

Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen

Informationen für Arbeitgeber



Bundesagentur für Arbeit
bringt weiter.



**Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge**

Inhaltsverzeichnis

Warum lohnt es sich für Sie, geflüchtete Menschen zu beschäftigen?	Seite 3
Wer ist mit geflüchteten Menschen gemeint?	Seite 3
Was bedeuten Ankunftsnachweis (vormals BüMA), Aufenthaltsgestattung, Aufenthaltserlaubnis und Duldung?	Seite 4
Unter welchen Voraussetzungen können Sie geflüchtete Menschen beschäftigen?	Seite 5
Können Auszubildende mit Duldung ihre Ausbildung in Ihrem Unternehmen abschließen?	Seite 11
Können Geduldete nach erfolgreicher Ausbildung eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen?	Seite 11
Wie finden Sie potenzielle Fachkräfte für Ihr Unternehmen?	Seite 13
Welche Fördermöglichkeiten gibt es, um die Integration von geflüchteten Menschen zu unterstützen?	Seite 13
Welche Unterstützung gibt es, um die deutsche Sprache zu lernen?	Seite 18
Was können Sie tun, um geflüchteten Menschen die Integration in Ihrem Unternehmen zu erleichtern?	Seite 21
Was Sie noch rund um das Thema Beschäftigung von geflüchteten Menschen interessieren könnte.	Seite 22

Warum lohnt es sich für Sie, geflüchtete Menschen zu beschäftigen?

Der Wettbewerb um Fachkräfte und Auszubildende nimmt stetig zu bei gleichzeitig sinkendem Bewerberpotenzial. Um neue Mitarbeiter zu finden, lohnt es sich deshalb, gerade auch die Potenziale von geflüchteten Menschen stärker in den Blick zu nehmen.

Viele sind motiviert und flexibel und wollen arbeiten bzw. eine Ausbildung beginnen. Häufig ist dies mit Blick auf zu nächst oft noch geringe Sprachkenntnisse oder nicht unmittelbar vergleichbare, im Ausland erworbene, Qualifikationen mit Herausforderungen verbunden. Aber es lohnt sich, sich diesen zu stellen. Zum Teil bringen geflüchtete Menschen bereits wertvolle Arbeitserfahrungen und Kompetenzen mit, die Sie in Ihrem Unternehmen benötigen. Gleichzeitig können sie die sprachliche und kulturelle Vielfalt in Ihrem Unternehmen erweitern.

Um Hürden bei den Sprachkenntnissen abzubauen und die Integration in Ausbildung und Beschäftigung zu unterstützen, gibt es verschiedene Förderangebote.

Wer ist mit geflüchteten Menschen gemeint?

Als geflüchtete Menschen werden bezeichnet:

- **anerkannte Flüchtlinge**, d. h. Personen, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde und die eine Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erhalten haben.
- **Asylsuchende**, d. h. Personen, die ihr Asylbegehren zum Ausdruck gebracht haben und registriert worden sind, aber noch keinen Asylantrag stellen konnten. Sie verfügen über einen Ankunftsnachweis (vormals Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender - BüMA), welcher den Aufenthalt in Deutschland gestattet.

Hinweis:

Der Zugang von Asylsuchenden zu den in dieser Broschüre genannten Integrations-, Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen entspricht dem von Asylbewerbern. Im Weiteren wird daher ausschließlich der Begriff Asylbewerber verwendet.



- **Asylbewerber**, d. h. Personen, die einen Asylantrag gestellt haben, deren Asylverfahren aber noch nicht abgeschlossen ist. Sie verfügen über die Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung, die den Ankunftsachweis nach Asylantragstellung ersetzt.
- **Geduldete**, d. h. Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die jedoch aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen nicht abgeschoben werden können und eine Duldung haben.

Was bedeuten Ankunftsachweis (vormals BüMA), Aufenthaltsgestattung, Aufenthaltserlaubnis und Duldung?

Hinter den Begriffen verbergen sich unterschiedliche Aufenthaltsstatus. Hierunter ist umgangssprachlich die rechtliche Grundlage für den Aufenthalt einer Person in Deutschland zu verstehen.

- Der **Ankunftsachweis** (vormals BüMA) wird einem Geflüchteten ausgestellt, der um Asyl nachgesucht, aber noch keinen Asylantrag gestellt hat.

- Mit der Ausstellung des Ankunfts- nachweises ist der Aufenthalt im Bun- desgebiet gestattet. Nach Asylantrag- stellung wird der Ankunfts nachweis durch die **Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung** ersetzt. Die Aufenthaltsgestattung erlischt mit Be- endigung des Asylverfahrens.
- Entscheidet das Bundesamt für Migra- tion und Flüchtlinge (BAMF) über den Asylantrag positiv, wird eine **Aufent- halts erlaubnis** ausgestellt. Sie be- gründet – zunächst zeitlich befristet - den rechtmäßigen Aufenthalt in Deutschland und bildet die Grundlage für ein ständiges Aufenthaltsrecht.
- Die **Duldung** ist eine vorübergehende Aussetzung der Abschiebung von ausreisepflichtigen Geflüchteten.

Unter welchen Voraussetzungen können Sie geflüchtete Menschen beschäftigen?

Bei anerkannten Flüchtlingen liegt der Fall am einfachsten, denn sie haben eine Aufenthaltserlaubnis. Sie können sofort eine Arbeit bzw. eine Ausbildung aufnehmen und die Förder- bzw. Unterstützungsleistungen der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters in Anspruch nehmen.

Die Genehmigung der Ausländerbehör- de sowie Zustimmung der Bundesagen-

tur für Arbeit (BA) sind für die Beschäfti- gungsaufnahme bzw. Einstellung nicht erforderlich.

Es gelten die gleichen Regeln wie für in- ländische Arbeitnehmer.

Asylbewerber und geduldete Perso- nen benötigen stets die Genehmigung der Ausländerbehörde für die Aufnahme einer Beschäftigung. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für sie mit Einschrän- kungen verbunden:

Beschäftigungsverbot

Während der sogenannten Wartefrist

- Für Asylbewerber gilt ab Ausstellung des Ankunfts nachweises eine dreimo- natige Wartefrist, in der keine Be- schäftigung aufgenommen werden darf. Wenn noch kein Ankunfts nachweis ausgestellt wurde, beginnt die Wartefrist mit der Asylantragstellung.
- Bei Geduldeten, für die kein Beschäf- tigungsverbot gilt, beginnt die Warte- frist mit der Erteilung der Duldung. Die Wartefrist kann sich um einen ggf. vorangegangenen Aufenthalt verkür- zen.

Während der Unterbringung in der Aufnahmeeinrichtung

- Asylbewerber und Geduldete, die ver- pflichtet sind, in einer Aufnahmeein- richtung zu wohnen, dürfen keine Er-

werbstätigkeit ausüben. Das Beschäftigungsverbot kann bis zu sechs Monaten gelten, weil die Verpflichtung, in der Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, längstens sechs Monate besteht.

Für Asylbewerber und Geduldete aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten

- Das Beschäftigungsverbot gilt auch, wenn der Asylbewerber aus einem sogenannten sicheren Herkunftsstaat stammt und nach dem 31.08.2015 einen Asylantrag gestellt hat. Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten dürfen ebenfalls keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, wenn ihr nach dem 31.08.2015 gestellter Asylantrag abgelehnt wurde.

Sichere Herkunftsländer sind die folgenden Staaten: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal, Serbien.

Hinweis zur Wohnsitzregelung:

Geflüchtete Menschen, deren Asylverfahren bereits abgeschlossen ist, sind für 3 Jahre – ab Anerkennung oder Erteilung der Aufenthaltserlaubnis – verpflichtet, in dem Bundesland ihren Wohnsitz nehmen, welchem sie zugewiesen worden sind.

Die Wohnsitzregelung findet keine Anwendung, wenn die geflüchtete Person

oder deren Ehepartner, eingetragener Lebenspartner oder minderjähriges Kind eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit mindestens 15 Wochenstunden aufnimmt oder aufgenommen hat, durch welche diese Person über ein Mindesteinkommen verfügt, das über dem monatlichen Durchschnittsbedarf gemäß Sozialgesetzbuch liegt (derzeit 712 Euro) oder eine Berufsausbildung aufgenommen hat bzw. aufnimmt oder in einem Studienverhältnis steht.



Genehmigungs- und Zustimmungserfordernis für die Beschäftigungsaufnahme

a) Genehmigung der Beschäftigung

Die Ausländerbehörde erteilt auf Antrag die Genehmigung zur Beschäftigung.

Asylbewerber und Geduldete müssen den Antrag zur Genehmigung der Beschäftigung selbst stellen. Als Arbeitgeber können auch Sie diesen Antrag stellen, wenn Sie eine Vollmacht haben. Die Ausländerbehörde bezieht die Bundesagentur für Arbeit (BA), sofern erforderlich, im Rahmen eines Zustimmungsverfahrens ein.

In den **Nebenbestimmungen des Aufenthaltsdokuments** steht, ob und in welchem Umfang eine Beschäftigung genehmigt wird:

- **„Erwerbstätigkeit gestattet“**, d. h., die Genehmigung wird ohne Einschränkung erteilt. Diese Personen sind inländischen Beschäftigten gleichgestellt.
- **„Erwerbstätigkeit nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet“**, d. h., dass eine Beschäftigung erlaubt werden kann. Die Ausländerbehörde behält sich aber die Entscheidung darüber vor. Wird die Genehmigung erteilt, ist die Beschränkung auf eine bestimmte berufliche

Tätigkeit, einen bestimmten Betrieb sowie ein bestimmtes Gebiet möglich. Die Genehmigung ist auf maximal drei Jahre befristet. Endet das Beschäftigungsverhältnis, erlischt auch die Genehmigung.

- **„Erwerbstätigkeit nicht gestattet“**, d. h. die Aufnahme einer Beschäftigung ist untersagt.

Prüfen Sie anhand des Aufenthaltsdokuments in jedem Einzelfall, ob eine Beschäftigungsaufnahme möglich ist.

b) Zustimmung durch die BA

Die BA prüft im Rahmen des Zustimmungsverfahrens die Arbeitsbedingungen und in bestimmten Fällen auch, ob es potenzielle bevorrechtigte Arbeitnehmer gibt (Vorrangprüfung). Das bedeutet:

- **Arbeitsbedingungen:** Der Asylbewerber bzw. Geduldete darf nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer. Die Prüfung umfasst insbesondere Arbeitsentgelt und Arbeitszeit. Beim Entgelt wird geprüft, ob ein Tariflohn gezahlt werden muss. Ist der Arbeitgeber zwar nicht tarifgebunden, fällt aber in den Geltungsbereich eines Branchenmindest-



lohns oder eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, ist er zu dessen Anwendung verpflichtet. Trifft keine dieser Voraussetzungen zu, ist die für die Tätigkeit in der Region ortsübliche Entlohnung zu entrichten. Der gesetzliche Mindestlohn stellt die unterste Grenze der Entlohnung dar.

- **Vorrangprüfung:** Es dürfen keine bevorrechtigten Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Das ist der Fall, wenn die offene Stelle nicht mit deutschen Staatsangehörigen, Staatsangehörigen eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraumes, Schweizer Bür-

gern oder Drittstaatsangehörigen mit uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang, z. B. anerkannte Flüchtlinge, besetzt werden kann.

Die **Vorrangprüfung entfällt** für Asylbewerber sowie Geduldete

- wenn sie eine Beschäftigung in dem Bezirk einer Agentur für Arbeit ausüben möchten, die in der [Anlage 2 zur Beschäftigungsverordnung](#) aufgeführt ist **oder**
- mit Hochschulabschluss, die die Voraussetzungen für eine [Blaue Karte EU](#) in Engpassberufen erfüllen oder bei Fachkräften, die eine anerkannte

Ausbildung in einem [Engpassberuf nach der Positivliste](#) der BA haben bzw. an einer Maßnahme zur Berufs-
anerkennung teilnehmen **oder**

- die sich seit 15 Monaten im Bundes-
gebiet aufhalten.

Nähere Informationen erhalten Sie bei
Ihrem Arbeitgeber-Service der Agen-
turen für Arbeit vor Ort.

Im Genehmigungs- und Zustim- mungsverfahren sind verschiedene Fallgestaltungen möglich:

- Genehmigung durch die Ausländerbe-
hörde und Zustimmung der BA mit
Vorrangprüfung und Prüfung der Ar-
beitsbedingungen erforderlich

oder

- Genehmigung durch die Ausländerbe-
hörde und Zustimmung der BA mit
Prüfung der Arbeitsbedingungen er-
forderlich

oder

- Genehmigung durch die Ausländerbe-
hörde, jedoch keine Zustimmung der
BA erforderlich

oder

- keine Genehmigung durch die Aus-
länderbehörde und keine Zustimmung
der BA erforderlich.

Die Genehmigung der Beschäftigung
gilt für die angegebene Dauer im Au-
fenthaltsdokument.

Beschäftigung in Arbeit

Wenn Sie Asylbewerbern und Gedulde-
ten eine Arbeitsstelle anbieten, ist Fol-
gendes zu berücksichtigen:

- **Beschäftigung nach 3 Monaten ge-
stattetem Aufenthalt:** Nach 3 Mona-
ten gestattetem Aufenthalt (Wartefrist)
kann die Ausländerbehörde für Asyl-
bewerber sowie Geduldete eine Ge-
nehmigung der Beschäftigung ertei-
len. Dafür muss die BA der Beschäfti-
gung zustimmen. Dazu gehört die
Prüfung der Arbeitsbedingungen und,
sofern erforderlich, die Vorrangprü-
fung. Geflüchtete Personen, die noch
in der Aufnahmeeinrichtung wohnen
und/oder aus einem sicheren Her-
kunftsland stammen, können keine
Beschäftigung aufnehmen (Beschäfti-
gungsverbot).
- **Beschäftigung nach 15 Monaten
gestattetem Aufenthalt:** Nach
15monatigem Aufenthalt in Deutsch-
land muss für die Genehmigung durch
die Ausländerbehörde die BA nur
noch den Arbeitsbedingungen zustim-
men, die Vorrangprüfung entfällt.

- **Beschäftigung nach 4 Jahren gestattetem Aufenthalt:** Nach 4 Jahren Aufenthalt in Deutschland muss die BA bei der Genehmigung der Beschäftigung von der Ausländerbehörde nicht mehr beteiligt werden.

Sonderregelungen für qualifizierte Asylbewerber und Geduldete sowie Zeitarbeit:

Keine Vorrangprüfung: Bei Asylbewerbern sowie Geduldeten mit Hochschulabschluss, die die Voraussetzungen für eine [Blaue Karte EU](#) in Engpassberufen erfüllen oder bei Fachkräften, die eine anerkannte Ausbildung in einem [Engpassberuf nach der Positivliste](#) der BA haben bzw. an einer Maßnahme zur Berufsankennung teilnehmen, kann die Ausländerbehörde die Beschäftigung nach Ablauf der Wartefrist genehmigen, wenn die BA nach Prüfung der Arbeitsbedingungen zugestimmt hat.

Wegfall der Zustimmung der BA: Asylbewerber sowie Geduldete mit Hochschulabschluss, die in einem Mangelberuf arbeiten und laut Arbeitsvertrag mind. 49.600 Euro (Gehaltsgrenze wird jährlich angepasst) - vergleichbar mit Inhabern der [Blauen Karte EU](#) - verdienen, benötigen eine Genehmigung der Ausländerbehörde. Die Zustimmung der BA ist nicht erforderlich.



Beschäftigung in der Zeitarbeit:

Eine Beschäftigung in Zeitarbeit ist nach Ablauf der Wartefrist und/oder Wohnpflicht in einer Aufnahmeeinrichtung für Asylbewerber sowie Geduldete möglich, wenn keine Vorrangprüfung durch die BA erforderlich ist.

Dies ist der Fall, wenn

- die Beschäftigung in einem Agenturbezirk ausgeübt wird, in dem die Vorrangprüfung nach der [Anlage 2 der Beschäftigungsverordnung](#) entfällt **oder**
- es sich um gut Qualifizierte handelt, die die Voraussetzungen für die [Blaue Karte EU](#) oder für einen [Engpassberuf nach der Positivliste](#) der BA erfüllen **oder**

- Asylbewerber sowie Geduldete sich 15 Monate in Deutschland aufgehalten haben.

Beschäftigung in Ausbildung

Wenn Sie Asylbewerbern und Geduldete eine betriebliche Ausbildung anbieten, ist Folgendes zu berücksichtigen:

Asylbewerber können nach Ablauf der Wartefrist eine betriebliche Berufsausbildung (duale Ausbildung) aufnehmen, sofern die Ausländerbehörde dies genehmigt. Eine Zustimmung der BA ist nicht erforderlich.

Geduldete können mit Genehmigung durch die Ausländerbehörde eine Ausbildung ab Erteilung der Duldung beginnen.

Sonderregelung für Personen aus sicheren Herkunftsstaaten:

Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten dürfen während des laufenden Asylverfahrens keine Ausbildung in Deutschland aufnehmen, wenn sie ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben. Das Gleiche gilt für Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten, wenn ihr nach dem 31. August 2015 gestellter Asylantrag abgelehnt wurde.

Können Auszubildende mit Duldung ihre Ausbildung in Ihrem Unternehmen abschließen?

Während der Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf erhält der Auszubildende eine Duldung für die Gesamtdauer der Ausbildung. Bei Abbruch der Ausbildung erlischt die Duldung. Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, den Ausbildungsabbruch innerhalb einer Woche schriftlich der zuständigen Ausländerbehörde zu melden. Wird das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet, wird dem Ausländer einmalig eine Duldung für sechs Monate zum Zweck der Suche nach einer anderen Ausbildungsstelle erteilt.

Können Geduldete nach erfolgreicher Ausbildung eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen?

Beschäftigen Sie den Geduldeten nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen weiter oder findet er eine seiner beruflichen Qualifikation entsprechende Beschäftigung, erhält er eine Aufenthaltserlaubnis für zwei Jahre. Ist eine Weiterbeschäftigung nach Ausbildungsabschluss im Ausbildungsbetrieb nicht möglich, erhält der Geduldete eine Duldung für sechs Monate, um einen anderen Arbeitsplatz suchen zu können.

Aufnahme eines Praktikums

Wenn Sie Asylbewerbern und Geduldeten ein Praktikum anbieten, ist Folgendes zu berücksichtigen:

Ein Praktikum ist eine befristete praktische Tätigkeit, die der Feststellung, dem Erwerb oder der Vertiefung von Kenntnissen und Fähigkeiten dient. Dazu zählen beispielsweise berufsorientierende oder ausbildungsbegleitende Praktika. Asylbewerber sowie Geduldete können mit Genehmigung der Ausländerbehörde ein Praktikum aufnehmen.

Folgende Praktika erfordern **keine Zustimmung der BA** und sind **mindestlohnfrei**:

- Praktika zur **Berufsorientierung** oder für die Aufnahme eines Studiums mit einer Dauer von maximal drei Monaten für Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- Praktika mit einer Dauer von maximal drei Monaten **begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung**, wenn nicht bereits zuvor ein Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat.

- **Pflichtpraktika**, die auf Grund ausbildungsrechtlicher Bestimmungen, z. B. einer Ausbildungsordnung, absolviert werden müssen.

Alle anderen Praktika, bei denen Asylbewerber sowie Geduldete an Weisungen gebunden und in den Betriebsablauf integriert sind, sind mit einem Beschäftigungsverhältnis gleichzusetzen und entsprechend zu entlohnen (§ 22 Mindestlohngesetz).

Für die Aufnahme eines solchen Praktikums gelten die gleichen Wartefristen wie bei der Aufnahme einer Arbeit.

Wie finden Sie potenzielle Fachkräfte für Ihr Unternehmen?

Wenn Sie geflüchtete Menschen beschäftigen wollen und nicht wissen, wie Sie geeignete Bewerber finden, wenden Sie sich am besten an:

- Ihren örtlichen **Arbeitgeber-Service** oder rufen Sie die **kostenfreie Service-Nummer** der BA für Arbeitgeber **0800 4555520** an,
- die **Netzwerke des ESF-Bundesprogramms** „Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen“ (IvAF) – Informationen zu den Standorten unter [Förderperiode 2014 – 2020 > ESF-Integrationsrichtlinie Bund](#),
- die **Aufnahmeeinrichtungen** vor Ort.

Welche Fördermöglichkeiten gibt es, um die Integration von geflüchteten Menschen zu unterstützen?

Alle Angebote im Bereich Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung stehen **anerkannten Flüchtlingen** zur Verfügung, wenn sie die individuellen Fördervoraussetzungen erfüllen.

Für **Asylbewerber oder Geduldete** gelten besondere Regelungen. Auskünfte zu den Voraussetzungen für die einzelnen Förderinstrumente gibt Ihnen der

Arbeitgeber-Service in Ihrer Region.

a) Unterstützungsmöglichkeiten vor und während der Ausbildung

Einstiegsqualifizierung (EQ)

- Sie können ausbildungsuchenden Asylbewerbern oder Geduldeten eine EQ in Ihrem Unternehmen anbieten. Die EQ ist insbesondere für Ausbildungsinteressierte gedacht, die aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet, lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind. Sie als Arbeitgeber können die Fähigkeiten und Fertigkeiten des Ausbildungsinteressierten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess beobachten und einschätzen, ob derjenige für eine Ausbildung bei Ihnen in Frage kommt.

Sie können einen Zuschuss zur Vergütung bis zu einer Höhe von max. 231 Euro zuzüglich eines pauschalisierten Anteils am Gesamtversicherungsbeitrages erhalten.

Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertrages, in dem die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme definiert und die Vergütung festgelegt werden. Das Mindestlohngesetz findet keine Anwendung. Die Förderung der EQ beantragen Sie vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit. Es muss zudem die Genehmigung bei der Aus-

länderbehörde durch den Ausbildungsinteressierten (oder durch Sie, wenn Sie eine Vollmacht haben) eingeholt werden. Die Zustimmung der BA entfällt. Bei Bedarf kann eine EQ mit ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) unterstützt werden, s. S. 16.

„Perspektive für junge Flüchtlinge“ (PerjuF)

- Die Maßnahme „Perspektiven für junge Flüchtlinge“ (PerjuF) soll junge Flüchtlinge für eine Ausbildung oder berufliche Qualifizierung motivieren und schrittweise an den Ausbildungsmarkt heranführen. Im Rahmen betrieblicher Phasen erproben sie ihre

fachtheoretischen bzw. praktischen Kenntnisse und sammeln Erfahrungen u. a. zu betrieblichen Lern- und Arbeitsbedingungen, beruflichen Tätigkeiten, Technologien und Arbeitsfeldern.

Diese Maßnahmen werden von regionalen Trägern durchgeführt. An PerjuF können sich Unternehmen beteiligen, indem sie die Möglichkeit eröffnen, bei ihnen betriebliche Phasen zu absolvieren.



Assistierte Ausbildung (AsA)

- Durch eine individuelle und kontinuierliche Begleitung des Auszubildenden und des Ausbildungsbetriebs im Rahmen der Assistierte Ausbildung sollen Ausbildungsabbrüche vermieden und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Abschluss geführt werden. Dazu gehören die administrative und organisatorische Hilfestellung während der Ausbildung, Gespräche zur frühzeitigen Problemerkennung oder das Coaching der Ausbilder. Die Maßnahme kann auch eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase enthalten. Sowohl Sie als Arbeitgeber als auch der Auszubildende kann sich mit dem Wunsch nach Unterstützung an die Agentur für Arbeit wenden, sofern die Fortsetzung der Ausbildung oder der Abschluss als gefährdet eingeschätzt werden.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

- Ausbildungsbegleitende Hilfen richten sich an Auszubildende, die es aufgrund von schlechten Noten oder anderen Problemen schwer haben, eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren bzw. einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Sie bekommen z. B. Nachhilfe in Theorie, Deutsch oder Unterstützung bei der Bewältigung von Alltagsproblemen. Davon profitiert nicht nur der Auszubildende, sondern auch Sie als

Arbeitgeber. Ausbildungsabbrüche werden verhindert und die Chance auf einen erfolgreichen Abschluss und somit eine motivierte Fachkraft steigt. Wenn der Auszubildende Schwierigkeiten hat, die Ausbildung erfolgreich zu meistern, kann er einen Antrag auf abH bei der örtlichen Agentur für Arbeit stellen. Alternativ nehmen Sie in Absprache mit dem Auszubildenden Kontakt zum Arbeitgeber-Service auf.

Hinweis zu AsA und abH

Asylbewerber können nach Ablauf einer Wartefrist von 3 Monaten AsA und abH in Anspruch nehmen, sofern ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist und die Maßnahme bis zum 31.12.2018 beginnt.

Geduldete können nach einem Aufenthalt in Deutschland von mindestens 12 Monaten mit AsA oder abH gefördert werden, wenn sie eine betriebliche Ausbildung oder eine EQ absolvieren oder



über die konkrete Ausbildungszusage eines Betriebes verfügen und keinem Beschäftigungsverbot unterliegen. Der Geduldete kann an einer vorgeschalteten ausbildungsvorbereitenden Phase im Rahmen von AsA teilnehmen, wenn er sich 15 Monate in Deutschland aufgehalten hat.

b) Unterstützungsmöglichkeiten vor und während der Beschäftigung

Maßnahmen bei einem Arbeitgeber zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)

- Mit einer MAG können Sie prüfen, welche berufsfachlichen Kenntnisse bei dem potenziellen neuen Mitarbeiter vorhanden sind oder neue berufsfachliche Kenntnisse vermitteln. Die Maßnahme darf die Dauer von 6 Wochen nicht überschreiten. Bei Personen, die langzeitarbeitslos sind oder bei denen die berufliche Eingliederung besonders erschwert ist, kann die MAG bis zu 12 Wochen dauern.

Die Maßnahme muss vor Beginn bei der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter beantragt und genehmigt werden. Asylbewerbern mit guter Bleibeperspektive ist die Teilnahme an einer MAG ohne Einhaltung einer Wartefrist möglich. Darunter fallen derzeit Asylbewerber aus den Herkunftsstaaten



Syrien, Iran, Irak, Eritrea und Somalia. Sonst ist eine Teilnahme von geflüchteten Menschen nach Ablauf der dreimonatigen Wartefrist möglich, sofern sie arbeitslos gemeldet sind. Es ist keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich.

„Perspektive für Flüchtlinge“ (PerF)

- Im Rahmen dieser Maßnahme werden die berufsfachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden identifiziert. PerF findet bei einem Maßnahmenträger statt. Unter anderem werden Informationen über den Arbeitsmarkt und berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt. Über einen Zeitraum von 6 Wochen werden die Fähigkeiten und Kenntnisse im „Echtbetrieb“, i. d. R. in einem Unternehmen, festgestellt. Dabei sollen die Teilnehmenden auf die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland vorbereitet werden. Der Maßnahme-

träger akquiriert eigenständig die Betriebe. Sie können unterstützen, indem Sie die Durchführung betrieblicher Maßnahmeteile in Ihrem Unternehmen ermöglichen.

Eingliederungszuschuss (EGZ)

- Wenn Sie neue Mitarbeiter einstellen möchten, die die volle Arbeitsleistung erst nach einer längeren Einarbeitungszeit als üblich oder nur nach einem erhöhten Einarbeitungsaufwand erbringen, können Sie bei Vorliegen der Fördervoraussetzungen einen EGZ erhalten. Höhe und Dauer sind einzelfallabhängig. Die Antragstellung muss bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter vor der Beschäftigungsaufnahme erfolgen.

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

- Für die Teilnahme von Asylbewerbern oder Geduldeten an einer betrieblichen Umschulung im Rahmen der FbW ist die Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Die Zustimmung der BA entfällt. Sie können unterstützen, indem Sie Asylbewerbern sowie Geduldeten die Möglichkeit eröffnen, in Ihrem Unternehmen eine betriebliche Umschulung zu absolvieren.

Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)

- Viele Asylbewerber oder Geduldete haben keinen formalen Berufsabschluss, obwohl sie das Potenzial dazu haben. Qualifizierung kann ein geeigneter Weg sein, dieses Potenzial besser auszuschöpfen. Die BA kann Sie dabei unterstützen.

Dafür müssen Sie Ihre Beschäftigten für die Weiterbildung teilweise oder für einen befristeten Zeitraum vollständig freistellen. Dem Arbeitnehmer werden die Lehrgangskosten und bei Bedarf Fahrtkosten erstattet. Der Arbeitgeber kann einen Arbeitsentgeltzuschuss sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen erhalten.



Welche Unterstützung gibt es, um die deutsche Sprache zu lernen?

Um sich in die Gesellschaft zu integrieren und auf dem Arbeitsmarkt „Fuß zu fassen“, sind Kenntnisse der deutschen Sprache unerlässlich. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bietet geflüchteten Menschen mit guter Bleibeperspektive (Syrien, Eritrea, Irak, Iran und Somalia) verschiedene Sprachkurse für den Erwerb unterschiedlicher Sprachniveaus (www.europaeischer-referenzrahmen.de) an:

- **Integrationskurs:** Der Integrationskurs fördert den allgemeinen Sprach-

erwerb von Niveau A1 bis B1 und besteht aus einem Sprachkurs und einem Orientierungskurs, u. a. zur Geschichte, Kultur und zu Werten in Deutschland. Neben dem Integrationskurs gibt es spezielle Kursarten, u. a. Alphabetisierung, für Frauen, Eltern und junge Erwachsene.

- **Berufsbezogene Deutschsprachförderung:** Damit Geflüchtete aufbauend auf den Integrationskursen weitergehende berufsbezogene Deutschkenntnisse bis zum Niveau C2 erwerben können, werden seit 1. Juli 2016 Kurse zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung angeboten. Diese



Kurse verbinden Deutschunterricht, berufliche Qualifizierung und die Möglichkeit, einen Beruf durch ein Praktikum näher kennenzulernen. Die berufsbezogene Deutschsprachförderung setzt sich aus verschiedenen Modulen zusammen. Diese lassen sich baukastenähnlich - zugeschnitten auf den individuellen Bedarf - miteinander kombinieren und verbinden den Deutschunterricht mit Maßnahmen der BA.

- **ESF-BAMF-Programm:** Das BAMF bietet für Menschen mit [Migrationshintergrund](#) und Teilnehmende der Bundesprogramme "ESF-Integrationsrichtlinie Bund" oder "ESF-Bundesprogramm für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge II" Kurse für berufsbezogene Sprachförderung im [ESF-BAMF-Programm](#) bis Ende 2017 an. Die Kurse verbinden Deutschunterricht, berufliche Qualifizierung und die Möglichkeit, einen Beruf durch ein Praktikum näher kennenzulernen. Zugang zu berufsbezogenen Sprachkursen (ESF-BAMF-Kurse) haben Geflüchtete, die ein Sprachniveau von mindestens A1 mitbringen und Zugang zum Arbeitsmarkt haben. ESF-BAMF-Kurse zur berufsbezogenen Sprachförderung können auch mit Maßnahmen der BA verzahnt werden und z. B. begleitend zur EQ besucht werden.
- **Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung, frühzeitigen Aktivierung und Spracherwerb („KompAS“):** Integrationskurs und Aktivierungsmaßnahme werden mit dem Ziel der beruflichen Erprobung und Orientierung parallel durchgeführt. Zielgruppe sind anerkannte Flüchtlinge und Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive, die bereits eine Zulassung des BAMF zur Teilnahme am Integrationskurs erhalten haben. Bestandteil der Maßnahmen können auch betriebliche Erprobungen sein. Sie können durchführende Träger unterstützen, indem Sie Erprobungsmöglichkeiten anbieten.

Hinweis

Für geflüchtete Personen, die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, Arbeitslosengeld II oder Sozialhilfe beziehen, ist die Teilnahme an den Sprachförderangeboten kostenfrei. Dies gilt auch für Personen, die sich in einer Berufsausbildung befinden, arbeitslos oder ausbildungsuchend gemeldet sind oder an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, einer ausbildungsvorbereitenden Phase im Rahmen von AsA oder einer EQ teilnehmen. Beschäftigte müssen einen Kostenbeitrag leisten. Eine Ausnahme für Beschäftigte besteht, wenn es ihnen aufgrund ihrer wirtschaftlichen oder



persönlichen Situation besonders schwer fällt, die Kosten zu tragen oder sie aufstockende Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch erhalten.

In der Regel werden die Teilnehmer von den Agenturen für Arbeit, Jobcentern oder dem Programm „Integration von Asylsuchenden und Geflüchteten“ in die Sprachkurse vermittelt.

Weitere [Informationen zum Spracherwerb](#) finden Sie auf den Seiten des BAMF (Startseite >> Willkommen in Deutschland >> Deutsch lernen).

Grundsätzliches zur [Möglichkeit der Kostenbefreiung](#) finden Sie auf der Seite des BAMF (Startseite >> Willkommen in Deutschland >> Deutsch lernen >> Integrationskurse >> Teilnahme und Kosten).

Bei Rückfragen können Sie sich an die [Regionalstellen des BAMF](#) wenden, die für den Wohnort der geflüchteten Menschen zuständig sind (BAMF >> Startseite >> Das BAMF >> Aufbau >> Standorte >> Außenstellen/ Regionalstellen).

Was können Sie tun, um geflüchteten Menschen die Integration in Ihrem Unternehmen zu erleichtern?

Für geflüchtete Menschen ist es oftmals nicht einfach, sich im neuen Umfeld mit einer anderen Sprache, einer anderen Kultur, anderen Gepflogenheiten und anderen betrieblichen Anforderungen zurechtzufinden. Um z. B. fehlende oder geringe Sprachkenntnisse oder fehlende Qualifikationen kompensieren zu können, benötigen sie daher häufig etwas mehr Zeit und Unterstützung. Sie können die Integration erleichtern, indem Sie beispielsweise einen Paten für die fachliche Einarbeitung, den Spracherwerb, für die Wohnungssuche oder Alltagsfragen, wie z. B. Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, zur Seite stellen.

Zusätzlich können Sie interessierte Bewerber oder Arbeitnehmer auf die Beratungsstellen des Förderprogramms „[Integration durch Qualifizierung](#)“ (IQ) hinweisen. Mitarbeiter in diesen Netzwerken beraten zu Qualifizierungsmöglichkeiten oder zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen. Gleichzeitig bieten die IQ-Netzwerke Schulungen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung in Unternehmen an. Sie können sich bei Bedarf an ein Netzwerk in Ihrer Region wenden.

Was Sie noch rund um das Thema Beschäftigung von geflüchteten Menschen interessieren könnte...

Anmeldung zur Sozialversicherung

- Für die Anmeldung zur Sozialversicherung gelten die gleichen Regeln wie bei der Beschäftigung von inländischen Arbeitnehmern. Sie melden Ihren neuen Mitarbeiter bei der von ihm gewählten Krankenkasse an, welche dann die Sozialversicherungsnummer erteilt.

Unfallversicherung

- Für die Unfallversicherung gelten die gleichen Regeln wie für inländische Beschäftigte bzw. Teilnehmende an Maßnahmen der BA. Informationen zur gesetzlichen Unfallversicherung finden Sie unter www.dguv.de/fluechtlinge.

Steuerliche Identifikationsnummer

- Informationen zur Steuerlichen Identifikationsnummer finden Sie beim [Bundeszentralamt für Steuern](http://www.bundeszentralamt-fuer-steuern.de) (Startseite >> Steuern National >> Steuerliche Identifikationsnummer).

Eröffnung eines Girokontos

- Bei Eröffnung eines Kontos muss die Person ihre Identität anhand eines Ankunftsnachweises, der Aufenthaltsgestattung bzw. der Duldung nachweisen (Zahlungskonto-Identitätsprü-



fungsverordnung).

Hier finden Sie weitere nützliche Informationen und Links zum Nachlesen:

<http://www.arbeitsagentur.de/>

<http://www.bamf.de/>

<http://www.arbeitgeber.de/>

Gute Beispiele zur Beschäftigung und Integration geflüchteter Menschen finden Sie in der gemeinsamen Broschüre der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und BA "Herausforderungen gemeinsam schultern - Wie die Arbeitsmarktintegration von Schutzsuchenden gelingen kann" unter www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > [Beschäftigung von geflüchteten Menschen](#).

Migration-Check als erste Orientierung, ob die neuen ausländischen Arbeitskräfte für die Arbeit in Deutschland eine Arbeitserlaubnis benötigen und ob diese erteilt werden kann unter www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Arbeitskräftebedarf > Internationales > [Migration-Check](#).

Informationen und Kontakte zum **Arbeitsmarktzulassungsverfahren** unter www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Arbeitskräftebedarf > Beschäftigung > Ausländer > [Informationen zur Arbeitsmarktzulassung](#).

Informationen zur **Blauen Karte EU** unter www.bamf.de > Migration nach Deutschland > Arbeiten in Deutschland > Bürger eines Drittstaates > [Blaue Karte EU](#).

Informationen zur Integration von Flüchtlingen über „**Praktika**“ unter www.kofa.de > Themen von A-Z > Flüchtlinge > [Praktika](#)

Erste Orientierung zu den Anforderungen rund um die **Anerkennung** von im Ausland erworbenen Qualifikationen unter www.anererkennung-in-deutschland.de

Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, Anpassungs- und Nachqualifizierung sowie Schulungen zur interkulturellen

Öffnung von Unternehmen im Rahmen des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ unter <http://www.netzwerk-iq.de/>.

Informationen zur **Integration - Menschen, Initiativen, Politik** und mehr unter <http://www.deutschland-kann-das.de>

Informationen zu **regionalen Bleiberechtnetzwerken** lassen sich leicht im Internet finden, wenn Sie das Stichwort „Bleiberechtnetzwerk“ und Ihre Region eingeben.

Herausgeberin

Bundesagentur für Arbeit
90327 Nürnberg
Zentrale, IF22
September 2016

www.arbeitsagentur.de



4 Ansprechpartner/-innen zum Thema Asyl und Flüchtlinge in den Arbeitgeber-Services in Schleswig-Holstein, Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern

AGENTUR FÜR ARBEIT	ANSPRECH-PARTNER/IN	TELEFON-NUMMER	E-MAIL-ADRESSE
Bad Oldesloe	Margarete Schmidt	+49 (4542) 84 54 26	BadOldesloe.142-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de
Elmshorn	Anja Wittkopf (Kreis Pinneberg)	+49 (4121) 480 346	Elmshorn.141-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de
	Alexander Stojimirovic (Kreis Segeberg)	+49 (40) 52652 222	
Flensburg	Stefan Fogel	+49 (4841) 9679 32	Flensburg.241-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de
Heide	Detlef Nowatzke	+49 (481) 98 348	Heide.141-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de
Kiel	Janina Zimmermann	+49 (431) 709 1429	Kiel.141-AG-Service@arbeitsagentur.de
Lübeck	Jan Freytag	+49 (451) 588 402	Luebeck.141-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de
Neumünster	Birgit Maas	+49 (4321) 943 494	Neumuenster.141-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de
	Gabriele Becker	+49 (431) 709 2763	
Hamburg	Christopher Leinweber (AG-S Mitte)	+49 (40) 2485 1656	Hamburg.Mitte-442-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de
	Kai Leuschner (AG-S Mitte)	+49 (40) 2485 1807	
Greifswald	alle Vermittlungsfachkräfte	0800 4 5555 20	Greifswald.141-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de
Neubrandenburg	Matthias Mann	+49 (395) 766 2215	Neubrandenburg.147-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de
	Frank Michallik	+49 (3981) 4492 305	Neubrandenburg.148-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de
	Christian Nest	+49 (3991) 186 196	
	Robert Beerbaum	+49 (3994) 298 115	
Rostock	Astrid Weder	+49 (381) 804 1010	Rostock.146-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de
Schwerin	Andrea Heyl	+49 (385) 450 5605	Schwerin.142-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de
	Cindy März	+49 (385) 450 5607	
Stralsund	alle Vermittlungsfachkräfte	0800 4 5555 20	Stralsund.141-Arbeitgeber-Service@arbeitsagentur.de

Impressum:

Bundesagentur für Arbeit
 Regionaldirektion Nord
 Projensdorfer Str. 82
 24116 Kiel
 E-Mail: Nord.Asyl-Flucht@arbeitsagentur.de

ArbeitgeberInnen-Information zur Einstellung von Flüchtlingen
 September 2016

Redaktion:

Gernot Gurkasch

Gestaltung:

Gernot Gurkasch

www.arbeitsagentur.de

Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Chancen für Flüchtlinge eröffnen Was ist zu beachten?



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion Nord

1 Welche Möglichkeiten haben Sie, wenn Sie einen Flüchtling einstellen oder ausbilden möchten?

PRAKTIKA

- Praktika zur Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses (Erprobung)
- Ausbildungs- bzw. studienbegleitende Praktika bis zu drei Monaten
- Pflichtpraktika in schulischer Ausbildung oder Studium
- Praktika bis zu drei Monaten zur Berufsorientierung (Bezug zur Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums) oder zur beruflichen Umorientierung bzw. erneuten Ausbildung; insbesondere für Personen ohne abgeschlossene/-s Ausbildung/Studium
- Praktika im Rahmen einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung beim Arbeitgeber (über Agenturen für Arbeit/Jobcenter)

ARBEIT

Direkteinstellung mit einem Arbeitsvertrag

EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG (EQ)

Langzeitpraktikum zur Vermittlung von Grundkenntnissen in einem Ausbildungsberuf mit dem Ziel der Übernahme in Ausbildung

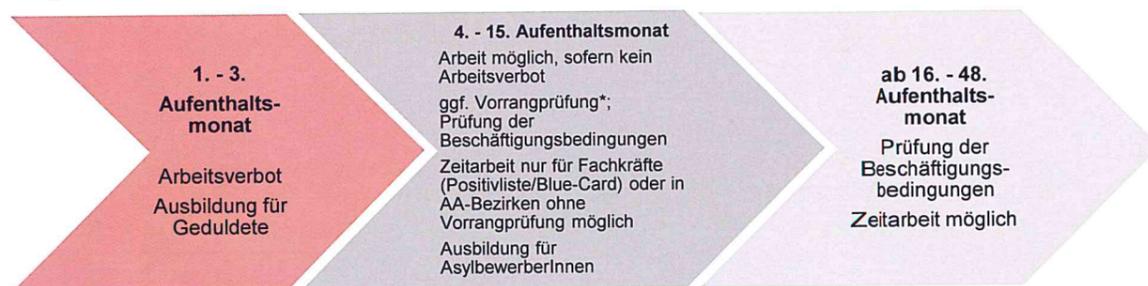
AUSBILDUNG

Direkteinstellung mit einem Ausbildungsvertrag

2 Was müssen Sie dabei beachten?

ASYLBEWERBER/INNEN UND GEDULDETE AUSLÄNDER/INNEN

... dürfen nach Ablauf des Arbeitsverbotes dann eine Beschäftigung aufnehmen, wenn die Ausländerbehörde dies erlaubt und dies in der Bescheinigung über die **Aufenthaltsgestattung** beziehungsweise **Duldung** vermerkt ist.



WICHTIG

- Bestimmungen zum Mindestlohn (gegebenenfalls Tariflohn oder ortsüblicher Lohn) sind bei Beschäftigung und Praktika zu beachten
- Bei Praktika, Ausbildung und Beschäftigung ist grundsätzlich eine Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich

ASYLBERECHTIGTE UND ANERKANNTE FLÜCHTLINGE

... erhalten eine **Aufenthalts-erlaubnis**, die ihnen ab Anerkennung den uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Eine Erlaubnis der Ausländerbehörde ist für die im Folgenden genannten Unterstützungsleistungen nicht erforderlich.

Achtung: Praktika gelten jedoch auch bei diesem Personenkreis als Beschäftigung und unterliegen damit gleichermaßen den Bestimmungen zum Mindestlohn.

3 Mit welcher Unterstützung können Sie rechnen?

MASSNAHME BEIM ARBEITGEBER (MAG)

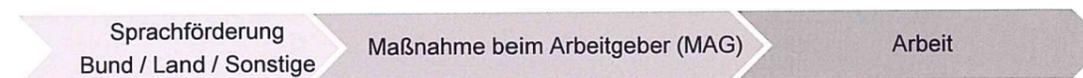
- Bewerber muss bei einer Agentur für Arbeit/einem Jobcenter arbeitslos gemeldet sein
- Zur Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt bzw. zur Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
- Eignungs- bzw. Kompetenzfeststellung
- Individuell abgestimmte Dauer - bis maximal 12 Wochen

EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS (EGZ)¹

- Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung
- Förderhöhe und -dauer wird individuell festgelegt

WEITERBILDUNG GERINGQUALIFIZIERTER UND BESCHÄFTIGTER ÄLTERER IN UNTERNEHMEN (WeGebAU)

- Anpassungsqualifizierung Beschäftigter in kleinen und mittleren Unternehmen (Lehrgangskosten)
- Arbeitsentgeltzuschuss und Lehrgangskosten bei abschlussorientierter Qualifizierung
 - Externenprüfung/Umschulung
 - Teilqualifizierungen



EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG (EQ)¹

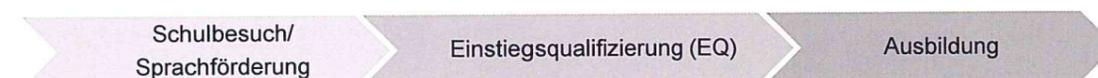
- Für Ausbildung suchende Personen bis 35 Jahre
- Dauer: mindestens 6, höchstens 12 Monate
- Praktikumsvergütung in Höhe von 231,- € monatlich (Aufstockung durch Betrieb möglich) und Sozialversicherungspauschale werden durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet
- Besuch der Berufsschule

ASSISTIERTER AUSBILDUNG (AsA)^{1,2}

- Unterstützung während einer betrieblichen Berufsausbildung (ausbildungsbegleitende Phase) mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses der Berufsausbildung

AUSBILDUNGSBEGLEITENDE HILFEN (abH)²

- Stützunterricht und/oder sozialpädagogische Betreuung
- Während einer betrieblichen Ausbildung zur Sicherung des Ausbildungserfolges



¹Für AsylbewerberInnen und Geduldete ist eine Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich.

²Für AsylbewerberInnen besteht eine 3-monatige Wartezeit; für Geduldete besteht eine 12-monatige Wartezeit.

WIR FÜR SIE VOR ORT

Netzwerk- und Kooperationspartner

IQ Netzwerk MV

- Beratungshotline für Arbeitgeber -
Infos zur Arbeitsmarktintegration
von Flüchtlingen
0385/55 75 140

migra e.V. - IFDM

(IntegrationsFachDienst Migration)

- Unterstützung bei sprachlicher und
beruflicher Qualifizierung sowie
Suche nach passenden Partnern
- Hilfe bei der Anerkennung von
Berufsabschlüssen
Waldemarstr. 32
18057 Rostock
0381/444 311 60

IHK zu Rostock

- Unterstützung bei der beruflichen
Integration und beruflichen
Weiterqualifizierung
0381/338 0
- Informationen zu Projekten unter
www.rostock.ihk24.de

Stralsund

C.-Heydemann_Ring 98
18437 Stralsund
Telefon: (03831) 357 3000
Fax: (0831) 357 444 66 11
KJC-Personalservice@lk-vr.de

Bergen auf Rügen

Gingster Chaussee 6a
18528 Bergen auf Rügen
Telefon: (03831) 357 3000
Fax: (0831) 357 444 66 11
KJC-Personalservice@lk-vr.de

Ribnitz-Damgarten

Musikantenweg 5
18311 Ribnitz-Damgarten
Telefon: (03831) 357 3000
Fax: (0831) 357 444 66 11
KJC-Personalservice@lk-vr.de

Grimmen

Bahnhofstr. 10/11
18507 Grimmen
Telefon: (03831) 357 3000
Fax: (0831) 357 444 66 11
KJC-Personalservice@lk-vr.de

Eigenbetrieb Jobcenter

Personalservicebüro für Arbeitgeber

Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen

Hinweise und Hilfestellungen für Unternehmen

Hinweise und Hilfestellungen für die Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen



Der Eigenbetrieb Jobcenter des Landkreises Vorpommern-Rügen steht Ihnen mit seinem Personalservicebüro für Arbeitgeber beratend für Fragen der Ausbildung und der Beschäftigung von Flüchtlingen zur Seite.

Möglichkeiten zur Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen

Praktika

- zur Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses (Probearbeiten mit einer Dauer nach individuellem Bedarf)
- zur beruflichen Orientierung für eine Berufsausbildung oder ein Studium oder zur beruflichen Umorientierung (max. 3 Monate)
- im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung des Jobcenters über Bildungsträger
- Pflichtpraktika während schulischer Ausbildung oder Studium

Einstiegsqualifizierung (EQ)

- 6 - 12 monatiges Betriebspraktikum zur Vorbereitung auf eine Ausbildung, in dem die Grundkenntnisse des Ausbildungsberufes vermittelt werden

Arbeitsvertrag

- direkte Einstellung im Unternehmen mit einem Arbeitsvertrag

Ausbildungsvertrag

- direkte Einstellung im Unternehmen mit einem Ausbildungsvertrag

Bei Praktika und Beschäftigungen sind die Vorschriften des Mindestlohngesetzes zu beachten (tarifliche bzw. ortsübliche Bezahlung). Grundsätzlich unterliegen alle Praktika dem Mindestlohn (Ausnahmen: siehe linke Seite).

Mögliche Unterstützungsangebote für Ihr Unternehmen

Maßnahme beim Arbeitgeber (Probebeschäftigung)

- Bewerber muss Leistungsbezieher nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch sein
- zur Verringerung bzw. Beseitigung von Vermittlungshemmnissen, zur Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt und zur Eignungs- und Kompetenzfeststellung (passt der Bewerber zu Ihrem Unternehmen)

Eingliederungszuschuss

- Arbeitsentgeltzuschuss zum Ausgleich von Minderleistungen
- individuelle Förderhöhe und Förderdauer entsprechend den Gegebenheiten

Einstiegsqualifizierung

- für Ausbildungssuchende zur Vorbereitung auf eine Ausbildung
- Förderzeitraum von mind. 6 Monate bis max. 12 Monate
- Übernahme der Praktikumsvergütung i.H.v. 231,- Euro (höhere Vergütung durch Unternehmen ist möglich) und der Sozialversicherungspauschale durch das Jobcenter
- Berufsschulpflicht besteht

Ausbildungsbegleitende Hilfen

- Stützunterricht und sozialpädagogische Betreuung parallel zur betrieblichen Ausbildung

Sprachliche Unterstützung

- bei Vorstellungsgesprächen können Ihnen Sprachmittler unterstützend zur Seite stehen

Vermittlung von Arbeitskräften

- Ihr Ansprechpartner im Personalservicebüro für Arbeitgeber, steht Ihnen gerne beratend zur Seite