

Die Arbeitsaufnahme von Flüchtlingen kann nach dem SGB II oder SGB III gefördert werden

Wenn Sie feststellen, dass noch persönliche Einschränkungen, sog. „Vermittlungshemmnisse“ bei der Arbeitsaufnahme bestehen, die eine längere Einarbeitungszeit des betroffenen Flüchtlings erforderlich machen (z. B. sprachliche Schwierigkeiten, Defizite bei bestimmten gefragten beruflichen Fertigkeiten, Anpassungsnotwendigkeiten etc.), können Sie eine unterstützende finanzielle Förderung der Besetzung Ihrer Arbeitsstelle mit dem vorgesehenen Bewerber beantragen. Diese Möglichkeit besteht im Fall von Flüchtlingen, die in den Anwendungsbereich des SGB II oder SGB III fallen. Anträge auf einen Eingliederungszuschuss, auf die Übernahme der Kosten für unterstützende Fortbildungsmaßnahmen, evtl. auch auf einen finanziellen Ausgleich für Minderleistungen sind an die zuständige ARGE oder Arbeitsagentur zu richten. Auch hierzu informieren wir Sie gern weiter und stellen Kontakte zu den zuständigen Behörden her.



Auf diese Formalitäten achten Sie bei der Einstellung und Beschäftigung von Flüchtlingen:

Aufenthaltspapier:

- ▶ Ein gültiges Aufenthaltspapier (Aufenthaltsgestattung, Aufenthaltserlaubnis oder Niederlassungserlaubnis) oder eine Duldung liegt vor.
- ▶ Der Aufenthalt oder die Duldung kann auch über den dort genannten Zeitraum hinaus verlängert werden.

Arbeitserlaubnis:

- ▶ Der Eintrag „Erwerbstätigkeit gestattet“ oder „Beschäftigung gestattet“ bedeutet, dass ein freier Zugang zum Arbeitsmarkt besteht.
- ▶ Anerkannte Flüchtlinge oder Kontingentflüchtlinge bedürfen keiner behördlichen Zustimmung zur Arbeitsaufnahme.
- ▶ Bei eingeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt muss vor Arbeitsaufnahme eine Arbeitserlaubnis bei der Ausländerbehörde, die die Zustimmung der Agentur für Arbeit einholt, beantragt werden und erteilt worden sein. Die Arbeitserlaubnis kann nicht über die Gültigkeit des Aufenthaltspapiers hinaus ausgestellt werden (aber bei Verlängerung ebenfalls verlängert werden).
- ▶ Falls der Aufenthalt des Flüchtlings auf ein bestimmtes Gebiet beschränkt ist und Sie ihn in einem anderen Gebiet einsetzen möchten: Hierfür muss der Betroffene evtl. eine Zusatzerlaubnis der Ausländerbehörde einholen.
- ▶ Beim Wechsel der Arbeitsbedingungen oder Tätigkeit ist zu prüfen, ob dieser Wechsel bei eingeschränktem Zugang zum Arbeitsmarkt auch der Ausländerbehörde mitzuteilen ist und die dortige Zustimmung eingeholt werden muss.
- ▶ Nach einer für eine bestimmte Stelle mehrjährig erteilte Arbeitserlaubnis kann eine unbefristete Arbeitserlaubnis erteilt werden.

Wir setzen uns bei Bedarf gern mit der Ausländerbehörde in Verbindung, um die Details so rasch wie möglich zu klären.

Wir haben Ihr Interesse geweckt?



Wir freuen uns, dass Sie einen Flüchtling einstellen wollen! Wir kennen eine ganze Reihe motivierter und qualifizierter Bewerberinnen. Teilen Sie uns einfach kurz das erforderliche Kompetenzprofil mit. Wir werden Ihnen gern einen passgenauen Vermittlungsvorschlag machen.

Auch für alle weiteren Schritte stellen wir uns gern beratend und unterstützend in Ihren Dienst.

Gern erfahren wir auch von Ihnen, welche Erfahrungen Sie mit der Einstellung von Flüchtlingen gemacht haben / machen, um daraus Rückschlüsse für die weitere Ausrichtung unserer Arbeit zu ziehen. Herzlichen Dank für Ihre Rückmeldung.

Ihre Ansprechpartner/-innen:

Die Fachdienste für Integration und Migration und Flüchtlingssozialdienste im Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln. Die Adressenliste finden Sie unter www.caritasnet.de bzw. unter dem Link <http://caritas.erzbistum-koeln.de/caritas/fachbereiche/integration/migration/> „Fachdienste für Integration und Migration (FIM)“ anklicken.

Telefonisch oder per E-Mail geht es aber manchmal schneller:

Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V.

Christina Schüler, Georgstraße 7, 50676 Köln
Tel.: 0221/ 2010-397; Fax: 0221/ 2010-121
christina.schueler@caritasnet.de

Caritasverband für die Stadt Köln e.V.

Susanne Rabe-Rahman, Stolzestraße 1a, 50674 Köln
Tel.: 0221/ 56046-37; Fax: 0221/ 56046-641
fim-integrationsagentur@caritas-koeln.de

IN VIA Köln e.V.

Rita Eschbach, Rolandstr. 16, 50677 Köln
Tel.: 0221/ 3489051; rita.eschbach@invia-koeln.de

Flüchtlingsrat NRW e.V.

Birgit Naujoks, Bullmannau 11, 45327 Essen
Tel.: 0201/ 89908-14; Fax: 0201/ 89908-15; arbeit@frnrw.de



Flüchtlinge beschäftigen



Potenziale nutzen



Integration eine Chance geben

Informationen für Arbeitgeber zum Thema Beschäftigung von Flüchtlingen und Bleibeberechtigten in Deutschland



Flüchtlinge und Bleibeberechtigte bringen vielfältige Kompetenzen mit!

Bewerber mit Flüchtlingshintergrund bringen in den meisten Fällen berufliche Kompetenzen und Erfahrungen aus ihren Herkunftsländern mit. Sie sind hoch motiviert und möchten ihr Können in Deutschland einsetzen.

Bleibeberechtigte Flüchtlinge – aber auch solche, die noch über unsichere Aufenthaltstitel verfügen oder sich geduldet in Deutschland aufhalten – können für Ihr Unternehmen wertvolle Mitarbeiter sein, denn sie

- ▶ bringen teilweise hohe berufliche Kompetenzen aus ihrem Herkunftsland mit;
- ▶ nutzen ihre Ressourcen und Potentiale gern engagiert für Ihr Unternehmen;
- ▶ haben eine hohe Lern- und Verantwortungsbereitschaft;
- ▶ verfügen über interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit;
- ▶ weisen eine hohe Motivation und Loyalität auf;
- ▶ möchten sich nach teils mehrjährigen Erfahrungen von Ausgrenzung und Arbeitslosigkeit endlich beruflich wieder nützlich machen;
- ▶ verfügen auf Grund ihrer Lebenserfahrungen über ausgeprägte Flexibilität und Belastbarkeit;

Eine Arbeitsstelle in Deutschland verhilft Flüchtlingen zu mehr Lebensqualität, kann zur Sicherung ihres Aufenthalts beitragen und gibt neue Impulse für ihre Integration. Der Wiedereinstieg in die Arbeitswelt kann sich für den Flüchtling sehr motivierend auswirken. Von seiner hohen Motivation wird auch Ihr Unternehmen profitieren!

Geben Sie Menschen, die sich auf die Suche nach neuen Lebensgrundlagen gemacht haben, eine Chance:

Sie haben verschiedenen Möglichkeiten, den Betroffenen den Weg in die Beschäftigung zu eröffnen:

... als Praktikant/in

Die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist immer ein Wagnis. Erst der Arbeitsalltag lässt erkennen, ob Bewerber den Anforderungen des Arbeitsplatzes gewachsen sind. Ein Praktikum oder eine betriebliche Trainingsmaßnahme können dazu beitragen, den potenziellen Arbeitnehmer kennen zu lernen.

... als Auszubildende/r

Ob die/der Betroffene die Schule in Deutschland besucht und abgeschlossen hat, oder ob er/sie nach seiner Schulpflicht eingereist ist: Flüchtlinge können eine Arbeitserlaubnis für eine betriebliche Ausbildung erhalten. Für eine Ausbildung haben Flüchtlinge mit Bleibeperspektive u.U. Anspruch auf Leistungen nach dem BAFÖG oder eine Ausbildungsbeihilfe durch die Arbeitsagentur.

... als qualifizierte/r Beschäftigte/r

Entschießen Sie sich, eine Stelle in Ihrem Unternehmen mit einer ausgebildeten Fachkraft oder einem/einer Hochschulabsolventen/-absolventin aus einem anderen Herkunftsland zu besetzen. Profitieren Sie von den internationalen Erfahrungen.

... als ungelernte Arbeitskraft

Sie suchen eine Arbeitskraft für eine Hilfstätigkeit? Nicht alle Flüchtlinge hatten die Möglichkeit, im Heimatland eine Ausbildung zu absolvieren. Einigen Flüchtlingen wird die im Heimatland erworbene Berufsausbildung oder das Studium in Deutschland nicht anerkannt. Ein erster Einstieg in den Arbeitsmarkt kann auch diesen Flüchtlingen neue Perspektiven eröffnen.

Sie leisten mit der Aufnahme eines Flüchtlings in Ihren Betrieb zugleich einen wertvollen humanitären Beitrag zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration von Menschen, die sich couragiert auf einen Weg gemacht haben.

Flüchtlinge erhalten die behördliche Erlaubnis, zu arbeiten

Nach vier Jahren Aufenthalt in Deutschland können viele Flüchtlinge als Arbeitnehmer den freien und unbefristeten Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.

Junge Menschen, minderjährig eingereist, können diesen freien Zugang auch schon über einen allgemein bildenden schulischen Abschluss oder über die Teilnahme an einer beruflichen Trainingsmaßnahme in Deutschland erreichen.

Das früher für Asylbewerber und geduldete Flüchtlinge geltende faktische Arbeitsverbot für die Dauer ihres Asyl- und Aufenthaltsgenehmigungsverfahrens wurde 2007 gesetzlich verändert: Heute haben sie schon nach einem Jahr Aufenthalt in Deutschland die Chance, eine Arbeit aufzunehmen. Solange über ihre Aufenthaltsperspektiven noch nicht entschieden wurde oder sie sich geduldet in Deutschland aufhalten, und sie gleichzeitig weniger als vier Jahre in Deutschland sind, ist ihr Zugang zum Arbeitsmarkt noch Einschränkungen unterworfen: In diesen Fällen wird der Antrag auf Arbeitserlaubnis bei der Ausländerbehörde gestellt und von dort der Arbeitsagentur zur Prüfung weiter geleitet. Diese stellt dann fest, ob der Arbeitsplatz evtl. auch durch bevorrechtigte Arbeitnehmer besetzt werden kann, und ob die vorgesehenen Arbeitsbedingungen den tariflichen bzw. gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Die Erteilung der Arbeitserlaubnis kann in diesen Fällen auf eine bestimmte Stelle und einen befristeten Zeitraum beschränkt sein.

Einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben:

- ▶ Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge;
- ▶ Kontingentflüchtlinge;
- ▶ Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis z. B. nach der gesetzlichen Altfallregelung;



Näheres zur erforderlichen Erlaubnis zur Beschäftigung von Flüchtlingen und Ausländern in Deutschland regeln das Aufenthaltsgesetz, die Beschäftigungsverordnung und Beschäftigungsverfahrensverordnung.

Zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren, wenn Sie im Einzelfall Fragen haben!

Wir stehen Ihnen gern mit Rat und Tat zur Seite.