



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN

# Der Start ins Unternehmen: Wer darf wann arbeiten?

Sie wollen eine Stelle in Ihrem Unternehmen mit einem oder einer Geflüchteten besetzen?  
Wie kommen Sie mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten in Kontakt,  
welche Informationen brauchen Sie und welche Formalia müssen Sie vorab klären?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



© GRUNSKÉ Metall-Recycling GmbH & Co. KG, Hr. Flößer, Bostl

GRUNSKÉ METALL-RECYCLING GMBH & CO. KG,  
ORANIENBURG

Die Firma GRUNSKÉ Metall-Recycling GmbH & Co. KG, ein Tochterunternehmen des führenden Umweltdienstleisters und Rohstoffversorgers ALBA Group, ist Spezialist für Stahl- und Metallrecycling sowie Entsorgungslogistik. Das Unternehmen beschäftigt derzeit vier Geflüchtete – zwei Auszubildende zum Berufskraftfahrer und zwei Festangestellte als Lader im Fuhrpark.

Jörg Rauschenbach, Geschäftsführer der Firma GRUNSKÉ, sieht Geflüchtete als echte Chance für das Unternehmen.

### Was war Ihre Motivation, Flüchtlinge bei sich im Unternehmen zu beschäftigen?

In unserer Branche gibt es schon seit längerem einen Fachkräftemangel. Wir sind daher immer auf der Suche nach motivierten Auszubildenden und sehen die Geflüchteten in Deutschland als eine echte Chance für unser Unternehmen.

### Welche Punkte halten Sie vor der Einstellung eines Geflüchteten in den Betrieb für besonders relevant?

Der arbeitsrechtliche Status der potenziellen Mitarbeiter muss geklärt sein. Bei der Einstellung muss eine ganze Reihe an Formalitäten beachtet werden, die je nach Aufenthaltstitel des Flüchtlings variieren. Dies ist für uns als Unternehmen besonders relevant, um Planungssicherheit zu haben, denn wir streben immer eine längerfristige Zusammenarbeit an. Außerdem ist es auch sehr wichtig, vorab abzuklären, ob ausreichende Deutschkenntnisse vorhanden sind, und sich über mögliche kulturelle Unterschiede und den Umgang mit diesen zu informieren.

### Und was sind Ihre Tipps zur Einstellung von Geflüchteten für andere Unternehmen?

Es ist wichtig, dass man als Unternehmen auf Ausbildungsmessen und Jobbörsen und auch gegenüber ehrenamtlichen Initiativen immer wieder betont, dass man an der Beschäftigung von Geflüchteten interessiert ist. So kommt man am ehesten mit diesen in Kontakt. Und man braucht Mitarbeiter aus der Stammebelegschaft, die diese Entscheidung mittragen und den neuen Kollegen von der ersten Minute an zur Seite stehen.



Der Aufenthaltsstatus von Geflüchteten ist entscheidend dafür, welche Arbeit sie aufnehmen dürfen und welche Genehmigungen eingeholt werden müssen. Wichtige Hinweise zum Status und dem Zugang zum Arbeitsmarkt können Sie den Aufenthaltspapieren des Geflüchteten entnehmen. Wesentliche Ansprechpartner sind zudem die örtlichen Ausländerbehörden und Arbeitsagenturen. [www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI413728](http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI413728)

## Wann sprechen wir über **wen**?

Das Asylverfahren und die verschiedenen Schutzstatus im Überblick

ABLAUF	SCHUTZSTATUS	BESCHÄFTIGUNG
Das Asylverfahren läuft	Asylbewerber/in	<p><b>In den ersten drei Monaten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Während der ersten drei Monate nach der Registrierung ist keine Beschäftigung möglich.</li> </ul> <p><b>Nach drei Monaten:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Beschäftigung unter Auflagen möglich Ausländerbehörde und ggf. Arbeitsagentur müssen zustimmen</li> <li>⊖ Ausnahme: Für Geflüchtete aus sicheren Herkunftsstaaten, die ihren Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt haben, gilt auch über die drei Monate hinaus Beschäftigungsverbot.</li> </ul>
Entscheidung des BAMF		
<ul style="list-style-type: none"> <li>👍 <b>Positiver Bescheid</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Anerkannte Flüchtlinge</li> <li>■ Asylberechtigte</li> <li>■ Subsidiär Schutzberechtigte</li> <li>■ Personen mit nationalem Abschiebeverbot</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Beschäftigung uneingeschränkt möglich Freier Zugang zum Arbeitsmarkt für die Dauer der Aufenthaltserlaubnis</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>👎 <b>Negativer Bescheid</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Geduldete</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Beschäftigung unter Auflagen möglich Ausländerbehörde und ggf. Arbeitsagentur müssen zustimmen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ausreisepflichtige</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Keine Beschäftigung möglich</li> </ul>

### Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden)



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

[www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH  
Breite Straße 29  
10178 Berlin

T +49 30 20 308 - 6551  
F +49 30 20 308 - 5 - 6551  
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der DIHK Service GmbH