



Häufig gestellte Fragen zur Beschäftigung geflüchteter Menschen aus der Ukraine

Russlands Krieg gegen die Ukraine sorgt in kürzester Zeit für drastische Veränderungen in den Lebenssituationen der flüchtenden Menschen wie auch in den Ländern, die die Geflüchteten aufnehmen. Aufgrund der sich überstürzenden Ereignisse müssen bayerische Unternehmen, die ukrainische Staatsangehörige mit Flüchtlingsstatus als Mitarbeiter einstellen wollen, sich mit rechtlichen und tatsächlichen Unsicherheiten in Bezug auf die Rahmenbedingungen (Arbeitslaubnis, Vertragsanbahnung, Vertragsgestaltung etc.) auseinandersetzen.

Häufig in diesem Zusammenhang gestellte Fragen (FAQ) und die dazugehörigen Antworten stellen wir Ihnen unten zu Ihrer Verfügung. Die Zusammenstellung richtet sich sowohl an Unternehmen als auch an Arbeitssuchende und soll einen Überblick über die Bewältigung der ersten Einstellungshürden geben. Diese FAQ werden regelmäßig aktualisiert und an die sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst.

1. Welche Formalitäten sind notwendig, um in Deutschland zu arbeiten?

Ukrainische Staatsangehörige mit Flüchtlingsstatus nach § 24 AufenthG benötigen immer eine ausdrückliche Arbeitsgestattung der für ihren gewöhnlichen Aufenthaltsort zuständigen Ausländer- bzw. Kreisverwaltungsbehörde. Diese Arbeitslaubnis wird von der zuständigen Behörde voraussichtlich sofort vorab per E-Mail oder Vordruck erteilt werden, sobald ein aussichtsreicher Antrag auf eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG bei ihr eingegangen ist. Später wird die Möglichkeit zu arbeiten dann ausdrücklich auf der Aufenthaltserlaubniskarte vermerkt. Ohne vorherige Bestätigung der Ausländerbehörde darf nicht gearbeitet werden. Ein Schulpraktikum, das i. d. R. unentgeltlich ist, ist ohne Genehmigung möglich; ein berufsvorbereitendes Praktikum ist aber nur mit Genehmigung möglich. Eine Ausbildung für „Geduldete“ ist bereits vom ersten Tag des Aufenthalts in Deutschland möglich. Für Mangelberufe und Sonderqualifikationen gelten besondere Regelungen.

2. Wo ist der gewöhnliche Aufenthalt/Wohnsitz, der für Anträge bei Behörden wichtig ist?

Der gewöhnliche Aufenthalt ist die Adresse, unter der man in der nächsten Zeit wohnt und zuverlässig (auch postalisch) erreicht werden kann. Das kann eine staatlich zugewiesene **Unterkunft** oder eine **Privatadresse** sein. **Wer privat bei Freunden, Verwandten oder zur Miete wohnt, sollte sich am besten die Wohn- und Postadresse vom Vermieter oder den Wohnungsinhabern formlos bestätigen lassen. Die Städte und Kommunen können gegebenenfalls anordnen, wo man wohnen muss. Auch eine behördliche Verteilung der Flüchtlinge auf die verschiedenen Bundesländer ist in Zukunft sehr wahrscheinlich.**

3. Welche Behörden müssen in welcher Reihenfolge informiert werden, um eine Beschäftigungsgestattung zu erhalten?

Das kann sehr unterschiedlich geregelt sein, je nachdem in welcher Stadt man sich befindet. Die kommunalen Gebietskörperschaften (Gemeinden, Kreise, kreisfreie Städte, Bezirke) können individuell das Verwaltungsverfahren und die beteiligten Behörden festlegen. Ein zentraler Prozess der Registrierung ist in Deutschland nicht geplant. Die richtige Vorgehensweise wird oftmals auf der offiziellen Webseite der Stadt dargestellt, in der man sich aufhält und arbeiten möchte. Findet man



dort keine Informationen, kann man sich entweder an das Landratsamt, die Ausländerbehörde oder auch an das Einwohnermeldeamt/Bürgerbüro wenden. Sehr wahrscheinlich ist meistens die Ausländerbehörde zuständig. Manche Kommunen haben aber festgelegt, dass zunächst eine Registrierung des gewöhnlichen Aufenthaltsorts (der vorläufigen Wohnadresse) beim Einwohnermeldeamt erfolgen muss, das dann selbstständig die Kreisverwaltungsbehörde (z. B. die Ausländerbehörde) informiert. In den größeren Städten finden die ersten persönlichen Termine und Vorstellungsgespräche bei den Ausländerbehörden ab Anfang April 2022 statt.

4. Für welchen Zeitraum wird die Aufenthaltserlaubnis mit der Beschäftigungsgestattung erteilt?

Der Aufenthaltstitel nach § 24 AufenthG wird zunächst sicher bis 04. März 2024 erteilt werden. Ob er danach um ein weiteres Jahr verlängert werden kann, hängt von der Lage in der Ukraine ab und wird auf EU-Ebene entschieden.

5. Muss der Arbeitsvertrag in Deutschland befristet werden?

Es ist nicht nötig, aber rechtlich möglich, den Arbeitsvertrag zu befristen. Eine Befristung oder Bedingung des Arbeitsvertrages kann allerdings nicht mit der Unsicherheit über die künftige Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis begründet werden. Nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz ist aber – wie sonst auch – eine erstmalige zeitliche Befristung von bis zu zwei Jahren oder eine Projektbefristung möglich. Wird die Aufenthaltserlaubnis nicht über den 04. März 2024 hinaus verlängert, ruht das Arbeitsverhältnis ohne Vergütungsanspruch und kann vom Arbeitgeber problemlos ordentlich gekündigt werden.

6. Muss der Arbeitsvertrag zweisprachig gefasst oder übersetzt werden?

Der Arbeitsvertrag kann ausschließlich in deutscher Sprache verfasst sein und muss auch nicht übersetzt werden. Zu empfehlen ist aber immer, dem/der Bewerber*in den Vertrag mitzugeben, um ihn in Ruhe von sprachkundigen Bekannten übersetzen zu lassen. Auch die Aushändigung des Wortlauts als Word-Datei kann zum Verständnis beitragen, so kann der/die Bewerber*in den Vertrag online (z. B. durch Google-Übersetzer) überprüfen. Wird ein Vertrag zweisprachig, zum Beispiel in Deutsch und Englisch verfasst, sollte geregelt sein, welche Sprachfassung vor Gericht maßgeblich ist.

7. Darf man mit einer Aufenthaltserlaubnis für Flüchtlinge nach § 24 AufenthG überall und bei jedem Arbeitgeber arbeiten?

Nach derzeitiger Rechtslage erlaubt die Aufenthaltserlaubnis für ukrainische Flüchtlinge wie eine Niederlassungserlaubnis das Arbeiten in jedem Bundesland und bei jedem Arbeitgeber. Voraussichtlich sind selbst ein Jobwechsel und die vorzeitige Beendigung des Arbeitsvertrags nicht meldepflichtig. Der Zugang zu speziellen regulierten Berufen erfordert aber eine Anerkennung der eigenen Qualifikation. Dies soll künftig unbürokratisch möglich gemacht werden.

8. Wie und wo kann sich ein ukrainischer Flüchtling bewerben?

Wenn ukrainische Flüchtlinge in Deutschland eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle suchen, können sie die Hilfe der Agenturen für Arbeit in Anspruch nehmen. Welche Agentur örtlich zuständig ist, kann unter Suchübersicht - Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de) ermittelt werden. Dort werden ukrainische Arbeitssuchende beraten und erhalten konkrete Jobangebote. Hierbei werden sie



zusätzlich mit verschiedenen Maßnahmen unterstützt, so zum Beispiel der Übernahme von Bewerbungskosten, Coachings und Lehrgängen. Eine weiterführende Zusammenfassung der möglichen Hilfsangebote findet sich in deutscher, englischer und ukrainischer Fassung auf der Webseite der Bundesagentur für Arbeit „Hilfe für Geflüchtete aus der Ukraine“ unter folgendem Link: Hilfe für Geflüchtete aus der Ukraine - Bundesagentur für Arbeit (arbeitsagentur.de). Hier finden sich auch detaillierte Informationen zu Aufenthalt, Wohnen, finanzieller Unterstützung, Kinderbetreuung und Schulbesuch. Fachkräfte können sich sogar aus dem Ausland bewerben. Zentrale Anlaufstelle rund um das Arbeiten in Deutschland ist die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA). Sie kann auch aus dem Ausland kontaktiert werden: Telefon: +49 228 713-1313, E-Mail: make-it-in-germany@arbeitsagentur.de. Die Berater*innen der ZAV sind weltweit vernetzt, z. B. im europäischen Kooperationsnetzwerk EURES (European Employment Service). Dies ist ein EU-weites Netzwerk, das bei der Jobsuche hilft. In dem Netzwerk arbeiten Arbeitsverwaltungen unter anderem mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zusammen. EURES unterstützt in Deutschland und bietet Stellen aus Deutschland, allen anderen EU-Ländern sowie aus Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz, nützliche Informationen zu Deutschland, die Möglichkeit, ein eigenes Bewerberprofil anzulegen. Das angelegte Profil ist für registrierte Unternehmen und EURES-Expert*innen in Europa sichtbar und erhöht die Einstellungschancen.

9. Gibt es beim Arbeitsvertrag besondere Entgeltbestimmungen zu beachten?

Da die geplante Erwerbstätigkeit aus dem Inland heraus beantragt wird und keine Vorrangprüfung oder Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erfolgt, finden aufenthaltsrechtliche Grundsätze keine Anwendung, nach denen nicht zu ungünstigeren Bedingungen oder geringerem Entgelt beschäftigt werden darf, als dies für vergleichbare deutsche Beschäftigte der Fall wäre. Zu beachten sind aber Mindestentgelte, die auch bei deutschen Arbeitnehmenden zu berücksichtigen wären (zum Beispiel gesetzlicher Mindestlohn, tarifliche Entgeltvorgaben etc.).

10. Ist ein Flüchtling ein normaler Arbeitnehmer oder gelten Sonderregelungen aufgrund des Flüchtlingsstatus?

Es gelten die gleichen Regelungen wie bei anderen Arbeitnehmern auch, da das Arbeitsverhältnis nach deutschem Recht geschlossen wird. Deshalb werden die Arbeitsbedingungen auch bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) in Duisburg mit geprüft und separat genehmigt.

11. Woher erhält der ukrainische Mitarbeiter eine Steuer- und Sozialversicherungsnummer?

Wenn eine sozialversicherungspflichtige Arbeit aufgenommen wurde, ist die Person über die Arbeitsstelle krankenversichert. Spätestens im Moment der Arbeitsaufnahme hat jeder Arbeitnehmer eine Sozialversicherungsnummer. Die Sozialversicherungsnummer bekommen Flüchtlinge von der Krankenkasse (in der Regel AOK), Lohnabrechnungssysteme sind in der Lage, ggf. eine vorläufige Nummer zu generieren. Eine Steueridentifikationsnummer muss jeder Flüchtling schon beim zuständigen Finanzamt beantragen, sobald er ein Konto eröffnen möchte, da diese die Bank abfragt, um die mögliche Kirchensteuer einzuziehen zu können, was aufgrund neuer gesetzlicher Bestimmungen verlangt wird. Eine Steueridentifikationsnummer erhält auch jeder Arbeitnehmer spätestens mit Aufnahme einer Arbeit, falls er noch keine hatte.



12. Schließt die Beantragung (oder die Möglichkeit eines Antrags) eines Aufenthaltstitels nach § 24 AufenthG andere Aufenthaltstitel mit abweichenden Beschäftigungsgestattungen aus?

Die Einführung der Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG sperrt keine anderen Aufenthaltstitel. Stattdessen können auch die gewohnten deutschen Aufenthaltstitel (Blaue Karte EU, Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Fachkräfte) weiterhin beantragt werden. Dies ist besonders für Personen wichtig, die nicht als Flüchtlinge gelten, weil sie bereits vor dem Stichtag 24. Februar 2022 die Ukraine verlassen hatten und deswegen keine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis nach § 24 AufenthG erhalten. Solange ein Aufenthaltstitel nach § 24 AufenthG beantragt wird, ruht ein gleichzeitig laufendes Asylverfahren. Es wird darauf hingewiesen, dass das aktive Betreiben eines Asylverfahrens die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit für längere Zeit verhindert und die Flucht vor Krieg keinen anerkannten Asylgrund darstellt. Bei Ablehnung eines Asylantrags droht dem/der Antragsteller*in regelmäßig die Abschiebung in das Heimatland.

13. Was passiert, wenn ein ukrainischer Mitarbeiter einen Einberufungsbescheid erhält, um seine Heimat zu verteidigen? Wird das Arbeitsverhältnis dann gekündigt? Was ist mit dem Lohn?

Ukrainische Mitarbeiter, die zur Verteidigung der Heimat zum Militärdienst einberufen werden, sind für mindestens zwei Monate unbezahlt von der Arbeit freizustellen und erhalten in dieser Zeit keinen Lohn. Das Arbeitsverhältnis ruht und kann erst nach Ablauf der Schutzfrist gekündigt werden, wenn der Arbeitnehmende bis dahin nicht zurückgekehrt ist.