STAND: OKTOBER 2016

Flüchtlinge
in Ausbildung und Arbeit

Leitfaden für Unternehmen

IHK Industrie- und Handelskammern in Bayern

Dieses Dokument dient als erste Orientierungshilfe. Es handelt sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden. Die Veröffentlichung von Merkblättern, Leitfäden etc. ist ein Service der bayerischen IHKs für ihre Mitgliedsunternehmen und kann eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen.

Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung

Es gehört zum Selbstverständnis des Ehrbaren Kaufmanns, Verantwortung anzunehmen und zu tragen: für die Produkte und Dienstleistungen, für die Beschäftigten, Partner und Kunden, für die Umwelt, für seine Region und für die Gesellschaft. So ist es auch selbstverständlich, dass die Wirtschaft sich verantwortungsbewusst der aktuell wohl dringlichsten Herausforderung stellt, nämlich des großen Zustroms an Flüchtlingen nach Europa. Die Wirtschaft schaut nicht weg, sondern hin, und schafft Lösungen für die ökonomische und gesellschaftliche Integration der Schutzsuchenden. Angesichts tausender unbesetzter Ausbildungsplätze in Bayern und angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels ist ihre berufliche Integration nicht nur eine Chance für die Flüchtlinge selbst, sondern auch für die bayerische Wirtschaft. Fachkräftesicherung und gesellschaftliches Engagement gehen hier Hand in Hand.

Dabei setzen die bayerischen IHKs – als Vertretung der Wirtschaft – vor allem auf die starke integrative Kraft der beruflichen Bildung. Im Fokus stehen ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Asylbewerber sowie junge Geduldete mit guter Bleibeperspektive. Wir freuen uns daher, dass das 3+2-Modell umgesetzt wird. Dieses soll den jungen Menschen ohne Angst vor Abschiebung ermöglichen, eine dreijährige Ausbildung zu absolvieren und dann noch zwei Jahre in dem erlernten Beruf weiterzuarbeiten. Zudem haben wir mit der Bayerischen Staatsregierung sechs Schlüsselprojekte für eine erfolgreiche Integration vereinbart, die wir flächendeckend in Bayern umsetzen werden. Dabei geht es um berufsbezogene, ausbildungsvorbereitende und -begleitende Sprachförderung, um die Entwicklung eines ersten Qualifikationschecks, der hilft, das berufliche Potenzial der Flüchtlinge einzuschätzen, um IHK-Teilqualifikationen für über 25-jährige Flüchtlinge sowie um Azubibegleiter für Unternehmen und Auszubildende. Diese Projekte sollen Ihnen und Ihren Unternehmen zugutekommen, sie sollen Sie bei der praktischen Eingliederung von Flüchtlingen in Ihre Betriebe unterstützen.

Mit diesem Leitfaden wollen wir Ihnen Antworten auf Fragen geben, die häufig bei der Entscheidung auftreten, einen Flüchtling im Unternehmen auszubilden oder als Fachkraft, Helfer oder Praktikant einzustellen und im Unternehmen zu integrieren.

Bestimmungen und Unterstützungsangebote ändern sich stetig. Falls Sie nicht alle Antworten auf Ihre Fragen finden, sprechen Sie bitte Ihre Industrie- und Handelskammer vor Ort an.

Wir sind überzeugt: Die Integration von Flüchtlingen ist eine gute Investition in die Zukunft unseres Standorts und entspricht unserem Motto als Ehrbare Kaufleute: Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung.

Dr. Eberhard Sasse, Präsident, Bayerischer Industrie- und Handelskammertag e. V.

Peter Driessen, Hauptgeschäftsführer, Bayerischer Industrie- und Handelskammertag e. V.

Dr. Eberhard Sasse

Peter Driessen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

1. Aufenthaltsstatus und Aufenthaltsdauer 6

Welche Flüchtlinge können eine Aufenthaltserlaubnis, Duldung oder Aufenthaltsgestattung haben? 6

Welche Flüchtlinge haben eine gute Bleibeperspektive? 9

2. Zugang zum Arbeitsmarkt und Beschäftigung 10

Wie ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis, Duldung oder Gestattung geregelt? 10

Welche Wartezeiten gelten und welche Zustimmungen sind notwendig? 10

Wie erkennen Sie als Arbeitgeber, ob eine Beschäftigung gestattet ist? 13

Dürfen Flüchtlinge eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen? 14

Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es? (EGZ) 15

3. Ausbildung 16

Dürfen Flüchtlinge eine Ausbildung aufnehmen? 16

Dürfen Flüchtlinge ihre Ausbildung abschließen? 17

Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es? (abH, AsA, BAB) 18

4. Praktikum, EQ, Probebeschäftigung, Hospitation 20

Dürfen Flüchtlinge ein Praktikum aufnehmen? 20

Können Flüchtlinge an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen? 23

Dürfen Flüchtlinge eine Probebeschäftigung aufnehmen? 23

Dürfen Flüchtlinge hospitieren? 24

Welche Maßnahmenprogramme bieten die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter? (PerF, PerjuF, MAG, KompAS) 24

5. Anerkennung ausländischer Abschlüsse 26

Wie können im Ausland erworbene Berufsabschlüsse bewertet und in Deutschland anerkannt werden? 26

Welche Vorteile bringt die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses? 27

Müssen ausländische Bildungsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden? 28

Können ausländische Berufsabschlüsse bewertet und anerkannt werden, wenn Nachweise fehlen? 28

Wie können Kompetenzen festgestellt werden, wenn kein formaler Abschluss besteht? 28

6. Sprachförderung 29

Welche Möglichkeiten der Sprachförderung gibt es für Flüchtlinge? 29

Wie können die Deutschkenntnisse von Flüchtlingen eingeschätzt werden? 32

7. Integration vor Ort 33

Wie können Sie als Arbeitgeber Flüchtlinge im Unternehmen gut integrieren? 33

Welche Rollen können Flüchtlingspaten oder -mentoren für die betriebliche Integration spielen? 33

Wie können Unternehmen bei der sozialen Integration helfen? 33

Wie können Flüchtlinge psychologisch unterstützt werden? 34

Wie und ab wann können Flüchtlinge eine eigene Wohnung beziehen? 34

Wie ist die Sozialversicherung von Flüchtlingen, die abhängig beschäftigt sind, geregelt? 34

Dürfen Flüchtlinge ein Konto eröffnen? 35

Können Flüchtlinge eine private Haftpflichtversicherung abschließen? 35

8. Aktivitäten der IHKs 36

Wie unterstützen bayerische IHKs Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen? 36

Welche Angebote gibt es in der IHK-Organisation auf Bundesebene? 38

IHK-Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ 38

Ansprechpartner in den bayerischen IHKs 39

Impressum 39

1. Aufenthaltsstatus und Aufenthaltsdauer

Welche Flüchtlinge können eine Aufenthaltserlaubnis, Duldung oder Aufenthaltsgestattung haben?

Wie ist der Aufenthaltsstatus grundsätzlich geregelt?

Ihrem Aufenthaltsstatus entsprechend sind Flüchtlinge im Besitz einer

- befristeten Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (Aufenthaltstitel) oder
- befristeten Duldung (sonstiges Aufenthaltsdokument) oder
- befristeten Aufenthaltsgestattung (sonstiges Aufenthaltsdokument).

Was Sie als Arbeitgeber wissen sollten: Ankunftsnachweis

Die Aufenthaltsgestattung beginnt künftig schon mit Ausstellung eines bundesweit einheitlichen Ankunftsnachweises (sog. „Flüchtlingsausweis"). Der Ankunftsnachweis ersetzt die bisher gebräuchliche „Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender" (BüMA) und enthält die wichtigsten Daten zur Person, beispielsweise Geburtsdatum und –ort, die zuständige Aufnahmeeinrichtung sowie einen maschinell auslesbaren QR-Code mit personenbezogenen Daten.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis sind insbesondere Flüchtlinge, deren Asylantrag vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durch einen positiven Bescheid bewilligt wurde, das heißt, sie haben zunächst ein auf ein bis 3 Jahre befristetes Aufenthaltsrecht in Deutschland und sind vor einer Abschiebung geschützt. Sie haben während dieser Zeit grundsätzlich einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Zu dieser Gruppe gehören Flüchtlinge mit folgendem Aufenthaltsstatus:

- **Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge**
  Personen, die politischer Verfolgung ausgesetzt sind, können nach Art. 16a Abs. 1 des Grundgesetzes (GG) in Deutschland um Asyl nachsuchen. Als politisch Verfolgte gelten Personen, die in ihrem Heimatstaat aus politischen Gründen wie Herkunft, Religion, Überzeugung, Nationalität schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen ausgesetzt sein werden, welche durch staatliche Stellen verübt werden. Liegen eine oder mehrere dieser Voraussetzungen vor, kann die Flüchtlingseigenschaft nach der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) und damit internationaler Schutz zuerkannt werden. Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge erhalten eine Aufenthaltserlaubnis, die zunächst auf längstens drei Jahre befristet ist und um längstens drei Jahre verlängert werden kann. Nach 5 Jahren kann eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erteilt werden, ggf. sogar bereits nach 3 Jahren, insbesondere wenn sie u. a. die deutsche Sprache beherrschen und ihr Lebensunterhalt weit überwiegend gesichert ist.

- **Subsidiär Schutzberechtigte**
  Auch wenn keine der o. a. Tatsachen vorliegt, kann immer noch eine Anerkennung als subsidiär Schutzberechtigter in Frage kommen. Für eine subsidiäre Schutzberechtigung nach § 4 Asylgesetz (AsylG) müsste davon auszugehen sein, dass dem Betroffenen in seinem Herkunftsland ein ernsthafter Schaden droht. Von einem ernsthaften Schaden ist auszugehen, wenn die Gefahr besteht, dass er konkret z. B. Folter, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder der Todesstrafe ausgesetzt wäre oder oder dass ihm eine ernsthafte, individuelle Bedrohung des Lebens oder der körperlichen Unversehrtheit als Zivilperson infolge von willkürlicher Gewalt während eines internationalen oder innerstaatlicher bewaffneter Konflikte droht. Subsidiär Schutzberechtigte erhalten eine Aufenthaltserlaubnis, die zunächst auf 1 Jahr befristet ist, eine Verlängerung ist möglich. Subsidiär Schutzberechtigte können unter bestimmten Voraussetzungen nach 5 Jahren eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten.
- **National Schutzberechtigte**
  Ein sogenannter nationaler subsidiärer Schutz kann sich daraus ergeben, dass im konkreten Fall eine Abschiebung unzulässig wäre, weil sie gegen die Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und der Grundfreiheiten (EMRK) verstoßen würde oder wenn von einer Abschiebung abgesehen werden soll, weil für den Betroffenen bei seiner Abschiebung in einen anderen Staat eine konkrete Gefahr für Leib, Leben oder Freiheit besteht.
  National Schutzberechtigte erhalten eine Aufenthaltserlaubnis, die zunächst auf mindestens 1 Jahr befristet ist. Sie wird verlängert, sofern der Status nicht widerrufen wird. National Schutzberechtigte können unter bestimmten Voraussetzungen nach 5 Jahren eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten.

Auf einen Blick

Wird der Aufenthaltsstatus vom BAMF widerrufen, können die Betroffenen dagegen vor Gericht klagen. Solange das Verfahren läuft, dürfen die Ausländerbehörden die Aufenthaltserlaubnis nicht einziehen.

Abb. 1: Aufenthaltsstatus von Flüchtlingen mit einer Aufenthaltserlaubnis

	ASYLBERECHTIGTE UND KONVENTIONSFLÜCHTLINGE	SUBSIDIÄR SCHUTZBERECHTIGTE	NATIONAL SCHUTZBERECHTIGTE
BESCHREIBUNG AUFENTHALTSSTATUS	Sind anerkannte GFK-Flüchtlinge, z. B. politisch Verfolgte, die bei Rückkehr um Leben, Leib, Freiheit fürchten müssten. Asyl bei staatlicher Verfolgung (GG). Kein Asyl bei Einreise über sicheren Drittstaat (z. B. EU-Staaten).	Sind Flüchtlinge, die stichhaltige Gründe vorgebracht haben, dass ihnen im Herkunftsland ein ernsthafter Schaden droht (z. B. Folter oder Todesstrafe).	Sind Flüchtlinge, für die ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde (z. B. wenn die Abschiebung gegen die Europäische Menschenrechtskonvention verstoßen würde).
ASYLANTRAG	Durch positiven Bescheid des BAMF bewilligt.	Durch positiven Bescheid des BAMF bewilligt.	Durch positiven Bescheid des BAMF bewilligt.
GÜLTIGKEITSDAUER AUFENTHALTSERLAUBNIS (befristeter Titel)	3 Jahre	1 Jahr	Mindestens 1 Jahr
VERLÄNGERUNG*	Bis zu 3 Jahre, sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus. Bei Erfüllung besonderer Voraussetzungen ist eine direkte Niederlassungserlaubnis möglich.	2 Jahre, sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus	Verlängerung, sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus
NIEDERLASSUNGSERLAUBNIS (unbefristeter Titel)	Nach 3 oder 5 Jahren	Nach 5 Jahren möglich	Nach 5 Jahren möglich
ARBEITSMARKTZUGANG	Grundsätzlich uneingeschränkt	Grundsätzlich uneingeschränkt	Grundsätzlich uneingeschränkt

** Wichtig: Bei Widerruf des Status: Möglichkeit, gegen den Bescheid zu klagen. Bis zum Abschluss des Verfahrens ist die Aufenthaltserlaubnis weiterhin gültig und darf von der Ausländerbehörde nicht eingezogen werden. Bei Nichtverlängerung: Ausreisepflicht und Abschiebung grundsätzlich möglich.*

Quelle: DIHK, 2016

Auf einen Blick

Geduldete haben grundsätzlich einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Für den festgesetzten Zeitraum sind die Betroffenen in der Regel vor einer Abschiebung geschützt.

Flüchtlinge mit einer Duldung

Flüchtlinge mit einer Duldung sind z. B. Flüchtlinge, die ein Asylverfahren ohne Erfolg durchlaufen haben. Ihr Asylantrag wurde vom BAMF durch einen negativen Bescheid abgelehnt, das heißt, sie haben kein Aufenthaltsrecht in Deutschland. Sie sind an sich zur Ausreise verpflichtet und ihnen droht die Abschiebung.

Die Ausländerbehörden **müssen** den Betroffenen eine Duldung erteilen, wenn diese wegen eines Hindernisses nicht abgeschoben werden können, z. B. weil sie eine qualifizierte Berufsausbildung fortführen **(Anspruchsduldung)**. Ausländerbehörden **können** dem Betroffenen eine Duldung erteilen, wenn „dringende humanitäre oder persönliche Gründe oder ein öffentliches Interesse den weiteren Aufenthalt des Betroffenen erfordern", z. B. weil der Schulabschluss kurz bevorsteht **(Ermessensduldung)**.

Die Duldung ist kein Aufenthaltstitel, sondern ein behördlicher Nachweis darüber, dass die Abschiebung der Betroffenen vorübergehend ausgesetzt ist. Sie werden auch **Geduldete** genannt. Sie haben grundsätzlich einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Für den festgesetzten Zeitraum sind die Betroffenen in der Regel vor einer Abschiebung geschützt. Fällt das Abschiebehindernis weg, dann wird die Duldung in der Regel nicht verlängert. Die Betroffenen müssen grundsätzlich mit ihrer Abschiebung rechnen.

Abb. 2: Flüchtlinge mit einer Duldung (Geduldete)

BESCHREIBUNG AUFENTHALTSSTATUS	▪ Kein Recht zum Aufenthalt, deshalb Ausreisepflicht ▪ Abschiebung ist vorübergehend ausgesetzt	
ASYLANTRAG	Durch negativen Bescheid des BAMF abgelehnt.	
DULDUNGSART	**A) Anspruchsduldung** (kein Aufenthaltstitel)	**B) Ermessensduldung** (kein Aufenthaltstitel)
ERTEILUNG, WENN	▪ Ausreise bzw. Abschiebung aufgrund eines Hindernisses nicht möglich ist ▪ Zum Beispiel, wenn eine qualifizierte Berufsausbildung aufgenommen wurde oder wird	▪ Dringende humanitäre, persönliche Gründe oder ein öffentliches Interesse den weiteren Aufenthalt erfordern ▪ Zum Beispiel wenn ein Schulabschluss kurz bevorsteht
GÜLTIGKEITSDAUER	▪ Gesetzlich nicht vorgeschrieben ▪ I.d.R. nur für eine kurze Zeit ▪ Bei qualifizierter Berufsausbildung: für die Gesamtdauer der Ausbildung	▪ Gesetzlich nicht vorgeschrieben ▪ I.d.R. nur für wenige Wochen oder Monate
VERLÄNGERUNG	▪ Solange die der Abschiebung entgegenstehenden Gründe weiterbestehen ▪ Bis zu 1 Jahr zulässig; für längere Zeit nur ausnahmsweise	▪ Liegt im Ermessen der Ausländerbehörde, bei Wegfall des Erteilungsgrundes wahrscheinlich keine Verlängerung
ARBEITSMARKTZUGANG	Grundsätzlich eingeschränkt	

Quelle: DIHK, 2016

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Detaillierte Informationen zum Ablauf des Asylverfahrens finden Sie auf den Seiten des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bamf.de

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung sind Flüchtlinge, die sich im Asylverfahren befinden. Über ihren Asylantrag wurde noch nicht endgültig entschieden. Sie werden auch Asylbewerber genannt.

Der Ankunftsnachweis, umgangssprachlich auch „Flüchtlingsausweis", bescheinigt die Registrierung der Asylsuchenden in Deutschland und beinhaltet grundlegende Daten über den Asylsuchenden. Er berechtigt die Inhaber gleichzeitig dazu, Leistungen (Unterbringung, Versorgung, Gesundheit) zu beziehen. Der Ankunftsnachweis ist jedoch weder Ausweis noch Ausweisersatz. Mit der Einführung des Ankunftsnachweises für Asylsuchende erhält die bisher formlose und von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich ausgestaltete „Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender" (BüMA) eine neue bundeseinheitliche Ausgestaltung, die zudem Sicherheitsmerkmale enthält. Die Daten werden einheitlich in einer bundesweiten Datenbank gespeichert.

Asylbewerber erhalten zur Durchführung ihres Asylverfahrens eine Aufenthaltsgestattung, die sie für die gesamte Verfahrensdauer behalten. Die Aufenthaltsgestattung ist kein Aufenthaltstitel. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie in der Regel vor einer Abschiebung geschützt. Sie haben grundsätzlich einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Aufenthaltsgestattung erlischt, sobald das Asylverfahren endgültig beendet ist.

Bewilligt das BAMF den Asylantrag, erhalten die Betroffenen eine befristete Aufenthaltserlaubnis. Lehnt das BAMF den Antrag ab, dann sind sie zur Ausreise verpflichtet und ihnen droht die Abschiebung. Gegen den ablehnenden Bescheid des BAMF können die Betroffenen vor Gericht klagen.

Bei Unmöglichkeit der Ausreise kann die Ausländerbehörde einen befristeten Aufenthaltstitel (Aufenthaltserlaubnis) oder eine Duldung erteilen.

Auf einen Blick

Asylbewerber sind bis zur Entscheidung über den Antrag in der Regel vor einer Abschiebung geschützt. Sie haben grundsätzlich einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Welche Flüchtlinge haben eine gute Bleibeperspektive?

Als Flüchtlinge mit einer guten Bleibeperspektive werden Asylbewerber beschrieben, bei denen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist.

Zu den Flüchtlingen mit guter Bleibeperspektive gehören insbesondere:

- **Asylbewerber**, die aus Herkunftsländern kommen, in denen die Schutzquote bei mindestens 50 Prozent liegt. Die Herkunftsländer werden jährlich festgelegt. 2016 trifft dies auf die Länder Eritrea, Irak, Iran, Syrien und Somalia zu. Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive erhalten insbesondere einen verbesserten Zugang zu Integrationsangeboten.
- **Asylbewerber** oder **Geduldete**, die eine qualifizierte Berufsausbildung aufnehmen oder aufgenommen haben.

Zu den Flüchtlingen mit unsicherer Bleibeperspektive gehören insbesondere:

- **Asylbewerber**, deren Antrag auf Asyl voraussichtlich keinen Erfolg haben wird. Hierzu gehören insbesondere Flüchtlinge, deren individuelle Fluchtgründe nicht für eine Schutzgewährung ausreichen.
- **Asylbewerber** aus sicheren Herkunftsstaaten. Welche Staaten derzeit zu sicheren Herkunftsländern gerechnet werden, erfahren Sie unter: bamf.de, Stichwort „Sichere Herkunftsländer".

Auf einen Blick

Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive erhalten insbesondere einen verbesserten Zugang zu Integrationsangeboten.

2. Zugang zum Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Auf einen Blick

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für Flüchtlinge grundsätzlich von ihrem Aufenthaltsstatus abhängig. Flüchtlinge können ihren Aufenthaltsstatus durch einen Aufenthaltstitel oder ein sonstiges Aufenthaltsdokument nachweisen.

Wie ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis, Duldung oder Gestattung geregelt?

- **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** haben einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Da die Aufenthaltserlaubnis aber zunächst befristet ist, ist auch ihr Zugang zum Arbeitsmarkt zunächst befristet.
- **Flüchtlinge mit einer Duldung** (Geduldete) und **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung** (Asylbewerber) haben einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Da die Duldung und die Aufenthaltsgestattung befristet sind, ist auch ihr Zugang zum Arbeitsmarkt befristet.

Abb. 3: Grundsätzlicher Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge

	FLÜCHTLINGE MIT AUFENTHALTSERLAUBNIS	FLÜCHTLINGE MIT DULDUNG	FLÜCHTLINGE MIT AUFENTHALTSGESTATTUNG
ARBEITSMARKTZUGANG	Grundsätzlich uneingeschränkt und auf die Dauer der Aufenthaltserlaubnis befristet	Grundsätzlich eingeschränkt und auf die Dauer der Duldung befristet	Grundsätzlich eingeschränkt und auf die Dauer der Aufenthaltsgestattung befristet

Quelle: DIHK, 2016

Welche Wartezeiten gelten und welche Zustimmungen sind notwendig?

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich jede Form einer Beschäftigung aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Für Geduldete und Asylbewerber gelten grundsätzlich folgende Regeln:

- **keine Beschäftigung in den ersten 3 Monaten (Wartefrist):**

  Ab der Registrierung als Asylsuchender gilt eine mindestens 3-monatige Wartefrist, während der keine Beschäftigung aufgenommen werden darf.

Was Sie als Arbeitgeber wissen sollten:

Die Aufenthaltsgestattung beginnt künftig schon mit Ausstellung eines bundesweit einheitlichen Ankunftsnachweises (sog. „Flüchtlingsausweis"). Ab dann wird die Wartefrist gerechnet. Damit sollen Asylsuchende frühzeitig und rechtssicher Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Integrationsleistungen bekommen können.

Für Geduldete entfällt diese Wartefrist beispielsweise für die Aufnahme einer Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten bzw. vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf (vgl. hierzu auch Kapitel Ausbildung) und für bestimmte Arten von Praktika (vgl. hierzu auch Kapitel Praktikum).

Auch wenn in diesen Einzelfällen die Wartefrist entfällt, benötigt der Betroffene trotzdem vor Aufnahme der Tätigkeit die Erlaubnis der für ihn zuständigen Ausländerbehörde.

- **nach 3 Monaten: Beschäftigung grundsätzlich möglich**

Nach Ablauf der 3-monatigen Wartefrist ist eine Beschäftigung grundsätzlich möglich. Bevor ein **Geduldete**r oder **Asylbewerber** eine konkrete Beschäftigung in Ihrem Betrieb aufnehmen darf, muss er eine **Beschäftigungserlaubnis bei seiner Ausländerbehörde beantragen**. Die Bundesagentur für Arbeit muss der Beschäftigungserlaubnis in der Regel zustimmen. **Diese Zustimmung holt die Ausländerbehörde ein, Sie als Arbeitgeber müssen sich nicht darum bemühen.**

Die Ausländerbehörde trägt die Erlaubnis unter „Nebenbestimmungen" in das Aufenthaltsdokument ein. Die Beschäftigungserlaubnis wird befristet erteilt und kann verlängert werden. Die Verlängerung muss rechtzeitig vor Fristablauf beantragt werden.

Erlaubnis der Ausländerbehörde und Zustimmung der Agentur für Arbeit erforderlich:

Die Agentur für Arbeit darf der Beschäftigung nur zustimmen,

- wenn sich durch die Beschäftigung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben und
- für die konkrete Beschäftigung keine bevorrechtigten Arbeitnehmer (Deutsche, EU-Staatsbürger oder andere ausländische Staatsbürger mit einem dauerhaften Aufenthaltsstatus sowie Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis) zur Verfügung stehen (**Vorrangprüfung**) und
- der Kandidat nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigt wird (Arbeitszeit, Verdienst) als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer (**Beschäftigungsbedingungsprüfung**). Über Bezahlung, Arbeitszeiten und sonstige Bedingungen müssen Sie als Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit Auskunft geben.

Für Flüchtlinge mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung entfällt in bestimmten Regionen abhängig von der Arbeitsmarktlage die Vorrangprüfung. (Regelung gilt befristet bis August 2019).

Auf einen Blick

Bevor Geduldete oder Asylbewerber nach der 3-monatigen Wartefrist eine Beschäftigung aufnehmen dürfen, muss die Ausländerbehörde die konkrete Beschäftigung grundsätzlich erlauben und die Bundesagentur für Arbeit zustimmen.

Auf einen Blick

Auch bei Minijobs ist grundsätzlich für die konkrete Beschäftigungsaufnahme die Erlaubnis der Ausländerbehörde notwendig.

Auf eine Vorrangprüfung wird ebenfalls verzichtet bei Geduldeten und Asylbewerberinnen oder Asylbewerbern, die die Voraussetzungen für die Erteilung einer Blauen Karte an Hochschulabsolventen in Engpassberufen, für eine Zulassung in Ausbildungsberufen nach der „Positivliste" (arbeitsagentur.de/positivliste) oder zur Teilnahme an einer Maßnahme zur Anerkennung ihrer Berufsqualifikation erfüllen. Die vorstehenden Regelungen gelten zunächst bis August 2019. Die Prüfung der Vergleichbarkeit der Beschäftigungsbedingungen bleibt vom Verzicht auf die Vorrangprüfung unberührt.

Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich, Zustimmung der Agentur für Arbeit nicht erforderlich:

- Bei einer Beschäftigung von Menschen mit deutschem oder anerkanntem/vergleichbarem ausländischen Hochschulabschluss, wenn ein konkretes, der Ausbildung angemessenes Arbeitsplatzangebot oder ein entsprechender Arbeitsvertrag vorgelegt wird, demzufolge sie ein Bruttojahresgehalt von mindestens 49.600 Euro (Stand 2016, Gehaltsgrenze wird jährlich angepasst) verdienen werden. Eine Blaue Karte EU kann nicht zur Arbeitsplatzsuche erteilt werden.
- Für Führungskräfte, Wissenschaftler oder Lehrkräfte.
- Bei Berufsausbildungen in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf (vgl. Kapitel Ausbildung).
- Bei bestimmten Praktika (z. B. Praktika zur Berufsorientierung) (vgl. Kapitel Praktikum).

Ob die konkrete Beschäftigung zustimmungsfrei ist, wird im Einzelfall geprüft.

- **Nach 15 Monaten**

Nach einem 15-monatigen legalen Aufenthalt entfällt in allen Agenturbezirken in Deutschland die Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit, die Vergleichbarkeit der Beschäftigungsbedingungen wird jedoch weiterhin geprüft. Es wird also weiter geprüft, ob der Flüchtling hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeit und sonstigen Bedingungen nicht zu schlechteren Konditionen beschäftigt wird. Die Erlaubnis der Ausländerbehörde ist weiterhin notwendig. Diese Regelung gilt befristet bis August 2019.

Auf einen Blick

Nach 15 Monaten entfällt die Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Erlaubnis der Ausländerbehörde ist weiterhin notwendig.

- **Nach 4 Jahren**

Nach einem 4-jährigen legalen Aufenthalt in Deutschland ist die Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit nicht mehr erforderlich. Es findet also keine Vorrang- und Beschäftigungsbedingungsprüfung mehr statt. Die Erlaubnis der Ausländerbehörde ist weiterhin notwendig.

Auf einen Blick

Nach 4 Jahren muss einer Beschäftigung nur noch die Ausländerbehörde zustimmen.

Abb. 4: Beschäftigung von Flüchtlingen

Quelle: DIHK 2016

Wie erkennen Sie als Arbeitgeber, ob eine Beschäftigung gestattet ist?

Die Ausländerbehörden sind verpflichtet, den „konkreten Arbeitsmarktzugang" der Flüchtlinge direkt in die Aufenthaltsdokumente einzutragen (sog. „Nebenbestimmungen zur Erwerbstätigkeit"). Welches Aufenthaltsdokument vorliegt, erkennen Sie an der Bezeichnung auf der Vorderseite des Dokuments. Ob und in welchem Umfang eine Beschäftigungsaufnahme gestattet ist, ist in jedem Aufenthaltsdokument unter „Anmerkungen" oder „Nebenbestimmungen" durch folgende (oder ähnliche) Angaben vermerkt:

- **Erwerbstätigkeit gestattet:** Jede selbstständige und unselbstständige Beschäftigung darf ausgeübt werden.
- **Beschäftigung gestattet:** Jede unselbstständige Beschäftigung darf ausgeübt werden.
- **Beschäftigung nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde:** Es darf nur eine ganz konkrete unselbstständige Beschäftigung, und nur mit Erlaubnis der Ausländerbehörde, ausgeübt werden.
- **Erwerbstätigkeit nicht gestattet:** Es darf keine selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt werden (z. B. wegen Beschäftigungsverbots).

Weitere Möglichkeiten oder Einschränkungen der gestatteten Beschäftigungsaufnahme sind ebenfalls im jeweiligen Aufenthaltsdokument konkret aufgeführt.

Auf einen Blick

Sie sind als Arbeitgeber verpflichtet, sich zu vergewissern, dass der Flüchtling zur Aufnahme einer Beschäftigung tatsächlich berechtigt ist. Wenn Sie einen Flüchtling beschäftigen, müssen Sie für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie der Aufenthaltserlaubnis, der Duldung oder der Aufenthaltsgestattung in elektronischer Form oder in Papierform aufbewahren.

Es kann vorkommen, dass im Aufenthaltsdokument der veränderte Arbeitsmarktzugang von der Ausländerbehörde noch nicht vermerkt bzw. aktualisiert wurde und die Nebenbestimmung somit fehlerhaft ist! Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob die Angaben zutreffen, dann sollten Sie sich an die zuständige Ausländerbehörde wenden und das weitere Vorgehen besprechen.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Eine Ansicht der Aufenthaltsdokumente finden Sie im Internet auf der Seite des BAMF unter bamf.de / Infothek / Fragen und Antworten / Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen.

Dürfen Flüchtlinge eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen?

Auf einen Blick

Geduldete und Asylbewerber dürfen in den praktisch wohl meisten Fällen nach 15 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen bzw. wenn im Bezirk der zuständigen Arbeitsagentur die Vorrangprüfung ausgesetzt ist.

In welchen Arbeitsagenturbezirken die Vorrangprüfung ausgesetzt ist, ergibt sich aus einer Anlage zu § 32 BeschV. Nach Information des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales ist in Bayern gegenwärtig (Stand: 06.08.2016) überall die Vorrangprüfung ausgesetzt, außer in den Arbeitsagenturbezirken Aschaffenburg, Bayreuth-Hof, Bamberg-Coburg, Fürth, Nürnberg, Schweinfurt, Weiden, Augsburg, München, Passau, Traunstein.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich erst nach 15 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist erforderlich; im Zustimmungsverfahren erfolgt lediglich die Beschäftigungsbedingungsprüfung (vgl. Seite 11).

Ausnahme: Geduldeten und Asylbewerbern ist eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer bereits nach 3 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde und Zustimmung der Arbeitsagentur möglich,

- wenn für die Beschäftigung keine Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden muss, sondern lediglich die Beschäftigungsbedingungsprüfung erfolgt. Das gilt z. B. für anerkannte Hochschulabsolventen in einem definierten Mangelberuf mit einem Bruttojahresgehalt von mindestens 38.688 Euro (z. B. Ingenieure) oder Fachkräfte in einem Engpassberuf nach der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit mit einem anerkannten Berufsabschluss (z. B. Mechatroniker).
- in bestimmten Regionen in Abhängigkeit von der Arbeitsmarktlage (Ausnahme ist befristet bis August 2019, vgl. S. 11). Ab 06.08.2019 dürfen die Arbeitsagenturen somit auch keine Zustimmungen mehr für Tätigkeiten von Asylbewerbern und Geduldeten als Leiharbeitnehmer erteilen.

Abb. 5: Zeitarbeit für Flüchtlinge

FLÜCHTLINGE MIT EINER AUFENTHALTSERLAUBNIS
dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen Beschäftigungen wie Zeitarbeit und Probebeschäftigungen aufnehmen.

GEDULDETE UND ASYLBEWERBER

BESCHÄFTIGUNG	WARTEFRIST	AUSLÄNDERBEHÖRDE (Erlaubnis notwendig)	BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Zustimmung erforderlich)
Zeitarbeit	**Grundsatz: 15 Monate** **Ausnahme: 3 Monate** u. a. für ▪ in Agenturbezirken der Bundesagentur für Arbeit, in denen die Vorrangprüfung vorerst bis August 2019 ausgesetzt wird. ▪ für Hochschulabsolventen mit Voraussetzung Blaue Karte EU in Mangelberufen (z. B. Ingenieure) ▪ für Fachkräfte in Engpassberufen nach Positivliste BA mit anerkanntem Berufsabschluss (z. B. Mechatroniker)	**Ja**	**Ja,** nur Beschäftigungs-bedingungsprüfung

Quelle: DIHK, 2016

Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es?

Eingliederungszuschuss (EGZ) zum Arbeitsentgelt

Sie als Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten (Eingliederungszuschuss). Die Förderung kann bis zu einer Höhe von 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie 50 Prozent des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für die Dauer von i.d.R. 6 Monaten als monatlicher Zuschuss geleistet werden.

Der EGZ ist eine Einzelfallentscheidung der Agentur für Arbeit, Voraussetzung ist, dass die betroffene Person Zugang zum Arbeitsmarkt (in der Regel ab dem vierten Monat) hat, also kein Beschäftigungsverbot vorliegt.

Auf einen Blick

Der EGZ muss vor Beginn der Beschäftigung bei der Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter beantragt werden. Ein Rechtsanspruch auf einen Zuschuss besteht nicht. Der Zuschuss wird grundsätzlich nur gezahlt, wenn er zur beruflichen Eingliederung des Beschäftigten erforderlich ist.

WEITERE FÖRDERUNGSMÖGLICHKEITEN
finden Sie auch in den Kapiteln Ausbildung und Praktikum aufgeführt.

3. Ausbildung

Auf einen Blick

Es gibt keine Altersbegrenzung für den Beginn der Ausbildung.

Straffällige und Flüchtlinge aus sicheren Herkunftsländern erhalten von der Ausländerbehörde i.d.R. keine Erlaubnis zur Aufnahme einer Ausbildung

Dürfen Flüchtlinge eine Ausbildung aufnehmen?

Betriebliche (duale) Berufsausbildungen

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine betriebliche Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine betriebliche Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich, sofern es sich um einen staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf handelt. **Geduldete** dürfen in diesem Fall sofort mit der betrieblichen Berufsausbildung beginnen. **Asylbewerber** können frühestens 3 Monate nach ihrer Registrierung als Asylsuchender eine Ausbildung aufnehmen (Wartefrist).

Schulische Berufsausbildungen

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine schulische Berufsausbildung an einer Höheren Berufs(-fach)schule aufnehmen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich sofort ohne Wartefrist und ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde eine schulische Berufsausbildung an einer Höheren Berufs(-fach)schule aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich.

Abb. 6: Ausbildung für Flüchtlinge

FLÜCHTLINGE MIT EINER AUFENTHALTSERLAUBNIS
dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen jede Form einer Ausbildung aufnehmen.

GEDULDETE UND ASYLBEWERBER			
ART DER AUSBILDUNG	WARTEFRIST	AUSLÄNDERBEHÖRDE (Erlaubnis notwendig)	BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Zustimmung erforderlich)
Betriebliche Ausbildung	Geduldete: keine Asylbewerber: 3 Monate	**Ja**	**Nein,** bei Ausbildungen in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf
Schulische Ausbildung	**Keine**	**Nein**	**Nein**

Quelle: DIHK, 2016

Dürfen Flüchtlinge ihre Ausbildung abschließen?

Geflüchtete mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung, die mit Zustimmung der Ausländerbehörde einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, erhalten eine Duldung für die gesamte Ausbildungszeit. Das gibt Geflüchteten und Unternehmen Rechtssicherheit.

Wird der Geflüchtete nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Betrieb als Fachkraft weiterbeschäftigt, erhält dieser ein Aufenthaltsrecht für zwei weitere Jahre („3+2-Regel"). Weitere Verlängerungen des Aufenthaltsrechts und später die Erteilung eines unbefristeten Aufenthaltstitels sind möglich.

Geflüchtete, die nach der Ausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden, bekommen zur Arbeitsplatzsuche eine Duldung für weitere 6 Monate. Dies gilt auch für Geflüchtete, die eine Ausbildung abbrechen zur Suche eines neuen Ausbildungsplatzes.

Wichtig: Das Aufenthaltsrecht wird widerrufen, wenn das anschließende Beschäftigungsverhältnis aus Gründen, die in der Person des Geflüchteten liegen, aufgelöst wird oder bei Verurteilung wegen bestimmter im Bundesgebiet begangener Straftaten.

Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es?

Was Sie als Arbeitgeber wissen sollten:

Für Asylbewerber und Geduldete sind die regionalen Agenturen für Arbeit zuständig. Hier werden auch die konkreten Förderungsmöglichkeiten festgelegt.

Für Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis sind die regionalen Jobcenter zuständig. Auch hier werden Förderungsmöglichkeiten entschieden.

Die Förderungsmöglichkeiten und die Zugangsvoraussetzungen können sich auch regional unterscheiden. Bitte nehmen Sie Kontakt mit Ihrer regionalen Agentur für Arbeit bzw. Ihrem Jobcenter auf.

Auf einen Blick

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis, einer Duldung und Asylsuchende mit guter Bleibeperspektive können grundsätzlich durch abH gefördert werden. Lassen Sie sich in jedem Fall von Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit beraten.

ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Die abH sind Maßnahmen für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, die über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinausgehen. Hierzu gehören der Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, die Förderung von Fachtheorie und eine sozialpädagogische Begleitung der jungen Menschen. Die Hilfen zielen darauf ab, die Aufnahme, die Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu ermöglichen. Sie können bei Vorliegen der ausländerrechtlichen Voraussetzungen auch während einer EQ eingesetzt werden. Der Förder- und Stützunterricht findet üblicherweise außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit statt und umfasst 3 bis 8 Stunden pro Woche. Er endet spätestens 6 Monate nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Die Maßnahmekosten werden durch die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter vollständig getragen. Die Unterstützung von abH ist bei Vorliegen der ausländerrechtlichen Voraussetzungen nur auf Antrag bei der zuständigen Behörde möglich; im Regelfall wird der Erstkontakt in den Berufsschulen hergestellt.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch abH gefördert werden.

Geduldete können nach einem Voraufenthalt von 12 Monaten in Deutschland durch abH gefördert werden.

Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive können durch abH ab dem vierten Monat gefördert werden. Asylbewerber mit unsicherer Bleibeperspektive und Flüchtlinge aus sicheren Herkunftsländern können nicht gefördert werden.

Assistierte Ausbildung (AsA)

Mit AsA sollen förderungsbedürftige junge Menschen, für die eine Förderung mit abH nicht intensiv genug ist, auf eine betriebliche Berufsausbildung vorbereitet

und während dieser unterstützt werden. Ihr Betrieb wird dabei miteinbezogen und ebenfalls intensiv und kontinuierlich unterstützt und beraten. Die Teilnahme an AsA kann zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung beginnen sowie eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase beinhalten. Die Auszubildenden erhalten zwischen 4 und 9 Stunden in der Woche Unterstützung zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten sowie auf die persönliche Situation zugeschnittene individuelle Unterstützung und Begleitung. Die Maßnahmekosten werden durch die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter vollständig getragen. Die Unterstützung von AsA ist nur auf Antrag bei der zuständigen Behörde möglich.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch AsA gefördert werden. Hier ist das Kontingent der freien AsA-Plätze zu berücksichtigen.

Geduldete können durch AsA nach einem Voraufenthalt von 12 Monaten in Deutschland gefördert werden.

Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive können durch AsA nach 3 Monaten gefördert werden. Asylbewerber mit unsicherer Bleibeperspektive und Flüchtlinge aus sicheren Herkunftsländern können nicht gefördert werden.

Auf einen Blick

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis, einer Duldung und Asylsuchende mit guter Bleibeperspektive können grundsätzlich durch AsA gefördert werden. Lassen Sie sich in jedem Fall von Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit beraten.

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

BAB wird u. a. während einer staatlich anerkannten betrieblichen Berufsausbildung geleistet. Volljährige Auszubildende erhalten BAB, wenn sie während der Berufsausbildung nicht bei ihren Eltern wohnen und ihren notwendigen Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können. Minderjährige Auszubildende können nur durch BAB unterstützt werden, wenn die Ausbildungsstätte von der elterlichen Wohnung aus nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann oder sie verheiratet sind oder ein Kind haben oder aus sozialen Gründen nicht im elterlichen Haushalt verbleiben können.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch BAB gefördert werden.

Geduldete können durch BAB ab dem 01.01.2016 nach einem Voraufenthalt von 15 Monaten in Deutschland gefördert werden.

Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive können Berufsausbildungshilfe und Ausbildungsgeld nach 15 Monaten Voraufenthalt bekommen, sofern sie nicht in einer Aufnahmeeinrichtung wohnen. In den ersten 15 Monaten besteht auch in der Ausbildung ein Anspruch auf Asylbewerberleistungen. Asylbewerber mit unsicherer Bleibeperspektive und Flüchtlinge aus sicheren Herkunftsländern können nicht gefördert werden.

Auf einen Blick

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis, einer Duldung und Asylsuchende mit guter Bleibeperspektive können grundsätzlich durch BAB gefördert werden. Lassen Sie sich in jedem Fall von Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit beraten.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Nehmen Sie Kontakt mit den Experten in Ihrer IHK auf (Ansprechpartner siehe S. 39), um weitere Informationen zu erhalten. Ansprechpartner sind außerdem die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter.

4. Praktikum, EQ, Probebeschäftigung, Hospitation

Dürfen Flüchtlinge ein Praktikum aufnehmen?

Was Sie als Arbeitgeber wissen sollten:

1. Anmeldung: *Grundsätzlich müssen Geflüchtete bei einem Praktikum zur Berufsorientierung wie sonst auch beim Sozialversicherungsträger (Minijob-Zentrale oder Krankenkasse des Praktikanten) sowie bei der Berufsgenossenschaft angemeldet werden. Die für bestimmte Branchen geltende Sofortmeldepflicht ist zu beachten.*

2. Vertrag: *Für Flüchtlinge gelten die gleichen Bestimmungen wie für Praktikanten generell. Für Praktikantenverhältnisse gilt: Spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit müssen die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niedergelegt, die Niederschrift unterzeichnet und dem Praktikanten ausgehändigt werden. Im Vertrag sind mindestens aufzunehmen: Name und Anschrift der Vertragsparteien, die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele, Beginn und Dauer des Praktikums, Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit, Höhe der Vergütung, Dauer des Urlaubs sowie ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge bzw. Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.*

Handelt es sich um ein Pflichtpraktikum im Rahmen eines Hochschulstudiums sollten zusätzlich die Immatrikulationsbescheinigung sowie die Studienordnung aufgenommen werden. Bei schulischen Pflichtpraktika ist es ebenfalls sinnvoll, eine Bescheinigung über den Status als Schüler und einen Nachweis, dass das Praktikum vorgeschrieben ist, aufzubewahren. Auch bei ausbildungsbegleitenden Praktika im Rahmen einer Hochschulausbildung ist es sinnvoll, die Immatrikulationsbescheinigung aufzubewahren.

3. Bezahlung: *Wird ein Praktikum in einer Höhe bezahlt, dass es dadurch sozialversicherungspflichtig wird, sind anschließend eine Einstiegsqualifizierung oder ein Eingliederungszuschuss nicht mehr möglich. Hinweise zum Mindestlohn sind bei den einzelnen Arten der Praktika aufgeführt.*

Auf einen Blick

Flüchtlinge können unabhängig vom Aufenthaltsstatus ein Praktikum aufnehmen.

Praktikum zur Berufsorientierung oder Hochschulausbildung

Von einem Praktikum zur Berufsorientierung ist insbesondere in folgenden Fällen auszugehen:

- Wenn noch keine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. kein abgeschlossenes Studium vorliegt. Bei einem betrieblichen Orientierungspraktikum muss dabei ein Bezug zur angestrebten Ausbildung bzw. zum gewünschten Studium gegeben sein. Ob die Ausbildung bzw. das Studium dann tatsächlich angetreten wird, ist aber unerheblich.
- Nach abgeschlossener Berufsausbildung bzw. abgeschlossenem Studium zur beruflichen Umorientierung.
- Wenn ein ausländischer Ausbildungsabschluss in Deutschland (noch) nicht anerkannt wurde und im Anschluss an das Praktikum in Deutschland eine (erneute) Berufsausbildung aufgenommen werden soll.

Auf einen Blick

Freiwillige Praktika zur Berufsorientierung von bis zu 3 Monaten unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn, müssen jedoch angemessen vergütet werden.

Freiwillige Praktika zur Berufsorientierung von bis zu 3 Monaten unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Sie müssen jedoch grundsätzlich angemessen vergütet werden, zumindest, wenn sie länger als 4 Wochen dauern. Wann eine Vergütung „angemessen" ist, muss im jeweiligen Einzelfall beurteilt werden. Praktika zur Berufsorientierung von mehr als 3 Monaten sind hingegen ab dem ersten Tag mindestens mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen ein Praktikum zur Berufsorientierung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde ein Praktikum zur Berufsorientierung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Für ein Orientierungspraktikum von bis zu 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht erforderlich. Geduldete dürfen in diesem Fall sofort mit dem Orientierungspraktikum beginnen. Für Asylbewerber beträgt die Wartefrist 3 Monate. Für ein Orientierungspraktikum von mehr als 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Die Wartefrist beträgt in diesem Fall für Geduldete und Asylbewerber 3 Monate.

Pflichtpraktikum

Bei einem Praktikum handelt es sich um ein Pflichtpraktikum, wenn es

- aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung
- aufgrund einer Ausbildungsordnung
- aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung
- im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie

verpflichtend zu leisten ist.

Als Pflichtpraktikum gilt auch ein Praktikum, welches aufgrund einer Entscheidung der für die Anerkennung zuständigen Stelle zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses verpflichtend zu leisten ist.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen ein Pflichtpraktikum in Ihrem Betrieb aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde ein Pflichtpraktikum in Ihrem Betrieb aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich. Geduldete dürfen mit Erlaubnis der Ausländerbehörde sofort mit dem Pflichtpraktikum beginnen. Für Asylbewerber beträgt die Wartefrist 3 Monate.

Ausbildungsbegleitendes Praktikum

Ausbildungsbegleitende Praktika sind freiwillige Praktika, die während einer schulischen Berufsausbildung oder Hochschulausbildung durchgeführt werden. Sie dienen dazu, praktische berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zu den im Ausbildungsgang bzw. Studienfach erworbenen theoretischen Inhalten zu erwerben. Für das Vorliegen einer

Auf einen Blick

Pflichtpraktika unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Eine Vergütung ist nicht notwendig.

Auf einen Blick

Ausbildungsbegleitende Praktika ab 3 Monaten unterliegen dem gesetzlichen Mindestlohn. Freiwillige Praktika müssen grundsätzlich angemessen vergütet werden.

Ausbildungsbegleitung ist deshalb entscheidend, inwieweit die zu erwerbenden Fertigkeiten zu dem Ausbildungsgang bzw. Studienfach passen und eine praktische Fortbildung darstellen. Ausbildungsbegleitend kann ein Praktikum zudem nur dann sein, wenn es während der Ausbildungs- bzw. Studiendauer erfolgt und sich zwischen dem Praktikum und dem Ausbildungsstadium des Praktikanten eine Verbindung herstellen lässt.

Freiwillige ausbildungsbegleitende Praktika von **bis zu 3 Monaten** unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn, sofern nicht bereits zuvor ein ausbildungsbegleitendes Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat. Sie müssen jedoch nach dem Berufsbildungsgesetz angemessen entlohnt werden. Ausbildungsbegleitende Praktika von **mehr als 3 Monaten** sind dagegen mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen ein ausbildungsbegleitendes Praktikum in Ihrem Betrieb aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde ein ausbildungsbegleitendes Praktikum in Ihrem Betrieb aufnehmen. Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von bis zu 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht erforderlich, wenn mit Erlaubnis der Ausländerbehörde nicht bereits zuvor ein ausbildungsbegleitendes Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat. Geduldete dürfen in diesem Fall sofort mit dem ausbildungsbegleitenden Praktikum beginnen. Für Asylbewerber beträgt die Wartefrist 3 Monate.

Abb. 7: Praktika für Flüchtlinge

FLÜCHTLINGE MIT EINER AUFENTHALTSERLAUBNIS dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen jede Form eines Praktikums aufnehmen.				
GEDULDETE UND ASYLBEWERBER				
ART DES PRAKTIKUMS	**WARTEFRIST**	**AUSLÄNDERBEHÖRDE** Erlaubnis notwendig	**BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT** Zustimmung erforderlich	**MINDESTLOHN**
Pflichtpraktika	▪ Geduldete: keine ▪ Asylbewerber: 3 Monate	**Ja**	**Nein**	**Nein**
Praktika zur Berufsorientierung und Hochschulausbildung	▪ Geduldete: keine, wenn Praktikum ≤ 3 Monate ▪ Asylbewerber: 3 Monate	**Ja**	**Nein,** wenn Praktikum ≤ 3 Monate	**Nein,** wenn Praktikum ≤ 3 Monate
Ausbildungs-begleitende Praktika	▪ Geduldete: keine, wenn Praktikum ≤ 3 Monate ▪ Asylbewerber: 3 Monate	**Ja**	**Nein,** wenn Praktikum ≤ 3 Monate	**Nein,** wenn Praktikum ≤ 3 Monate

Quelle: DIHK, 2016

Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von mehr als 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Die Wartefrist beträgt in diesem Fall für Geduldete und Asylbewerber 3 Monate.

Können Flüchtlinge an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen?

Flüchtlinge, die noch nicht in vollem Umfang ausbildungsfähig sind (u. a. aufgrund von Sprachdefiziten), können Sie durch eine EQ bzw. EQ plus an eine Ausbildung in Ihrem Betrieb heranführen. Eine EQ kann von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter gefördert werden. Voraussetzung dafür ist insbesondere, dass Sie mit dem entsprechenden Teilnehmer einen Vertrag abschließen, in dem die Inhalte der EQ und die Höhe der Vergütung festgelegt werden. Außerdem dürfen Sie nicht schon zuvor eine EQ mit demselben Teilnehmer durchgeführt haben. Die Förderung ist über einen Zeitraum von 6 bis 12 Monaten durch Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 216 Euro monatlich möglich, zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag des Auszubildenden. Die Förderung muss vor Beginn der EQ bei der Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter beantragt werden. Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht, wenn die EQ von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter durch Bescheid bewilligt wurde.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich an einer EQ teilnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten nach der Registrierung als Asylsuchender mit Erlaubnis der Ausländerbehörde an einer EQ teilnehmen. Sprechen Sie darüber auch mit Ihrer örtlichen Arbeitsagentur.

Auf einen Blick

Flüchtlinge, die u. a. aufgrund von Sprachdefiziten noch nicht in vollem Umfang ausbildungsfähig sind, können an einer EQ teilnehmen.

Dürfen Flüchtlinge eine Probebeschäftigung aufnehmen?

Bei einer Probebeschäftigung soll die Eignung für eine Arbeitsstelle getestet werden, indem der Kandidat die später angestrebte Tätigkeit tatsächlich probeweise durchführt und in die Abläufe des Betriebs integriert ist. Die Probebeschäftigung ist mit dem gesetzlichen Mindestlohn bzw. dem tariflichen bzw. ortsüblichen Entgelt zu vergüten.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine Probebeschäftigung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine konkrete Probebeschäftigung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist erforderlich.

Auf einen Blick

Geduldete und Asylbewerber dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Probebeschäftigung aufnehmen.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Welche Voraussetzungen im Einzelnen erfüllt sein müssen, erfahren Sie bei Ihrem Arbeitgeber-Service vor Ort sowie über die kostenfreie Arbeitgeber-Hotline unter 0800 / 4 5555 20.

Dürfen Flüchtlinge hospitieren?

Auf einen Blick

Da eine Höchstdauer nicht festgeschrieben ist, müssen Sie bei einer Hospitation besonders darauf achten, dass diese nicht in eine Probebeschäftigung übergeht. Im Zweifel sollten Sie sich bei der örtlichen Ausländerbehörde/ Arbeitsagentur informieren.

Bei einer Hospitation können Flüchtlinge als „Gast" Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen. Dies kann u. a. durch Besichtigung des Betriebs und Beobachten der Arbeitsabläufe erfolgen. Eine Hospitation stellt keine Beschäftigung dar. Eine vorgeschriebene Höchstdauer für Hospitationen gibt es nicht.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen in Ihrem Betrieb hospitieren. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich sofort und ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde in Ihrem Betrieb hospitieren. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich.

Welche Maßnahmenprogramme bieten die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter?

Maßnahme „Perspektiven für Flüchtlinge" (PerF)

Auf einen Blick

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis oder Duldung und Asylbewerber können grundsätzlich an PerF teilnehmen.

Das 12-wöchige Programm zielt darauf ab, Flüchtlinge auf eine versicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland vorzubereiten. Es besteht aus 3 Teilen. Zum einen werden Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt und zu der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen vermittelt. Zum anderen werden die Flüchtlinge bei ihren Bewerbungsaktivitäten unterstützt. Außerdem beinhaltet die Maßnahme ein mehrwöchiges Praktikum in einem Betrieb. Über den gesamten Zeitraum werden zudem berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt. Die Finanzierung erfolgt durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter.

Ab Herbst 2016 wird die Bundesagentur für Arbeit zusätzlich die Maßnahme „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge" (PerF-W) anbieten. Sie soll Frauen innerhalb von vier Monaten in Teilzeit (20 Stunden) an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranführen. Wesentliche Inhalte sind die Kompetenzstärkung und der berufsbezogene Spracherwerb. Während der Maßnahme werden die Frauen bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützt.

Grundsätzlich kann jeder PerF beantragen, der einen Zugang zum Arbeitsmarkt hat, wenn also kein Beschäftigungsverbot vorliegt.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich an der Maßnahme teilnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde an der Maßnahme teilnehmen. Für **Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive** wurde die 3-monatige Wartefrist bis Ende 2018 ausgesetzt.

Maßnahme „Perspektiven für junge Flüchtlinge" (PerjuF)

Diese Maßnahme will jungen Flüchtlingen Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem geben. Nach der Maßnahme sollen sie in der Lage sein, eigenständig eine Berufswahlentscheidung zu treffen und vorrangig eine Ausbildung aufzunehmen. Die Maßnahme enthält auch einen betrieblichen Teil.

Die individuelle Teilnahmedauer beträgt in der Regel vier bis sechs Monate. Im Rahmen einer Einstiegsphase (die ersten zwei Wochen der individuellen Teilnahmedauer)

soll ein erstes Bild über den Unterstützungsbedarf und eine Einschätzung zu vorhandenen Sprachkenntnissen der Teilnehmenden gewonnen werden. In sogenannten Projektansätzen können Teilnehmende ihre Eignung und Neigung mit den Materialen Holz, Metall und Farbe sowie im Bereich Hauswirtschaft praktisch erfahren und erproben. Während der betrieblichen Phasen können Teilnehmende die vermittelten Kenntnisse und Erfahrungen praktisch erproben. Darüber hinaus beinhaltet die Maßnahme – abgestimmt auf den Förderbedarf der Teilnehmenden: Vermittlung und Erweiterung von berufsbezogenen Sprachkenntnissen, Bewerbungstraining, Sucht- und Schuldenprävention und Grundlagen gesunder Lebensführung. Nähere Informationen zu dieser Maßnahme erteilen die Vermittlungsfachkräfte in der Agentur für Arbeit bzw. die Integrationsfachkräfte im Jobcenter. Diese entscheiden auch darüber, ob die Teilnahme an einer entsprechenden Maßnahme gefördert werden kann.

Teilnehmen können **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis, Geduldete und Asylbewerber** (i.d.R. ab dem vierten Monat), die über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen und ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben und über keine in Deutschland anerkannte berufliche Erstausbildung bzw. keine oder geringe berufliche Erfahrung verfügen und Unterstützung bei der Heranführung an den Ausbildungsmarkt benötigen.

Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG)

Um vorhandene berufsfachliche Kenntnisse eines Flüchtlings festzustellen oder solche zu vermitteln, können Sie eine sog. Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG) durchführen. Durch eine MAG wird kein Beschäftigungsverhältnis begründet und es wird auch nicht analog eines Praktikums durchgeführt. Die MAG darf maximal 6 Wochen andauern und muss vor Beginn bei der Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter beantragt werden.

Grundsätzlich kann für jeden eine MAG beantragt werden, der einen Zugang zum Arbeitsmarkt hat, wenn also kein Beschäftigungsverbot vorliegt.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich an einer MAG teilnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde an einer MAG teilnehmen. Für **Asylbewerber** mit guter Bleibeperspektive wurde die 3-monatige Wartefrist bis Ende 2018 ausgesetzt.

Auf einen Blick

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis oder Duldung und Asylbewerber können grundsätzlich an einer MAG teilnehmen.

Maßnahme Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)

Die Agentur für Arbeit stellt ab Herbst 2016 mit der Maßnahme KompAS (**Komp**etenzfeststellung, frühzeitige **A**ktivierung und **S**pracherwerb) Asylbewerbern und Flüchtlingen ein weiteres Angebot für eine schnelle und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zur Verfügung, in der Spracherwerb und die Heranführung an den Arbeitsmarkt parallel erfolgen. Die Maßnahme kombiniert Integrationskurs und Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung und frühzeitigen Aktivierung nach § 45 SGB III. So können Teilnehmer vormittags einen Integrationskurs besuchen und nachmittags an einer flankierenden Maßnahme der Arbeitsförderung teilnehmen. Die Maßnahme dauert 6 Monate.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis und Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive, (die TOP 5: Iran, Irak, Syrien, Eritrea und Somalia) die zur Teilnahme an einem Integrationskurs berechtigt sind und aufgrund ihrer Lernvoraussetzungen für den Besuch eines allgemeinen Integrationskurses geeignet sind, können an der Maßnahme teilnehmen.

5. Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Wie können im Ausland erworbene Berufsabschlüsse bewertet und in Deutschland anerkannt werden?

Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 2012 hat jede Person mit einem ausländischen Berufsabschluss einen Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Anerkennung der ausländischen Qualifikation. In einem gesetzlich geregelten Verfahren wird anhand der Dokumente und Nachweise geprüft, ob die im Ausland erworbene Qualifikation mit einem deutschen Abschluss gleichwertig ist. Ein Anerkennungsverfahren ist für schulische, akademische und berufliche Abschlüsse möglich. Je nach Abschluss und Bundesland sind unterschiedliche Stellen zuständig.

Auf einen Blick

Die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses ist, unabhängig vom Status und Herkunftsland des Flüchtlings, jederzeit möglich. Ihre IHK vor Ort informiert Sie gerne über das Verfahren und begleitet Sie bei der Umsetzung.

Bei Ausbildungsberufen im Dualen System und bei den darauf aufbauenden Fortbildungsabschlüssen sind in der Regel die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern zuständig. Im Bereich der IHK-Berufe übernimmt die von den IHKs geschaffene IHK FOSA in Nürnberg zentral die Bewertung und Anerkennung der beruflichen Abschlüsse. Informationen zu Antragstellung, Verfahren und Gebühren erhalten Sie auf den Internetseiten der IHK FOSA. Darüber hinaus beraten die örtlichen IHKs mit ihren Anerkennungsberatern vor Ort und unterstützen den Prozess der Bewertung bzw. Anerkennung des ausländischen Abschlusses.

Die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses ist unabhängig vom Status und Herkunftsland des Flüchtlings jederzeit möglich. Das heißt, sowohl **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** als auch **Geduldete** und **Asylbewerber** mit einem ausländischen Abschluss dürfen uneingeschränkt ihre Qualifikation auf Gleichwertigkeit prüfen lassen.

In der Regel dauert das Verfahren nach Eingang der vollständigen Unterlagen maximal 3 Monate. Die Gebühren muss der Antragsteller dabei selbst tragen. Unter bestimmten Voraussetzungen übernehmen die Agenturen für Arbeit und Jobcenter die Verfahrenskosten.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- **Ihre IHK vor Ort informiert Sie gerne über das Verfahren und begleitet Sie im konkreten Anerkennungsverfahren. Informationen zur Anerkennung der IHK-Berufe finden Sie unter: ihk-fosa.de**
- **Weitere Informationen zum Thema „Anerkennung in Deutschland" sowie eine Übersicht der zuständigen Stellen finden Sie unter: anerkennung-in-deutschland.de**
- **Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen sind unter anderem auf dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) bereitgestellt: bq-portal.de**

Welche Vorteile bringt die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses?

Durch das Verfahren zur Anerkennung findet eine umfassende Bewertung der beruflichen Qualifikation des Antragstellers statt und bietet Ihnen als Arbeitgeber und dem Flüchtling verschiedene Vorteile:

- Mit dem von der zuständigen Stelle erteilten Bescheid erhalten Antragsteller ein offizielles und rechtssicheres Dokument, das bescheinigt, wie groß die Übereinstimmung der ausländischen Qualifikationen mit dem vergleichbaren deutschen Abschluss ausfällt.
- Der Bescheid erleichtert Ihnen als Arbeitgeber die Einschätzung der Qualifikationen des Bewerbers.
- Durch die detaillierte Auflistung fehlender Qualifikationen im Bescheid wird eine gezielte Weiterbildung und Nachqualifizierung möglich.
- Der Bescheid ist in deutscher Sprache. Weder der Kandidat noch Sie als Arbeitgeber müssen die Übersetzungsarbeit leisten.
- Ergibt die Prüfung eine vollständige Gleichwertigkeit zwischen dem ausländischen Berufsabschluss und dem entsprechenden deutschen Abschluss, kann der Betrieb den Kandidaten so einsetzen wie jemanden, der in Deutschland eine entsprechende Prüfung absolviert hat.

Auf einen Blick

Mit der Prüfung der Gleichwertigkeit geht keine Überprüfung allgemeiner und berufsbezogener Sprachkenntnisse einher.

Müssen ausländische Bildungsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden?

Auf einen Blick

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen ist i.d.R. nur in sogenannten reglementierten Berufen Voraussetzung für die Aufnahme einer Beschäftigung.

Im Allgemeinen ist die Anerkennung von Bildungsabschlüssen, die im Ausland erworben wurden, nicht Voraussetzung, um in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen zu können. Hiervon ausgenommen sind aber die sogenannten reglementierten Berufe, u. a. Arzt, Krankenpfleger, Lehrer oder einzelne Handwerks- und Meisterberufe. In diesen reglementierten Berufen ist die Anerkennung der ausländischen Qualifikationen eine zwingende Voraussetzung, um den Beruf in Deutschland ausüben zu dürfen.

Können ausländische Berufsabschlüsse bewertet und anerkannt werden, wenn Nachweise fehlen?

Auf einen Blick

Wenn schriftliche Nachweise fehlen, kann die berufliche Qualifikation über eine sogenannte Qualifikationsanalyse festgestellt werden.

Die Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen basieren in der Regel auf einer Dokumentenanalyse. Wenn schriftliche Nachweise fehlen, unvollständig sind oder die Beschaffung nicht zumutbar ist, kann die berufliche Qualifikation über eine sogenannte Qualifikationsanalyse analysiert und festgestellt werden. Mittels Arbeitsproben, Fachgesprächen oder Fachpräsentationen können die Antragsteller ihre Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nachweisen, die sie nicht oder nicht ausreichend durch schriftliche Dokumente belegen können. Die zuständigen Stellen wie z. B. die IHK FOSA bedienen sich Fachexperten, um Qualifikationsanalysen durchzuführen. Dafür fallen zusätzliche Kosten an. Die Ergebnisse der Qualifikationsanalyse fließen in den Anerkennungsprozess der IHK FOSA mit ein.

Wie können Kompetenzen festgestellt werden, wenn kein formaler Abschluss besteht?

Es liegen derzeit keine Standards für eine Erfassung von Qualifikationen und Kompetenzen von Bildungsausländern vor. Viele Einrichtungen, wie die Agenturen für Arbeit, oder auch spezielle Projekte (u. a. das Modellprojekt „Early Intervention" der Bundesagentur für Arbeit) haben jedoch eigene Erfassungsverfahren entwickelt.

Viele Einrichtungen, wie die Agenturen für Arbeit, oder auch spezielle Projekte haben eigene Erfassungsverfahren entwickelt, u. a. das Modellprojekt „Early Intervention" der Bundesagentur für Arbeit oder das vom Bundesinstitut für Berufsbildung koordinierte Projekt „Prototyping Transfer". Die bayerischen IHKs stellen bis Ende 2016 ein Kompetenzfeststellungs- und Potenzialanalysesystem für einen Qualifikationscheck zur Verfügung. Damit können die vorhandenen Fertigkeiten potenzieller Auszubildender oder Beschäftigter früh erfasst und dokumentiert werden.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Für weiterführende Informationen zu den konkreten Unterstützungsleistungen Ihrer IHK wenden Sie sich bitte direkt an Ihre IHK vor Ort oder unter ihk.de

6. Sprachförderung

Welche Möglichkeiten der Sprachförderung gibt es für Flüchtlinge?

Je nach Alter, schulischer Vorbildung und Aufenthaltsstatus können Flüchtlinge diverse Integrations- und Sprachkurse nutzen u. a. die Angebote des BAMF, der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter und städtischer und kommunaler Stellen.
Berufsschulpflichtige Flüchtlinge werden in speziellen Berufsintegrationsklassen auf eine Ausbildung vorbereitet und erhalten dort Sprachunterricht. Während der Ausbildung findet die Deutschförderung über bereits genannte Förderungsmaßnahmen (vgl. Kapitel Ausbildung) sowie direkt an der Berufsschule statt. Zudem bieten eine Reihe öffentlicher als auch privater Träger kostenlose oder kostenpflichtige Präsenz- und Onlineangebote an. Weiterhin gibt es in vielen Kommunen inzwischen Initiativen auf ehrenamtlicher Basis, die Interessenten beim Lernen der deutschen Sprache unterstützen.

Auf einen Blick

Je nach Alter, schulischer Vorbildung und Aufenthaltsstatus können Flüchtlinge diverse Integrations- und Sprachkurse nutzen u. a. die Angebote des BAMF, der Agenturen für Arbeit, der Jobcenter und städtischer und kommunaler Stellen.

Angebote des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

- **Allgemeine Integrationskurse**

Die meisten Flüchtlinge und Migranten lernen Deutsch zunächst in einem Integrationskurs. Die Integrationskurse des BAMF (§§ 43 ff. AufenthG) werden vor Ort von öffentlichen und privaten Trägern durchgeführt und haben das Ziel, die Teilnehmer mit der deutschen Sprache und den Lebensverhältnissen in Deutschland so weit vertraut zu machen, dass sie ohne die Hilfe oder Vermittlung Dritter in allen Angelegenheiten des täglichen Lebens selbstständig handeln können. Der Kurs findet grundsätzlich in Vollzeit statt, in Ausnahmefällen (u. a. bei Berufstätigkeit) sind auch Teilzeitkurse möglich. Ein allgemeiner Integrationskurs dauert insgesamt 700 Stunden und besteht aus zwei Teilen: a) einem Sprachkurs (600 Stunden) und b) einem Orientierungskurs (100 Stunden). Die Integrationskurse schließen mit dem Sprachtest ab. Bei Erfolg erhalten die Teilnehmer das „Zertifikat Integrationskurs", das ihnen ihr Sprachniveau („Grundlegende Kenntnisse" – A2 oder „Fortgeschrittene Sprachverwendung" – B1) und wichtige Grundkenntnisse über die deutsche Gesellschaft bescheinigt. Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis sowie Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive haben grundsätzlich einen Anspruch darauf, an einem Integrationskurs teilzunehmen. Geduldete und Asylbewerber ohne gute Bleibeperspektive haben keinen Anspruch an einer Kursteilnahme.

Auf einen Blick

Die Integrationskurse des BAMF werden vor Ort von öffentlichen und privaten Trägern durchgeführt und beinhalten Deutschkurse sowie interkulturelle Schulungen.

- **ESF-BAMF-Programme**

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bietet für Menschen mit Migrationshintergrund berufsbezogene Sprachförderung. Zugangsvoraussetzung ist das Sprachniveau A1. Die Kurse stehen auch Menschen offen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden und noch keine ausreichenden Sprachkenntnisse für die Anforderungen des Arbeitsplatzes besitzen. In diesem Fall ist ein Kostenbeitrag von 3,20 Euro pro Unterrichtseinheit seitens des Kursteilnehmers oder des Arbeitgebers zu leisten. Im Deutschunterricht werden berufsbezogene Sprachkenntnisse zum Sprechen und Schreiben vermittelt, z. B. auch was beim Schreiben von E-Mails oder Briefen zu beachten ist. Die Qualifizierung ergänzt den Deutschunterricht und besteht normalerweise aus einem Fachunterricht (z. B. Mathematik und EDV), einem Praktikum und Betriebsbesichtigungen.

Auf einen Blick

Berufsbezogene Sprachkurse bestehen i.d.R. aus berufsbezogenem Deutschunterricht, Fachunterricht, Praktikum und Betriebsbesichtigungen.

Auf einen Blick

In der Regel ist die individuelle Bleibeperspektive entscheidend für die Genehmigung zur Teilnahme an einem BAMF-Angebot.

Es werden auch Kurse mit einer bestimmten Fachrichtung, zum Beispiel im kaufmännisch, gewerblich oder für den Bereich Pflege angeboten. Der Kurs kann einschließlich Deutschunterricht, Qualifizierungsmodul und Praktikum bis zu 730 Unterrichtseinheiten (6 Monate bzw. 12 Monate bei Teilzeitkursen) umfassen. Das Förderprogramm endet Ende 2017.

Die Teilnahme steht Flüchtlingen mit einer Aufenthaltserlaubnis, Geduldeten und Asylbewerbern mit einer guten Bleibeperspektive offen.

▪ Gesamtprogramm Sprache GPS

Seit dem 1. Juli 2016 gibt es neben dem ESF-BAMF-Programm mit dem „Gesamtprogramm Sprache" ein weiteres Sprachförderprogramm für berufsbezogenes Deutsch auf Basis des § 45a Aufenthaltsgesetz, das vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge umgesetzt wird und unmittelbar auf die Integrationskurse aufbaut. Ziel ist die Verbesserung der Chancen auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt. TeilnehmerInnen können durch eine modulare Sprachförderung je nach ihren vorhandenen Sprachkenntnissen individuell gefördert werden. Spezielle Sprachmodule sind u. a. für Pflegekräfte vorgesehen. Der Unterricht kann in Vollzeit, Teilzeit und online erfolgen.

Die Sprachförderung richtet sich an Zugewanderte einschließlich Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis und Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive sowie Deutsche mit Migrationshintergrund. Anspruchsberechtigte müssen als arbeitssuchend gemeldet sein und/oder Leistungen nach SGB II oder SGB III beziehen oder in Ausbildung sein oder das Anerkennungsverfahren für einen Berufs- bzw. Ausbildungsabschluss durchlaufen.

Die Teilnahme ist u. a. für Personen mit Anspruch auf Asylbewerberleistungen und Auszubildende kostenfrei. Bereits erwerbstätige Kursteilnehmer müssen 50 % der Kosten übernehmen. Die Zahlung kann auch über den Arbeitgeber erfolgen.
Über die Erteilung der Teilnahmeberechtigung entscheiden die zuständigen Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Welche Voraussetzungen im Einzelnen erfüllt sein müssen, erfahren Sie über die ESF-BAMF-Hotline unter: 0221 92426 – 400, per E-Mail: @ esf-verwaltung@bamf.bund.de sowie im Internet auf der Seite des BAMF: bamf.de/esf

Online-Angebote

Exemplarisch wird im Folgenden auf die kostenlosen Online-Sprachangebote des Goethe-Instituts und des Volkshochschulverbandes hingewiesen. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl weiterer Angebote.

- **Goethe-Institut**

  Auf einer neuen Internetseite bietet das Goethe-Institut kostenlose Sprachlernmöglichkeiten für Flüchtlinge an. Auf www.goethe.de/willkommen findet man Selbstlernkurse, Sprechübungen und Videos sowie Informationen zum Umgang mit Behörden, im Alltag oder bei der Arbeitssuche.

- **Volkshochschulverband (VHS)**

  Über die Lernplattform www.ich-will-deutsch-lernen.de können Flüchtlinge per Smartphone-App Online-Sprachkurse nutzen. Diese Plattform wird in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Volkshochschulverband vom BAMF gefördert. Die Angebote sind auf die Herkunftssprachen von Flüchtlingen angepasst und bieten einen ersten Einstieg. Darüber hinaus gibt es berufsbezogene Sprachlern-Apps, die Themen wie Kommunikation mit Kunden und Kollegen, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz aufgreifen.

Auf einen Blick

Eine Reihe öffentlicher als auch private Träger bieten kostenlose oder kostenpflichtige und Onlineangebote an.

- **A1** Anfänger
- **A2** Grundlegende Kenntnisse
- **B1** Fortgeschrittene Sprachverwendung
- **B2** Selbstständige Sprachverwendung
- **C1** Fachkundige Sprachkenntnisse
- **C2** Annähernd muttersprachliche Kenntnisse

Auf einen Blick

Man unterscheidet bei der Sprachkompetenz eine „Elementare Sprachanwendung" (A1 und A2), eine „Selbstständige Sprachanwendung" (B1 und B2) und eine „Kompetente Sprachanwendung" (C1 und C2).

Wie können die Deutschkenntnisse von Flüchtlingen eingeschätzt werden?

Gemäß des „Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen GER" wird die Sprachkompetenz in 3 Grundlevel unterteilt: A) „Elementare Sprachanwendung", B) „Selbstständige Sprachanwendung" und C) „Kompetente Sprachanwendung".

Diese 3 Grundlevels werden noch mal in 6 Stufen des Sprachniveaus unterteilt:

A1 – Anfänger

Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Kann sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen – z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben – und kann auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind, zu helfen.

A2 – Grundlegende Kenntnisse

Kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.

B1 – Fortgeschrittene Sprachverwendung

Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.

B2 – Selbstständige Sprachanwendung

Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern sowie die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.

C1 – Fachkundige Sprachkenntnisse

Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Kann sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.

C2 – Annähernd muttersprachliche Kenntnisse

Kann praktisch alles, was er/sie liest oder hört, mühelos verstehen. Kann Informationen aus verschiedenen schriftlichen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wiedergeben. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen.

7. Integration vor Ort

Wie können Sie als Arbeitgeber Flüchtlinge im Unternehmen gut integrieren?

Unternehmen können viel zur Integration von Flüchtlingen beitragen. Dabei können sie die Instrumente variieren, die sich generell für die Integration ausländischer Beschäftigter anbieten. Ideen wären:

- Sensibilisierung der Führungskräfte und Kollegen für die spezielle Flüchtlingsthematik, z. B. durch interkulturelle Trainings oder die Nutzung eines Kalenders der Kulturen mit den Feiertagen verschiedener Religionen
- Einführungsgespräch am ersten Arbeitstag und spezieller Einarbeitungsplan inklusive zusätzlicher Deutschkurse und Qualifizierungsmaßnahmen
- Einbindung der Flüchtlinge in informelle Rituale wie gemeinsames Mittagessen, Stammtische, Betriebssport oder Tippspiele
- Unterstützung der Familie der Flüchtlinge etwa bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Behördengängen etc., Einbindung der Familien bei Betriebsfeiern oder Tagen der offenen Tür
- Spezielles Willkommensfest für Flüchtlinge

Auf einen Blick

Es gibt eine Vielzahl von Maßnahmen, wie Flüchtlinge in den betrieblichen Alltag integriert werden können. Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter eng dabei ein.

Welche Rollen können Flüchtlingspaten oder -mentoren für die betriebliche Integration spielen?

Unternehmen können Flüchtlingen einen Mentor oder einen Paten zur Seite stellen. Diese helfen bei Sprachproblemen, bei Behördengängen oder der Vermittlung informeller Regeln im Betrieb. Es ist sinnvoll, dass diese Personen Aufgeschlossenheit mitbringen und mit der Flüchtlingsthematik vertraut gemacht werden, dass sie beispielsweise Einführungen ins Asylrecht, die oft auch von ehrenamtlichen Einrichtungen wie Amnesty International angeboten werden, oder interkulturelle Trainings absolvieren. Gerade eine Einführung ins Asylrecht kann in Bezug auf die Begleitung bei Behördengängen sinnvoll sein.

Auf einen Blick

Paten können einen zentralen Beitrag zur betrieblichen Integration leisten

Wie können Unternehmen bei der sozialen Integration helfen?

Integration funktioniert auch, aber nicht nur über die Arbeit. Unternehmen können ihre Beschäftigten ermutigen, die Flüchtlinge auch in ihre privaten Aktivitäten einzubeziehen. Ein guter Anknüpfungspunkt ist der Sport. Viele Sportvereine lassen Flüchtlinge mittrainieren. Zur sozialen Integration eignen sich auch andere gemeinsame private Aktivitäten – etwa eine Stadtführung oder Treffen von Mitarbeitern mit der ganzen Familie, damit sich auch die jeweiligen Ehepartner und Kinder kennenlernen. Eine gute Idee kann auch ein spezielles Willkommensfest sein, das das Unternehmen ausrichtet, und zu dem die Flüchtlinge Gerichte aus ihrer Heimat beisteuern und alle Mitarbeiter ihre Familien mitbringen.

Auf einen Blick

Sport eignet sich gut für die soziale Integration.

Wie können Flüchtlinge psychologisch unterstützt werden?

Auf einen Blick

Verschiedene Institutionen bieten psychologische Unterstützung an, u. a. auch der Caritasverband.

Viele Flüchtlinge haben die Erfahrung von Verfolgung, Unterdrückung, Gefängnis, Folter, Vertreibung und vielem mehr gemacht. Diese traumatischen Erlebnisse können auch im Arbeitskontext wieder aufbrechen. Für den Betriebsalltag heißt das: Es gilt, die Führungskräfte und Kollegen für dieses Thema zu sensibilisieren, insbesondere die Paten, wenn es solche in einem Unternehmen gibt. Darüber hinaus bieten verschiedene Institutionen psychologische Unterstützung an: Ein deutschlandweiter Krisendienst ist telefonisch kostenlos unter 0180 6553000 zu erreichen. Etwa die Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAfF), das Refugio Beratungszentrum oder der Caritasverband.

Wie und ab wann können Flüchtlinge eine eigene Wohnung beziehen?

Auf einen Blick

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen in eine eigene Wohnung ziehen. Bei einem bestehenden Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis greift i.d.R. die Wohnsitzauflage nicht. Geduldeten und Asylbewerbern leben i.d.R. in einer Gemeinschaftsunterkunft.

Grundsätzlich dürfen **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** ihren Wohnort frei wählen und auch in eine eigene Wohnung ziehen. Das neue Integrationsgesetz sieht nun jedoch für anerkannte Flüchtlinge eine befristete Wohnsitzzuweisung vor. Damit soll das Entstehen sozialer Brennpunkte vermieden werden und die Integration besser gelingen. Zugleich gilt aber: Jeder Flüchtling, der eine Berufs- beziehungsweise Hochschulausbildung oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich aufnimmt, die den durchschnittlichen Bedarf einer Einzelperson in der Grundsicherung für Arbeitsuchende für Regelbedarf und Kosten der Unterkunft deckt, ist von der Wohnsitzzuweisung ausgenommen. Konkret bedeutet dies für Beschäftigte, dass bei einem Einkommen von aktuell 712 Euro im Monat die Wohnsitzzuweisung nicht greift.
Geduldete und Asylbewerber sind hingegen gesetzlich verpflichtet, in Sammelunterkünften zu leben. Ab Registrierung als Asylsuchender müssen sie längstens bis zu 6 Monaten in der für sie zuständigen Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, danach sollen sie in der Regel in einer Gemeinschaftsunterkunft leben. Wenn sie ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten und deshalb nicht mehr auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz angewiesen sind, können sie bei der Ausländerbehörde beantragen, in eine Privatwohnung ziehen zu dürfen. Die Erlaubnis liegt im Ermessen der Ausländerbehörde. Wenn Flüchtlinge an einem anderen Ort als dem zugewiesenen eine Arbeit finden, brauchen sie für den Umzug die Erlaubnis der Ausländerbehörden und ggf. anderer Institutionen.

Wie ist die Sozialversicherung von Flüchtlingen, die abhängig beschäftigt sind, geregelt?

Auf einen Blick

Mit der Aufnahme einer Beschäftigung sind Flüchtlinge unabhängig vom Aufenthaltsstatus automatisch sozialversichert, das heißt, sie sind Mitglied in der Arbeitslosen-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung.

Die Regelungen gelten unabhängig vom Aufenthaltsstatus, also für **Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis**, **Geduldete** und **Asylbewerber** gleichermaßen. Mit dem Start der Beschäftigung sind die Flüchtlinge automatisch sozialversichert, das heißt, sie sind Mitglied in der Arbeitslosen-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung. Mit der Anmeldung der Beschäftigung bei der Krankenkasse erhalten die Flüchtlinge eine Sozialversicherungsnummer und eine Mitgliedsbescheinigung für den Arbeitgeber. Damit ist auch der Leistungsanspruch gegenüber dem jeweiligen Versicherungsträger begründet.

Dürfen Flüchtlinge ein Konto eröffnen?

Seit Sommer 2016 hat in Deutschland jeder das Recht, ein Basiskonto zu eröffnen. Alle Banken, die Zahlungskonten für Verbraucher anbieten, sind verpflichtet, Basiskonten zu ermöglichen. Auch Flüchtlinge haben – unabhängig von ihrem Status – Anspruch darauf. Die Einrichtung eines Basiskontos verwehren dürfen Banken nur noch unter sehr eng definierten Bedingungen, etwa wenn bereits ein Basiskonto besteht oder der zukünftige Inhaber innerhalb der letzten 3 Jahre wegen einer vorsätzlichen Straftat zum Nachteil des Bankinstituts, dessen Mitarbeiter oder Kunden verurteilt worden ist. Das Basiskonto ist ein Guthabenkonto, das keine Überziehung erlaubt. Ansonsten funktioniert es wie ein normales Girokonto, es ermöglicht den bargeldlosen Zahlungsverkehr mittels Bankkarte, aber auch Lastschriften und Barein- und auszahlungen. Bietet das Kreditinstitut Online-Banking an, kann auch das Basis-Konto online geführt werden. Um das Basiskonto zu eröffnen, muss der Kunde geschäftsfähig sein, also mindestens 18 Jahre alt sein. Zudem müssen die Banken eine Legitimationsprüfung anhand eines Passes oder Personalausweises durchführen. Geeignete Dokumente sind auch die Aufenthaltsgestattung, die Duldung oder der Ankunftsnachweis.
Der künftige Kontoinhaber muss sich also ausweisen können und ortsansässig gemeldet sein. Die Meldeadresse kann auch ein Übergangswohnheim sein. Eine Adressänderung muss der Bank mitgeteilt werden. Der Gesetzgeber verlangt zudem, dass die Inhaber eines Basiskontos besonderen Schutz erhalten: So dürfen die Banken nur angemessene Entgelte erheben und die Kündigungsmöglichkeiten des Kreditinstituts sind deutlich eingeschränkt.

Auf einen Blick

Flüchtlinge haben – unabhängig von ihrem Status – Anspruch auf ein Basiskonto.

Können Flüchtlinge eine private Haftpflichtversicherung abschließen?

Flüchtlinge dürfen eine private Haftpflichtversicherung abschließen. Es gibt hierfür folgende Varianten:

- Versicherer bieten Kommunen Sammel- oder Gruppenversicherungen an, die dort lebende Flüchtlinge haftpflichtversichern. Unternehmen sollten sich bei ihren Kommunen erkundigen, ob es solche Verträge gibt.
- Flüchtlinge können als Einzel- und Privatperson eine Haftpflichtversicherung anfragen und werden in der Regel auch versichert.
- Manche Versicherer ermöglichen, dass ein Dritter für Flüchtlinge eine Haftpflichtversicherung abschließt: Sie fordern die eindeutige Identifikation des Beitragszahlers, der aber nicht der Versicherte sein muss. Nimmt eine Familie einen Flüchtling bei sich im Haushalt auf, kann die Familie bei der Versicherung nachfragen, ob er vorübergehend und ggf. beitragsfrei in die Familienhaftpflichtversicherung aufgenommen werden kann.

Für die Risikobeurteilung und den Abschluss spielt der Aufenthaltsstatus nach Auskunft der Versicherer keine Rolle. Wichtig sind den Versicherern in der Regel die Geschäftsfähigkeit des Antragstellers, der Nachweis der Identität und ein fester Wohnsitz.

Auf einen Blick

Kommunen haben z. T. Sammel- oder Gruppenversicherungen abgeschlossen. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Kommune.

8. Aktivitäten der IHKs

Wie unterstützen bayerische IHKs Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen?

Auf einen Blick

Die bayerischen IHKs setzen ein nachhaltiges und ganzheitliches Maßnahmenpaket rund um die IHK-Kernkompetenz der beruflichen Bildung um.

Die Integration von Flüchtlingen ist eine gute Investition in die Zukunft unseres Wirtschaftsstandorts – und entspricht unserem Markenkern als Ehrbare Kaufleute: „Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung".

Die bayerischen IHKs setzen dabei vor allem auf die starke integrative Kraft der beruflichen Bildung. Im Fokus stehen ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** sowie Geduldete und Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive.

Bereits seit geraumer Zeit machen wir uns für das Modell 3+2 stark, das bundesweit Weichen gestellt hat. Es soll den jungen Menschen ermöglichen, ohne Angst vor Abschiebung eine dreijährige Ausbildung zu absolvieren und dann noch zwei Jahre in dem erlernten Beruf weiterzuarbeiten. Für unsere Unternehmen schafft es Rechts- und Planungssicherheit. Im Rahmen des Integrationsgesetzes wurde nun dieser Anspruch auf den Abschluss einer Ausbildung und einer anschließenden zweijährigen Beschäftigung festgeschrieben.

In den bayerischen IHKs werden zahlreiche Projekte und Aktivitäten durchgeführt. Zudem haben wir mit der Bayerischen Staatsregierung 6 Schlüsselprojekte für eine erfolgreiche Integration vereinbart, die wir flächendeckend in Bayern umsetzen. Diese Projekte unterstützen Unternehmen bei der praktischen Eingliederung von Flüchtlingen in die Betriebe.

1. Berufsbezogene, ausbildungsbegleitende und -vorbereitende Sprachförderung

Zielsetzung: Gute Sprachkenntnisse sind Voraussetzung für die erfolgreiche Teilhabe am Berufsschulunterricht und sichern damit auch den Ausbildungserfolg ab. Die bayerischen IHKs unterstützen die Erhöhung der Sprachkompetenz von B1 auf B2 Level bei Auszubildenden und Praktikanten. Es sind zusätzliche Stunden zur Sprachförderung an Berufsschulen angedacht.
Zielgruppe: Auszubildende in IHK Ausbildungsberufen und Teilnehmer einer Einstiegsqualifizierung im IHK Bereich

2. Unterstützungsstrukturen für Unternehmen und Flüchtlinge

Zielsetzung: Betriebe sind mit den speziellen Fragestellungen und Problemen von jungen Flüchtlingen, Asylbewerbern und Geduldeten in Ausbildung und Arbeit oft überfordert. Für eine intensive Betreuung während der Arbeits- und Ausbildungszeit setzen die IHKs in Bayern auf Flüchtlingsberater für Unternehmen und Flüchtlinge (vgl. Kontaktadressen S. 39).
Zielgruppe: Unternehmen, Ausbildungsbetriebe, Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikanten einer Einstiegsqualifizierung

3. Entwicklung und Aufbau eines Kompetenzfeststellungs- und Potenzialanalysesystems für einen ersten Qualifikationscheck

Zielsetzung: Mit diesem Projekt streben die IHKs in Bayern es an, die vorhandenen Fertigkeiten potenzieller Auszubildender früh zu erfassen und möglichst auch nachzuweisen. Für wertvolle individuelle Kompetenzen müssen Perspektiven entwickelt werden. Dies kann die Integration in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt, eine Einstiegsqualifizierung oder eine erforderliche Nachqualifizierungsmaßnahme bedeuten. Der Check steht voraussichtlich 2017 zur Verfügung.
Zielgruppe: Menschen mit Fluchthintergrund

4. IHK Teilqualifikationen für Flüchtlinge über 25 Jahre

Zielsetzung: Die IHK Teilqualifikationen sind berufsabschlussorientierte, modulare und arbeitsmarktverwertbare Qualifizierungs- und Zertifizierungssysteme der bayerischen IHKs. Sie folgen dem Prinzip „Kein Abschluss ohne Anschluss". Die IHK Teilqualifikationen werden für die Zielgruppe „Flüchtlinge über 25 Jahre" geöffnet (Pilotprojekte in Oberbayern und Mittelfranken). Flüchtlinge und Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive im Ü 25 Bereich sollen über betriebliche Qualifizierungsmodule direkt in den Arbeitsmarkt integriert werden.
Zielgruppe: über 25-jährige Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive

5. Qualifizierung von Ausbildungs- und Personalverantwortlichen in IHK Ausbildungsbetrieben

Zielsetzung: Damit Ausbilder und Personaler eine Schlüsselfunktion bei der Integration von Flüchtlingen, Asylbewerbern und Geduldeten in den Ausbildungsmarkt übernehmen können, müssen sie auf die künftigen Herausforderungen vorbereitet werden. Im Rahmen dieses Projekts gewinnen sie Kompetenzen im Bereich Diversity Management. Für die Seminare vergebene Credit Points werden bei der Zertifizierung als Ausbilder angerechnet.
Zielgruppe: Ausbildungs- und Personalverantwortliche im IHK Bereich

6. Bildungseinrichtungen für die Aufgaben und Herausforderungen in der Flüchtlingsthematik ertüchtigen

Zielsetzung: Die Aus- und Weiterbildung von jungen Flüchtlingen stellt auch die IHK Bildungseinrichtungen vor große Herausforderungen. Insofern muss mit Blick auf Kapazitäten, Ressourcen, Ausstattung, neue Formen von Aus- und Weiterbildung dieser Entwicklung Rechnung getragen werden.
Zielgruppe: Menschen mit Fluchthintergrund

Welche Angebote gibt es in der IHK-Organisation auf Bundesebene?

Die IHKs engagieren sich bundesweit in zahlreichen Projekten vor Ort. Viele neue Aktivitäten sind in Planung. Die IHKs geben damit jungen Flüchtlingen berufliche Orientierung. Sie erhalten die Chance zum Zugang in unsere Ausbildungs- und Arbeitswelt. Gleichzeitig stehen die IHKs den Unternehmen mit Rat und Tat zur Seite und bringen Unternehmen und Flüchtlinge zusammen.

Das IHK-Aktionsprogramm „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration" ist der Startpunkt für das flächendeckende Engagement der IHKs. Die Integration der Flüchtlinge in unsere Arbeitswelt wird viele Jahre dauern. Die IHKs tauschen bundesweit ihre Erfahrungen und Ideen aus und stellen ihr Wissen den Unternehmen zur Verfügung. Zudem leisten die IHKs vor Ort und der Deutsche Industrie- und Handelskammertag als Dachorganisation gemeinsam mit den Partnern in der Region und auf Bundesebene einen relevanten Beitrag für die Bewältigung dieser großen gesellschaftlichen Herausforderung.

Unter dihk.de finden Sie das Aktionsprogramm und weitere Informationen über die Aktivitäten der IHK-Organisation.

IHK-Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge"

Das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge" unterstützt Betriebe aller Größen, Branchen und Regionen, darunter viele IHK-Mitgliedsunternehmen, bei der Integration von Flüchtlingen. Es bietet:

- Know-how rund um Rechtsfragen, Integrationsinitiativen und ehrenamtliches Engagement
- Praxis-Tipps zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung sowie
- gute Beispiele und die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen.

Das Netzwerk wurde initiiert vom DIHK und wird gefördert vom Bundeswirtschaftsministerium. Informationen zum Netzwerk finden Sie unter unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Für weiterführende Informationen zu den konkreten Unterstützungsleistungen Ihrer IHK wenden Sie sich bitte direkt an Ihre IHK vor Ort oder unter ihk.de

Ansprechpartner in den bayerischen IHKs

Sie haben Fragen oder interessieren sich für weitere Informationen? Sprechen Sie uns an!

IHK Aschaffenburg
Steffen Englert
+49 6021 880-196
englert@aschaffenburg.ihk.de
aschaffenburg.ihk.de

IHK für München und Oberbayern
Mareike Ziegler
Hotline +49 89 5116-1600
integration@muenchen.ihk.de
ihk-muenchen.de/fluechtlinge

IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim
Ralf Kohl
+49 941 5694-252
kohl@regensburg.ihk.de
ihk-regensburg.de/service/Fachkraeftesicherung/Fluechtlinge-auf-dem-Arbeitsmarkt

IHK zu Coburg
Rainer Kissing
+49 9561 7426-29
Hotline +49 9561 7426 777
kissing@coburg.ihk.de
coburg.ihk.de/778-0-3plus1.html

IHK für Niederbayern in Passau
Veronika Nagler
Hotline +49 851 507-450
nagler@passau.ihk.de
ihk-niederbayern.de/fluechtlinge-auf-dem-arbeitsmarkt

IHK Würzburg-Schweinfurt
Isabel Schauz
+49 931 4194-358
isabel.schauz@wuerzburg.ihk.de
wuerzburg.ihk.de/fluechtlinge

IHK Nürnberg für Mittelfranken
Yvonne Wetsch
+49 911 / 1335-142
yvonne.wetsch@nuernberg.ihk.de
ihk-nuernberg.de/de/Geschaeftsbereiche/Standortpolitik-und-Unternehmensfoerderung/wirtschaft-und-gesellschaft/zuwanderung/

IHK für Oberfranken Bayreuth
Ingrid Krauß
+49 921 886-241
i.krauss@bayreuth.ihk.de
bayreuth.ihk.de

IHK Schwaben
Anna Bergmair
+49 821 3162-332
anna.bergmair@schwaben.ihk.de
schwaben.ihk.de/fluechtlinge

Impressum

Herausgeber:
Bayerischer Industrie- und Handelskammertag e. V.
Vertreten durch Gertrud Oswald
Balanstraße 55-59, 81541 München
089 5116-0
info@bihk.de
bihk.de

Verantwortlich:
Elfriede Kerschl

Gestaltung:
Word Wide KG, München

Druck:
Satz & Druck Peter Molnar, 82327 Tutzing

Bildnachweis:
Titel: Fotolia©Jasmin Merdan; Fotolia©Monkey Business, Fotolia©Robert Kneschke, Fotolia©StockPhotoPro.

Stand: Oktober 2016

IHK Industrie- und Handelskammern **in Bayern**

Der Bayerische Industrie- und Handelskammertag (BIHK) ist die Dachorganisation der neun IHKs in Bayern. Alle bayerischen Unternehmen – ausgenommen Handwerksbetriebe, freie Berufe und landwirtschaftliche Betriebe – sind per Gesetz Mitglied einer IHK. Folglich sprechen die bayerischen IHKs für über 973.000 Unternehmen aller Größen und Branchen: vom global operierenden Konzern bis zum inhabergeführten mittelständischen Unternehmen. Die IHKs sind nicht abhängig von einer bestimmten Gruppe von Unternehmern, sondern repräsentieren das Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft in Bayern. Seit der Gründung des BIHK im Jahr 1909 ist er die größte Wirtschaftsorganisation im Freistaat Bayern.