

## FLÜCHTLINGE ALS ARBEITNEHMER

**Was gilt es zu beachten?**

Die Frage, ob Flüchtlinge und Asylsuchende in Deutschland beschäftigt werden dürfen und damit Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten, hängt in erster Linie von dem jeweiligen ausländerrechtlichen Status und von der Aufenthaltsdauer in Deutschland ab. Über die rechtlichen Grundlagen bei der Beschäftigung von Flüchtlingen wird die IHK Rhein-Neckar im März und April bei mehreren Veranstaltungen informieren.

**Status für Asylbewerber**

Der einfachste und klarste Fall bei der Beschäftigung ist der Status einer positiven Entscheidung im Asylverfahren. Dem Antrag des Asylbewerbers wird stattgegeben, weil die Voraussetzungen für die Gewährung von Asyl gegeben sind. Der Betroffene erhält daraufhin eine Aufenthaltserlaubnis. Zur Dokumentation stellt die Behörde darüber einen Ausweis aus, der seit 2011 elektronischer Aufenthaltstitel heißt. Dieser hat die Größe einer Kreditkarte, enthält ein Lichtbild des Betroffenen und trägt die Aufschrift „Aufenthaltstitel“. Der Ausländer, der eine Aufenthaltserlaubnis hat, darf uneingeschränkt eine unselbstständige Beschäftigung ausüben; es gibt keinerlei Beschränkungen.

Bis zur Asylantragstellung können derzeit leider mehrere Monate vergehen. Asylsuchende, die noch keinen Antrag gestellt haben, weisen sich mit einer Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender (kurz BÜMA, Aufenthaltsgestattung oder Duldung) vermerkt, deswegen sieht dieses Dokument von Behörde zu Behörde anders aus. In Kürze soll die BÜMA von dem neuen, bundeseinheitlichen „Flüchtlingsausweis“ abgelöst werden. Der Ausweis wird korrekt als Ankunftsbescheinigung bezeichnet.

Es soll Probleme bei der Registrierung von Flüchtlingen lösen; zum Beispiel soll verhindert werden, dass sich Menschen mehrere Identitäten zulegen. Nach der Antragstellung beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (kurz BAMF) erhalten die Betroffenen eine Aufenthaltsgestattung. Hierzu stellt die Behörde ein bundeseinheitliches Dokument in Papierform aus, das die Aufschrift „Aufenthaltsgestattung“ trägt. Dieser Ausweis ist bis zur Entscheidung über den Asylantrag gültig.

Die Aufenthaltsgestattung erlischt mit der rechtskräftigen Entscheidung über den Asylantrag. Im Falle einer negativen Entscheidung besteht für den Ausländer grundsätzlich die Verpflichtung zur Ausreise, es sei denn, ihm wird ein sogenannter sonstiger Schutzstatus zugesprochen. Die Gründe, die gegen eine Abschiebung sprechen können, sind mannigfaltig (zum Beispiel ungeklärte Staatsangehörigkeit, Staatenlosigkeit, kein gültiger Pass, Reiseunfähigkeit u. v. m.). Der Betroffene erhält dann eine Aussetzung der Abschiebung, auch Duldung genannt. Auch darüber wird ein Ausweis in Papierform ausgestellt. Es gibt ein bundeseinheitliches Muster, das durch den Aufdruck „Aussetzung der Abschiebung (Duldung)“ erkennbar ist.

**Kontakte zur Ausländerbehörde**

Ob und unter welchen Umständen eine Person arbeiten darf, ist in der jeweiligen BÜMA, Aufenthaltsgestattung oder Duldung vermerkt. Es sollte also immer darauf Wert gelegt werden, sich die behördlichen Dokumente der Person zeigen zu lassen, die gegebenenfalls beschäftigt werden soll. Selbst wenn in dem Ausweis vermerkt ist, dass der Ausländer keiner Erwerbs-

FOTO: GINO SANTA MARIA\_FOTOLIA.COM



Wer ausländische Staatsangehörige beschäftigt, muss bestimmte Regeln beachten. In verschiedenen Veranstaltungen informiert die IHK zu diesem Thema.

tätigkeit nachgehen darf, ist es immer ratsam, Kontakt mit der Ausländerbehörde aufzunehmen. In Einzelfällen ist die Änderung des Arbeitsverbots möglich. Eine Nachfrage kann sich also lohnen.

**Wann gibt es die Arbeitserlaubnis?**

Grundsätzlich unterliegen Personen mit einer BÜMA, Aufenthaltsgestattung oder Duldung in den ersten drei Monaten ihres Aufenthalts einem generellen Arbeitsverbot. Ab dem vierten bis zum 15. Monat kann die Ausländerbehörde eine Arbeitserlaubnis erteilen. Sie muss dazu allerdings die Bundesagentur für Arbeit (BA) beteiligen. Es besteht ein sogenannter nachrangiger Arbeitsmarktzugang. Das bedeutet, dass die BA eine Vorrangprüfung vornimmt. Dabei wird geprüft, ob die Stelle durch bevorrechtigte Arbeitslose (Deutsche oder Ausländer mit unbeschränkter Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit) besetzt werden kann. Darüber hinaus stellt die BA sicher,

dass der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als ein Deutscher beschäftigt wird. Ab dem 16. bis zum 48. Monat besteht Arbeitsmarktzugang ohne Vorrangprüfung. Die BA prüft nur noch, ob vergleichbare Arbeitsbedingungen bestehen. Ab dem 49. Monat bedarf die Arbeitserlaubnis grundsätzlich nicht mehr der Zustimmung durch die BA. Bitte beachten Sie, dass die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Praktikums anderen Vorgaben folgt. Auch gibt es Ausnahmen und erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen und Personen mit Ausbildungsabschlüssen in sogenannten Engpassberufen.

*Samuel Gruber, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der adjuga Rechtsanwalts-gesellschaft mbH in Heidelberg*

**Weitere Informationen unter:**  
[www.rhein-neckar.ihk24.de/fluechtlinge](http://www.rhein-neckar.ihk24.de/fluechtlinge)

**IHK-VERANSTALTUNGEN****„Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung bringen“**

Die IHK führt an folgenden Tagen Informationsveranstaltungen zum Thema „Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung bringen“ durch:

- Mittwoch, 9. März 2016, von 17:00 bis 19:30 Uhr (Mosbach)
- Donnerstag, 10. März 2016, von 17:00 bis 19:30 Uhr (Mannheim)
- Mittwoch, 13. April 2016, von 15:00 bis 17:30 Uhr (Heidelberg)

**Anmeldung unter:**

[www.rhein-neckar.ihk24.de](http://www.rhein-neckar.ihk24.de), Nummer 15384496