

## Geflüchtete im Job: Was Recht ist



KARRIERE Frage

AN CHRISTOPH ABELN  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

*Ich habe einen Handwerksbetrieb, suche nach Mitarbeitern und überlege, Geflüchtete zu beschäftigen. Was muss ich dabei aus arbeitsrechtlicher Sicht beachten? Gibt es Ansprechpartner, an die ich mich wenden kann?*

Ob Geflüchtete in Deutschland arbeiten dürfen, hängt in erster Linie vom Aufenthaltsstatus ab. Schutzberechtigte Personen, also Geflüchtete, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde, dürfen für die Dauer ihrer Aufenthaltserlaubnis uneingeschränkt beschäftigt werden.

Auch bei Asylbewerbern mit Aufenthaltsgestattung, über deren Asylantrag noch nicht entschieden wurde, oder bei Geduldeten, bei denen nach einem negativen Bescheid die Abschiebung ausgesetzt wird, ist eine Beschäftigung möglich. Allerdings muss hier ein Antrag auf Beschäftigungserlaubnis bei der Ausländerbehörde gestellt werden. Erst danach können die zu diesen Gruppen zählenden Menschen eine Arbeitsstelle annehmen. Grundsätzlich erteilt die Ausländerbehörde die Erlaubnis erst nach einer Aufenthaltsdauer von drei Monaten und in vielen Fällen erst nach einer Genehmigung der Bundesagentur für Arbeit.

Um es Arbeitgebern leichter zu machen, geflüchtete Mitarbeiter anzustellen, wurde im August 2016 die bürokratische Hürde der Vorrangprüfung bei den meisten Bezirken der Bundesagentur (bei 133 von insgesamt 156 Bezirken) für die Dauer von drei Jahren ausgesetzt. Das heißt: Wenn ein Geflüchteter in einem Beruf arbeiten möchte, in dem dringend Fachkräfte gesucht werden, muss der Arbeitgeber vor der Anstellung nicht mehr nachweisen, dass kein Deutscher oder EU-Bürger für den Job zur Verfügung steht. Eine Liste dieser Berufe mit hohem Personalmangel gibt es bei der Arbeitsagentur.

Nicht beschäftigt werden dürfen Geflüchtete, die kürzer als drei Monate in Deutschland registriert sind, ausreisen müssen oder demnächst abgeschoben werden. Dazu zählen Geflüchtete aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten.

Bei der Kontaktaufnahme zu Geflüchteten helfen die Bundesagentur für Arbeit und das Jobcenter sowie die Willkommenslotsen. Wer Geflüchtete in den Arbeitsmarkt integriert, kann eine Reihe von staatlichen Fördermöglichkeiten wahrnehmen. Es gibt beispielsweise einen Eingliederungszuschuss oder eine assistierte Ausbildung. Foto: Thilo Rückes/ TSP

**– Haben Sie auch eine Frage? Dann schreiben Sie uns:**

E-Mail: Redaktion.Beruf@tagesspiegel.de



Besprechung zur Nacht. In Krankenhäusern ist es notwendig, aber auch in immer mehr Unternehmen wird auf einen 24-Stunden-Service umgestellt. Foto: Hollemann/dpa

## Arbeitswelt 24/7

Wechselnde Schichtarbeit muss gut organisiert sein.

Was Arbeitgeber und Mitarbeiter beachten sollten – und wie die Gesundheit nicht darunter leidet

VON CHRISTINA BACHMANN

In manchen Berufen müssen die Beschäftigten rund um die Uhr arbeiten. Wechselnde Schichtarbeit trifft Industriearbeiter, genauso wie Mitarbeiter im Callcenter, Krankenschwestern oder Logistikmitarbeiter. Durch immer kürzere Lieferzeiten und durch mehr Konkurrenz auf dem internationalen Markt nehmen Früh-, Spät- und Nachtschichten eher noch zu.

Was rechtlich erlaubt ist: Zwischen zwei Schichten muss eine Ruhezeit von elf Stunden liegen, und für Sonntage gibt es Ersatzruhetage. Maximal zehn Stunden am Stück dürfen Beschäftigte laut Arbeitszeitgesetz arbeiten – wenn sie zwischendurch Pausen machen. „Wobei die zehn Stunden auch nur zulässig sind, wenn Sie das im Durchschnitt dann wieder auf acht Stunden reduzieren“, erklärt Nathalie Oberthür, Rechtsanwältin in Köln und Mitglied der Arbeitsgemeinschaft Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein. Ausnahmegenehmigungen für zum Beispiel Zwölf-Stunden-Schichten sind rechtlich möglich. „Solche Systeme haben den Vorteil, dass die Leute nur noch etwa drei Tage die Woche arbeiten müssen“, sagt Arbeitszeitberater Andreas Hoff aus Potsdam.

Viele Firmen bemühen sich um individuelle Lösungen. „Ein Schichtplan ist immer eine Einzelanfertigung, wenn man es gut macht“, sagt Hoff. Das gilt auch für Teilzeitarbeit im Schichtdienst. Die Arbeitszeitsysteme sollte man so einfach wie möglich halten. Also: „Teilzeitbeschäftigten darin mehr freie Tage zu geben, sie aber ansonsten im jeweiligen Schichtsystem lassen“, rät Hoff.

Mitarbeiter müssen nicht hinnehmen, was der Arbeitgeber ihnen vorgibt. Jedes Arbeitszeitsystem ist mitbestimmungspflichtig. Gibt es einen Betriebsrat, muss dieser laut Betriebsverfassungsgesetz bei

der Ausgestaltung der Arbeitszeiten beteiligt werden, also auch bei der Planung der Schichten, erklärt Oberthür. „Der Betriebsrat hat auch ein Initiativrecht, kann also Systemänderungen selbst initiieren“, erklärt Hoff. Gibt es keinen Betriebsrat, hat der Chef mehr Spielraum, muss aber seine Mitarbeiter anhören. „Er ist gut beraten, auf die Mitarbeiter zu hören“, sagt Hoff. Denn Fluktuation sei in Betrieben nicht erwünscht.

Nachtschichten sollten gut geplant und aufeinander abgestimmt werden. Je weniger Nachtschichten in Folge ein Mitarbeiter leisten muss, desto besser, denn dann passt sich der Körper an diesen Rhythmus nicht zu sehr an. Zwei bis drei Nachtschichten am Stück empfiehlt der Arbeitsmediziner Michael Nasterlack: Was darüber hinausgeht, „scheint eine größere Belastung für die Gesundheit darzustellen, als wenn man sogenannte kurzrotierende Schichten hat“.

Bei den kurzrotierenden Schichten folgt zum Beispiel nach zwei Nächten schon wieder die Erholungs- und dann die Tagphase, erklärt Nasterlack. Ausreichende Ruhezeiten nach einem Nachtschichtblock sind wichtig, sagt auch Hoff. Er empfiehlt: „mindestens 48 Stunden, eher mehr.“

Wichtig ist außerdem, was Arbeitgeber als auch Beschäftigte beachten sollten, damit das Arbeiten rund um die Uhr nicht krank macht. Aus arbeitsmedizinischer Sicht haben sich vorwärtsrotierende Systeme als sinnvoll erwiesen: In

der ersten Woche arbeiten Beschäftigte im Frühdienst, dann folgt der Spätdienst, am Ende die Nachtschicht und dann die Erholungsphase.

Zusätzlich kann jeder Schichtarbeiter verhaltensbedingte Risiken vermeiden, sagt Nasterlack. „Das heißt: bitte nicht rauchen, bitte darauf achten, dass man auch unter Schichtbedingungen Sport treibt und dass man sich vernünftig ernährt“, rät der Arbeitsmediziner.

Seine Empfehlungen an die Arbeitgeber: „Angebote für Sport machen oder gesundes Kantinenessen für Schichtarbeiter anbieten“, sagt Nasterlack.

Zudem sollte man schlechtem und verkürztem Schlaf möglichst entgegenwirken. „Dazu gehört, dass man einen ruhigen und abgedunkelten Raum zum Schlafen hat und dass die Umgebung einigermaßen Rücksicht nimmt“, erklärt Arbeitsmediziner Michael Nasterlack.

Schichtarbeiter haben außerdem einen gesetzlichen Anspruch darauf, sich regelmäßig ärztlich untersuchen zu lassen. Das sollten die Beschäftigten auch wahrnehmen, empfiehlt er.

Eine Krankheit, die zwangsläufig dazu führt, dass ein Mitarbeiter schichtuntauglich wird, gebe es aber nicht, genauso wenig, wie es eine feste Altersgrenze gebe, nach der man zu alt ist und keinen Schichtdienst mehr ausüben sollte. „Die meisten Mitarbeiter, die gar nicht mit dem Schichtdienst klarkommen, merken das in den ersten zwei, drei Jahren.“ dpa

### NACHRICHTEN

**Rentner verdienen sich Geld dazu: Die meisten Minijobber sind über 65**  
Immer mehr Rentner in Deutschland verdienen sich durch einen Minijob etwas dazu. Die Zahl der Menschen, die 65 Jahre und älter sind und einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen, hat sich zwischen 2003 und 2017 auf über eine Million verdoppelt, wie aus einer Statistik der Bundesagentur für Arbeit hervorgeht. Damit stellt die Altersgruppe 65 Jahre und älter mittlerweile den größten Anteil an den geringfügig Beschäftigten. Im Dezember 2017 gab es genau 1 074 689 Minijobber, die 65 Jahre und älter waren. Ende 2003 waren es dagegen nur 587 046 gewesen. Damals bildeten mit 687 565 noch die 35 bis unter 40-Jährigen die größte Altersgruppe bei den Minijobbern. Auf die Daten machte die Linken-Bundestagsabgeordnete Sabine Zimmermann aufmerksam. Die „Passauer Neue Presse“ (Donnerstag) berichtete zuerst darüber. Zimmermann erneuerte die Linken-Forderung, das Rentenniveau „auf mindestens 53 Prozent“ anzuheben und eine solidarische Mindestrente in Höhe von 1050 Euro einzuführen. dpa

### Vorwurf sexueller Belästigung: Arbeitgeber muss reagieren

Wenn sich jemand am Arbeitsplatz sexuell belästigt fühlt, sind Vorgesetzte verpflichtet, darauf zu reagieren. Sie müssen dann die Vorwürfe prüfen und die eventuelle Belästigung unterbinden. Dies verlangt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, erklärt Nina Bogenschütz, Fachanwältin für Arbeitsrecht, im „Personalmagazin“ (Ausgabe 8/2018). Bestätigt sich der Vorwurf, seien mögliche Maßnahmen: eine Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder eine Kündigung desjenigen, der jemanden sexuell belästigt hat. Reagiert der Arbeitgeber nicht, können Betriebsrat und Gewerkschaft gerichtlich gegen die Person vorgehen. Zudem könnten belästigte Mitarbeiter unter Umständen Schadenersatzansprüche geltend machen oder sogar ihre Arbeitsleistung verweigern. Eine sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz liegt bei unerwünschten Berührungen, anzüglichen Verhaltensweisen, aber auch bei sexuell anzüglichen Bemerkungen oder Forderungen zu intimen Handlungen vor. dpa

### Azubigehälter variieren stark: Bis zu 296 Euro Differenz

Wie viel Geld ein Azubi verdient, unterscheidet sich je nach Branche und Bundesland zum Teil deutlich. Eine in Düsseldorf vorgestellte Studie der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung kommt zu dem Ergebnis, dass die Differenz innerhalb einer Branche bis zu 296 Euro beträgt. Während ein angehender Kfz-Handwerker in Baden-Württemberg im dritten Lehrjahr 956 Euro erhält, bekommen Auszubildende in Brandenburg 660 Euro. In der Regel ist die Bezahlung in Westdeutschland besser als im Osten, zudem gibt es laut der Untersuchung ein Süd-Nord-Gefälle. In der chemischen Industrie erhalten die Azubis im Osten den Angaben zufolge im dritten Jahr eine Vergütung von 1030 Euro. Im Bezirk Nordrhein dagegen beträgt die Ausbildungsvergütung 1117 Euro. In der Metall- und Elektroindustrie machen die Unterschiede bis zu 97 Euro aus. In Nordrhein-Westfalen bekommen Azubis demnach 1102 Euro, in Baden-Württemberg sogar 1199 Euro. Für die Untersuchung wurden 16 Studien der Tarifbranchen ausgewertet. epd

ANZEIGE

TAGESSPIEGEL

RERUM COGNOSCERE CAUSAS

jetzt

karriere.tagesspiegel.de

machen

Die Stellenbörse für Berlin und Brandenburg. Vom Leitmedium der Hauptstadt.

Code scannen und Job finden!



Foto: fotolia - Westend65 / Florian Küttler