

# SOZIALMINISTERIUM BADEN-WÜRTTEMBERG

## Handreichung für die Praxis Asylsuchende und Praktika

Die in dieser Handreichung dargestellten Regelungen gelten für Asylbewerber und geduldete Personen. Die Regelungen gelten nicht für Personen, die als Flüchtlinge anerkannt worden sind und eine „Aufenthaltserlaubnis“ aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erhalten haben. Diese dürfen jede Beschäftigung annehmen – hier müssen Betriebe keine Besonderheiten beachten.

### 1. Arbeitserlaubnis

Der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt bestimmt sich nach den Regelungen des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) sowie der hierzu erlassenen Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung - BeschV). Nach dem Aufenthaltsgesetz gilt ein grundsätzliches Verbot der Erwerbstätigkeit, es sei denn, das Gesetz lässt die Erwerbstätigkeit zu oder die Erwerbstätigkeit wird ausdrücklich erlaubt.

Ein Praktikum ist ausländerrechtlich relevant, wenn es sich bei dem Praktikum um eine Beschäftigung i.S.v. § 7 SGB IV handelt. Dies ist in der Regel der Fall und ergibt sich insbesondere aus der Weisungsabhängigkeit und der Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers (Weisungsgebers).

Maßgeblich für die Frage, ob eine Beschäftigung und damit auch ein Praktikum erlaubt werden kann oder nicht, sind vor allem der aufenthaltsrechtliche Status des Ausländers/Flüchtlings und die Dauer des bisherigen Aufenthalts in Deutschland. Inhaber einer humanitären Aufenthaltserlaubnis haben bspw. Zugang zum Arbeitsmarkt, ohne dass eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) erforderlich ist (§ 31 BeschV), Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis aus familiären Gründen haben grundsätzlich einen unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt (§ 27 Abs. 5 AufenthG).

Für Ausländer mit Aufenthaltsgestattung und Duldung gilt hingegen eine Sperrfrist von drei Monaten. Diese Wartefrist entfällt für Geduldete, wenn keine Zustimmung der BA gemäß § 32 Abs. 2 BeschV erforderlich ist. Sofern eine Zustimmung erforderlich ist, entfällt diese bei Gestatteten und Geduldeten nach vier Jahren ununterbrochenen Aufenthalts. Eine Vorrangprüfung entfällt, außer in den gesetzlich geregelten Fällen, bereits nach 15 Monaten ununterbrochenem erlaubtem, geduldetem oder gestattetem Aufenthalt. Bei Geduldeten ist außerdem ein mögliches Beschäftigungsverbot nach § 33 BeschV zu beachten (häufig bei vom Geduldeten zu vertretenden entscheidenden Abschiebungshindernissen wie einem fehlenden Pass, aber auch bei Einreise zum Sozialhilfebezug).

**Alle aufenthaltsrechtlichen Entscheidungen trifft im Regelfall die örtlich zuständige Ausländerbehörde, die zugleich Ansprechpartnerin in Fragen zum Aufenthalt und zur Beschäftigungsaufnahme ist.**

Im Ergebnis kommt es bei der Entscheidung der Ausländerbehörden, ob eine Beschäftigung/Praktikum erlaubt wird, mithin auf die Umstände des jeweiligen Einzelfalls an. Dies führt naturgemäß zu einzelfallbezogenen und damit auch unterschiedlichen Entscheidungen.

Handelt es sich bei dem Praktikum hingegen um keine Beschäftigung, gelten keine ausländerrechtlichen Einschränkungen.

Die Erlaubnis zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vermittelt allerdings kein Bleiberecht. Nach der Begründung des Gesetzes zur Einstufung weiterer Staaten als sichere Herkunftsstaaten und zur Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für Asylbewerber und geduldete Ausländer (BT-Drs. 18/1528) ging es bei den auf Initiative Baden-Württembergs geschaffenen Erleichterungen des Arbeitsmarktzugangs nicht darum, Bleiberechte zu schaffen, sondern es sollte „*die Abhängigkeit der geduldeten Ausländer von öffentlichen Sozialleistungen reduziert werden*“.

## **2. Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA)**

Praktika, bei denen es sich um eine Beschäftigung i.S.v. § 7 SGB IV handelt, was in der Regel auch bei Praktika zur Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses der Fall ist, unterliegen grundsätzlich der Zustimmungspflicht der BA.

Bei Asylbewerber/innen und geduldeten Ausländern mit nachrangigem Arbeitsmarktzugang (nach 3 Monaten Aufenthalt in Deutschland) wird

vom 4. bis einschl. 15. Monat des Aufenthalts geprüft, ob bevorrechtigte Bewerber/innen vorhanden sind (Vorrangprüfung), ob sich durch die Beschäftigung der Ausländerin/ des Ausländers keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben und ob die Beschäftigungsbedingungen denen inländischer Arbeitnehmer/innen gleichgestellt sind

und

vom 16. bis einschl. 48. Monat des Aufenthalts geprüft, ob sich durch die Beschäftigung der Ausländerin/ des Ausländers keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben und ob die Beschäftigungsbedingungen denen inländischer Arbeitnehmer/innen gleichgestellt sind.

Diese Bedingungen werden grundsätzlich vom Arbeitgeber-Service der örtlichen Agentur für Arbeit jeweils individuell geprüft. Die Agentur für Arbeit bzw. die Zentrale Arbeits- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit (ZAV) prüft, ob ein Versagungsgrund vorliegt (bspw. Leiharbeit – vgl. § 40 AufenthG) und ob es bevorrechtigte Bewerberinnen oder Bewerber gibt.

Die Ausländerbehörden stellen Formulare zur Verfügung, mit denen die Zustimmung der BA beantragt werden kann.

Die Zustimmung gilt als erteilt, wenn die BA der zuständigen Stelle nicht innerhalb von zwei Wochen nach der Übermittlung der Zustimmungsanfrage mitteilt, dass die übermittelten Informationen für die Entscheidung über die Zustimmung nicht ausreichen oder dass der Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte nicht oder noch nicht rechtzeitig erteilt hat (vgl. § 36 Absatz 2 BeschV).

Mindestlohnfreie Praktika von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Geduldeten sind vom Zustimmungserfordernis der Bundesagentur für Arbeit ausgenommen. Somit kann die Arbeitserlaubnis leichter erteilt werden.

Konkret gilt dies für:

- Pflichtpraktika,
- Orientierungspraktika von einer Dauer bis zu drei Monaten, die Voraussetzung dafür sind, ein Studium oder eine Ausbildung zu beginnen,

- ausbildungs- bzw. studienbegleitenden Praktika mit einer Dauer von bis zu drei Monaten sowie
- Einstiegsqualifizierungen oder Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung

### **3. Mindestlohn**

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland das Mindestlohngesetz (MiLoG). Grundsätzlich werden auch Praktika vom Mindestlohngesetz umfasst, allerdings werden bestimmte Formen von Praktika von der Anwendung des MiLoG befreit. So besteht bei freiwilligen Praktika, die nicht länger als drei Monate dauern, kein Anspruch auf den Mindestlohn, wenn sie zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder zur Aufnahme eines Studiums dienen (Orientierungspraktika) oder ausbildungs- bzw. studienbegleitend erfolgen. Dauert ein solches Praktikum länger als drei Monate, ist ab dem ersten Tag der Mindestlohn zu vergüten (vgl. § 22 MiLoG).

Praktika, die verpflichtend auf Grundlage einer Ausbildungsordnung oder schul- bzw. hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet werden, sind nicht mindestlohnpflichtig.

Unabhängig davon haben Praktikantinnen und Praktikanten, die ein freiwilliges Praktikum absolvieren, gemäß § 26 i.V. m. § 17 BBiG einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung.

Dabei wird eine Vergütung in der Regel als angemessen angesehen, wenn sie sich an der üblichen Ausbildungsvergütung orientiert.

#### **4. Sozialversicherungspflicht**

Der Begriff der Beschäftigung in § 7 Abs. 2 SGB IV ist auch auf den Erwerb von Kenntnissen, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung ausgedehnt und erfasst danach auch Rechtsverhältnisse, wie typischerweise die der Praktika, außerhalb eines Berufsausbildungsverhältnisses. Freiwillige Praktika, mit denen Wartezeiten überbrückt werden oder durch die ein Berufsbild näher kennengelernt wird, werden – sofern ein Entgelt bezahlt wird – sozialversicherungsrechtlich wie reguläre Arbeit betrachtet. Das heißt, es gelten je nach Höhe des Verdienstes z.B. die Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte oder Beschäftigte im Niedriglohnbereich (Gleitzone).

#### **5. Hospitation und Einfühlungsverhältnis („Schnupperpraktikum“)**

In Einzelfällen kann vor dem Antritt eines Praktikums eine Hospitation oder ein sog. Einfühlungsverhältnis („Schnupperpraktikum“) sinnvoll sein. Dabei wird weder eine Arbeitspflicht noch ein Weisungsrecht vereinbart. Eine Hospitation und ein Schnupperpraktikum sind eher passiver Natur, das Geschehen der Arbeit wird beobachtet, so dass ein Einblick in die Arbeitsabläufe der jeweiligen Tätigkeit gewonnen werden kann. Der Einsatz ist auf wenige Tage (oder Stunden) beschränkt. Hier besteht keine Vergütungspflicht des Arbeitgebers, da es sich hierbei nicht um Arbeitsverhältnisse handelt. Entsprechend ist auch keine ausländerrechtliche Arbeitserlaubnis und keine Zustimmung der BA erforderlich.

#### **6. Bundesagentur für Arbeit**

Die Bundesagentur für Arbeit erteilt Auskünfte zu betrieblichen Tätigkeiten und Praktika bei Asylbewerbern und Geduldeten unter der folgenden Rufnummer: +49 (0) 228 713 2000.

## **Anlage: Rechtsquellen**

Nachstehend werden die in der Handreichung zitierten rechtlichen Quellen aufgelistet (Stand 5. August 2015).

### **§ 7 SGB IV – Beschäftigung**

(1) Beschäftigung ist die nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis. Anhaltspunkte für eine Beschäftigung sind eine Tätigkeit nach Weisungen und eine Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Weisungsgebers.

(1a) Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn

1. während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b fällig ist und
2. das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde.

Satz 1 gilt entsprechend, wenn während einer bis zu dreimonatigen Freistellung Arbeitsentgelt aus einer Vereinbarung zur flexiblen Gestaltung der werktäglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit oder dem Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen fällig ist. Beginnt ein Beschäftigungsverhältnis mit einer Zeit der Freistellung, gilt Satz 1 Nummer 2 mit der Maßgabe, dass das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die Zeit der Arbeitsleistung abweichen darf, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll. Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht während der Zeit der Freistellung auch, wenn die Arbeitsleistung, mit der das Arbeitsentgelt später erzielt werden soll, wegen einer im Zeitpunkt der Vereinbarung nicht vorhersehbaren vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr erbracht werden kann. Die Vertragsparteien können beim Abschluss der Vereinbarung nur für den Fall, dass Wertguthaben wegen der Beendigung der Beschäftigung auf Grund verminderter Erwerbsfähigkeit, des Erreichens einer Altersgrenze, zu der eine Rente wegen Alters beansprucht werden kann, oder des Todes des Beschäftigten nicht mehr für Zeiten einer Freistellung von der Arbeitsleistung verwendet werden können, einen anderen Verwendungszweck vereinbaren. Die Sätze 1 bis 4 gelten nicht für Beschäftigte, auf die Wertguthaben übertragen werden. Bis zur Herstellung einheitlicher Einkommensverhältnisse im Inland werden Wertguthaben, die durch Arbeitsleistung im Beitrittsgebiet erzielt werden, getrennt erfasst; sind für die Beitrags- oder Leistungsberechnung im Beitrittsgebiet und im übrigen Bundesgebiet unterschiedliche Werte vorgeschrieben, sind die Werte maßgebend, die für den Teil des Inlandes gelten, in dem das Wertguthaben erzielt worden ist.

(1b) Die Möglichkeit eines Arbeitnehmers zur Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten gilt nicht als eine die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber begründende Tatsache im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes.

(2) Als Beschäftigung gilt auch der Erwerb beruflicher Kenntnisse, Fertigkeiten oder Erfahrungen im Rahmen betrieblicher Berufsbildung.

(3) Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt als fortbestehend, solange das Beschäftigungsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fort dauert, jedoch nicht länger als einen Monat. Eine Beschäftigung gilt auch als fortbestehend, wenn Arbeitsentgelt aus einem der Deutschen Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben bezogen wird. Satz 1 gilt nicht, wenn Krankengeld, Krankentagegeld, Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld, Pflegeunterstützungsgeld oder Mutterschaftsgeld oder nach gesetzlichen Vorschriften Erziehungsgeld oder Elterngeld bezogen oder Elternzeit in Anspruch genommen oder Wehrdienst oder Zivildienst geleistet wird. Satz 1 gilt auch nicht für die Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes.

(4) Beschäftigt ein Arbeitgeber einen Ausländer ohne die nach § 284 Absatz 1 des Dritten Buches erforderliche Genehmigung oder ohne die nach § 4 Absatz 3 des Aufenthaltsgesetzes erforderliche Berechtigung zur Erwerbstätigkeit, wird vermutet, dass ein Beschäftigungsverhältnis gegen Arbeitsentgelt für den Zeitraum von drei Monaten bestanden hat.

### **§ 27 Abs. 5 AufenthG - Grundsatz des Familiennachzugs**

Der Aufenthaltstitel nach diesem Abschnitt berechtigt zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.

### **§ 40 AufenthG - Versagungsgründe**

(1) Die Zustimmung nach § 39 ist zu versagen, wenn

1. das Arbeitsverhältnis auf Grund einer unerlaubten Arbeitsvermittlung oder Anwerbung zustande gekommen ist oder
2. der Ausländer als Leiharbeitnehmer (§ 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) tätig werden will.

(2) Die Zustimmung kann versagt werden, wenn

1. der Ausländer gegen § 404 Abs. 1 oder 2 Nr. 2 bis 13 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, §§ 10, 10a oder § 11 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes oder gegen die §§ 15, 15a oder § 16 Abs. 1 Nr. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes schuldhaft verstoßen hat,
2. wichtige Gründe in der Person des Ausländers vorliegen oder
3. die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber erfolgen soll, der oder dessen nach Satzung oder Gesetz Vertretungsberechtigter innerhalb der letzten fünf Jahre wegen eines Verstoßes gegen § 404 Absatz 1 oder Absatz 2 Nummer 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch rechtskräftig mit einer Geldbuße belegt oder wegen eines Verstoßes gegen die §§ 10, 10a oder 11 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes oder gegen die §§ 15, 15a oder 16 Absatz 1 Nummer 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes rechtskräftig zu einer Geld- oder Freiheitsstrafe verurteilt worden ist.

### **§ 31 BeschV Beschäftigung bei Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen**

Die Erteilung der Erlaubnis zur Beschäftigung an Ausländerinnen und Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis, die nach Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes erteilt worden ist, bedarf keiner Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.

### **§ 32 Abs. 2 BeschV - Beschäftigung von Personen mit Duldung**

(1) Ausländerinnen und Ausländern, die eine Duldung besitzen, kann eine Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt werden, wenn sie sich seit drei Monaten erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten. Die §§ 39 bis 41 des Aufenthaltsgesetzes gelten entsprechend.

(2) Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung einer Erlaubnis zur Ausübung

1. eines Praktikums nach § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 bis 4 des Mindestlohngesetzes,
2. einer Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf,
3. einer Beschäftigung nach § 2 Absatz 1, § 3 Nummer 1 bis 3, § 5, § 14 Absatz 1, § 15 Nummer 2, § 22 Nummer 3 bis 5 und § 23 oder
4. einer Beschäftigung von Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten ersten Grades eines Arbeitgebers in dessen Betrieb, wenn der Arbeitgeber mit diesen in häuslicher Gemeinschaft lebt.

(3) Die Erteilung einer Erlaubnis zur Beschäftigung an Ausländerinnen und Ausländer, die eine Duldung besitzen, bedarf keiner Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, wenn sie sich seit vier Jahren ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten.

(4) Die Absätze 2 und 3 finden auch Anwendung auf Ausländerinnen und Ausländer mit einer Aufenthaltsgestattung.

(5) Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung wird Ausländerinnen und Ausländern mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung ohne Vorrangprüfung erteilt, wenn sie

1. eine Beschäftigung nach § 2 Absatz 2, § 6 oder § 8 aufnehmen oder
2. sich seit 15 Monaten ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten.

### **§ 33 BeschV - Versagung der Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung von Personen mit Duldung**

(1) Ausländerinnen und Ausländern, die eine Duldung besitzen, darf die Ausübung einer Beschäftigung nicht erlaubt werden, wenn

1. sie sich in das Inland begeben haben, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen, oder
2. aufenthaltsbeendende Maßnahmen bei ihnen aus Gründen, die sie selbst zu vertreten haben, nicht vollzogen werden können.

(2) Zu vertreten haben Ausländerinnen oder Ausländer die Gründe nach Absatz 1 Nummer 2 insbesondere, wenn sie das Abschiebungshindernis durch eigene Täuschung über ihre Identität oder Staatsangehörigkeit oder durch eigene falsche Angaben selbst herbeiführen.

### **§ 36 Abs. 2 BeschV - Erteilung der Zustimmung**

(2) Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung gilt als erteilt, wenn die Bundesagentur für Arbeit der zuständigen Stelle nicht innerhalb von zwei Wochen nach Übermittlung der Zustimmungsanfrage mitteilt, dass die übermittelten Informationen für die Entscheidung über die Zustimmung nicht ausreichen oder dass der Arbeitgeber die erforderlichen Auskünfte nicht oder nicht rechtzeitig erteilt hat.

### **§ 22 MiLoG - Persönlicher Anwendungsbereich**

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes, es sei denn, dass sie

1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
  2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
  3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat, oder
  4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.
- Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.

(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

(4) Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Juni 2016 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll.



### **§ 17 BBiG – Vergütungsanspruch**

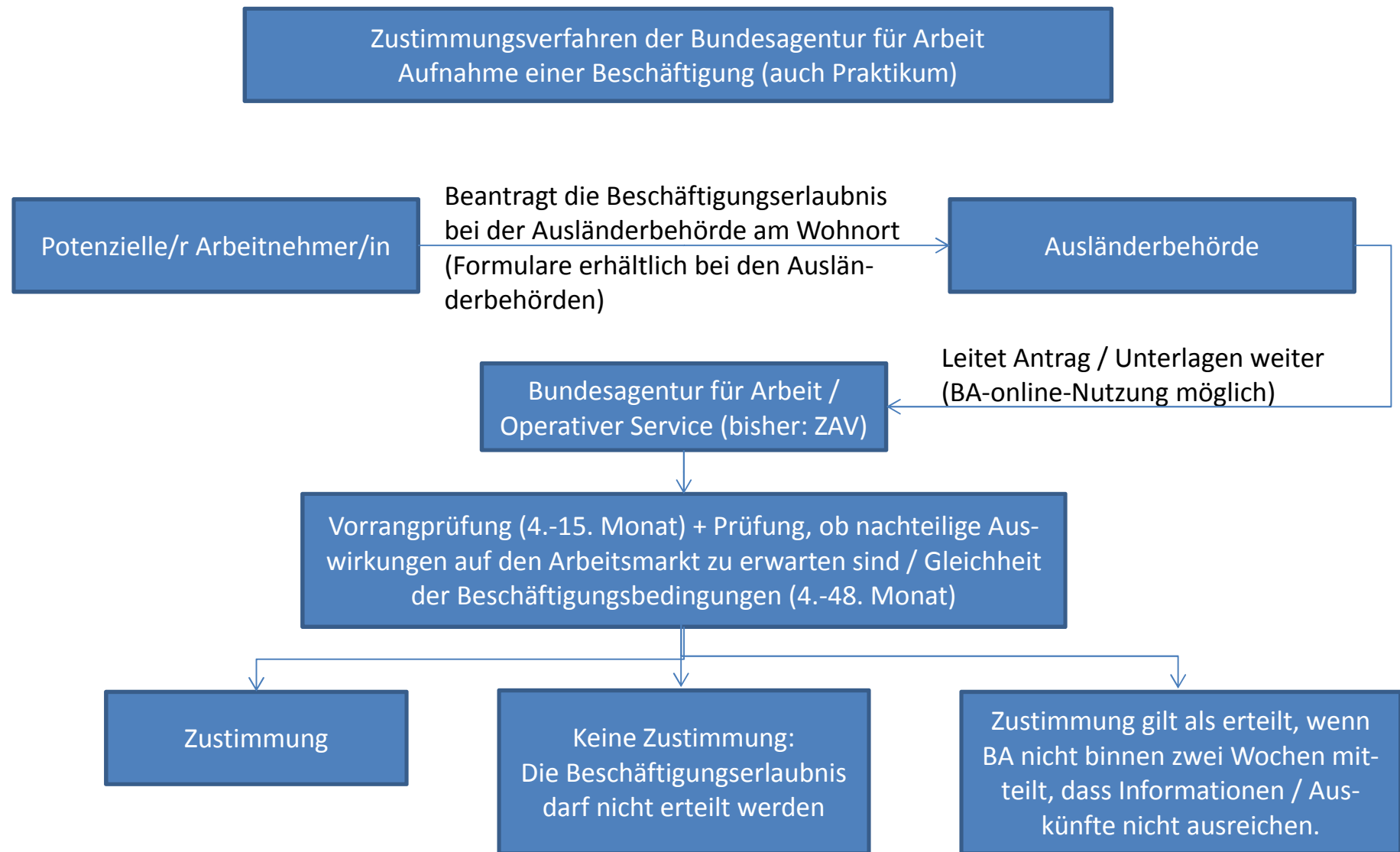
(1) Ausbildende haben Auszubildenden eine angemessene Vergütung zu gewähren. Sie ist nach dem Lebensalter der Auszubildenden so zu bemessen, dass sie mit fortschreitender Berufsausbildung, mindestens jährlich, ansteigt.

(2) Sachleistungen können in Höhe der nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch festgesetzten Sachbezugswerte angerechnet werden, jedoch nicht über 75 Prozent der Bruttovergütung hinaus.

(3) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

### **§ 26 BBiG - Andere Vertragsverhältnisse**

Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gelten für Personen, die eingestellt werden, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine Berufsausbildung im Sinne dieses Gesetzes handelt, die §§ 10 bis 23 und 25 mit der Maßgabe, dass die gesetzliche Probezeit abgekürzt, auf die Vertragsniederschrift verzichtet und bei vorzeitiger Lösung des Vertragsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit abweichend von § 23 Abs. 1 Satz 1 Schadensersatz nicht verlangt werden kann.



**Die Entscheidung, ob die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt werden kann, trifft die Ausländerbehörde nach pflichtgemäßem Ermessen.**

Eigene Darstellung des Ministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg.

Hinweis: Es handelt sich um eine vereinfachte Darstellung. Nähere Informationen und Auskünfte zum Verfahren gibt die Bundesagentur für Arbeit, bzw. die jeweils zuständige Ausländerbehörde.