



## LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER

### Praxistaugliche Wege zur Beschäftigung von Flüchtlingen

1. Sucht ein Betrieb einen Flüchtling als Arbeitskraft, wendet er sich an die zuständige Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter. Die zuständige Behörde findet sich im Internet auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit unter „Dienststellen vor Ort“. Der Aufenthaltsstatus ist bei Nichtdeutschen vor einer Einstellung immer zu beachten, die Zustimmung der Ausländerbehörde ist ggf. erforderlich. Die Agentur für Arbeit ist für die Vermittlung eines geeigneten Flüchtlings zuständig.
2. Ist bereits ein Flüchtling vor Ort im Betrieb und möchte arbeiten, geht der Arbeitgeber mit dem Flüchtling zur zuständigen Ausländerbehörde. Normalerweise ist diese auf Landkreisebene zu finden, bzw. sie sind kreisfreien Städten zugeordnet. Dort wird geklärt ob der Flüchtling in diesem Betrieb arbeiten darf. Unter Umständen darf dieser Flüchtling nicht arbeiten, dann kann die Ausländerbehörde eine Alternative vorschlagen.
3. Für die Entlohnung und andere Arbeitsbedingungen eines Flüchtlings gelten die gleichen Regeln wie für einen anderen Arbeitnehmer auch. Das Entgelt orientiert sich an den tariflichen Bedingungen oder an dem gesetzlichen Mindestlohn bzw. den allgemeinverbindlichen Branchenmindestlöhnen. Beschäftigte in der Landwirtschaft erhalten ab 1. Januar 2016 mindestens 8,00 EUR brutto, ab 1. Januar 2017 mind. 8,60 EUR brutto und ab 1. November 2017 mind. 9,10 EUR brutto. Stück- und Akkordlöhne sind zulässig. Eine Akkordvereinbarung darf jedoch nicht dazu führen das der Mindestlohn unterschritten wird.
4. Ein kurzzeitiges Praktikum vor ein Arbeitsverhältnis zu schalten ist möglich. Dies dient dem Flüchtling und dem Arbeitgeber zur Orientierung, ob ein weiteres Arbeitsverhältnis anstrebenswert ist. Es kann auch Bestandteil eines Ausbildungsplanes sein. Ein Praktikum hat nicht den Zweck eine Arbeit ohne Entlohnung verrichten zu lassen. Genaue Informationen über ein Praktikum erhält man von der Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter (Anlage 1 Kurzübersicht Praktika).

5. Die Verständigung am Arbeitsplatz ist aus vielen Gründen sehr wichtig. Arbeitsabläufe, Sicherheit und Unfallschutz, aber auch soziale Aspekte wie Gedankenaustausch, Mitteilungen und damit Integration sind nicht ohne Verständigung möglich. Es werden Sprachkurse (auch Integrationskurs genannt) für Flüchtlinge angeboten. Die Anmeldung für die Kurse wird von der Ausländerbehörde veranlasst. Die Finanzierung der Sprachkurse erfolgt durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).
  
6. Für Unterkunft und Verpflegung, falls sie dem Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt werden, dürfen Beträge angerechnet werden. Pro Monat dürfen max. 229 EUR an Verpflegung und 223 EUR für die Unterkunft berechnet werden. Grundsätzlich gilt: Erst wenn der Lohn über der sogenannten Pfändungsgrenze liegt, können die Kosten für Verpflegung und Unterkunft vom Lohn abgezogen werden. Diese Grenze liegt z.B. bei einer alleinstehenden Person ohne Kinder bei einem Nettoeinkommen von 1.079,99 EUR (gültig ab 1. 7. 2015).
  
7. Weiter Informationen für Arbeitgeber siehe Anlage 2: „Praxis-Leitfaden für die Integration von Flüchtlingen“ ausgestellt von der Agentur für Arbeit.

---

## IMPRESSUM

**Herausgeber:** Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft, Ernährung,  
Weinbau und Forsten Rheinland-Pfalz  
Kaiser-Friedrich-Str. 1, 55116 Mainz  
[www.mulewf.rlp.de](http://www.mulewf.rlp.de)

**Bearbeitung:** Peter Eichler (Ministerium für Umwelt, Landwirtschaft,  
Ernährung, Weinbau und Forsten Rheinland-Pfalz – MULEWF)

Mainz, Februar 2016