

Entwurf zum Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz ist berücksichtigt

Welche arbeitsrechtlichen Aspekte müssen Unternehmen beachten, wenn sie Flüchtlinge in den Arbeitsprozess integrieren möchten?

Vor dem aktuellen Hintergrund der Flüchtlingskrise stellt sich die Frage nach einer verstärkten Integration von Asylsuchenden in den Arbeitsmarkt. Dabei ist es gerade in den Bereichen mit akutem Fachkräftemangel für Unternehmen von Bedeutung, potentielle Arbeitnehmer frühzeitig ausfindig zu machen und zu fördern. Das Arbeitsgenehmigungsrecht gestaltet sich jedoch für viele Betriebe als unübersichtliches und undurchdringbares Vorschriftensammelsurium, woran auch die jüngsten Gesetzesänderungen zum erleichterten Zugang von Asylsuchenden zum Arbeitsmarkt nichts geändert haben. Es stellt sich daher die Frage, welche rechtlichen Besonderheiten bei der Beschäftigung von Flüchtlingen beachtet werden müssen.

Einleitung

Tausende Menschen sind in den letzten Wochen und Monaten als Flüchtlinge nach Deutschland gelangt. Auf der anderen Seite besteht in vielen Branchen ein erheblicher Fachkräftemangel. Es ist davon auszugehen, dass viele der Asylsuchenden hervorragend qualifiziert sind. Für Unternehmen gilt es daher schnell zu sein, sich in diesem "War for new talents" die Arbeitskraft der bestqualifizierten Flüchtlinge zu sichern.

Status des Flüchtlings

Zunächst muss nach dem jeweiligen Status des Flüchtlings differenziert werden:

- Aufenthaltsgestattung
- Aufenthaltserlaubnis
- Duldung

Eine Aufenthaltsgestattung liegt bei Asylsuchenden vor, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist. Eine Aufenthaltserlaubnis hat die Anerkennung des Flüchtlings nach der positiven Bescheidung des Asylantrages zur Folge. Bei Geduldeten handelt es sich um Personen, deren

Key issues

- Beantragen der Arbeitserlaubnis
- Ausnahmetatbestände bei Hochqualifizierten sowie Engpassberufen
- Anerkennungsverfahren
- Vertragsgestaltung
- Mindestlohn
- Gesetzesänderungen

Asylantrag abgelehnt wurde, die aber aus z.B. humanitären Gründen nicht abgeschoben werden dürfen.

Menschen mit einem gültigen Aufenthaltstitel

Arbeitserlaubnis

Flüchtlinge, die einen gültigen Aufenthaltstitel besitzen, haben in der Regel einen unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt und können von Unternehmen wie deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden. Aufenthaltstitel sind:

- die Niederlassungserlaubnis,
- die Erlaubnis zum Daueraufenthalt in der EU,
- die Aufenthaltserlaubnis,
- die Blaue Karte EU.

Eine Niederlassungserlaubnis wird Personen gewährt, die bereits seit fünf Jahren eine Aufenthaltserlaubnis besitzen und weitere Voraussetzungen, wie die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts, erfüllen. Die Niederlassungserlaubnis gewährt dem Inhaber die Möglichkeit der unbeschränkten Erwerbstätigkeit in Deutschland.

Die Erlaubnis zum Daueraufenthalt in der EU ermächtigt ebenfalls zur Berufsausübung und wird unter Vorlage der gleichen Voraussetzungen wie die Niederlassungserlaubnis erteilt. Dieser Titel enthält die zusätzliche Befugnis der Bewegungsfreiheit innerhalb der EU.

Der Titel der Aufenthaltserlaubnis kann zu Zwecken der Ausbildung, der Erwerbstätigkeit, aus völkerrechtlichen, humanitären, politischen oder familiären Gründen bewilligt werden. Ist in der Aufenthaltserlaubnis die Genehmigung zu Erwerbszwecken festgehalten, so kann eine sofortige Anstellung durch den Arbeitgeber erfolgen.

Die Blaue Karte EU setzt voraus, dass der Arbeitswillige ein anerkanntes gleichwertiges Hochschulstudium nachweisen kann und ein entsprechendes Stellenangebot vorliegen hat, das mit einer Mindestvergütung von EUR 46.400 Brutto jährlich oder abgestuft EUR 37.752 Brutto jährlich in einem der Berufe mit Fachkräftemangel ausgeschrieben ist.

Menschen ohne gültigen Aufenthaltstitel

Arbeitserlaubnis

Schwieriger ist die arbeitsmarktrechtliche Situation für diejenigen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist oder die einen negativen Bescheid bekommen haben, aber nicht abgeschoben werden dürfen. Diese Menschen müssen zunächst

- eine gültige Arbeitsgenehmigung bei der zuständigen Ausländerbehörde mit Einverständnis der Bundesagentur für Arbeit (BA) einholen. Die Wartezeit für das Stellen einer solchen Arbeitserlaubnis wurde zuletzt im Kontext der Neuregulierung des erleichterten Zugangs für Asylsuchende zum Arbeitsmarkt auf drei Monate verkürzt,
- sodann darf eine Anstellung auf den konkreten Arbeitsplatz nach der Vorrangregelung gemäß §§ 39 ff. AufenthG erfolgen, wenn die Stelle nicht von einem deutschen Arbeitnehmer oder einer Person aus dem EU-Ausland besetzt werden kann,
- zudem erfolgt im Rahmen der Lohnprüfung die Feststellung, ob die Arbeitsbedingungen für den Asylsuchenden nicht ungünstiger

sind als für einen deutschen Arbeitnehmer.

Sonderfall Engpassberufe

Eine Vorrangprüfung durch die Agentur für Arbeit entfällt bei dem Personenkreis der Hochqualifizierten, die die Voraussetzungen der Blauen Karte EU erfüllen. Dazu muss

- ein Nachweis über einen ausländischen und in Deutschland als gleichwertig anerkannten Hochschulabschluss erbracht werden,
- dem Stellenanwärter ein konkretes Angebot in einem der Mangelberufe mit der erforderlichen Mindestvergütung vorliegen.

Eine Vorrangprüfung entfällt zudem bei Personen,

- die einen ausländischen und in Deutschland als vergleichbar anerkannten Ausbildungsabschluss besitzen und
- in einem der Mangelberufe nach der Positivliste arbeiten wollen.

Die [Positivliste](#) umfasst nach aktuellem Stand vor allem Tätigkeiten in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie den Bereich der Elektrotechnik.

Die Vorrangprüfung entfällt unabhängig der fachlichen Qualifikation und Klassifizierung der jeweiligen Tätigkeit nach einem 15monatigen Aufenthalt in Deutschland, so dass ausländische Arbeitnehmer trotz inländischer Konkurrenz eingestellt werden dürfen. Hintergrund dieser erleichterten Zugangsregelung ist der anhaltende Fachkräftemangel in den einschlägigen Gebieten auf dem Arbeitsmarkt.

Anerkennung der Abschlüsse

Für die Ausübung sogenannter reglementierter Berufe in Deutschland

bedarf es der staatlichen Anerkennung des Abschlusses. Reglementierte Berufe finden sich vor allem im medizinischen Bereich (Arzt, Krankenpfleger) und in den Rechtsberufen (Rechtsanwalt). Eine [Auflistung der Berufe](#) kann auf der Homepage der Europäischen Union gefunden werden.

Das Anerkennungsverfahren dient der Prüfung der Gleichwertigkeit des ausländischen Abschlusses mit einer deutschen Qualifikation. Ein gültiger Aufenthaltstitel ist für das Anerkennungsverfahren keine Voraussetzung. Vielmehr können die Anträge auch von außerhalb Deutschlands gestellt werden. Kommt die zuständige Institution unter Berücksichtigung formaler Kriterien, wie dem Inhalt und der Dauer der Ausbildung, zu dem Ergebnis der Gleichwertigkeit, wird ein offizieller Anerkennungsbescheid ausgestellt. Dieser ermöglicht dem Arbeitnehmer eine seinem Abschluss entsprechende Berufsausübung. Ergibt die Prüfung Unterschiede in der Qualität zwischen der ausländischen und der deutschen Ausbildung, so kann diese fachliche Differenz im Einzelfall durch Ausgleichsmaßnahmen, wie beispielsweise zusätzliche Prüfungen oder Fortbildungsmaßnahmen, kompensiert werden. [Aktuelle Qualifizierungsangebote](#) werden auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit ausgeschrieben.

Auch wenn die begehrte Tätigkeit grundsätzlich keiner Zugangsreglementierung unterliegt, kann eine offizielle Anerkennung den Vorteil bieten, dass der Arbeitgeber die Qualifikationen und Erfahrungen des Asylsuchenden besser einschätzen kann, was im Umkehrschluss die Chancen des Flüchtlings auf dem Arbeitsmarkt erhöht.

Vertragsgestaltung

Auch wenn während der ersten drei Monate in Deutschland ein Arbeitsverbot besteht, können Arbeitgeber bereits während dieser Zeit auf Flüchtlinge zugehen und Gespräche über eine Vertragsanbahnung führen. Man könnte sogar schon bedingt auf die Erteilung der Arbeitserlaubnis einen Arbeitsvertrag schließen.

Die größte Barriere einer erfolgreichen Anstellung besteht oftmals in der mangelnden Sprachkenntnis des Asylsuchenden. Geduldete oder Personen mit Aufenthaltsgestattung sind trotz sprachlichem Defizit von den staatlich angebotenen Integrationskursen, die auch der Erlernung der deutschen Sprache dienen, ausgeschlossen. Hinsichtlich einer frühzeitigen Förderung wäre es denkbar, dass Arbeitgeber die Flüchtlinge ermutigen, zeitig Deutsch zu lernen, damit sie den konkreten Arbeitsplatz nach Erhalt der Arbeitserlaubnis optimal ausfüllen oder zumindest für ihre neue Stelle gut gerüstet starten können. Dies kann durch die Teilnahme an Sprachkursen anderer Träger, wie beispielsweise der freien Wohlfahrtspflege, erfolgen. Asylsuchende und Arbeitgeber können sich

- auf der Internetseite des [Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge](#),
- den Flüchtlingsberatungsstellen,
- oder auch bei örtlichen Sprachschulen über Sprachangebote informieren.

Nach Ablauf der dreimonatigen Wartefrist besteht für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung die Möglichkeit, an der berufsbezogenen Sprachförderung im Rahmen der vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten ESF-BAMF-Kurse teilzunehmen. Neben der Vo-

raussetzung einer gültigen Arbeitserlaubnis müssen Asylsuchende allerdings bereits Deutschkenntnisse auf Niveau A1 (GER) mitbringen.

Beschäftigungsformen

Vor einer konkreten Anstellung besteht für die Betriebe die Möglichkeit, das Fachwissen des Jobanwärters im Kontext verschiedener arbeitsfördernder Maßnahmen auszutesten.

- Die **Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)** gestattet dem Arbeitgeber eine sechswöchige Zusammenarbeit mit dem Asylsuchenden. Im Gegensatz zu einer Probearbeit, die gemäß des § 39 AufenthG der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit und der zuständigen Ausländerbehörde bedarf, muss hierfür lediglich eine Beantragung durch den Arbeitgeber bei der Agentur für Arbeit erfolgen. Eine solche arbeitsfördernde Maßnahme unterliegt, anders als die Probearbeit nach dem SGB III, nicht dem Mindestlohn, der auch den Asylsuchenden als Arbeitnehmern im Sinne des Mindestlohngesetzes grundsätzlich gezahlt werden muss.
- Ebenso besteht durch ein **Praktikum** die Möglichkeit zur ersten Kontaktaufnahme. Dieses gilt grundsätzlich als betriebliche Tätigkeit, weshalb bis vor kurzem die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit notwendig war. Diese Regelung wurde nun zum Zwecke der erleichterten Integration für bestimmte Praktikumsformen abgeschafft. Die Neuregelung gilt für:
 - Pflichtpraktika,
 - Orientierungspraktika und
 - ausbildungs- oder studienbegleitende Praktika

4 Welche arbeitsrechtlichen Aspekte müssen Unternehmen beachten, wenn sie Flüchtlinge in den Arbeitsprozess integrieren möchten?

mit einer Dauer von jeweils bis zu drei Monaten. Der Arbeitgeber muss den Asylsuchenden für diese Beschäftigungsform keinen Mindestlohn zahlen. Personen mit Aufenthaltsgestattung können nach den obligatorischen drei Wartemonaten eine Praktikums-tätigkeit aufnehmen, wobei Personen mit Duldung ohne Warte-frist ab dem ersten Tag des Auf-enthalts im Rahmen eines Prakti-kums in den Betrieb integriert werden können.

- Durch eine **Einstiegsqualifizierung (EQ)** kann der Arbeitgeber den Asylsuchenden an eine Berufs-ausbildung in seinem Betrieb annähern. Eine solche Maßnah-me umfasst einen Zeitraum von 6 bis 12 Monaten und kann auch hier den Unternehmen den Vor-teil bieten, Fähigkeiten und Ge-schick der Asylsuchenden im Hinblick auf ein potentielles Aus-bildungsverhältnis zu bewerten. Eine Zustimmung der BA ist nicht erforderlich. Allerdings muss eine Genehmigung der Ausländerbe-hörde eingeholt werden. Die Teilnahme ist ab dem vierten Monat des Asylgesuchs möglich und muss nicht mit dem Mindest-lohn vergütet werden.

- Eine **betriebliche Ausbildung** kann bei Aufenthaltsgestatteten nach Ablauf der dreimonatigen Wartefrist und bei Geduldeten in der Regel ab dem ersten Tag der Duldungserteilung erfolgen. Für die Besetzung des Ausbildungs-platzes mit einem Asylsuchenden bedarf es auch hier vorab einer Beantragung bei der Ausländer-behörde, jedoch keiner Zustim-mung der BA.

Nach der am 1. August 2015 ein-getretenen Gesetzesänderung kann die Ausländerbehörde eine

Duldung für die Aufnahme einer sogenannten qualifizierten Beru-fusausbildung erteilen, wenn der Auszubildende die Ausbildung vor Vollendung des 21. Lebens-jahres antritt und nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat stammt. Eine solche wird zunächst für ein Jahr befristet und soll bei Fort-dauer und voraussichtlichem Ab-schluss in einem angemessenen Zeitraum um jeweils ein Jahr ver-längert werden. Im Anschluss an eine erfolgreiche Berufsausbil-dung kann sodann eine befristete Aufenthaltserlaubnis erteilt wer-den, sofern sich dem Betreffenden eine geeignete Anstellung bietet.

Der gesetzliche Mindestlohn muss Auszubildenden nicht be-zahlt werden. Wird die Ausbil-dung erfolgreich absolviert und steht dem Arbeitssuchenden eine entsprechende Stelle in Aussicht, kann eine befristete Aufenthalts-genehmigung erteilt werden.

Beschäftigungsformen	Zustimmung BA	Mindest-lohn
MAG	Nein	Nein
Probearbeit	Ja	Ja
EQ	Nein	Nein
Pflichtprak-tikum	Nein	Nein
Orientie-rungsprak-tikum unter drei Mona-ten	Nein	Nein
Freiwilliges Praktikum/Praktikum über drei Monate	Ja	Ja
Ausbildung	Nein	Nein

Befristung

Grundsätzlich können Arbeitgeber mit Flüchtlingen ein befristetes Arbeits-verhältnis unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelungen abschließen. Das Auslaufen der Arbeits- oder Auf-enthaltserlaubnis impliziert nicht die automatische Beendigung des Ar-beitsvertrages. Eine Befristung kann unabhängig eines sachlichen Grund-es erfolgen, wenn

- der Arbeitnehmer erstmalig ein-gestellt wird und nicht länger als zwei Jahre für den Betrieb tätig ist
- oder sich das Unternehmen in den ersten vier Jahren seiner Gründungsphase befindet.

Dabei steht es einer Befristung des Arbeitsvertrages bis zur Dauer von zwei Jahren nach § 14 Abs. 2 TzBfG nicht entgegen, wenn

- der Asylsuchende vorher in ei-nem Ausbildungsverhältnis mit

dem Arbeitgeber stand, da dieses grundsätzlich kein Arbeitsverhältnis darstellt,

- der Asylsuchende vorher ein Praktikum bei dem Arbeitgeber absolviert hat.
- Dabei könnte eine Befristung auch nach der Teilnahme an einer EQ oder MAG erfolgen, wenn diese Maßnahmen als berufsvorbereitendes Vertragsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG eingeordnet werden und folglich kein für die Befristung relevantes Arbeitsverhältnis darstellen.

Problematischer gestaltet sich eine Befristung bei einer zuvor absolvierten Probearbeit. Hier muss der Arbeitgeber bei der Ausgestaltung hinsichtlich des Inhalts und der erwarteten Leistung ausreichend deutlich machen, dass es sich um eine Art nicht vergütete Kennenlernphase und nicht um ein Arbeitsverhältnis handelt. Wird der Asylsuchende beispielsweise in einen Arbeitsplan eingeteilt, kann dies indiziell für ein bestehendes Arbeitsverhältnis sprechen.

Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses kann gemäß § 14 Abs. 1 TzBfG auch aufgrund eines Sachgrunds erfolgen. Die für die Beschäftigung von Asylsuchenden relevantesten Punkte sind:

- Nr. 3 TzBfG, Vertretung,
- Nr. 5 TzBfG, Erprobung,
- Nr. 6 TzBfG, in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe.

Eine zeitlich befristete Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis des Arbeitnehmers kann im Einzelfall einen sachlichen Befristungsgrund nach Nr. 6 darstellen. Allerdings verlangt die Rechtsprechung in diesem Kontext, dass der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses eine Prognose hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses vornimmt und zu dem

gerechtfertigten Ergebnis kommt, dass der Arbeitnehmer aufgrund der in Zweifel stehenden Arbeitsgenehmigung für eine über die Dauer der Erlaubnis hinausgehende Tätigkeit im Betrieb nicht zur Verfügung stehen wird.

Auch eine Befristung zum Zwecke der Erprobung des Asylsuchenden ist nach § 14 Abs. 1 Nr. 5 TzBfG zulässig. Dabei sollte grundsätzlich eine klare Abgrenzung zwischen einer *befristeten Erprobung*, die dem Arbeitsverhältnis quasi vorgeschaltet ist, und einer *Probezeit*, die verkürzt mit zweiwöchigem Vorlauf gemäß § 622 Abs. 3 BGB gekündigt werden kann und mit Ablauf in ein normales Arbeitsverhältnis übergeht, erfolgen. Es ist daher für den Arbeitgeber ratsam, eine Befristung der Erprobung ausdrücklich in Schriftform mit dem potentiellen Arbeitnehmer zu vereinbaren. Bei einer vorherigen Beschäftigung eines Asylsuchenden im Unternehmen ist zu beachten, dass eine Tätigkeit mit den gleichen Arbeitsaufgaben regelmäßig gegen den Sachgrund der Erprobung spricht, da der Arbeitgeber in solchen Fällen bereits vorher die Möglichkeit zur Bewertung des potentiellen Arbeitnehmers hatte.

Der letzte Befristungsgrund liegt in der Vertretung. So kann der Arbeitgeber den Asylsuchenden zur Überbrückung eines verhinderten Arbeitnehmers einsetzen. Die befristete Anstellung muss dabei jedoch gerade aufgrund der vorübergehenden Abwesenheit eines Arbeitnehmers erfolgen.

Mindestlohn

Asylsuchende mit einer gültigen Arbeitserlaubnis werden grundsätzlich behandelt wie deutsche Arbeitnehmer und unterliegen demnach dem gesetzlichen Mindestlohn. Ausnahmen

bestehen nur für folgende Personengruppen:

- Asylsuchende, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- Asylsuchende, die ein Pflichtpraktikum oder Orientierungspraktikum bis zur Dauer von drei Monaten machen,
- Asylsuchende, die eine Ausbildung im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes machen,
- Asylsuchende, die an Maßnahmen der Arbeitsförderungen teilnehmen (MAG, EQ).

Weitere Besonderheiten

Als Zeitarbeiter können Flüchtlinge gemäß § 40 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG nicht beschäftigt werden.

Die früher in Bezug auf den Aufenthalt geltende "Residenzpflicht" ist 2014 gelockert worden. Asylsuchende können sich seitdem im Regelfall nach Ablauf von drei Monaten frei im Bundesgebiet bewegen und sind nicht mehr an das Gebiet der zuständigen Ausländerbehörde gebunden.

Flüchtlinge können aber nicht in jedem Fall ohne Absprache mit der Agentur für Arbeit räumlich überall in Deutschland eingesetzt werden. Es kann Wohnsitzauflagen geben. Dies muss der Arbeitgeber bei der Vertragsanbahnung beachten. Der Arbeitgeber ist ferner verpflichtet, der Bundesagentur für Arbeit die Beschäftigung eines Asylsuchenden unter Angabe des Arbeitsentgelts und der Arbeitszeit anzuzeigen.

Beabsichtigte Gesetzesänderungen

Entwürfe des Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes und der Verordnung zur Änderung der BeschV u.a. (Stand: September 2015)

Aktuelle Rechtslage	Beabsichtigte Neuerungen
Bosnien und Herzegowina, Ghana, Mazedonien (Former Yugoslav Republic of Macedonia (FYROM)), Senegal und Serbien als sichere Herkunftsstaaten (§ 29a AufenthG)	Erweiterung auf sämtliche Balkanstaaten, d.h. auch Albanien, Kosovo und Montenegro
Zeitarbeitsverbot für Asylbewerber und Geduldete (§§ 61 Abs. 2 S. 1, 3 AsylVfG iVm. 39 Abs. 1 Nr. 2 AufenthG)	Zeitarbeit grds. möglich, da § 61 Abs. 2 S. 3 AufenthG nicht mehr auf die entsprechende Regelung verweist; <u>aber</u> : Vorrangregelung gilt weiter, jedoch strenger (gemäß Wortlaut wohl nur für Geduldete), da nach der Neuregelung des § 32 Abs. 3 der BeschV Zeitarbeit dann ausscheidet, wenn überhaupt eine Vorrangprüfung erfolgen muss (Arg.: Effektive Prüfverfahren aufgrund hoher Fluktuation nicht möglich)
Erwerbstätigkeit, MAG und EQ grundsätzlich nur nach dreimonatiger Wartefrist möglich	MAG durch Neuregelung bereits vor Ablauf der Wartefrist (Erwerbstätigkeitsverbot nach § 61 AsylG n.F.; vormals AsylVfG) für aufenthalts-gestattete Flüchtlinge mit guter Bleibeprognose möglich (§ 131 SGB III n. F.)
Integrationskurs bisher nur mit Aufenthaltserlaubnis möglich, §§ 43,44 AufenthG	Eröffnung des Integrationskurses auch für Aufenthaltsgestattete mit guter Bleibeprognose und Geduldete (§ 44 Abs. 4 S.2 SGB III n.F.); Zudem Möglichkeit eines Sprachkurses vor Ablauf der Wartefrist (§ 61 AsylG n.F.)
	Für Staatsangehörige des Westbalkans (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien) Erleichterung der Arbeitsaufnahme im Wege einer legalen Migration (§ 26 Abs. 2 BeschV n.F.); <u>Voraussetzung</u> : Beachtung der Vorrangregelung, Vorliegen eines konkreten Ausbildungs- oder Arbeitsangebotes, Zustimmung der Agentur für Arbeit und gleichwertige Beschäftigungsverhältnisse mit inländischen Beschäftigten (Zeitarbeit entsprechend der Neuregelung möglich!)

Fazit

In Branchen, in denen es EU-weit schwierig ist Fachkräfte zu bekommen, macht es Sinn, frühzeitig qualifizierte Flüchtlinge anzusprechen, die aus Ländern kommen, für die mit Asylgewährung zu rechnen ist. Diese kann man bei zeitlich guter Stafflung frühzeitig fortbilden, sie über ein MAG oder EQ integrieren und ab Erteilung der Arbeitserlaubnis dann beschäftigen. Dies könnte helfen, Fachkräftemangel zu mildern. Diese Umstände sollte der Arbeitgeber, der in einen Flüchtling als potentiellen Arbeitnehmer vor Bescheid der Arbeitserlaubnis investiert, berücksichtigen. Zudem können die Unternehmen den Entscheidungsprozess erheblich beschleunigen, indem sie der Agentur für Arbeit eine Stellenausschreibung möglichst früh vorlegen, so dass eine zeitige Prüfung stattfindet und sodann

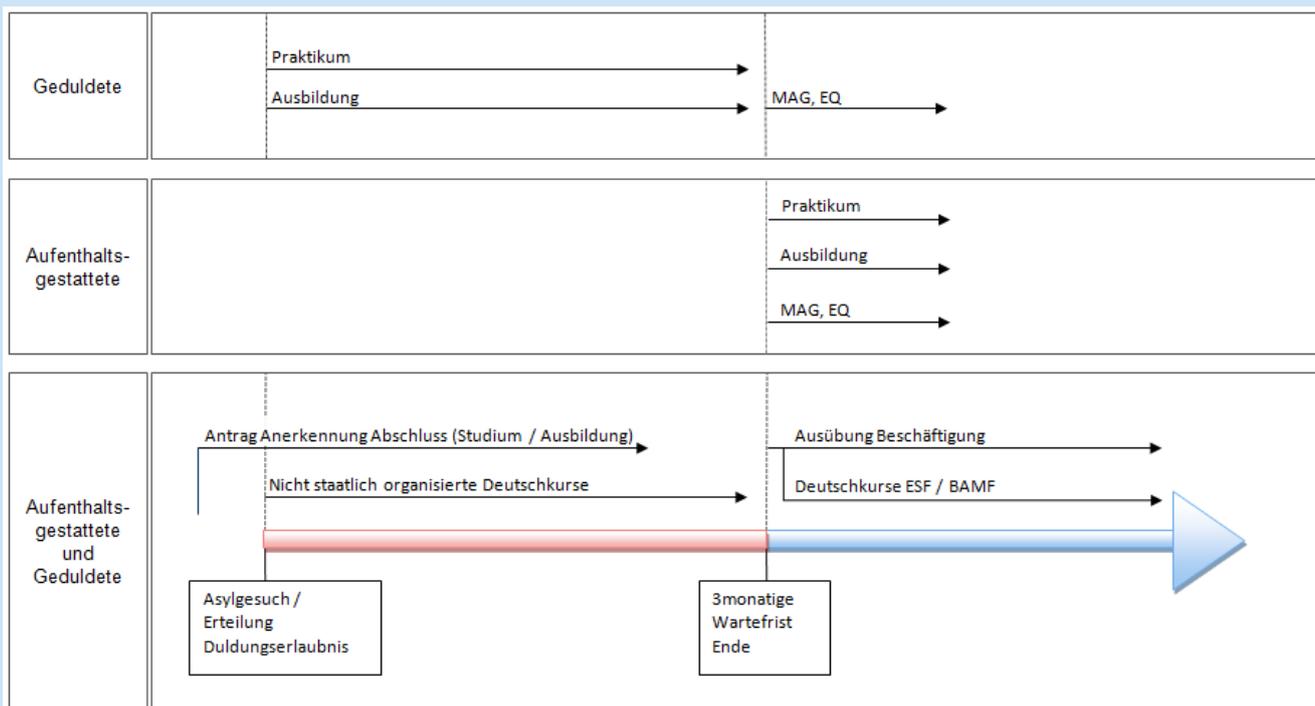
eine Zustimmung zur Beschäftigung des Asylsuchenden erfolgt.

Da geplant ist, die Balkanländer nunmehr insgesamt als sichere Herkunftsländer einzustufen, dürften Unternehmen zukünftig auf Personen aus diesen Ländern im Wege der legalen Migration zu Zwecken der Arbeitsaufnahme zugreifen können.

Arbeitgeber haben je nach beabsichtigter Maßnahme und Einsatz des Flüchtlings genau dessen Herkunft und Status zu prüfen, um keine Fehlinvestitionen zu riskieren. Dies gilt umso mehr, als dass nach Ablauf der Frist für die freiwillige Ausreise die Abschiebung nicht mehr angekündigt werden soll (§ 59 Abs. 1 AufenthG n.F.). Unternehmen sollten sich zur Abklärung an die Agentur für Arbeit wenden, da zukünftig ein Datenaustausch mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge beabsichtigt ist (§ 8 Abs. 2 S. 3 AufenthG n.F.).

Zugleich dürfte der finanzielle Anreiz zur Aufnahme einer Beschäftigung bei den Flüchtlingen generell ansteigen, da zur Bedarfsdeckung statt Geldleistungen vermehrt die Ausgabe von Sachleistungen und Wertgutscheinen erfolgen soll (§ 3 Abs. 1 AsylbLG n.F.).

Durch die Entwürfe werden asylsuchenden Flüchtlingen zwar mehr Möglichkeiten zur Anbahnung einer Beschäftigung geboten, hinsichtlich einer Verkürzung der Wartezeiten für die Aufnahme einer konkreten Beschäftigung sind die geplanten Änderungen jedoch enttäuschend. Zudem erfolgt kaum eine Reduzierung des bürokratischen Aufwands, sodass sich die Verfahren in Bezug auf die Aufnahme einer Beschäftigung unverändert zeitlich hinziehen dürften. Dem aktuellen Bedarf an verfügbaren und einsatzbereiten Fachkräften wird man dadurch jedenfalls nicht gerecht.



8 Welche arbeitsrechtlichen Aspekte müssen Unternehmen beachten, wenn sie Flüchtlinge in den Arbeitsprozess integrieren möchten?

Ansprechpartner



Dr. Peter Christ
Partner

T: +49 211 4355-5420

E: peter.christ@cliffordchance.com



Thomas Hey
Partner

T: +49 211 4355-5413

E: thomas.hey@cliffordchance.com



Dr. Stefan Simon
Partner

T: +49 69 7199-1257

E: stefan.simon@cliffordchance.com

Diese Publikation dient der allgemeinen Information und ersetzt nicht die Beratung im Einzelfall. Wenn Sie Fragen haben oder weitere Informationen wünschen, wenden Sie sich bitte an die Autoren oder Ihren üblichen Ansprechpartner bei Clifford Chance.

Clifford Chance, Königsallee 59, 40215 Düsseldorf
© Clifford Chance 2015

Clifford Chance Deutschland LLP ist eine Limited Liability Partnership mit Sitz in 10 Upper Bank Street, London E14 5JJ, registriert in England und Wales unter OC393460. Die Gesellschaft ist mit einer Zweigniederlassung im Partnerschaftsregister des Amtsgerichts Frankfurt am Main unter PR 2189 eingetragen.

Die nach § 5 TMG und §§ 2, 3 DL-InfoV vorgeschriebenen Informationen finden Sie unter: www.cliffordchance.com/deuregulatory

www.cliffordchance.com

Abu Dhabi ■ Amsterdam ■ Bangkok ■ Barcelona ■ Brüssel ■ Bukarest ■ Casablanca ■ Doha ■ Dubai ■ Düsseldorf ■ Frankfurt ■ Hongkong ■ Istanbul ■ Jakarta* ■ Kiew ■ London ■ Luxemburg ■ Madrid ■ Mailand ■ Moskau ■ München ■ New York ■ Paris ■ Peking ■ Perth ■ Prag ■ Riad ■ Rom ■ São Paulo ■ Seoul ■ Shanghai ■ Singapur ■ Sydney ■ Tokio ■ Warschau ■ Washington, D.C.

*Clifford Chance hat eine Kooperationsvereinbarung mit Linda Widyati & Partners in Jakarta/Indonesien.