



Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung

Leitfaden für Unternehmen

DIHK

Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

#GemeinsamIntegrationFördern

Impressum

Ansprechpartnerin im DIHK

Anne Courbois

Referatsleiterin Integration, Vielfalt, Familie in der Arbeitswelt
courbois.anne@dihk.de | 030 20308-1119

Herausgeber und Copyright

© Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK)

Berlin | Brüssel

Bereich Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

DIHK Berlin

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte

Telefon: 030 20308-0 | Telefax: 030 20308-1000

DIHK Brüssel

Vertretung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages bei der Europäischen Union

19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles

Telefon: +32-2-286-1611 | Telefax: +32-2-286-1605

@ info@dihk.de

 www.dihk.de

Grafik

Friedemann Encke, DIHK

Barrierefreiheit

Jana Eger | jana-eger.com

Bildnachweis

Werner Schuering (1) | Getty Images

Stand

September 2022

Vorwort

In den vergangenen sechs Jahren sind über zwei Millionen geflüchtete Menschen nach Deutschland gekommen. Ihre Integration in Wirtschaft und Gesellschaft stellt sich als herausfordernder Weg dar, der das Engagement vieler gesellschaftlicher Akteure erfordert. Häufig können die Neuankommenden die deutsche Sprache nicht, verfügen kaum über berufliche Qualifikationen und z.T. nur über eine unzureichende Schulbildung. Ihre Integration ist aber zugleich eine Chance für Unternehmen, da Geflüchtete so einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten können. Ich bin überzeugt: Spracherwerb, Ausbildung und Beschäftigung sind der Schlüssel für eine gelingende Integration.

Wir haben in der IHK-Organisation das Thema Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung frühzeitig aufgegriffen und Verantwortung übernommen. Die IHKs engagieren sich seit Jahren mit Informationsangeboten, Beratungen, Projekten und Veranstaltungen deutschlandweit. Der russische Angriff auf die Ukraine hat in diesem Jahr die größte Fluchtbewegung seit dem zweiten Weltkrieg ausgelöst und erneut die Relevanz des Engagements der IHK-Organisation im Bereich der Integration verdeutlicht. Mehr denn je können wir hier einen Beitrag leisten.

Wir wollen Ihnen in den Unternehmen mit diesem Leitfaden einen Weg durch die vielen, oft unübersichtlichen gesetzlichen Bestimmungen bahnen und zeigen, wo Sie die passende Unterstützung finden können. Die neue Auflage bietet Informationen zu Aufenthaltsstatus und -dauer, Zugang zum Arbeitsmarkt, Praktika, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Sprachförderung und zu Fragen der Integration vor Ort.

Regelungen und Unterstützungsangebote ändern sich stetig. Falls Sie nicht alle Antworten auf Ihre Fragen finden, sprechen Sie bitte Ihre Industrie- und Handelskammer an. Über 100 IHK-Mitarbeitende unterstützen Unternehmen und Geflüchtete vor Ort. Im gemeinsam von DIHK und BMWK getragenen „NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ können Sie Mitglied werden und sich über die Homepage, Webinare, Publikationen und zahlreiche Veranstaltungen informieren.

Wir wollen seitens der IHK-Organisation das vielfältige Engagement der Betriebe vor Ort begleiten und als Teil der gesellschaftlichen Verantwortung herausstellen.



*Peter Adrian, Präsident des
Deutschen Industrie- und Handelskammertages*

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Vorwort (Peter Adrian) | 3 |
| Zum Umgang mit dem Leitfaden | 6 |
| Kapitel 1: Aufenthaltsstatus und Aufenthaltsdauer | 7 |
| Wie ist der grundsätzliche Ablauf des deutschen Asylverfahrens? | 7 |
| Welchen Aufenthaltsstatus können Geflüchtete haben? | 7 |
| Welche Geflüchteten haben eine gute Bleibeperspektive? | 14 |
| Kapitel 2: Zugang zum Arbeitsmarkt | 15 |
| Wie ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete grundsätzlich geregelt? | 15 |
| Welche Wartezeiten gelten für die Aufnahme einer Beschäftigung und welche Zustimmungen sind notwendig? | 15 |
| Welche Geflüchteten können einem Beschäftigungsverbot unterliegen? | 17 |
| Wie erkennen Sie als Arbeitgeber:in, welches Aufenthaltsdokument vorliegt und ob eine Beschäftigung gestattet ist? | 18 |
| Welche Planungssicherheit haben Sie als Arbeitgeber:in grundsätzlich bei der Beschäftigung von Geflüchteten? | 19 |
| Kapitel 3: Einstieg in den Arbeitsmarkt | 20 |
| Dürfen Geflüchtete hospitieren? | 20 |
| Dürfen Geflüchtete ein Praktikum aufnehmen? | 20 |
| Können Geflüchtete an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen? | 22 |
| Welche Geflüchteten können an den Maßnahmen „Perspektiven für Flüchtlinge und Migranten“ (PerF), „Perspektiven für junge Flüchtlinge“ (PerjuF) und „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“ (Perf-W) teilnehmen? | 23 |
| Kapitel 4: Ausbildung | 25 |
| Dürfen Geflüchtete eine Ausbildung aufnehmen? | 25 |
| Welche Planungssicherheit haben Sie als Arbeitgeber:in grundsätzlich bei einer betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten? | 25 |
| Zu welchen Fördermöglichkeiten während der Ausbildung haben Geflüchtete Zugang? | 27 |
| Welche Geflüchteten können am Kooperationsmodell „Step by Step“ teilnehmen? | 28 |
| Kapitel 5: Beschäftigung | 29 |
| Dürfen Geflüchtete eine Beschäftigung als Zeitarbeiter:in aufnehmen? | 29 |
| Dürfen Geflüchtete eine Probebeschäftigung aufnehmen? | 29 |
| Planungssicherheit für Geduldete in einer Beschäftigung | 30 |
| Welche Geflüchteten können eine Beschäftigungsduldung erhalten? Aus der Duldung in einen rechtssicheren Aufenthalt: Wer hat Anspruch auf eine Chancen-Aufenthaltserlaubnis? | |

| | |
|--|-----------|
| Welche Fördermaßnahmen können Sie als Arbeitgeber:in in Anspruch nehmen, um den Beschäftigungseinstieg von Geflüchteten zu unterstützen? | 31 |
| Können Geflüchtete an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die Sie als Arbeitgeber:in durchführen (MAG), teilnehmen? | 31 |
| Wie können Sie als Arbeitgeber:in durch das Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit) gefördert werden? | 31 |
| Wie können Sie als Arbeitgeber:in von der Weiterbildungsförderung nach dem Qualifizierungschancengesetz profitieren? | 31 |
| Können Sie als Arbeitgeber:in einen Eingliederungszuschuss (EGZ) zum Arbeitsentgelt erhalten? | 32 |
| Kapitel 6: Anerkennung ausländischer Abschlüsse | 33 |
| Wie können im Ausland erworbene Berufsabschlüsse bewertet und in Deutschland anerkannt werden? | 33 |
| Welche Vorteile bringt die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses? | 33 |
| Müssen ausländische Berufsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden? | 34 |
| Können ausländische Berufsabschlüsse bewertet und anerkannt werden, wenn notwendige Nachweise fehlen? | 34 |
| Wie können Kompetenzen festgestellt werden, wenn kein formaler Abschluss besteht? | 34 |
| Kapitel 7: Sprachförderung | 35 |
| Welche Möglichkeiten der Sprachförderung gibt es für Geflüchtete? | 35 |
| Wie können die Deutschkenntnisse von Geflüchteten eingeschätzt werden? | 37 |
| Kapitel 8: Integration vor Ort | 39 |
| Wie können Sie als Arbeitgeber:in Geflüchtete im Unternehmen gut integrieren? | 39 |
| Welche Rollen können Paten oder Mentoren für die betriebliche Integration spielen? | 39 |
| Wie können Unternehmen bei der sozialen Integration helfen? | 39 |
| Wie können Geflüchtete psychologisch unterstützt werden? | 39 |
| Wie und ab wann können Geflüchtete eine eigene Wohnung beziehen? | 40 |
| Wie ist die Sozialversicherung von Geflüchteten, die abhängig beschäftigt sind, geregelt? | 40 |
| Dürfen Geflüchtete ein Konto eröffnen? | 40 |
| Können Geflüchtete eine private Haftpflichtversicherung abschließen? | 41 |
| Kapitel 9: Unterstützung der IHK-Organisation | 42 |
| Wie unterstützt die IHK-Organisation Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten? | 42 |
| Stichwortverzeichnis | 44 |
| Gesetze | 45 |

Zum Umgang mit dem Leitfaden

Neun Kapitel

Der Leitfaden ist in 9 Kapitel unterteilt. Grundlegende rechtliche Informationen zum Thema Aufenthalt und Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete finden Sie im ersten und zweiten Kapitel. Die weiteren Kapitel behandeln Praktika und weitere Einstiegswege in den Arbeitsmarkt, Ausbildung und Förderinstrumente, Beschäftigung und Fördermöglichkeiten, Anerkennung von Abschlüssen, Spracherwerb, die Integration vor Ort sowie mögliche Unterstützungsmöglichkeiten durch die IHK-Organisation.

Fragen

Der Leitfaden ist in Form von Fragen aufgebaut. Sie können dabei direkt auf die für Sie relevante Frage gehen oder sich auch kapitelweise informieren.

Übersichtsgrafiken

Veranschaulichung von Inhalten in zusammenfassenden Übersichten.

Weiterführende Informationen

sind durch einen blauen Kasten kenntlich gemacht.

IHKs – Ihre Ansprechpartner vor Ort

Für weitere, regionale Informationen und individuelle Unterstützung wenden Sie sich bitte direkt an Ihre Industrie- und Handelskammer (IHK) vor Ort.

Stichwortverzeichnis

Hier finden Sie wichtige Begriffe mit Verweisen auf Seiten im Leitfaden.

Gesetze

Hier finden Sie wesentliche Rechtsgrundlagen, die für die Erstellung des Leitfadens herangezogen wurden.



Kapitel 1: Aufenthaltsstatus und Aufenthaltsdauer

Wie ist der grundsätzliche Ablauf des deutschen Asylverfahrens?

Das Asylverfahren läuft in mehreren Prozessschritten ab:

Registrierung des Asylsuchenden: Erstmalige Äußerung des Asylgesuches und Registrierung z. B. an der Grenze oder in einer Aufnahmeeinrichtung. Als sichtbarer Registrierungsnachweis wird ein bundesweit einheitlicher Ankunftsnachweis (AKN) ausgestellt, der den Inhaber zu bestimmten Leistungen berechtigt. Mit dem AKN erhalten Asylsuchende implizit eine befristete Aufenthaltsgestattung.

Erstverteilung der Asylsuchenden auf die Bundesländer: Die Erstverteilung erfolgt mit Hilfe des Online-Systems „EASY“ (Erstverteilung von Asylbegehrenden) und orientiert sich u. a. an den aktuellen Kapazitäten der Bundesländer.

Meldung in der zuständigen Aufnahmeeinrichtung des jeweiligen Bundeslandes: Diese ist u. a. für die Versorgung und Unterkunft der Asylsuchenden verantwortlich.

Persönliche Asylantragsstellung: Sie erfolgt bei der zuständigen Außenstelle des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) oder dem zuständigen Ankunftszentrum. Der Asylbewerber:in wird eine Aufenthaltsgestattung ausgestellt und der Ankunftsnachweis verliert seine Gültigkeit.

Dublin-III-Prüfung: Das sogenannte „Dublin-Verfahren“ dient der Feststellung, welcher Staat für die Prüfung eines Asylantrags zuständig ist. Damit soll sichergestellt werden, dass jeder Asylantrag nur von einem Mitgliedstaat der EU inhaltlich geprüft wird. Bei Zuständigkeit Deutschlands erfolgt die weitere Prüfung des Asylantrags im nationalen Asylverfahren.

Persönliche Anhörung der Asylbewerber:innen: Ziel ist es insbesondere mehr über die Fluchtgründe zu erfahren.

Feststellung und Entscheidung: Das BAMF entscheidet über den Aufenthaltsstatus. Der Antragstellende bekommt schriftlich einen positiven oder negativen Bescheid.

Positiver BAMF-Bescheid: Auf dieser Grundlage erteilt die zuständige Ausländerbehörde des jeweiligen Bundeslandes einen dem festgestellten Aufenthaltsstatus entsprechenden Aufenthaltstitel in Form einer befristeten Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen nach dem Aufenthaltsgesetz.

Negativer BAMF-Bescheid: Mitteilung der Ausreisepflicht und zugleich Androhung der Abschiebung, für den Fall, dass die Ausreise nicht freiwillig erfolgt. Reist der Betroffene nicht freiwillig aus, dann ist das weitere Vorgehen der zuständigen Ausländerbehörde von verschiedenen Umständen abhängig. Ist die Abschiebung beispielsweise unmöglich, dann kommt unter anderem die Erteilung einer Duldung nach dem Aufenthaltsgesetz in Betracht.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Detaillierte Informationen zu den einzelnen Schritten, zu Rechtsmitteln und Besonderheiten bietet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) in der Broschüre „Ablauf des deutschen Asylverfahrens“ unter:

<https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/AsylFluechtlingsschutz/Asylverfahren/das-deutsche-asylverfahren.html>

sowie auf

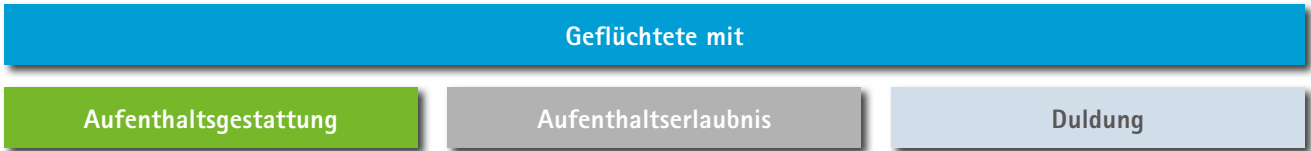
<https://www.bamf.de/DE/Themen/AsylFluechtlingsschutz/AblaufAsylverfahrens/ablaufasylverfahrens-node.html>.



Welchen Aufenthaltsstatus können Geflüchtete haben?

Geflüchtete können in Besitz einer

- ▶ befristeten Aufenthaltsgestattung
- ▶ befristeten Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen oder
- ▶ befristeten Duldung sein.

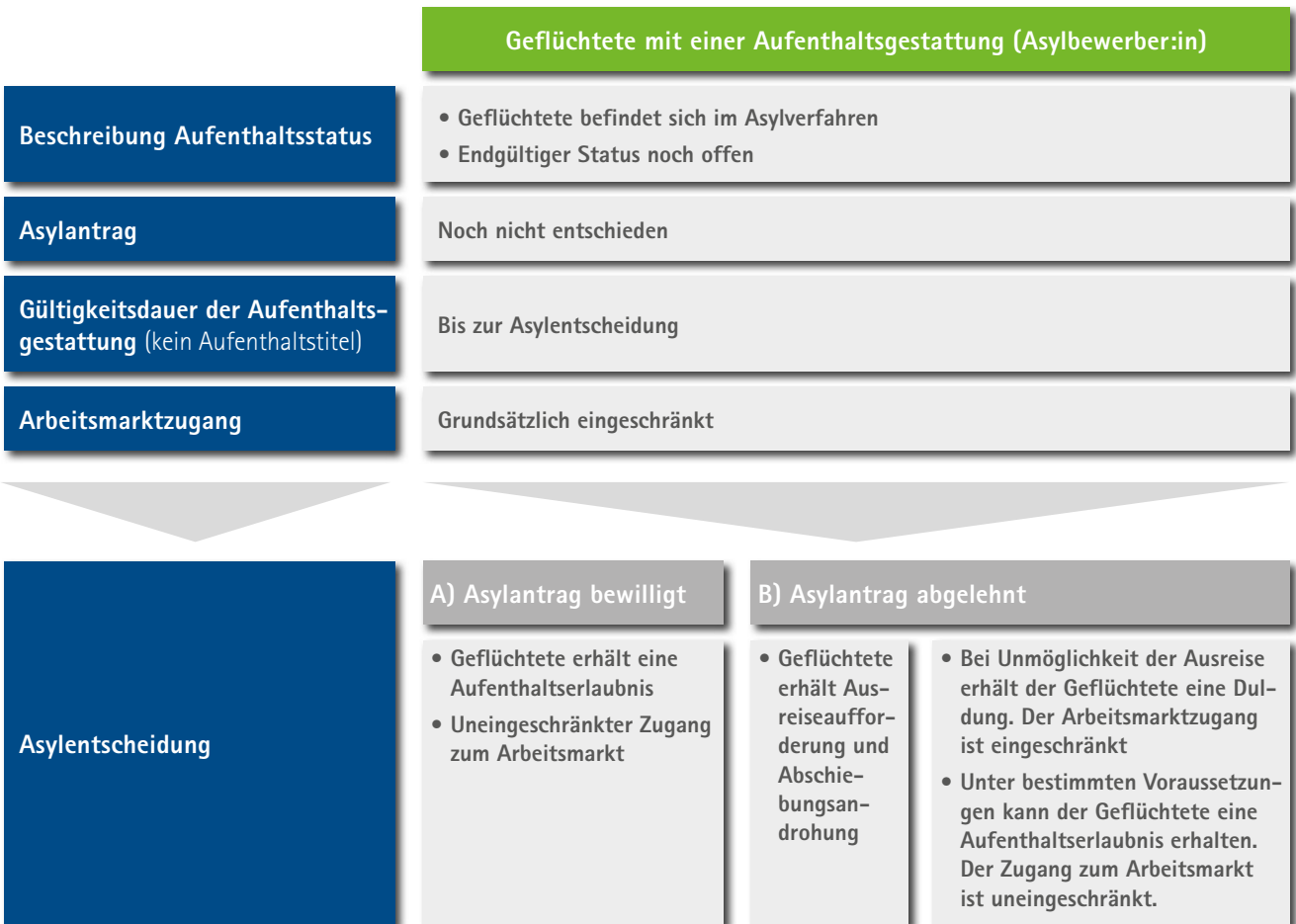


Geflüchtete mit einer Aufenthaltsgestattung

Geflüchtete mit einer Aufenthaltsgestattung sind Geflüchtete, die sich im Asylverfahren befinden. Über ihren Asylantrag wurde noch nicht endgültig entschieden. Sie werden auch Asylbewerber:innen genannt. Asylbewerber:innen erhalten zur Durchführung ihres Asylverfahrens eine Aufenthaltsgestattung, die sie für die gesamte Verfahrensdauer behalten. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie in der Regel vor einer Abschiebung geschützt. Sie haben einen grundsätzlich eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Aufenthaltsgestattung wird ungültig, sobald das Asylverfahren endgültig beendet ist. Auch Asylsuchende, die registriert sind und einen Ankunftsnachweis (AKN) besitzen, aber noch keinen Asylantrag gestellt haben, erhalten durch die Ausstellung des AKN eine Aufenthaltsgestattung. Diese ist grundsätzlich bis zur Asylantragstellung gültig.

Asylentscheidung

Bewilligt das BAMF den Asylantrag durch einen positiven Bescheid, erhalten die Asylbewerber:innen eine befristete Aufenthaltserlaubnis. Lehnt das BAMF den Antrag durch einen negativen Bescheid ab, dann sind die Asylbewerber:innen zur Ausreise verpflichtet und ihnen droht die Abschiebung. Gegen den ablehnenden Bescheid des BAMF können die Betroffenen vor Gericht klagen. Die Aufenthaltsgestattung gilt dann weiter, solange das Verfahren noch andauert und nicht (rechtskräftig) beendet ist. Gibt das Gericht der Klage statt, wird eine befristete Aufenthaltserlaubnis erteilt. Weist es die Klage ab, wird die Person ausreisepflichtig. Die Betroffenen müssen Deutschland in der Regel innerhalb eines Monats verlassen. Die freiwillige Ausreise ist hierbei der Regelfall. Diejenigen, die nicht freiwillig ausreisen, werden abgeschoben, sofern dies möglich ist. Bei Unmöglichkeit der Ausreise kann die Ausländerbehörde einen befristeten Aufenthaltstitel (Aufenthaltserlaubnis) oder eine Duldung erteilen.



Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis sind insbesondere Geflüchtete, die ein Asylverfahren erfolgreich durchlaufen haben. Ihr Asylantrag wurde vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durch einen positiven Bescheid bewilligt. Damit haben sie ein zunächst befristetes Aufenthaltsrecht in Deutschland.

Zu dieser Gruppe gehören Geflüchtete mit folgendem Aufenthaltsstatus:

- ▶ Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge
- ▶ Subsidiär Schutzberechtigte und
- ▶ National Schutzberechtigte.
- ▶ Schutzberechtigte mit vorübergehendem Schutz.

Auf Grundlage des positiven BAMF-Bescheids erhalten sie von der zuständigen Ausländerbehörde jeweils einen Aufenthaltstitel, der ihrem Aufenthaltsstatus entspricht: eine auf 1 bis 3 Jahre befristete Aufenthaltserlaubnis aus sog. humanitären Gründen. Sie haben während dieser Zeit grundsätzlich einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge

Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge sind Personen, die nach der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) als Flüchtlinge anerkannt sind. Konventionsflüchtlinge werden als Asylberechtigte nach dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland anerkannt, wenn sie wegen ihrer politischen Überzeugung, Religion, Rasse oder Nationalität von einer staatlichen Stelle (beispielsweise von der Polizei) in ihrem Heimatland verfolgt werden und nicht zurückkehren können, weil sie sonst um ihr Leben, ihre körperliche Unversehrtheit oder ihre Freiheit fürchten müssten.

Konventionsflüchtlinge werden nur nach der GFK als Flüchtlinge anerkannt (und nicht auch als Asylberechtigte nach dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland), wenn sie zum Beispiel über einen sicheren Drittstaat (Mitgliedstaaten der EU, Norwegen und die Schweiz) nach Deutschland eingereist sind oder von nichtstaatlichen Akteuren (zum Beispiel von einer terroristischen Organisation) verfolgt werden.

Geltungszeitraum und Verlängerungsmöglichkeiten der Aufenthaltserlaubnisse:

- Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge erhalten jeweils eine Aufenthaltserlaubnis, die zunächst auf 3 Jahre befristet ist.
- Die Aufenthaltserlaubnis wird für höchstens 3 weitere Jahre verlängert, sofern der Aufenthaltsstatus nicht widerrufen wird.
- Unter bestimmten Voraussetzungen kann nach 5 Jahren eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erteilt werden. Bereits nach 3 Jahren besteht die Möglichkeit, wenn herausragende Integrationsleistungen erbracht wurden, insbesondere die deutsche Sprache beherrscht wird und der Lebensunterhalt überwiegend gesichert ist.
- Mit der unbefristeten Niederlassungserlaubnis erhalten sie ein gesichertes Aufenthaltsrecht in Deutschland.

Subsidiär Schutzberechtigte

Subsidiär Schutzberechtigte sind Geflüchtete, die stichhaltigen Gründe für die Annahme vorgebracht haben, dass ihnen in ihrem Herkunftsland ein ernsthafter Schaden droht und sie den Schutz ihres Landes nicht in Anspruch nehmen können oder wegen der Bedrohung nicht in Anspruch nehmen wollen. Ihnen wird deshalb subsidiärer (nachrangiger) Schutz zuerkannt. Ein ernsthafter Schaden kann sowohl von staatlichen als auch von nichtstaatlichen Akteuren ausgehen. Als ernsthafter Schaden gilt beispielsweise:

- Verhängung oder Vollstreckung der Todesstrafe.
- Folter oder unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Bestrafung.
- Ernste individuelle Bedrohung des Lebens oder der Unversehrtheit der Betroffenen, weil in ihrem Land ein bewaffneter Konflikt auf internationaler oder innerstaatlicher Ebene ausgetragen wird.

Geltungszeitraum und Verlängerungsmöglichkeiten der Aufenthaltserlaubnis:

- Subsidiär Schutzberechtigte erhalten eine Aufenthaltserlaubnis, die zunächst auf 1 Jahr befristet ist.
- Die Aufenthaltserlaubnis wird für 2 weitere Jahre verlängert, sofern der Aufenthaltsstatus nicht widerrufen wird.
- Subsidiär Schutzberechtigte können unter bestimmten Voraussetzungen nach 5 Jahren eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten.

National Schutzberechtigte

National Schutzberechtigte sind Geflüchtete, für die ein zielstaatsbezogenes Abschiebungsverbot festgestellt wurde. Sie dürfen nicht abgeschoben werden, wenn die Abschiebung in ihr Herkunftsland eine Verletzung der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) darstellt oder im Herkunftsland eine erhebliche konkrete Gefahr für Leib, Leben oder Freiheit der Betroffenen besteht.

Geltungszeitraum und Verlängerungsmöglichkeiten der Aufenthaltserlaubnis:

- National Schutzberechtigte erhalten eine Aufenthaltserlaubnis, die zunächst auf mindestens 1 Jahr befristet ist. Sie wird verlängert, sofern der Status nicht widerrufen wird. Der Zeitraum liegt dabei im Ermessen der Ausländerbehörde.
- National Schutzberechtigte können unter bestimmten Voraussetzungen nach 5 Jahren eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten.

Schutzberechtigte mit vorübergehendem Schutz

Der vorübergehende Schutz nach § 24 AufenthG ist die Umsetzung im deutschen Recht der EU-Richtlinie 2001/55/EG über Mindestnormen für die Gewährung vorübergehenden Schutzes im Falle eines Massenzustroms von Vertriebenen und Maßnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Verteilung der Belastungen, die mit der Aufnahme dieser Personen und den Folgen dieser Aufnahme verbunden sind, auf die Mitgliedstaaten. Mit dem Durchführungsbeschluss 2022/382 des Rates der Europäischen Union vom 4. März 2022 wurde das Bestehen eines Massenzustroms von Vertriebenen aus der Ukraine festgestellt und die Anwendung des vorübergehenden Schutzstatus nach § 24 AufenthG in Kraft gesetzt.

Folgende Personengruppen haben derzeit Anspruch auf vorübergehenden Schutz nach § 24 AufenthG:

- Ukrainer:innen, die ab dem 24. Februar 2022 aus der Ukraine geflüchtet sind, sowie deren Familienangehörige. Auch Ukrainer:innen, die nicht lange vor dem 24. Februar 2022 aus der Ukraine geflohen sind oder die sich kurz vor diesem Zeitpunkt (z. B. im Urlaub oder zur Arbeit) im Gebiet der EU befunden haben, können vorübergehenden Schutz erhalten.
- Ukrainer:innen, die bereits vor dem 24. Februar 2022 in Deutschland waren und hier einen anderen Aufenthaltstitel hatten (z. B. als Studierende in Deutschland, Fachkraft, Familienangehörige), wenn der ursprüngliche Aufenthaltstitel nicht verlängert werden kann (z. B. Scheitern des Studiums, Trennung).
- Staatsangehörige anderer Drittländer, die vor dem 24. Februar 2022 in der Ukraine internationalen Schutz oder einen gleichwertigen nationalen Schutz genossen haben, sowie deren Familienangehörige.
- Staatsangehörige anderer Drittländer, die nachweisen können, dass sie sich vor dem 24. Februar 2022 rechtmäßig in der Ukraine aufgehalten haben und es sich nicht um einen Kurzaufenthalt (max. 90 Tage) gehandelt hat. Darunter fallen Personen mit unbefristeten ukrainischen Aufenthaltstiteln, aber auch internationale Studierende und Menschen im Asylverfahren. Voraussetzung ist, dass eine sichere und dauerhafte Rückkehr in ihre Herkunftsländer nicht möglich ist.

Personen, die Anspruch auf vorübergehenden Schutz haben, müssen keinen Asylantrag stellen. Sie müssen den Antrag auf eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 AufenthG bei ihrer örtlichen Ausländerbehörde stellen.

Geltungszeitraum und Verlängerungsmöglichkeiten der Aufenthaltserlaubnis:

- Schutzberechtigte mit vorübergehendem Schutz erhalten eine Aufenthaltserlaubnis, die zunächst aus mindestens 1 Jahr befristet ist.
- Solange die Gründe für den vorübergehenden Schutz weiterbestehen, verlängert sich die Aufenthaltserlaubnis automatisch um 6 Monate, höchstens jedoch um ein Jahr. Bei Fortbestehen der Gründe kann danach in Absprache mit allen Mitgliedsstaaten der Schutz noch einmal um 1 Jahr verlängert werden (die Gesamtdauer beträgt also maximal 3 Jahre). In der Praxis wird der Titel in Deutschland i. d. R. bis zum 04.03.2024 erteilt.
- Schutzberechtigte mit vorübergehendem Schutz können ohne Einschränkungen den Aufenthaltstitel wechseln und z. B. einen Aufenthaltstitel zum Zweck der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder zum Zweck der Beschäftigung als Fachkraft mit Berufsausbildung oder akademischer Ausbildung erhalten, wenn die Voraussetzungen für die jeweiligen Aufenthaltstitel erfüllt sind.

Widerruf des Aufenthaltsstatus durch das BAMF und Entscheidungsmöglichkeiten der Ausländerbehörde

Wird der Aufenthaltsstatus vom BAMF widerrufen, können die Betroffenen dagegen vor Gericht klagen. Solange das Verfahren läuft, dürfen die Ausländerbehörden die Aufenthaltserlaubnis nicht einziehen. Sie müssen erst die rechtskräftige Entscheidung abwarten. Die Aufenthaltserlaubnis gilt dann mindestens bis zum Abschluss des Verfahrens, das einige Monate oder auch länger andauern kann. Verlieren die Betroffenen ihren Aufenthaltsstatus durch Widerruf endgültig, dann bedeutet das nicht zwangsläufig, dass sie auch ihre Aufenthaltserlaubnis verlieren. Die Ausländerbehörde hat die Möglichkeit die Aufenthaltserlaubnis trotz Widerruf zu verlängern, sie muss es aber nicht (Ermessensspielraum). Berücksichtigt werden dabei die persönlichen Verhältnisse der Betroffenen, zum Beispiel bestehende Beschäftigungsverhältnisse. Bei Nichtverlängerung der Aufenthaltserlaubnis ist es möglich, dass die Betroffenen Deutschland verlassen müssen.

| Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis (aus humanitären Gründen) | | | | |
|--|---|---|---|--|
| | Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge | Subsidiär Schutz-berechtigte | National Schutz-berechtigte | Schutzberechtigte mit vorübergehendem Schutz |
| Beschreibung Aufenthaltsstatus | Anerkannte GFK Flüchtlinge, z. B. politisch Verfolgte, die bei Rückkehr um Leben, Leib, Freiheit fürchten müssten ABER: Kein Asyl z. B. bei Einreise über sicheren Drittstaat (z. B. EU Staaten) | Geflüchtete, die stichhaltige Gründe vorgebracht haben, dass im Herkunftsland ein ernsthafter Schaden droht (z. B. Folter oder Todesstrafe) | Geflüchtete, für die ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde (z. B. wenn im Herkunftsland Gefahr für Leib, Leben oder Freiheit besteht) | Aufenthaltsgewährung im Falle eines Massenzustroms von Vertriebenen im Sinne der EU Richtlinie 2001/55/EG. Laut Durchführungsbeschluss des Rates vom 4. März 2022 betrifft es Geflüchtete aus der Ukraine. |
| Asylantrag | Durch positiven Bescheid des BAMF bewilligt. | | | Kein Asylantrag nötig. Antrag auf vorübergehenden Schutz bei den Ausländerbehörden |
| Gültigkeitsdauer (befristeter Titel) | 3 Jahre | 1 Jahr | Mindestens 1 Jahr | Mindestens 1 Jahr. I. d. R. bis 04.03.2024 |
| Verlängerung | <ul style="list-style-type: none"> • Bis zu 3 Jahre, sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus • Bei herausragenden Integrationsleistungen Niederlassungserlaubnis möglich | 2 Jahre, sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus | Verlängerung, sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus. Zeitraum im Ermessen der Behörden. | <ul style="list-style-type: none"> • Bis zu insgesamt 3 Jahre bei Fortbestehen der Gründe für den vorübergehenden Schutz. • Wechseln des Aufenthaltstitels jederzeit möglich |
| Niederlassungserlaubnis (unbefristeter Titel) | Nach 3 oder 5 Jahren möglich | Nach 5 Jahren möglich | | Nach 5 Jahren Aufenthalt möglich (Wechsel des Aufenthaltstitel als Voraussetzung) |
| Arbeitsmarktzugang | Grundsätzlich uneingeschränkt | | | |

Geflüchtete mit einer Duldung

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

Wenn eine Abschiebung aus bestimmten Gründen nicht möglich ist, erhalten die Betroffenen eine Duldung.

Die Duldung ist kein Aufenthaltstitel, sondern ein behördlicher Nachweis darüber, dass die Abschiebung der Betroffenen vorübergehend ausgesetzt ist. Geduldete haben grundsätzlich einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Es gibt zwei Hauptformen der Duldung:

- ▶ Duldung aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen (Anspruchsduldung)

Die Ausländerbehörden müssen den Betroffenen eine Duldung erteilen, wenn sie wegen eines Hindernisses nicht abgeschoben werden können. Das ist z. B. der Fall, wenn Geduldete keinen Pass haben oder schwer krank sind.

- ▶ Duldung aus humanitären oder persönlichen Gründen oder erheblichem öffentlichem Interesse (Ermessensduldung)

Die Ausländerbehörden können den Betroffenen eine Duldung erteilen, wenn ihr Aufenthalt in Deutschland aus bestimmten humanitären oder persönlichen Gründen erforderlich ist. Dies ist z. B. der Fall, wenn ein Schulabschluss bevorsteht oder eine Operation durchgeführt werden sollte.

In diesem Fall liegt die Entscheidung im Ermessen der Ausländerbehörden. Diese machen ihre Entscheidung oft von der Zusage der Betroffenen abhängig, nach Ablauf der Geltungsdauer „freiwillig“ auszureisen.

Geltungszeitraum und Verlängerungsmöglichkeiten der Duldung:

- Für welchen Geltungszeitraum eine Duldung maximal ausgestellt werden kann, ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Sie gilt aber i. d. R. nur für kurze Zeit, da die Aussetzung der Abschiebung nur vorübergehend sein soll. Duldungen aus humanitären oder persönlichen Gründen oder erheblichem persönlichem Interesse werden üblicherweise nur für wenige Wochen oder Monate ausgestellt.
- Ist die Geltungsdauer abgelaufen, die Abschiebung aber weiterhin unmöglich, wird die Duldung verlängert. Eine Verlängerung ist bis zu einem Jahr möglich, für eine längere Zeit aber nur ausnahmsweise zulässig.
- Fällt das Abschiebungshindernis oder der Erteilungsgrund weg (z. B. weil ein neuer Pass ausgestellt wurde oder bei einem erfolgreichen Schulabschluss), wird die Duldung nicht verlängert; sie kann sogar widerrufen werden und sofort ihre Gültigkeit verlieren. Die Betroffenen müssen in beiden Fällen mit ihrer Abschiebung rechnen.
- Geduldete, die sich am 1. Januar 2022 seit mindestens fünf Jahre in Deutschland aufhalten, können eine einjährige Chancen-Aufenthaltsurlaubnis nach § 104c erhalten, um die Voraussetzungen (insb. Sprachkenntnisse, Lebensunterhalt und Identitätsnachweis) für eine Aufenthaltsurlaubnis bei nachhaltiger Integration (§ 25b AufenthG) oder für gut integrierte Jugendliche oder Heranwachsende (§ 25a AufenthG) zu erfüllen. Weitere Informationen dazu s. Kapitel 5 Beschäftigung | Aus der Duldung in einen rechtssicheren Aufenthalt: Wer hat Anspruch auf eine Chancen-Aufenthaltsurlaubnis?

Neben den zwei Hauptduldungsformen gibt es drei weitere Sonderformen der Duldung:

- ▶ Duldung für Personen mit ungeklärter Identität
- ▶ Ausbildungsduldung
- ▶ Beschäftigungsduldung

Duldung für Personen mit ungeklärter Identität

Die Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ wird einem ausreisepflichtigen Betroffenen erteilt, wenn „die Abschiebung aus von ihm selbst zu vertretenden Gründen nicht vollzogen werden kann“. Das ist z. B. der Fall, wenn er über seine Identität täuscht oder wenn er die zumutbaren Handlungen zur Mitwirkungspflicht bei der Passbeschaffungspflicht nicht vornimmt.

Geflüchtete im Besitz einer Duldung für Personen mit ungeklärter Identität dürfen nicht arbeiten und unterliegen einer Wohnsitzauflage. Außerdem wird die Zeit in dieser Duldungsform nicht als Vorduldungszeit angerechnet.

Wenn der ausreisepflichtige Betroffene der Mitwirkungspflicht bei der Passbeschaffung nachgeht, erhält er eine Duldung ohne den Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“.

Ausbildungsduldung

Die Ausbildungsduldung ist eine Duldung aus humanitären oder persönlichen Gründen, die für die Gesamtdauer der Berufsausbildung, i. d. R. drei Jahre, von den Ausländerbehörden erteilt werden muss, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (z. B. wenn es sich um eine staatlich anerkannte Berufsausbildung handelt).

Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung besteht grundsätzlich ein Anspruch auf die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für zwei weitere Jahre. Bei Abbruch der Ausbildung wird einmalig eine Duldung für sechs Monate zur Suche nach einer neuen Ausbildungsstelle erteilt. Beim Nicht-Bestehen der Abschlussprüfung wird die Duldung i.d.R. um ein Jahr verlängert, um die Wiederholung der Prüfung zu ermöglichen. Nach erfolgreich beendeter Ausbildung ohne Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb wird die Duldung für 6 Monate verlängert, um sich auf eine für das Qualifikationsniveau passende Stelle zu bewerben.

Weitere Informationen zur Ausbildungsduldung sind im Kapitel 4 Ausbildung zu finden.

Beschäftigungsduldung

Die Beschäftigungsduldung ist eine Duldung aus humanitären oder persönlichen Gründen, die einem Geduldeten in Beschäftigung sowie seinem Partner und den in familiärer Gemeinschaft lebenden Kindern für 30 Monate von den Ausländerbehörden i.d.R. erteilt werden muss, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (z. B. Einreise vor dem 01.08.2018, Duldung seit mindestens 12 Monaten, Beschäftigung seit mindestens 18 Monaten etc.).

Werden die Voraussetzungen nicht mehr erfüllt, wird die Beschäftigungsduldung widerrufen. Kurzfristige, fremdverschuldete Unterbrechungen bleiben unberücksichtigt.

| Geflüchtete mit einer Duldung (Geduldeten) | | | |
|---|---|---|--|
| Beschreibung Aufenthaltsstatus | <ul style="list-style-type: none"> Kein Recht zum Aufenthalt, deshalb Ausreisepflicht Abschiebung ist vorübergehend ausgesetzt | | |
| Asylantrag | Durch negativen Bescheid des BAMF abgelehnt | | |
| Duldungsart | <table border="1"> <tr> <td>Duldung aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen (Anspruchsduldung)</td> <td>Duldung aus humanitären oder persönlichen Gründen oder erheblichem öffentlichem Interesse (Ermessensduldung)</td> </tr> </table> | Duldung aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen (Anspruchsduldung) | Duldung aus humanitären oder persönlichen Gründen oder erheblichem öffentlichem Interesse (Ermessensduldung) |
| Duldung aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen (Anspruchsduldung) | Duldung aus humanitären oder persönlichen Gründen oder erheblichem öffentlichem Interesse (Ermessensduldung) | | |
| Erteilung, wenn | <table border="1"> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Ausreise bzw. Abschiebung aufgrund eines Hindernisses nicht möglich ist </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Dringende humanitäre, persönliche Gründe oder ein öffentliches Interesse den weiteren Aufenthalt erfordern (z. B. wenn Schulabschluss kurz bevorsteht) </td> </tr> </table> | <ul style="list-style-type: none"> Ausreise bzw. Abschiebung aufgrund eines Hindernisses nicht möglich ist | <ul style="list-style-type: none"> Dringende humanitäre, persönliche Gründe oder ein öffentliches Interesse den weiteren Aufenthalt erfordern (z. B. wenn Schulabschluss kurz bevorsteht) |
| <ul style="list-style-type: none"> Ausreise bzw. Abschiebung aufgrund eines Hindernisses nicht möglich ist | <ul style="list-style-type: none"> Dringende humanitäre, persönliche Gründe oder ein öffentliches Interesse den weiteren Aufenthalt erfordern (z. B. wenn Schulabschluss kurz bevorsteht) | | |
| Gültigkeitsdauer | <table border="1"> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Gesetzlich nicht vorgeschrieben I. d. R. nur für eine kurze Zeit </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Gesetzlich nicht vorgeschrieben I. d. R. nur für wenige Wochen oder Monate </td> </tr> </table> | <ul style="list-style-type: none"> Gesetzlich nicht vorgeschrieben I. d. R. nur für eine kurze Zeit | <ul style="list-style-type: none"> Gesetzlich nicht vorgeschrieben I. d. R. nur für wenige Wochen oder Monate |
| <ul style="list-style-type: none"> Gesetzlich nicht vorgeschrieben I. d. R. nur für eine kurze Zeit | <ul style="list-style-type: none"> Gesetzlich nicht vorgeschrieben I. d. R. nur für wenige Wochen oder Monate | | |
| Verlängerung | <table border="1"> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Solange Ausreisehindernis besteht Bis zu 1 Jahr zulässig; für längere Zeit nur ausnahmsweise </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Liegt im Ermessen der Ausländerbehörde, bei Wegfall des Erteilungsgrundes wahrscheinlich keine Verlängerung </td> </tr> </table> | <ul style="list-style-type: none"> Solange Ausreisehindernis besteht Bis zu 1 Jahr zulässig; für längere Zeit nur ausnahmsweise | <ul style="list-style-type: none"> Liegt im Ermessen der Ausländerbehörde, bei Wegfall des Erteilungsgrundes wahrscheinlich keine Verlängerung |
| <ul style="list-style-type: none"> Solange Ausreisehindernis besteht Bis zu 1 Jahr zulässig; für längere Zeit nur ausnahmsweise | <ul style="list-style-type: none"> Liegt im Ermessen der Ausländerbehörde, bei Wegfall des Erteilungsgrundes wahrscheinlich keine Verlängerung | | |
| Arbeitsmarktzugang | Grundsätzlich eingeschränkt | | |
| Chancen-Aufenthaltsrecht | <ul style="list-style-type: none"> Für Geduldete, die sich am 1. Januar 2022 seit mindestens fünf Jahre in Deutschland aufhalten Einjährige Aufenthaltserlaubnis, die bei Erfüllung der Voraussetzungen (insb. Sprachkenntnisse, Lebensunterhalt und Identitätsnachweis) in eine Aufenthaltserlaubnis bei nachhaltiger Integration (§ 25b AufenthG) oder für gut integrierte Jugendliche oder Heranwachsende (§ 25a AufenthG) einmünden kann. | | |

| Sonderformen der Duldung | | | |
|--------------------------|--|---|---|
| Duldungsart | Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ | Ausbildungsduldung | Beschäftigungsduldung |
| Erteilung, wenn | <ul style="list-style-type: none"> die Abschiebung des Geflüchteten aus von ihm selbst zu vertretenden Gründen nicht vollzogen werden kann | <ul style="list-style-type: none"> der ausreisepflichtige Geflüchtete eine Ausbildung absolviert und bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind | <ul style="list-style-type: none"> der ausreisepflichtige Geflüchtete einer Beschäftigung nachgeht und bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind Auch für Partner und in der familiären Gemeinschaft lebende Kinder gültig |
| Gültigkeitsdauer | <ul style="list-style-type: none"> Gesetzlich nicht vorgeschrieben Bis der ausreisepflichtige Betroffene der Mitwirkungspflicht bei der Passbeschaffung nachgeht | <ul style="list-style-type: none"> I. d. R. für die Gesamtdauer der Ausbildung Im Anschluss besteht Anspruch auf eine zweijährige Aufenthaltserlaubnis bei weiterer Beschäftigung | <ul style="list-style-type: none"> Für 30 Monate |
| Verlängerung | <ul style="list-style-type: none"> Die Duldung wird mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ versehen, solange der Betroffene der Mitwirkungspflicht bei der Passbeschaffung nicht nachgegangen ist. | <ul style="list-style-type: none"> Für 6 Monate nach Abbruch der Ausbildung, um eine neue Ausbildungsstelle zu finden Für 6 Monate nach Abschluss der Ausbildung, wenn eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist | <ul style="list-style-type: none"> Im Anschluss kann eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden |
| Arbeitsmarktzugang | <ul style="list-style-type: none"> Nicht gestattet (Arbeitsverbot) | Gestattet, wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind | |

Welche Geflüchteten haben eine gute Bleibeperspektive?

Mit dem Begriff „Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive“ werden Geflüchtete mit einer Aufenthaltsgestattung beschrieben, die eine hohe Wahrscheinlichkeit haben, auf Dauer in Deutschland bleiben zu dürfen. Sie erhalten dabei insbesondere einen verbesserten Zugang zu Integrationsangeboten.

Zu den Geflüchteten mit guter Bleibeperspektive gehören seit März 2021 Asylbewerber:innen aus den Ländern: Syrien, Eritrea und Somalia. Aktuell (Stand: Januar 2022) wird für Asylbewerber:innen aus Afghanistan für alle Maßnahmen im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (z. B. berufsbezogene Sprachförderung und frühzeitige Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration gem. § 39a SGB III) eine gute Bleibeperspektive angenommen.

Eine regelmäßig aktualisierte Übersicht ist auf der Webseite des BAMF in der Kategorie „Was heißt gute Bleibeperspektive?“ zu finden: <https://www.bamf.de/SharedDocs/FAQ/DE/IntegrationskurseAsylbewerber/001-bleibeperspektive.html;nn=282388>

Zu den Geflüchteten ohne Bleibeperspektive gehören insbesondere Asylbewerber:innen aus sicheren Herkunftsstaaten. Als sicheren Herkunftsstaat definiert das Gesetz Länder, von denen aufgrund des demokratischen Systems und der allgemeinen politischen Lage davon ausgegangen werden kann, dass dort generell keine staatliche Verfolgung zu befürchten ist und dass der jeweilige Staat grundsätzlich vor nichtstaatlicher Verfolgung schützen kann. Es gilt dann die sogenannte Regelvermutung, dass keine Verfolgungsgefahr vorliegt. Sichere Herkunftsstaaten sind (neben den Mitgliedstaaten der Europäischen Union) aktuell: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

Asylbewerber:innen aus den anderen Herkunftsländern haben derzeit keine gute Bleibeperspektive, d.h. dass die gesamte Anerkennungsquote für ihre Herkunftsländer bei unter 50 Prozent liegt. Es wird in jedem Einzelfall im Rahmen der Anhörung geprüft, ob sie Anspruch auf Schutzgewährung haben.

Kapitel 2: Zugang zum Arbeitsmarkt

Wie ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete grundsätzlich geregelt?

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für Geflüchtete im Grundsatz folgendermaßen geregelt:

- Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis haben einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Da die Aufenthaltserlaubnis aber zunächst befristet ist, ist auch der Zugang zum Arbeitsmarkt zunächst befristet. Dies gilt auch für Geflüchtete mit vorübergehendem Schutz nach § 24 AufenthG.
- Geflüchtete mit einer Duldung (Geduldete) und Geflüchtete mit einer Aufenthaltsgestattung (Asylbewerber:innen) haben einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Da die Duldung und die Aufenthaltsgestattung befristet sind, ist auch der Zugang zum Arbeitsmarkt befristet.

Im Aufenthaltsdokument befinden sich Vermerke, ob ein geflüchteter Mensch arbeiten darf. Die Vermerke können bspw. lauten:

- Erwerbstätigkeit gestattet
- Erwerbstätigkeit nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet
- Erwerbstätigkeit nicht gestattet

Detaillierte Informationen zum Aufenthaltsstatus und entsprechender Aufenthaltsdauer von Geflüchteten siehe auch Kap. 1 | Welchen Aufenthaltsstatus können Geflüchtete haben?

| Geflüchtete mit | | | |
|--------------------|--|---|--|
| | Aufenthaltsgestattung | Aufenthaltserlaubnis | Duldung |
| Arbeitsmarktzugang | Grundsätzlich eingeschränkt und auf die Dauer der Aufenthaltsgestattung befristet. | Grundsätzlich uneingeschränkt und auf die Dauer der Aufenthaltserlaubnis befristet. | Grundsätzlich eingeschränkt und auf die Dauer der Duldung befristet. |

Welche Wartezeiten gelten für die Aufnahme einer Beschäftigung und welche Zustimmungen sind notwendig?

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich sofort jede Form einer Beschäftigung aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen. Dies gilt auch für Geflüchtete mit vorübergehendem Schutz nach § 24 AufenthG.

Für Asylbewerber:innen und Geduldete gelten unterschiedliche Regeln. Diese hängen davon ab, ob die betreffenden Personen verpflichtet sind, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen oder nicht. Asylbewerber:innen mit einer Aufenthaltsgestattung sind verpflichtet, bis zur Entscheidung des BAMF über den Asylantrag in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen. Im Falle der Ablehnung des Asylantrags müssen sie bis zur Ausreise oder Abschiebung in der Erstaufnahmeeinrichtung wohnen bleiben. Diese Verpflichtung gilt längstens bis zu 18 Monate. Für Familien mit minderjährigen Kindern gilt diese längstens bis zu sechs Monate.

Während der verpflichtenden Unterbringung in einer Erstaufnahmeeinrichtung gelten folgende Regeln:

Neun Monate Wartezeit für Geflüchtete mit Aufenthaltsgestattung

Asylbewerber:innen mit Aufenthaltsgestattung ist eine Beschäftigung zu erlauben, wenn das Asylverfahren nach neun Monaten noch nicht abgeschlossen ist. Dies gilt jedoch nicht

- für Geflüchtete aus den sicheren Herkunftsstaaten

- wenn der Asylantrag als unzulässig oder offensichtlich unbegründet abgelehnt wurde (Ausnahme: Das Verwaltungsgericht hat die aufschiebende Wirkung der Klage gegen die Ablehnung angeordnet)

Sechs Monate Wartefrist in der Duldung

Geduldeten kann eine Beschäftigung erlaubt werden, wenn sie länger als sechs Monate im Besitz einer Duldung sind.

Besteht keine Verpflichtung, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, gelten folgende Regeln:

- Ab der Registrierung als Asylsuchender oder ab Erteilung der Duldung gilt eine 3-monatige Wartefrist, während der eine Beschäftigung nicht aufgenommen werden darf. Die Wartefrist beginnt für Asylbewerber:innen mit Ausstellung des bundesweit einheitlichen Ankunfts nachweises.
- Nach Ablauf der 3-monatigen Wartefrist ist eine Beschäftigung grundsätzlich möglich.

Bevor Geduldete oder Asylbewerber:innen eine konkrete Beschäftigung in Ihrem Betrieb aufnehmen dürfen, müssen sie eine Beschäftigungserlaubnis bei der Ausländerbehörde beantragen. Die Bundesagentur für Arbeit muss der Beschäftigungserlaubnis i. d. R. zustimmen. Diese Zustimmung holt die Ausländerbehörde ein, Sie als Arbeitgeber:in müssen sich nicht darum bemühen. Die Ausländerbehörde trägt die Erlaubnis unter „Nebenbestimmungen“ in das Aufenthaltsdokument ein. Die Beschäftigungserlaubnis wird jeweils befristet erteilt und kann verlängert werden. Die Verlängerung muss vor Fristablauf beantragt werden.

Die Bundesagentur für Arbeit stimmt nur zu, wenn

- ✓ sich durch die Beschäftigung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben und
- ✓ der Kandidat nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigt wird (Arbeitszeit, Verdienst) als vergleichbare deutsche Arbeitnehmende (Beschäftigungsbedingungsprüfung).

Über Bezahlung, Arbeitszeiten und sonstige Bedingungen müssen Sie als Arbeitgeber:in der Bundesagentur für Arbeit Auskunft geben.



Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erfolgt ohne Vorrangprüfung, d. h. es wird nicht (mehr) geprüft, ob für die konkrete Beschäftigung keine bevorrechtigten Arbeitnehmende (Deutsche, EU-Staatsbürger oder andere ausländische Staatsbürger mit einem dauerhaften Aufenthaltsstatus sowie Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis) zur Verfügung stehen.

In folgenden Fällen ist die Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich, die Zustimmung der Agentur für Arbeit dennoch nicht erforderlich:

- Für Bewerberinnen und Bewerber mit anerkanntem Hochschulabschluss und einem Bruttojahresgehalt von mindestens 56.400 Euro (Stand 2022, Gehaltsgrenze wird jährlich angepasst);
- bei Berufsausbildungen in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf;
- bei Praktika zur Berufsorientierung oder im Rahmen einer Berufs- oder Hochschulausbildung bis zu drei Monaten;
- bei einem Aufenthalt von mehr als vier Jahren.

Ob die konkrete Beschäftigung zustimmungsfrei ist, wird in jedem Einzelfall geprüft.

| Beschäftigung von Geflüchteten – Wartezeiten und Zustimmungen | |
|--|--|
| Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis | <ul style="list-style-type: none"> Beschäftigung sofort möglich |
| Geflüchtete mit Aufenthaltsgestattung | Während der verpflichtenden Unterbringung in der Erstaufnahmeeinrichtung <ul style="list-style-type: none"> Beschäftigung nach 9 Monaten möglich Gilt nicht: <ul style="list-style-type: none"> für Geflüchtete aus den sicheren Herkunftsstaaten wenn der Asylantrag als unzulässig oder offensichtlich unbegründet abgelehnt wurde |
| | Außerhalb der Erstaufnahmeeinrichtungen <ul style="list-style-type: none"> Beschäftigung nach 3 Monaten möglich |
| Geflüchtete mit Duldung | <ul style="list-style-type: none"> Beschäftigung nach 6 Monaten möglich |
| Geflüchtete mit Aufenthaltsgestattung und Geflüchtete mit Duldung | Voraussetzung: <ul style="list-style-type: none"> Erlaubnis der Ausländerbehörde Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (Beschäftigungsbedingungsprüfung) |
| | Besonderheiten u. a. <ul style="list-style-type: none"> Für Hochschulabsolventen mit Voraussetzung Blaue Karte EU, Ausbildungen und Praktika und bei einem Aufenthalt von mehr als vier Jahre gelten teilweise Sonderregelungen |

Welche Geflüchteten können einem Beschäftigungsverbot unterliegen?

Eine Beschäftigung ist nicht gestattet für

- Geflüchtete mit verpflichtender Unterbringung in einer Erstaufnahmeeinrichtung vor Ablauf der Wartefrist. (s. Kapitel 2 | Welche Wartezeiten gelten für die Aufnahme einer Beschäftigung und welche Zustimmungen sind notwendig?)
- Geflüchtete im Besitz einer Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“
Diese wird ausgestellt, wenn die Abschiebung aus selbst zu vertretenden Gründen nicht vollzogen werden kann, weil die Person das Abschiebungshindernis durch eigene Täuschung über seine Identität oder Staatsangehörigkeit oder durch eigene falsche Angaben selbst herbeiführt oder zumutbaren Handlungen zur Erfüllung der Passbeschaffungspflicht nicht nachkommt.
- Geduldete und Asylbewerber:innen, wenn sie aus einem sicheren Herkunftsstaat stammen und ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben.
- Geflüchtete aus der Ukraine, die sich visumsfrei in Deutschland aufhalten und (noch) keinen Antrag auf eine Aufenthaltserlaubnis zum vorübergehenden Schutz nach § 24 AufenthG gestellt haben.

Sonderregelungen gelten für Staatsangehörige aus dem Westbalkan (Verlängerung bis 31.12.2023):

Um den Asyldruck zu verringern, erhalten Staatsangehörige aus den Ländern Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien die Möglichkeit, unabhängig von ihrer persönlichen Qualifikation eine Ausbildung oder eine Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen.

Voraussetzungen hierfür sind:

- ✓ Ein konkretes Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebot. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist erforderlich (Vorrang- und Beschäftigungsbedingungsprüfung).
- ✓ Ein zweckentsprechendes Visum. Das zweckentsprechende Visum muss im Herkunftsstaat des Bewerbers bei einer deutschen Auslandsvertretung beantragt werden. Der Antragsteller darf in den letzten 24 Monaten vor Visumantragstellung in Deutschland keine Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz bezogen haben.

- ✓ Die Befristung bis 31.12.2023 bezieht sich auf den Zeitraum, bis zu dem das Zulassungsverfahren abgeschlossen sein muss. Es kann auch eine Zustimmung für eine Beschäftigung über den 31.12.2023 hinaus erteilt werden.
- ✓ Bei Verlängerungsanträgen bzw. Betriebswechsel benötigt der Arbeitnehmende ab dem Jahr 2021 eine erneute Zustimmung, auch wenn sich die Beschäftigungsbedingungen nicht ändern. In diesen Fällen ist der Antrag nicht bei der Botschaft, sondern bei der zuständigen Ausländerbehörde in Deutschland zu stellen.
- ✓ Die Anzahl der Zustimmungen wird auf 25.000 je Kalenderjahr begrenzt.

Wie erkennen Sie als Arbeitgeber:in, welches Aufenthaltsdokument vorliegt und ob eine Beschäftigung gestattet ist?

Welches Aufenthaltsdokument vorliegt, erkennen Sie an der Bezeichnung auf der Vorderseite des Dokuments. Die Ausländerbehörden sind verpflichtet, den „konkreten Arbeitsmarktzugang“ der Geflüchteten direkt in die Aufenthaltsdokumente einzutragen (sog. „Nebenbestimmungen zur Erwerbstätigkeit“).

Ob und in welchem Umfang eine Beschäftigungsaufnahme gestattet ist, ist in jedem Aufenthaltsdokument unter „Anmerkungen“ oder „Nebenbestimmungen“ durch folgende (oder ähnliche) Angaben vermerkt:

- „Erwerbstätigkeit gestattet“: Mit dieser Auflage darf jede selbstständige und unselbstständige Beschäftigung ausgeübt werden.
- „Beschäftigung gestattet“: Mit dieser Auflage darf jede unselbstständige Beschäftigung ausgeübt werden.
- „Beschäftigung nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde“: Mit dieser Auflage darf nur eine ganz konkrete unselbstständige Beschäftigung und nur mit Erlaubnis der Ausländerbehörde ausgeübt werden.
- „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“: Mit dieser Auflage darf keine selbstständige oder unselbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt werden (z. B. wegen Beschäftigungsverbot).

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

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

HINWEIS: Nach entsprechenden Aufenthaltszeiten kann sich der „konkrete Arbeitsmarktzugang“ ändern, etwa von „Beschäftigung nicht gestattet“ zu „Beschäftigung nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde“. Es kann vorkommen, dass im Aufenthaltsdokument der veränderte Arbeitsmarktzugang von der Ausländerbehörde noch nicht vermerkt bzw. aktualisiert wurde und die Nebenbestimmung somit fehlerhaft ist! Wenn sie sich nicht sicher sind, ob die Angaben zutreffen, sollten Sie sich an die zuständige Ausländerbehörde wenden und das weitere Vorgehen besprechen.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN



Eine Ansicht der Aufenthaltsdokumente finden Sie im Internet unter <https://www.nuif.de/aufenthaltspapiere>

Welche Planungssicherheit haben Sie als Arbeitgeber:in grundsätzlich bei der Beschäftigung von Geflüchteten?

Planungssicherheit besteht grundsätzlich für die jeweilige Gültigkeitsdauer der Aufenthaltsdokumente. Erst mit Erteilung einer Niederlassungserlaubnis durch die Ausländerbehörde ist das dauerhafte Aufenthaltsrecht eines Geflüchteten in Deutschland gesichert.

Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge erhalten zum Beispiel ihre Aufenthaltserlaubnis zunächst für 3 Jahre, Subsidiär Schutzberechtigte für zunächst 1 Jahr, National Schutzberechtigte für mindestens 1 Jahr und Schutzberechtigte mit vorübergehendem Schutz i.d.R. zunächst bis zum 04.03.2024. Für diesen Zeitraum können diese Geflüchteten ohne Einschränkung jede Form einer Beschäftigung aufnehmen. Die jeweilige Aufenthaltserlaubnis wird nach Ablauf der entsprechenden Gültigkeitsdauer durch die zuständige Ausländerbehörde verlängert, sofern der Aufenthaltsstatus durch das BAMF nicht widerrufen wird. Asylberechtigten und Konventionsflüchtlingen kann grundsätzlich nach 5 Jahren, bei herausragenden Integrationsleistungen bereits nach 3 Jahren, eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erteilt werden. Ab diesem Zeitpunkt kann eine Beschäftigung „ohne Fristen“ aufgenommen werden.

Für Geduldete und Asylbewerber:innen ist der Arbeitsmarktzugang beschränkt. Geduldete und Asylbewerber:innen benötigen stets die Erlaubnis der Ausländerbehörde zur Aufnahme einer konkreten Beschäftigung. Die Beschäftigungserlaubnis wird dabei befristet erteilt und kann unter bestimmten Voraussetzungen verlängert werden.

Ausführliche Informationen dazu siehe Kapitel 1 | Aufenthaltsstatus und Aufenthaltsdauer.



Kapitel 3: Einstieg in den Arbeitsmarkt

Dürfen Geflüchtete hospitieren?

Bei einer Hospitation können Geflüchtete als „Gast“ Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen. Dies kann u. a. durch Besichtigung des Betriebes und Beobachten der Arbeitsabläufe erfolgen. Bei einer Hospitation darf der Hospitant lediglich zuschauen, wie die Abläufe in einem Betrieb funktionieren und welche Tätigkeiten im Einzelnen ausgeführt werden. Eine Hospitation stellt keine Beschäftigung dar. Eine vorgeschriebene Höchstdauer für Hospitationen gibt es nicht.

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

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

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

Dürfen Geflüchtete ein Praktikum aufnehmen?

Grundsätzlich können Geflüchtete ein Praktikum absolvieren. Allerdings muss eine differenzierte Betrachtung der unterschiedlichen Formen von Praktika vorgenommen werden.

Pflichtpraktikum

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

- auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung
- auf Grund einer Ausbildungsordnung
- auf Grund einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder
- im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet wird oder
- auf Grund einer Entscheidung der für die Anerkennung zuständigen Stelle zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses verpflichtend zu leisten ist.

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

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

Geduldete und Asylbewerber:innen dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde ein Pflichtpraktikum in Ihrem Betrieb aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich. Geduldete, die nicht mehr verpflichtet sind, in der Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, dürfen in diesem Fall sofort mit dem Pflichtpraktikum beginnen. Für Asylbewerber:innen, die außerhalb der Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, beträgt die Wartefrist 3 Monate.

Für Geflüchtete, die verpflichtet sind, in der Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, beträgt die Wartefrist für Geduldete 6 Monate und für Asylbewerber:innen 9 Monate.

Praktikum zur Berufsorientierung

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

- Wenn noch keine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. kein abgeschlossenes Studium vorliegt. Bei einem betrieblichen Orientierungspraktikum muss dabei ein Bezug zur angestrebten Ausbildung bzw. zum gewünschten Studium

gegeben sein. Ob die Ausbildung bzw. das Studium dann tatsächlich angetreten wird, ist aber unerheblich.

- Nach abgeschlossener Berufsausbildung bzw. abgeschlossenem Studium zur beruflichen Umorientierung.
- Wenn ein ausländischer Ausbildungsabschluss in Deutschland (noch) nicht anerkannt wurde und im Anschluss an das Praktikum in Deutschland eine (erneute) Berufsausbildung aufgenommen werden soll.

Vergütung: Freiwillige Praktika zur Berufsorientierung von bis zu 3 Monaten unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. In diesem Fall müssen Sie grundsätzlich eine angemessene Vergütung nach dem Berufsbildungsgesetz leisten, zumindest, wenn das Praktikum länger als 4 Wochen dauert. Wann eine Vergütung „angemessen“ ist, muss im jeweiligen Einzelfall beurteilt werden. Ihr/e IHK-Ausbildungsberater:in unterstützt Sie gerne dabei. Praktika zur Berufsorientierung von mehr als 3 Monaten sind dagegen wie im ggfs. vorhandenen Tarifvertrag vereinbart oder mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten

HINWEISE:

- Ein Praktikum zur Berufsorientierung bei/m gleicher/n Arbeitgeber:in ist ohne Zahlung des Mindestlohnes i. d. R. nur einmal möglich, auch wenn die Gesamtdauer unter 3 Monaten liegt.
- Grundsätzlich müssen Geflüchtete bei einem Praktikum zur Berufsorientierung wie sonst auch beim Sozialversicherungsträger (Minijob-Zentrale oder Krankenkasse der/des Praktikant:in) sowie bei der Berufsgenossenschaft angemeldet werden.

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

Geduldete und Asylbewerber:innen dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde ein Praktikum zur Berufsorientierung in Ihrem Betrieb aufnehmen.

Wartefristen

Für ein Praktikum zur Berufsorientierung von bis zu 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht erforderlich. Geduldete, die nicht mehr verpflichtet sind, in der Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, dürfen in diesem Fall sofort mit dem Praktikum zur Berufsorientierung beginnen. Für Asylbewerber:innen, die außerhalb der Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, beträgt die Wartefrist 3 Monate.

Für ein Praktikum zur Berufsorientierung von mehr als 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich, die die Beschäftigungsbedingungen zu prüfen hat. In diesem Fall müssen Geduldete und Asylbewerber:innen, die außerhalb der Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, eine Wartefrist von 3 Monaten beachten.

Für Geflüchtete, die verpflichtet sind, in der Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, beträgt unabhängig von der Praktikumsdauer die Wartefrist für Geduldete 6 Monate und für Asylbewerber:innen 9 Monate.

Ausbildungsbegleitendes Praktikum

Ausbildungsbegleitende Praktika sind Praktika, die während einer schulischen Berufsausbildung oder Hochschulausbildung durchgeführt werden, jedoch nicht verpflichtender Bestandteil der Ausbildungs- und Studienordnung sind. Sie dienen dazu, praktische berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zu den im Ausbildungsgang bzw. Studienfach erworbenen theoretischen Inhalten zu erwerben. Für das Vorliegen einer Ausbildungsbegleitung ist deshalb entscheidend, inwieweit die zu erwerbenden Fertigkeiten zu dem Ausbildungsgang bzw. Studienfach passen und eine praktische Fortbildung darstellen. Ausbildungsbegleitend kann ein Praktikum zudem nur dann sein, wenn es während der Ausbildungs- bzw. Studiendauer erfolgt und sich zwischen dem Praktikum und dem Ausbildungsstadium der/des Praktikant:in eine Verbindung herstellen lässt.

Vergütung: Freiwillige ausbildungsbegleitende Praktika von bis zu 3 Monaten unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn, sofern nicht bereits zuvor ein ausbildungsbegleitendes Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat. In diesem Fall müssen Sie grundsätzlich eine angemessene Vergütung nach dem Berufsbildungsgesetz leisten. Wann eine Vergütung „angemessen“ ist, muss im jeweiligen Einzelfall beurteilt werden. Ihr IHK-Ausbildungsberater unterstützt Sie gerne dabei. Ausbildungsbegleitende Praktika von mehr als 3 Monaten sind dagegen wie im ggfs. vorhandenen Tarifvertrag vereinbart oder mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten.

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

Geduldete und Asylbewerber:innen dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde ein ausbildungsbegleitendes Praktikum in Ihrem Betrieb aufnehmen.

Wartefristen

Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von bis zu 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht erforderlich. Wenn sie nicht mehr in der Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, dürfen Geduldete in diesem Fall sofort mit dem ausbildungsbegleitenden Praktikum beginnen. Für Asylbewerber:innen, die außerhalb der Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, beträgt die Wartefrist 3 Monate.

Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von mehr als 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich, die die Beschäftigungsbedingungen zu prüfen hat. In diesem Fall müssen Geduldete und Asylbewerber:innen, die außerhalb der Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, eine Wartefrist von 3 Monaten beachten.

Für Geflüchtete, die verpflichtet sind, in der Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, beträgt unabhängig von der Praktikumsdauer die Wartefrist für Geduldete 6 Monate und für Asylbewerber:innen 9 Monate.

Können Geflüchtete an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen?

Geflüchtete, die noch nicht in vollem Umfang ausbildungsfähig sind (u. a. aufgrund von Sprachdefiziten), können Sie durch eine Einstiegsqualifizierung (EQ) an eine Ausbildung in Ihrem Betrieb heranführen. Eine EQ kann von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter gefördert werden. Voraussetzung dafür ist insbesondere, dass Sie mit dem oder der entsprechenden Teilnehmer:in einen Vertrag abschließen, in dem die Inhalte der EQ und die Höhe der Vergütung festgelegt werden. Außerdem dürfen Sie nicht schon zuvor eine EQ mit dem- oder derselben Teilnehmer:in durchgeführt und ihn oder sie anderweitig beschäftigt haben.

Die Förderung ist über einen Zeitraum von 6 bis 12 Monaten durch Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 247 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag des Auszubildenden möglich. Die Förderung muss vor Beginn der EQ bei der Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter beantragt werden. Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht, wenn die EQ von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter durch Bescheid bewilligt wurde. EQ-Teilnehmende sollten im Förderzeitraum die Berufsschule besuchen. Bei guten Leistungen ist die direkte Übernahme in das 2. Ausbildungsjahr im kommenden Ausbildungsjahr möglich. Für Teilnehmende mit einem Migrations- oder Fluchthintergrund wird auch die Teilnahme eines Sprachkurses empfohlen und kann ggfs. gefördert werden.

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

Geduldete und Asylbewerber:innen dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine EQ in Ihrem Betrieb aufnehmen.

Wenn sie nicht mehr in der Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, dürfen Geduldete in diesem Fall sofort mit der EQ beginnen. Für Asylbewerber:innen, die außerhalb der Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, beträgt die Wartefrist 3 Monate.

Für Geflüchtete, die verpflichtet sind, in der Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, beträgt die Wartefrist für Geduldete 6 Monate und für Asylbewerber:innen 9 Monate.

Praktika und EQ für Geduldete und Asylbewerber:innen

| Art des Praktikums | Wartezeit in der Erstaufnahme-einrichtung | Wartezeit außerhalb der Erstaufnahme-einrichtung | Ausländerbehörde < Erlaubnis notwendig > | Bundesagentur für Arbeit < Zustimmung erforderlich > | Mindestlohn |
|--|---|--|--|--|---------------------------------------|
| Pflichtpraktika | <ul style="list-style-type: none"> Geduldete: 6 Monate Asylbewerber:innen: 9 Monate | <ul style="list-style-type: none"> Geduldete: keine Asylbewerber:innen: 3 Monate | Ja | Nein | Nein |
| Praktika zur Berufsorientierung | <ul style="list-style-type: none"> Geduldete: 6 Monate Asylbewerber:innen: 9 Monate | <ul style="list-style-type: none"> Geduldete: keine, wenn Praktikum bis zu 3 Monaten Geduldete; 3 Monate, wenn Praktikum länger als 3 Monate Asylbewerber:innen: 3 Monate | Ja | Nein, wenn Praktikum bis zu 3 Monaten | Nein, wenn Praktikum bis zu 3 Monaten |
| Ausbildungsbegleitende Praktika | <ul style="list-style-type: none"> Geduldete: 6 Monate Asylbewerber:innen: 9 Monate | <ul style="list-style-type: none"> Geduldete: keine, wenn Praktikum bis zu 3 Monaten Geduldete; 3 Monate, wenn Praktikum länger als 3 Monate Asylbewerber:innen: 3 Monate | Ja | Nein, wenn Praktikum bis zu 3 Monaten | Nein, wenn Praktikum bis zu 3 Monaten |
| Einstiegsqualifizierung | <ul style="list-style-type: none"> Geduldete: 6 Monate Asylbewerber:innen: 9 Monate | <ul style="list-style-type: none"> Geduldete: keine Asylbewerber:innen: 3 Monate | Ja | Nein | Nein |

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen jede Form eines Praktikums aufnehmen.

Welche Geflüchteten können an den Maßnahmen „Perspektiven für Flüchtlinge und Migranten“ (PerF), „Perspektiven für junge Flüchtlinge“ (PerjuF) und „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“ (Perf-W) teilnehmen?

Die Maßnahmen „Perspektiven für Flüchtlinge – Potenziale identifizieren, Integration ermöglichen“ sind Angebote der Bundesagentur für Arbeit und werden von den Arbeitsagenturen vor Ort über Maßnahmenträger umgesetzt.

Die Finanzierung erfolgt durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter. Ob die Teilnahme an einer entsprechenden Maßnahme gefördert werden kann, entscheidet die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter. Sie zielen darauf ab, insb. Geflüchtete aber auch Migranten an den Arbeitsmarkt heranzuführen.

Maßnahme „Perspektiven für Flüchtlinge und Migranten“ (PerF)

Die 12-wöchige Maßnahme zielt darauf ab, arbeitslose Geflüchtete und Migranten auf eine versicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland vorzubereiten. Die Maßnahme beinhaltet eine mehrwöchige Kompetenzfeststellung im „Echtbetrieb“ (vorrangig bei dem/der Arbeitgeber:in). Zudem werden Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt und über die Anerkennung von ausländischen Abschlüssen vermittelt und die Teilnehmenden werden bei ihren Bewerbungsaktivitäten unterstützt. Über den gesamten Zeitraum werden berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt bzw. vertieft.

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis, Geduldete sowie Asylbewerber:innen mit Zugang zum Arbeitsmarkt können an der Maßnahme teilnehmen, soweit sie über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, um den Inhalten der Maßnahme folgen zu können. Auch Asylbewerber:innen mit guter Bleibeperspektive können ggf. an der Maßnahme teilnehmen, auch wenn noch kein Arbeitsmarktzugang vorliegt. Über die Teilnahme entscheidet die Agentur für Arbeit in jedem Einzelfall.

Maßnahme „Perspektiven für junge Flüchtlinge“ (PerjuF)

Die Maßnahme soll Geflüchtete unter 25 Jahren Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem geben. Danach sollen sie in der Lage sein, eigenständig eine Berufswahlentscheidung zu treffen und vorrangig eine Ausbildung aufzunehmen. Nach einer Einstiegsphase zur Ermittlung des Unterstützungsbedarfs können Teilnehmer ihre Eignung und Neigung mit verschiedenen Materialien (z. B. Holz, Metall) sowie im Bereich Hauswirtschaft praktisch erfahren und erproben. Auch eine betriebliche Phase ist Bestandteil des Programms, um erlerntes Wissen in der Praxis zu testen. Die Dauer der Maßnahme liegt i. d. R. zwischen 6 und 8 Monaten.

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis können an der Maßnahme teilnehmen, wenn sie über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen, ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben, über keine in Deutschland anerkannte berufliche Erstausbildung bzw. keine oder geringe berufliche Erfahrung verfügen und Unterstützung bei der Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt benötigen. Die gleichen Bedingungen gelten für Geduldete und Asylbewerber:innen mit Arbeitsmarktzugang. Auch Asylbewerber:innen mit guter Bleibeperspektive, können i. d. R. an der Maßnahme teilnehmen, auch wenn noch kein Arbeitsmarktzugang vorliegt.

Maßnahme „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge und Migrantinnen“ (PerF-W)

Die Bundesagentur für Arbeit bietet eine zusätzliche Maßnahme für arbeitslose geflüchtete Frauen und Migrantinnen an. PerF-W soll Frauen und Mütter innerhalb von 26 Wochen in Teilzeit (20 Stunden) an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt heranführen. Wesentliche Inhalte sind die Kompetenzstärkung und der berufsbezogene Spracherwerb. Während der Maßnahme werden die Frauen bei der Organisation der Kinderbetreuung unterstützt.

Weibliche Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis, Geduldete und Asylbewerberinnen mit Arbeitsmarktzugang sowie Asylbewerberinnen mit guter Bleibeperspektive können an der Maßnahme teilnehmen, soweit sie über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, um den Inhalten der Maßnahme folgen zu können. Über die Teilnahme entscheidet die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter in jedem Einzelfall. Dies gilt auch für arbeitslose Ausländerinnen, die im Rahmen des Familiennachzuges nach Deutschland gekommen sind und eine Aufenthaltserlaubnis besitzen.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN



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



Kapitel 4: Ausbildung

Dürfen Geflüchtete eine Ausbildung aufnehmen?

Betriebliche duale Berufsausbildungen

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine betriebliche Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen. Dies gilt auch für Geflüchtete mit vorübergehenden Schutz nach § 24 AufenthG.

Geduldete und Asylbewerber:innen dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine konkrete betriebliche Berufsausbildung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich. Wenn sie nicht mehr in der Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, dürfen Geduldete in diesem Fall sofort mit der betrieblichen Ausbildung beginnen. Bei der Beantragung der Ausbildungsduldung gilt allerdings eine Wartezeit von 3 Monaten. Für Asylbewerber:innen beträgt die Wartezeit außerhalb der Erstaufnahmeeinrichtung 3 Monate. Für Geflüchtete, die verpflichtet sind, in der Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen, beträgt die Wartezeit für Geduldete 6 Monate und für Asylbewerber:innen 9 Monate.

Wenn die Berufsausbildung während des Asylverfahrens schon aufgenommen wurde und eine Ausbildungsduldung beantragt wird, entfällt die Wartezeit von 6 Monaten für Geduldete in der Erstaufnahmeeinrichtung. Stellen Sie in diesem Fall den Antrag auf Ausbildungsduldung möglichst zeitnah nach der Ablehnung des Asylantrages.

Schulische Berufsausbildungen

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine schulische Berufsausbildung an einer Höheren Berufs(-fach)schule aufnehmen. Dies gilt auch für Geflüchtete mit vorübergehenden Schutz nach § 24 AufenthG.

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

Ausbildung für Geduldete und Asylbewerber:innen

| Art des Praktikums | Wartezeit in der Erstaufnahmeeinrichtung | Wartezeit außerhalb der Erstaufnahmeeinrichtung | Ausländerbehörde < Erlaubnis notwendig > | Bundesagentur für Arbeit < Zustimmung erforderlich > |
|--------------------------------|---|--|---|---|
| Betriebliche Ausbildung | <ul style="list-style-type: none"> Geduldete: 6 Monate Asylbewerber:innen: 9 Monate | <ul style="list-style-type: none"> Geduldete: keine Asylbewerber:innen: 3 Monate | Ja | Nein, bei Ausbildungen in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf |
| Schulische Ausbildung | Keine | Keine | Nein | Nein |

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen jede Form einer Ausbildung aufnehmen.

Welche Planungssicherheit haben Sie als Arbeitgeber:in grundsätzlich bei einer betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten?

Planungssicherheit besteht grundsätzlich für die jeweilige Gültigkeitsdauer der Aufenthaltspapiere. Erst mit Erteilung einer Niederlassungserlaubnis durch die Ausländerbehörde gilt ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht eines Geflüchteten in Deutschland.

Planungssicherheit für Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis

Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge erhalten zum Beispiel ihre Aufenthaltserlaubnis zunächst für 3 Jahre, Subsidiär Schutzberechtigte für zunächst 1 Jahr und National Schutzberechtigte für mindestens 1 Jahr. Für diesen Zeitraum können diese Geflüchteten ohne Einschränkung eine betriebliche Ausbildung aufnehmen. Die jeweilige Aufenthaltserlaubnis wird nach Ablauf der entsprechenden Gültigkeitsdauer durch die zuständige Ausländerbehörde verlängert, sofern der Aufenthaltsstatus durch das BAMF nicht widerrufen wird. Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge können nach 5 Jahren oder bei herausragender Integration bereits nach 3 Jahren eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten. Ab diesem Zeitpunkt können sie ihre Ausbildung „ohne Fristen“ fortführen bzw. beenden und eine Anschlussbeschäftigung aufnehmen.

Schutzberechtigte mit vorübergehendem Schutz können uneingeschränkt den Aufenthaltsstatus wechseln und bei Erfüllung der Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Berufsausbildung nach § 16a AufenthG bei der Ausländerbehörde beantragen. Die Bundesagentur für Arbeit nimmt hierzu eine Vorrangprüfung vor. Hierbei dürfte aber kein geeigneter, bevorzogter Bewerber zur Verfügung stehen, da es um die Fortsetzung eines bereits begonnenen Berufsausbildungsverhältnisses geht. So können Sie die betriebliche Berufsausbildung abschließen und anschließend die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis als Fachkraft nach § 18a AufenthG bei der Ausländerbehörde beantragen

Planungssicherheit für Geduldete | „3+2-Regelung“

Für Geduldete ist der Arbeitsmarktzugang beschränkt. Sie benötigen stets die Erlaubnis der Ausländerbehörde zur Aufnahme einer konkreten betrieblichen Ausbildung.

Geduldete, die mit Zustimmung der Ausländerbehörde einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, können eine Duldung für die gesamte Ausbildungszeit erhalten (sogenannte Ausbildungsduldung). Folgende Voraussetzungen für die Ausbildungsduldung müssen erfüllt sein:

- ✓ Mindestens 3 Monate in der Duldung oder Ausbildung bereits im laufenden Asylverfahren (Aufenthaltsgestattung) begonnen
- ✓ Keine aufenthaltsbeendenden Maßnahmen eingeleitet
- ✓ Keine Versagensgründe wie bspw. keine Mitwirkung bei der Identitätsfeststellung
- ✓ Ausbildung in einer staatlich anerkannten Berufsausbildung oder unter bestimmten Bedingungen in einer staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildung in einem Assistenz- oder Helferberuf.

Wird der Geflüchtete nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung im Betrieb als Fachkraft weiterbeschäftigt, erhält dieser ein Aufenthaltsrecht für 2 weitere Jahre (sogenannte „3+2-Regelung“). Eine weitere Verlängerung des Aufenthaltsrechts und später die Erteilung eines unbefristeten Aufenthaltstitels sind möglich.

Geflüchtete, die nach der Ausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden, bekommen zur Arbeitsplatzsuche eine Duldung für weitere 6 Monate. Auch Geflüchtete, die eine Ausbildung abbrechen, erhalten einmalig eine Duldung für 6 Monate zur Suche eines neuen Ausbildungsplatzes. Bei nicht-bestandener Prüfung ist eine Wiederholung des Ausbildungsjahres mit Verlängerung der Duldung möglich.

Die Ausbildungsduldung kann frühestens 7 Monate vor Ausbildungsbeginn beantragt werden.

HINWEISE:

- Die Umsetzung der „3+2-Regelung“ kann in den einzelnen Bundesländern je nach Auslegung der Vorschrift variieren. So können die Bundesländer bzw. Ausländerbehörden unterschiedlich definieren, z. B. ab wann die Identität als geklärt gilt.
- Die „3+2-Regelung“ gilt nicht für Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde (Derzeit gelten als sichere Herkunftsstaaten die EU-Staaten, Bosnien und Herzegowina, Nordmazedonien, Serbien, Montenegro, Albanien, Kosovo, Ghana und Senegal).

Planungssicherheit für Asylbewerber:innen

Für Asylbewerber:innen ist der Arbeitsmarktzugang beschränkt. Sie benötigen stets die Erlaubnis der Ausländerbehörde zur

Aufnahme einer konkreten betrieblichen Ausbildung.

Asylbewerber:innen, die während des Asylverfahrens eine Ausbildung begonnen haben, und deren Asylantrag abgelehnt wurde, können eine Ausbildungsduldung erhalten und damit ihre Ausbildung fortführen. Das erfolgt aber nicht automatisch, sondern die Ausländerbehörden prüfen auf Antrag im Einzelfall, ob alle Voraussetzungen für eine solche Duldung erfüllt sind. Dabei entfällt die Voraussetzung, mindestens drei Monate im Besitz einer Duldung zu sein.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Für weitere Fragen oder Informationen zu konkreten Ausbildungsmöglichkeiten für Geflüchtete in Ihrem Betrieb wenden Sie sich bitte direkt an Ihre IHK vor Ort oder an die zuständige Ausländerbehörde. Weiterführende Informationen finden Sie auch unter: <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/die-ausbildungsduldung/>



Zu welchen Fördermöglichkeiten während der Ausbildung haben Geflüchtete Zugang?

Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex)

Die AsA flex sind Maßnahmen für förderungsbedürftige junge Menschen, die über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinausgehen. Damit werden die ehemaligen ausbildungsbegleitenden Hilfen und die Assistierte Ausbildung zusammengeführt. Zu diesen Maßnahmen gehören der Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, die Förderung von Fachtheorie und eine sozialpädagogische Betreuung der jungen Menschen. Die Hilfen zielen darauf ab, die Aufnahme, die Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu ermöglichen.

Die Teilnahme an AsA kann zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung beginnen sowie eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase beinhalten. Sie können auch während einer Einstiegsqualifizierung eingesetzt werden. Die Maßnahmekosten werden durch die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter vollständig getragen.

Geflüchtete, die eine betriebliche Berufsausbildung absolvieren, können unabhängig von Bleibeperspektive und Aufenthaltsstatus grundsätzlich und ohne Wartefrist durch AsA flex gefördert werden.

Für die ausbildungsvorbereitende Phase der Assistierten Ausbildung besteht jedoch für Asylbewerber:innen und Geduldete eine Wartefrist von 3 Monaten Aufenthalt in Deutschland (Einreise vor dem 1. August 2019) bzw. 15 Monaten (Einreise nach dem 31. Juli 2019).

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

BAB wird u. a. während einer staatlich anerkannten betrieblichen Berufsausbildung geleistet. Auszubildende können durch BAB unterstützt werden, wenn sie nicht bei ihren Eltern wohnen, weil die Ausbildungsstätte von der elterlichen Wohnung aus nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann. Sind Auszubildende über 18 Jahre alt oder verheiratet bzw. in einer Lebenspartnerschaft verbunden (oder waren dies) oder haben mindestens ein Kind, können sie auch BAB erhalten, wenn sie nicht bei Ihren Eltern wohnen und ihnen die hierzu erforderlichen Mittel nicht anderweitig zur Verfügung stehen unabhängig von der Entfernung des Elternhauses zur Ausbildungsstätte.

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis können während der Berufsausbildung grundsätzlich durch BAB gefördert werden.

Geduldete können nach einem Voraufenthalt von mindestens 15 Monaten durch BAB gefördert werden.

Asylbewerber:innen haben keinen Anspruch auf BAB. Sie können ggf. Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz erhalten.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Nehmen Sie Kontakt mit Ihrem Ausbildungsberater in Ihrer IHK auf, um weitere Informationen zu erhalten. Ansprechpartner ist außerdem die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter.



Assistierte Ausbildung flexibel und Berufsausbildungsbeihilfe für Geduldete und Asylbewerber:innen

| Maßnahme | Wartefrist |
|---------------------------------|---|
| Assistierte Ausbildung flexibel | <ul style="list-style-type: none"> • Während der Ausbildung: Keine • Vor der Ausbildung: <ul style="list-style-type: none"> • Einreise vor 1. August 2019: 3 Monate • Einreise nach 31. Juli 2019: 15 Monate |
| Berufsausbildungsbeihilfe | <ul style="list-style-type: none"> • Geduldete: 15 Monate • Asylbewerber:innen: kein Anspruch (Leistungen nach Asylbewerberleistungsgesetz) |

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich ohne Einschränkungen durch Ausbildungsbegleitende Hilfen, Assistierte Ausbildung und Berufsausbildungsbeihilfe gefördert werden.

Welche Geflüchteten können am Kooperationsmodell „Step by Step“ teilnehmen?

Das Kooperationsmodell „Step by Step“, das auf bestehenden Förderinstrumenten des BAMF und der BA aufbaut, soll junge Geflüchtete unter 25 Jahren schrittweise an eine Ausbildung heranführen. Nach einem Sprach- und Integrationskurs in Phase I können Unternehmen die Geflüchteten während einer betrieblichen Orientierungsphase mit begleitender Sprachförderung in Phase II kennenlernen. Entscheiden sich nach der Orientierungsphase alle Beteiligten für eine Ausbildung, wird diese von der Bundesagentur für Arbeit durch ausbildungsbegleitende Hilfen in Phase III unterstützt. Auch eine Einstiegsqualifizierung oder ein Quereinstieg sind möglich.

Zielgruppe des Kooperationsmodells sind vor allem Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis. Asylbewerber:innen mit guter Bleibeperspektive sowie Asylbewerber:innen aus anderen Herkunftsländern – außer aus den sicheren Herkunftsstaaten –, die vor dem 1. August 2019 eingereist und arbeitsmarktnah sind, können i. d. R. auch an der Maßnahme teilnehmen. Das Modell ist für alle Branchen und Betriebsgrößen geeignet.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN



Detaillierte Informationen erhalten Sie über Ihren Arbeitgeber-Service vor Ort sowie über die Arbeitgeber-Hotline: 0800 / 4 5555 20.



Kapitel 5: Beschäftigung

Dürfen Geflüchtete eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer:in aufnehmen?

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen. Dies gilt auch für Geflüchtete mit vorübergehendem Schutz nach §24 AufenthG.

Auch für Asylbewerber:innen und Geduldete ist eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer:in möglich. Die Ausländerbehörden und die Bundesagentur für Arbeit müssen der Beschäftigung zustimmen. Die Bundesagentur für Arbeit prüft lediglich die Beschäftigungsbedingungen.

Asylbewerber:innen und Geduldete dürfen in diesem Fall nach drei Monaten mit der Probebeschäftigung beginnen, wenn sie nicht mehr in einer Erstaufnahmeeinrichtung wohnen und wenn kein Arbeitsverbot besteht. Für Geflüchtete, die verpflichtet sind, in den Erstaufnahmeeinrichtungen zu wohnen, gilt eine Wartefrist von 9 Monaten für Asylbewerber:innen und von 6 Monaten für Geduldete.

Dürfen Geflüchtete eine Probebeschäftigung aufnehmen?

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

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine Probebeschäftigung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen. Dies gilt auch für Geflüchtete mit vorübergehendem Schutz nach §24 AufenthG.

Asylbewerber:innen und Geduldete dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine konkrete Probebeschäftigung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist erforderlich. Die Bundesagentur für Arbeit prüft lediglich die Beschäftigungsbedingungen.

Asylbewerber:innen und Geduldete dürfen in diesem Fall nach drei Monaten mit der Probebeschäftigung beginnen, wenn sie nicht mehr in einer Erstaufnahmeeinrichtung wohnen und wenn kein Arbeitsverbot besteht. Für Geflüchtete, die verpflichtet sind, in den Erstaufnahmeeinrichtungen zu wohnen, gilt eine Wartefrist von 9 Monaten für Asylbewerber:innen und von 6 Monaten für Geduldete.

Zeitarbeit und Probebeschäftigung für Geduldete und Asylbewerber:innen

| Art der Ausbildung | Wartefrist in der Erstaufnahmeeinrichtung | Wartefrist außerhalb der Erstaufnahmeeinrichtung | Ausländerbehörde < Erlaubnis notwendig > | Bundesagentur für Arbeit < Zustimmung erforderlich > |
|---------------------------|---|--|---|--|
| Zeitarbeit | <ul style="list-style-type: none"> Geduldete: 6 Monate Asylbewerber:innen: 9 Monate | Keine | Ja | Ja, nur Beschäftigungsbedingungsprüfung |
| Probebeschäftigung | <ul style="list-style-type: none"> Geduldete: 6 Monate Asylbewerber:innen: 9 Monate | Keine | Ja | Ja, nur Beschäftigungsbedingungsprüfung |

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen Beschäftigungen wie Zeitarbeit und Probebeschäftigungen aufnehmen.

Planungssicherheit für Geduldete in einer Beschäftigung

Welche Geflüchteten können eine Beschäftigungsduldung erhalten?

Mit dem Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung wurde 2019 eine neue Form der Duldung eingeführt, die sog. „Beschäftigungsduldung“. Sie soll dazu dienen, gut integrierten Geduldeten, die bereits seit längerem ihren Lebensunterhalt selbst verdienen, eine Bleibeperspektive zu bieten und auf diese Weise auch ihren Arbeitgebenden Rechtssicherheit zu geben.

Diese Duldungsform ist eine Stichtagsregelung, die befristet ist. Sie gilt nur für Geduldete, die bis zum 1.8.2018 eingereist sind und kann bis zum 30.12.2023 beantragt werden. Folgende Voraussetzungen müssen u.a. erfüllt werden:

- ✓ Mindestens 12 Monate im Besitz einer Duldung.
- ✓ Mindestens 18 Monate in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit einer regelmäßigen Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche (20 Stunden für Alleinerziehende)
- ✓ Lebensunterhalt innerhalb der letzten 12 Monate vor Beantragung der Beschäftigungsduldung durch Beschäftigung gesichert.
- ✓ Hinreichende mündliche Kenntnisse der deutschen Sprache (Niveau A2)
- ✓ Eine geklärte Identität
- ✓ Weitere Voraussetzungen wie keine Vorbestrafung, kein Bezug zu terroristischen Organisationen, Schulbesuch der schulpflichtigen Kinder, Integrationskurs bei Teilnahmepflicht, usw.

Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, werden dem Geduldeten und seiner Familie (Eheleuten, Lebenspartnern und minderjährigen Kindern) eine 30-monatige Duldung erteilt. Im Anschluss bestehen gute Chancen auf eine dauerhafte Aufenthaltserlaubnis.

HINWEISE:

- Die Beschäftigungsduldung gilt nicht für Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde (2021 gelten als sichere Herkunftsstaaten die EU-Staaten, Bosnien und Herzegowina, Mazedonien, Serbien, Montenegro, Albanien, Kosovo, Ghana und Senegal).
- Ein Abbruch der Beschäftigung muss der/die Arbeitgeber:in i. d. R. innerhalb von 2 Wochen der zuständigen Ausländerbehörde mitteilen. Eine Unterbrechung von 3 Monaten aufgrund eines Betriebswechsels oder Arbeitslosigkeit ist aber möglich.

Aus der Duldung in einen rechtssicheren Aufenthalt: Wer hat Anspruch auf eine Chancen-Aufenthaltserlaubnis?

Geduldete, die sich am 1. Januar 2022 seit mindestens fünf Jahre in Deutschland aufhalten, können eine einjährige Chancen-Aufenthaltserlaubnis nach § 104c erhalten, wenn Sie

- ✓ sich zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung und zur Rechts- und Gesellschaftsordnung der Bundesrepublik Deutschland bekennen,
- ✓ keine Straftaten von 50 Tagessätzen oder bis zu 90 Tagessätzen wegen Straftaten, die nach dem Asyl- und Aufenthaltsrecht nur von Ausländern begangen werden können, begangen haben und
- ✓ die Klärung ihrer Identität durch Falschangabe oder aktive Täuschung nicht verhindert haben.

Sie erhalten bei Erfüllung aller Voraussetzungen eine einjährige Aufenthaltserlaubnis, die es ihnen ermöglichen soll, in dieser Zeit alle Kriterien für die Aufenthaltserlaubnis bei nachhaltiger Integration (§ 25b AufenthG) oder für gut integrierte Jugendliche oder Heranwachsende (§ 25a AufenthG) zu erfüllen. Dazu gehört insbesondere die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts, der Nachweis deutscher Sprachkenntnisse und die Klärung der Identität.

Welche Fördermaßnahmen können Sie als Arbeitgeber:in in Anspruch nehmen, um den Beschäftigungseinstieg von Geflüchteten zu unterstützen?

Können Geflüchtete an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die Sie als Arbeitgeber:in durchführen (MAG), teilnehmen?

Bei den Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG, kurz: Maßnahmen bei einem Arbeitgeber) können Sie als Arbeitgeber:in vorhandene berufsfachliche Kenntnisse oder Fertigkeiten eines potenziellen Mitarbeiters im Betrieb feststellen oder solche vermitteln. Die MAG zielen darauf ab, durch die Feststellung von beruflichen Kompetenzen an den Arbeitsmarkt heranzuführen und mögliche Vermittlungshemmnisse zu beseitigen.

Durch die MAG wird kein Beschäftigungsverhältnis begründet. Sie werden unentgeltlich durchgeführt. Teilnehmende werden zur Probe in den Betriebsalltag eingebunden.

Die MAG dürfen grundsätzlich die Dauer von sechs Wochen bei einem Arbeitgeber:in nicht überschreiten. Bei Langzeitarbeitslosen oder Arbeitslosen, deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, ist die Teilnahme bis zwölf Wochen möglich. Die Entscheidung, ob und wie lange die MAG möglich sind, trifft die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter im jeweiligen Einzelfall.

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich an einer MAG teilnehmen. Dies gilt auch für Geflüchtete mit vorübergehenden Schutz nach §24 AufenthG.

Geduldete und Asylbewerber:innen dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde an einer MAG teilnehmen.

Ausnahme: Für Asylbewerber:innen mit guter Bleibeperspektive wurde die 3-monatige Wartefrist ausgesetzt. Damit soll dieser Gruppe von Asylbewerber:innen die Möglichkeit gegeben werden, sich frühzeitig in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Detaillierte Informationen finden Sie auf den Internetseiten des Bundesamtes für Arbeit und Soziales sowie der Arbeitsagentur: <http://www.bmas.de> und unter <https://www.arbeitsagentur.de>



Wie können Sie als Arbeitgeber:in durch das Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit) gefördert werden?

Das branchenübergreifende Kooperationsmodell "Kommit", das auf bestehenden Förderinstrumenten des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge und der Bundesagentur für Arbeit aufbaut, richtet sich an Geringqualifizierte mit und ohne Flucht- bzw. Migrationshintergrund. Es sieht verschiedene Integrationsphasen vor und kombiniert Sprachförderung, betriebliche Erprobung und beschäftigungsbegleitende Qualifizierung. Arbeitgeber:innen können einen Arbeitsentgeltzuschuss für die weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen erhalten. Auch Lehrgangskosten für den neuen Mitarbeiter können u. a. erstattet werden.

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis, die über 25 Jahre alt sind, sowie Geduldete und Asylbewerber:innen mit guter Bleibeperspektive können i. d. R. ohne Wartefrist an Kommit teilnehmen.

Wie können Sie als Arbeitgeber:in von der Weiterbildungsförderung nach dem Qualifizierungschancengesetz profitieren?

Als Arbeitgeber:in können Sie Ihrem Mitarbeiter mit Fluchthintergrund die Möglichkeit geben, sich beruflich weiterzubilden. Die Weiterbildung Ihrer Beschäftigten kann durch teilweise oder vollständige Übernahme von Lehrgangskosten sowie durch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt gefördert werden. Fördermittel stehen Betrieben jeder Größe offen. Die Höhe der Förderung richtet sich nach der Betriebsgröße.

Ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht. Vor Beginn der Weiterbildung muss eine Beratung durch die Arbeitsagentur oder das Jobcenter stattfinden.

**WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN**

Detaillierte Informationen finden Sie auf der Internetseite der Bundesagentur für Arbeit:
<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanziell/foerderung-von-weiterbildung>

Können Sie als Arbeitgeber:in einen Eingliederungszuschuss (EGZ) zum Arbeitsentgelt erhalten?

Sie als Arbeitgeber:in können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmenden, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Eingliederungszuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten. Die Förderung kann bis zu einer Höhe von 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie 20 Prozent des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für die Dauer von längstens 12 Monaten als monatlicher Zuschuss geleistet werden. Der EGZ muss vor Beginn der Beschäftigung bei der Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter beantragt werden.

Für Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis können Sie als Arbeitgeber:in grundsätzlich sofort einen EGZ erhalten. Dies gilt auch für Geflüchtete mit vorübergehenden Schutz nach §24 AufenthG.

Für Geduldete und Asylbewerber:innen können Sie als Arbeitgeber:in grundsätzlich einen EGZ erhalten, wenn die Beschäftigungserlaubnis vorliegt.

HINWEIS:

Bei den EGZ handelt es sich um Ermessensleistungen. Ein Rechtsanspruch auf einen Zuschuss besteht nicht. Der Zuschuss wird grundsätzlich nur gezahlt, wenn er zur beruflichen Eingliederung des Beschäftigten erforderlich ist.

Fördermaßnahmen zur beruflichen Eingliederung von Geflüchteten

| Maßnahme | Zugangsberechtigungen und Wartezeiten |
|---|--|
| Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG) | Wartezeit: <ul style="list-style-type: none"> • Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis und Asylbewerber:innen mit guter Bleibeperspektive: Keine • Geduldete und Asylbewerber ohne gute Bleibeperspektive: 3 Monate |
| Kooperationsmodell mit berufsabschlussfähiger Weiterbildung (Kommit) | Wartezeit: <ul style="list-style-type: none"> • Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis über 25: Sofort • Geduldete und Asylbewerber:innen über 25 mit guter Bleibeperspektive: Sofort |
| Weiterbildungsförderung nach dem Qualifizierungschancengesetz | <ul style="list-style-type: none"> • Kein Anspruch • Auf Antrag nach Beratung durch die Agentur für Arbeit bzw. den Jobcenter |
| Eingliederungszuschuss (EGZ) | <ul style="list-style-type: none"> • Kein Rechtsanspruch • Für Geduldete und Asylbewerber:innen muss die Beschäftigungserlaubnis vorliegen |

**WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN**

Detaillierte Informationen zu MAG, Kommit, Weiterbildungsförderung und EGZ erhalten Sie über Ihren Arbeitgeber-Service vor Ort sowie über die Arbeitgeber-Hotline: 0800 / 4 5555 20.

Kapitel 6: Anerkennung ausländischer Abschlüsse

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

Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 2012 hat jede Person mit einem ausländischen Berufsabschluss einen Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Anerkennung der ausländischen Qualifikation. In einem gesetzlich geregelten Verfahren wird anhand der Dokumente und Nachweise geprüft, ob die im Ausland erworbene Qualifikation mit einem deutschen Abschluss gleichwertig ist.

Ein Anerkennungsverfahren ist für schulische, akademische und berufliche Abschlüsse möglich. Je nach Abschluss und Bundesland sind unterschiedliche Stellen zuständig.

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

Die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses ist dabei unabhängig vom Status und Herkunftsland des Geflüchteten jederzeit möglich. Das heißt sowohl Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis als auch Geduldete und Asylbewerber:innen mit einem ausländischen Abschluss dürfen uneingeschränkt ihre Qualifikation auf Gleichwertigkeit prüfen lassen.

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

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

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



Welche Vorteile bringt die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses?

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

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

Zu beachten ist, dass mit der Prüfung der Gleichwertigkeit keine Überprüfung allgemeiner und berufsbezogener Sprachkenntnisse bei nicht reglementierten Berufen (z. B. IHK-Berufen) einhergeht.

Müssen ausländische Berufsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden?

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

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

Die Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen basieren in der Regel auf einer Dokumentenanalyse. Wenn schriftliche Nachweise fehlen, unvollständig sind oder die Beschaffung nicht zumutbar ist, kann die berufliche Qualifikation über eine sogenannte Qualifikationsanalyse analysiert und festgestellt werden. Mittels Arbeitsproben, Fachgesprächen oder Fachpräsentationen können die Antragsteller ihre Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nachweisen, die sie nicht oder nicht ausreichend durch schriftliche Dokumente belegen können.

Die Qualifikationsanalysen werden z. B. von den regionalen IHKs organisiert und zusammen mit Fachexperten durchgeführt. Dafür fallen zusätzliche Kosten an. Die Ergebnisse der Qualifikationsanalyse fließen in den Anerkennungsprozess der IHK FOSEA mit ein.

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

In einem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekt „ValiKom Transfer“ entwickeln und erproben Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern und Landwirtschaftskammern ein Verfahren zur Bewertung beruflicher Kompetenzen. Zielgruppe sind Menschen ohne formalen Abschluss, Berufswechsler oder auch Zuwanderer, die ihre beruflich relevanten Erfahrungen durch Fachexpertinnen und Fachexperten am Maßstab der anerkannten Berufsabschlüsse praktisch bewerten lassen können. Das bis Ende Oktober 2024 laufende Projekt „ValiKom Transfer“ hat das Ziel, ein bundesweites Netzwerk von Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern sowie Landwirtschaftskammern als zuständige Stellen aufzubauen, das bundeseinheitliche Validierungsverfahren für beruflich Qualifizierte ohne formale Abschlüsse qualitätsgesichert anbietet. Infos: <http://www.validierungsverfahren.de>

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN



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



Kapitel 7: Sprachförderung

Welche Möglichkeiten der Sprachförderung gibt es für Geflüchtete?

Ein frühzeitiger Spracherwerb ist ein wesentlicher Schlüssel zur Integration in die Arbeitswelt und in das kulturelle und gesellschaftliche Leben.

Je nach Aufenthaltsstatus können Geflüchtete die Integrations- und berufsbezogenen Sprachkurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) nutzen. Zudem bieten eine Reihe öffentlicher als auch privater Träger kostenlose oder kostenpflichtige Präsenz- und Onlineangebote an. Weiterhin gibt es in vielen Kommunen inzwischen Initiativen auf ehrenamtlicher Basis, die Interessenten beim Lernen der deutschen Sprache unterstützen.

Angebote des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

Allgemeine Integrationskurse

Die meisten Geflüchtete/Migranten lernen Deutsch zunächst in einem Integrationskurs. Die Integrationskurse des BAMF werden vor Ort von öffentlichen und privaten Trägern durchgeführt und haben das Ziel, die Teilnehmer mit der deutschen Sprache und den Lebensverhältnissen in Deutschland so weit vertraut zu machen, dass sie ohne die Hilfe oder Vermittlung Dritter in allen Angelegenheiten des täglichen Lebens selbständig handeln können. Der Kurs findet i. d. R. in Vollzeit statt, in Ausnahmefällen (u. a. bei Berufstätigkeit) sind auch Teilzeitkurse möglich. In diesem Fall sind auch Abends- oder Wochenendkurse möglich.

Dauer: Ein allgemeiner Integrationskurs dauert insgesamt 700 Unterrichtseinheiten (UE) à 45 Minuten und besteht aus zwei Teilen:

a) einem Sprachkurs (600 UE) und b) einem Orientierungskurs (100 UE). Es gibt auch spezielle Kurse (bis zu 1000 UE) und Intensivkurse (430 UE). Unter den speziellen Kursen gibt es z. B. Alphabetisierungskurse, Zweitschriftlernerkurse, Integrationskurse für Frauen oder Jugendintegrationskurse.

Kosten: Für Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis, Asylbewerber:innen mit guter Bleibeperspektive, arbeitsmarktnahe Asylbewerber:innen, die vor dem 01.08.2019 eingereist sind und Geduldete mit einer Duldung wg. dringender humanitärer oder persönlicher Gründen oder erheblichem öffentlichem Interesse (Ermessensduldung; inkl. Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung) ist die Teilnahme i. d. R. kostenfrei.

Zertifikat: Die Integrationskurse schließen mit dem Sprachtest „Deutsch-Test für Zuwanderer“ und dem Test „Leben in Deutschland“ ab. Wenn im Sprachtest ausreichende Deutschkenntnisse (mind. Sprachniveau B1) nachgewiesen werden und der Test „Leben in Deutschland“ bestanden wird, erhalten die Teilnehmer das „Zertifikat Integrationskurs“. Wenn der Test nicht erfolgreich war bekommen die Teilnehmer eine Bescheinigung über das erreichte Ergebnis.

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis haben grundsätzlich einen Anspruch an einem Integrationskurs teilzunehmen. Schutzberechtigte mit vorübergehendem Schutz sowie Asylbewerber:innen können an einem Integrationskurs teilnehmen, wenn freie Kapazitäten bestehen. Dafür müssen sie einen Antrag auf Zulassung zum Integrationskurs beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge stellen. Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis sowie Schutzberechtigte mit vorübergehendem Schutz und Asylbewerber:innen können zur Teilnahme verpflichtet werden.

Geduldeter mit einer Duldung wg. dringender humanitärer oder persönlicher Gründen oder erheblichem öffentlichem Interesse (Ermessensduldung; inkl. Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung) können an einem Integrationskurs teilnehmen, wenn freie Kapazitäten bestehen.

Berufssprachkurse (gemäß §45a AufenthG)

Ziel der Berufssprachkurse ist es, aufbauend auf den Integrationskursen Geflüchteten und Migranten auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten oder z. B. beim Gelingen einer Ausbildung zu unterstützen. Zugangsvoraussetzungen sind u. a. Sprachniveau B1 oder ein absolvierter Integrationskurs.

Das Programm ist modularisiert aufgebaut, was eine individuellere Förderung der Sprachkenntnisse ermöglicht.

Es besteht aus Basis- und Spezialkursen. Die Basiskurse vermitteln Deutschkenntnisse, die generell in der Berufswelt benötigt

werden. Die Spezialkurse vertiefen fachspezifisches Wissen:

- Kurse für Personen, die sich im Anerkennungsverfahren zu akademischen Heilberufen und Gesundheitsfachberufen befinden
- Kurse mit fachspezifischen Inhalten in verschiedenen Fachrichtungen im Bereich Gewerbe-Technik und Einzelhandel
- Zudem gibt es auch Spezialkurse mit dem Eingangsniveau A1 und A2 für Teilnehmende, die im Integrationskurs das Niveau B1 nicht erreicht haben.

Alle Basis- und Spezialkurse können durch Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit ergänzt werden, die der Berufsvorbereitung dienen.

Seit 2020 pilotiert das BAMF außerdem Azubi-Berufssprachkurse, die auf ein Berufsschuljahr angelegt, gezielt auf die Ausbildungsinhalte und Fachsprache abgestimmt sind und Auszubildende auf die Prüfungen vorbereiten. Die Kurse können ausbildungsvorbereitend oder -begleitend stattfinden. Sie finden in Präsenz am Lernort Berufsschule oder als digitales Format statt. Auch hybride Formen, die Präsenz- und Online-Unterricht kombinieren, sind möglich.

Dauer: Basiskurse: i. d. R. 400 Unterrichtseinheiten (UE) à 45 Min., Spezialkurse: 300–600 UE, je nach Kursen. Die Teilnahme ist in Vollzeit oder Teilzeit möglich.

Kosten: Die Teilnahme ist für Arbeitssuchende und Auszubildende kostenlos. Berufstätige mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen über 20.000 € zahlen einen Kostenbeitrag von 2,32 Euro je UE (50% pro UE). Die Zahlung des Kostenbeitrags kann auch durch den/die Arbeitgeber:in erfolgen.

Bei erfolgreichem Prüfungsabschluss kann eine Rückerstattung von 50% des Kostenbeitrags beantragt werden.

Zertifikat: Die Basiskurse enden i. d. R. mit der sogenannten Zertifikatsprüfung.

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis inkl. Schutzberechtigte mit vorübergehendem Schutz sowie Asylbewerber:innen haben grundsätzlich Zugang zu den Berufssprachkursen.

Geduldete mit einer Duldung wg. dringender humanitärer oder persönlicher Gründen oder erheblichem öffentlichem Interesse (Ermessensduldung; inkl. Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung) haben grundsätzlich Zugang zu den Berufssprachkursen und, ebenso arbeitsmarktnahe Geduldete nach 6 Monaten geduldetem Aufenthalt.

Online-Angebote

Exemplarisch wird im Folgenden auf die kostenlosen Online-Sprachangebote der Deutschen Welle, des Goethe Instituts und des Volkshochschulverbandes sowie auf die kostenfreie App „Ankommen. Wegbegleiter für Flüchtlinge“ hingewiesen. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl weiterer Angebote.

App „Ankommen. Wegbegleiter für Flüchtlinge“

Die kostenlose App (www.ankommenapp.de) hilft Geflüchteten dabei, sich besonders in den ersten Wochen in Deutschland leichter zurechtzufinden. Sie bietet u. a. Informationen über das Asylverfahren, zu Ausbildung und Arbeit sowie eine Sprachlernhilfe.

Deutsche Welle

Die Deutsche Welle bietet auf ihrer Internetseite www.dw.com/de/deutsch-lernen/s-2055 multimediale Formate zur Unterstützung des Spracherwerbs, z. B. Videos, Hörspiele, Podcasts und E-Learning für Anfänger und Fortgeschrittene an.

Goethe Institut

Das Goethe-Institut bietet kostenlose online Sprachlernangebote sowie Apps zum Deutsch Üben an. Auf dem Portal „Mein Weg nach Deutschland“ (www.goethe.de/prj/mwd/de/startseite.html) findet man Selbstlernkurse, Sprechübungen, Forum, Videos, Apps sowie Informationen zum Leben und Arbeiten in Deutschland.

Volkshochschulverband (VHS)

Das vhs-Lernportal (www.vhs-lernportal.de) beinhaltet Online-Sprachkurse, die als App auch offline nutzbar sind. Die Deutschkurse richten sich an Erwachsene, die Deutsch als Zweitsprache auf den Niveaustufen A1, A2, B1 oder B2 lernen möchten. Dieses Portal wird in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Volkshochschulverband vom BMBF gefördert. Der Einstieg in das Angebote wird durch Informationen in 18 Fremdsprachen erleichtert. Darüber hinaus gibt es berufsbezogene Inhalte, die Themen wie Kommunikation mit Kunden und Kollegen, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz aufgreifen.

Wie können die Deutschkenntnisse von Geflüchteten eingeschätzt werden?

Gemäß des „Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen GER“ wird die Sprachkompetenz in 3 Grund-Level unterteilt: A) „Elementare Sprachanwendung“, B) „Selbstständige Sprachanwendung“ und C) „Kompetente Sprachanwendung“. Diese 3 Grundlevels werden in insgesamt 6 Stufen des Sprachniveaus unterteilt:

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

A1 – Anfänger

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

A2 – Grundlegende Kenntnisse

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

B1 – Fortgeschrittene Sprachverwendung

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

B2 – Selbstständige Sprachanwendung

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

C1 – Fachkundige Sprachkenntnisse

Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im

gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Kann sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.

C2 – Annähernd muttersprachliche Kenntnisse

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



Kapitel 8: Integration vor Ort

Wie können Sie als Arbeitgeber:in Geflüchtete im Unternehmen gut integrieren?

Unternehmen können viel tun, um Geflüchtete in ihren Unternehmen gut zu integrieren. Dabei können sie die Instrumente variieren, die sich generell für die Integration ausländischer Beschäftigter anbieten. Ideen wären:

- Sensibilisierung der Führungskräfte und Kollegen für die spezielle Thematik von Menschen mit Fluchthintergrund, zudem Einführung in die Asylrechtsthematik und interkulturelle Trainings.
- Einführungsgespräch am ersten Arbeitstag und spezieller Einarbeitungsplan inklusive zusätzlicher
- Deutschkurse und Qualifizierungsmaßnahmen.
- Wahl von Paten oder Mentoren, unter anderem zur Unterstützung bei Behördengängen oder der Wohnungssuche.
- Einbindung der Geflüchteten in informelle Rituale wie gemeinsames Mittagessen, Stammtische oder Betriebssport.
- Unterstützung der Familie der Geflüchteten etwa bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten,
- Behördengängen etc., Einbindung der Familien bei Betriebsfeiern oder Tagen der offenen Tür.
- Ein spezielles Willkommensfest für Geflüchtete.

Welche Rollen können Paten oder Mentoren für die betriebliche Integration spielen?

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

Wie können Unternehmen bei der sozialen Integration helfen?

Integration funktioniert auch, aber nicht nur über die Arbeit. Unternehmen können ihre Beschäftigten ermutigen, Geflüchtete auch in ihre privaten Aktivitäten einzubeziehen. Ein guter Anknüpfungspunkt ist der Sport.

Zur sozialen Integration eignen sich auch andere gemeinsame private Aktivitäten – etwa eine Stadtführung oder Treffen von Mitarbeitern mit der ganzen Familie, damit sich auch die jeweiligen Ehepartner und Kinder kennenlernen. Eine gute Idee kann auch ein spezielles Willkommensfest sein, das das Unternehmen ausrichtet, und zu dem die Geflüchtete Gerichte aus ihrer Heimat beisteuern und alle Mitarbeiter ihre Familien mitbringen.

Wie können Geflüchtete psychologisch unterstützt werden?

Menschen verlassen ihre Heimat nicht freiwillig. Erst wenn der Druck zu hoch wird, machen sie sich auf dem Weg. So haben viele Geflüchtete die Erfahrung von Verfolgung, Unterdrückung, Gefängnis, Folter, Vertreibung und vielem mehr gemacht. Diese traumatischen Erlebnisse können auch im Arbeitskontext wieder aufbrechen. Für den Betriebsalltag heißt das: Es gilt die Führungskräfte und Kollegen für dieses Thema zu sensibilisieren, insbesondere die Paten, wenn es solche in einem Unternehmen gibt. Darüber hinaus bieten verschiedene Institutionen psychologische Unterstützung an: etwa die Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAFF; www.baff-zentren.org) oder der Caritasverband.

Wie und ab wann können Geflüchtete eine eigene Wohnung beziehen?

Grundsätzlich dürfen Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis in eine eigene Wohnung ziehen.

Mit dem Integrationsgesetz haben die Bundesländer jedoch die Möglichkeit erhalten, unter bestimmten Voraussetzungen eine auf 3 Jahre befristete Wohnsitzauflage einzuführen, die zur besseren Integration beitragen soll. Demnach sollen Menschen, denen bereits ein Schutzstatus zuerkannt wurde, verpflichtet werden, in einem bestimmten Bundesland, Kreis oder sogar einer bestimmten Kommune zu wohnen. Die Umsetzung der Regelung ist von Land zu Land unterschiedlich. In der Praxis bedeutet das, dass wenn die Geflüchteten an einem anderen Ort als dem zugewiesenen eine Arbeit finden, die Erlaubnis der Ausländerbehörden und zum Teil auch der Jobcenter des alten wie des neuen Wohnortes für den Umzug nötig ist. Zugleich gilt aber: Jeder Geflüchtete, der eine Berufs- bzw. Hochschulausbildung oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich aufnimmt, die den durchschnittlichen Bedarf einer Einzelperson in der Grundsicherung für Arbeitsuchende für Regelbedarf und Kosten der Unterkunft deckt, ist von der Wohnsitzzuweisung ausgenommen. Konkret bedeutet dies für Beschäftigte, dass bei einem Nettoeinkommen von aktuell 785 Euro im Monat die Wohnsitzzuweisung nicht greift. Diese Wohnsitzauflage gilt auch für Geflüchtete mit vorübergehendem Schutz nach § 24 AufenthG.

Geduldete und Asylbewerber:innen mit guter oder unsicherer Bleibeperspektive sind für eine bestimmte Zeit gesetzlich verpflichtet, in Erstaufnahmeeinrichtungen zu leben. Asylbewerber:innen mit einer Aufenthaltsgestattung sind verpflichtet, bis zur Entscheidung des BAMF über den Asylantrag in den Aufnahmeeinrichtungen zu wohnen. Im Falle der Ablehnung des Asylantrags müssen sie bis zur Ausreise oder Abschiebung in der Aufnahmeeinrichtung wohnen bleiben. Diese Verpflichtung gilt längstens bis zu 18 Monate. Für Familie mit minderjährigen Kindern gilt diese längstens bis zu sechs Monate. Danach sollten sie i. d. R. in Gemeinschaftsunterkünften wohnen (Residenzpflicht). Diese Residenzpflicht erlischt, wenn die betroffene Person sich seit drei Monaten ununterbrochen erlaubt, geduldet oder gestattet in Deutschland aufhält und nicht mehr verpflichtet ist, in der Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen. Asylbewerber:innen aus den sicheren Herkunftsstaaten unterliegen der Residenzpflicht bis zur Entscheidung über den Asylantrag. Personen mit einer Duldung „für Personen mit ungeklärter Identität“ nach § 60b des AufenthG unterliegen dauerhaft der Residenzpflicht.

Geduldete und Asylbewerber:innen, die ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können und deshalb nicht mehr auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz angewiesen sind, können jedoch bei der Ausländerbehörde beantragen, in eine Privatwohnung ziehen zu dürfen. Gegebenenfalls müssen noch weitere Behörden miteinbezogen werden. Die Erlaubnis liegt im Ermessen der Ausländerbehörde.

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

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

Dürfen Geflüchtete ein Konto eröffnen?

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

Können Geflüchtete eine private Haftpflichtversicherung abschließen?

Derzeit existiert noch keine übergreifende Regelung zwischen den Versicherungskonzernen zum Abschluss von privaten Versicherungen für Geflüchtete. Bei Haftpflichtversicherungen gibt es diese Varianten: Zum einen bieten Versicherer Kommunen Sammel- oder Gruppenversicherungen an, die dort lebende Geflüchtete haftpflichtversichern. Unternehmen müssten sich bei ihren Kommunen erkundigen, ob es solche Verträge gibt. Zum anderen können Geflüchtete aber auch als Einzel- und Privatperson eine Haftpflichtversicherung anfragen und werden in der Regel auch versichert. Für die Risikobeurteilung und den Abschluss spielt der Aufenthaltsstatus nach Auskunft der Versicherer keine Rolle. Wichtig sind den Versicherern in der Regel die Geschäftsfähigkeit des Antragstellers, der Nachweis der Identität und ein fester Wohnsitz. Manche Versicherer ermöglichen, dass ein Dritter für Geflüchtete eine Haftpflichtversicherung abschließt: Sie fordern die eindeutige Identifikation des Beitragszahlers, der aber nicht der Versicherte sein muss.



Kapitel 9: Unterstützung der IHK-Organisation

Wie unterstützt die IHK-Organisation Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten?

Die IHKs vor Ort

Die IHKs engagieren sich auf vielfältige Weise bei der Integration von Geflüchteten. Zum einen mit ihren regulären Angeboten, die sie zusätzlich auf die Bedarfe zur Integration von Geflüchteten in Ausbildung, Weiterbildung und Beschäftigung ausrichten. Zum anderen setzen IHKs mit den Unternehmen und Partnern in ihren Regionen zahlreiche zielgruppenspezifische Projekte um.

Mit dem gemeinsamen Aktionsprogramm der IHK-Organisation „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration“ wurde das bereits bestehende vielfältige Engagement der IHKs für Unternehmen und Geflüchtete gebündelt und zu einem flächendeckenden Beratungs- und Unterstützungsangebot aufgebaut. Seit 2016 hat die IHK-Organisation dafür über 65 Mio. Euro investiert. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Herausforderungen vor Ort und der jeweiligen regionalen Bedarfe unterstützen über 100 IHK-Berater Unternehmen und Geflüchtete in einem oder mehreren der folgenden Bereiche:

- Information und Beratung von Betrieben, u. a. zu den rechtlichen Rahmenbedingungen und den richtigen Ansprechpartnern.
- Berufliche Orientierung für junge Geflüchtete, u. a. durch das Vermitteln von Betriebsbesuchen oder Veranstaltungen zu Chancen der dualen Ausbildung.
- Vorbereitung und Unterstützung junger Geflüchteten beim Einstieg in eine Ausbildung, u. a. durch die Vermittlung in Einstiegsqualifizierungen und Ausbildung.
- Unterstützung bei der ausbildungs- und arbeitsmarktbezogenen Sprachvermittlung, u. a. durch den Einsatz und die Qualifizierung von Sprachmittlern.
- Begleitung von Betrieben bei der Qualifizierung und Ausbildung von Geflüchteten, u. a. durch Hinweise auf unterstützende Programme wie „Stark für die Ausbildung“ oder die Gewinnung von ehrenamtlichen Paten, z. B. des Senior Expert Service (SES).
- Unterstützung bei der Erfassung und Einordnung von beruflichen Kompetenzen und Abschlüssen, u. a. auf Grundlage der Erfahrungen und Arbeit der IHK FOSA und der IHK-Anerkennungsberatung.
- Vermittlung von Qualifizierungsangeboten für Geflüchtete über 25 Jahre, u. a. durch das Vermitteln von Teilqualifikationen oder niederschwelliger Angebote der Nachqualifizierung.

Die DIHK-Bildungs-gGmbH

Die DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung gGmbH (DIHK-Bildungs-gGmbH) entwickelt zu den oben genannten Aktionsfeldern Inhalte und Werkzeuge, die von den IHKs zur Unterstützung bei der Integration von Geflüchteten eingesetzt werden können:

- Ein 1-tägiges Qualifizierungsseminar für Unternehmensmitarbeiter: „Betriebliche Integration von Flüchtlingen (IHK)“
- Zur Unterstützung der Sprachmittlerqualifizierung einen Lehrgang mit IHK-Zertifikat: „Sprachmittler (IHK)“
- Informationen und Hilfen für Ausbilder und das betriebliche Ausbildungspersonal zur Unterstützung und
- Begleitung von jugendlichen Geflüchteten in Praktika, Einstiegsqualifizierungen und dualer Ausbildung unter www.stark-fuer-ausbildung.de.

NETZWERK „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“

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

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

Das Netzwerk wurde vom DIHK initiiert und wird vom Bundeswirtschaftsministerium gefördert.

Die IHK-Organisation setzt sich zudem für gute Rahmenbedingungen und Netzwerke vor Ort ein. Hier arbeitet sie mit ihren Partnern, insbesondere den Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Ausländerbehörden, Berufsschulen, Außenstellen des BAMF, Handwerkskammern, Sozialeinrichtungen, Wohlfahrtsverbänden, Kirchen, Volkshochschulen, Migrantenorganisationen und Bildungsdienstleistern zusammen und fördert notwendige Kooperationen.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Für weiterführende Informationen zu den konkreten Unterstützungsleistungen Ihrer IHK wenden Sie sich bitte direkt an Ihre IHK vor Ort oder unter www.ihk.de. Informationen zum Netzwerk finden Sie unter www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de.



Stichwortverzeichnis

| | | | |
|--|--------|--|--------|
| Ankunftsnachweis..... | 7 | Duldung | 12 ff. |
| Anerkennung ausländischer Abschlüsse | 33 f. | Duldung für Personen mit ungeklärter Identität | 12 f. |
| Anspruchsduldung | 12 | Ermessensduldung | 12 |
| Aufenthaltserlaubnis..... | 9 ff. | Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive | 14 |
| Aufenthaltsgestattung..... | 8 | Gleichwertigkeit..... | 33 ff. |
| Aufenthaltsstatus | 7 ff. | Integrationskurs..... | 35 |
| Ausbildungsduldung..... | 13, 26 | Niederlassungserlaubnis | 9 f. |
| Asylberechtigte | 9 | Residenzpflicht | 40 |
| Asylbewerber | 8 | Sichere Herkunftsstaaten..... | 14 |
| Asylsuchende..... | 9 | Vorrangprüfung..... | 16 |
| BAMF..... | 7 | Vorübergehender Schutz | 10 f. |
| Berufsbezogener Sprachkurs/Berufssprachkurs..... | 35 ff. | Wartefristen | 15 ff. |
| Beschäftigungsbedingungsprüfung..... | 16 | Zeitarbeit, Zeitarbeitnehmer | 29 |
| Beschäftigungsduldung | 15, 30 | 3+2-Regelung | 26 |
| Beschäftigungsverbot..... | 17 f. | | |



Gesetze

Gesetze

Asylgesetz (AsylG)

Insbesondere folgende Paragraphen (§§):

- 1 Geltungsbereich
- 2 Rechtsstellung Asylberechtigter
- 3 ff. Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft
- 4 Subsidiärer Schutz
- 26a Sichere Drittstaaten
- 29a Sicherer Herkunftsstaat; Bericht; Verordnungsermächtigung
- 47 ff. Aufenthalt in Aufnahmeeinrichtungen
- 55 Aufenthaltsgestattung
- 61 Erwerbstätigkeit
- 63 Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung
- 63a Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender
- 67 Erlöschen der Aufenthaltsgestattung
- 73 ff. Widerruf und Rücknahme der Asylberechtigung und der Flüchtlingseigenschaft, des subsidiären Schutzes sowie von Abschiebungsverboten
- 75 Aufschiebende Wirkung der Klage
- Anlage I (zu § 26a)
- Anlage II (zu § 29a)

Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz – AufenthG)

Insbesondere folgende Paragraphen (§§):

- 1 Zweck des Gesetzes; Anwendungsbereich
- 2 Begriffsbestimmungen
- 12a Wohnsitzregelung
- 18 ff. Grundsatz der Fachkräfteeinwanderung; allgemeine Bestimmungen
- 19d Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung
- 22 ff. Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen
- 24 Aufenthaltsgewährung zum vorübergehenden Schutz
- 25 Aufenthalt aus humanitären Gründen
- § 25a Aufenthaltsgewährung bei gut integrierten Jugendlichen und Heranwachsenden
- § 25b Aufenthaltsgewährung bei nachhaltiger Integration
- 26 Dauer des Aufenthalts
- 39 ff. Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit
- 43 ff. Integration
- 50 ff. Beendigung des Aufenthalts
- 60 Verbot der Abschiebung
- 60a Vorübergehende Aussetzung der Abschiebung (Duldung)
- 60b Duldung für Personen mit ungeklärter Identität
- 60c Ausbildungsuldung
- 60d Beschäftigungsuldung
- 61 Räumliche Beschränkung, Wohnsitzauflage, Ausreiseeinrichtungen
- 104c Chancen-Aufenthaltsrecht

Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (Beschäftigungsverordnung – BeschV)

Insbesondere folgende Paragraphen (§§):

- 26 Beschäftigung bestimmter Staatsangehöriger
- 31 Beschäftigung bei Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen
- 32 Beschäftigung von Personen mit Duldung und Asylbewerbern

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594)

Insbesondere folgende Paragraphen (§§):

- 24 ff. Beschäftigte, Sonstige Versicherungspflichtige
- 39a Frühzeitige Förderung von Ausländerinnen und Ausländer mit Aufenthaltsgestattung
- 44 ff. Aktivierung und berufliche Eingliederung
- 45 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- 54a Einstiegsqualifizierung
- 56 ff. Berufsausbildungsbeihilfe
- 74 ff. Assistierte Ausbildung
- 80 ff. Berufliche Weiterbildung
- 88 ff. Eingliederungszuschuss

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG)

Insbesondere folgende Paragraphen (§§):

- 1 Mindestlohn
- 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns
- 22 Persönlicher Anwendungsbereich



 **Gemeinsam Integration Fördern**



