihnen unterschrieben noch vor dem Arbeitsantritt übergeben werden. Vor der Bewerbung, die Flüchtlinge für ein **ausbildungsbegleitendes Pflichtpraktikum** oder ein berufsorientierendes Praktikum abschicken, ist die **Zustimmung der Agentur für Arbeit nicht vonnöten**. Diese bürokratische Hürde muss also nicht überwunden werden, auch wenn nur eine Aufenthaltsgestattung bzw. Duldung vorliegt. Einen Anspruch auf Mindestlohn haben die Geflüchteten in diesen Fällen allerdings auch nicht.

Geld spielt bei einer Bewerbung nicht nur für Flüchtlinge eine entscheidende Rolle, schließlich sind Kleidung, Nahrungsmittel und gelegentliche Aktivitäten nicht umsonst zu haben. Zwar **bietet der Staat Unterstützungsleistungen, die beispielsweise im Asylbewerberleistungsgesetz und auch dem Sozialgesetzbuch festgeschrieben** sind, doch werden durch die Zuwendungen nur die notwendigen Bedürfnisse des Lebens abgedeckt. Selbst für den eigenen Lebensunterhalt aufzukommen, ist vielen Asylbewerbern und Geflüchteten deshalb ein großes Bedürfnis, auch aufgrund des **sinnstiftenden Moments von Arbeit**.





4. Erhalten Flüchtlinge Mindestlohn?

Am **1. Januar 2015** wurde in Deutschland nach langem Hin und Her der **gesetzliche Mindestlohn eingeführt**. Ausschlaggebend war der Umstand, dass Arbeitnehmer vieler – sehr wettbewerbsintensiver – Branchen (z. B. Friseure, Köche und Call-Center-Mitarbeiter) trotz einer Vollzeittätigkeit Aufstockungsleistungen vom Staat beantragen mussten, da die gezahlte Vergütung nicht ausreichte, um über die Runden zu kommen.

Obwohl eine ganze Menge Beschäftigte nun deutlich mehr Euro pro Stunde erhalten, **gelten die gesetzlichen Neuerungen noch längst nicht für alle**. Gemäß Mindestlohngesetz (MiLoG) können sich **beispielsweise Auszubildende und Langzeitarbeitslose bisher nicht auf die gesetzlich definierte Lohnuntergrenze berufen**. Müssen bei einer Bewerbung auch Flüchtlinge damit rechnen, deutlich weniger Geld für die gleiche Arbeit zu erhalten?

Arbeitgeber haben sich lange gegen die Einführung des Mindestlohns gewehrt, u. a. mit dem Argument „wenn jeder Arbeitnehmer so viel Geld erhält, werden **Arbeitsplätze wegfallen, da Arbeitgeber sich diese hohen (Lohn-)Kosten nicht leisten können**.“ Im Zuge dieser Diskussion wurde auch über die Einstellung und Bezahlung von Flüchtlingen hitzig diskutiert. Ausnahmen vom Mindestlohn für Flüchtlinge lehnt die Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) ab, da sie einen arbeitnehmerfeindlichen Wettbewerb im Niedriglohnsektor fürchtet. Mediale Vorstöße seitens der Christlich Demokratischen Union Deutschlands (CDU) verliefen zeitnah im Sande.



Flüchtlinge, die älter als 18 Jahre alt sind, über eine Arbeitserlaubnis verfügen und reguläre Beschäftigungsverhältnisse entsprechend der Vorgaben des MiLoG ausführen, haben **genauso Anspruch auf den dann geltenden Mindestlohn** wie alle anderen Arbeitnehmer auch. Überprüft wird dies u. a. durch die Bundesagentur für Arbeit.





5. Staatliche Fördermöglichkeiten

Geflüchteten den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu gewähren, ist maßgeblich für eine gelungene Integration. Denn hier können Flüchtlinge ihr Wissen anwenden oder womöglich einen ganz neuen Beruf erlernen und damit einen **wertvollen gesellschaftlichen Beitrag leisten**. Darüber hinaus trainieren sie im Alltag die Feinheiten der deutschen Sprache und **bauen damit ganz nebenbei ihre Sprachkompetenz aus**.

Arbeitgeber profitieren von der **häufig hohen Motivation ausländischer Mitarbeiter**. Eine Bewerbung, die Flüchtlinge bei potenziellen Arbeitgebern einreichen, ist zudem auch vor dem Hintergrund der **demographischen Entwicklung** zu betrachten: Die deutschen **Arbeitnehmer werden immer älter und arbeiten immer länger**.

Kinder werden jedoch nicht in adäquater Zahl nachgeboren, sodass **immer weniger Junge die Rente immer mehr Älterer stemmen müssen**. Langfristig resultieren hieraus erhebliche Probleme im Versorgungssystem, die durch junge qualifizierte Geflüchtete abgemildert werden können. Welche Unterstützungsleistungen der Staat Arbeitgebern wie Arbeitnehmern zur Verfügung stellt, wird im Folgenden beleuchtet.

5.1 Wie unterstützt der Staat Arbeitgeber?

Angesichts einer inhaltlich anders ausgerichteten Arbeitsbiografie und häufig auch existierender Sprachbarrieren, haben Arbeitgeber die Option, staatliche Fördermöglichkeiten in Anspruch zu nehmen, um die **Bewerbung arbeitswilliger Flüchtlinge positiv zu berücksichtigen** und sie in ihr Unternehmen zu integrieren.





Sollte ein **interessanter Arbeitgeber hiervon noch nichts gehört haben**, lohnt es sich mitunter ihn **auf diese Unterstützungsleistungen des Staates aufmerksam zu machen**. Hierdurch werden bestehende Barrieren abgebaut und die Erfolgsaussichten verbessert.

Geht es um eine Bewerbung, die Flüchtlinge für eine Ausbildungsstelle einreichen, können Betriebe ebenjene im Rahmen einer **Einstiegsqualifizierung (EQ)** auf die kommenden Herausforderungen vorbereiten. Diese Maßnahme kann **sechs bis zwölf Monate andauern** und bietet dem Arbeitgeber die Gelegenheit, die **Arbeitsweise des Bewerbers ausgiebig zu studieren**.

Unternehmen müssen sich dieses **Vorhaben von der Ausländerbehörde genehmigen** lassen. Für den entsprechenden Antrag ist die Bundesagentur für Arbeit der Ansprechpartner. Diese **zahlt bei positivem Bescheid einen Beitrag in Höhe von bis zu 231 Euro**, sofern mit dem Flüchtling ein Vertrag, der den Vorschriften entspricht, vereinbart wird. Achtung: Ein Anspruch auf Mindestlohn kann seitens des Flüchtlings für diesen Zeitraum nicht erhoben werden.

Darüber hinaus gibt es den **Eingliederungszuschuss** – auch als EGZ bekannt. Er wird von der Bundesagentur für Arbeit gezahlt, wenn Arbeitgeber sich dazu bereiterklären, **schwer vermittelbaren Arbeitnehmern eine Chance zu geben und sie für die jeweilige Position ausreichend zu qualifizieren**. Zur Überwindung dieses Vermittlungshindernisses, das neben Zeit auch erhöhte Kosten fordert, kann deshalb – nach vorheriger Antragstellung – ein **maximaler Betrag in Höhe von 50 Prozent der jeweiligen vereinbarten Vergütung für höchstens ein Jahr gefordert werden**. Je nach Aufenthaltstitel ist bis zur Auszahlung gegebenenfalls mit einer bis zu drei Monate andauernden Wartezeit zu rechnen.



Zudem gibt die Agentur für Arbeit unter bestimmten Voraussetzungen auch sogenannte **Bildungsgutscheine** im Rahmen der **Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)** heraus. Strebt ein Unternehmen an, einen beschäftigten **Geflüchteten an einer betrieblichen Umschulungsmaßnahme teilnehmen zu lassen**, sollte beachtet werden, dass auch hier häufig die **Ausländerbehörde um die entsprechende Genehmigung zu bitten** ist. Dafür bleibt die Bundesagentur für Arbeit außen vor.

5.2 So unterstützt der Staat die Arbeitnehmer

Abgesehen von den Trainings der Arbeitsagentur, in denen das Thema Bewerbung für Flüchtlinge umfassend behandelt wird, können **ausländische Arbeitnehmer mit Fluchtbiografie noch von zahlreichen anderen Angeboten profitieren**. In diesem Zusammenhang steht u. a. die **Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)** zur Verfügung. Potenzielle Arbeitgeber überprüfen hier innerhalb von **maximal zwölf Wochen** den vorhandenen Wissensstand des Bewerbers im Arbeitsalltag.

Um Flüchtlinge diesen Tests unterziehen zu dürfen, ist eine **vorherige Genehmigung der Agentur für Arbeit unerlässlich**, die auch den Großteil der entstehenden Kosten trägt. Ob eine Wartezeit eingehalten werden muss, bevor die Teilnahme erlaubt wird, hängt von der **Einschätzung der Bleibewahrscheinlichkeit** ab.

Weiterhin können Personen im Rahmen der **„Perspektive für Flüchtlinge“ (PerF)** innerhalb von **zwölf Wochen für den Eintritt auf den deutschen Arbeitsmarkt qualifiziert** werden. Als Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung werden hier sowohl **berufsbezogenes Deutsch vermittelt**, als auch innerhalb eines **sechswöchigen Zeitraums praktische Erfahrungen im Arbeitsalltag gesammelt**. Der Fokus liegt in diesem Fall auf der Ermittlung vorhandener beruflicher Kenntnisse. Gemäß Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch § 45 übernimmt die Agentur für Arbeit die Kosten der Teilnahme an diesem Programm.



Und schließlich sind die **ausbildungsbegleitenden Hilfen (kurz: abH)** zu nennen. Sie greifen, wenn die Bewerbung der Flüchtlinge auf eine Ausbildung bereits erfolgreich war, die **Fortsetzung wegen beispielsweise Sprachbarrieren oder im sozialen Umfeld jedoch gefährdet ist**. Flüchtlinge erhalten nach erfolgreicher Beantragung bei der Agentur für Arbeit völlig **kostenlos wöchentlich drei bis acht Stunden Einzel- oder Kleingruppenunterricht**. Die Begleitung durch Sozialpädagogen findet für gewöhnlich neben der vereinbarten Ausbildungszeiten statt.



6. Impressum

Unter diesem Link gelangen Sie zu unserem Impressum: [Impressum](#)

Bildnachweis: Titelblatt - iStockphotos.com / © mediaphotos

