

(adjuga Information März 2016)

2. Flüchtlinge als Arbeitnehmer – Beschäftigungsmöglichkeiten und -hindernisse

Die Frage, ob Flüchtlinge und Asylsuchende in Deutschland beschäftigt werden dürfen und damit Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten, hängt vom jeweiligen ausländerrechtlichen Status des Betroffenen und von der Dauer seines Aufenthalts in Deutschland ab.

Der einfachste und klarste Fall liegt vor, wenn dem Antrag des Asylbewerbers stattgegeben wurde, weil die Voraussetzungen für die Gewährung von Asyl, Flüchtlingsschutz oder subsidiärem Schutz 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 unselbständige Beschäftigung ausüben; es gibt keinerlei Beschränkungen.

In der Zeit bis zur Entscheidung über den Asylantrag sowie im Falle einer ablehnenden Entscheidung auch für die Zeit danach bestehen jedoch Einschränkungen:

- Bis zur Asylantragstellung können derzeit mehrere Monate vergehen. Asylsuchende, die noch keinen Antrag gestellt haben, weisen sich mit einer Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender (BÜMA) aus. Es gibt keinen bundeseinheitlichen Vordruck, deswegen sieht dieses Dokument von Behörde zu Behörde anders aus. In Kürze soll die BÜMA von dem neuen, bundeseinheitlichen „Flüchtlingsausweis“ abgelöst werden. Dieser Ausweis wird korrekt als Ankunftsnachweis bezeichnet. Er soll Probleme bei der Registrierung von Flüchtlingen lösen; z. B. soll verhindert werden, dass sich Menschen mehrere Identitäten zulegen.
- Nach der Antragstellung beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (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 (z. B. 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.

Ob und unter welchen Umständen eine Person arbeiten darf, ist in der jeweiligen BÜMA, Aufenthaltsgestattung oder Duldung vermerkt. Ein potentieller Arbeitgeber sollte sich deshalb immer die behördlichen Dokumente der Person zeigen lassen, die beschäftigt werden soll. Sollte in dem Ausweis vermerkt sein, dass der Betroffene keiner Erwerbstätigkeit nachgehen darf, ist es ratsam Kontakt mit der Ausländerbehörde aufzunehmen. In Einzelfällen ist die Änderung des Arbeitsverbots möglich. Eine Nachfrage kann sich also lohnen.

Grundsätzlich unterliegen Personen mit einer BÜMA, Aufenthaltsgestattung oder Duldung in den ersten drei Monaten ihres Aufenthalts einem generellen Arbeitsverbot. Ab dem 4. 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. Die BA muss prüfen, ob die Stelle durch bevorrechtigte Arbeitslose (Deutsche oder Ausländer mit unbeschränkter Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit) besetzt werden kann (Vorrangprüfung). 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.

Zu beachten ist, dass die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Praktikums anderen Vorgaben folgt. Auch gibt es Ausnahmen mit erleichtertem Zugang zum Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen und Fachkräfte mit Ausbildungsabschlüssen in so genannten Engpassberufen.

Samuel Gruber

+49 6221 4340270

samuel.gruber@adjuga.com

Die Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Gerne dürfen Sie die „information März 2016“ an weitere Interessierte weiterleiten. Jede andere Verwendung ist nur nach Zustimmung durch die adjuga Rechtsanwaltsgesellschaft mbH unter Nennung der Quelle zulässig. Diese Information ersetzt nicht die rechtliche Beratung. Trotz sorgfältiger Erstellung übernimmt die adjuga Rechtsanwaltsgesellschaft mbH für die Richtigkeit keine Haftung.