

Beschäftigung von Flüchtlingen

Worauf Sie als Arbeitgeber achten müssen

Der Zuzug von Flüchtlingen wird in der Öffentlichkeit weitgehend nur als Problem dargestellt. Dass sich dadurch für Arbeitgeber auch Chancen ergeben können, motivierte und qualifizierte Arbeitskräfte zu gewinnen, tritt dabei in den Hintergrund. Nachfolgend ein kurzer Überblick, was hierbei aus arbeitsrechtlicher Sicht zu beachten ist.

Aufenthaltsstatus

Die Beschäftigungsmöglichkeiten hängen in erster Linie vom Status ab. Zu unterscheiden ist zwischen (1.) anerkannten Flüchtlingen, deren Asylverfahren positiv beschieden wurde, (2.) Asylbewerber(innen), deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist und (3.) Geduldeten, deren Asylantrag negativ beschieden wurde, die jedoch aus humanitären, völkerrechtlichen oder politischen Gründen nicht abgeschoben werden können und eine Duldung besitzen.

Anerkannte Flüchtlinge

Bei anerkannten Flüchtlingen mit einer Aufenthaltserlaubnis gelten keine arbeitsrechtlichen Besonderheiten. Sie dürfen jede Beschäftigung annehmen.

Asylbewerber(innen) und Geduldete

Eine Beschäftigung von Asylbewerber(innen) oder Geduldeten ist nicht ohne weiteres möglich. Voraussetzung ist eine Erlaubnis der Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit (BA).

Die Ausländerbehörde kann für beide Personengruppen nach 3 Monaten gestatteten Aufenthalts eine Arbeitserlaubnis erteilen. Für Asylbewerber(innen) gilt die Besonderheit, dass diese bis zu 6 Monate zum Aufenthalt in der Erstaufnahmeeinrichtung verpflichtet werden können und während dieser Zeit keine Erwerbstätigkeit zulässig ist. Die Wartezeit kann sich dadurch faktisch verdoppeln.

Ist die Wartezeit abgelaufen, besteht grundsätzlich ein sog. nachrangiger Arbeitsmarktzugang. Ist eine konkrete Beschäftigung in Aussicht, muss bei der Ausländerbehörde die Zustimmung zur Beschäftigungsaufnahme beantragt werden, die wiederum die BA um Zustimmung anfragen muss.

Zustimmung der Bundesagentur

Die BA erteilt eine Zustimmung nur, wenn die Arbeitsbedingungen nicht ungünstiger sind, als für inländische Arbeitnehmer. Hierdurch soll verhindert werden, dass über Lohndumping ausländische Beschäftigte inländischen Arbeitssuchenden den Zugang zu Arbeitsplätzen versperren.

Des Weiteren erfolgt durch die BA eine sog. Vorrangprüfung, ob die Arbeitsstelle nicht durch einen Deutschen, EU-Staatsbürger oder einen anderen ausländischen Staatsbürger mit dauerhaftem Aufenthaltsstatus besetzt werden kann.

Ist der Asylbewerber/die Asylbewerberin oder Geduldete Hochschulabsolvent oder in einem sog. Engpassberuf tätig, wo Fachkräftemangel herrscht, entfällt die Vorrangprüfung bereits nach 3 Monaten. Die BA führt eine [Positivliste](#) dieser Berufe, die regelmäßig aktualisiert wird.

Das gleiche gilt für Bewerber, die an einer Maßnahme für die Berufsanerkennung teilnehmen; auch hier wird nach Ablauf von 3 Monaten keine Vorrangprüfung mehr durchgeführt.

Die Vorrangprüfung entfällt ganz, sobald sich der Asylbewerber/die Asylbewerberin oder Geduldete länger als 15 Monate ununterbrochen in Deutschland aufhält.

Nach 4-jährigem gestatteten Aufenthalt ist bei der Entscheidung der Ausländerbehörde über die Arbeitserlaubnis überhaupt keine Beteiligung der BA mehr erforderlich.

Leiharbeitnehmer

Eine Tätigkeit als Leiharbeitnehmer ist für Asylbewerber(innen) und Geduldete grundsätzlich erst nach einem ununterbrochenen Aufenthalt von 15 Monaten möglich. Eine Ausnahme besteht auch hier für besonders gut Qualifizierte. Hier kann die Wartezeit wiederum auf 3 Monate verkürzt werden.

Sichere Herkunftsstaaten

Asylbewerber(innen) und Geduldeten aus sog. sicheren Herkunftsstaaten (EU-Mitgliedstaaten sowie aktuell Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien), die ihren Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt haben, dürfen überhaupt keiner Erwerbstätigkeit nachgehen.

Die Bundesagentur für Arbeit hält für interessierte Arbeitgeber eine detaillierte Broschüre „[Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen](#)“ zum Download bereit.

von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Ulrich Kreuzmüller, Wuppertal

Wenn Sie weitergehende Informationen wünschen oder eine konkrete Frage haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:

W&B Anwaltssozietät
Hofkamp 86
42103 Wuppertal
Tel.: +49 202-248 22-37
Fax.: +49 202-248 22-40
E-Mail: kanzlei@rawub.de
Web: www.rawub.de