



Information

Flüchtlingsintegration im Unternehmen – Tipps für die Praxis

Stand: Juli 2017
www.vbw-bayern.de/scfli

Vorwort

Geflüchtete erfolgreich im Unternehmen integrieren

Um Flüchtlingen eine Ausbildung oder Arbeit zu ermöglichen, engagieren sich die bayerische Wirtschaft und ihre Unternehmen seit dem starken Zustrom im Herbst 2015 in verstärktem Maße. In Bayern verläuft die Integration bislang sehr erfolgreich: Über 60.000 Geflüchtete konnten im Jahr 2016 bereits auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen. Zu diesem guten Ergebnis beigetragen hat auch die Initiative *IdA – Integration durch Ausbildung und Arbeit*, die bayme vbm vbw gemeinsam mit der Bayerischen Staatsregierung und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit seit Anfang 2016 erfolgreich umsetzt.

Das große Engagement der bayerischen Unternehmen ist nicht selbstverständlich, denn die Beschäftigung von Geflüchteten ist in vielerlei Hinsicht eine Herausforderung – sei es wegen fehlender Sprachkenntnisse, wegen des intensiven Betreuungsbedarfs im Betrieb oder aufgrund der rechtlichen Situation von Geflüchteten. Insbesondere im vergangenen Jahr hat sich sowohl beim Asyl- und Aufenthaltsrecht als auch bei den Fördermöglichkeiten vieles weiterentwickelt, was auch bei der Beschäftigung von Geflüchteten zu beachten ist. Ziel unserer Informationsbroschüre ist es daher, Unternehmen umfassend und übersichtlich über diese Entwicklungen zu informieren sowie Tipps für die Praxis zu geben.

Bertram Brossardt
20. Juli 2017

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Anlaufstellen und Leistungen	3
2.1	Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit	3
2.2	Arbeitsagenturen.....	3
2.3	Jobcenter	3
2.4	Ausländerbehörden.....	4
2.5	Landratsämter.....	4
2.6	Allgemeinbildende Schulen / Berufsschulen.....	4
2.7	IdA Navigatoren / Integrationslotsen / Willkommenslotsen	4
2.8	ServicePortal www.integration-durch-arbeit.de	5
3	Zielgruppen und Beschäftigungsformen	7
3.1	Geflüchtete im laufenden Asylverfahren.....	7
3.2	Geflüchtete mit einer Anerkennung	8
3.3	Geflüchtete mit einer Duldung.....	8
3.4	Kriterium Herkunftsland.....	9
3.5	Kriterium Beschäftigungserlaubnis	10
3.6	Beschäftigungsformen	10
3.7	Ausbildung und „3+2-Regelung“	11
3.8	Checkliste	12
4	Möglichkeiten der betrieblichen Erprobung	13
4.1	Praktikumsarten / IdA Sprungbrett into work	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	15
5	Berufsvorbereitende und berufsbegleitende Instrumente	17
5.1	Zielrichtung Ausbildung	17
5.1.1	Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III	17
5.1.2	Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III	18
5.1.3	Ausbildungsbegleitende Hilfen nach § 75 SGB III	18
5.1.4	IdA BayernTurbo 2.1	19
5.1.5	Berufsbegleitende Sprachförderung	19
5.2	Zielrichtung Beschäftigung	20
5.2.1	Probebeschäftigung	20
5.2.2	Teilqualifizierung	20
5.2.3	IdA 2.0	21
5.2.4	Berufsbegleitende berufsbezogene Deutschkurse	21
6	Finanzielle Fördermöglichkeiten.....	23
6.1	Eingliederungszuschuss nach §§ 88 ff. SGB III.....	23
6.2	Arbeitgeberzuschuss nach §§ 81 ff. SGB III.....	23
6.3	Fit for Work für Geflüchtete	24
	Ansprechpartner	25
	Impressum.....	25

Hinweis

Zitate aus dieser Publikation sind unter Angabe der Quelle zulässig.

1 Einleitung

Fördermöglichkeiten und Wege zur Integration von Geflüchteten

Die Beschäftigung von Geflüchteten ist für Unternehmen in vielerlei Hinsicht besonders. Zum einen haben Asylbewerber in der Regel geringere Kenntnisse der deutschen Sprache. Dies macht sich im Unternehmensalltag bemerkbar und erfordert eine größere Rücksichtnahme, beispielsweise bei der Sicherheitsunterweisung von Geflüchteten.

Zum anderen bringen Geflüchtete eine andere kulturelle Erfahrung mit, für die Unternehmensmitarbeiter ebenfalls sensibilisiert sein müssen. Gleiches gilt natürlich auch umgekehrt für Geflüchtete, die die Erfordernisse der Unternehmenskultur und die hiesigen Erwartungen an Arbeitnehmer in der Regel neu kennen lernen. Unternehmen müssen sich bei Geflüchteten außerdem darauf einstellen, dass ein Nachweis über Kompetenzen mit Zeugnissen eher die Ausnahme als die Regel ist.

Nicht nur im Betriebsalltag ist die Flüchtlingsintegration eine Herausforderung. Bei der Beschäftigung von Geflüchteten gilt es auch, eine Vielzahl von behördlichen und rechtlichen Vorgaben zu beachten. Aus Unternehmenssicht gibt es daher eine Vielzahl unterschiedlicher Fragestellungen, die bei der Integration von Geflüchteten relevant sind. Die grundlegenden Fragen, die sich in der Beratung von Unternehmen immer wieder ergeben sind:

- Wie kommt ein Unternehmen überhaupt in Kontakt mit Geflüchteten?
- Was muss das Unternehmen rechtlich bei der Beschäftigung beachten?
- Welche unterschiedlichen Formen der Beschäftigung kommen für die Integration von Geflüchteten in Frage?
- Was gilt es beim jeweiligen Aufenthaltsstatus zu beachten?
- Welche Fördermöglichkeiten gibt es für die Beschäftigung von Geflüchteten?
- Wen kann ein Unternehmen kontaktieren, wenn es Unterstützung braucht?

Auf diese Fragestellungen gibt die vorliegende Broschüre Antworten. Zielsetzung ist es, Informationen für die unterschiedlichen Stadien des Engagements von Unternehmen zu geben: Von der ersten Kontaktaufnahme zu Geflüchteten bis hin zu konkreten Förderinstrumenten, wenn bereits ein Beschäftigungsverhältnis besteht. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den bestehenden Maßnahmen, die die Integration fördern und die von Unternehmen genutzt werden können. Außerdem enthält die Broschüre einen Überblick zu den potenziellen Zielgruppen und Informationen zu den rechtlichen Aspekten bei einer geplanten Beschäftigung.

Diese Informationen ersetzen jedoch keine rechtliche Beratung im Einzelfall und erheben auch nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Informationen nicht.

2 Anlaufstellen und Leistungen

Service- und Beratungsangebote in Bayern

In Bayern und Deutschland besteht ein breites Netzwerk an Anlaufstellen, an die sich Unternehmen wenden können, um Unterstützung bei der Integration von Geflüchteten in eine Beschäftigung zu erhalten. Dieses Netzwerk ist seit Jahren gewachsen und hat sich insbesondere noch einmal in den vergangenen zwei Jahren, im Zuge der zunehmenden Zuflucht seit dem Herbst 2015, verstärkt. Folgende Auswahl von Institutionen, Behörden und Ansprechpartner beraten Unternehmen themenspezifisch mit unterschiedlichen Leistungen.

2.1 Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit

Hauptadressat für alle Anliegen und Fragen von Unternehmen ist der Arbeitgeberservice der jeweiligen Agentur für Arbeit vor Ort. Die Ansprechpartner beraten sowohl bezogen darauf, welche behördlichen Vorgaben bei der Einstellung eines Geflüchteten bestehen als auch bei Fragen rund um Fördermöglichkeiten durch Instrumente der Bundesagentur für Arbeit. Der Arbeitgeberservice fungiert auch als Wegweiser zu anderen Institutionen und Behörden. Die Kontaktdaten der Arbeitgeberservices erhalten Unternehmen unter dem Link www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitgeber-service oder unter der kostenfreien Telefonnummer 0800-455 55 20.

2.2 Arbeitsagenturen

Die Arbeitsagenturen fungieren vornehmlich über den Arbeitgeberservice als Ansprechpartner für Unternehmen. Die einzelnen Arbeitsagenturen können jedoch Auskunft und Kontakte vermitteln zu Geflüchteten, die sich noch im laufenden Asylverfahren befinden.

2.3 Jobcenter

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

2.4 Ausländerbehörden

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

2.5 Landratsämter

Neben den Ausländerbehörden, die in der Regel bei den Landratsämtern bzw. der Stadtverwaltung der kreisfreien Städten angesiedelt sind, haben die meisten Landratsämter konkrete Ansprechpartner für die Koordination der Flüchtlingsaktivitäten in einem Landkreis. Dort können Unternehmen unter anderem Informationen zu Austauschrundern und Ansprechpartnern erhalten, die in der Region beim Thema Flüchtlingsintegration aktiv sind. Beispielsweise können die Ansprechpartner Kontakte zu Ehrenamtlichen oder zu Erstaufnahmeeinrichtungen vermitteln und bei der Suche nach geeignetem Wohnraum behilflich sein.

2.6 Allgemeinbildende Schulen / Berufsschulen

In Bayern besteht die Berufsschulpflicht für 16-21-jährige Geflüchtete, die im Schuljahr 2016 / 2017 in ca. 1.100 Klassen mit etwa 22.000 jungen Menschen unterrichtet werden. Wesentlicher Bestandteil der Integrationsklassen sind Praktika, die die jungen Geflüchteten verbindlich absolvieren müssen. Wenn ein Unternehmen Praktika anbieten möchte und regional Kontakt zu Geflüchteten sucht, sind die Berufsschulen hilfreiche Ansprechpartner. Einen Überblick zu den Schulen in Bayern erhalten Unternehmen unter diesem Link: www.km.bayern.de/ministerium/schule-und-ausbildung.html

2.7 IdA Navigatoren / Integrationslotsen / Willkommenslotsen

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

- Akquise von potentiellen Azubis / Mitarbeitern mit Flucht- / Migrationshintergrund
- Profiling, z. B. mit Hilfe von Kompetenztest, und Matching mit Anforderungsprofil

- Beratung zu unterschiedlichen Erprobungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, z. B. Praktika, Einstiegsqualifizierung, Zeitarbeit
- Lotsenfunktion bei Fragen des Aufenthalts- und Arbeitsrechts
- 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

Die *IdA Navigatoren* in den Regionen sind:

- Oberbayern: Tabea Hoffmann
(Telefon: 089-785 76 79-278, E-Mail: tabea.hoffmann@bayern-ida.de)
- Niederbayern: Thomas Lipka
(Telefon: 0871-962 26-35, E-Mail: thomas.lipka@bayern-ida.de)
- Oberfranken: Christiane Alter
(Telefon: 0951-932 24-640, E-Mail: christiane.alter@bayern-ida.de)
- Mittelfranken: Julia Kraus
(Telefon: 0911-931 97-422; E-Mail: julia.kraus@bayern-ida.de)
- Unterfranken: Vanessa Weick
(Telefon: 0931-797 320; E-Mail: vanessa.weick@bayern-ida.de)
- Oberpfalz: Jutta Feigl
(Telefon: 0941-402 07-52, E-Mail: jutta.feigl@bayern-ida.de)
- Schwaben: Nicole Wendl
(Telefon: 0821-408 021-72, E-Mail: nicole.wendl@bayern-ida.de)

Neben den Navigatoren gibt es in Bayern eine Vielzahl an weiteren Ansprechpartnern mit einem ähnlichen Aufgabenprofil, zum Beispiel die Willkommenslotsen, die Ausbildungsbegleiter oder die Integrationslotsen. Informationen hierzu erhalten Unternehmen unter der Homepage www.in.bayern.de.

2.8 ServicePortal www.integration-durch-arbeit.de

Über das *IdA ServicePortal* der vbw können sich Unternehmen umfassend über rechtliche Aspekte der Beschäftigungsmöglichkeiten für Asylbewerber und Flüchtlinge informieren. Sie erhalten dort Sicherheitshinweise in verschiedenen Sprachen sowie Vertragsmuster für verschiedene Beschäftigungsverhältnisse wie Praktika, Probebeschäftigungen und Hospitationen. Die Website ist unter folgendem Link erreichbar: www.integration-durch-arbeit.de. Dort sind auch die Ansprechpartner in den jeweiligen vbw Geschäftsstellen aufgeführt, die für eine erste Rechtsberatung von Unternehmen zur Integration von Asylbewerbern und Gleichgestellten zuständig sind. Neben dem Onlineportal steht Unternehmen außerdem ein telefonischer Beratungsservice zur Verfügung. Diese Hotline ist unter 089-551 78-535 erreichbar.

3 Zielgruppen und Beschäftigungsformen

Voraussetzungen für die Beschäftigung je nach Zielgruppen kennen

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

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

3.1 Geflüchtete im laufenden Asylverfahren

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

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

Es ist zu empfehlen, dass Unternehmen vor Aufnahme einer Beschäftigung mit einem Geflüchteten mit einer Aufenthaltsgestattung gemeinsam mit dem potenziellen Mitarbeiter einen Beratungstermin bei der zuständigen Ausländerbehörde vereinbaren und dort die rechtlichen Implikationen und Erfordernisse besprechen. Im Vorfeld eines sol-

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

Neben der Zustimmung der Ausländerbehörde ist außerdem auch die Zustimmung der Agentur für Arbeit notwendig, wenn es sich um eine Beschäftigung in einem Agenturbezirk handelt, in dem die sogenannte Vorrangprüfung weiterhin gilt. In Bayern ist dies bei folgenden Agenturen der Fall: Aschaffenburg, Bayreuth-Hof, Bamberg-Coburg, Fürth, Nürnberg, Schweinfurt, Weiden, Augsburg, München, Passau, Traunstein. Sollte sich hier herausstellen, dass bevorrechtigte inländische Arbeitnehmer für die Beschäftigung zur Verfügung stehen, wird die Erlaubnis der Agentur nicht erteilt. Die Prüfung der Agentur erfolgt in einem behördeninternen Verfahren über die Ausländerbehörde, ein Unternehmen muss hier nicht gesondert auf die Agentur vor Ort zugehen.

3.2 Geflüchtete mit einer Anerkennung

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

3.3 Geflüchtete mit einer Duldung

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

Dies hat auch Konsequenzen für die Beschäftigung. Grundsätzlich sollen Geduldete während der befristeten Aussetzung arbeiten können. Frühestens ist dies nach drei Monaten des Aufenthalts möglich bei einer Beschäftigung sowie mit dem Tag der Erteilung einer Duldung bei einer Ausbildung. Auch für diese Gruppe gilt, dass sowohl für eine geplante Ausbildung als auch für eine Beschäftigung die Erlaubnis der Ausländerbehörde erteilt worden sein muss. Außerdem ist auch bei Geduldeten die Zustimmung der Agentur für Arbeit notwendig, wenn es sich um eine Beschäftigung in einem Agenturbezirk handelt, in dem die Vorrangprüfung weiterhin gilt.

Die Ausländerbehörden erteilen keine Beschäftigungserlaubnis, wenn die Betroffenen über ihre Identität täuschen oder die Mitwirkung bei der Klärung ihrer Identität verweigern. In allen anderen Fällen kann die Ausländerbehörde eine jeweils befristete Beschäftigungserlaubnis erteilen. Für eine Erteilung spricht, wenn die Abschiebung für eine längere Zeit absehbar nicht möglich und wenn die Identität geklärt ist. Wenn eine Beschäftigungserlaubnis erteilt wird, ist diese in der Regel befristet, bei der Ausbildung in der Regel für ein Jahr.

3.4 Kriterium Herkunftsland

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

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

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

Zu den Ländern mit einer hohen Bleibeperspektive zählen momentan Iran, Irak, Syrien, Eritrea und Somalia. Asylantragsteller aus diesen Ländern erhalten in der Regel einen schnelleren Zugang zum Arbeitsmarkt als Antragsteller aus einem Land mit geringer Perspektive, da im ersten Fall normalerweise davon auszugehen ist, dass derjenige auch tatsächlich in Deutschland bleiben darf. Unabhängig der Bleibeperspektive muss

dennoch die Ausländerbehörde bei einer geplanten Ausbildung oder Beschäftigung involviert werden.

3.5 Kriterium Beschäftigungserlaubnis

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

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

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

- Der Geflüchtete muss sich im laufenden Asylverfahren befinden, hat also eine Asylgestattung und den Asylantrag bereits gestellt.
- Er muss vor dem 01. Mai 2016 eingereist sein und darf nicht aus einem sicheren Herkunftsland stammen.
- Er muss sich im letzten Jahr der weiterführenden Schule oder der Berufsintegrationsklassen bzw. bei vergleichbaren berufsvorbereitenden Berufsintegrationsmaßnahmen in der zweiten Hälfte der Maßnahme befinden. Darunter
- fallen auch die Einstiegsqualifizierung (vgl. Punkt 5.1.1) sowie die vbw Projekte
- *IdA BayernTurbo 2.1* (vgl. Punkt 5.1.4) und *IdA 2.0* (vgl. Punkt 5.2.3).
- Er soll nach einem erfolgreichen Praktikum vom Betrieb übernommen werden, nachgewiesen durch einen Ausbildungsvertrag.

3.6 Beschäftigungsformen

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

nach Beschäftigungsform erhalten Sie auf der Homepage www.integration-durch-arbeit.de. und unter den Punkten 4.1 und 5.2.1.

3.7 Ausbildung und „3+2-Regelung“

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

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

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

- Ein Geflüchteter mit einer Aufenthaltsgestattung hat eine Ausbildung aufgenommen, der die Ausländerbehörde befristet zugestimmt hat. Während der laufenden Ausbildung erhält der Asylbewerber den Ablehnungsbescheid des BAMF. In diesem Fall handelt es sich um den Hauptanwendungsfall der 3+2-Regelung und es ist Unternehmen zu empfehlen, das Gespräch mit der Ausländerbehörde zu suchen, um die weiteren Vorgehensoptionen zu besprechen.
- Ein Unternehmen plant eine Ausbildung mit einem Geflüchteten, der sich noch im Asylverfahren befindet und der bereits ein Praktikum beim Unternehmen absolviert hat oder gegenwärtig absolviert. In diesem Fall greift die 3+2-Regelung nicht, weil die Voraussetzung für die Duldung – nämlich das abgeschlossene Asylverfahren – nicht gegeben ist. Und sollte der BAMF-Bescheid negativ sein, ist davon auszugehen, dass die Erlaubnis zur Aufnahme der Ausbildung eher nicht erteilt wird, weil das Asylverfahren bereits negativ verlaufen ist und damit wiederum die Abschiebung Vorrang hat. Dies liegt jedoch im Ermessen der Ausländerbehörde.

Das asylrechtliche Verfahren auf Anerkennung des Asylantrags muss man primär getrennt von dem ausländerrechtlichen Verfahren zur Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis durch die Ausländerbehörde sehen. 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.

3.8 Checkliste

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

Folgende Fragen sind für den Dialog mit der Ausländerbehörde relevant:

- Kommt der Teilnehmer nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat?
(Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Serbien, Senegal)
- Hat der Teilnehmer eine hohe Bleibeperspektive, d. h. kommt er aus einem Land mit einer hohen Anerkennungsquote beim BAMF?
(Aktuell: Irak, Iran, Syrien, Eritrea, Somalia)
- Handelt es sich nicht um einen Dublin Fall?
(Sonst wäre ein anderer Staat für das Asylverfahren zuständig.)
- Ist die Identität geklärt, z. B. durch Vorlage eines gültigen Passes oder Passersatzes?
(Insbesondere darauf achten, dass keine Verweigerung von Angaben und keine Identitätstäuschung vorliegen.)
- Ist der Asylantrag nicht gestellt worden, um eine anderweitig drohende Aufenthaltsbeendigung abzuwenden?
- Wirkt der Teilnehmer am Asylverfahren mit?
- Gibt es keine Hinweise zu begangenen Straftaten?

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

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

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

4 Möglichkeiten der betrieblichen Erprobung

Praktika als Einstieg in Ausbildung oder Arbeit

Betriebliche Erprobungen sind eine niedrighschwellige Möglichkeit sowohl für Geflüchtete als auch Unternehmen, um sich gegenseitig kennen zu lernen und zu sehen, ob eine Anschlussbeschäftigung für beide Seiten denkbar ist. Geflüchtete profitieren, weil sie einen Einblick in den Unternehmensalltag erhalten und erfahren, welche Berufe für sie in Frage kommen. Unternehmen können über Praktika Kontakt zu Geflüchteten erhalten und ggf. zukünftige Fachkräfte für das Unternehmen gewinnen.

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

4.1 Praktikumsarten / IdA Sprungbrett into work

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

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

- Orientierungspraktikum:
Asylbewerbern und Geduldeten, die sich seit drei Monaten gestattet bzw. erlaubt, geduldet oder gestattet im Bundesgebiet aufhalten, kann von der zuständigen Ausländerbehörde die Ausübung eines Orientierungspraktikums erlaubt werden. Orientierungspraktika sind Praktika in der Regel von einer Dauer bis zu drei Monaten zur Berufsorientierung im Hinblick auf eine Ausbildung oder ein Studium. Praktikanten erlangen durch diese vorübergehende betriebliche Tätigkeit praktische Kenntnisse und Erfahrungen. Es ist kein gesetzlicher Mindestlohn zu zahlen.
- Ausbildungsbegleitendes Praktikum:
– Bei einem ausbildungs- und studienbegleitenden Praktikum handelt es sich um Praktika mit einer Dauer von in der Regel bis zu drei Monaten, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung absolviert werden. Es muss ein inhaltlicher Bezug zur Ausbildung gegeben sein und zuvor darf kein ausbildungs- bzw. studienbegleitendes Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden haben. Es ist kein gesetzlicher Mindestlohn zu zahlen. Die Zustimmung der Ausländerbehörde ist bei Asylbewerbern und Geduldeten, die sich seit drei Monaten gestattet bzw. erlaubt, geduldet oder gestattet im Bundesgebiet aufhalten, vor Aufnahme der Ausbildung bzw. des Studiums einzuholen, ebenso vor Aufnahme des Praktikums.

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

4.2 Praktika zur Berufsorientierung im Rahmen der Schulpflicht

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

4.3 Spezifische Aktivierungsmaßnahmen für Geflüchtete

Eine Vielzahl von Institutionen bietet spezifische Maßnahmen und Förderprogramme für Geflüchtete an, deren wesentliches Ziel es ist, auf eine Tätigkeit in einem Unternehmen vorzubereiten. Die Teilnehmer absolvieren dazu Phasen der betrieblichen Erprobung. Die meisten Maßnahmen werden dabei von der Bundesagentur für Arbeit unterstützt. Für Geflüchtete ist eine Teilnahme in der Regel abhängig von ihrem jeweiligen Aufenthaltsstatus. Unternehmen beteiligen sich im Rahmen der Maßnahmen durch Praktikumsangebote für die Teilnehmer der Programme. Folgende beispielhafte Maßnahmen werden in Bayern von der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt:

- Perspektive für Flüchtlinge „PerF“:
Im Rahmen dieser Maßnahme der Bundesagentur für Arbeit werden die berufsfachlichen Kompetenzen der Teilnehmer identifiziert. PerF findet bei einem Maßnahmenträger statt. Unter anderem werden Informationen über den Arbeitsmarkt und berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt. Über einen Zeitraum von sechs Wochen werden die Fähigkeiten und Kenntnisse im „Echtbetrieb“, in der Regel in einem Unternehmen, festgestellt. Dabei sollen die Teilnehmer auf die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in Deutschland vorbereitet werden. Unternehmen können unterstützen, indem sie die Durchführung betrieblicher Maßnahmeteile in Betrieb ermöglichen. Das Programm gibt es auch mit spezieller Ausrichtung auf jugendliche Geflüchtete (PerjuF).
- KompAS:
Bei diesem Programm der Bundesagentur für Arbeit werden Integrationskurs und Aktivierungsmaßnahme 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. Unternehmen können hier ebenfalls unterstützen, indem sie Praxisphasen anbieten.

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. Sie darf eine Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten. Es ist keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Jedoch muss die Maßnahme vorher bei der zuständigen Agentur für Arbeit beantragt werden.

Mit Inkrafttreten des bundesweiten Integrationsgesetzes ist auch für Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive eine Teilnahme nach den ersten drei Monaten des Aufenthalts 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. 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 (vgl. Punkt 4.4) gilt auch hier, dass für Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive eine Teilnahme nach den ersten drei Monaten des Aufenthalts 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 Teilnehmern 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 Flüchtlinge und Asylbewerber beschäftigen oder ausbilden wollen. Ob eine Förderung möglich ist, ist im Einzelfall zu klären, da die Fördermöglichkeiten bzw. eventuell auftretende Wartezeiten abhängig sind vom Aufenthaltsstatus des Bewerbers. Zentraler Ansprechpartner für Unternehmen ist der Arbeitgeber-Service der jeweiligen Agenturen für Arbeit.

In der Regel entfällt der gesetzliche Mindestlohn bei den Instrumenten der staatlichen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit, wenn kein privatrechtliches Arbeitsverhältnis besteht und es sich bei den berufspraktischen Phasen der Teilnehmer in Unternehmen um Maßnahmenbestandteile der staatlichen Förderung handelt. Allen nachfolgend genannten Instrumenten gemein ist, dass sie dabei unterstützen, die Teilnehmer weiter zu qualifizieren und eine Beschäftigung zu ermöglichen. 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 oder Geduldete eine Berufsausbildung an, kann als Förderinstrument die sogenannte Einstiegsqualifizierung (EQ) in Frage kommen. Die EQ bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess kennenzulernen. Die Betriebe können so Ausbildungsinteressenten an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranzuführen, wenn sie aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind.

Voraussetzung für eine EQ und damit für eine finanzielle Förderung – maximaler Zuschuss 231 Euro sowie pauschaler Anteil am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag – ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem insbesondere die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme definiert und die Vergütung festgelegt werden. Anerkannte Schutzberechtigte können nach Inkrafttreten des bundesweiten Integrationsgesetzes eine EQ ohne Einschränkung absolvieren. Junge Asylbewerber und Geduldete können ab dem vierten Aufenthaltsmonat 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 § 130 SGB III

Die assistierte Ausbildung unterstützt junge Menschen beim Übergang in die betriebliche Berufsausbildung und während der betrieblichen Berufsausbildung. Im Rahmen der assistierten Ausbildung erhalten Betriebe Unterstützung bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung und der Begleitung beim Betriebsalltag. Auf der Unternehmensseite gehören die Betriebe zur Zielgruppe, die einen Teilnehmer in betriebliche Ausbildung nehmen möchten oder diesen bereits übernommen haben.

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

5.1.3 Ausbildungsbegleitende Hilfen nach § 75 SGB III

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

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

5.1.4 IdA BayernTurbo 2.1

Im Herbst 2017 startet das Projekt *IdA BayernTurbo 2.1*, das die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit und die vbw gemeinsam finanzieren. Im Projekt werden jugendliche Flüchtlinge und Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive innerhalb von sechs Monaten auf eine betriebliche Ausbildung, alternativ auf eine Einstiegsqualifizierung oder Beschäftigung und damit gezielt auf die Anforderungen im Beruf vorbereitet. Unternehmen können sich beteiligen, indem sie Praktikumsplätze anbieten und im Anschluss daran im Idealfall auch einen Ausbildungsplatz, eine EQ oder eine Arbeit. Sollte sich im Rahmen des Projekts eine der drei Beschäftigungsmöglichkeiten ergeben, werden Unternehmen und die Geflüchteten währenddessen durch professionelle Coaches begleitet.

Unternehmen erhalten im Rahmen des Projekts folgende Unterstützungsleistungen:

- Unterstützung der Unternehmen bei der Ansprache und Auswahl der Projektteilnehmer
- Branchen- und berufsspezifische Qualifizierung der Bewerber
- Ausführliches Kennenlernen der Bewerber im Rahmen von Praktika
- Persönliche Betreuung und Begleitung durch einen Coach während der Praktika und bis zu 6 Monate nach Ausbildungs-, EQ- oder Beschäftigungsaufnahme

Unternehmen, die ein Praktikum zur Verfügung stellen wollen und ggf. eine anschließende Beschäftigung, EQ oder Ausbildung anstreben, können sich für weitere Informationen an den jeweiligen *IdA Navigator* ihrer Region wenden (vgl. Punkt 2.7).

5.1.5 Berufsbegleitende Sprachförderung

Häufig haben Flüchtlinge parallel zu einer Beschäftigung weiteren Bedarf an einer sprachlichen Förderung. Berufsbegleitende Sprachkurse werden ebenfalls staatlich gefördert. Im Bereich der Ausbildung greifen die Förderinstrumente der Assistierte Ausbildung und der ausbildungsbegleitenden Hilfen (vgl. Punkte 5.1.2 / 5.1.3).

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

5.2 Zielrichtung Beschäftigung

5.2.1 Probebeschäftigung

Probebeschäftigungen umfassen Tätigkeiten, bei denen Asylbewerber und Geduldete vorübergehend eine betriebliche Tätigkeit ausüben, damit sich der Arbeitgeber ein Bild von den Kompetenzen und Fähigkeiten machen kann, um so festzustellen, ob sich der Bewerber für eine Beschäftigung eignet. Die Probebeschäftigung findet im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses statt. Es gelten die Regelungen des gesetzlichen Mindestlohns, ggf. 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 Weiterbildungsprogramms ist es, an- und ungelernte Arbeitnehmer durch die Vermittlung fachspezifischer Qualifikationen fit für den Arbeitsmarkt und weiter beschäftigungsfähig für den Betrieb zu machen. Da gerade Geflüchtete häufig zunächst 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, um den weiteren Berufsweg aktiv und erfolgreich gestalten und die Handlungskompetenzen erweitern zu können.

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

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt die Weiterbildung von Beschäftigten mit dem Programm „Weiterbildung für Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer“ (WeGebAU nach §§ 81 ff. SGB III). Ansprechpartner für Unternehmen ist der Arbeitgeberservice der jeweiligen Agentur für Arbeit vor Ort. Unter der Hotline 0931-797 32-15 erhalten Unternehmen weitere Informationen über die Chance Teilqualifizierung sowie TQ plus. Arbeitgeber können im Rahmen des Programms für die berufliche Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer einen Zuschuss zum Entgelt erhalten (vgl. Punkt 6.3).

5.2.3 IdA 2.0

Das Projekt *IdA 2.0*, das die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit und die vbw gemeinsam initiiert haben und das im Herbst 2017 startet, hat sich zum Ziel gesetzt, Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge sowie Flüchtlinge mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit in den Arbeitsmarkt zu integrieren und in ein Anstellungs- oder Ausbildungsverhältnis in bayerischen Unternehmen zu vermitteln. Dazu absolvieren die Teilnehmer eine berufsbezogene Integrationsmaßnahme, zu der bis zu sechswöchige Praktika zählen. Für Unternehmen bietet das Projekt die Möglichkeit, durch Praktika potenzielle Mitarbeiter gezielt kennen zu lernen und zu gewinnen. Zur Stabilisierung entstandener Beschäftigungsverhältnisse sieht das Projekt zudem eine beratende Begleitung der Teilnehmer und der Betriebe vor.

Unternehmen erhalten im Rahmen des Projekts folgende Unterstützungsleistungen:

- Unterstützung der Unternehmen bei der Ansprache und Auswahl der Projektteilnehmer
- Branchen- und berufsspezifische Qualifizierung der Bewerber
- Ausführliches Kennenlernen der Bewerber im Rahmen von Praktika
- Persönliche Betreuung und Begleitung durch einen Coach während der Praktika und bis zu 12 Monate nach Beschäftigungsaufnahme

Unternehmen, die ein Praktikum zur Verfügung stellen wollen und ggf. eine Weiterbeschäftigung anstreben, können sich für weitere Informationen an den jeweiligen *IdA Navigator* ihrer Region wenden (vgl. Punkt 2.7).

5.2.4 Berufsbegleitende berufsbezogene Deutschkurse

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

6 Finanzielle Fördermöglichkeiten

Staatliche Unterstützungsangebote für Unternehmen

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

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 Arbeitsentgelts betragen. Der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird zusätzlich pauschal mit 20 Prozent des Arbeitsentgelts berücksichtigt.

Die Förderdauer kann bis zu zwölf Monate betragen. Bei der Höhe und Dauer des Eingliederungszuschuss werden auch die individuellen Fähigkeiten, die der Geflüchtete für den jeweiligen Arbeitsplatz mitbringt, berücksichtigt. Die Einarbeitungszeit muss 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 Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit oder das Jobcenter wenden.

6.2 Arbeitgeberzuschuss nach §§ 81 ff. SGB III

Arbeitgeber können im Rahmen des Programms „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer“ (WeGebAU nach §§ 81 ff. SGB III) für die berufliche Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten, wenn

- ein ungelernter Beschäftigter im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes einen anerkannten Berufsabschluss oder eine berufsanschlussfähige 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 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.

6.3 Fit for Work für Geflüchtete

Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration unterstützt mit dem Programm „Fit for Work für Geflüchtete“ gezielt die Ausbildungschancen von jugendlichen Flüchtlingen. Das Programm wendet sich unmittelbar an die Ausbildungsbetriebe mit Sitz oder im Handelsregister eingetragener Niederlassung in Bayern. Zur Zielgruppe der Förderung „Fit for Work für Geflüchtete“ zählen junge Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive und Geduldete. Der Ausbildungsbetrieb kann einen Zuschuss in Höhe von maximal 4.400 Euro für eine Ausbildungszeit von maximal 22 Monaten erhalten. Bei kürzeren Ausbildungszeiten verringert sich die Zuwendung entsprechend. Weitere Informationen, zum Beispiel zum Verfahren der Antragstellung und die dazugehörigen Formulare, stellt das Ministerium auf seiner Homepage zur Verfügung: <http://www.stmas.bayern.de/berufsbildung/fitforwork/gefluechtete.php>

Ansprechpartner

Sebastian Kühnel

Abteilung Bildung und Integration

Telefon 089-551 78-218

Telefax 089-551 78-222

sebastian.kuehnel@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde meist auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.

Herausgeber:

bayme

Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e. V.

vbm

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

vbw

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

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

© bayme vbm vbw Juni 2017