

„Den“ typischen Flüchtling gibt es nicht

Zuwanderer, die auf den Arbeitsmarkt strömen, bringen völlig unterschiedliche Voraussetzungen mit / Betriebe müssen rechtlichen Status beachten

VON MAREN REESE-WINNE

CUXHAVEN. Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu bringen, ist eine der großen Herausforderungen. Chancen gibt es aber auch. Wer kann Arbeitgeber auf diesem Weg unterstützen? Mit diesem Thema beschäftigte sich kürzlich der Personalleiterkreis örtlicher Betriebe auf Einladung des Unternehmensverbands Cuxhaven.

Geschäftsführer Markus Heinig (Foto) stellte zunächst die Positionen der Arbeitgeberverbände vor. Diese fordern die Beschleunigung der Asylverfahren und den Abbau bürokratischer Hemmnisse ebenso wie den Verzicht auf eine Er-



höhung des Mindestlohns ab 2017. Arbeitssuchende Flüchtlingen sollten außerdem wie Langzeitarbeitslose für bis zu zwölf Monate zu niedrigeren Löhnen beschäftigt werden dürfen. Ein Problem sei, dass viele wegen fehlender Sprachkenntnisse zunächst nur eine „einfache Tätigkeit“ ausüben könnten. 1,2 Millionen Arbeitslosen, die einen solchen einfachen Job suchten, stünden aber nur etwa 110 000 gemeldete offene Stellen gegenüber.

Interessant schilderte Heinig, was bei der Beschäftigung von

Zuwanderern beachtet werden muss. Das hängt nämlich wesentlich von ihrem Status ab. Nur für anerkannte Flüchtlinge mit **Aufenthaltsgenehmigung** gälte keine Einschränkung.

Anders Menschen mit einer **Aufenthaltsgestattung**: Sie müssten erstens

▷ drei Monate auf eine Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung warten und

▷ benötigen eine Erlaubnis der Ausländerbehörde für die konkrete Tätigkeit. Auch die Agentur für Arbeit muss zustimmen.

Die Arbeitsbedingungen dürfen nicht schlechter sein als die für inländische Arbeitnehmer. Die Vorrangprüfung – ob die Stel-

le nicht nur einen Deutschen, EU-Bürger oder anderen ausländischen Staatsbürger mit dauerhaftem Aufenthaltsstatus besetzt werden kann – soll bis auf Weiteres entfallen.

Für Menschen mit einer **Duldung** – sie haben einen abschlägigen Asylbescheid, ihre Ausreisepflicht ist aber aufgrund eines Hindernisses ausgesetzt – gelten dieselben Regeln, weitestgehend auch für Praktika. Etwas leichter ist der Zugang zur Ausbildung.

Zuschauen ist erlaubt

Hospitationen sind in jedem Fall zulässig, die Personen dürfen aber lediglich zuschauen, nicht in Betriebsabläufe eingebunden wer-

den, mitarbeiten oder Lohn erhalten.

Heinig erklärte auch, was beim Arbeitsrecht zu betrachten ist. Liegt beim Abschluss eines Vertrags das „sprachliche Risiko“ beim Arbeitnehmer, so ist bei der Unterweisung zum Arbeitsschutz zum Beispiel unbedingt darauf zu achten, dass der Betreffende die Anweisungen auch verstanden hat.

Manfred Wendl vom Bildungswerk Niedersächsischer Volkshochschulen (BNVHS), unter dessen Dach im Hafen die Gesprächsrunde auch stattfand, und Annika Hoffmann von der Ausbildung und Arbeit Plus GmbH (A&A) berichteten über die

Schritte, die meist vor dem Beginn einer Arbeit stehen: Sprach- und Integrationskurse, rechtliche Zuständigkeiten, Feststellung der Qualifikationen. Denn danach richtet sich letztlich auch das geeignete Einstiegsangebot, so Manfred Wendl.

Viele der Neuankömmlinge, vor allem die jüngeren, hätten eine zwölfjährige Schulausbildung, einige auch eine abgeschlossene Hochschulausbildung hinter sich.

Information über die Anerkennung von Abschlüssen zählt auch – ebenso wie die Hilfe bei Bewerbung und Arbeitsplatzsuche – zu den Einsatzgebieten von A&A in der Bahnhofstraße 26.