

FAQ – Was Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Geflüchteten aus der Ukraine beachten müssen

1. Können Arbeitgeber Geflüchtete aus der Ukraine einstellen?

Ja, wenn der/die Bewerber/in über eine Aufenthaltserlaubnis mit Arbeitserlaubnis verfügt.

Als die EU-Staaten sich Anfang März darauf geeinigt haben, Kriegsgeflüchtete aus der Ukraine schnell und unbürokratisch aufzunehmen, wurde die [Massenzustrom-Richtlinie](#) aktiviert. Sie bildet die Grundlage dafür, dass Geflüchtete aus der Ukraine schnell eine Aufenthaltserlaubnis zum vorübergehenden Schutz gem. § 24 AufenthG beantragen und erhalten können.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen besteht ein Rechtsanspruch auf Erteilung des Aufenthaltstitels gem. § 24 AufenthG, die Behörde hat also kein Verwaltungsermessen.

Folgende Personen haben einen solchen Anspruch auf die Erteilung dieser Aufenthaltserlaubnis zum vorübergehenden Schutz (vgl. dazu ausführlich [S. 1-6 des BMI-Rundschreibens](#)):

- a) **Ukrainische Staatsangehörige**, die vor dem 24. Februar 2022 ihren Aufenthalt in der Ukraine hatten. Die Staatsangehörigkeit kann durch einen Pass (biometrisch oder nicht-biometrisch), Passersatz, eine ukrainische Identitätskarte (siehe hierzu die [Allgemeinverfügung des BMI über die Anerkennung ausländischer Pässe und Passersatzpapiere vom 17.03.2022](#)) oder mittels anderer Unterlagen nachgewiesen werden.

Hinweis: Es werden auch vor dem 24.02.2022 nach Deutschland eingereiste ukrainische Staatsangehörige erfasst, wenn sie sich mit einem Aufenthaltstitel in Deutschland aufhalten und die Verlängerung des bestehenden Aufenthaltstitels aufgrund rechtlicher Vorgaben oder nicht mehr gegebener Erteilungsvoraussetzungen nicht möglich ist oder während der zeitlichen Gültigkeit des Aufenthaltstitels der Erteilungsgrund entfallen ist und dessen nachträgliche Befristung in Betracht zu ziehen wäre (§ 7 Abs. 2 AufenthG).

- b) **Staatenlose und Staatsangehörige anderer Drittländer als der Ukraine**, die vor dem 24. Februar 2022 in der Ukraine internationalen Schutz (nach der Genfer Flüchtlingskonvention) oder einen gleichwertigen nationalen Schutz genossen haben. Dies wird durch die Vorlage eines ukrainischen Reiseausweises für Flüchtlinge oder Reisedokument über den komplementären Schutz („Travel Document for Person Granted Complementary Protection“) nachgewiesen.
- c) **Familienangehörige** der unter a) und b) genannten Personen. Welche Familienangehörige hiervon genau erfasst sind, ist im BMI-Rundschreiben detailliert geregelt.

- d) **Staatenlose und Staatsangehörige anderer Drittländer als der Ukraine**, die nachweisen können, dass sie sich vor dem 24. Februar 2022 auf der Grundlage eines nach ukrainischem Recht erteilten **gültigen unbefristeten Aufenthaltstitels** rechtmäßig in der Ukraine aufgehalten haben (Nachweis durch Vorlage des ukrainischen Aufenthaltstitels), und die **nicht in der Lage sind, sicher und dauerhaft in ihr Herkunftsland oder ihre Herkunftsregion zurückzukehren**. Wer die letztere Voraussetzung erfüllt, ist im BMI-Rundschreiben detailliert beschrieben.

2. Wer ist zuständig für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis?

Zuständig für die Erteilung der Aufenthaltserlaubnis ist die örtliche Ausländerbehörde, also die Behörde am Wohnort des/r Antragstellers/in. Fehlt ein fester Wohnsitz, dann ist die Ausländerbehörde des Aufenthaltsorts zuständig.

Hinweis: Die örtlich zuständige Behörde können Sie über den nachfolgenden Link ermitteln: <https://bamf-navi.bamf.de/de/Themen/Behoerden/>

3. Muss der/ die Bewerber/in melderechtlich erfasst sein, damit er/sie beschäftigt werden kann?

Nein, eine melderechtliche Erfassung ist für EU-Bürger grundsätzlich nicht erforderlich. Sie ist auch keine zwingende Voraussetzung für die Erlangung einer Aufenthaltserlaubnis.

Arbeitgeber sollten jedoch darauf hinwirken, dass Ihre Bewerber sich melderechtlich registrieren.

Sofern Bewerber/innen nicht in einer Aufnahmeeinrichtung oder sonstigen zugewiesenen Unterkunft wohnen (falls das der Fall ist, siehe unten), gilt eine Meldepflicht zwar **erst nach Ablauf von drei Monaten**. Manche Ausländerbehörden (wie etwa in der Stadt Frankfurt am Main) sehen ihre Zuständigkeit jedoch erst dann als begründet an, wenn die Betroffenen in ihrem Zuständigkeitsbereich nach § 17 BMG melderechtlich registriert sind. Die Anmeldung wird dann nach § 72 Abs. 1 Nr. 1 AufenthV automatisch an die Ausländerbehörde weitergeleitet. Auch wenn die durchgeführte melderechtliche Anmeldung keine Voraussetzung für die Zuständigkeit und das Tätigwerden der Ausländerbehörde ist, dürfte man am schnellsten „vorkommen“, wenn man vorsorglich auch eine melderechtliche Registrierung vornimmt. Schon vor Ablauf von 3 Monaten ist eine Meldung freiwillig möglich.

Bitte beachten Sie:

Die o.g. Ausnahme von der Meldepflicht für die ersten drei Monate (nach § 27 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 BMG) gilt nicht für Asylbewerber oder **sonstige Ausländer, die vorübergehend eine Aufnahmeeinrichtung oder sonstige zugewiesene Unterkunft beziehen**. Die Personen müssen sich nach § 17 Abs. 1 BMG **binnen 2 Wochen nach Bezug der Unterkunft anmelden**.

4. Ist es für die Einstellung von Bedeutung, ob Asyl beantragt wurde?

Ja, unter bestimmten Voraussetzungen darf erst nach vier Monaten eine Beschäftigung aufgenommen werden.

Entscheidend ist die **Reihenfolge bei der Beantragung von Aufenthaltstiteln**. Wird erst ein Asylverfahren eingeleitet, ruht dieses, sobald vorübergehender Schutz mit einer entsprechenden Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG gewährt wurde (§ 32a Abs. 1 AsylG).

Folgt der Asylantrag jedoch zeitlich später, gilt § 32a Abs. 1 AsylG nicht und der/die Flüchtende unterliegt den allgemeinen Rahmenbedingungen und Restriktionen eines laufenden Asylverfahrens; insbesondere wären dann auch die Beschränkungen für die Aufnahme einer Beschäftigung zu beachten (vgl. § 61 AsylG) sowie Beschränkungen bei der Wahl des Aufenthaltsorts.

Konkret heißt das:

Bewerber/innen können **erst ab dem vierten Monat des Aufenthalts beschäftigt werden**. Das Arbeiten in den ersten drei Monaten des Aufenthalts in Deutschland ist untersagt.

Asylbewerber/innen können außerdem einen verpflichtenden Aufenthalt in einer Erstaufnahmeeinrichtung auferlegt bekommen. Dieser kann bis zu sechs Monate dauern. In der Zeit des Aufenthalts in der Erstaufnahmeeinrichtung wird meist keine Arbeitserlaubnis erteilt. Voraussetzung für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis bei Asylsuchenden ist, dass der Asylsuchende bereits eine Arbeitsstelle gefunden hat. Bei der Ausländerbehörde bekommt er ein Formular, das der Arbeitgeber für ihn ausfüllt.

5. Wie erlangen Arbeitgeber Kenntnis von der Arbeitserlaubnis des/r Bewerbers/in?

Die Aufenthaltserlaubnis wird in der Regel in Form einer Karte ausgestellt. Darauf findet sich dann der Vermerk: „Erwerbstätigkeit gestattet“ oder „Beschäftigung“ gestattet oder ein (grünes) Zusatzblatt, welches die erlaubte Beschäftigungsart ausweist.

Die Herstellung der Karte dauert aktuell jedoch länger als die Erteilung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Daher stellt die Ausländerbehörde in der Regel eine Fiktionsbescheinigung aus, welche die Beantragung der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis bestätigt. In der Fiktionsbescheinigung sollte dabei der Hinweis stehen, dass eine Beschäftigung gestattet wird. Arbeitgeber sollten sich diese Bescheinigung vor Einstellung vorlegen lassen.

6. Ist die Anerkennung von Zeugnissen für die Aufnahme der Beschäftigung zwingend?

Es kommt darauf an.

Die Anerkennung von Zeugnissen und der ausländischen Berufsqualifikation ist nur für eine **Beschäftigung in einem reglementierten Beruf** erforderlich. Reglementierte Berufe sind rechtlich geschützte Berufe, z.B. im **Bereich Pflege, Gesundheit und Erziehung**. Für nicht reglementierte Berufe wie z.B. Kraftfahrzeugmechatroniker oder Kauffrau für Büromanagement ist die Anerkennung nicht notwendig. Sie ist aber hilfreich bei Bewerbungen oder Gehaltsverhandlungen. Denn in dem offiziellen Bescheid über die Anerkennung können Arbeitgeber die beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse des Bewerbers sofort erkennen.

Zur Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikationen können Arbeitgeber sich an folgende Stellen wenden:

- <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/berufsanerkennung-gefluechtete.php>
- <https://www.netzwerk-ig.de/angebote/eingewanderte>

7. Wie lange können Bewerber/innen mit einem Aufenthaltstitel nach § 24 AufenthG beschäftigt werden?

Der Aufenthaltstitel nach § 24 AufenthG gilt zunächst für ein Jahr. Er kann jedoch um ein weiteres Jahr verlängert werden. Längstens gilt er somit bis zum **04.03.2022**.

8. Ist ein sog. „Spurwechsel“ der Betroffenen zur Erlangung eines unbefristeten Aufenthaltsrechts möglich?

Ja, auch wenn bereits eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG vorliegt. Der gleichzeitige Besitz von zwei Aufenthaltserlaubnissen eines Bewerbers ist möglich (BMI-Rundschreiben, S. 8).

Angesichts der hohen Qualifikation vieler Geflüchteter aus der Ukraine ist insbesondere die **Blaue Karte** für akademische Fachkräfte (§ 18 b AufenthG) interessant. Diese kommt in Frage, wenn es sich um

- eine qualifizierte Fachkraft
- mit anerkanntem Hochschulabschluss handelt, welcher
- für die angestrebte Arbeitsstelle erforderlich ist und ein
- Bruttojahresgehalt in Höhe von mindestens 56.400 EUR (im Jahr 2022) erwarten lässt. (bei Beschäftigung im Berufsfeldern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Ingenieurwesen und der Humanmedizin ist ein Bruttojahresgehalt von mind. 43.992 EUR erforderlich)

Problematisch erscheint zunächst, dass § 19f Abs. 2 Nr. 1 AufenthG einen speziellen Ausschlussgrund für die Erteilung einer Blauen Karte EU (§ 18b Abs. 2 AufenthG) in Bezug auf die

Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung normiert. Die Bestimmung schließt die Erteilung einer Blauen Karte EU an die Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG zwingend aus.

In den Verfahrenshinweisen des Berliner Landesamts für Einwanderung, Ziff. 19f.1.1. wird zur Lösung dieses Dilemmas vorgeschlagen, Titelinhabern nach § 24 Abs. 1 für eine logische Sekunde einen Titel nach § 18b Abs. 1 zu erteilen, um sodann die Blaue Karte EU nach § 18b Abs. 2 zu erteilen, da nunmehr der Ausschlussgrund des § 19f Abs. 1 Nr. 1 nicht mehr greift.

9. Welche Vorteile hat der Wechsel in die reguläre Arbeitsmarktmigration?

Bestenfalls kann bei der Qualifikation für eine Blaue Karte EU, insbesondere mit B1-Sprachkenntnissen der deutschen Sprache, eine Niederlassungserlaubnis nach § 18c Abs. 2 S. 3 AufenthG **bereits nach einer 21-monatigen Beschäftigung** in Betracht kommen, sodass sich von den Regelungen zur Massenzustrom-RL unabhängig gemacht werden kann. Zugleich kann durch eine Niederlassungserlaubnis eine Aufenthaltsverfestigung erfolgen.

10. Was ist bei der Anmeldung zur Sozialversicherung zu beachten?

Für die Anmeldung von Geflüchteten zur Krankenversicherung gelten die gleichen Regeln wie bei der Beschäftigung von deutschen Arbeitnehmern. Neue Arbeitnehmer können bei jeder Krankenkasse angemeldet werden, welche dann die Sozialversicherungsnummer vergibt.

Hinweis: Bei Unsicherheit über die Anschrift des/der Bewerbers/in kann nach Auskunft der Kassen behelfsweise auch die Adresse des Betriebssitzes angegeben werden, die dann ersetzt wird, sobald der/die Bewerber/in eine Wohnung gefunden hat.

Der Sozialversicherungsausweis kann bei der Rentenversicherung beantragt werden. Die Rentenversicherungsnummer wird sofort ausgestellt, der Ausweis wird in der Regel innerhalb von 2 Wochen verschickt.

Hinweis: In manchen Branchen (wie z.B. im Baugewerbe oder im Gaststätten- und Beherbergungs- oder im Reinigungsgewerbe) ist eine Sofortmeldung zur Deutschen Rentenversicherung erforderlich.

Bei Sofortmeldungen ist keine Krankenkassennummer erforderlich, da alle Sofortmeldungen an die Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) zu übermitteln sind. Die Empfängeradresse (Betriebsnummer) der DSRV lautet 66667777. Eine Übermittlung an die jeweilige Einzugsstelle (Krankenkasse) ist nicht zulässig.

Ist die Versicherungsnummer des Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Abgabe der Sofortmeldung nicht bekannt, sind zusätzlich die für die Vergabe einer Versicherungsnummer erforder-

lichen Daten (**Tag und Ort der Geburt, Anschrift**) und gegebenenfalls die Europäische Versicherungsnummer mit der Sofortmeldung zu übermitteln. Die ermittelte oder neu vergebene Versicherungsnummer wird dem Arbeitgeber direkt von der DSRV mitgeteilt.

11. Wie können Arbeitgeber die Bewerber/innen bei der Integration unterstützen?

a) Hinweis auf staatlich geförderte Integrations- und Sprachkurse

Mit dem Aufenthaltstitel nach § 24 AufenthG besteht ein Anspruch auf einen staatlich geförderten Sprach- und Integrationskurs. [Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge](#) stellt derzeit ein Angebot zusammen, welches die Menschen kostenlos in Anspruch nehmen können.

Wenn bereits einen Integrationskurs absolviert wurde, oder schon gute Deutschkenntnisse vorhanden sind (Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen), kann ein Berufssprachkurs besucht werden (Infos hierzu unter <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf.html>). Voraussetzung dafür ist jedoch, dass Sie eine Arbeitserlaubnis bereits vorliegt.

Es besteht die Möglichkeit, sich von der örtlichen Agentur für Arbeit beraten zu lassen. Dort kann gemeinsam ein passender Kurs gesucht und eine Berechtigung zur Teilnahme ausgestellt werden. Grundsätzlich besteht unter anderem beim Bezug von Sozialleistungen die Möglichkeit, sich auf Antrag vom Kostenbeitrag befreien zu lassen.

Für eine Teilnahme stellen Sie bitte einen Antrag beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge unter <https://bamf-navi.bamf.de/de/>.

b) Unterstützung bei Eröffnung eines Bankkontos

In Deutschland hat jede/r grundsätzlich einen Anspruch auf ein sogenanntes Basiskonto, das bestimmte Mindestfunktionen erfüllen muss. Hierzu zählen die Ein- und Auszahlung von Bargeld, die Ausführung von Lastschriften, Überweisungen und Daueraufträgen sowie Kartenzahlungen. Die Bank darf für das Basiskonto angemessene Kontoführungsgebühren verlangen. Um ein Basiskonto zu bekommen, muss bei einer Bank ein Antrag gestellt und die Identität des/r Inhabers/in nachgewiesen werden. Die meisten Banken stellen für die Antragstellung ein Onlineformular zur Verfügung. Informationen zum Basiskonto sind auf Deutsch oder Englisch verfügbar unter: <https://www.verbraucherzentrale.de/wissen/geld-versicherungen/sparen-und-anlegen/konto-fuer-fluechtlinge-12224>.

Für die Eröffnung eines regulären Girokontos benötigen Sie in der Regel folgende Unterlagen: Gültigen Reisepass, Aufenthaltserlaubnis, Meldebescheinigung, Lohnbescheinigung (je nach Kontoart).

Weitere hilfreiche Informationen rund um das Thema Beschäftigung von Geflüchteten / Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt finden Sie außerdem unter:

- <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/ministerium/ukraine-krieg/faq-ukraine-artikel.html>
(in deutscher, englischer und ukrainischer Sprache)
- <https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/ResettlementRelocation/InformationenEinreiseUkraine/informationen-einreise-ukraine-node.html>
(in deutscher, ukrainischer und russischer Sprache)
- <https://www.immigration4ukraine.eu>
(in englischer und ukrainischer Sprache)

Es beraten Sie hierzu gerne:

Herr Golo Busch, Rechtsanwalt / Fachanwalt f. Arbeitsrecht

Frau Franziska Kohl, LL.M., Rechtsanwältin