

Integration von Geflüchteten

Integration von Geflüchteten – Tipps für Unternehmen

Information

Stand: Dezember 2021

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme
vbm



Hinweis

Diese Publikation darf nur von den Mitgliedern des bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V., des vbm – Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e. V. und der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch genutzt werden. Eine darüberhinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.



Vorwort

Geflüchtete erfolgreich im Unternehmen integrieren

Seit dem Jahr 2015 haben mehr als 1,8 Millionen Menschen Zuflucht in Deutschland gesucht, 240.000 von ihnen kamen nach Bayern. Die Integration von Geflüchteten in Bayern ist eine Erfolgsgeschichte und das ist besonders dem Engagement der ansässigen Unternehmen zu verdanken. Über 116.000 Asylbewerber und anerkannte Flüchtlinge konnten bereits auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen. Beigetragen zu diesem guten Ergebnis hat vor allem auch die Initiative IdA – Integration durch Ausbildung und Arbeit, die bayme vbm und vbw gemeinsam mit der Bayerischen Staatsregierung und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit seit Anfang 2016 erfolgreich umgesetzt hat.

Das große Engagement der bayerischen Unternehmen ist nicht selbstverständlich, denn die Beschäftigung von Geflüchteten ist in vielerlei Hinsicht eine Herausforderung – sei es wegen fehlender Sprachkenntnisse, wegen des intensiven Betreuungsbedarfes im Betrieb oder aufgrund der rechtlichen Situation. Sowohl im Asyl- und Aufenthaltsrecht als auch bei den Fördermöglichkeiten gibt es viele Aspekte und Optionen, die bei der Beschäftigung von Geflüchteten zu beachten sind. Ziel unserer Informationsbroschüre ist es daher, Unternehmen umfassend und übersichtlich über diese Entwicklungen zu informieren sowie Tipps für die Praxis zu geben.

Bertram Brossardt
01. Dezember 2021



Inhalt

1	Anlaufstellen und Leistungen	1
1.1	Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit	1
1.2	Agenturen für Arbeit	1
1.3	Jobcenter	1
1.4	Ausländerbehörden	1
1.5	Landratsämter	2
1.6	Allgemeinbildende Schulen/Berufsschulen	2
1.7	IdA Navigatoren/Willkommenslotsen/Integrationslotsen	2
1.8	Serviceportal www.integration-durch-arbeit.de	3
2	Zielgruppen und Beschäftigungsformen	4
2.1	Geflüchtete im laufenden Asylverfahren	4
2.2	Geflüchtete mit einer Anerkennung	5
2.3	Geflüchtete mit einer Duldung	5
2.4	Kriterium Herkunftsland	6
2.5	Beschäftigungsformen	7
2.6	Ausbildung und 3+2-Regelung	7
2.7	Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung	8
2.7.1	Beschäftigungsduldung	8
2.7.2	Ausbildungsduldung	9
2.8	Checkliste	9
3	Möglichkeiten der betrieblichen Erprobung	12
3.1	Praktikumsarten/IdA sprungbrett into work	12
3.2	Praktika zur Berufsorientierung im Rahmen der Schulpflicht	13
3.3	Spezifische Aktivierungsmaßnahmen für Geflüchtete	13



3.4	Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber (MAG) nach § 45 SGB III	14
3.5	Berufsvorbereitende Maßnahmen nach § 51 SGB III	15
4	Berufsvorbereitende und berufsbegleitende Instrumente	16
4.1	Zielrichtung Ausbildung	16
4.1.1	Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III	16
4.1.2	Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III	17
4.1.3	Ausbildungsbegleitende Hilfen nach § 75 SGB III	17
4.1.4	Berufsbegleitende Sprachförderung	18
4.2	Zielrichtung Beschäftigung	18
4.2.1	Probebeschäftigung	18
4.2.2	Teilqualifizierung	18
4.2.3	Berufsbegleitende berufsbezogene Deutschkurse	19
5	Finanzielle Förderungsmöglichkeiten	20
5.1	Eingliederungszuschuss nach §§ 88 ff. SGB III	20
5.2	Arbeitgeberzuschuss nach §§ 81 ff. SGB III	20
	Ansprechpartner/Impressum	22



1 Anlaufstellen und Leistungen

Service und Beratungsangebote in Bayern

In Bayern und Deutschland haben sich in den letzten Jahren eine Vielzahl an Anlaufstellen etabliert, an die sich Unternehmen wenden können, um Unterstützung bei der Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit zu erhalten. Das Netzwerk an Beratungsstellen hat sich seit dem Jahr 2015, im Zuge der zunehmenden Fluchtbewegung in Richtung Europa, enorm vergrößert. Folgende Auswahl von Institutionen, Behörden und Ansprechpartner beraten Unternehmen themenspezifisch mit unterschiedlichen Leistungen.

1.1 Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit

Hauptadressat für alle Anliegen und Fragen von Unternehmen ist der Arbeitgeber-Service der jeweiligen Agentur für Arbeit vor Ort. Die Ansprechpartner informieren die Unternehmen über die Voraussetzungen für die Einstellung eines Geflüchteten und über passende Fördermöglichkeiten durch Instrumente der Bundesagentur für Arbeit. Der Arbeitgeber-Service fungiert auch als Wegweiser zu anderen Institutionen und Behörden. Die Kontaktdaten der regionalen Arbeitgeber-Services erhalten interessierte Unternehmen unter dem Link www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service oder unter Tel.: 0800-455 55 20.

1.2 Agenturen für Arbeit

Die Agenturen für Arbeit fungieren vornehmlich über den Arbeitgeber-Service als Ansprechpartner für Unternehmen.

1.3 Jobcenter

Die Jobcenter betreuen Geflüchtete, deren Asylantrag anerkannt wurde und die eine Erlaubnis haben, sich in Deutschland aufzuhalten. Unternehmen, die Interesse an einer Beschäftigung von anerkannten Flüchtlingen haben, die im Jobcenter betreut werden, können entweder den Kontakt unmittelbar aufnehmen oder sich an ihren regionalen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit wenden.

1.4 Ausländerbehörden

Die Ausländerbehörden sind eine der wichtigsten Anlaufstellen, wenn es um die Beschäftigung von Asylbewerbern geht. In bestimmten Fällen sind die zentralen Ausländerbehörden in den verschiedenen Regierungsbezirken zuständig. Ihre Kernaufgabe in Bezug auf

eine Beschäftigung ist es, zu prüfen, ob eine Erlaubnis zur Aufnahme der Beschäftigung erteilt werden kann. Unternehmen sollten in jedem Fall im Vorfeld einer geplanten Beschäftigung eines Geflüchteten Kontakt mit der Ausländerbehörde aufnehmen und die Voraussetzungen abklären (vergleiche Punkt 3.5). Die Kontaktdaten der Ausländerbehörden in Bayern sind auf dem BayernPortal der Staatsregierung hinterlegt (www.freistaat.bayern).

1.5 Landratsämter

Neben den Ausländerbehörden, die mit Ausnahme der zentralen Ausländerbehörden bei den Landratsämtern beziehungsweise der Stadtverwaltung der kreisfreien Städte angesiedelt sind, haben die meisten Landratsämter konkrete Ansprechpartner für die Koordination der Geflüchteten in einem Landkreis. Dort können Unternehmen beispielsweise Informationen zu Ansprechpartnern erhalten, die in der Region für das Thema Integration von Geflüchteten zuständig sind. Die Ansprechpartner können unter anderem Kontakte zu Ehrenamtlichen oder zu Erstaufnahmeeinrichtungen vermitteln und bei der Suche nach geeignetem Wohnraum behilflich sein.

1.6 Allgemeinbildende Schulen/Berufsschulen

In Bayern besteht die Berufsschulpflicht für 16 - 21-jährige Geflüchtete. Im Schuljahr 2020/2021 wurden etwa 6.000 junge Geflüchtete in ca. 390 Klassen in Bayern unterrichtet. Wesentlicher Bestandteil der Integrationsklassen sind Praktika, die den jungen Menschen dabei helfen die Berufswelt in Deutschland kennenzulernen. Für Unternehmen, die Praktika anbieten möchten und regional Kontakt zu Geflüchteten suchen, können die Berufsschulen ein wichtiger Kooperationspartner sein. Einen Überblick über die Schulen in Bayern finden Sie hier: www.km.bayern.de/ministerium/schule-und-ausbildung.html

1.7 IdA Navigatoren/Willkommenslotsen/Integrationslotsen

Seit Dezember 2015 sind die bayme vbm vbw IdA Navigatoren im Einsatz. Aufgabe der IdA Navigatoren ist es, die vielfältigen Projektaktivitäten vor Ort zu vernetzen und Ansprechpartner für Unternehmen in sämtlichen Fragen rund um die Beschäftigung von Geflüchteten zu sein. Die Navigatoren unterstützen Unternehmen zum Beispiel bei der Kontaktaufnahme mit Geflüchteten, beraten Unternehmen bei der Gestaltung der Beschäftigung oder begleiten die behördliche Kommunikation. Folgende Leistungen bieten die Navigatoren für Unternehmen an:

- Akquise von potenziellen Azubis/Mitarbeitern mit Flucht-/Migrationshintergrund
- Profiling, z. B. mit Hilfe von Kompetenztest und Matching mit Anforderungsprofil
- Beratung zu unterschiedlichen Erprobungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, z. B. Praktika, Einstiegsqualifizierung, Zeitarbeit
- Lotsenfunktion bei Fragen des Aufenthalts- und Arbeitsrechtes
- Beratung zur qualifizierungsadäquaten Beschäftigung



Anlaufstellen und Leistungen

- Hilfestellung bei interkulturellen Fragen und fluchtspezifischen Problemlagen
- Vermittlung von berufsbegleitenden Qualifizierungsangeboten
- Beratung zu möglichen Förderinstrumenten und Unterstützung bei der Antragstellung
- Unterstützung beim Aufbau innerbetrieblicher Maßnahmen zur Akzeptanzsteigerung, z. B. Mentorenprogramme

Die IdA Navigatoren in den Regionen sind (bis Ende 2021):

- Oberbayern/Schwaben: Maria Korber
Tel.: 089-785 7679 278, E-Mail: maria.korber@bayern-ida.de
- Niederbayern/Oberbayern: Gudrun Zollner
Tel.: 0871-96 226 33, E-Mail: gudrun.zollner@bayern-ida.de
- Oberfranken/Unterfranken: Christel Bastian
Tel.: 0951 93224-40, E-Mail: christel.bastian@bayern-ida.de
- Oberpfalz/Mittelfranken: Jutta Feigl
Tel.: 0941-402 07 52, E-Mail: jutta.feigl@bayern-ida.de

Ab dem Jahr 2022 wird Jutta Feigl als Teil der Taskforce FKS+ als zentrale Ansprechpartnerin für alle Fragen zur Integration von Geflüchteten für Sie zur Verfügung stehen.

Tel.: 0941-402 07 52
Mobil: 0151 720 11 399
E-Mail: jutta.feigl@fks-plus.de
Homepage: www.fks-plus.de

Neben den Navigatoren gibt es in Bayern eine Vielzahl an weiteren Ansprechpartnern mit einem ähnlichen Aufgabenprofil, zum Beispiel die Willkommenslotsen, Jobbegleiter, Ausbildungsbegleiter oder Integrationslotsen. Informationen hierzu erhalten Unternehmen auf der Homepage des bayerischen Innenministeriums (Rubrik: Integration und Migration).

1.8 Serviceportal www.integration-durch-arbeit.de

Über das IdA ServicePortal der vbw können sich Unternehmen umfassend über rechtliche Aspekte der Beschäftigungsmöglichkeiten für Asylbewerber und anerkannte Flüchtlinge informieren. Sie erhalten dort Sicherheitshinweise in verschiedenen Sprachen sowie Vertragsmuster für verschiedene Beschäftigungsverhältnisse wie Praktika, Probebeschäftigungen und Hospitationen. Die Website ist unter folgendem Link erreichbar: www.integration-durch-arbeit.de. Auf dem Portal sind auch die Ansprechpartner in den jeweiligen vbw Geschäftsstellen aufgeführt, an die sich Unternehmen für eine erste Rechtsberatung zum Thema „Integration von Geflüchteten“ wenden können.

2 Zielgruppen und Beschäftigungsformen

Voraussetzungen für die Beschäftigung je nach Zielgruppen kennen

Das Asyl- und Aufenthaltsrecht macht umfangreiche Vorgaben für die Ausbildung und die Beschäftigung von Geflüchteten. Der wichtigste Maßstab dabei ist der Aufenthaltsstatus, den ein Geflüchteter hat. Davon abhängig ist wiederum, ob und ab wann ein Geflüchteter arbeiten darf und inwieweit dafür die Behörden, vornehmlich die Ausländerbehörden, einzubinden sind. Generell gilt es bei einer notwendigen Erlaubniserteilung immer den jeweiligen Einzelfall zu betrachten. Wichtig ist zu wissen, dass in der Regel die Entscheidung im Ermessen der Ausländerbehörden liegt.

Die nachstehenden Ausführungen geben einen kurzen Überblick zu den wichtigsten rechtlichen Aspekten der Beschäftigung von Geflüchteten anhand von unterschiedlichen Zielgruppen sowie Hinweise zu unterschiedlichen Beschäftigungsformen, insbesondere mit Blick auf die Ausbildung. Detaillierte Informationen können unserer Info Recht entnommen werden, die auf der Informationsplattform www.integration-durch-arbeit.de heruntergeladen werden kann. Die Plattform enthält außerdem eine Vielzahl weiterer rechtlicher Hintergründe und Infomaterialien.

2.1 Geflüchtete im laufenden Asylverfahren

Geflüchtete, die einen Asylantrag gestellt haben und sich damit noch im laufenden Asylverfahren befinden, besitzen eine Aufenthaltsgestattung. Für diese Gruppe gilt, dass eine Beschäftigung oder eine Ausbildung frühestens nach einem dreimonatigen Aufenthalt aufgenommen werden darf. Dafür ist außerdem die Zustimmung der Ausländerbehörde notwendig, die dann wiederum im Einzelfall und nach Ermessen entscheidet. Ohne eine entsprechende Erlaubnis der Ausländerbehörde darf eine Beschäftigung oder eine Ausbildung in keinem Fall aufgenommen werden. Im Fall, dass Geflüchtete in einem Ankerzentrum leben, ist eine Beschäftigungserlaubnis erst ab dem 10. Monat des Aufenthaltes möglich.

Bei der Prüfung durch die Ausländerbehörde wird eine Vielzahl an Kriterien betrachtet und deren Erfüllung beurteilt. Für eine Erlaubniserteilung sprechen zum Beispiel eine geklärte Identität, die Mitwirkung im laufenden Asylverfahren, ein bereits mehrjähriger Aufenthalt in Deutschland, ein Herkunftsland mit einer hohen Bleibeperspektive, gute Deutschkenntnisse und die geplante Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung/Beschäftigung. Gegen eine Erlaubniserteilung sprechen unter anderem eine ungeklärte Identität, eine fehlende Mitwirkung im laufenden Asylverfahren, ein Herkunftsland mit einer geringen Bleibeperspektive beziehungsweise ein sicheres Herkunftsland, vorliegende Straftaten, etc.

Unternehmen ist zu empfehlen, vor Aufnahme einer Beschäftigung eines Geflüchteten mit Aufenthaltsgestattung einen Beratungstermin bei der zuständigen Ausländerbehörde zu vereinbaren, um dort die rechtlichen Implikationen und Erfordernisse zu klären. Im Vorfeld

eines solchen Gesprächs sollten im Idealfall gemeinsam mit dem Asylbewerber die oben skizzierten Kriterien durchgegangen werden. Bei den positiven Kriterien, wie zum Beispiel der deutschen Sprache sollten, wenn möglich Nachweise erbracht werden. Bei bestehenden negativen Kriterien ist zu empfehlen, transparente Begründungen und ebenfalls vorliegende Nachweise zu erbringen, die beispielsweise belegen, warum eine Mitwirkung am Asylverfahren nicht möglich war.

2.2 Geflüchtete mit einer Anerkennung

Geflüchteten, deren Asylantrag positiv und bestandskräftig vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge beschieden wurde, wird der Flüchtlingsschutz zuerkannt und die Aufenthaltserlaubnis wird erteilt. In der Regel ist die Erlaubnis zunächst für drei Jahre ausgestellt, kann danach aber verlängert werden. Es gibt unterschiedliche Kategorien der Anerkennung, manche erhalten eine Anerkennung aus völkerrechtlichen Gründen, andere aus humanitären und wiederum andere aus politischen Gründen. Allen gemein ist, dass sie jede Form der Beschäftigung aufnehmen dürfen. Für die Aufnahme einer Ausbildung ist demnach keine Genehmigung der Ausländerbehörden einzuholen.

2.3 Geflüchtete mit einer Duldung

Geflüchtete, deren Asylantrag abgelehnt wurde, sind grundsätzlich ausreisepflichtig. Unter bestimmten Umständen kann diese Ausreise aber nicht vollzogen werden, zum Beispiel, wenn sich ein Staat weigert, den abgelehnten Asylbewerber wieder aufzunehmen oder wenn ein Abschiebestopp in ein Land besteht. In diesem Fall kann die Abschiebung für eine bestimmte Zeit ausgesetzt werden, in der Regel bis zu sechs Monate. Diese vorübergehende Aussetzung der Abschiebung wird alltagssprachlich auch „Duldung“ genannt. Duldungen können mehrfach verlängert werden, solange der Grund für die Aussetzung der Abschiebung weiterhin besteht.

Dies hat auch Konsequenzen für die Beschäftigung. Grundsätzlich besteht für Geduldete während der befristeten Aussetzung die Möglichkeit einer Beschäftigung nachzugehen. Frühestens ist dies nach drei Monaten des Aufenthaltes möglich bei einer Beschäftigung sowie mit dem Tag der Erteilung einer Duldung bei einer Ausbildung. Auch für diese Gruppe gilt, dass sowohl für eine geplante Ausbildung als auch für eine Beschäftigung die Erlaubnis der Ausländerbehörde notwendig ist. Auch hier gilt: Wenn die Geflüchteten im Ankerzentrum wohnhaft sind, wird erst ab dem siebten Monat nach Ermessen entschieden, ob einer Beschäftigung nachgegangen werden darf. Vorher gilt ein Arbeitsverbot.

Die Ausländerbehörden erteilen keine Beschäftigungserlaubnis, wenn die Betroffenen über ihre Identität täuschen oder die Mitwirkung bei der Klärung ihrer Identität verweigern. In allen anderen Fällen kann die Ausländerbehörde eine jeweils befristete Beschäftigungserlaubnis erteilen. Für eine Erteilung spricht, wenn die Abschiebung für eine längere

Zeit absehbar nicht möglich und wenn die Identität geklärt ist. Wenn eine Beschäftigungserlaubnis erteilt wird, ist diese in der Regel befristet, bei der Ausbildung in der Regel für ein Jahr.

2.4 Kriterium Herkunftsland

Das Land, aus dem ein Geflüchteter stammt, hat einen wesentlichen Einfluss auf die Entscheidung der Ausländerbehörde, ob ein Geduldeter oder ein Asylbewerber mit einer Gestattung eine Beschäftigung aufnehmen darf oder nicht. Hierbei geht es immer um die Fragestellung, ob der Geflüchtete aus einem sicheren Herkunftsland kommt oder nicht, und falls nicht, ob das Land eine hohe oder eine geringe Bleibeperspektive hat.

Zu den sicheren Herkunftsländern hat der Gesetzgeber neben den Ländern der Europäischen Union derzeit die Staaten Albanien, Bosnien-Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien erklärt. Staatsangehörige aus diesen Ländern erhalten in Deutschland keine Arbeitserlaubnis und dürfen von Unternehmen auch nicht beschäftigt werden.

Welches Land eine hohe und welches eine geringe Bleibeperspektive hat, wird im halbjährlichen Rhythmus vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge festgelegt. Als Maßstab gilt vornehmlich die Zahl der anerkannten Asylanträge. Liegt die Zahl aller anerkannten Asylanträge aus einem Land über 50 Prozent – wird also jeder zweite Asylantrag anerkannt – haben Antragsteller eine hohe Bleibeperspektive. Umgekehrt werden Länder, bei denen die Anerkennungsquote unter 50 Prozent liegt, nicht zu den Ländern mit einer hohen Bleibeperspektive gezählt.

Zu den Ländern mit einer hohen Bleibeperspektive zählen momentan Syrien und Eritrea. Asylantragsteller aus diesen Ländern erhalten in der Regel einen schnelleren Zugang zum Arbeitsmarkt, da davon auszugehen ist, dass diese Personen auch tatsächlich in Deutschland bleiben dürfen. Bei einer geplanten Ausbildung oder Beschäftigung muss auch hier die Ausländerbehörde involviert werden.

Wie beschrieben, ist sowohl bei Geflüchteten mit einer Aufenthaltsgestattung als auch bei Geflüchteten mit einer Duldung immer vor Aufnahme einer Ausbildung beziehungsweise Beschäftigung die Erlaubnis der Ausländerbehörde einzuholen, die nach ihrem Ermessen und basierend auf dem Einzelfall entscheidet. Dafür ist ein Antrag bei der Ausländerbehörde zu stellen, dem auch der unterschriebene Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsvertrag beizulegen ist. Der Antrag wird in der Regel vom Geflüchteten gestellt.

Unternehmen sollten für die Bearbeitung des Antrages zur Aufnahme einer Beschäftigung eine Vorlaufzeit von ungefähr zwei bis vier Wochen einplanen. Eine gesetzliche Vorgabe, bis wann eine Ausländerbehörde entschieden haben muss, gibt es für die Ausländerbehörden nicht.

Zielgruppen und Beschäftigungsformen

Für die Ausbildung gilt in Bayern der Regelfall, dass die Ausländerbehörde frühestens drei Monate vor Beginn der Ausbildung eine Entscheidung trifft. Unter diversen Voraussetzungen kann dies auch schon bis zu sechs Monate vor dem geplanten Ausbildungsstart erfolgen.

- Der Geflüchtete muss sich im laufenden Asylverfahren befinden, hat also eine Asyl-gestattung und den Asylantrag bereits gestellt.
- Er muss vor dem 01. Mai 2016 eingereist sein und darf nicht aus einem sicheren Herkunftsland stammen.
- Er muss sich im letzten Jahr der weiterführenden Schule oder der Berufsintegrationsklassen beziehungsweise bei vergleichbaren berufsvorbereitenden Berufsintegrationsmaßnahmen in der zweiten Hälfte der Maßnahme befinden. Darunter fällt auch die Einstiegsqualifizierung (vergleiche Punkt 5.1.1).
- Er soll nach einem erfolgreichen Praktikum vom Betrieb übernommen werden, nachgewiesen durch einen Ausbildungsvertrag.

2.5 Beschäftigungsformen

Die Definition der Zielgruppen spielt insbesondere dann eine Rolle, wenn es um die konkrete Übernahme in eine Ausbildung oder ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis geht. Neben diesen beiden Beschäftigungsformen gibt es noch weitere Formen, bei denen Unternehmen – je nach Aufenthaltsstatus – die behördliche Zustimmung benötigen. Dies betrifft im Falle einer Duldung und einer Aufenthaltsgestattung zum Beispiel eine Probebeschäftigung, ein Pflichtpraktikum, ein Orientierungspraktikum, ein ausbildungsbegleitendes Praktikum oder eine Beschäftigung über die Zeitarbeit. Weitere Informationen zu den arbeitsrechtlichen Voraussetzungen je nach Beschäftigungsform erhalten Sie auf der Homepage www.integration-durch-arbeit.de.

2.6 Ausbildung und 3+2-Regelung

Einen Sonderfall der Aufenthaltserlaubnis im Rahmen einer Duldung beinhaltet die sogenannte 3+2-Regelung. Diese besagt, dass ein Geflüchteter, der eine Ausbildung bei uns begonnen hat und die rechtlichen Voraussetzungen erfüllt, auch dann die Ausbildung abschließen und eine zweijährige Anschlussbeschäftigung ausüben kann, obwohl sein Asylantrag bereits abgelehnt wurde. Unabdingbare Voraussetzung für die Aufenthaltserlaubnis ist, dass es sich um eine qualifizierte Ausbildung handelt und der Asylantrag durch das BAMF abgelehnt wurde. Erst dann kann die Ausländerbehörde prüfen, ob die 3+2-Regelung angewendet werden kann.

Leitfragen bei dieser Prüfung sind zum Beispiel: Hat der Ausländer über seine Identität oder Staatsangehörigkeit getäuscht? Ist er nach Deutschland eingereist, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen? Stammt er aus einem sicheren Herkunftsstaat? Werden diese Fragen mit Ja beantwortet, greift die 3+2-Regelung nicht. Maßgeblich ist grundsätzlich immer der jeweilige Einzelfall.

Zwei Fälle treten im Kontext der 3+2-Regelung in der Unternehmenspraxis häufig auf:

Ein Geflüchteter mit einer Aufenthaltsgestattung hat eine Ausbildung aufgenommen, der die Ausländerbehörde befristet zugestimmt hat. Während der laufenden Ausbildung erhält der Asylbewerber den Ablehnungsbescheid des BAMF. In diesem Fall handelt es sich um den Hauptanwendungsfall der 3+2-Regelung und es ist Unternehmen zu empfehlen, das Gespräch mit der Ausländerbehörde zu suchen, um die weiteren Vorgehensoptionen zu besprechen.

Ein Unternehmen plant eine Ausbildung mit einem Geflüchteten, der sich noch im Asylverfahren befindet und der bereits ein Praktikum beim Unternehmen absolviert hat oder gegenwärtig absolviert. In diesem Fall greift die 3+2-Regelung nicht, weil die Voraussetzung für die Duldung – nämlich das abgeschlossene Asylverfahren – nicht gegeben ist. Und sollte der BAMF-Bescheid negativ sein, ist davon auszugehen, dass die Erlaubnis zur Aufnahme der Ausbildung wahrscheinlich nicht erteilt wird, weil das Asylverfahren bereits negativ verlaufen ist und damit wiederum die Abschiebung Vorrang hat. Dies liegt jedoch im Ermessen der Ausländerbehörde. Das asylrechtliche Verfahren zur Anerkennung des Asylantrages muss getrennt von dem ausländerrechtlichen Verfahren zur Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis durch die Ausländerbehörde betrachtet werden. Wenn also der BAMF-Bescheid eingeht, heißt dies nicht zwangsläufig, dass eine geplante Ausbildung oder die Fortführung einer bestehenden Ausbildung nicht mehr möglich ist. Unternehmen ist daher zu empfehlen, in solchen Fällen das weitere Vorgehen mit der Ausländerbehörde zu besprechen.

2.7 Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung

Seit dem 01. Januar 2020 ist das Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung in Kraft. Das Gesetz gewährleistet Ausländern, deren Abschiebung vorübergehend ausgesetzt ist (sogenannte Duldung), unter bestimmten Voraussetzungen und für einen bestimmten Zeitraum einen verlässlichen Aufenthaltsstatus durch eine langfristige Duldung, wenn sie eine Berufsausbildung absolvieren oder einer Beschäftigung nachgehen. Im Anschluss an eine Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit zur Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis.

2.7.1 Beschäftigungsduldung

Ausreisepflichtige Ausländer und ihre Ehegatten beziehungsweise Lebenspartner erhalten künftig regelmäßig eine Beschäftigungsduldung für 30 Monate und damit einen sicheren Aufenthaltsstatus, wenn unter anderem die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

- Einreise in das Bundesgebiet vor dem Stichtag 1. August 2018
- Identität geklärt
- Besitz einer Duldung seit mindestens 12 Monaten

Zielgruppen und Beschäftigungsformen

- Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Umfang von mindestens 35 Wochenstunden (Alleinerziehende: 20 Wochenstunden) seit mindestens 18 Monaten
- Eigenständige Sicherung des Lebensunterhaltes
- Vorliegen hinreichender mündlicher Kenntnisse der deutschen Sprache
- Keine Verurteilung wegen einer im Bundesgebiet vorsätzlich begangenen Straftat (mit Ausnahme von Straftaten, die nach dem Aufenthaltsgesetz oder dem Asylgesetz nur von Ausländern begangen werden können)
- Keine Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen
- Grundsätzlich erfolgreicher Abschluss eines Integrationskurses, wenn eine Teilnahme-pflicht besteht
- Tatsächlicher Schulbesuch der schulpflichtigen Kinder

Die in familiärer Lebensgemeinschaft mit dem Ausländer lebenden minderjährigen ledigen Kinder erhalten ebenfalls eine Duldung für den gleichen Zeitraum. Die Regelung ist bis zum 31. Dezember 2023 befristet, das heißt Anträge können lediglich bis zu diesem Datum gestellt werden.

2.7.2 Ausbildungsduldung

Die bestehenden Regelungen zur Ausbildungsduldung wurden überarbeitet. Die Ausbildungsduldung kann zukünftig auch für eine Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Assistenz- und Helferberuf erteilt werden, wenn im Anschluss eine qualifizierte Ausbildung in einem Mangelberuf absolviert werden soll und hierfür eine Ausbildungszusage vorliegt. Für künftige Ausbildungsduldungen wird eine Wartefrist von drei Monaten nach Ablehnung des Asylantrages eingeführt. Für Ausländer, die vor dem 1. Januar 2017 in das Bundesgebiet eingereist sind, wird allerdings bis Oktober 2020 (also für die nächsten beiden Ausbildungsjahrgänge) auf den dreimonatigen Vorbesitz einer Duldung verzichtet. Wie bei einer Beschäftigungsduldung muss auch für die Erteilung einer Ausbildungsduldung die Identität des Ausländers geklärt sein. Zusätzlich zu den bereits nach geltendem Recht bestehenden Versagungsgründen wird die Ausbildungsduldung künftig Ausländern versagt, die Bezüge zu extremistischen oder terroristischen Organisationen haben.

2.8 Checkliste

Die folgende Checkliste enthält alle wichtigen Fragen, die ein Unternehmen im Zuge einer Beschäftigung mit Blick auf eine aktuell laufende Beschäftigung/Ausbildung beziehungsweise eine geplante Beschäftigung/Ausbildung klären sollte. Je mehr Fragen dabei mit „Ja“ beantwortet werden, umso wahrscheinlicher wird eine positive Entscheidung des Falles seitens der Ausländerbehörden. Zu bedenken ist dabei jedoch, dass die Checkliste nur eine erste, grobe Orientierung geben kann und immer der Einzelfall gilt.

Folgende Fragen sind für den Dialog mit der Ausländerbehörde relevant:

Kommt der Geflüchtete aus einem unsicheren Herkunftsstaat?

(das heißt er darf nicht aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Serbien oder dem Senegal stammen)

- Bei Nein: Personen aus einem sicheren Herkunftsstaat dürfen nicht arbeiten.

Hat der Teilnehmer eine hohe Bleibeperspektive, das heißt, kommt er aus einem Land mit einer hohen Anerkennungsquote beim BAMF?

(Aktuell: Syrien, Eritrea)

- Bei Nein: Bei Personen, denen keine gute Bleibeperspektive attestiert wird, hängt eine Erlaubniserteilung zur Beschäftigung oder zur Ausbildung von der Ermessensentscheidung der Ausländerbehörde ab. Wahrscheinlicher ist eine befristete Zustimmung zu einer Beschäftigung, in der behördlichen Praxis eher unüblich ist eine Zustimmung zu einer Ausbildung.

Bei dem Geflüchteten handelt es sich um keinen Dublin-Fall? (Sonst wäre ein anderer Staat für das Asylverfahren zuständig.)

- Bei Nein: Sollte es sich bei dem Geflüchteten um einen Dublin-Fall handeln, wird zunächst geprüft, ob eine Rückführung in das EU-Land möglich ist, in dem der Geflüchtete zuerst registriert wurde bzw. den Asylantrag gestellt hat. Während dieser Prüfung ist eine Erlaubniserteilung zur Beschäftigung nicht zu erwarten.

Ist die Identität geklärt, z. B. durch Vorlage eines gültigen Passes oder Passersatzes?

(Insbesondere ist darauf zu achten, dass keine Verweigerung von Angaben und keine Identitätstäuschung vorliegt).

- Bei Nein: Eine ungeklärte Identität erschwert in der Regel eine Zustimmung der Ausländerbehörden. Wichtig ist, dass bei einer ungeklärten Identität der Nachweis erstellt werden sollte, was der Asylbewerber getan hat, um einen Beitrag zur Identitätsklärung zu leisten. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass ohne geklärte Identität kaum Chancen auf eine Arbeitserlaubnis bei Duldung bestehen. Bei Aufenthaltsgestattung und einem vorliegenden Ausbildungsvertrag kann die Arbeitserlaubnis erteilt werden. Hier gilt jedoch eine Frist, innerhalb derer die Identität geklärt sein muss, ansonsten kann die Ausbildungs- und Arbeitserlaubnis entzogen werden.

Der Geflüchtete hat den Asylantrag nicht gestellt, um eine anderweitig drohende Aufenthaltsbeendigung abzuwenden?

- Bei Nein: Sollte der Geflüchtete den Asylantrag gestellt haben, um eine anderweitige Aufenthaltsbeendigung abzuwenden, obwohl es zuvor ausreichend Gelegenheit gab, den Asylantrag zu stellen, geht dies zu seinen Lasten und eine Ausländerbehörde stimmt in dem Fall einer Beschäftigungsaufnahme nicht zu.

Wirkt der Asylbewerber am Asylverfahren mit?

- Bei Nein: Sollte ein Asylbewerber sich nicht am laufenden Asylverfahren beteiligen, wird dies die Erlaubniserteilung erschweren.



Zielgruppen und Beschäftigungsformen

Es liegen keine Hinweise zu begangenen Straftaten vor?

- Bei Nein: Sollte bekannt sein, dass Straftaten verübt wurden, ist je nach Höhe der Tagessätze eine Beschäftigung nicht möglich.

Folgende Fragen können unmittelbar mit dem (potenziellen) Auszubildenden/Beschäftigten geklärt werden.

- Liegen Bescheide und/oder Schreiben vom BAMF und/oder von der Ausländerbehörde vor? Wenn ja, welche?
- Liegt eine Beschäftigungserlaubnis vor und ist in dieser eine Belehrung enthalten, dass wegen absehbarer Aufenthaltsbeendigung die Berufsausbildung voraussichtlich nicht abgeschlossen werden kann?
- Liegt ein Schreiben vor, in dem wortwörtlich darüber informiert wird, dass der Asylantrag als „offensichtlich unbegründet abgelehnt“ wurde?
- Hat der Geflüchtete gute Kenntnisse der deutschen Sprache im Verhältnis zur bisherigen Aufenthaltsdauer in Deutschland?

Eine Auskunftspflicht für den (potenziellen) Auszubildenden/Beschäftigten besteht nicht, daher können diese Fragen nur geklärt werden, wenn der (potenzielle) Mitarbeiter diese freiwillig beantwortet.

3 Möglichkeiten der betrieblichen Erprobung

Praktika als Einstieg in Ausbildung oder Arbeit

Betriebliche Erprobungen sind eine niedragschwellige Möglichkeit für Geflüchtete und Unternehmen sich gegenseitig kennen zu lernen und zu sehen, ob eine Anschlussbeschäftigung für beide Seiten in Frage kommt. Geflüchtete profitieren, weil sie einen Einblick in den Unternehmensalltag erhalten und erfahren, welche Berufe für sie Interessant sind. Unternehmen können über Praktika Kontakt zu Geflüchteten erhalten und gegebenenfalls zukünftige Fachkräfte für das Unternehmen gewinnen.

Praktika werden in unterschiedlicher Weise durchgeführt, beispielsweise im Rahmen der Schulpflicht von Geflüchteten. Phasen der betrieblichen Erprobung sind aber auch wesentlicher Bestandteil von Aktivierungsmaßnahmen der Arbeitsagenturen, seien es spezielle Instrumente exklusiv für Geflüchtete oder allgemeine Förderinstrumente.

3.1 Praktikumsarten/IdA sprungbrett into work

Für Unternehmen ist es unabhängig von Förderinstrumenten grundsätzlich immer möglich, Praktikumsplätze für Geflüchtete anzubieten. Dies ist beispielsweise über die Internetplattform www.sprungbrett-intowork.de möglich, auf der Unternehmen Praktikumsangebote speziell für jugendliche Geflüchtete kostenlos einstellen können. Bei der Durchführung ist jedoch zu beachten, dass es verschiedene Formen des Praktikums gibt, die unterschiedliche rechtliche Implikationen haben.

- Hospitation:
Asylbewerber und Geduldete können als Hospitanten Einblicke in verschiedene betriebliche Abläufe erhalten. Da die Hospitation ausdrücklich keine Beschäftigung darstellt, muss keine Erlaubnis bei der Ausländerbehörde eingeholt werden und auch die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit entfällt. Zu beachten ist, dass Hospitanten keine Arbeitsleistung erbringen dürfen, die einen betriebswirtschaftlichen Wert hat. Eine Hospitation darf daher auch nicht entlohnt werden. Ein Hospitant sieht sich den Betrieb und die Arbeitsabläufe an. Er arbeitet nicht aktiv mit. Die Dauer darf in der Regel eine Woche nicht überschreiten.
- Pflichtpraktikum:
Bei Pflichtpraktika handelt es sich um Praktika, die verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet werden. Es ist kein gesetzlicher Mindestlohn zu zahlen. Die Ausländerbehörde muss dem Praktikum zustimmen und ist bei Asylbewerbern und Geduldeten einzubinden.

Möglichkeiten der betrieblichen Erprobung

- **Orientierungspraktikum:**
Asylbewerbern und Geduldeten, die sich seit drei Monaten gestattet beziehungsweise erlaubt oder geduldet im Bundesgebiet aufhalten, kann von der zuständigen Ausländerbehörde die Ausübung eines Orientierungspraktikums erlaubt werden. Orientierungspraktika haben in der Regel eine Dauer von bis zu drei Monaten zur Berufsorientierung im Hinblick auf eine Ausbildung oder ein Studium. Praktikanten erlangen durch diese vorübergehende betriebliche Tätigkeit praktische Kenntnisse und Erfahrungen. Es ist kein gesetzlicher Mindestlohn zu zahlen.

- **Ausbildungsbegleitendes Praktikum:**
Bei einem ausbildungs- und studienbegleitenden Praktikum handelt es sich um Praktika mit einer Dauer von in der Regel bis zu drei Monaten, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert werden. Es muss ein inhaltlicher Bezug zur Ausbildung gegeben sein und es darf kein ausbildungs- beziehungsweise studienbegleitendes Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden zu einem früheren Zeitpunkt bestanden haben. Der gesetzliche Mindestlohn ist in diesem Fall nicht zu zahlen. Die Zustimmung der Ausländerbehörde ist bei Asylbewerbern und Geduldeten, die sich seit drei Monaten gestattet beziehungsweise erlaubt, geduldet oder gestattet im Bundesgebiet aufhalten, vor Aufnahme der Ausbildung beziehungsweise des Studiums einzuholen, ebenso vor Aufnahme des Praktikums.

Ausführlichere Informationen zu den rechtlichen Implikationen der verschiedenen Praktikumsarten sind auf der Homepage www.integration-durch-arbeit.de hinterlegt.

3.2 Praktika zur Berufsorientierung im Rahmen der Schulpflicht

In Bayern besteht für geflüchtete Jugendliche zwischen 16 und 21 Jahren die Berufsschulpflicht. An den Berufsschulen wurden hierfür die sogenannten Berufsintegrationsklassen eingerichtet, die auf zwei Schuljahre angelegt sind. Im Vordergrund stehen der Spracherwerb und die Vorbereitung auf eine Ausbildung. Dazu sollen die geflüchteten Schüler Praktika in Unternehmen absolvieren. Unternehmen können sich hier einbringen, indem sie Praktikumsplätze zur Verfügung stellen. Dies ist natürlich auch für diejenigen geflüchteten Jugendlichen möglich, die eine Regelschule besuchen. Des Weiteren gelten die rechtlichen Bestimmungen (siehe oben) für Orientierungs- und Pflichtpraktika.

3.3 Spezifische Aktivierungsmaßnahmen für Geflüchtete

Eine Vielzahl von Institutionen bieten spezifische Maßnahmen und Förderprogramme für Geflüchtete an, deren wesentliches Ziel es ist, auf eine Tätigkeit im Unternehmen vorzubereiten. Betriebliche Erprobungen sind oft Teil der Vorbereitungsmaßnahmen. Die meisten Maßnahmen werden dabei von der Bundesagentur für Arbeit unterstützt. Ob ein Geflüchteter an einer Maßnahme teilnehmen darf ist häufig von seinem Aufenthaltsstatus abhängig. Unternehmen können sich an den Maßnahmen durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen beteiligen. Ein wichtiges Thema ist hierbei der Versicherungsschutz:

Möglichkeiten der betrieblichen Erprobung

Das Unternehmen sollte den Praktikanten, bei dem für ihn zuständigen Unfallversicherungsträger, für die Zeit des Praktikums melden. Praktikanten, die an einer Maßnahme der Agentur für Arbeit teilnehmen, sind über den jeweiligen Maßnahmenträger versichert.

Folgende beispielhafte Maßnahmen werden in Bayern von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt:

- Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF):
Die Maßnahme BOF bedeutet Berufsorientierung für Flüchtlinge und wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung getragen. Sie wurde mit dem Ziel aufgesetzt, Geflüchtete in EQ oder Ausbildung zu integrieren. Inhalte sind die Vorbereitung auf den Berufsschulunterricht und die Möglichkeit zur betrieblichen Erprobung in der sogenannten Werkstattphase oder auch durch Praktika.

- Perspektive für Flüchtlinge (PerF):
Im Rahmen dieser Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit werden die berufsfachlichen Kompetenzen der Teilnehmer identifiziert. PerF wird von verschiedenen Maßnahmenträgern angeboten und umgesetzt. Unter anderem werden Informationen über den Arbeitsmarkt und berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt. Über einen Zeitraum von sechs Wochen werden die Fähigkeiten und Kenntnisse im „Echtbetrieb“, in der Regel in einem Unternehmen, festgestellt. Die Teilnehmer sollen auf die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland vorbereitet werden. Unternehmen können unterstützen, indem sie die praktische Erprobung in ihren Betrieben ermöglichen. Das Programm gibt es auch mit spezieller Ausrichtung auf jugendliche Geflüchtete (PerJuF).

3.4 Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber (MAG) nach § 45 SGB III

Um vorhandene berufsfachliche Kenntnisse festzustellen oder solche zu vermitteln, kann eine Maßnahme von oder bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung durchgeführt werden. Sie darf eine Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten. Es ist keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Jedoch muss die Maßnahme vorher bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden.

Mit Inkrafttreten des bundesweiten Integrationsgesetzes ist auch für Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive eine Teilnahme nach den ersten drei Monaten des Aufenthaltes möglich, für Geduldete nach sechs Jahren. Für anerkannte Flüchtlinge gibt es keine Frist. Für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten ist die Teilnahme nicht möglich, weil sie grundsätzlich keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.



3.5 Berufsvorbereitende Maßnahmen nach § 51 SGB III

Die sogenannte Berufsvorbereitende Maßnahme (BvB) ist ein Instrument der Bundesagentur für Arbeit, mit der Jugendliche, die keinen Schulabschluss haben und keine Ausbildungsstelle finden, auf eine Ausbildung vorbereitet werden und den Schulabschluss nachholen. Wesentlicher Bestandteil der Maßnahme, die durch einen Bildungsträger durchgeführt wird, sind Praktika in Unternehmen.

Geflüchtete können an einer BvB-Maßnahme teilnehmen, wenn sie die Schulpflicht absolviert haben. Wie bei einer MAG (vergleiche Punkt 4.4) gilt auch hier, dass für Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive eine Teilnahme nach den ersten drei Monaten des Aufenthaltes möglich ist, für Geduldete nach sechs Jahren. Für anerkannte Flüchtlinge gibt es keine Frist. Für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten ist die Teilnahme nicht möglich, weil sie grundsätzlich keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Unternehmen können mitwirken, indem sie den Teilnehmenden ein Betriebspraktikum ermöglichen. Für das Praktikum ist keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Im Idealfall resultiert aus der betrieblichen Erprobung eine Anschlussbeschäftigung, diese ist jedoch für Unternehmen nicht zwingend. Da es sich um eine staatliche Fördermaßnahme handelt, müssen Unternehmen keinen Mindestlohn zahlen. Weitere Informationen gibt die Agentur für Arbeit vor Ort, die Auskunft darüber geben kann, ob eine Maßnahme in der Nähe durchgeführt wird und welcher Bildungsträger die Maßnahme umsetzt.

4 Berufsvorbereitende und berufsbegleitende Instrumente

Erfahrungen, Beschäftigung und Weiterbildung ermöglichen

Es gibt vielfältige staatliche Fördermöglichkeiten für Unternehmen, die anerkannte Flüchtlinge und Asylbewerber beschäftigen oder ausbilden möchten. Die Fördermöglichkeiten sind vom Aufenthaltsstatus des Bewerbers abhängig und müssen im Einzelfall geprüft werden. Zentraler Ansprechpartner für Unternehmen ist der Arbeitgeber-Service der jeweiligen Agenturen für Arbeit.

Der gesetzliche Mindestlohn entfällt bei den Instrumenten der staatlichen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit, wenn kein privatrechtliches Arbeitsverhältnis besteht und es sich bei den berufspraktischen Phasen um Maßnahmenbestandteile der staatlichen Förderung handelt. Alle nachfolgend genannten Instrumente verfolgen den Zweck, die Qualifikation der Teilnehmenden zu erhöhen, um diese zur Aufnahme einer Beschäftigung zu befähigen. Die Instrumente sind dabei nach der jeweiligen Zielrichtung einer künftigen oder bestehenden Beschäftigung – eine Ausbildung oder eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit – unterteilt.

4.1 Zielrichtung Ausbildung

4.1.1 Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III

Streben Asylbewerber, anerkannte Flüchtlinge oder Geduldete eine Berufsausbildung an, kann als Förderinstrument die sogenannte Einstiegsqualifizierung (EQ) in Frage kommen. Die EQ bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess kennenzulernen. Betriebe können so Ausbildungsinteressenten an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranzuführen, wenn sie aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet, lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind. Ein großer Vorteil hierbei ist, dass die Zeit, in der die EQ absolviert wurde, einer späteren Ausbildung angerechnet werden kann. Zudem ist der Besuch einer Berufsschule auch schon während der EQ möglich.

Voraussetzung für eine EQ ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme definiert und die Vergütung festgelegt werden. Die Agentur für Arbeit erstattet dem Arbeitgeber der Vergütung der EQ bis zu einer Höhe von 247 Euro monatlich. Zusätzlich werden Unternehmen mit einem pauschalisierten Zuschuss zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag unterstützt. Anerkannte Schutzberechtigte können nach

Inkrafttreten des bundesweiten Integrationsgesetzes eine EQ ohne Einschränkung absolvieren. Junge Asylbewerber und Geduldete können ab dem vierten Monat des Aufenthalts gefördert werden.

Eine Zustimmung der Agentur für Arbeit ist nicht erforderlich, jedoch müssen Betriebe die Förderung der Einstiegsqualifizierung vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.

4.1.2 Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III

Die assistierte Ausbildung unterstützt junge Menschen beim Übergang in die betriebliche Berufsausbildung und während der betrieblichen Berufsausbildung. Im Rahmen der assistierten Ausbildung erhalten Betriebe Unterstützung bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung und der Begleitung beim Betriebsalltag.

Die eventuell auftretenden Wartezeiten, um die Förderung nutzen zu können, sind abhängig vom Aufenthaltsstatus des Bewerbers. Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive und anderen humanitären Aufenthaltstitel haben nach drei Monaten Zugang zu dieser Förderung. Geduldete können die Förderung nach zwölf Monaten in Anspruch nehmen, wenn sie einen Ausbildungsplatz haben oder eine Einstiegsqualifizierung absolvieren und nicht einem Beschäftigungsverbot unterliegen. Für anerkannte Flüchtlinge gibt es keine Fristen. Zur weiteren Klärung ist zu empfehlen, Kontakt zum regionalen Arbeitgeber-Service aufzunehmen.

4.1.3 Ausbildungsbegleitende Hilfen nach § 75 SGB III

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sind Maßnahmen für förderungsbedürftige junge Menschen, die über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinausgehen. Insbesondere müssen ausbildungsbegleitende Hilfen über die Vermittlung der vom Betrieb im Rahmen der Einstiegsqualifizierung oder der Berufsausbildung zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten hinausgehen. Hierzu gehören Maßnahmen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und zur sozialpädagogischen Begleitung. Die Umsetzung der abH wird von Bildungsträgern übernommen.

Die eventuell auftretenden Wartezeiten, um die Förderung nutzen zu können, sind abhängig vom Aufenthaltsstatus des Bewerbers. Seit Inkrafttreten des bundesweiten Integrationsgesetzes gelten folgende Voraussetzungen: Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive und weiterer bestimmter humanitärer Aufenthaltstitel ist eine Teilnahme nach den ersten drei Monaten des Aufenthalts möglich, für Geduldete nach 12 Monaten, sofern ein Ausbildungsplatz oder eine Einstiegsqualifizierung und kein Beschäftigungsverbot vorliegt. Für anerkannte Flüchtlinge gibt es keine Frist. Zur weiteren Klärung empfehlen wir frühzeitig Kontakt zum regionalen Arbeitgeber-Service aufzunehmen.

4.1.4 Berufsbegleitende Sprachförderung

Häufig haben Geflüchtete, die sich in einer Beschäftigung befinden Bedarf an einer sprachlichen Förderung. Berufsbegleitende Sprachkurse werden staatlich gefördert. Im Bereich der Ausbildung greifen die Förderinstrumente der Assistierten Ausbildung und der ausbildungsbegleitenden Hilfen (vergleiche Punkte 5.1.2/5.1.3).

Das Online-Portal KURSNET der Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet Unternehmen die Möglichkeit, sich regional über verfügbare Bildungsangebote für Geflüchtete zu informieren, insbesondere zur grundlegenden und berufsbezogenen Sprachförderung. In KURSNET werden flächendeckend auch die Angebote für Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und Kurse zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung veröffentlicht. Das Portal ist unter dem Link www.kursnet-finden.arbeitsagentur.de zu erreichen.

4.2 Zielrichtung Beschäftigung

4.2.1 Probebeschäftigung

Probebeschäftigungen umfassen Tätigkeiten, bei denen Asylbewerber, anerkannte Flüchtlinge und Geduldete vorübergehend eine betriebliche Tätigkeit ausüben, damit der Arbeitgeber die Eignung des Bewerbers feststellen kann. Die Probebeschäftigung findet im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses statt. Es gelten die Regelungen des gesetzlichen Mindestlohns, gegebenenfalls auch bestehende tarifliche oder betriebsübliche Regelungen.

Daher müssen Unternehmen bei einer Probebeschäftigung auch darauf achten, dass eine Erlaubnis der Ausländerbehörde unter Einbeziehung der Bundesagentur für Arbeit vorliegt. Dies gilt sowohl für Asylgestattete als auch für Geduldete. Die Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit entfällt, wenn die Beschäftigung in einem Agenturbezirk ausgeübt wird, der in einer Anlage zur Beschäftigungsverordnung ausdrücklich festgelegt ist oder sich der Ausländer seit 15 Monaten ununterbrochen im Bundesgebiet aufgehalten hat.

4.2.2 Teilqualifizierung

Für eine Teilqualifizierung werden Ausbildungsberufe, wie beispielsweise der Kaufmann im Einzelhandel, die Fachkraft Gastgewerbe oder auch der Fachlagerist, in einzelne Module aufgegliedert. Jedes Modul ist in sich geschlossen und wird mit einer Fachkraftprüfung beendet. Wer alle Bausteine durchläuft, hat anschließend die Möglichkeit, sich für die externe Facharbeiterprüfung anzumelden.

Das Ziel des Weiterbildungsprogrammes ist es, an- und ungelernete Arbeitnehmer durch die Vermittlung fachspezifischer Qualifikationen fit für den Arbeitsmarkt und beschäftigungsfähig für den Betrieb zu machen. Da Geflüchtete häufig in einer Helfertätigkeit beschäftigt sind, eignet sich das Programm für diese Gruppe besonders zur weiteren Qualifizierung.

An Geflüchtete richtet sich dazu auch die Teilqualifizierung plus (TQ plus), die den regulären Rahmenlehrplan um eine berufsbezogene Sprach- und Integrationsförderung ergänzt. Neben berufsbezogenem Fachwissen und den dafür notwendigen kommunikativen Fertigkeiten und Kulturtechniken vermittelt die TQ plus auch Strategien, die dabei helfen den weiteren Berufsweg aktiv und erfolgreich gestalten und die Handlungskompetenzen erweitern zu können.

Die Teilnehmenden werden im Rahmen der Sprach- und Integrationsförderung fachlich, sprachlich, kulturell und persönlich von entsprechendem Fachpersonal unterstützt. Seminarleitung, Fachlehrkräfte, Ausbilder und Pädagogen arbeiten für die fachübergreifende Förderung in Fachtheorie und -praxis Hand in Hand zusammen, um die Kompetenzen der Teilnehmer zu fördern und zu stärken.

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes. Ansprechpartner für Unternehmen ist der Arbeitgeber-Service der jeweiligen Agentur für Arbeit vor Ort. Unter der Hotline Tel.: 089-441 08-435 erhalten Unternehmen weitere Informationen über die Chance Teilqualifizierung sowie zu TQ plus. Arbeitgeber können für die berufliche Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer einen Zuschuss zum Entgelt erhalten (vergleiche Punkt 5.2).

4.2.3 Berufsbegleitende berufsbezogene Deutschkurse

Für Geflüchtete, die sich in einer Beschäftigung befinden kommen außerdem berufsbegleitende berufsbezogene Sprachförderungen in Frage. Das Online-Portal KURSNET der Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet Unternehmen die Möglichkeit, sich regional über verfügbare Bildungsangebote für Geflüchtete zu informieren, insbesondere zur grundlegenden und berufsbezogenen Sprachförderung. In KURSNET werden flächendeckend auch die Angebote für Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und Kurse zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung veröffentlicht. Das Portal ist unter dem Link www.kursnet-finden.arbeitsagentur.de zu erreichen. Übergreifende Informationen zu den berufsbezogenen Deutschsprachkursen sind auch auf der Homepage des BAMF enthalten (<https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf.html?nn=282656>).

5 Finanzielle Förderungsmöglichkeiten

Staatliche Unterstützungsangebote für Unternehmen

Der Staat hat mit Hilfe der Arbeitsverwaltung mehrere Instrumente geschaffen, mit denen Unternehmen finanziell unterstützt werden, wenn sie Personen eine Perspektive geben möchten, die Schwierigkeiten haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Da der Arbeitsmarktzugang häufig schon allein aufgrund der sprachlichen Herausforderungen erschwert ist und die schulischen und beruflichen Vorerfahrungen nicht immer mit den Ansprüchen des deutschen Arbeitsmarktes kompatibel sind, stehen die Instrumente auch Geflüchteten offen.

5.1 Eingliederungszuschuss nach §§ 88 ff. SGB III

Mit einem Eingliederungszuschuss können Arbeitgeber finanziell unterstützt werden, wenn sie Mitarbeiter einstellen möchten, die (noch) nicht über die gewünschten beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse verfügen. In welcher Höhe und für welchen Zeitraum ein Eingliederungszuschuss gezahlt werden kann, wird in jedem Einzelfall von der zuständigen Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter geprüft. Die Förderung kann bis zu 50 Prozent des vereinbarten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgeltes betragen. Der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird zusätzlich pauschal mit 20 Prozent des Arbeitsentgeltes berücksichtigt.

Die Förderdauer kann bis zu zwölf Monate betragen. Bei der Höhe und Dauer des Eingliederungszuschusses werden auch die individuellen Fähigkeiten, die der Geflüchtete für den jeweiligen Arbeitsplatz mitbringt, berücksichtigt. Die Einarbeitungszeit muss dabei über den betriebsüblichen Rahmen hinausgehen. Für ältere, behinderte und schwerbehinderte Menschen kann der Leistungsumfang erweitert werden. Bei Interesse können sich Unternehmen an den für sie zuständigen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit oder das Jobcenter wenden.

5.2 Arbeitgeberzuschuss nach §§ 81 ff. SGB III

Arbeitgeber können im Rahmen des Qualifizierungschancengesetzes für die berufliche Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten. Die Förderung greift, wenn ein ungelernter Beschäftigter im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes einen anerkannten Berufsabschluss oder eine berufsabschlussfähige Teilqualifikation erwirbt und wegen der Teilnahme an der Maßnahme die Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbringen kann.



Finanzielle Förderungsmöglichkeiten

Der Arbeitsentgeltzuschuss kann bis zur Höhe der durch die Weiterbildung bedingt ausgefallenen Arbeitszeit erbracht werden. Soweit im Einzelfall für Asylbewerber oder Geduldete eine betriebliche Umschulung oder betriebliche Ausbildung in Betracht kommt, ist die Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich. Die Zustimmung der Bundesagentur entfällt, wenn die betriebliche Umschulung oder Ausbildung auf den Abschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf gerichtet ist.



Ansprechpartner/Impressum

Dr. Christof Prechtl

stv. Hauptgeschäftsführer

Leiter Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-220

christof.prechtl@vbw-bayern.de

Sarah Schmoll

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-218

sarah.schmoll@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V.

vbw

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5

80333 München

www.baymevbm.de www.vbw-bayern.de