

Integration von Geflüchteten

# Integration von Geflüchteten – Tipps für Unternehmen

Information  
Stand: März 2025

Die bayerische Wirtschaft

vbw

bayme  
vbm



## Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.



## Vorwort

### Geflüchtete erfolgreich im Unternehmen integrieren

Eine Beschäftigung fördert das Erlernen der deutschen Sprache und leistet einen entscheidenden Beitrag zur gesellschaftlichen Integration. In Bayern sind 51 Prozent der Geflüchteten aus den sogenannten acht häufigsten Asylherkunftsländern sowie 37,3 Prozent der ukrainischen Geflüchteten in einer Beschäftigung. Damit liegt Bayern deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt. Dennoch gilt es die Zahl der Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit weiter zu erhöhen.

Die Beschäftigung von Geflüchteten ist für die Unternehmen mit vielen Chancen, aber auch mit vielfältigen Herausforderungen verbunden – sei es wegen fehlender Sprachkenntnisse, wegen des intensiven Betreuungsbedarfs im Betrieb oder aufgrund von rechtlichen Hürden, die eine Beschäftigung erschweren. 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, die Unternehmen bei dieser Integrationsleistung zu unterstützen, indem wir sie umfassend informieren sowie Tipps für die Umsetzung in der Praxis geben.

Bertram Brossardt  
31. März 2025



# Inhalt

<b>1</b>	<b>Anlaufstellen und Leistungen</b>	<b>1</b>
1.1	Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit	1
1.2	Jobcenter	1
1.3	Ausländerbehörden	1
1.4	Landratsämter	2
1.5	Allgemeinbildende Schulen/Berufsschulen	2
1.6	Unterstützung für Geflüchtete und Unternehmen	2
<b>2</b>	<b>Zielgruppen</b>	<b>4</b>
2.1	Geflüchtete im laufenden Asylverfahren	4
2.2	Geflüchtete mit einer Duldung	5
2.3	Geflüchtete mit einer Anerkennung	6
2.4	Geflüchtete aus der Ukraine	6
2.5	Kriterium Herkunftsland	7
<b>3</b>	<b>Ausbildung und Beschäftigung</b>	<b>8</b>
3.1	Zustimmungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse	8
3.2	Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung	8
3.2.1	Ausbildungsduldung nach § 60c	9
3.2.2	Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für Menschen mit Duldung oder Gestattung nach § 16 g AufenthG	10
3.2.3	Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG	11
3.3	Checkliste	11
<b>4</b>	<b>Möglichkeiten der betrieblichen Erprobung</b>	<b>13</b>
4.1	Praktikumsarten	13
4.2	Praktika zur Berufsorientierung im Rahmen der Schulpflicht	14
4.3	Spezifische Aktivierungsmaßnahmen für Geflüchtete	14



4.4	Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei einem Arbeitgeber (MAG) nach § 45 SGB III	15
4.5	Berufsvorbereitende Maßnahmen nach § 51 SGB III	16
<b>5</b>	<b>Berufsvorbereitende und berufsbegleitende Instrumente</b>	<b>17</b>
5.1	Zielrichtung Ausbildung	17
5.1.1	Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III	17
5.1.2	Assistierte Ausbildung nach § 74 - 75a SGB III	18
5.1.3	Berufsbegleitende Sprachförderung	18
5.2	Zielrichtung Beschäftigung	20
5.2.1	Probebeschäftigung	20
5.2.2	Teilqualifizierung	20
5.2.3	Berufsbegleitende Deutschkurse	21
<b>6</b>	<b>Finanzielle Förderungsmöglichkeiten</b>	<b>23</b>
6.1	Eingliederungszuschuss nach §§ 88 ff. SGB III	23
6.2	Arbeitgeberzuschuss nach §§ 81 ff. SGB III	23
	Ansprechpartner/Impressum	25



# 1 Anlaufstellen und Leistungen

## Service und Beratungsangebote in Bayern

In den letzten Jahren hat sich in Bayern eine Vielzahl von Anlaufstellen etabliert, die Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit unterstützen. Folgende Auswahl an Institutionen, Behörden und Ansprechpartnern 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 über die Voraussetzungen für die Einstellung von 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](http://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service) oder unter der Telefonnummer 0800-455 55 20.

### 1.2 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 vom Jobcenter betreut werden, können entweder den Kontakt unmittelbar aufnehmen oder sich an ihren regionalen Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit wenden.

Geflüchtete aus der Ukraine erhalten bei der Suche nach einem Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsplatz ebenfalls Unterstützung von dem jeweiligen Jobcenter. Wurde kein Bürgergeld beantragt, ist die Agentur für Arbeit zuständig.

### 1.3 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. Wenn so ein Fall vorliegt, wird man von der lokalen Ausländerbehörde darüber informiert. Bei einer Einstellung von Asylbewerbern und Geduldeten ist es notwendig, die Erlaubnis zur Aufnahme der Beschäftigung bei der Ausländerbehörde einzuholen. Unternehmen sollten daher im Vorfeld einer ge-

planten Beschäftigung Kontakt mit der Ausländerbehörde aufnehmen und die Voraussetzungen für die Einstellung abklären (vergleiche Punkt 3.1). Anerkannte Geflüchtete und Geflüchtete aus der Ukraine benötigen keine Arbeitserlaubnis. Die Kontaktdaten der Ausländerbehörden in Bayern sind auf dem BayernPortal der Staatsregierung hinterlegt ([www.freistaat.bayern](http://www.freistaat.bayern)).

#### 1.4 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 zuständigen Personen können unter anderem Kontakte zu Ehrenamtlichen oder zu Erstaufnahmeeinrichtungen vermitteln und bei der Suche nach geeignetem Wohnraum behilflich sein.

#### 1.5 Allgemeinbildende Schulen/Berufsschulen

In Bayern besteht die Berufsschulpflicht für 16 bis 21-jährige Geflüchtete. Davon ausgenommen sind Jugendliche, die eine andere Bildungseinrichtung besuchen wie beispielsweise die Sekundarstufe II (Gymnasium), eine Berufsfachschule, ein Berufskolleg oder eine Hochschule. Es besteht die Möglichkeit berufsschulpflichtige Jugendliche innerhalb von zwei Jahren im Rahmen von Berufsintegrationsklassen (BIK) an Berufsschulen auf die Anforderungen einer Berufsausbildung vorzubereiten. Zusätzlich werden deutsche Sprachkenntnisse vermittelt. 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](http://www.km.bayern.de/ministerium/schule-und-ausbildung.html)

#### 1.6 Unterstützung für Geflüchtete und Unternehmen

Die Taskforce Fachkräftesicherung+ ist eine zentrale Anlaufstelle für Unternehmen in Bayern und beantwortet auch Fragen rund um die Beschäftigung von Geflüchteten. Unternehmen erhalten bei der Taskforce Fachkräftesicherung+ zum Beispiel Unterstützung bei der Kontaktaufnahme mit Geflüchteten, Beratung bei der Gestaltung der Beschäftigung oder Hilfestellungen bei der Kommunikation mit Behörden.



Anlaufstellen und Leistungen

Folgende Leistungen bietet die Taskforce Fachkräftesicherung+ im Bereich „Integration von Geflüchteten für Unternehmen“ an:

- Lotsenfunktion bei Fragen des Aufenthalts- und Arbeitsrechtes
- Bedarfsermittlung und Prozessbegleitung von potenziellen Azubis/Mitarbeitern mit Fluchthintergrund, unter anderem Matching mit Anforderungsprofil
- Beratung zu unterschiedlichen Erprobungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, z. B. Praktika, Einstiegsqualifizierung, Zeitarbeit
- Beratung zur qualifizierungsadäquaten Beschäftigung
- 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

Jutta Feigl ist als Teil der Taskforce Fachkräftesicherung+ zentrale Ansprechpartnerin für alle Fragen zur Integration von Geflüchteten.

Kontaktdaten:

Telefon +49 (0)941-402 07 52  
Mobil +49 (0)151-720 11 399  
[jutta.feigl@fks-plus.de](mailto:jutta.feigl@fks-plus.de)  
[www.fks-plus.de](http://www.fks-plus.de)

Neben der Taskforce Fachkräftesicherung+ gibt es in Bayern eine Vielzahl von weiteren Ansprechpartnern, zum Beispiel die Willkommenslotsen, Jobbegleiter, Ausbildungsbegleiter oder Integrationslotsen. Informationen hierzu erhalten Unternehmen auf der Homepage des bayerischen Innenministeriums: [www.stmi.bayern.de/mui/index.php](http://www.stmi.bayern.de/mui/index.php)



## 2 Zielgruppen

### 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. Dieser ist ausschlaggebend dafür, ob und unter welchen Bedingungen Geflüchtete arbeiten dürfen und inwieweit dafür die Ausländerbehörden einzubinden sind. Generell gilt es bei einer notwendigen Erlaubniserteilung immer den jeweiligen Einzelfall zu betrachten. In der Regel liegt die Entscheidung im Ermessen der Ausländerbehörden.

Die nachstehenden Ausführungen geben einen kurzen Überblick über die wichtigsten rechtlichen Aspekte der Beschäftigung von Geflüchteten in Bezug auf die unterschiedlichen Zielgruppen.

#### 2.1 Geflüchtete im laufenden Asylverfahren

Geflüchtete, die einen Asylantrag gestellt haben und sich 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 die Zustimmung der Ausländerbehörde notwendig, die im Einzelfall und nach Ermessen entscheidet. Ohne eine entsprechende Erlaubnis der Ausländerbehörde darf eine Beschäftigung oder eine Ausbildung nicht aufgenommen werden. In dem Fall, dass Geflüchtete in einem Ankerzentrum leben, ist eine Beschäftigungserlaubnis erst ab dem sechsten Monat des Aufenthaltes möglich.

Bei der Prüfung durch die Ausländerbehörde wird eine Vielzahl von 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 hoher Bleibeperspektive, gute Deutschkenntnisse und die geplante Aufnahme einer qualifizierten Ausbildung oder Beschäftigung. Sind diese Punkte nicht gegeben, kann sich das negativ auf die Erlaubnisbeurteilung ausüben. Auch vorliegende Straftaten können negative Auswirkungen auf die Entscheidung haben.

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. Hierbei ist es notwendig entsprechende Nachweise zu erbringen, beispielsweise über die Kenntnis der deutschen Sprache. 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 Duldung

Geflüchtete, deren Asylantrag abgelehnt wurde, sind grundsätzlich ausreisepflichtig. Unter bestimmten Umständen kann diese Ausreise aber nicht vollzogen werden, zum Beispiel, wenn persönliche oder humanitäre Gründe dagegensprechen oder wenn ein Abschiebestopp in ein Land besteht. In diesem Fall kann die Abschiebung für eine bestimmte Zeit, in der Regel bis zu sechs Monate, ausgesetzt werden. 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 die Möglichkeit, nach einer mehrmonatigen Wartezeit einer Beschäftigung oder einer Ausbildung nachzugehen. Sowohl für eine geplante Ausbildung als auch für eine Beschäftigung ist die Erlaubnis der Ausländerbehörde notwendig. Auch hier gilt: Wenn die Geflüchteten im Ankerzentrum wohnhaft sind, wird erst ab dem sechsten 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 ist 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.

Wesentlich einfacher gestaltet sich die Aufnahme einer Ausbildung oder einer Beschäftigung mit einer Ausbildungs- beziehungsweise Beschäftigungsduldung. Besitzer dieser Duldungen benötigen keine Arbeitserlaubnis der Ausländerbehörde. Um diese Duldungen zu erhalten, müssen jedoch verschiedene Voraussetzungen erfüllt sein (siehe Kapitel 3.2).

Seit dem 01.01.2023 können Geduldete außerdem Gebrauch vom Chancen-Aufenthaltsrecht machen. Hierbei handelt es sich um eine Aufenthaltserlaubnis auf Probe. Geduldete erhalten die Chancen innerhalb von 18 Monaten, die Voraussetzungen für ein dauerhaftes Bleiberecht in Deutschland zu erfüllen. Hierzu zählt die Sicherung des Lebensunterhaltes und die Klärung der Identität. In dieser Zeit haben sie uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Regelung kommt für Geduldete in Frage, die zum Stichtag 31. Oktober 2022 fünf Jahre ununterbrochen geduldet oder gestattet oder länger in Deutschland leben. Näheres finden Sie auf der Seite der Integrationsbeauftragten des Bundes unter: <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/ich-moechte-mehr-wissen-ueber/chancen-aufenthalt>.

## 2.3 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. Auch für die Aufnahme einer Ausbildung ist keine Genehmigung der Ausländerbehörden einzuholen.

## 2.4 Geflüchtete aus der Ukraine

Für Geflüchtete aus der Ukraine gelten dieselben Regelungen wie für anerkannte Geflüchtete aus anderen Drittstaaten. Auch sie haben unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie nehmen eine asylrechtliche Sonderstellung ein, denn im Gegensatz zu Geflüchteten aus den übrigen Drittstaaten müssen sie kein Asylverfahren durchlaufen.

Die Sonderregelungen für Geflüchtete aus der Ukraine umfassen insbesondere die folgenden Punkte:

- Ukrainische Geflüchtete dürfen ohne Visum oder Aufenthaltstitel nach Deutschland einreisen. Nach der erstmaligen Einreise muss innerhalb von 90 Tagen ein Antrag auf einen Aufenthaltstitel bei der örtlichen Ausländerbehörde gestellt werden. Diese Regelung gilt bis 4. März 2026.
- Aufgrund der aktivierten "EU-Massenzustrom-Richtlinie" müssen ukrainische Geflüchtete in Deutschland kein Asylverfahren durchlaufen. Stattdessen erhalten sie automatisch einen Aufenthaltstitel. Die Arbeitserlaubnis wird im Zuge der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis von der Ausländerbehörde vergeben. Es ist keine weitere Arbeitserlaubnis einer anderen Behörde erforderlich.
- Reglementierte Berufe erfordern darüber hinaus eine Anerkennung der außerhalb Deutschlands erworbenen Berufsqualifikation.
- Geflüchteten aus der Ukraine stehen eine Reihe von Maßnahmen, wie beispielsweise die Einstiegsqualifizierung zur Verfügung, um auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (siehe Kapitel 4, 5 und 6).

Die vbw möchte geflüchteten Menschen aus der Ukraine mit vielfältigen Serviceangeboten das Ankommen in der Gesellschaft und die Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern. Die Taskforce Fachkräftesicherung+ stellt ihr Know-how und ihr Netzwerk zur Verfügung, um Unternehmen und Verbände zu beraten und sie bei der Integration der Geflüchteten in Arbeit zu unterstützen. Um die beruflichen Kompetenzen bei den Ankommenden frühzeitig festzustellen, ist die Durchführung des Kompetenzermittlungsverfahrens „KoJack“ auf Ukrainisch verfügbar. Der KoJack ist ein Online-Verfahren in deutscher, englischer und ukrainischer Sprache und prüft, welche beruflichen Basiskompetenzen junge Geflüchtete mit-

### Zielgruppen

bringen. Der Test ist zur Selbsteinschätzung angelegt und kann berufliche Basiskompetenzen aus verschiedenen berufsrelevanten Kompetenzbereichen erfassen. Unter [www.ko-jack.de](http://www.ko-jack.de) steht Ihnen der Kompetenztest KoJack zur Verfügung. Direkte Ansprechpartner für dieses Projekt ist die Projektkoordinatorin Integration von Geflüchteten der Taskforce Fachkräftesicherung+.

Außerdem hat die vbw gemeinsam mit den Jobcentern und Arbeitsagenturen in München und Nürnberg das Projekt [talentnavigator.ukraine](http://talentnavigator.ukraine) ins Leben gerufen, um Geflüchtete aus der Ukraine auf ihrem Weg in den bayerischen Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die Talent-Navigatorinnen vor Ort ermöglichen den Geflüchteten und Unternehmen eine passgenaue Beratung und Begleitung während des gesamten Integrationsprozesses. Beispielsweise unterstützen die TalentNavigatorinnen die Geflüchteten bei der Suche nach Arbeits- und Ausbildungsstellen und bei Zeugnis- und Berufsanerkennungen. Gleichzeitig fungieren sie als Ansprechpartnerinnen für Unternehmen und helfen diesen bei der Integration von Geflüchteten aus der Ukraine in den eigenen Betrieb. Es handelt sich um ein Projekt der Initiative Fachkräftesicherung FKS+.

## 2.5 Kriterium Herkunftsland

Geflüchtete im laufenden Asylverfahren und Geduldete erhalten keine Arbeitserlaubnis, wenn sie aus einem sogenannten „sicheren Herkunftsstaat“ stammen. Eine Ausnahme besteht, wenn der Asylantrag vor dem 31. August 2015 gestellt wurde.

Zu den sicheren Herkunftsländern hat der Gesetzgeber neben den Ländern der Europäischen Union derzeit die Staaten Albanien, Bosnien-Herzegowina, Georgien, Ghana, Kosovo, Republik Moldau, Nordmazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien erklärt.

Zudem wird anhand des Herkunftslandes auch die Bleibeperspektive des Antragstellers abgeleitet. Werden über 50 Prozent der Asylanträge aus einem Land positiv beschieden, haben Antragsteller aus diesen Staaten eine hohe Bleibeperspektive.

Zu den Ländern mit einer hohen Bleibeperspektive zählen momentan Syrien, Eritrea, Somalia und Afghanistan. Asylantragsteller aus diesen Ländern erhalten in der Regel einen schnelleren Zugang zum Arbeitsmarkt. Bei einer geplanten Ausbildung oder Beschäftigung muss auch hier die Erlaubnis der Ausländerbehörde eingeholt werden.

## 3 Ausbildung und Beschäftigung

### Bedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Der Aufenthaltsstatus eines Geflüchteten 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.

#### 3.1 Zustimmungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse

Geflüchtete, deren Asylantrag anerkannt wurde, haben unbegrenzten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und benötigen keine Arbeitserlaubnis. Dies gilt auch für geflüchtete Menschen aus der Ukraine (siehe Kapitel 2.4). Bei Geflüchteten im laufenden Asylverfahren als auch bei Geflüchteten mit einer Duldung ist vor Aufnahme einer Ausbildung beziehungsweise Beschäftigung in der Regel die Erlaubnis der Ausländerbehörde einzuholen (siehe Kapitel 2.1 und 2.2). 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.

Weitere zustimmungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung und mit einer Duldung:

- Probebeschäftigung
- Orientierungspraktikum mit einer Dauer von über 3 Monaten
- ausbildungsbegleitendes Praktikum
- Beschäftigung über die Zeitarbeit

#### 3.2 Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung

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, 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. Ab dem 01. März 2024 kann zudem eine neue Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für Menschen mit Duldung beantragt werden. Sie ermöglicht mehr Planungssicherheit für Unternehmen und Geflüchtete (siehe Abschnitt 3.2.2).

### 3.2.1 Ausbildungsduhlung nach § 60c

Mit einer Ausbildungsduhlung nach § 60c AufenthG dürfen Drittstaatsangehörige für die gesamte Zeit ihrer Ausbildung in Deutschland bleiben. Die Ausbildungsduhlung kann an Personen, die sich bereits in einem Ausbildungsverhältnis befinden, oder kurz vor der Aufnahme einer Ausbildung stehen, erteilt werden. Der Antrag auf Ausbildungsduhlung muss bei den Ausländerbehörden eingereicht werden. Das ist frühestens sieben Monate vor Ausbildungsbeginn möglich. Bei der Antragstellung muss die Zusage zur Ausbildung bereits vorliegen und der Vertrag unterschrieben sein.

Die Ausbildungsduhlung wird für eine qualifizierte Ausbildung vergeben, die zu einem staatlich anerkannten oder vergleichbaren Abschluss führt und eine regulären Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren vorsieht. Unter die Regelung fallen zudem Ausbildungen in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Assistenz- und Helferberuf, wenn im Anschluss eine qualifizierte Ausbildung in einem Mangelberuf absolviert werden soll. Für die Erteilung der Ausbildungsduhlung gilt eine Wartezeit von drei Monaten nach Ablehnung des Asylantrages, sofern die Ausbildung nicht schon während des Asylverfahrens begonnen worden ist. Wie bei einer Beschäftigungsduhlung muss auch für die Erteilung einer Ausbildungsduhlung die Identität des Geflüchteten geklärt sein. Um eine Ausbildungsduhlung erhalten zu können, darf kein Beschäftigungsverbot vorliegen und keine aufenthaltsbeendenden Maßnahmen bevorstehen.

Geduldete, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, können danach eine zweijährige Anschlussbeschäftigung ausüben. Abgelehnt werden kann der darauf gerichtete Antrag aber beispielsweise, wenn eine Täuschung über die Identität vorliegt oder wenn die Person aus einem sicheren Herkunftsstaat stammt (siehe Kapitel 2.5).

Voraussetzungen für die Ausbildungsduhlung:

- Besitz einer Duldung aufgrund einer Aussetzung der Abschiebung seit mindestens 3 Monaten. Wenn die Ausbildung bereits während des Asylverfahrens begonnen wurde, kann die Ausbildungsduhlung demgegenüber ohne Wartezeit direkt nach Ablehnung des Asylantrages für den lückenlosen Anschluss an die bestehende Aufenthaltsgestattung beantragt werden.
- Ausbildungsplatz ist vorhanden
- Identität ist geklärt
- Der Geflüchtete stammt nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat (siehe Kapitel 2.5).
- Zum Antragszeitpunkt wurden keine aufenthaltsbeendenden Maßnahmen eingeleitet
- Kein Bezug zu extremistischen oder terroristischen Organisationen
- Keine Verurteilung zu Geldstrafen über 50 Tagessätzen oder Straftaten nach dem Aufenthalts- oder Asylgesetz von mehr als 90 Tagessätzen (mit Ausnahme von Straftaten,

die nach dem Aufenthaltsgesetz oder dem Asylgesetz nur von Ausländern begangen werden können)

Zwei Fälle treten im Kontext der Ausbildungsduhlung in der Unternehmenspraxis häufig auf:

- Ein Geflüchteter mit einer Aufenthaltsgestattung (im laufenden Asylverfahren) 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 Ausbildungsduhlung 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 Ausbildungsduhlung nicht, weil die Voraussetzung für die Duldung – nämlich das abgeschlossene Asylverfahren – nicht gegeben ist. Wer die Ausbildung nach einem negativen Asylbescheid beginnt, muss mindestens drei Monate geduldet sein, bevor die Ausbildungsduhlung beantragt werden kann. 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.

Bei Abbruch oder Nichtbetreiben der Ausbildung besteht eine Meldepflicht des Ausbildungsbetriebs, das heißt innerhalb von zwei Wochen muss die Ausländerbehörde informiert werden. Zudem besteht seit dem Frühjahr 2024 die Möglichkeit, Ausbildungsabbrechende in die Einstiegsqualifizierung zu überführen (vgl. Kapitel 5.1.1).

### 3.2.2 Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für Menschen mit Duldung oder Gestattung nach § 16 g AufenthG

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung wurde durch § 16g AufenthG mit der Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung ein neuer echter Aufenthaltstitel für Personen in der Ausbildung im Sinne des § 60 c AufenthG geschaffen. Damit kann anstelle einer Ausbildungsduhlung nun eine wesentlich sicherere Aufenthaltserlaubnis beantragt werden. Die Vorschrift erlaubt darüber hinaus aber auch, eine bereits bestehende Ausbildungsduhlung in eine Aufenthaltserlaubnis umzuschreiben. Dies ermöglicht für die gesamte Zeit der Ausbildung einen gesicherten Aufenthalt in Deutschland und sorgt für mehr Planungssicherheit in den Unternehmen. Voraussetzung für den Aufenthaltstitel ist jedoch, dass der Lebensunterhalt während der Ausbildung ohne staatliche Hilfe gesichert

ist. Wo dies nicht der Fall ist (zum Beispiel, wenn die Ausbildungsvergütung unter dem BAföG-Höchstsatz liegt), bleibt es wie bisher bei der Möglichkeit einer Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG.

### 3.2.3 Beschäftigungsduldung nach § 60d AufenthG

Die Beschäftigungsduldung können Menschen mit kurzfristiger Aufenthaltsduldung erhalten, die sich bereits in einer Beschäftigung befinden. Die Beschäftigungsduldung gilt für 30 Monate und stellt damit einen sichereren Aufenthaltsstatus dar. Geflüchtete mit Beschäftigungsduldung haben außerdem die Möglichkeit, schneller eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten.

Voraussetzungen für die Beschäftigungsduldung:

- Einreise in das Bundesgebiet bis zum 31. Dezember 2022
- Identität geklärt
- Besitz einer Duldung seit mindestens 12 Monaten
- Ausübung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Umfang von mindestens 20 Wochenstunden seit mindestens 12 Monaten
- Eigenständige Sicherung des Lebensunterhaltes
- Hinreichende mündliche 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)
- Kein Bezug zu extremistischen oder terroristischen Organisationen
- Erfolgreicher Abschluss eines Integrationskurses, wenn eine Teilnahmepflicht 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.

## 3.3 Checkliste

Die folgende Checkliste enthält alle wichtigen Fragen, die ein Unternehmen im Zuge einer aktuellen Beschäftigung/Ausbildung beziehungsweise einer geplanten Beschäftigung/Ausbildung klären sollte. Je mehr Fragen dabei mit „Ja“ beantwortet werden, umso wahrscheinlicher wird eine positive Entscheidung des Falles seitens der Ausländerbehörden. Die Checkliste dient als grobe Orientierung, da bei einer Prüfung der Einzelfall genau betrachtet werden muss.



Tabelle 1

## Fragen für den Dialog mit der Ausländerbehörde

Thema	Ja	Nein
Kommt der Geflüchtete nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat? (Darunter fallen Albanien, Bosnien und Herzegowina, Georgien, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Republik Moldau, Serbien und Senegal)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat der Geflüchtete eine hohe Bleibeperspektive? (Darunter fallen aktuell die Staaten Eritrea und Somalia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handelt es sich bei dem Geflüchteten um keinen Dublin-Fall? (In Dublin-Fällen ist ein anderer Staat für das Asylverfahren zuständig.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist die Identität geklärt, z. B. durch Vorlage eines gültigen Passes oder Passersatzes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falls die Identität nicht geklärt ist: Wirkt der Asylbewerber an der Identitätsklärung mit?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es liegen keine Hinweise zu begangenen Straftaten vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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 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?
- Falls eine Beschäftigungserlaubnis für die Ausbildung vorliegt: Ist in dieser eine Belehrung enthalten, dass wegen absehbarer Aufenthaltsbeendigung die Berufsausbildung voraussichtlich nicht abgeschlossen werden kann?

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

## 4 Möglichkeiten der betrieblichen Erprobung

### Praktika als Einstieg in Ausbildung oder Arbeit

Betriebliche Erprobungen sind eine niedrighschwellige Möglichkeit für Geflüchtete und Unternehmen sich gegenseitig kennen zu lernen und zu prüfen, 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 herstellen und gegebenenfalls zukünftige Fachkräfte für ihr 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 speziell für Geflüchtete oder allgemeine Förderinstrumente.

#### 4.1 Praktikumsarten

Für Unternehmen ist es unabhängig von Förderinstrumenten grundsätzlich immer möglich, Praktikumsplätze für Geflüchtete anzubieten. Bei der Durchführung ist jedoch zu beachten, dass es verschiedene Formen des Praktikums gibt, die unterschiedliche rechtliche Implikationen haben.

Die Internetplattform [www.sprungbrett-intowork.de](http://www.sprungbrett-intowork.de) ermöglicht es Unternehmen beispielsweise, Praktikumsangebote speziell für Geflüchtete und Zugewanderte aus der Region anzubieten. Darüber hinaus werden Praktikumswochen in einem hop-on-hop-off Format organisiert, bei denen die Geflüchteten innerhalb von einer Woche in fünf verschiedene Unternehmen hineinschnuppern können. Ansprechpartner und weitere Informationen finden Sie unter: <http://www.bildunginbayern.de/weiterfuehrende-schule/sprungbrett-into-work.html>

#### **Hospitation**

Asylbewerber und Geduldete können als Hospitierende Einblicke in verschiedene betriebliche Abläufe erhalten. Da die Hospitation ausdrücklich keine Beschäftigung darstellt, muss keine Erlaubnis bei der Ausländerbehörde eingeholt werden. Zu beachten ist, dass Hospitierende keine Arbeitsleistung erbringen dürfen, die einen betriebswirtschaftlichen Wert hat, denn im Vordergrund steht das Kennenlernen des Betriebes und der Arbeitsabläufe. Eine Hospitation darf daher auch nicht entlohnt werden. Die Dauer darf in der Regel eine Woche nicht überschreiten.

## **Pflichtpraktikum**

Bei Pflichtpraktika handelt es sich um Praktika, die verpflichtend aufgrund 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.

## **Orientierungspraktikum**

Asylbewerbern und Geduldeten, die sich seit drei Monaten 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. Der gesetzliche Mindestlohn ist in diesem Fall nicht zu zahlen. Die Zustimmung der Ausländerbehörde ist bei Asylbewerbern und Geduldeten, die sich seit drei Monaten im Bundesgebiet aufhalten, vor Aufnahme der Ausbildung beziehungsweise des Studiums einzuholen, ebenso vor Aufnahme des Praktikums.

## 4.2 Praktika zur Berufsorientierung im Rahmen der Schulpflicht

An den Berufsschulen wurden 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 auch für diejenigen geflüchteten Jugendlichen möglich, die eine Regelschule besuchen. Des Weiteren gelten die rechtlichen Bestimmungen (siehe oben) für Orientierungs- und Pflichtpraktika.

## 4.3 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 Geflücht-

### Möglichkeiten der betrieblichen Erprobung

teter 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: 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 Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung (BOFplus)**  
Das BOFplus-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung fördert die berufliche Eingliederung von Geflüchteten und Zugewanderten durch verbesserte Orientierung und Qualifizierung. Das Programm bietet eine Orientierungsphase und einen bis zu 26-wöchigen Kurs mit Fach- und Sprachunterricht sowie praktischer Erprobung in bis zu fünf Berufen. Es beinhaltet auch sozialpädagogische Unterstützung und hilft bei der Vermittlung in Ausbildung. Zudem unterstützt es Ausbildungsbetriebe, um eine erfolgreiche Integration der Teilnehmenden zu gewährleisten. Teilnehmer des BOFplus-Programms müssen die Schulpflicht erfüllt haben, üblicherweise ein Deutschsprachniveau von B1 besitzen und Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Es besteht keine Altersbeschränkung.
- **Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF):**  
Im Rahmen dieser Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit werden innerhalb von 6 - 8 Monaten die berufsfachlichen Kompetenzen der Teilnehmer identifiziert. Das Programm richtet sich an Personen, die jünger als 25 Jahre sind. PerjuF wird von verschiedenen Maßnahmenträger angeboten und umgesetzt. Unter anderem werden Informationen über den Arbeitsmarkt und berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt. In betrieblichen Erprobungen werden die Fähigkeiten und Kenntnisse, in der Regel in einem Unternehmen, festgestellt. Die Teilnehmer sollen auf die Aufnahme einer Ausbildung in Deutschland vorbereitet werden. Unternehmen können unterstützen, indem sie die praktische Erprobung in ihren Betrieben ermöglichen.

#### 4.4 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. Diese darf in der Regel eine Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten, in Ausnahmefällen sind bis zu 12 Wochen möglich. Es ist keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Jedoch muss die Maßnahme vorher bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden.

Für Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive ist 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.

#### 4.5 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 können. 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.

## 5 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 (siehe Kapitel 1.1).

Der gesetzliche Mindestlohn entfällt bei den Instrumenten der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit, wenn kein privatrechtliches Arbeitsverhältnis besteht und es sich bei den berufspraktischen Phasen um Maßnahmenbestandteile der Förderung handelt. Alle nachfolgend genannten Instrumente haben das Ziel, 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.

#### 5.1 Zielrichtung Ausbildung

##### 5.1.1 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 vier 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 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. Seit April 2024 ist eine Durchführung der EQ auch in Teilzeit möglich.

Mit der Neuerung im April 2024 wurde die EQ auch dahingehend geöffnet, um vorherige Ausbildungsabbrecher bei demselben Arbeitgeber weiter zu beschäftigen. Dadurch kann die EQ als Anschluss-/Überbrückungsmöglichkeit genutzt werden, falls der Ausbildungsvertrag gelöst werden muss.

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 die Vergütung der EQ. Die genaue Höhe der Zuschüsse kann bei der regionalen Agentur für Arbeit nachgefragt werden. Zusätzlich werden Unternehmen mit einem pauschalisierten Zuschuss zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag unterstützt. Anerkannte Schutzberechtigte können nach Inkrafttreten des bundesweiten Integrationsgesetzes eine EQ ohne Einschränkung absolvieren. Asylbewerber und Geduldete können ab dem vierten Monat des Aufenthaltes 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.

### 5.1.2 Assistierte Ausbildung nach § 74 - 75a SGB III

Die assistierte Ausbildung (AsA) unterstützt junge Menschen beim Übergang in die betriebliche Berufsausbildung und Auszubildende während der betrieblichen Berufsausbildung. Die AsA wurde 2021 aus der assistierten Ausbildung (AsA) und den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) als neues Instrument zusammengeführt. Im Rahmen der AsA erhalten Betriebe Unterstützung bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung und der Begleitung beim Betriebsalltag. Auf der Unternehmensseite gehören die Betriebe zur Zielgruppe, die einen Teilnehmer in betriebliche Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung nehmen möchten oder diesen bereits übernommen haben.

Der Einstieg in die Assistierte Ausbildung ist jederzeit möglich. Der Ablauf der Unterstützung kann sehr flexibel gestaltet werden. Falls gewünscht, kann die Unterstützung auch ruhen. Das Unterstützungsangebot orientiert sich dabei am individuellen Förderbedarf der Jugendlichen beziehungsweise Auszubildenden und ist zugeschnitten auf die persönlichen wie betrieblichen Rahmenbedingungen. So kann für einen Teil der Zielgruppe die Förderung bereits in der Vorphase der Ausbildung beginnen, bis zum Ende der Ausbildung dauern und gegebenenfalls eine Nachbetreuung beinhalten. Andererseits können junge Menschen auch über kürzere Zeiträume mit der AsA gefördert werden, wenn sie ihre betriebliche Ausbildung auch ohne eine weitere Unterstützung mit AsA erfolgreich fortsetzen und beenden können. Auch der individuelle und zeitliche Bedarf innerhalb der jeweiligen Unterstützungselemente kann jeweils ganz unterschiedlich ausgeprägt sein.

### 5.1.3 Berufsbegleitende Sprachförderung

Häufig haben Geflüchtete, die sich in einer Beschäftigung befinden, Bedarf an einer sprachlichen Förderung. Berufsbegleitende Sprachkurse werden staatlich gefördert. Für Geflüchtete, die sich in einer Ausbildung befinden, greifen die Förderinstrumente der Assistierten Ausbildung (siehe Kapitel 5.1.2). Sie können außerdem an den Berufssprachkurse teilnehmen. Weitere Informationen über die Möglichkeit von Sprachförderung von Geflüchteten finden Sie in Kapitel 5.2.3.

Unternehmen können sich auf dem Online-Portal KURSNET der Bundesagentur für Arbeit über regionale Bildungsangebote für Geflüchtete informieren. Auf dem KURSNET-Portal werden auch die Angebote für Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und Kurse zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung veröffentlicht. Das Portal ist unter dem Link <https://www.arbeitsagentur.de/kursnet> zu erreichen. Zudem bietet das BAMF mit seiner Plattform BAMF-NAVi – Integrationskurse eine interaktive Übersicht der Integrationskurse für ganz Deutschland. Übergreifende Informationen zu den berufsbezogenen Deutschsprachkursen sind auch auf der Homepage des BAMF enthalten: <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilneh-mende/DeutschBeruf/deutsch-beruf.html?nn=282656>).

Zudem wurden weitere berufsnahe Sprachkurse wie die Berufssprachkurse für Auszubildende (Azubi-BSK) und die Job-Berufssprachkurse (Job-BSK) im Rahmen des Job-Turbo aufgelegt. Der Job-Turbo wurde Ende 2023 von der Bundesregierung initiiert, um Geflüchtete schnellere in Ausbildung und Arbeit zu integrieren. Der Job- wie Azubi-BSK können beide berufsbegleitend wahrgenommen werden.

Mit dem Job-Turbo gibt es zusätzlich die Möglichkeit, über die Jobcenter und Arbeitsagenturen an vom BAMF angebotenen Integrations- und Berufssprachkursen teilzunehmen.

### **Berufssprachkurse für Auszubildende**

Der Berufssprachkurs für Auszubildende (Azubi-BSK) ist ein Angebot zur Sprachförderung vor und während der Ausbildung. Hierbei handelt es sich um ein passgenaues Angebot zur individuellen und kontinuierlichen Sprachförderung während der gesamten Ausbildungsdauer. Der Deutschunterricht ist auf die Anforderungen in der Berufsschule ausgerichtet. So können die Auszubildenden gezielt sprachliche Lücken schließen und ihre Chancen erhöhen, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen – Abbrüche werden vermieden, Abschlussquoten erhöht. Trainiert werden vor allem Lese- und Schreibkompetenzen.

### **Die Job-Berufssprachkurse**

Die Job-Berufssprachkurse (Job-BSK) ergänzen das Angebot des BAMF um arbeitsplatzbezogene, flexible Sprachkurse mit kurzer Laufzeit. Angeboten werden dabei:

- Berufsfeldübergreifende Kurse mit den Zielsprachniveaus A2, B1, B2, C1 und C2, die Sprachkompetenzen für Arbeitsuche, Arbeitsalltag, Aus- und Weiterbildung vermitteln.
- Fachspezifische Kurse vermitteln fachliche Inhalte und berufsspezifische Sprachkompetenzen, auch speziell für Auszubildende.
- Neue Job-Berufssprachkurse, die speziell für Beschäftigte und Unternehmen aufgesetzt wurden. Sie werden auf den konkreten Arbeitsplatz ausgerichtet, enthalten ein individuelles Sprachcoaching, haben kürzere Kursstunden und können direkt in den Betrieben stattfinden.
- Berufssprachkurse zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen für akademische Heilberufe und Gesundheitsfachberufe.

Die Berufssprachkurse sind weitestgehend kostenlos, gerade für geringverdienende Beschäftigte. Beschäftigte mit erhöhtem Einkommen haben einen Kostenbeitrag, zwischen

circa 300 und 1.300 Euro, abhängig von der Kurslänge, zu leisten. Arbeitgeber können diesen Beitrag übernehmen.

## 5.2 Zielrichtung Beschäftigung

### 5.2.1 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 Mindestlohnes, 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.

### 5.2.2 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 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 6.2).

### 5.2.3 Berufsbegleitende Deutschkurse

Grundlegende Deutschkenntnisse erhalten Geflüchtete in den vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Integrationskursen.

Folgende Personen haben Zugang zu den Integrationskursen:

- Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive (siehe Kapitel 2.5)
- Personen mit Duldung aus humanitären oder persönlichen Gründen oder aufgrund erheblichen öffentlichen Interesses (§ 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG)
- anerkannte Geflüchtete
- Arbeitsmarktnahe Asylbewerber mit unklarer Bleibeperspektive, wenn sie vor dem 1. August 2019 eingereist sind und sich seit mindestens drei Monaten gestattet in Deutschland aufhalten.

Die Integrationskurse können in Teilzeit absolviert werden und können sich daher auch für Geflüchtete in Beschäftigung eignen.

Die Berufssprachkurse bieten eine berufsbezogenen Sprachförderung für die Integration in den Arbeitsmarkt. Aufbauend auf den Integrationskursen bereiten sie Migranten sowie Geflüchtete auf die Arbeitswelt in Deutschland vor. Teilnehmen können folgende Geflüchtete:

- Anerkannte Flüchtlinge und Asylsuchende mit guter Bleibeperspektive (siehe Kapitel 2.5)
- Asylsuchende ohne gute Bleibeperspektive, nach 3 Monaten Aufenthalt (Voraussetzung: Einreise bis 31.07.2019) und bei Arbeitsmarktnähe
- Personen mit Duldung aus humanitären oder persönlichen Gründen oder aufgrund erheblichen öffentlichen Interesses (§ 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG)
- Personen mit Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung)
- Geduldete nach 6 Monaten geduldetem Aufenthalt (Voraussetzung: Arbeitsmarktnähe)

Im Rahmen des Job-Turbos wurde außerdem die berufsbegleitenden Berufssprachkurse, kurz „Job-BSK“, eingeführt (siehe 5.1.2). Ziel der Job-BSK ist, den berufsbegleitenden Spracherwerb für Beschäftigte und Unternehmen attraktiver zu gestalten und den Einstieg im Betrieb auch bei noch geringeren Deutschkenntnissen zum Erfolg zu führen. Weitere Informationen finden Sie hier: <https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/JobBSK/job-bsk-node.html>



Berufsvorbereitende und berufsbegleitende Instrumente

Unternehmen können sich auf dem Online-Portal KURSNET der Bundesagentur für Arbeit über regionale Bildungsangebote für Geflüchtete zu informieren. Auf dem KURSNET-Portal werden auch die Angebote für Integrationskurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und Kurse zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung veröffentlicht. Das Portal ist unter dem Link <https://www.arbeitsagentur.de/kursnet> 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>.

## 6 Finanzielle Förderungsmöglichkeiten

### Staatliche Unterstützungsangebote für Unternehmen

Der Staat hat mit Hilfe der Arbeitsverwaltung mehrere Instrumente geschaffen, mit denen Unternehmen finanziell unterstützt werden können, 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 Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes kompatibel sind, sollen die Instrumente auch Arbeitgeber unterstützen, die Menschen mit Fluchthintergrund einstellen.

#### 6.1 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 des Geflüchteten 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.

#### 6.2 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.

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



#### Finanzielle Förderungsmöglichkeiten

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

---

### Sarah Schmoll

Abteilung Bildung, Arbeitsmarkt, Fachkräftesicherung und Integration

Telefon 089-551 78-218  
[sarah.schmoll@vbw-bayern.de](mailto: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](http://www.baymevbm.de) [www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de)