

Beschäftigung von Flüchtlingen

Sie möchten einen Flüchtling in Ihrem Unternehmen beschäftigen? Dann sollten Sie sich zunächst kurz mit den rechtlichen Rahmenbedingungen wie Aufenthaltstitel, Arbeitserlaubnis und Wartefristen auseinandersetzen, die Sie hier ([Link: https://www.ihk-trier.de/ihk-trier/Integrale?&MODULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=2329](https://www.ihk-trier.de/ihk-trier/Integrale?&MODULE=Frontend&ACTION=ViewPage&Page.PK=2329)) finden.

Ob und unter welchen Voraussetzungen Sie geflüchtete Menschen in Ihrem Unternehmen beschäftigen können, hängt davon ab, welche Stelle Sie in Ihrem Unternehmen besetzen möchten und welchen Aufenthaltsstatus die Bewerber besitzen. Bei anerkannten Flüchtlingen, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde, sind allerdings keine Besonderheiten zu beachten. Sie dürfen uneingeschränkt jede Beschäftigung aufnehmen.

Bitte beachten Sie:

- ⊙ Personen aus sicheren Herkunftsstaaten (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien – Stand: Januar 2016), die nach dem 31. August 2015 in Deutschland einen Asylantrag gestellt haben, unterliegen einem Beschäftigungsverbot.
- ⊙ Als Arbeitgeber sind Sie dazu verpflichtet, für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufenthaltstitels oder der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung oder die Aussetzung der Abschiebung (Duldung) in elektronischer Form oder in Papierform aufzubewahren. Hier ([Link: http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeitFluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html](http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeitFluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html)) können Sie sich Abbildungen der zugehörigen Dokumente ansehen.

Die nachfolgenden Erläuterungen sind zur besseren Verständlichkeit vereinfacht. Bei konkreten Fragen sollten Arbeitgeber das Arbeitsangebot mit dem Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit oder der Ausländerbehörde besprechen. Auch das Welcome Center ([Link: http://welcomecenter.rlp.de](http://welcomecenter.rlp.de)) bei der IHK Trier hilft gerne weiter.

Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung

Suchen Sie Fachkräfte mit abgeschlossener Ausbildung, sollten Sie zuerst feststellen, ob es sich um einen Mangelberuf für beruflich Qualifizierte handelt oder nicht. Hier finden Sie die „Positivliste“ der Bundesagentur für Arbeit ([Link: http://www.arbeitsagentur.de/positivliste](http://www.arbeitsagentur.de/positivliste)) mit allen zugehörigen Berufen.

In beiden Fällen müssen Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung, deren Asylverfahren noch läuft, und Personen mit Duldung eine Wartefrist von drei Monaten abwarten und danach die Zustimmung der örtlichen Ausländerbehörde einholen. Außerdem ist die Zustimmung der Arbeitsagentur erforderlich; sie entfällt allerdings, wenn ein deutscher Ausbildungsabschluss vorhanden ist oder der Aufenthalt bereits länger als 48 Monate dauert. Die Bundesagentur für Arbeit prüft, ob die Beschäftigungsbedingungen wie Arbeitszeit und Vergütung mit denen inländischer Arbeitnehmer vergleichbar sind.

Bei Personen, die in einem Mangelberuf für beruflich Qualifizierte eingestellt werden sollen, entfällt die Vorrangprüfung von vorneherein. Nur, wenn es sich nicht um einen Mangelberuf handelt, wird auf die Vorrangprüfung mit der Suche nach bevorrechtigten Bewerbern erst nach 15 Monaten verzichtet.

Akademiker

Auch, wenn Sie einen Akademiker einstellen möchten, kommt es darauf an, ob es sich um einen Mangelberuf ([Link: http://www.arbeitsagentur.de/positivliste](http://www.arbeitsagentur.de/positivliste)) handelt oder nicht.

Ist die Stelle nicht in einem Mangelberuf für Akademiker ausgeschrieben, kann es dennoch sein, dass ein inländischer Hochschulabschluss vorliegt oder die Voraussetzungen für die Erteilung einer Blauen Karte EU ([Link: http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/BlaueKarteEU/blaue-karte-eu-node.html](http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/BlaueKarteEU/blaue-karte-eu-node.html)) – ein Aufenthaltstitel für Hochqualifizierte – erfüllt sind. In diesen beiden Fällen ist lediglich die Zustimmung der Ausländerbehörde erforderlich, die Wartefrist für Personen mit Aufenthaltsgestattung liegt bei drei Monaten. Geduldete müssen gar keine Wartefrist einhalten. Ohne inländischen Hochschulabschluss oder wenn die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU nicht erfüllt sind, ist zusätzlich bis zum 48. Monat des Aufenthalts die Zustimmung der Arbeitsagentur erforderlich. Dabei wird die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen und in den ersten 15 Monaten darüber hinaus eine Vorrangprüfung durchgeführt.

Wenn Sie einen Akademiker in einem der ausgewiesenen Mangelberufe beschäftigen möchten, sind wiederum die Zustimmung der örtlichen Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit bis nach Ablauf des 48. Monats erforderlich. Auch die Wartefristen sind gleich wie im ersten Fall, wenn es sich nicht um einen Mangelberuf handelt. Sind die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU erfüllt oder ist ein inländischer Hochschulabschluss vorhanden, werden von der Arbeitsagentur nur die Beschäftigungsbedingungen geprüft. In allen anderen Fällen führt die Arbeitsverwaltung zusätzlich eine Vorrangprüfung durch, die erst nach 15 Monaten entfällt.

Helfertätigkeiten und alle anderen Beschäftigungen

Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung und Personen mit Duldung können nach Ablauf der 3-monatigen Wartefrist auch jede andere Beschäftigung aufnehmen. Dazu benötigen sie allerdings die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde und zusätzlich die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit, die erst nach 48 Monaten entfällt. Diese prüft die Beschäftigungsbedingungen und führt in den ersten 15 Monaten außerdem eine Vorrangprüfung durch, um die Benachteiligung bevorrechtigter Personen auszuschließen.

Bewertung ausländischer Berufsabschlüsse und Qualifikationen

Bei Fragen dazu, wie ausländische Berufsabschlüsse einzuordnen sind und wie die Anerkennung abläuft, finden Sie hier weitere Informationen und Beratungsangebote der IHK Trier. Weitere Informationen sind unter www.anerkennung-in-deutschland.de ([Link: http://www.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de)) und www.bq-portal.de ([Link: http://www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de)) oder beim Welcome Center ([Link: http://welcomecenter.rlp.de](http://welcomecenter.rlp.de)) erhältlich.

Viele Unternehmen haben gute Erfahrungen damit gemacht, dem neuen ausländischen Mitarbeiter einen „Paten“ an die Seite zu stellen, der bei Fragen, Problemen und der sozialen Integration weiterhilft und den Kollegen, falls notwendig, bei Behördengängen begleiten kann. Vor allem, wenn sich dieser persönliche Ansprechpartner mit dessen Kulturkreis gut auskennt und möglicherweise sogar dessen Muttersprache beherrscht und als Sprachmittler auftreten kann, funktioniert diese Unterstützung besonders gut.