



## UNTERNEHMERFORUM: Geflüchtete Menschen in Arbeit Erfahrungsaustausch und Erkenntnisse für den Einstellungsprozess

### Forum III: Arbeitsrechtliche Fragen zur Beschäftigung von Geflüchteten

Moderation: Dr. Nkechi Madubuko

#### Asylrecht

##### Timmo Scherenberg / Hessischer Flüchtlingsrat (hfr)

Um zu wissen, wann ein Geflüchteter im Betrieb eine Arbeit aufnehmen darf, sind wichtige Fragen geklärt worden: Welches Papier bedeutet was? Welche Schritte und Voraussetzungen sind notwendig für die Erreichung des Arbeitsmarktzugangs während des Asylverfahrens? Welche Schritte sind es im Falle einer Ablehnung und welche nach positiver Anerkennung des Asylverfahrens? Erörtert wurden auch die vom Asylverfahren unabhängigen Aufenthaltsmöglichkeiten, die für eine Arbeitsaufnahme im Unternehmen entscheidend sein können:

Eine davon ist die „Ausbildungsduldung“ oder auch „3+2-Regelung“. Sie soll Geflüchtete in einer qualifizierten Ausbildung (mind. 2 Jahre) vor Abschiebung schützen. Die Ausländerbehörde muss der Arbeitsaufnahme zustimmen, sie hat hierfür einen „Ermessensspielraum“. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und Übernahme durch das Unternehmen erwirbt der Geflüchtete einen Anspruch auf Aufenthaltserlaubnis.

Problem: Die Zustimmung der Ausländerbehörde wird nicht erteilt, wenn bereits Maßnahmen zur Rückführung von Seiten der Ausländerbehörde eingeleitet worden sind. Auch die Passbeschaffung des Geflüchteten kann zum Problem für die Zustimmung zur Arbeitserlaubnis werden. Hier kann der Arbeitgeber Beständigkeit reinbringen, in dem er zu dem Geflüchteten als Mitarbeiter steht.

Weitere Möglichkeiten, trotz eines abgelehnten Asylantrags den Aufenthalt eines Geflüchteten in Deutschland zu sichern: Bleiberecht (nach 8 Jahren), gut integrierte Kinder (nach 4 Jahren), Petition beim Landtag und Härtefallkommission (Gnadenregelung).

Ausbildungsbeginn und unterschriebener Ausbildungsvertrag sichern dem geflüchteten Menschen den Aufenthalt. Eine gute Übersicht auch von Fördermöglichkeiten gibt [www.einwanderer.net](http://www.einwanderer.net).

**Hier finden Sie die Präsentation von Timmo Scherenberg.**

##### Gerald Menche, Ausländerbehörde

Eine Arbeitserlaubnis von der Ausländerbehörde zu bekommen ist nicht allzu schwer, wenn der Arbeitgeber hinter dem ausgewählten Geflüchteten steht. Die klare Bereitschaft, den Ausbildungsplatz an den gewünschten Geflüchteten zu geben, schafft eine Signalfunktion für die Sachbearbeiter/innen der Behörde, die nicht zu unterschätzen ist.

Verfahrensweisen in der Ausländerbehörde variieren je nach Region und ein „Ermessensspielraum“ wird ebenfalls zum Teil unterschiedlich ausgelegt. Die Ausbildungsduldung sollte als Option bei Geduldeten genutzt werden. Hier wird im Einzelfall entschieden. Was in den Papieren steht, ist nicht immer korrekt, merkt Gerald Menche kritisch an.

Das Projekt „BLEIB in Hessen II“ wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund, Handlungsschwerpunkt Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IVAF) durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



### Angebot der Agentur für Arbeit:

#### Hans Christian Haas / Kompetenzzentrum Flucht & Integration der Arbeitsagentur Gießen

Das Kompetenzzentrum ist für Betriebe und Geflüchtete Ansprechpartner und das in jedem Stadium des Asylverfahrens. Unternehmensunterstützung ist möglich:

1. Über den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit
2. Kompetenzzentrum Flucht & Integration der Arbeitsagentur Gießen

Geflüchtete Menschen haben verstärkt das Problem der Lebensunterhaltssicherung, insbesondere bei Aus- und Weiterbildung, was berücksichtigt werden muss.

### Erfahrungen und Tipps eines Unternehmers

#### Andreas Zimmermann / Mosch-Mosch Systemgastronomie

In der Theorie höre sich das alles kompliziert an, in der Praxis sei aber schnell herauszufinden, wie die Arbeitserlaubnis gestaltet ist: „Es ist ganz einfach – einen Bafög-Antrag auszufüllen ist komplizierter. Man gewöhnt sich an die Formulare und Abläufe mit der Zeit“, so Zimmermann. Er empfiehlt, zur Arbeitsagentur zu gehen, die den Unternehmen oft Schwierigkeiten abnimmt. Auch sollten vorhandene Netzwerke genutzt werden.

Wichtig sei auch, dass Menschen mit Gestattung aufenthaltsrechtlich begleitet werden müssen. Sollte die Gestattung enden (nach Abschluss des Verfahrens), ändert sich der Aufenthaltsgrund. Dann müsse schnell reagiert werden. Andreas Zimmermann möchte Betrieben die Angst nehmen vor der Beschäftigung von Geflüchteten: „Man bekommt viel Hilfe und das lohnt sich. Bei MoschMosch haben wir sehr gute Erfahrungen gemacht mit einer Vielfalt von Mitarbeiter/innen aus verschiedenen Nationen.“

Unternehmen sind oft verunsichert, weil die Aufenthalte mit einer Befristung ausgestellt werden. Das ist aber die Normalität bei laufenden Verfahren und auch bei Gestattungen. Eine Verlängerung findet in den meisten Fällen problemlos statt, wenn die Person in Arbeit oder Ausbildung ist.

In den Schlussworten wurde einhellig geraten, Behörden und Kammern wie IHK, Agentur für Arbeit und Arbeitgeberservice einzubeziehen. Es wird betont, dass es für geflüchtete Menschen eine Menge Unterstützungsangebote gibt. Betriebe sollten sich nicht scheuen, lokale Initiativen und Beratungsnetzwerke, wie BLEIB in Hessen II, zu nutzen. Hier werden sogar Vorauswahlen von Bewerber/innen für die Unternehmen durchgeführt.

Gerade wenn die Probleme nicht arbeitsrechtlich sind, wie z. B. Wohnungsfragen, Sprache, Familiennachzug, Stand Asylverfahren gibt es Unterstützung. Wenn dies innerhalb des Betriebes gelöst werden soll, dann wird es für den Betrieb anstrengend und kann den Arbeitsplatz gefährden. Hier können die örtlichen Beratungsstellen wie auch BLEIB in Hessen II Verweisberatung durchführen und so die Kontakte zu den entsprechenden Ansprechpartner/innen herstellen.