

Beschäftigung von geflüchteten Menschen

Dr. Josef Toma

Berlin, 22.04.2016

Die Zuwanderung von geflüchteten Menschen nach Deutschland erreichte im letzten Jahr mit ca. 1,1 Mio. registrierten Zugängen einen Höchstwert und erlebt weiterhin einen steten Zulauf.

Vor dem Hintergrund des demografisch bedingten Fachkräftemangels, bestehender Personallücken und offener Ausbildungsplätze stellen sich viele Unternehmen daher die Frage, ob und wie sie Flüchtlinge und Asylbewerber einsetzen können. Doch was ist in der betrieblichen Praxis zu beachten?

Beschäftigungsverbot

In den ersten drei Monaten nach der Einreise ist jedem Asylbewerber eine Erwerbstätigkeit untersagt. Das Beschäftigungsverbot kann unter Umständen länger als drei Monate dauern, solange der Asylbewerber verpflichtet ist, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen.

Asylbewerber, die aus einem sicheren Herkunftsstaat stammen, ist während der gesamten Dauer ihres Asylverfahrens eine Erwerbstätigkeit untersagt. Gegebenenfalls ist im Wege der regulären Arbeitsmigration eine Erwerbstätigkeit möglich.

Arbeitserlaubnis

In der Regel benötigen Asylbewerber, anerkannte Flüchtlinge und Personen mit einer Duldung zur Ausübung einer Beschäftigung eine gültige Arbeitserlaubnis. Die Arbeitserlaubnis wird auf Antrag bei der zuständigen Ausländerbehörde nach Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt.

Die Bundesagentur für Arbeit nimmt eine sog. Vorrangprüfung vor und erlaubt die Beschäftigung, wenn die Einstellung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hat und keine bevorrechtigten Arbeitneh-

mer (Deutsche, EU-Bürger oder sonstige bevorrechtigte ausländische Arbeitnehmer) zur Verfügung stehen.

Eine Vorrangprüfung entfällt nach 15 Monaten legalen Aufenthalts in Deutschland oder für Hochschulabsolventen und Fachkräfte in Engpassberufen. Welche Berufe als Engpassberufe anzusehen sind, stellt die Bundesagentur für Arbeit in einer regelmäßig aktualisierten Positivliste fest.

Sprachkurse

Praktische Herausforderung bei der Einstellung und Beschäftigung von Flüchtlingen sind die fehlenden Sprachkenntnisse. Hierfür stehen diverse Sprachkurse zur Verfügung, so z.B. die staatlichen Integrationskurse für Asylbewerber mit Bleibeperspektive oder die von der Bundesagentur für Arbeit für Asylbewerber angebotenen Einstiegskurse zur Vermittlung von Basiskenntnissen der deutschen Sprache.

Kompetenzfeststellung

Vor Einstellung eines Flüchtlings wird jeder Arbeitgeber wissen wollen, ob dessen Qualifikationen dem inländischen Niveau entsprechen.

Eine Möglichkeit, Kompetenzen zu "testen", bieten Praktika. Hierfür ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht erforderlich, es genügt die Erlaubnis der Ausländerbehörde, die nur im Ausnahmefall abgelehnt wird.

Daneben bietet die Bundesagentur für Arbeit diverse arbeitsfördernde Maßnahmen für Asylbewerber mit Bleibeperspektive an, z.B. sog. "Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung" oder bezuschusste "Einstiegsqualifizierungen".

Zudem können ausländische Abschlüsse und Qualifikationen auf ihre Gleichwertigkeit überprüft werden. Für

reglementierte Berufe (z.B. Ärzte, Pfleger oder Erzieher) ist eine Anerkennung der Berufsqualifikation zwingend erforderlich. Zuständige Stellen und Modalitäten der Überprüfung unterscheiden sich nach Referenzberuf.

Befristung

Eine Befristung ist - wie für alle Arbeitnehmer - sachgrundlos für die Dauer von zwei Jahren oder zur Erprobung für sechs Monate möglich.

Zudem besteht bei Asylbewerbern und Flüchtlingen die Möglichkeit das Arbeitsverhältnis für die Dauer ihrer Aufenthaltsgestattung/-erlaubnis oder Arbeitserlaubnis zu befristen. Die Zulässigkeit einer solchen Befristung hängt aber von den Umständen des Einzelfalls ab, insbesondere von der Bleibeperspektive und dem Aufenthaltstitel.

Ausbildung

Der Zugang zu Ausbildungsplätzen ist Asylbewerbern nach drei Monaten möglich, sofern keine Wohnverpflichtung in einer Aufnahmeeinrichtung besteht.

Für die Aufnahme einer dualen Ausbildung benötigen Asylbewerber, anerkannte Flüchtlinge und Personen mit einer Duldung keine Erlaubnis der Bundesagentur für

Arbeit, sondern nur eine Zustimmung der Ausländerbehörde. Diese wird in der Regel erteilt.

Flüchtlinge unter 21 Jahren haben während der gesamten Dauer ihrer Ausbildung sogar ein Bleiberecht und sind vor einer Abschiebung geschützt.

Die Bundesagentur für Arbeit fördert die Ausbildung von Flüchtlingen durch ausbildungsbegleitende Hilfen.

Fazit

Die Beschäftigung von geflüchteten Menschen stellt Arbeitgeber vor neuen bürokratischen Hürden. Der bürokratische Aufwand für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis sollte gleichwohl nicht abschrecken.

Insbesondere bei Flüchtlingen mit einer Bleibeperspektive bestehen diverse Möglichkeiten, sie frühzeitig einzubinden. Sie können noch vor Erteilung einer Arbeitserlaubnis über ein Praktikum, über Einstiegsqualifizierungen oder andere arbeitsfördernde Maßnahmen beschäftigt werden. In Kombination mit den generellen Möglichkeiten einer Befristung oder Probezeit können für jeden individuellen Einzelfall passgenaue Lösungen gefunden werden.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. den **Autor Dr. Josef Toma** unter jtoma@goerg.de oder **030 - 884 503 214** an. Informationen zum Autor finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Klingelhöferstraße 5, 10785 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

ESSEN

Alfredstraße 220, 45131 Essen
Tel. +49 201 38444-0, Fax +49 201 38444-20

FRANKFURT AM MAIN

Neue Mainzer Straße 69 – 75, 60311 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

HAMBURG

Dammtorstraße 12, 20354 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

