

B & K Rechts-Hinweis

11/2015

Die Beschäftigung von Flüchtlingen

I. Ausgangslage

Weltweit sind die Zahlen der Flüchtlinge dramatisch angestiegen. Dies gilt insbesondere auch für Deutschland. Angesichts dieser vielen Menschen, die Hilfe brauchen, rückt manchmal die Tatsache etwas in den Hintergrund, dass eine Vielzahl der Flüchtlinge (hoch)schulische und berufliche Qualifikationen mitbringen, die für einen deutschen Arbeitgeber durchaus interessant sind.

Möglicherweise sind Sie als Arbeitgeber daran interessiert, Flüchtlinge in Ihrem Betrieb anzustellen, weil Sie dringend nach Fachkräften suchen oder auch bei der Integration von Flüchtlingen in die deutsche Gesellschaft helfen wollen.

Wir möchten Ihnen in diesem Rechtstipp aufzeigen, unter welchen Rahmenbedingungen Sie Flüchtlinge beschäftigen können und auf welche Dinge Sie achten müssen.

II. Wer gilt als Flüchtling?

Umgangssprachlich wird bei Menschen, die aus Not nach Deutschland kommen, von Flüchtlingen gesprochen. Im juristi-

schen Sinne wird der Begriff allerdings enger gefasst und nach der Genfer Flüchtlingskonvention bestimmt. Demnach ist eine Person ein Flüchtling, wenn sie eine begründete Furcht vor Verfolgung aufgrund ihrer Ethnie, Religion, Nationalität, politischen Überzeugung oder ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe hat. Der Flüchtling kann in seinem Land keinen Schutz in Anspruch nehmen oder aufgrund seiner Flucht nicht mehr dorthin zurückkehren.

III. Wann gilt ein Flüchtling als „anerkannt“?

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge prüft, ob die Bestimmungen der Genfer Flüchtlingskonvention erfüllt sind und ob die Person in Deutschland bleiben darf. Die Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft ist in Artikel 3 des Asylverfahrensgesetzes geregelt. Wurde ein Flüchtling anerkannt, hat er die gleichen Rechte wie ein Asylberechtigter. Er erhält eine Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre und eine Arbeitserlaubnis. Während er auf die Entscheidung der Behörden über eine Aufenthaltserlaubnis war-

tet, erhält er lediglich eine Aufenthaltsgestattung. Hat er eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, wird nach Ablauf der drei Jahre sein Schutzstatus überprüft. Wird die Anerkennung nicht widerrufen, kann der anerkannte Flüchtling eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten.

IV. Was unterscheidet einen Flüchtling von einem Asylsuchenden?

Von einem Flüchtling zu unterscheiden ist ein Asylsuchender bzw. Asylbewerber. Asylsuchende beantragen eine Aufenthaltserlaubnis, weil sie wegen ihrer ganz individuellen Lebensgeschichte in deren Heimatland gefährdet sind. So könnte der chinesische Regime-Kritiker Ai Weiwei vermutlich erfolgreich einen Asylantrag stellen, obwohl Chinesen nicht grundsätzlich als Flüchtlinge anerkannt werden.

Anerkannte Asylberechtigte erhalten, ebenso wie anerkannte Flüchtlinge, eine Genehmigung zu einem dreijährigen Aufenthalt und eine *Arbeiterlaubnis*. Warten sie noch auf den Bescheid der Behörde, erhalten sie ebenfalls eine Aufenthaltsgestattung.

V. Wann dürfen Flüchtlinge arbeiten?

Für anerkannte Flüchtlinge und Asylberechtigte einerseits und für noch nicht anerkannte Flüchtlinge und Asylsuchende andererseits bestehen unterschiedliche Voraussetzungen, unter denen sie eine Arbeit aufnehmen dürfen.

a) Arbeits-Voraussetzungen für „anerkannte Flüchtlinge“ und Asylberechtigte?

Anerkannte Flüchtlinge und Asylberechtigte dürfen sofort und ohne Einschränkungen arbeiten.

b) Arbeits-Voraussetzungen für „noch nicht anerkannte Flüchtlinge“ und Asylsuchende?

Asylsuchende und noch nicht anerkannte Flüchtlinge mit Aufenthaltsgestattung dürfen in den ersten drei Monaten ihres Aufenthalts nicht arbeiten. Erst nach Ablauf dieser drei Monate können sie unter bestimmten Voraussetzungen einer Tätigkeit nachgehen. Die Betroffenen müssen vor der Aufnahme einer beruflichen Beschäftigung sowohl die Zustimmung der Ausländerbehörde als auch die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, genauer von der „Zentrale Arbeits- und Fachvermittlung“ (ZAV), beantragen.

Zu dem Zweck erhalten diese Arbeitswilligen ein Formular von der Ausländerbehörde, welches Sie als Arbeitgeber ausfüllen müssen. Der potentielle Arbeitnehmer gibt dieses wieder bei der entsprechenden Behörde ab, um eine Beschäftigungserlaubnis zu beantragen. Die Ausländerbehörde wiederum gibt den Antrag in der Regel an die Bundesagentur für Arbeit weiter. Die ZAV, als Teil der Bundesagentur, unterzieht den Antrag zwei Prüfungen:

1. Die Prüfung der Arbeitsbedingungen

Die ZAV prüft, ob die Arbeitsbedingungen der gewünschten Stelle die Anforderungen der arbeitsrechtlichen Gesetze und Regelungen, wie z.B. hinsichtlich von Arbeitszeiten und Mindestlohn, erfüllen. Besonderheiten gelten bei der Beschäftigung bei einer Zeitarbeitsfirma als Leiharbeiter.

2. Die „Vorrangprüfung“

Hier prüft die ZAV, ob die ausgeschriebene Stelle auch mit arbeitssuchend gemeldeten Personen besetzt werden kann, deren Arbeitsmarktzugang nicht beschränkt ist, wie beispielsweise Deutsche, EU-Ausländer oder anerkannte Flüchtlinge und Asylberechtigte. Diese werden als bevorrechtigte Arbeitnehmer bezeichnet.

Die ZAV hat für beide Prüfungen zwei Wochen Zeit. Stimmt die ZAV dem Antrag zu oder antwortet sie nicht, wird die Ausländerbehörde die Beschäftigungserlaubnis für die konkrete Stelle erteilen.

c) Bestehen auch Ausnahmen von diesen Voraussetzungen?

Nach einem 15-monatigen Aufenthalt in Deutschland entfällt für Asylsuchende und für Flüchtlinge mit Aufenthaltsgestattung die Vorrangprüfung durch die ZAV. Allerdings muss nach wie vor die Zustimmung der Ausländerbehörde und die der ZAV eingeholt werden; Letztere prüft immer noch die Arbeitsbedingungen.

Nach einem vierjährigen Aufenthalt in Deutschland dürfen Personen mit Aufent-

haltsgestattung jede Beschäftigung auch ohne Zustimmung der ZAV aufnehmen. Lediglich die Zustimmung durch die zuständige Ausländerbehörde ist notwendig.

Zu beachten ist, dass in bestimmten Ausnahmefällen auch vor dem Mindestaufenthalt von vier Jahren in Deutschland die Möglichkeit besteht, eine Beschäftigungserlaubnis ohne Zustimmung der ZAV zu erhalten. Diese Ausnahmen bestehen für Berufsausbildungen, Praktika zu Weiterbildungszwecken, Freiwilligendienste oder für die Arbeitsaufnahme von Hochqualifizierten. Ob eine solche Ausnahme vorliegt, beurteilt sich nach der schulischen oder beruflichen Ausbildung des Antragstellers. Maßgebend ist hierfür z.B., ob diese Qualifikationen in Deutschland anerkannt werden oder in Deutschland erworben wurden. Auch der jährliche Verdienst der angestrebten Arbeitsstelle spielt eine Rolle. Die Ausländerbehörde prüft in jedem Einzelfall, ob die konkret angestrebte Beschäftigung zustimmungsfrei ist.

d) Warum ist es für Flüchtlinge mit Aufenthaltsgestattung und Asylsuchende so schwierig, einer Beschäftigung nachzugehen?

Angesichts des häufig erwähnten Fachkräftemangels erscheint es widersinnig, die Möglichkeit einer Beschäftigung in Deutschland für solche Berufswilligen an

so viele Bedingungen und Voraussetzungen zu knüpfen.

Durch diese Verfahren werden jedoch mehrere Ziele verfolgt:

Zum einen soll der Betroffene in Deutschland nicht ausgebeutet werden, da er sich seiner Rechte nicht bewusst ist und aufgrund häufig mangelnder Sprachkenntnisse leicht Opfer von arbeitsvertraglichen Gängelungen werden könnte. Somit dienen die aufwendigen Verfahren einem Schutz der betroffenen Menschen, die in ihrer Not nach Deutschland gekommen sind.

Zum anderen sollen deutsche Arbeitssuchende und EU-Bürger nicht durch eine Schwemme noch nicht anerkannter Flüchtlings-Arbeitskräfte benachteiligt werden. Der deutsche Staat hegt ein berechtigtes Interesse daran, seinen Bürgern ein Vorrecht auf ausgeschriebene Arbeitsstellen zu gewähren, solange der Flüchtling oder Asylsuchende noch nicht anerkannt ist.

Letztlich dienen die Regelungen auch der Sicherheit des Arbeitsmarktes und Ihrer Sicherheit als Arbeitgeber. Würde ein Arbeitgeber beispielsweise Flüchtlinge einstellen und sie einarbeiten, die dann nach wenigen Monaten nicht anerkannt und ausgewiesen werden, so würden Sie in Ihren Interessen einer verlässlichen Personalplanung verletzt.

Zugleich soll eine solche Praxis letztlich auch die Arbeitschancen für Flüchtlinge

erhöhen, da Arbeitgeber andernfalls eine Einstellung wegen der Risiken im Hinblick auf Rechtslage und Personalplanung scheuen würden.

VI. Unser Tipp

1. Erkundigen Sie sich nach dem Aufenthaltstitel des potentiellen Arbeitnehmers. Personen mit einer Aufenthaltsge-stattung/-erlaubnis können sich mit ihren Dokumenten bei Ihnen ausweisen.
2. Achten Sie auch als Arbeitgeber darauf, dass Ihr Arbeitnehmer sich rechtzeitig vor Ablauf der dreijährigen Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis um deren Verlängerung kümmert.
3. Unterstützen Sie den Arbeitnehmer bei dessen Integration. Das schafft Zufriedenheit und erhöhte Akzeptanz innerhalb Ihrer Belegschaft. Mögliche Hilfen stellen die Bereitstellung eines „Paten“ oder auch ein Empfehlungsschreiben dar.

Wenn Sie weitere Fragen zu diesem Thema haben, dann beraten wir Sie sehr gerne.

Information:

Der Inhalt dieser Information wurde nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt. Mit Rücksicht auf die Komplexität der angesprochenen Themen und den ständigen Wandel der Rechtsmaterie bitten wir um Verständnis, wenn wir unsere Haftung und Gewährleistung auf Beratungen in individuellen Einzelaufträgen nach Maßgabe unserer Auftragsbedingungen beschränken und sie i. Ü., d. h. für diese Informationen ausschließen.