Krieg in der Ukraine: FAQ der BDA zu aktuellen Themen (Stand 1. März 2022)

1. Wie kann eine Einreise nach Deutschland erfolgen?

Grundsätzlich können **ukrainische Staatsbürger für 90 Tage** (innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen) **ohne Visum** nach Deutschland einreisen. Das gilt allerdings nur bei Besitz eines biometrischen Reisepasses, den - laut Presseberichten - weniger als 50 % der ukrainischen Staatsbürger besitzen. Wenn kein biometrischer Reisepass vorliegt, muss grundsätzlich ein Visum im Vorfeld beantragt und zur Einreise vorgelegt werden. Ein Mitgliedstaat kann jedoch für die Einreise in sein Hoheitsgebiet aus humanitären Gründen Ausnahmen zulassen. Laut Medienberichten lässt man an der ukrainisch-polnischen und ukrainisch-slowakischen Grenze jedoch Menschen auch ohne biometrischen Reisepass einreisen. An den EU-Binnengrenzen finden keine Grenzkontrollen statt.

Das Bundesinnenministerium (BMI) weist zudem darauf hin, dass sich in den ukrainischen Nachbarstaaten derzeit kleine Teams der deutschen Auslandsvertretungen (Warschau, Krakau, Chisinau, Bratislava, Bukarest, Budapest) bereithalten, um bedarfsweise an einzelnen Grenzübergängen Präsenz zu zeigen und vorrangig konsularische Unterstützung für **deutsche Ausreisende** aus der Ukraine zu leisten sowie ggf. auch zu Visaanträgen von Geflüchteten sowie zu pandemiebedingten Einreisefragen Auskunft zu geben (FAQ des BMI).

2. Gelten Corona-bedingte Einreisebeschränkungen? Welche Nachweise sind erforderlich?

Die Vorgaben der CoronaEinreiseV sind grundsätzlich zu beachten. Die Ukraine ist jedoch seit dem 27. Februar 2022 **nicht mehr als Hochrisikogebiet** eingestuft. Damit besteht nach der Coronavirus-Einreiseverordnung nur eine allgemeine Testpflicht vor Einreise, aber kein Quarantäne- und Anmeldeerfordernis mehr.

Laut FAQ des BMI wird die Bundespolizei bei Kriegsflüchtenden und Vertrieben pragmatisch mit der Situation umgehen. So werden u. a. freiwillige Tests bei der Einreise an der Grenze angeboten. Bei Covid-Symptomen werden medizinische Fachkräfte konsultiert.

3. Was passiert, wenn Kurzzeitaufenthalte von ukrainischen Staatsangehörigen 90 Tage überschreiten? Was passiert, wenn Aufenthaltstitel oder Visa ablaufen?

Ukrainische Staatsangehörige, die für einen Kurzzeitaufenthalt von weniger als 90 Tagen visumfrei nach Deutschland eingereist sind, sollen laut BMI ihren Aufenthalt durch die Ausländerbehörde unbürokratisch um weitere 90 Tage verlängern können, Art. 20 Abs. 2 SDÜ i. V. m. § 40 AufenthV. Zuständig sind die Ausländerbehörden vor Ort (siehe FAQ des BMI). Hinweis: Im Falle eines visumfreien vorübergehenden Aufenthalts ist die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht gestattet.

Ukrainische Staatsangehörige, die sich bereits in Deutschland ohne biometrischen Pass aufhalten, können ihr Schengen-Visum nach Art. 33 Visakodex verlängern lassen. Nach unseren Informationen plant das BMI über eine Verordnung eine Befreiung vom Erfordernis des Aufenthaltstitels gem. § 99 Abs. 1 Nr. 1 AufenthG zu erwirken. Für bereits in Deutschland befindliche ukrainische Staatsbürger hätte das den Vorteil, dass keine Verlängerung durch die Ausländerbehörden nach 90 Tagen einzuholen wäre.

Aufenthaltstitel, die eine Erwerbstätigkeit erlauben, müssen rechtzeitig vor Ablauf bei den zuständigen Ausländerbehörden verlängert werden. Dies ist in den meisten Fällen möglich. Wenn ein Aufenthaltstitel eigentlich nicht verlängert werden kann, weil die maximale Aufenthaltsdauer abgelaufen ist (z. B. im Falle von Au-Pairs, Praktikantinnen und Praktikanten, Studierenden, die zur Ferienbeschäftigung eingereist sind), bedarf es einer Lösung. Ggf. würde hier die – voraussichtlich bald in Kraft gesetzte – Massenzustrom-Richtlinie greifen (siehe unter 4.). Hier stehen Klarstellungen durch die zuständigen Stellen noch aus. Wir sind hierzu mit den zuständigen Ministerien im Austausch.

4. Welche Aufenthaltsstatus können ukrainische Staatsangehörige erhalten, die nach Deutschland fliehen?

Angestrebt wird ein möglichst unbürokratisches Vorgehen, mit dem den Menschen schnellstmöglich Klarheit über ihren Status und die damit verbundenen Rechte gegeben werden soll. Auf europäischer Ebene laufen aktuell Beratungen, die Regeln der sog. Massenzustrom-Richtlinie (RL 2001/55/EG) anzuwenden. Hier bedarf es eines Beschlusses des Rats der EU, der nach derzeitigen Informationen am 3. März 2022 erfolgen soll. Die Richtlinie wurde bisher noch nicht angewandt.

Die nationale Umsetzung der Richtlinie erfolgt durch § 24 AufenthG. Geflüchtete könnten so unbürokratisch ohne Einzelfallprüfung einen humanitärer **Aufenthaltstitel** erhalten. Nach erster Prüfung wäre mit dem Aufenthaltstitel folgende Rechtsfolgen verbunden:

- Die Dauer des Aufenthaltstitels würde - wie in der Massenzustrom-Richtlinie vorgesehen - ein Jahr betragen und könnte auf Antrag eines Mitgliedstaats durch qualifizierten Mehrheitsbeschluss des Rats der EU auf bis zu 3 Jahre verlängert werden.
- Der Arbeitsmarktzugang könnte ohne Einschränkung mit Zustimmung der Ausländerbehörde nach § 4a Abs. 2 AufenthG gewährt werden. Wichtig wäre, dass die Ausländerbehörden die Zustimmung tatsächlich auch erteilen, etwaige notwendige Klarstellungen sollten schnellstmöglich erfolgen. Nach § 31 BeschV wäre nach derzeitigem Informationsstand keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) notwendig.
- Auch der Zugang zu Integrationskursen wäre nach § 44 Abs. 4 AufenthG möglich.
- Wenn der Lebensunterhalt nicht selbstständig gesichert werden könnte, wäre eine Lebensunterhaltssicherung nach derzeitigem Informationsstand durch Leistungen nach Asylbewerberleistungsgesetz möglich (anders als in Rundschreiben IV/019/22 vom 28. Februar 2022 dargestellt).
- Geflüchtete, die vorübergehenden Schutz auf Grundlage von § 24 AufenthG genießen, würde der Zugang zu den regulären Asylverfahren offenstehen.

Ukrainische Staatsangehörige, die sich in Deutschland befinden, könnten auch einen **Asylantrag** stellen. Hier wäre allerdings der Arbeitsmarktzugang in den ersten drei Monaten in Deutschland (wenn sie in einer Erstaufnahmeeinrichtung wohnen: 9 Monate nach Stellung des Asylantrags) beschränkt und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) würde im Rahmen des regulären Asylverfahren eine Einzelfallprüfung vornehmen und klären, ob die Voraussetzungen für eine Schutzgewährung vorliegen. In Betracht kommt insbesondere die Zuerkennung von subsidiärem Schutz nach § 4 AsylG oder von Abschiebungsverboten nach § 60 Absatz 5 und 7 AufenthG. Es kann im weiteren Verlauf Sinn machen, dennoch einen Asylantrag zu stellen, auch wenn ein Aufenthaltstitel nach § 24 AufenthG besteht. Nach der Anerkennung eines Schutzstatus gelten anderen Regelungen mit Blick auf Daueraufenthalt oder Familiennachzug.

Weitere denkbare Möglichkeiten wären §§ 22 und 23 AufenthG. Hierzu bedürfte es Entscheidungen des Bundesinnenministeriums bzw. der obersten Landesbehörden in Einvernehmen mit dem Bundesinnenministerium. Sollte die Massenzustrom-Richtlinie greifen, bedürfte es dieser Möglichkeiten nicht mehr.

5. Was geschieht mit dem Arbeitsverhältnis, wenn Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit zum Wehrdienst einberufen werden?

Aufgrund der Invasion Russlands in die Ukraine hat die Ukraine eine allgemeine Mobilmachung angeordnet. Beispielsweise Polen hat die mögliche **Einberufung von Reservisten** angekündigt. Hiervon betroffen können auch in Deutschland Beschäftigte sein. In diesen Fällen greifen für das Arbeitsverhältnis relevante Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes.

Diese Regelungen gelten nicht nur für deutsche Beschäftigte, sondern gemäß § 16 Abs. 6 ArbPlSchG auch für in Deutschland beschäftigte Ausländer, wenn diese in ihrem Heimatstaat zur Erfüllung ihrer dort bestehenden Wehrpflicht zum Wehrdienst herangezogen werden, wenn diese Staatsangehörige der Vertragsparteien der Europäischen Sozialcharta vom 18. Oktober 1961 (BGBl. 1964 II S. 1262) sind und ihren rechtmäßigen Aufenthalt in Deutschland haben. Vertragsparteien der **Europäischen Sozialcharta** sind u. a. die Ukraine Tschechien, Polen, Rumänien, Moldawien, Slowakei, Slowenien, Estland, Lettland, Litauen und Bulgarien. Die Übersicht über alle Vertragsstaaten der Europäischen Sozialcharta ist hier abrufbar: Vertragsstaaten Europäische Sozialcharta

Im Einzelnen gelten insbesondere die folgenden Vorschriften des Arbeitsplatzschutzgesetzes:

§ 1 Ruhen des Arbeitsverhältnisses
Gemäß § 1 Abs. 1 ArbPlSchG ruht das Arbeitsverhältnis während des Wehrdienstes, wenn ein Beschäftigter zum Grundwehrdienst oder zu einer Wehrübung einberufen wird. Gemäß § 1 Abs. 3 ArbPlSchG hat der Beschäftigte den Einberufungsbescheid unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzulegen. § 1 Abs. 4 ArbPlSchG regelt, dass ein befristetes Arbeitsverhältnis durch Einberufung zum Wehrdienst oder zu einer Wehrübung nicht verlängert wird. Das Gleiche gilt, wenn ein Arbeitsverhältnis aus anderen Gründen während des Wehrdienstes geendet hätte.

§ 2 Kündigungsschutz für Arbeitnehmer, Weiterbeschäftigung nach der Berufsausbildung
§ 2 Abs. 1 ArbPlSchG regelt, dass von der Zustellung des Einberufungsbescheides bis zur Beendigung des Wehrdienstes sowie während einer Wehrübung der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen darf, das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt gemäß Abs. 3 unberührt.

Weitere in diesem Zusammenhang relevante Regelungen betreffen Fragen der Zurverfügungstellung von Wohnraum und der Gewährung von Sachbezügen (§ 3 ArbPlSchG), des Erholungsurlaubs, der für je jeden vollen Kalendermonat, den der Arbeitnehmer Wehrdienst leistet, um ein Zwölftel zu kürzen ist (§ 4 ArbPlSchG), des Benachteiligungsverbots (§ 5 ArbPlSchG), zur Anrechnung von Wehrdienst- und Wehrübungszeiten (§ 6 ArbPlSchG sowie Vorschriften für in Heimarbeit Beschäftigte (§ 7 ArbPlSchG) und Handelsvertretern (§ ArbPlSchG).

Auf die Sozialversicherung sind folgende Auswirkungen bei der Einberufung von Reservisten zu erwarten:

Für in Deutschland versicherungspflichtig Beschäftigte, die zu Reservedienstleistungen in Polen einberufen werden, gibt es keine Sonderregelungen im deutschen Sozialversicherungsrecht. Allerdings ist Unionsrecht, insbesondere die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des

Europäischen Parlaments und des Rates zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, zu beachten. Danach gilt für die Bestimmung des anwendbaren Rechts, dass eine zum Wehr- oder Zivildienst eines Mitgliedstaats einberufene oder wiedereinberufene Person grundsätzlich den Rechtsvorschriften dieses Mitgliedstaats unterliegt (Artikel 11 Absatz 3 Buchstabe d der Verordnung (EG) 883/2004).

Das bedeutet, dass die versicherungspflichtig Beschäftigten mit der Einberufung den polnischen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterstellt werden. Der Arbeitgeber hat daraufhin die Beschäftigten, die für die Zeit des Wehrdienstes/der Reservedienstleistung ohne Fortzahlung von Arbeitsentgelt freigestellt sind, infolge der Beendigung der versicherungspflichtigen Beschäftigung abzumelden. Die Fiktion des Fortbestehens der entgeltlichen Beschäftigung für längstens einen Monat (§ 7 Absatz 3 Satz 1 SGB IV) findet keine Anwendung. In der Kranken- und Pflegeversicherung bestehen für die mitversicherten Familienangehörigen im Anschluss an das Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung bzw. der hieran geknüpften Beendigung der Familienversicherung Weiterversicherungsmöglichkeiten.

Sofern versicherungspflichtig Beschäftigte für die Zeit des Wehrdienstes/der Reservedienstleistung weiterhin Arbeitsentgelt erhalten (z. B. durch Abgeltung von Überstunden- oder Gleitzeitguthaben oder Inanspruchnahme bezahlten Urlaubs), bleibt das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis und die daran geknüpfte Versicherungspflicht in Deutschland bestehen; insoweit entstehen für den Arbeitgeber keine Meldepflichten. In diesen Fällen bleibt auch der über die Familienversicherung vermittelte Versicherungsschutz der Familienangehörigen in der Kranken- und Pflegeversicherung erhalten.

6. Was können Unternehmen tun, um ihre Mitarbeitenden in der Ukraine oder in Grenzregionen zu unterstützen?

Unternehmen können ihre Mitarbeitenden und ihre Familien in der Ukraine z. B. finanziell unterstützen. Möglich ist auch die Unterstützung von Institutionen, die sich in der Ukraine und an der Grenze engagieren. Ggf. sind auch Transfers aus den Grenzregionen möglich, wenn Fragen des Aufenthalts und der Unterbringung geklärt sind. Für den Fall, dass eine private Unterbringung nicht möglich ist, sind für die Unterbringung die Länder bzw. die Kommunen zuständig.

Für Deutsche, die sich noch in der Ukraine aufhalten, hat das Auswärtige Amt eine Krisenhotline eingerichtet unter +49 30 5000 3000.

7. Kann Kurzarbeitergeld gewährt werden, wenn es in Folge der Ukraine-Krise zu Arbeitsausfällen kommt?

Bei vorrübergehenden und unvermeidbaren Arbeitsausfällen kann ein **Anspruch auf Kurzarbeitergeld** bestehen, wenn die Arbeitsausfälle auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen, vgl. § 96 Abs. 1 SGB III.

Wenn aufgrund des Kriegsgeschehens in der Ukraine Absatzmärkte wegfallen oder beispielsweise wegen ausbleibender Rohstofflieferungen die Produktion gehemmt wird, kann Kurzarbeit vereinbart und Kurzarbeitergeld gewährt werden, sofern die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind, (vgl. FAQ der Bundesagentur für Arbeit).

In diesen Fällen gelten ebenfalls die aufgrund der Corona-Pandemie geschaffenen Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld (vgl. FAQ Kurzarbeit der BDA).