

Beschäftigung von Ausländern in der Zeitarbeit

Rechtliche Hürden für die Arbeitsaufnahme von Drittstaatsangehörigen und von Asylbewerbern in der Zeitarbeit

27.08.2015 **bap** | Angesichts der aktuellen Zuwanderung von Flüchtlingen nach Deutschland stellt sich die Frage, wie diese Menschen in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden können. Derzeit erschwert das deutsche Ausländerrecht die Beschäftigung von Ausländern in der Zeitarbeit erheblich. Diese komplexe Rechtsmaterie wollen wir Ihnen nachfolgend kurz und präzise erläutern.

1. Grundsätzlich Aufenthaltstitel und Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich

Ausländer, die nicht die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union besitzen oder die nicht die europäische Arbeitnehmerfreizügigkeit in Anspruch nehmen können, brauchen grundsätzlich einen **Aufenthaltstitel**, wenn sie in Deutschland arbeiten wollen. Dieser Aufenthaltstitel ist die Erlaubnis, sich in Deutschland aufhalten zu dürfen.

Gesetzlich geregelt ist der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt für Ausländer im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) sowie der hierzu erlassenen Beschäftigungsverordnung und der Beschäftigungsverfahrensordnung.

Einem Ausländer *kann* ein Aufenthaltstitel zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn
a) die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat oder
b) durch Rechtsverordnung oder zwischenstaatliche Vereinbarung bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zulässig ist.

Im **Regelfall** ist für die Beschäftigungsaufnahme in Deutschland die **Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit** erforderlich. Für die Zeitarbeit ist ausdrücklich in **§ 40 Absatz 1 Ziffer 2 AufenthG** bestimmt, dass die erforderliche Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit **versagt werden muss, wenn ein Ausländer (ohne EU-Zugehörigkeit und ohne Recht auf Freizügigkeit) als Zeitarbeitnehmer tätig werden will**. Dieser Ausschluss gilt sowohl für die Beschäftigung als inländischer Zeitarbeitnehmer als auch für die grenzüberschreitende Überlassung eines ausländischen Zeitarbeitnehmers an einen inländischen Kundenbetrieb.

Dieses Verbot wird damit begründet, dass eine gezielte Steuerung der Zuwanderung nicht möglich sei, wenn Ausländer als Zeitarbeitnehmer beschäftigt werden. Weder stünde von vornherein fest, für welche Tätigkeiten der Zeitarbeitnehmer zukünftig überlassen werde noch könne eine **Vorrangprüfung** bezogen auf einen konkreten Arbeitsplatz vorgenommen werden. Die Vorrangprüfung bedeutet, dass geprüft wird, ob deutsche Arbeitnehmer für die Besetzung des Arbeitsplatzes in Frage kommen. Sie genießen dann insoweit den Vorrang vor Ausländern.

Im Ergebnis können derzeit Ausländer, die weder EU-Bürger sind noch ein Recht auf Arbeitnehmerfreizügigkeit haben, grundsätzlich nicht in der deutschen Zeitarbeitsbranche tätig werden.

2. Ausnahmen nach der Beschäftigungsverordnung und der Beschäftigungsverfahrensordnung

Von diesem Verfahren können, wie oben erwähnt, durch Rechtsverordnung Ausnahmen gemacht werden. Solche Rechtsverordnungen sind die Beschäftigungsverordnung und die Beschäftigungsverfahrensordnung.

Eine **Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit** ist nach der Beschäftigungsverordnung unter bestimmten Voraussetzungen **nicht erforderlich für z. B. Hochqualifizierte, Inhaber einer Blauen Karte EU, Hochschulabsolventen, Führungskräfte (z.B. Prokuristen), wissenschaftliches Personal von Hochschulen sowie von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen.**

Speziell geregelt ist in **§ 32 der Beschäftigungsverordnung** die Beschäftigung von **Personen mit Duldung oder von Asylbewerbern (Ausländern mit Aufenthaltsgestattung)**. Flüchtlinge, die nach Deutschland kommen und Asyl beantragen, sowie Ausländer, die im Besitz einer Duldung sind, können *nach 3 Monaten Aufenthalt* im Bundesgebiet mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eine Beschäftigung aufnehmen. Allerdings muss auch dann die Bundesagentur für Arbeit die erforderliche Zustimmung verweigern, wenn der Asylbewerber oder Geduldete als Zeitarbeitnehmer tätig werden will (§ 32 Absatz 1 Beschäftigungsverordnung).

Frühestens nach 4 Jahren ununterbrochenem Aufenthalt im Bundesgebiet können geduldete Ausländer oder Asylbewerber als Zeitarbeitnehmer beschäftigt werden (§ 32 Absatz 3 und Absatz 4 Beschäftigungsverordnung). Dann ist keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit mehr erforderlich.

3. Fazit

Ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit können

- Hochqualifizierte, Inhaber einer Blauen Karte EU, Hochschulabsolventen, Führungskräfte (z.B. Prokuristen), wissenschaftliches Personal von Hochschulen sowie von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, die jeweils aus Drittstaaten kommen und keinen Anspruch auf die Arbeitnehmerfreizügigkeit haben, in der Zeitarbeit beschäftigt werden.
- Personen aus Drittstaaten, die eine Duldung oder eine Aufenthaltsgestattung haben, nach 4 Jahren in der Zeitarbeit beschäftigt werden.

Weiterhelfen kann Ihnen auch eine neue Informationsbroschüre der Bundesagentur für Arbeit (BA) für Arbeitgeber zu den Voraussetzungen einer Beschäftigung von Asylsuchenden, anerkannten Flüchtlingen und Geduldeten. Diese hat sie mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) erarbeitet.

Diese neue BA-Broschüre finden Sie unter folgendem Link:

https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjcz/~edisp/l6019022dstbai771709.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI771708

