

Arbeitsrecht

Rechtsanwälte Dr. Marcel Grobys, München, und Prof. Dr. Robert von Steinau-Steinrück, Berlin

Beschäftigungsmöglichkeiten von Flüchtlingen

Rechtsanwalt Professor Dr. Robert von Steinau-Steinrück und Wiss. Mitarbeiter Marcus Bertz, Berlin

Am 6.8.2016 trat das Integrationsgesetz (BGBl. I 1939) in Kraft. Mit ihm forciert der Gesetzgeber sein Ziel, die insbesondere im vergangenen Jahr aufgenommenen Flüchtlinge in die deutsche Gesellschaft zu integrieren. Als entscheidend für die Integration gilt die Eingliederung der Flüchtlinge in das Arbeitsleben. Der folgende Beitrag steckt die Rahmenbedingungen ab, innerhalb derer Flüchtlinge beschäftigt werden können und schildert die arbeitsmarktrelevanten Regelungen des Integrationsgesetzes (s. ausf. von Harbou, NVwZ 2016, 1193).

I. Rechtliche Rahmenbedingungen

Während gemeinhin von „den Flüchtlingen“ die Rede ist, unterteilt das deutsche Recht die Schutzsuchenden in sieben Gruppen. Ob Schutzsuchende beschäftigt werden dürfen, hängt von ihrem Aufenthaltsstatus und der hieran anknüpfenden Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit ab.

1. Asylberechtigte, Flüchtlinge, subsidiär Schutzberechtigte

Asylberechtigte im Sinne von Art. 16 a GG sind anerkannte politisch Verfolgte; sie erhalten eine dreijährige, verlängerbare Aufenthaltserlaubnis sowie eine Arbeitserlaubnis, § 25 I 1, 4, § 26 I 2 AufenthG. Die Arbeitserlaubnis gilt unbeschränkt für jede Form der Erwerbstätigkeit, das heißt für Beschäftigungsverhältnisse und selbstständige Tätigkeiten, § 2 II AsylG. Dementsprechend dürfen sie als Leiharbeitnehmer tätig werden. *Flüchtlinge* im Sinne von § 3 I AsylG sind Personen, die anerkanntermaßen entweder staatlicherseits wegen anderer als politischer Motive oder von nichtstaatlichen Gruppierungen aus politischen oder anderen Gründen verfolgt werden; sie erhalten ebenfalls eine dreijährige, verlängerbare Aufenthaltserlaubnis sowie eine unbeschränkte Arbeitserlaubnis, § 25 II 1, 2 iVm §§ 25 I 4, 26 I 2 AufenthG. Sie dürfen als Leiharbeitnehmer tätig werden. *Subsidiär Schutzberechtigten* nach § 4 I AsylG drohen in ihrem Herkunftsland ernsthafte Gefahren, etwa die Todesstrafe oder Folter; sie erhalten eine einjährige, um zwei Jahre verlängerbare Aufenthaltserlaubnis und eine unbeschränkte Arbeitserlaubnis, § 25 II 1, 2 iVm §§ 25 I 4, 26 I 3 AufenthG. Sie dürfen als Leiharbeitnehmer tätig werden.

2. Asylbewerber

Asylbewerber haben einen Asylantrag gestellt, der noch nicht beschieden wurde; für die Dauer des Asylverfahrens verfügen sie über eine Aufenthaltsgestattung, § 55 I 1 AsylG. Nach § 47 I AsylG sind sie verpflichtet, bis zu sechs Wochen, längstens jedoch bis zu sechs Monaten in der zuständigen Aufnahmestelle („Asylbewerberheim“)

zu wohnen. Während dieses Zeitraums dürfen sie keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, § 61 I AsylG. Wohnen sie nicht mehr in der Aufnahmestelle und halten sich seit drei Monaten im Bundesgebiet auf, kann die zuständige Ausländerbehörde eine Arbeitserlaubnis für ein konkretes Beschäftigungsverhältnis erteilen, § 61 II 1 AsylG. Der Erteilung der Arbeitserlaubnis muss die örtliche Agentur für Arbeit unter den Voraussetzungen von § 39, § 40 I Nr. 1, II, § 41, § 42 AufenthG zustimmen. Die Zustimmung setzt nach § 39 II 1, Nr. 1 AufenthG voraus, dass sich die Beschäftigung nicht nachteilig auf den Arbeitsmarkt, insbesondere die Beschäftigungsstruktur, die Regionen und die Wirtschaftszweige auswirkt. Des Weiteren darf der Asylbewerber nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als ein deutscher Arbeitnehmer beschäftigt werden. Schließlich musste bisher während der ersten 15 Monate des rechtmäßigen Aufenthalts eines Asylbewerbers eine Vorrangprüfung bestätigen, dass kein Deutscher, gleichgestellter Ausländer oder Unionsbürger, für die Stelle zur Verfügung steht. Erst ab dem 16. Monat des Aufenthalts wurde die Vorrangprüfung entbehrlich.

Vom Gesetzgeber als Integrationshindernis eingestuft, wurde die Vorrangprüfung mit Wirkung zum 6.8.2016 in der Mehrzahl der Agenturbezirke (ausgenommen sind Mecklenburg-Vorpommern sowie Teile Bayerns und Nordrhein-Westfalens) für drei Jahre ausgesetzt, § 32 V Nr. 3 BeschV nF. Die Vorrangprüfung entfällt somit schon ab dem 3. Monat des rechtmäßigen Aufenthalts in Deutschland. Außerdem können Asylbewerber eine Tätigkeit als Leiharbeitnehmer nunmehr bereits ab dem 3. Monat ihres rechtmäßigen Aufenthalts in den von der Vorrangprüfung befreiten Agenturbezirken aufnehmen, § 32 III, V Nr. 3 BeschV nF. In den restlichen Agenturbezirken ist dies nach 15-monatigem Aufenthalt möglich, § 32 V Nr. 2 BeschV.

Seit jeher sind die Aufnahme eines Praktikums im Sinne von § 22 I 2 Nr. 1 bis 4 MiLoG sowie die Aufnahme einer Berufsausbildung ohne Zustimmung der Agentur für Arbeit möglich, § 32 II Nr. 1-2 BeschV; der Erlaubnis der Ausländerbehörde bedarf es freilich trotzdem. Um Arbeitgebern Anreize für die Ausbildung von Asylbewerbern zu geben, wurde mit dem Integrationsgesetz ein neuer Duldungstatbestand in § 60 a II 4-5 AufenthG normiert. Endet das Asylverfahren nach Beginn der Berufsausbildung ohne Anerkennung eines Schutzstatus, wird dem abgelehnten Asylbewerber eine Duldung für die Dauer der Berufsausbildung erteilt. Sollte er nach erfolgreich beendeter Berufsausbildung vom Ausbildungsbetrieb übernommen werden, erhält er eine zweijährige Aufenthaltserlaubnis gem. § 18 a Ia AufenthG. Die Besonderheiten bei Ausbildungsabbruch oder nicht erfolgter Übernahme nach abgeschlossener Berufsausbildung regelt § 60 a II 7-11 AufenthG. Ausbildungsbegleitende Hilfen, eine assistierte Ausbildung und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen werden gem. § 132 I 1 Nr. 1 SGB III nF erbracht; Berufsausbildungsbeihilfe und Ausbildungsgeld (für behinderte Menschen) nach Maßgabe von § 132 I 1 Nr. 2 SGB III nF geleistet.

3. Abgelehnte Asylbewerber mit Abschiebungsverbot

Abgelehnte Asylbewerber mit Abschiebungsverbot im Sinne von § 60 V oder VII AsylG haben das Asylverfahren ohne Anerkennung eines Schutzstatus durchlaufen, allerdings würde eine Abschiebung gegen die EMRK verstoßen oder eine erhebliche Gefahr für Leib, Leben oder Freiheit der Person zur Folge haben. Die Aufenthaltserlaubnis wird für mindestens ein Jahr erteilt, §§ 25 III 1, 26 I 3 AufenthG. Eine Arbeitserlaubnis für ein konkretes Beschäftigungsverhältnis kann durch die zuständige Ausländerbehörde erteilt werden, wenn die örtliche Agentur für Arbeit unter den Voraussetzungen von § 4 II 3 iVm §§ 39, 40-42 AufenthG zustimmt. Eine Tätigkeit als Leiharbeiter ist nicht gestattet.

4. Abgelehnte Asylbewerber mit Duldung

Abgelehnte, aber geduldete Asylbewerber nach § 60 a AufenthG haben das Asylverfahren ohne Anerkennung eines Schutzstatus durchlaufen, jedoch wurde ihre Abschiebung ausgesetzt. Der gem. § 60 a III AufenthG weiterhin ausreisepflichtigen Person wird für die Dauer der Aussetzung eine Duldung erteilt. Diese kann in Abhängigkeit vom Aussetzungsgrund wenige Tage oder mehrere Jahre betragen. Geduldete Personen werden hinsichtlich der Erteilung einer Arbeitserlaubnis sowie bezüglich Praktikumsaufnahme und Aufnahme einer Berufsausbildung genauso wie Asylbewerber behandelt, § 32 I, III-V BeschV. Bei der Arbeitsmarktqualifizierung unterstützt die Agentur für Arbeit gem. § 132 II SGB III. Geduldete Personen können außerdem unter denselben Voraussetzungen wie Asylbewerber als Leiharbeiter tätig werden. Relevant wird die Gleichstellung insbesondere für geduldete Personen, bei denen die Abschiebung aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen nicht möglich ist, § 60 a II 1 AufenthG. Sie halten sich oftmals über Jahre in Deutschland auf (vgl. die Möglichkeit zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis gem. § 25 V 1 AufenthG), weshalb die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten angezeigt ist.

5. Abgelehnte Asylbewerber

Bei *abgelehnten Asylbewerbern* ohne Abschiebungsverbot oder Duldung wurde kein Schutzstatus im Asylverfahren anerkannt. Ohne Aufenthaltserlaubnis sind sie vollziehbar ausreisepflichtig und dürfen nicht beschäftigt werden.

II. Weitere arbeitsmarktrelevante Regelungen des Integrationsgesetzes

Anders als Asylberechtigte, Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte haben Asylbewerber, bei denen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist („Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive“), keinen Anspruch auf Teilnahme an einem Integrationskurs im Sinne von § 43 AufenthG. Sie dürfen ihn lediglich im Falle freier Kapazitäten besuchen, § 44 IV 2 Nr. 1 AufenthG. Das Angebot an Integrationskursen wird daher ausgestockt. § 44 a I 1 Nr. 3 AufenthG nF ermöglicht überdies, Asylbewerber zur Teilnahme am Integrationskurs zu verpflichten. Das zum 1.8.2016 aufgelegte und in § 5 a AsylbLG geregelte Programm „Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen“ soll die Asylbewerber zudem an den Arbeitsalltag in

Deutschland heranführen und praktische Möglichkeiten zur Verbesserung der Sprachkompetenz bieten. ■

Rechtsprechung

Z
E

S
g
ti
si
b

I
ti
n
F
se
D
P
S
il
te
ta
v
h
ir

A
tr
ei
ti
il
S
B
sc
ei
M
di
at

I
v
ge
K
h

verselbstständigte Einheiten gegliederten Unternehmen nicht allein deshalb anzunehmen, weil es insgesamt mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt.

Praxishinweis

Die Darlegungs- und Beweislast für die betrieblichen Geltungsvoraussetzungen nach § 23 I KSchG trägt grundsätzlich der Arbeitnehmer. Etwaigen Schwierigkeiten, die sich mangels eigener Kenntnismöglichkeiten ergeben, ist durch die Grundsätze der abgestuften Darlegungs- und Beweislast Rechnung zu tragen. Dies hat zur Folge, dass hier, wie sonst beim Kündigungsschutzprozess dieselben prozessualen Maßstäbe anzuwenden sind.

BAG, Urteil vom 19.7.2016 – 2 AZR 468/15 = BeckRS 2016, 71844 ■