

# Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung

## Leitfaden für Unternehmen



Deutscher  
Industrie- und Handelskammertag

## Liebe Unternehmerinnen und Unternehmer,

in den beiden vergangenen Jahren sind über eine Million Flüchtlinge nach Deutschland gekommen. Auch wenn die Zahl der Ankommenden zurückgegangen ist, steht unser Land weiterhin vor großen Herausforderungen. Häufig haben die Neuankommenden noch keine beruflichen Qualifikationen und nur eine unzureichende Schulbildung. Spracherwerb, Ausbildung und Beschäftigung sind darum der Schlüssel für eine langfristig gelingende Integration.

Sie, liebe Unternehmerinnen und Unternehmer, können dabei helfen, Flüchtlingen Zukunftschancen in Deutschland zu geben und damit perspektivisch auch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Wir wollen Ihnen Mut machen, sich dieser wichtigen und zugegebenermaßen nicht einfachen Aufgabe zu stellen.

Wir als IHK-Organisation haben das Thema Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung frühzeitig aufgegriffen und Verantwortung übernommen. Im Rahmen unseres Aktionsprogramms engagieren sich IHKs durch Informationsangebote, Beratungen, Projekte und Veranstaltungen deutschlandweit.

Wir wollen Ihnen mit diesem Leitfaden einen Weg durch die vielen, oft unübersichtlichen gesetzlichen Bestimmungen bahnen und zeigen, wo Sie die passende Unterstützung und die richtigen Ansprechpartner finden. Die neue Auflage greift die Änderungen durch das im Sommer 2016 in Kraft getretene Integrationsgesetz auf. Sie gibt im bewährten Stil Informationen zu Aufenthaltsstatus und -dauer, Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten, Praktika, der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Sprachförderung und 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 160 IHK-Mitarbeiter unterstützen Sie und Geflüchtete vor Ort. Beim gemeinsam von DIHK und BMWi getragenen „NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ können Sie Mitglied werden und sich über die Homepage, Webinare, Publikationen und zahlreiche Veranstaltungen informieren.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit diesem Leitfaden einen guten Wegweiser an die Hand geben. Wir wollen seitens der IHK-Organisation das vielfältige Engagement der Betriebe vor Ort begleiten und als Teil der gesellschaftlichen Verantwortung herausstellen unter der Überschrift „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration!“



Dr. Eric Schweitzer



Vorwort .....3

Zum Umgang mit dem Leitfaden.....7

**1** ■ Flüchtlinge | Aufenthaltsstatus und Aufenthaltsdauer .....8

Wie ist der grundsätzliche Ablauf des deutschen Asylverfahrens? ..... 9

Welche Flüchtlinge können eine Aufenthaltserlaubnis,  
eine Duldung oder eine Aufenthaltsgestattung haben? ..... 10

Welche Flüchtlinge haben eine gute Bleibeperspektive? ..... 16

**2** ■ Flüchtlinge | Beschäftigung .....17

Wie ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge grundsätzlich geregelt? .....18

Welche Wartezeiten gelten für die Aufnahme einer Beschäftigung und welche  
Zustimmungen sind notwendig?..... 19

Welche Flüchtlinge können einem Beschäftigungsverbot unterliegen?.....21

Wie erkennen Sie als Arbeitgeber, welches Aufenthaltsdokument vorliegt  
und ob eine Beschäftigung gestattet ist?.....22

Welche Planungssicherheit haben Sie als Arbeitgeber grundsätzlich bei der Beschäftigung  
von Flüchtlingen?..... 23

Dürfen Flüchtlinge eine Beschäftigung als Zeitarbeiter aufnehmen?.....23

Dürfen Flüchtlinge eine Probebeschäftigung aufnehmen? .....24

Können Flüchtlinge an der Maßnahme Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung  
und Spracherwerb (KompAS) teilnehmen?.....24

Können Sie als Arbeitgeber einen Eingliederungszuschuss (EGZ) zum Arbeitsentgelt erhalten?.....25

Wie können Sie als Arbeitgeber durch das Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger  
Weiterbildung (Kommit) gefördert werden?.....25

**3** ■ Flüchtlinge | Ausbildung .....26

Dürfen Flüchtlinge eine Ausbildung aufnehmen?..... 27

Welche Planungssicherheit haben Sie als Arbeitgeber grundsätzlich bei einer  
betrieblichen Ausbildung von Flüchtlingen? ..... 28

Können Flüchtlinge an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen? ..... 29

Können Flüchtlinge an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung,  
die Sie als Arbeitgeber durchführen (MAG), teilnehmen?..... 29

Welche Flüchtlinge können an dem Kooperationsmodell „Step by Step“ teilnehmen? ..... 30

Können Flüchtlinge durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), durch Assistierte Ausbildung (AsA)  
und durch Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) gefördert werden?..... 31

**4** ■ Flüchtlinge | Praktikum .....33

Dürfen Flüchtlinge ein Praktikum aufnehmen?..... 34

Welche Flüchtlinge können an den Maßnahmen „Perspektiven für Flüchtlinge“ (PerF), „Perspektiven für  
junge Flüchtlinge“ (PerjuF) und „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“ (Perf-W) teilnehmen? ..... 36

Dürfen Flüchtlinge hospitieren? ..... 38

**5** ■ Flüchtlinge | Anerkennung ausländischer Abschlüsse .....39

Wie können im Ausland erworbene Berufsabschlüsse bewertet und in Deutschland  
anerkannt werden? ..... 40

Welche Vorteile bringt die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses? ..... 41

Müssen ausländische Bildungsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden? ..... 42

Können ausländische Berufsabschlüsse bewertet und anerkannt werden,  
wenn notwendige Nachweise fehlen? ..... 42

Wie können Kompetenzen festgestellt werden, wenn kein formaler Abschluss besteht? ..... 42

**6** ■ Flüchtlinge | Sprachförderung .....43

Welche Möglichkeiten der Sprachförderung gibt es für Flüchtlinge? ..... 44

Wie können die Deutschkenntnisse von Flüchtlingen eingeschätzt werden?..... 48

**7** ■ Flüchtlinge | Integration vor Ort .....50

Wie können Sie als Arbeitgeber Flüchtlinge im Unternehmen gut integrieren?..... 51

Welche Rollen können Flüchtlingspaten oder -mentoren für die betriebliche Integration spielen?.. 51

Wie können Unternehmen bei der sozialen Integration helfen? ..... 51

Wie können Flüchtlinge psychologisch unterstützt werden?..... 52

Wie und ab wann können Flüchtlinge eine eigene Wohnung beziehen? ..... 52

Wie ist die Sozialversicherung von Flüchtlingen, die abhängig beschäftigt sind, geregelt?..... 53

Dürfen Flüchtlinge ein Konto eröffnen?..... 53

Können Flüchtlinge eine private Haftpflichtversicherung abschließen? ..... 53

**8** ■ Flüchtlinge | Unterstützung der IHK-Organisation .....54

Wie unterstützen IHKs Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen?..... 55

Glossar.....58

Gesetze .....61

Impressum .....63



### 8 Kapitel

Der Leitfaden ist in 8 Kapitel unterteilt. Grundlegende rechtliche Informationen finden Sie im ersten Kapitel. Die weiteren Kapitel behandeln Beschäftigungsmöglichkeiten, Ausbildungs- und Fördermöglichkeiten, Praktika, 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

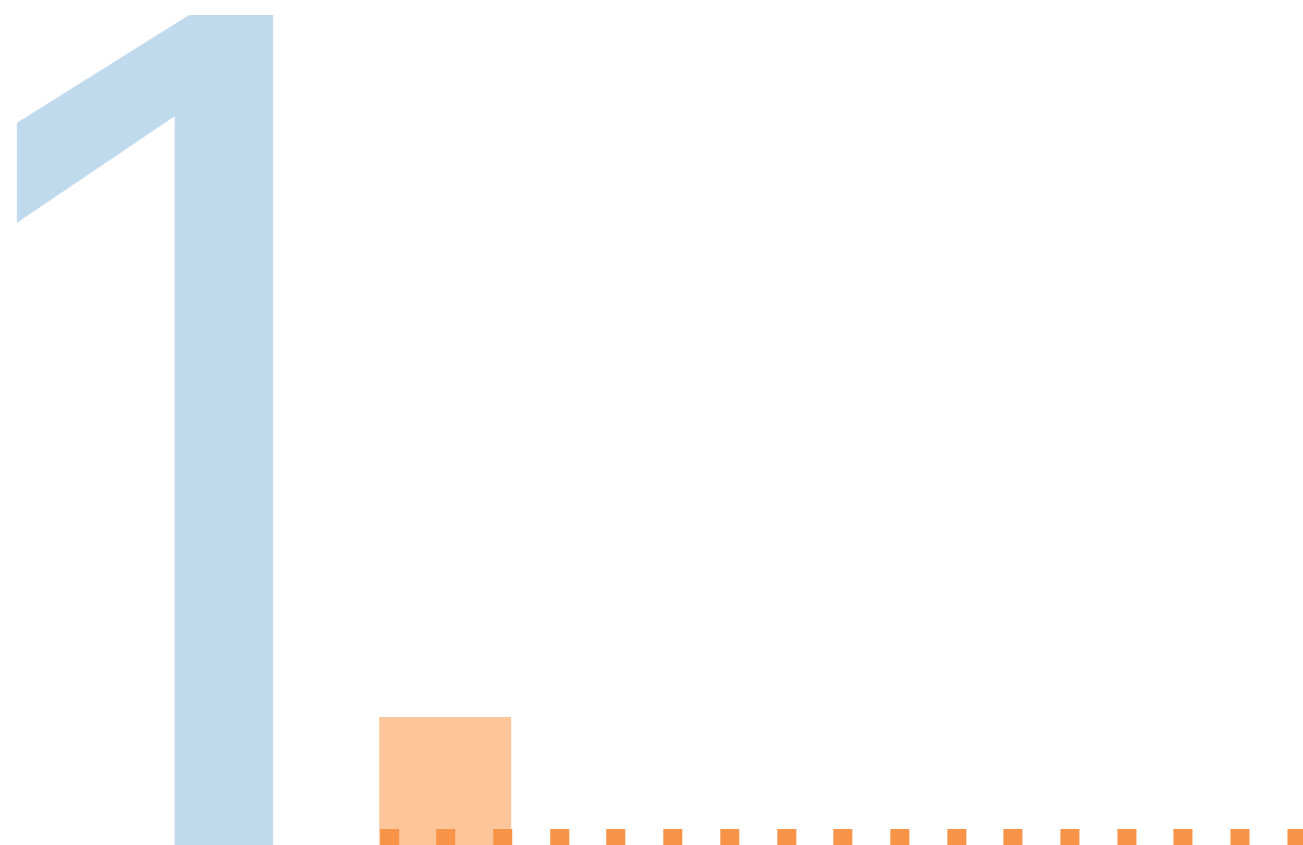
Für weitere, regionale Informationen und individuelle Unterstützung wenden Sie sich bitte direkt an Ihre Industrie- und Handelskammer (IHK) vor Ort.

### Glossar

Hier finden Sie wichtige Begriffsdefinitionen.

### Gesetze

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



- Wie ist der grundsätzliche Ablauf des deutschen Asylverfahrens?
- Welche Flüchtlinge können eine Aufenthaltserlaubnis, eine Duldung oder eine Aufenthaltsgestattung haben?
- Welche Flüchtlinge haben eine gute Bleibeperspektive?

**Flüchtlinge | 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 sichtbaren Registrierungsnachweis wird ein bundesweit einheitlicher Ankunftsnachweis (AKN) ausgestellt, der den Inhaber zu bestimmten Leistungen berechtigt. Mit dem AKN erhält der Asylsuchende implizit eine befristete Aufenthaltsgestattung.

**Erstverteilung der Asylsuchenden auf die Bundesländer:** Die Erstverteilung erfolgt mit Hilfe des Online-Systems „EASY“ (Erstverteilung von Asylbegehrenden) und entscheidet sich u. a. nach 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. Dem Asylbewerber wird eine Aufenthaltsgestattung ausgestellt und der Ankunftsnachweis verliert seine Gültigkeit.

**Dublin-III-Prüfung:** Das sogenannte „Dublinverfahren“ 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 des Asylbewerbers:** Ziel ist es insbesondere mehr über die Fluchtgründe zu erfahren.

**Feststellung und Entscheidung:** Das BAMF entscheidet über den Aufenthaltsstatus. Der Antragsteller 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 finden Sie in der Broschüre des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) „Ablauf des deutschen Asylverfahrens“ unter: [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/das-deutsche-asylverfahren.html?nn=6077414](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/das-deutsche-asylverfahren.html?nn=6077414) sowie unter [www.bamf.de](http://www.bamf.de).

### Welche Flüchtlinge können eine Aufenthaltserlaubnis, eine Duldung oder eine Aufenthaltsgestattung haben?

Ihrem Aufenthaltsstatus entsprechend sind Flüchtlinge in Besitz einer

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

#### Übersicht: Aufenthaltsstatus



### Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis sind insbesondere Flüchtlinge, 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 und sind vor einer Abschiebung geschützt.

#### Zu dieser Gruppe gehören Flüchtlinge mit folgendem Aufenthaltsstatus:

- Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge
- Subsidiär Schutzberechtigte und
- National Schutzberechtigte.

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 Flüchtlinge, 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 weit überwiegend gesichert ist.
- Mit der unbefristeten Niederlassungserlaubnis erhalten sie ein gesichertes Aufenthaltsrecht in Deutschland.

### Subsidiär Schutzberechtigte

Subsidiär Schutzberechtigte sind Flüchtlinge, die stichhaltige 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 ausgeht.

#### 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 Flüchtlinge, 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.

**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.

**Übersicht: Aufenthaltsstatus von Flüchtlingen mit einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen**

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis (aus humanitären Gründen)			
	Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge	Subsidiär Schutzberechtigte	National Schutzberechtigte
<b>Beschreibung Aufenthaltsstatus</b>	Sind anerkannte Konventionsflüchtlinge, z.B. politisch Verfolgte, die bei Rückkehr um Leben, Leib, Freiheit fürchten müssten • Asyl bei staatlicher Verfolgung (GG) • Kein Asyl z. B. bei Einreise über sicheren Drittstaat (z. B. EU-Staaten)	Sind Flüchtlinge, die stichhaltige Gründe vorgebracht haben, dass im Herkunftsland ein ernsthafter Schaden droht (z. B. Folter oder Todesstrafe)	Sind Flüchtlinge, für die ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde (z. B. wenn die Abschiebung gegen die Europäische Menschenrechtskonvention verstoßen würde)
<b>Asylantrag</b>	Durch positiven Bescheid des BAMF bewilligt	Durch positiven Bescheid des BAMF bewilligt	Durch positiven Bescheid des BAMF bewilligt
<b>Gültigkeitsdauer Aufenthaltserlaubnis (befristeter Titel)</b>	3 Jahre	1 Jahr	Mindestens 1 Jahr
<b>Verlängerung</b>	• Bis zu 3 Jahre, sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus • Direkt Niederlassungserlaubnis: Bei Erfüllung herausragender Integrationsleistungen möglich	2 Jahre, sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus	Verlängerung, sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus
<b>Niederlassungserlaubnis (unbefristeter Titel)</b>	Nach 3 Jahren oder 5 Jahren möglich	Nach 5 Jahren möglich	Nach 5 Jahren möglich
<b>Arbeitsmarktzugang</b>	Grundsätzlich uneingeschränkt	Grundsätzlich uneingeschränkt	Grundsätzlich uneingeschränkt

**Flüchtlinge mit einer Duldung**

Flüchtlinge mit einer Duldung sind Flüchtlinge, 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.

Unter bestimmten Voraussetzungen müssen die Ausländerbehörden den Betroffenen eine Duldung erteilen (Anspruchsduldung), in anderen Fällen können sie eine Duldung erteilen (Ermessensduldung).

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.

**Geduldete mit einer Anspruchsduldung**

Geduldete sind in Besitz einer Anspruchsduldung, wenn sie wegen eines Hindernisses nicht abgeschoben werden können, z. B. weil sie keinen Pass haben oder eine qualifizierte Berufsausbildung aufnehmen bzw. fortführen.

**Geltungszeitraum und Verlängerungsmöglichkeiten der Duldung:**

- Für welchen Geltungszeitraum eine Anspruchsduldung 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. Anders ist es bei einer Duldung zum Zweck einer qualifizierten Berufsausbildung. Diese wird für die Gesamtdauer der Berufsausbildung erteilt, i. d. R. für 3 Jahre. Für den jeweils bewilligten Zeitraum sind die Betroffenen i. d. R. vor einer Abschiebung geschützt.
- Ist die Geltungsdauer abgelaufen, die Abschiebung aber weiterhin unmöglich, wird die Duldung verlängert. Eine Verlängerung ist bis zu 1 Jahr möglich, für eine längere Zeit aber nur ausnahmsweise zulässig.
- Fällt das Abschiebungshindernis weg (z. B. weil ein neuer Pass ausgestellt wurde), 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. Bei Abbruch einer Ausbildung hingegen wird einmalig eine Duldung für sechs Monate zur Suche nach einer neuen Ausbildungsstelle erteilt.

**Geduldete mit einer Ermessensduldung**

Geduldete sind in Besitz einer Ermessensduldung, wenn „dringende humanitäre oder persönliche Gründe oder ein öffentliches Interesse den weiteren Aufenthalt des Betroffenen erfordern“ und die Ausländerbehörden ihr Ermessen positiv ausgeübt haben (z. B. um den kurz bevorstehenden Schulabschluss zu ermöglichen). Die Ausländerbehörden machen ihre Entscheidung oft von der Zusicherung der Betroffenen, nach Ablauf der Geltungsdauer „freiwillig“ auszureisen, abhängig.

**Geltungszeitraum und Verlängerungsmöglichkeiten der Duldung:**

- Für welchen Geltungszeitraum eine Ermessensduldung maximal ausgestellt werden kann, ist gesetzlich nicht vorgeschrieben. Sie gilt aber immer nur für kurze Zeit, da der Aufenthalt nur vorübergehend ermöglicht werden soll. Üblicherweise werden Ermessensduldungen nur für wenige Wochen oder Monate ausgestellt. Für den festgesetzten Zeitraum sind die Betroffenen in der Regel vor einer Abschiebung geschützt.

- Fällt der Erteilungsgrund weg (z. B. bei erfolgreichem Schulabschluss), dann wird die Duldung in der Regel nicht verlängert. Die Betroffenen müssen grundsätzlich mit ihrer Abschiebung rechnen.

**Übersicht: Flüchtlinge mit einer Duldung**

Flüchtlinge mit einer Duldung (Geduldete)		
<b>Beschreibung Aufenthaltsstatus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kein Recht zum Aufenthalt, deshalb Ausreisepflicht</li> <li>• Abschiebung ist vorübergehend ausgesetzt</li> </ul>	
<b>Asylantrag</b>	Durch negativen Bescheid des BAMF abgelehnt	
<b>Duldungsart</b>	<b>Anspruchsduldung</b>	<b>Ermessensduldung</b>
<b>Erteilung, wenn</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausreise bzw. Abschiebung aufgrund eines Hindernisses nicht möglich ist</li> <li>• Z. B., wenn eine qualifizierte Berufsausbildung aufgenommen oder fortgeführt wird</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dringende humanitäre, persönliche Gründe oder ein öffentliches Interesse den weiteren Aufenthalt erfordern</li> <li>• Z. B., weil Schulabschluss kurz bevorsteht</li> </ul>
<b>Gültigkeitsdauer der Duldung</b> <small>(kein Aufenthaltstitel)</small>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesetzlich nicht vorgeschrieben</li> <li>• I. d. R. nur für eine kurze Zeit</li> <li>• Bei qualifizierter Berufsausbildung für die Gesamtdauer der Ausbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesetzlich nicht vorgeschrieben</li> <li>• I. d. R. nur für wenige Wochen oder Monate</li> </ul>
<b>Verlängerung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solange Ausreisehindernis besteht</li> <li>• Bis zu 1 Jahr zulässig; für längere Zeit nur ausnahmsweise</li> <li>• 6 Monate bei Ausbildungsabbruch zur Suche von neuer Ausbildungsstelle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liegt im Ermessen der Ausländerbehörde, bei Wegfall des Erteilungsgrundes wahrscheinlich keine Verlängerung</li> </ul>
<b>Arbeitsmarktzugang</b>	Grundsätzlich eingeschränkt	

**Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung**

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung sind Flüchtlinge, die sich im Asylverfahren befinden. Über ihren Asylantrag wurde noch nicht endgültig entschieden. Sie werden auch Asylbewerber genannt.

Asylbewerber erhalten zur Durchführung ihres Asylverfahrens eine Aufenthaltsgestattung, die sie für die gesamte Verfahrensdauer behalten. Die Aufenthaltsgestattung ist kein Aufenthaltstitel. 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**

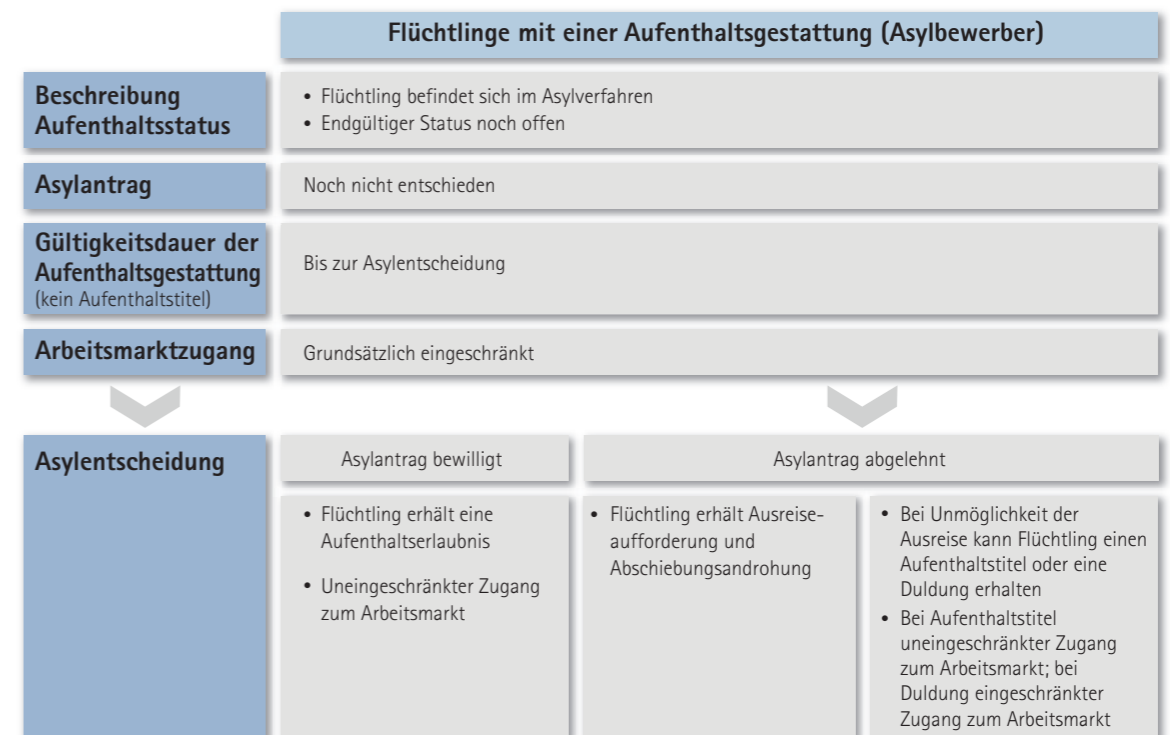
Bewilligt das BAMF den Asylantrag durch positiven Bescheid, erhalten die Betroffenen eine befristete Aufenthaltserlaubnis.

Lehnt das BAMF den Antrag durch negativen Bescheid ab, dann sind sie 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, erhalten sie eine befristete Aufenthaltserlaubnis. Weist es die Klage ab, bleibt die Ausreisepflicht bestehen und die Abschiebung droht. Die Betroffenen müssen Deutschland in der Regel innerhalb eines Monats verlassen. Die freiwillige Ausreise ist der Regelfall. Diejenigen, die nicht freiwillig ausreisen, werden abgeschoben, sofern möglich. Bei Unmöglichkeit der Ausreise kann die Ausländerbehörde einen befristeten Aufenthaltstitel (Aufenthaltserlaubnis) oder eine Duldung erteilen.

**Übersicht: Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung**





### Welche Flüchtlinge haben eine gute Bleibeperspektive?

Im Rahmen der Begründung des am 24. Oktober 2015 in Kraft getretenen Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes wird der Begriff „Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive“ verwendet. Damit werden Flüchtlinge beschrieben, die eine hohe Wahrscheinlichkeit haben, auf Dauer in Deutschland bleiben zu dürfen. Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive erhalten dabei insbesondere einen verbesserten Zugang zu Integrationsangeboten.

Zu den **Flüchtlingen mit guter Bleibeperspektive** gehören insbesondere:

- Asylbewerber, deren Antrag auf Asyl voraussichtlich Erfolg haben wird. In 2016 gehörten hierzu Asylbewerber aus den Ländern: Syrien, Iran, Irak, Eritrea und Somalia. Eine regelmäßig aktualisierte Übersicht ist auf der Webseite des BAMF zu finden:  
<http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/IntegrationskurseAsylbewerber/integrationskurse-asylbewerber-node.html>

Zu den **Flüchtlingen ohne Bleibeperspektive** gehören insbesondere:

- Asylbewerber, deren Antrag auf Asyl voraussichtlich keinen Erfolg haben wird. Hierzu gehören insbesondere Flüchtlinge, deren individuelle Fluchtgründe nicht für eine Schutzgewährung ausreichen.
- Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten. Sichere Herkunftsstaaten sind (neben den Mitgliedstaaten der Europäischen Union) aktuell: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.



- Wie ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge grundsätzlich geregelt?
- Welche Wartezeiten gelten für die Aufnahme einer Beschäftigung und welche Zustimmungen sind notwendig?
- Welche Flüchtlinge können einem Beschäftigungsverbot unterliegen?
- Wie erkennen Sie als Arbeitgeber, welches Aufenthaltsdokument vorliegt und ob eine Beschäftigung gestattet ist?
- Welche Planungssicherheit haben Sie als Arbeitgeber grundsätzlich bei der Beschäftigung von Flüchtlingen?
- Dürfen Flüchtlinge eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen?
- Dürfen Flüchtlinge eine Probebeschäftigung aufnehmen?
- Können Flüchtlinge an der Maßnahme Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS) teilnehmen?
- Können Sie als Arbeitgeber einen Eingliederungszuschuss (EGZ) zum Arbeitsentgelt erhalten?
- Wie können Sie als Arbeitgeber durch das Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit) gefördert werden?

Flüchtlinge | Beschäftigung



Mit „Beschäftigung“ ist im Folgenden die nichtselbstständige Arbeit im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) gemeint.

Ob es sich bei einer Tätigkeit um eine Beschäftigung handelt, richtet sich danach, wie diese konkret ausgestaltet sein soll, also nach den tatsächlichen und objektiven Gegebenheiten. Entscheidend ist nicht, wie eine Tätigkeit bezeichnet wird.

Zu berücksichtigen sind u. a. die Weisungsabhängigkeit und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Betriebes. Eine Tätigkeit kann also auch dann als Beschäftigung gelten, wenn sie nicht entlohnt wird. Vom Beschäftigungsbegriff sind somit auch Ausbildungen und Praktika erfasst.

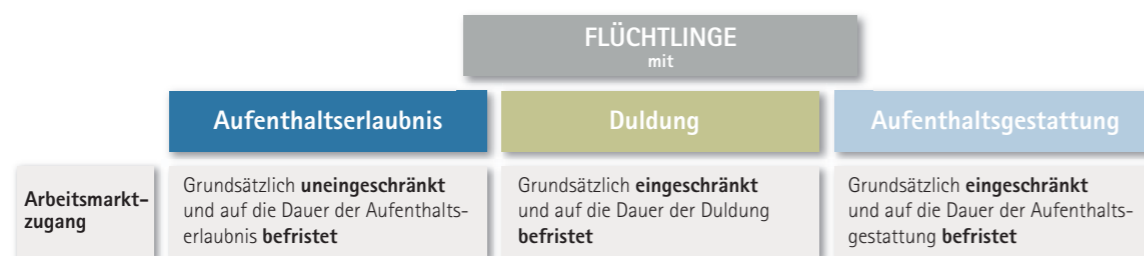
Wie ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge grundsätzlich geregelt?

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

- **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** haben einen *uneingeschränkten* Zugang zum Arbeitsmarkt. Da die Aufenthaltserlaubnis aber zunächst befristet ist, ist auch der Zugang zum Arbeitsmarkt zunächst befristet.
- **Flüchtlinge mit einer Duldung** (Geduldete) und **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung** (Asylbewerber) haben einen *eingeschränkten* Zugang zum Arbeitsmarkt. Da die Duldung und die Aufenthaltsgestattung befristet sind, ist auch der Zugang zum Arbeitsmarkt befristet.

Detaillierte Informationen zum Aufenthaltsstatus und entsprechender Aufenthaltsdauer von Flüchtlingen siehe auch Kap. 1 | Welche Flüchtlinge können eine Aufenthaltserlaubnis, eine Duldung oder eine Aufenthaltsgestattung haben?

Übersicht: Grundsätzlicher Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge



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

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich sofort jede Form einer Beschäftigung aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Für **Geduldete** und **Asylbewerber** gelten **grundsätzlich** folgende Regeln:

• **3 Monate Wartezeit: keine Beschäftigung erlaubt**

Ab der Registrierung als Asylsuchender gilt eine 3-monatige Wartezeit, während der eine Beschäftigung nicht aufgenommen werden darf. Die Wartezeit beginnt mit Ausstellung des bundesweit einheitlichen Ankunftsnachweises.

• **Nach 3 Monaten: Beschäftigung grundsätzlich möglich**

Nach Ablauf der 3-monatigen Wartezeit ist eine Beschäftigung grundsätzlich möglich.

Bevor ein Geduldeter oder Asylbewerber eine konkrete Beschäftigung in Ihrem Betrieb aufnehmen darf, muss er eine Beschäftigungserlaubnis bei seiner Ausländerbehörde beantragen. Die Bundesagentur für Arbeit muss der Beschäftigungserlaubnis i. d. R. zustimmen. Diese Zustimmung holt die Ausländerbehörde ein, sie als Arbeitgeber müssen sich nicht darum bemühen. Die Ausländerbehörde trägt die Erlaubnis unter „Nebenbestimmungen“ in das Aufenthaltssdokument 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
- ✓ für die konkrete Beschäftigung keine bevorrechtigten Arbeitnehmer (Deutsche, EU-Staatsbürger oder andere ausländische Staatsbürger mit einem dauerhaften Aufenthaltsstatus sowie Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis) zur Verfügung stehen (**Vorrangprüfung**) und
- ✓ der Kandidat nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigt wird (Arbeitszeit, Verdienst) als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer (**Beschäftigungsbedingungsprüfung**). Über Bezahlung, Arbeitszeiten und sonstige Bedingungen müssen Sie als Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit Auskunft geben.

**Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erfolgt ohne Vorrangprüfung:**

- ✓ In Agenturbezirken, in denen die Vorrangprüfung abhängig von der Arbeitsmarktlage ausgesetzt wurde. Dies gilt zunächst bis August 2019 für alle Bundesländer, außer Mecklenburg-Vorpommern und bestimmte Agenturbezirke in Bayern und Nordrhein-Westfalen (siehe Glossar).
- ✓ Bei einer Beschäftigung von anerkannten Hochschulabsolventen in einem definierten Mangelberuf (z. B. Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Ärzte) mit einem Bruttojahresgehalt von mindestens 39.624 Euro (Stand 2017, Gehaltsgrenze wird jährlich angepasst).
- ✓ Für Fachkräfte in einem sog. Engpassberuf nach der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit (z. B. Mechatroniker, Metallbauer), die einen anerkannten Berufsabschluss haben oder an einer Maßnahme für die Berufsanerkennung teilnehmen. Die Positivliste der Bundesagentur für Arbeit finden Sie unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de).

**Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich, Zustimmung der Agentur für Arbeit nicht erforderlich:**

- ✓ Für anerkannte Hochschulabsolventen, mit einem Bruttojahresgehalt von mindestens 50.800 Euro (Stand 2017, Gehaltsgrenze wird jährlich angepasst).
- ✓ Für Führungskräfte, Wissenschaftler oder Lehrkräfte.
- ✓ Bei Berufsausbildungen in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf.
- ✓ Bei bestimmten Praktika (z. B. Praktika zur Berufsorientierung).

Ob die konkrete Beschäftigung zustimmungsfrei ist, wird in jedem Einzelfall geprüft. Für **Geduldete** entfällt in diesen Fällen die Wartezeit von 3 Monaten. Sie dürfen sofort mit der Beschäftigung beginnen.

• **Nach 15 Monaten**

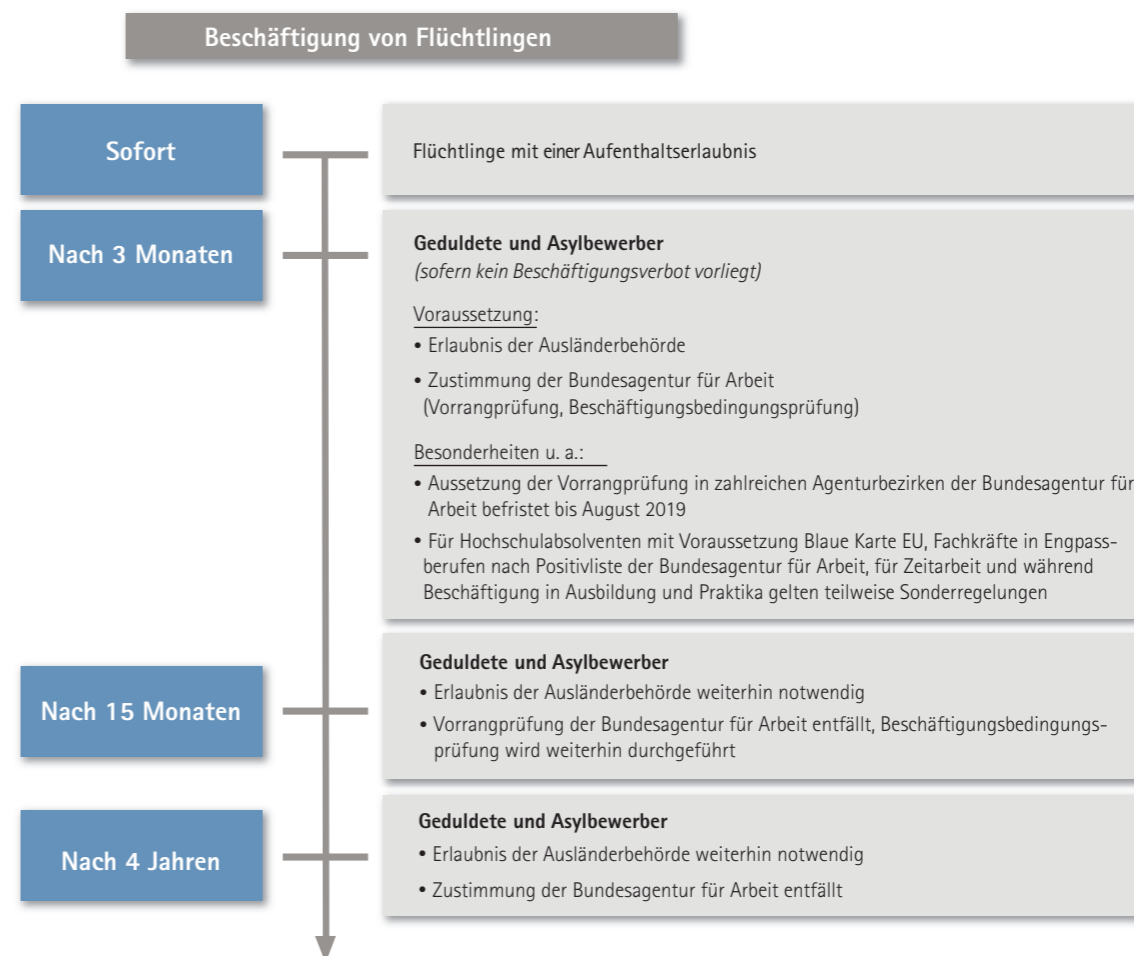
Nach einem 15-monatigen legalen Aufenthalt in Deutschland entfällt die Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit, im Zustimmungsverfahren erfolgt nur noch die Beschäftigungsbedingungsprüfung. Die Erlaubnis der Ausländerbehörde ist weiterhin notwendig.

• **Nach 4 Jahren**

Nach einem 4-jährigen legalen Aufenthalt in Deutschland ist die Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit nicht mehr erforderlich. Es findet also keine Vorrang- und Beschäftigungsbedingungsprüfung mehr statt. Die Erlaubnis der Ausländerbehörde ist weiterhin notwendig.



**Übersicht: Beschäftigung von Flüchtlingen**



**Welche Flüchtlinge können einem Beschäftigungsverbot unterliegen?**

Eine Beschäftigung ist nicht gestattet für

- **Flüchtlinge mit Residenzpflicht** (Verpflichtung in der Aufnahmeeinrichtung zu wohnen)
  - Ab Registrierung als Asylsuchender bis zu 6 Wochen und längstens bis zu 6 Monate.
  - Für Staatsangehörige aus sicheren Herkunftsstaaten gilt die Residenzpflicht bis zur Entscheidung des BAMF über ihren Asylantrag. Im Falle der Ablehnung müssen sie bis zur Ausreise und ggf. bis zur Abschiebung dort wohnen.
- **Geduldete**, wenn sie ihr Abschiebungshindernis selbst herbeigeführt haben (z. B. durch Täuschung über ihre Identität oder Staatsangehörigkeit oder durch falsche Angaben).
- **Geduldete und Asylbewerber**, wenn sie aus einem sicheren Herkunftsstaat stammen und ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben.

Sonderregelungen gelten für Staatsangehörige aus dem Westbalkan (von 2016 bis 2020):

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. Wurden die Leistungen jedoch nach dem 1. Januar 2015 und vor dem 24. Oktober 2015 bezogen und ist der Antragsteller am 24. Oktober 2015 bzw. unverzüglich danach ausgereist, dann ist der Bezug der Leistungen unerheblich.

### Wie erkennen Sie als Arbeitgeber, 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 Flüchtlinge 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 dazu, sich zu vergewissern, dass der Flüchtling zur Aufnahme einer Beschäftigung tatsächlich berechtigt ist. Wenn Sie einen Flüchtling 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, dann sollten Sie sich an die zuständige Ausländerbehörde wenden und das weitere Vorgehen besprechen.

#### WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Eine Ansicht der Aufenthaltsdokumente finden Sie im Internet auf der Seite des BAMF unter <http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/ZugangArbeitFluechtlinge/zugang-arbeit-fluechtlinge-node.html>

### Welche Planungssicherheit haben Sie als Arbeitgeber grundsätzlich bei der Beschäftigung von Flüchtlingen?

Planungssicherheit besteht grundsätzlich für die jeweilige Gültigkeitsdauer der Aufenthaltsdokumente. Erst mit Erteilung einer Niederlassungserlaubnis durch die Ausländerbehörde ist das Aufenthaltsrecht eines Flüchtlings in Deutschland gesichert und eine langfristige Planung für Sie als Arbeitgeber möglich.

**Asylberechtigte** und **Konventionsflüchtlinge** zum Beispiel erhalten ihre Aufenthaltserlaubnis zunächst für 3 Jahre, **Subsidiär Schutzberechtigte** für zunächst 1 Jahr und **National Schutzberechtigte** für mindestens 1 Jahr. Für diesen Zeitraum können diese Flüchtlinge 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** ist der Arbeitsmarktzugang beschränkt. Geduldete und Asylbewerber 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 zu Aufenthaltsstatus und -dauer siehe Kapitel 1.

### Dürfen Flüchtlinge eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen?

**Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

**Geduldete** und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich erst nach 15 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist erforderlich; im Zustimmungsverfahren erfolgt lediglich die Beschäftigungsbedingungsprüfung.

**Ausnahme:** **Geduldete** und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich bereits nach 3 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen, wenn für die Beschäftigung keine Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden muss, sondern lediglich die Beschäftigungsbedingungsprüfung erfolgt.

Das gilt z. B.

- in Agenturbezirken, in denen die Vorrangprüfung abhängig von der Arbeitsmarktlage ausgesetzt wurde. Zunächst bis August 2019 für alle Bundesländer, außer Mecklenburg-Vorpommern und bestimmte Agenturbezirke in Bayern und Nordrhein- Westfalen.
- für anerkannte Hochschulabsolventen in einem definierten Mangelberuf mit einem Bruttojahresgehalt von mindestens 39.624 Euro (z. B. Ingenieure) oder
- Fachkräfte in einem Engpassberuf nach der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit mit einem anerkannten Berufsabschluss (z. B. Mechatroniker).



### Dürfen Flüchtlinge 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.

**Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine Probebeschäftigung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

**Geduldete** und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine konkrete Probebeschäftigung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist erforderlich.

### Übersicht: Zeitarbeit und Probebeschäftigung für Flüchtlinge

Zeitarbeit und Probebeschäftigung für Geduldete und Asylbewerber			
Beschäftigung	Wartefrist	Ausländerbehörde < Erlaubnis notwendig >	Bundesagentur für Arbeit < Zustimmung erforderlich >
<b>Zeitarbeit</b>	<b>Grundsatz:</b> 15 Monate <b>Ausnahme:</b> 3 Monate u. a. • in Agenturbezirken der Bundesagentur für Arbeit, in denen die Vorrangprüfung befristet bis August 2019 ausgesetzt wird • für anerkannte Hochschulabsolventen in einem definierten Mangelberuf (z. B. Ingenieure) • für Fachkräfte in Engpassberufen nach Positivliste BA mit anerkanntem Berufsabschluss (z. B. Mechatroniker)	Ja	Ja, nur Beschäftigungsbedingungsprüfung
<b>Probebeschäftigung</b>	3 Monate	Ja	Ja

**Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen Beschäftigungen wie Zeitarbeit und Probebeschäftigungen aufnehmen

### Können Flüchtlinge an der Maßnahme Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS) teilnehmen?

Die Agentur für Arbeit stellt mit der Maßnahme KompAS ein Angebot zur Verfügung, bei der Spracherwerb und die Heranführung an den Arbeitsmarkt parallel erfolgen. Die Maßnahme kombiniert Integrationskurs, Maßnahmen zur Kompetenzfeststellung und zur frühzeitigen Aktivierung. Teilnehmer können vormittags einen Integrationskurs besuchen und nachmittags u. a. an einer flankierenden Maßnahme der Arbeitsförderung, wie z. B. Bewerbungstrainings oder betriebliche Erprobungsphasen teilnehmen. Die Maßnahme dauert zwischen 6 und 8 Monaten.

**Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** und **Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive**, die eine Zulassung zur Teilnahme an einem Integrationskurs haben, können i. d. R. an der Maßnahme teilnehmen.

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

Sie als Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmern, 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 **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** können Sie als Arbeitgeber grundsätzlich sofort einen EGZ erhalten.

Für **Geduldete** und **Asylbewerber** können Sie als Arbeitgeber nach Ablauf der 3-Monatsfrist grundsätzlich einen EGZ erhalten.

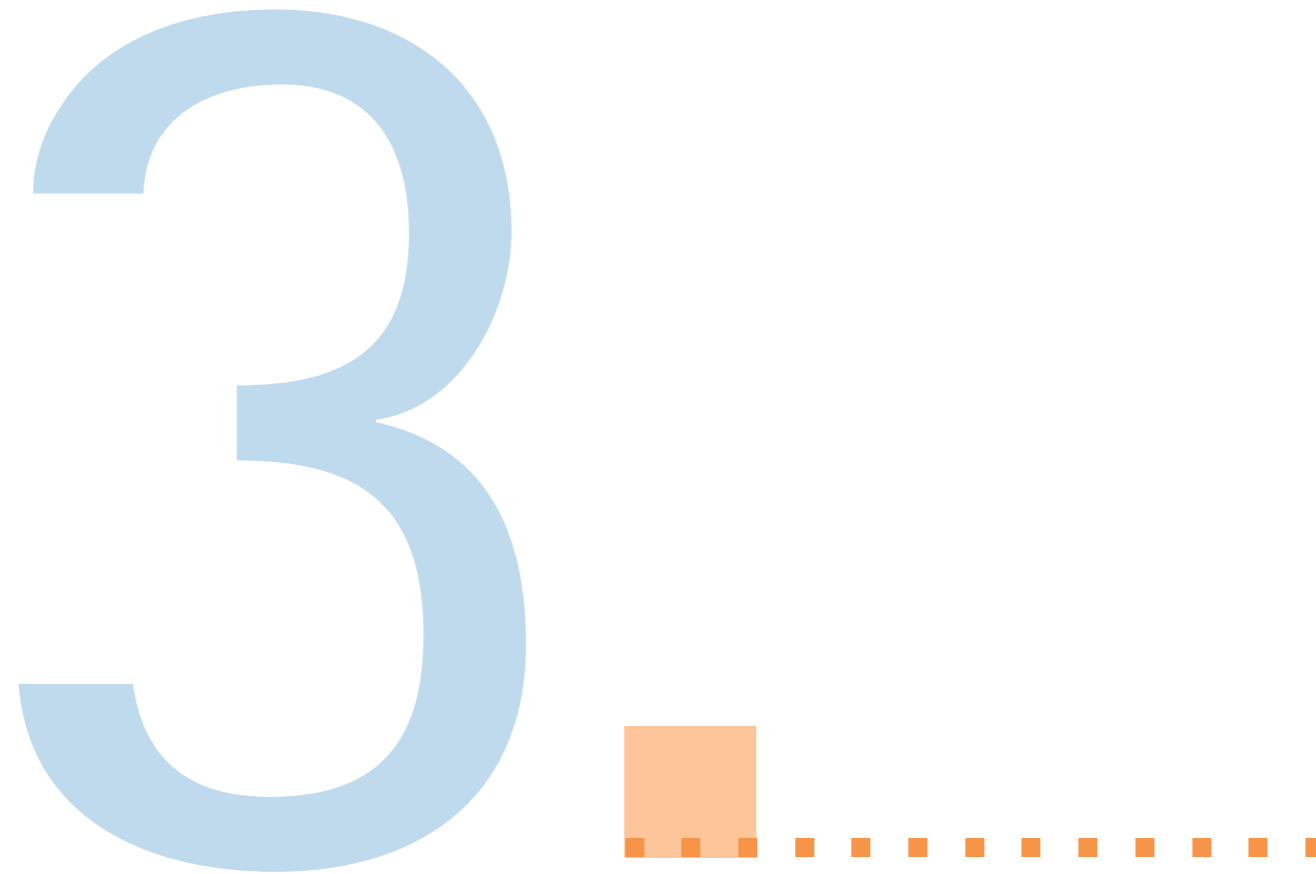
**HINWEIS:** Bei den EGZ handelt es sich um Ermessensleistungen. Ein Rechtsanspruch auf einen Zuschuss besteht nicht. Der Zuschuss wird grundsätzlich nur gezahlt, wenn er zur beruflichen Eingliederung des Beschäftigten erforderlich ist.

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

Das neue Kooperationsmodell, das auf bestehenden Förderinstrumenten des BAMF und der BA aufbaut, richtet sich an Flüchtlinge über 25 Jahre. Es sieht verschiedene Integrationsphasen vor und kombiniert Sprachförderung, betriebliche Erprobung und beschäftigungsbegleitende Qualifizierung. Unternehmer erhalten einen Arbeitsentgeltzuschuss für die weiterbildungsbedingten Ausfallzeiten sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Auch Lehrgangskosten für den neuen Mitarbeiter können u. a. erstattet werden.

**Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis**, die über 25 Jahre alt sind sowie **Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive** können i. d. R. an Kommit teilnehmen.

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



- **Dürfen Flüchtlinge eine Ausbildung aufnehmen?**
- **Welche Planungssicherheit haben Sie als Arbeitgeber grundsätzlich bei einer betrieblichen Ausbildung von Flüchtlingen?**
- **Können Flüchtlinge an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen?**
- **Können Flüchtlinge an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die Sie als Arbeitgeber durchführen (MAG), teilnehmen?**
- **Welche Flüchtlinge können an dem Kooperationsmodell „Step by Step“ teilnehmen?**
- **Können Flüchtlinge durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), durch Assistierte Ausbildung (AsA) und durch Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) gefördert werden?**

Flüchtlinge | Ausbildung

**Dürfen Flüchtlinge eine Ausbildung aufnehmen?**

**Betriebliche duale Berufsausbildungen**

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine betriebliche Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und Asylbewerber dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine konkrete betriebliche Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich, sofern es sich um einen staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf handelt. Geduldete dürfen in diesem Fall sofort mit der betrieblichen Berufsausbildung beginnen. Für Asylbewerber beträgt die Wartezeit 3 Monate.

**Schulische Berufsausbildungen**

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine schulische Berufsausbildung an einer Höheren Berufs(-fach)schule aufnehmen.

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

**Übersicht: Ausbildung für Flüchtlinge**

Ausbildung für Geduldete und Asylbewerber			
Art der Ausbildung	Wartezeit	Ausländerbehörde < Erlaubnis notwendig >	Bundesagentur für Arbeit < Zustimmung erforderlich >
<b>Betriebliche Ausbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geduldete: keine</li> <li>• Asylbewerber: 3 Monate</li> </ul>	Ja	Nein, bei Ausbildungen in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf
<b>Schulische Ausbildung</b>	Keine	Ja	Nein

**Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen jede Form einer Ausbildung aufnehmen

## Welche Planungssicherheit haben Sie als Arbeitgeber grundsätzlich bei einer betrieblichen Ausbildung von Flüchtlingen?

Planungssicherheit besteht grundsätzlich für die jeweilige Gültigkeitsdauer der Aufenthaltsdokumente. Erst mit Erteilung einer Niederlassungserlaubnis durch die Ausländerbehörde ist das Aufenthaltsrecht eines Flüchtlings in Deutschland gesichert und eine langfristige Planung für Sie als Arbeitgeber möglich.

### Planungssicherheit für Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis

**Asylberechtigte** und **Konventionsflüchtlinge** zum Beispiel erhalten ihre Aufenthaltserlaubnis zunächst für 3 Jahre, **Subsidiär Schutzberechtigte** für zunächst 1 Jahr und **National Schutzberechtigte** für mindestens 1 Jahr. Für diesen Zeitraum können diese Flüchtlinge 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.

### 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). Voraussetzung für die Ausbildungsduldung ist u. a., dass keine konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevorstehen. Wird der Flüchtling 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. Flüchtlinge, die nach der Ausbildung nicht im Ausbildungsbetrieb weiterbeschäftigt werden, bekommen zur Arbeitsplatzsuche eine Duldung für weitere 6 Monate. Auch Flüchtlinge, die eine Ausbildung abbrechen, erhalten einmalig eine Duldung für 6 Monate zur Suche eines neuen Ausbildungsplatzes.

### HINWEISE:

- Die Umsetzung der „3+2-Regelung“ variiert in den einzelnen Bundesländern, je nach Auslegung der Vorschrift. So können die Bundesländer bzw. Ausländerbehörden unterschiedlich definieren, was im Einzelfall unter einer konkreten Maßnahme zur Aufenthaltsbeendigung zu verstehen ist, wie z. B. die Vorladung zur Vorsprache bei der Ausländerbehörde zur Identitätsfeststellung.
- Die „3+2-Regelung“ gilt nicht für Geduldete aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde (2016 galten als sichere Herkunftsstaaten die EU-Staaten, Bosnien und Herzegowina, Mazedonien, Serbien, Montenegro, Albanien, Kosovo, Ghana und Senegal).
- Eine Beendigung der Ausbildung muss der Ausbildungsbetrieb i. d. R. innerhalb 1 Woche der zuständigen Ausländerbehörde schriftlich mitteilen. Erfolgt die Meldung nicht, kann für den Betrieb ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro drohen.

### Planungssicherheit für Asylbewerber

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

Asylbewerber, 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 im Einzelfall, ob eine solche Duldung in Betracht kommt.

### WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN:

Für weitere Fragen oder Informationen zu konkreten Ausbildungsmöglichkeiten für Flüchtlinge in Ihrem Betrieb wenden Sie sich bitte direkt an Ihre IHK vor Ort oder an die zuständige Ausländerbehörde.

### Können Flüchtlinge an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen?

Flüchtlinge, die noch nicht in vollem Umfang ausbildungsfähig sind (u. a. aufgrund von Sprachdefiziten), können Sie durch eine 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 entsprechenden Teilnehmer 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 demselben Teilnehmer durchgeführt haben.

Die Förderung ist über einen Zeitraum von 6 bis 12 Monaten durch Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 231 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.

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

**Geduldete** und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde an einer EQ teilnehmen.

### Können Flüchtlinge an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, die Sie als Arbeitgeber durchführen (MAG), teilnehmen?

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sollen die Eingliederungsaussichten von Ausbildungssuchenden, von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitssuchenden und Arbeitslosen unterstützen. Um vorhandene berufsfachliche Kenntnisse eines Flüchtlings festzustellen oder solche zu vermitteln, können Sie als Arbeitgeber eine MAG durchführen. Durch eine MAG wird kein Beschäftigungsverhältnis begründet und es wird auch nicht analog eines Praktikums durchgeführt. Die MAG darf maximal 6 Wochen andauern und muss vor Beginn bei der Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter beantragt werden.



Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich an einer MAG teilnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

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

**Ausnahme:** Für **Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive** wurde die 3-monatige Wartefrist bis Ende 2018 ausgesetzt. Damit soll dieser Gruppe von Asylbewerbern 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>

**Übersicht: Einstiegsqualifizierung (EQ) und Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG) für Flüchtlinge**

**Einstiegsqualifizierung und Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung für Geduldete und Asylbewerber**

Maßnahme	Wartefrist	Ausländerbehörde < Erlaubnis notwendig >
<b>Einstiegsqualifizierung</b>	3 Monate	Ja
<b>Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung</b>	Grundsatz: 3 Monate Ausnahme: keine Wartefrist für Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive (bis 2018)	Nein

**Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen an einer Einstiegsqualifizierung bzw. Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung teilnehmen

**Welche Flüchtlinge können an dem Kooperationsmodell „Step by Step“ teilnehmen?**

Das neue Kooperationsmodell „Step by Step“, das auf bestehenden Förderinstrumenten des BAMF und der BA aufbaut, soll junge Flüchtlinge unter 25 Jahren schrittweise an eine Ausbildung heranzuführen. Nach einem Sprach- und Integrationskurs in Phase I können Unternehmen die Flüchtlinge 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 ist möglich.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis und **Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive** können i. d. R. 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.

**Können Flüchtlinge durch ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), durch Assistierte Ausbildung (AsA) und durch Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) gefördert werden?**

**Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)**

Die abH sind Maßnahmen für förderungsbedürftige junge Menschen, die über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinausgehen. Hierzu gehören der Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, die Förderung von Fachtheorie und eine sozialpädagogische Begleitung der jungen Menschen. Die Hilfen zielen darauf ab, die Aufnahme, die Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu ermöglichen. Sie können auch während einer EQ eingesetzt werden. Der Förder- und Stützunterricht findet üblicherweise außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit statt und umfasst 3 bis 8 Stunden pro Woche. Sie enden spätestens 6 Monate nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Die Maßnahmekosten werden durch die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter vollständig getragen.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch abH gefördert werden.

**Geduldete** können nach einem Voraufenthalt von mindestens 12 Monaten durch abH gefördert werden.

**Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive** können durch abH i. d. R. nach 3 Monaten gefördert werden, wenn die Maßnahme bis zum 31.12.2018 beginnt.

**Assistierte Ausbildung (AsA)**

Mit AsA sollen förderungsbedürftige junge Menschen, für die eine Förderung mit abH nicht intensiv genug ist, auf eine betriebliche Berufsausbildung vorbereitet und während dieser unterstützt werden. Ihr Betrieb wird dabei miteinbezogen und ebenfalls intensiv und kontinuierlich unterstützt und beraten. Die Teilnahme an AsA kann zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung beginnen sowie eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase beinhalten.

Die Auszubildenden erhalten zwischen 4 und 9 Stunden in der Woche Hilfen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten sowie auf die persönliche Situation zugeschnittene individuelle Unterstützung und Begleitung. Die Maßnahmekosten werden durch die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter vollständig getragen.



Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch AsA gefördert werden.

**Geduldete** können nach einem Voraufenthalt von 12 Monaten durch AsA gefördert werden. Wenn sich die Person bereits 15 Monate rechtmäßig in Deutschland aufhält, kann sie auch an einer vorgeschalteten ausbildungsvorbereitenden Phase im Rahmen der AsA teilnehmen.

**Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive** können durch AsA i. d. R. nach 3 Monaten gefördert werden, wenn die Maßnahme bis zum 31.12.2018 beginnt.



**Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)**

BAB wird u. a. während einer staatlich anerkannten betrieblichen Berufsausbildung geleistet. Volljährige Auszubildende erhalten BAB, wenn sie während der Berufsausbildung nicht bei ihren Eltern wohnen und ihnen die hierzu erforderlichen Mittel nicht anderweitig zur Verfügung stehen. Minderjährige Auszubildende können nur durch BAB unterstützt werden, wenn die Ausbildungsstätte von der elterlichen Wohnung aus nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann oder sie verheiratet sind oder mit einem Kind zusammen leben oder aus sozialen Gründen nicht im elterlichen Haushalt verbleiben können.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch BAB gefördert werden.

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

Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive können nach einem Voraufenthalt von 15 Monaten Berufsausbildungshilfe und Ausbildungsgeld erhalten, sofern sie nicht in einer Aufnahmeeinrichtung wohnen. In den ersten 15 Monaten besteht auch in der Ausbildung ein Anspruch auf Asylbewerberleistungen.

**WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN**

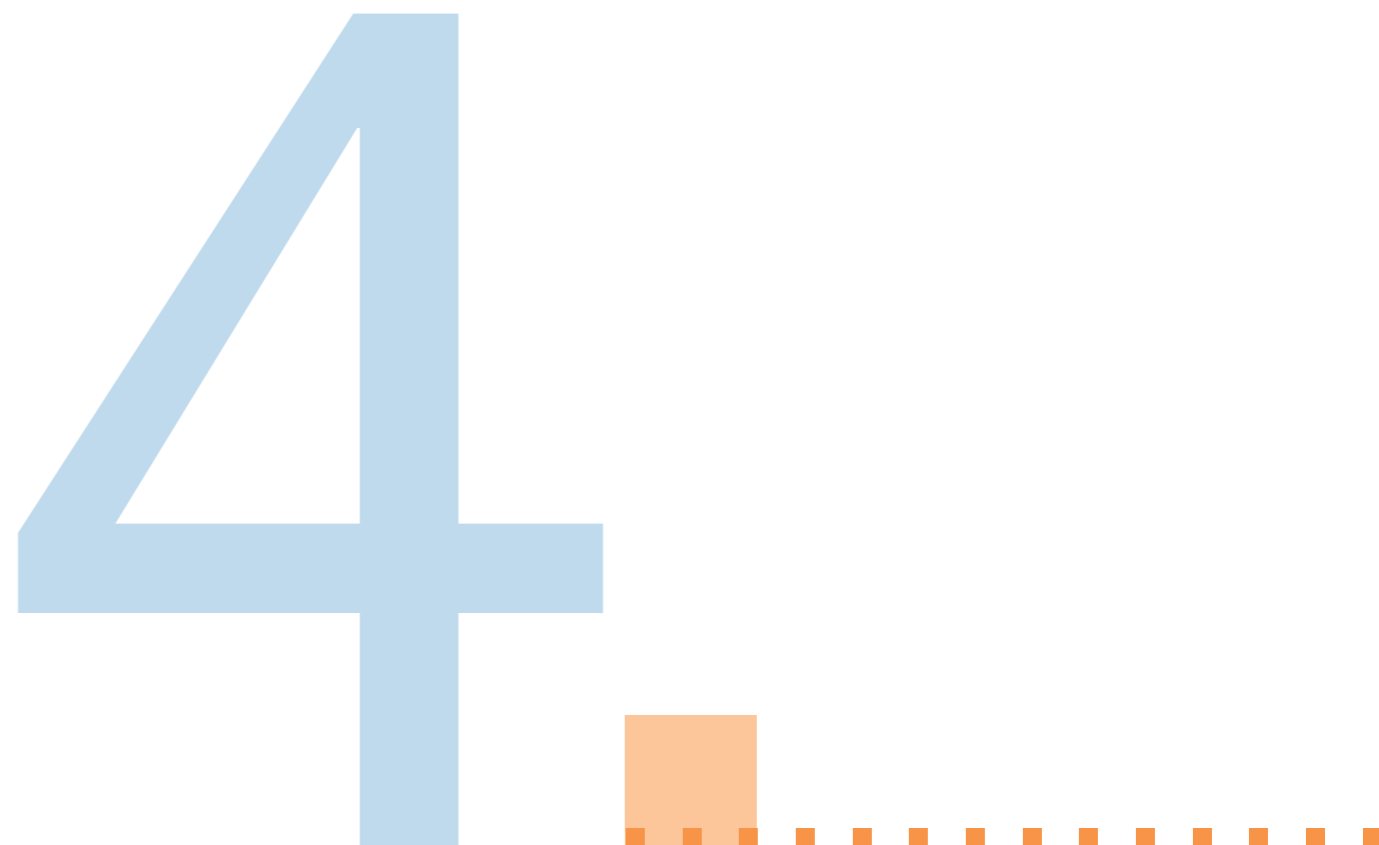
Nehmen Sie Kontakt mit Ihrem Ausbildungsberater in Ihrer IHK auf, um weitere Informationen zu erhalten. Ansprechpartner ist außerdem die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter.

**Übersicht: Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), Assistierte Ausbildung (AsA) und Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) für Flüchtlinge**

**Ausbildungsbegleitende Hilfen, Assistierte Ausbildung und Berufsausbildungsbeihilfe für Geduldete und Asylbewerber**

Maßnahme	Wartezeit
<b>Ausbildungsbegleitende Hilfen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geduldete: 12 Monate</li> <li>Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive: 3 Monate</li> </ul>
<b>Assistierte Ausbildung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geduldete: 12 Monate</li> <li>Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive: 3 Monate</li> </ul>
<b>Berufsausbildungsbeihilfe</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geduldete: 15 Monate</li> <li>Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive: 15 Monate, sofern sie nicht in einer Aufnahmeeinrichtung wohnen</li> </ul>

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



- Dürfen Flüchtlinge ein Praktikum aufnehmen?
- Welche Flüchtlinge können an den Maßnahmen „Perspektiven für Flüchtlinge“ (PerF), „Perspektiven für junge Flüchtlinge“ (PerJuF) und „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“ (PerF-W) teilnehmen?
- Dürfen Flüchtlinge hospitieren?

## Flüchtlinge | Praktikum

### Dürfen Flüchtlinge ein Praktikum aufnehmen?

Grundsätzlich können Flüchtlinge 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.

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

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

**Geduldete und Asylbewerber** dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde ein Pflichtpraktikum in Ihrem Betrieb aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich. Geduldete dürfen sofort mit dem Pflichtpraktikum beginnen. Für Asylbewerber beträgt die Wartezeit 3 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.

**Mindestlohn:** Freiwillige Praktika zur Berufsorientierung von bis zu 3 Monaten unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Praktika zur Berufsorientierung von mehr als 3 Monaten sind dagegen mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten. Bei einem freiwilligen Praktikum zur Berufsorientierung unter 3 Monaten, 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 IHK-Ausbildungsberater unterstützt Sie gerne dabei.

#### HINWEISE:

- Ein Praktikum zur Berufsorientierung beim gleichen Arbeitgeber ist ohne Zahlung des Mindestlohnes i. d. R. nur einmal möglich, auch wenn die Gesamtdauer unter 3 Monate liegt.
- Grundsätzlich müssen Flüchtlinge bei einem Praktikum zur Berufsorientierung wie sonst auch beim Sozialversicherungsträger (Minijob-Zentrale oder Krankenkasse des Praktikanten) sowie bei der Berufsgenossenschaft angemeldet werden.

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

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

Für ein Praktikum zur Berufsorientierung von bis zu 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht erforderlich. Geduldete dürfen in diesem Fall sofort mit dem Orientierungspraktikum beginnen. Für Asylbewerber beträgt die Wartezeit 3 Monate.

Für ein Praktikum zur Berufsorientierung von mehr als 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Die Wartezeit beträgt in diesem Fall für Geduldete und Asylbewerber 3 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 des Praktikanten eine Verbindung herstellen lässt.

**Mindestlohn:** 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. Ausbildungsbegleitende Praktika von mehr als 3 Monaten sind dagegen mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten. Handelt es sich bei dem ausbildungsbegleitenden Praktikum um ein freiwilliges Praktikum unter 3 Monaten, 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.

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



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

Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von bis zu 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht erforderlich. Geduldete dürfen in diesem Fall sofort mit dem ausbildungsbegleitenden Praktikum beginnen. Für Asylbewerber beträgt die Wartezeit 3 Monate.

Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von mehr als 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Die Wartezeit beträgt in diesem Fall für Geduldete und Asylbewerber 3 Monate.

**Übersicht Praktika für Flüchtlinge**

Praktika für Geduldete und Asylbewerber				
Art des Praktikums	Wartezeit	Ausländer-behörde < Erlaubnis notwendig >	Bundesagentur für Arbeit < Zustimmung erforderlich >	Mindestlohn
<b>Pflichtpraktikum</b>	• Geduldete: keine • Asylbewerber: 3 Monate	Ja	Nein	Nein, keine Vergütung notwendig.
<b>Praktikum zur Berufsorientierung</b>	• Geduldete: keine, wenn Praktikum ≤ 3 Monate • Asylbewerber: 3 Monate	Ja	Nein, wenn Praktikum ≤ 3 Monate	Nein, wenn Praktikum ≤ 3 Monate, aber angemessene Vergütung
<b>Ausbildungsbegleitendes Praktikum</b>	• Geduldete: keine, wenn Praktikum ≤ 3 Monate • Asylbewerber: 3 Monate	Ja	Nein, wenn Praktikum ≤ 3 Monate	Nein, wenn Praktikum ≤ 3 Monate, aber angemessene Vergütung

**Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen jede Form eines Praktikums aufnehmen

**Welche Flüchtlinge können an den Maßnahmen „Perspektiven für Flüchtlinge“ (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.

**Maßnahme „Perspektiven für Flüchtlinge“ (PerF)**

Die 12-wöchige Maßnahme zielt darauf ab, Flüchtlinge auf eine versicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland vorzubereiten. Die Maßnahme beinhaltet eine mehrwöchige Kompetenzfeststellung im „Echtbetrieb“ (vorrangig beim Arbeitgeber). 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.

**Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis, Geduldete** sowie **Asylbewerber mit Zugang zum Arbeitsmarkt** können an der Maßnahme teilnehmen.

**Maßnahme „Perspektiven für junge Flüchtlinge“ (PerjuF)**

Die Maßnahme soll Flüchtlingen 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 4 und 6 Monaten.

**Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** können an der Maßnahme i. d. R. 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 Ausbildungsmarkt benötigen.

Die gleichen Bedingungen gelten für **Geduldete** und **Asylbewerber mit Arbeitsmarktzugang**. Auch **Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive** (derzeit Flüchtlinge aus den Herkunftsstaaten Syrien, Iran, Irak, Eritrea und Somalia), können i. d. R. an der Maßnahme teilnehmen, auch wenn noch kein Arbeitsmarktzugang vorliegt.

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

Die Bundesagentur für Arbeit bietet eine zusätzliche Maßnahme für geflüchtete Frauen an. PerF-W soll Frauen und Mütter innerhalb von 4 Monaten 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 **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis, Geduldete** und **Asylbewerberinnen mit Arbeitsmarktzugang** sowie **Asylbewerberinnen mit guter Bleibeperspektive** (bis zum 31.12.2018:) können i. d. R. an der Maßnahme teilnehmen. 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.

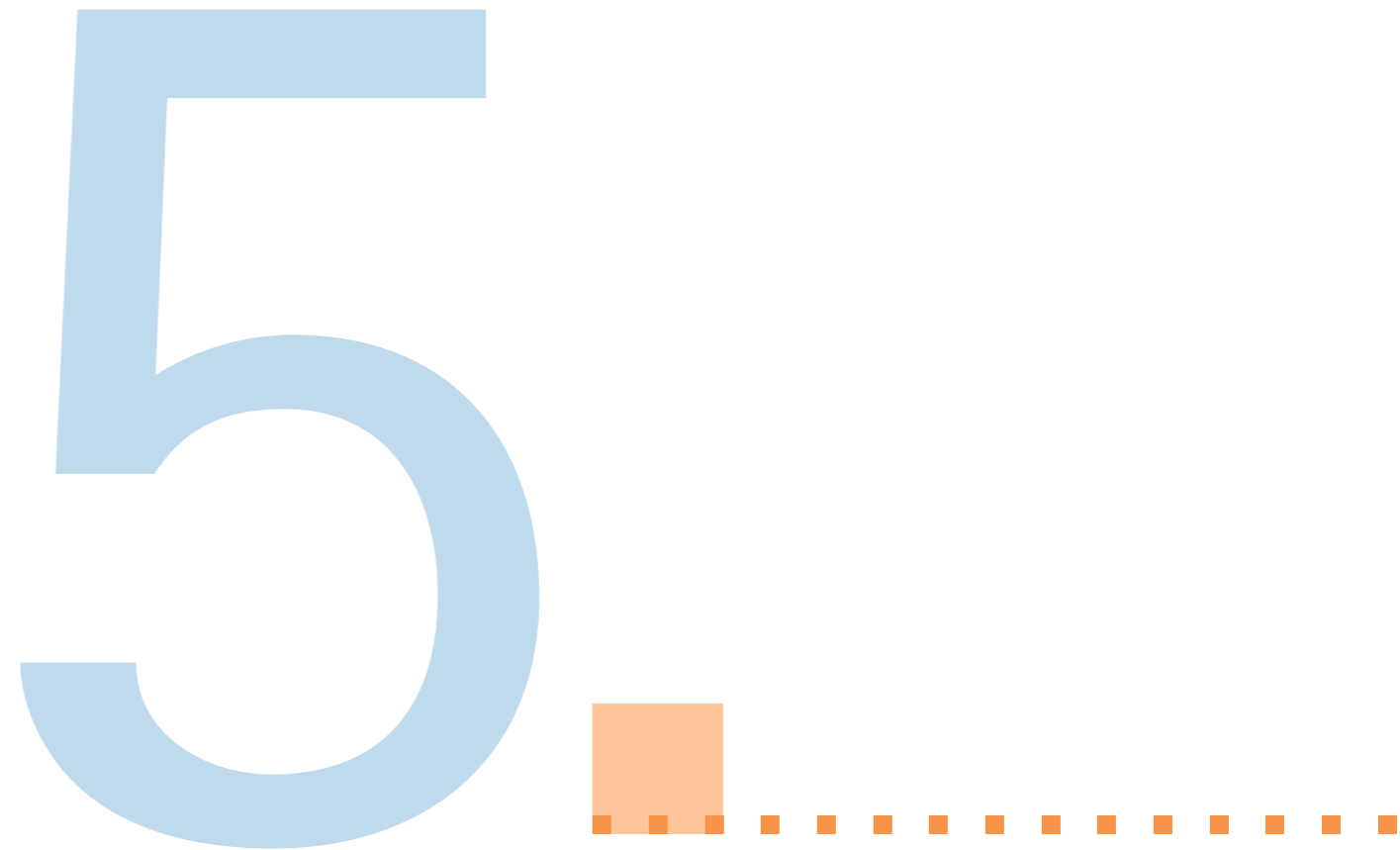
### Dürfen Flüchtlinge hospitieren?

Bei einer Hospitation können Flüchtlinge 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.

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

**Geduldete** und **Asylbewerber** 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.



- Wie können im Ausland erworbene Berufsabschlüsse bewertet und in Deutschland anerkannt werden?
- Welche Vorteile bringt die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses?
- Müssen ausländische Bildungsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden?
- Können ausländische Berufsabschlüsse bewertet und anerkannt werden, wenn notwendige Nachweise fehlen?
- Wie können Kompetenzen festgestellt werden, wenn kein formaler Abschluss besteht?

## Flüchtlinge | 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 Flüchtlings jederzeit möglich. Das heißt sowohl **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** als auch **Geduldete** und **Asylbewerber** 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](http://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.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de).

Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen sind unter anderem auf dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) bereitgestellt:

[www.bq-portal.de](http://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 und dem Flüchtling 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 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 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 einhergeht.



**Müssen ausländische Bildungsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden?**

Im Allgemeinen ist die Anerkennung von Bildungsabschlüssen, 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 zuständigen Stellen, wie z. B. die IHK FOSA, bedienen sich Fachexperten, um Qualifikationsanalysen durchzuführen. Dafür fallen zusätzliche Kosten an. Die Ergebnisse der Qualifikationsanalyse fließen in den Anerkennungsprozess der IHK FOSA mit ein.

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

Es liegen derzeit keine Standards für eine Erfassung von Qualifikationen und Kompetenzen von Bildungsausländern vor. Viele Einrichtungen oder auch spezielle Projekte haben eigene Erfassungsverfahren entwickelt (u. a. das Modellprojekt „Early Intervention“ der Bundesagentur für Arbeit oder das Projekt „Prototyping Transfer – Berufsanerkennung mit Qualifikationsanalysen“ des Bundesinstituts für Berufsbildung).

**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](http://www.ihk.de).



■ Welche Möglichkeiten der Sprachförderung gibt es für Flüchtlinge?

■ Wie können die Deutschkenntnisse von Flüchtlingen eingeschätzt werden?

## Flüchtlinge | Sprachförderung

### Welche Möglichkeiten der Sprachförderung gibt es für Flüchtlinge?

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

Je nach Aufenthaltsstatus können Flüchtlinge 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)

##### 1) Allgemeine Integrationskurse

Die meisten Flüchtlinge/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.



**Dauer:** Ein allgemeiner Integrationskurs dauert insgesamt 700 Unterrichtsstunden und besteht aus zwei Teilen: a) einem Sprachkurs (600 Stunden) und b) einem Orientierungskurs (100 Stunden).

**Kosten:** Für Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis, Geduldete und Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive 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.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis und Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive haben grundsätzlich einen Anspruch an einem Integrationskurs teilzunehmen. Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis sind auch gesetzlich dazu verpflichtet, Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive sind ab Januar 2017 zur Teilnahme verpflichtet.

Geduldete haben keinen Anspruch auf einen Integrationskurs. Eine Teilnahme ist aber möglich, wenn freie Kapazitäten bestehen.

Asylbewerber ohne Bleibeperspektive sind dagegen von der Teilnahme ausgeschlossen.

Ab 2017 wird es für die Personengruppe der **Asylbewerber mit unsicherer Bleibeperspektive** spezielle Orientierungskurse geben. Diese fokussieren weniger auf den Spracherwerb als auf gesellschaftliche und alltägliche Themen wie Einkaufen, Schule sowie Werte und Gepflogenheiten in Deutschland.

##### HINWEIS: Online Integrationskurse

Seit Dezember 2016 läuft ein Modellversuch des BAMF in Zusammenarbeit mit dem Institut für berufliche Bildung, in dem Integrationskurse auch als Onlinekurse angeboten werden. Ziel ist es, die Kursinhalte in einem „virtuellen Klassenzimmer“ zu vermitteln. Weiter Informationen finden Sie unter: <https://www.ibb.com/angebote-fuer-migranten/integrationskurs-online>.

#### 2) Berufsbezogene Sprachkurse

##### a) ESF-BAMF-Programm

Die berufsbezogenen Sprachkurse des BAMF (ESF-BAMF-Programm) haben das Ziel, die Chancen von Migranten auf dem Arbeitsmarkt durch sprachliche und fachliche Qualifizierung zu verbessern. Die Kurse bestehen meistens aus berufsbezogenem Deutschunterricht, Fachunterricht, Praktikum und Betriebsbesichtigungen und werden z. T. mit einer bestimmten Fachrichtung (z. B. kaufmännisch, gewerblich oder Pflegebereich) angeboten. Die Kurse stehen auch Menschen offen, die sich bereits in einem Beschäftigungsverhältnis befinden. Kurse, an denen ausschließlich Beschäftigte teilnehmen sind jedoch nicht förderfähig. Das Förderprogramm endet Ende 2017.

**Dauer:** Ein berufsbezogener Sprachkurs dauert maximal 730 Unterrichtsstunden. Der Besuch ist sowohl in Vollzeit (6 Monate) als auch in Teilzeit (12 Monate) möglich.

**Kosten:** Die Teilnahme ist für Arbeitssuchende kostenlos. Berufstätige müssen einen Kostenbeitrag von 3,20 Euro pro Unterrichtseinheit erbringen. Die Zahlung des Kostenbeitrags kann auch durch den Arbeitgeber erfolgen.

**Teilnahmebestätigung:** Am Ende bekommen alle Teilnehmer eine Teilnahmebestätigung, in der sowohl die Lernziele als auch die Inhalte und ihre Lernfortschritte detailliert festgehalten werden.

Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt können unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls am ESF-BAMF Programm teilnehmen. Sie müssen grundsätzlich einen Integrationskurs des BAMF absolviert und mindestens das Sprachniveau A1 erreicht haben.

#### WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Welche Voraussetzungen im Einzelnen erfüllt sein müssen, erfahren Sie über die ESF-BAMF-Hotline unter: 0221 92426 – 400 sowie im Internet auf der Seite des BAMF: [www.bamf.de/esf](http://www.bamf.de/esf).

**b) Berufsbezogene Deutschsprachförderung des Bundes**

Seit 1. Juli 2016 gibt es ein weiteres Sprachförderprogramm für berufsbezogenes Deutsch, das das ESF-BAMF-Programm langfristig ablösen wird. Ziel ist es, die Teilnehmer im Anschluss an den Integrationskurs kontinuierlich auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten oder z. B. beim Gelingen einer Ausbildung zu unterstützen. Zugangsvoraussetzungen sind u. a. Sprachniveau B1 und ein absolvierter Integrationskurs.

Das Programm ist modularisiert aufgebaut, was eine individuellere Förderung der Sprachkenntnisse ermöglicht. Es besteht aus einem Basis- und verschiedenen Spezialmodulen, die u. a. fachspezifische Inhalte, z. B. für den kaufmännischen Bereich, vermitteln.

Das Programm befindet sich noch im Aufbau und wird stetig erweitert.

**Dauer:** Basismodul: 300 Unterrichtseinheiten (UE) à 45 Min., Spezialmodule: 300-600 UE, je nach Modul. Die Teilnahme ist in Vollzeit oder Teilzeit möglich.

**Kosten:** Die Teilnahme ist für Arbeitssuchende kostenlos. Berufstätige müssen einen Kostenbeitrag von 2,07 Euro pro Unterrichtseinheit erbringen. Die Zahlung des Kostenbeitrags kann auch durch den Arbeitgeber erfolgen.

**Zertifikat:** Alle Module enden i. d. R. mit der sogenannten Zertifikatsprüfung.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis sowie Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive, können teilnehmen.

Geduldete können nur unter bestimmten Voraussetzungen teilnehmen.

**WEITERFÜHRENDE INFORMATION: Gesamtprogramm Sprache (GPS)**

Das BAMF hat ein Gesamtprogramm Sprache entwickelt und setzt dieses nun sukzessive um. Ziel ist eine flexible und individuelle Sprachförderung „aus einem Guss“ anzubieten und somit die Chancen auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Erste Stufe des Programmes bilden die bereits erwähnten Integrationskurse, den zweiten Teil die o.g. Berufsbezogene Deutschsprachförderung des Bundes, die direkt auf den Integrationskursen aufbauen soll.

**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.

**1) App „Ankommen. Wegbegleiter für Flüchtlinge“**

Die kostenlose App ([www.ankommenapp.de](http://www.ankommenapp.de)) hilft Flüchtlingen 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.

**2) Deutsche Welle**

Die Deutsche Welle bietet auf ihrer Internetseite [www.dw.com/de/deutsch-lernen/deutschkurse/s-2068](http://www.dw.com/de/deutsch-lernen/deutschkurse/s-2068) multimediale Formate zur Unterstützung des Spracherwerbs, z. B. Videos, Hörspiele, Podcasts und E-Learning für Anfänger und Fortgeschrittene an.

**3) Goethe Institut**

Auf einer Internetseite bietet das Goethe-Institut kostenlose Sprachlernmöglichkeiten für Flüchtlinge an. Auf [www.goethe.de/willkommen](http://www.goethe.de/willkommen) findet man Selbstlernkurse, Sprechübungen und Videos sowie Informationen zum Umgang mit Behörden, im Alltag oder bei der Arbeitssuche.

**4) Volkshochschulverband (VHS)**

Über die Lernplattform HYPERLINK „<http://www.ich-will-deutsch-lernen>“ [www.ich-will-deutsch-lernen.de](http://www.ich-will-deutsch-lernen.de) können Flüchtlinge per Smartphone-App Online-Sprachkurse nutzen. Diese Plattform wird in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Volkshochschulverband vom BAMF gefördert. Die Angebote sind auf die Herkunftssprachen von Flüchtlingen angepasst und bieten einen ersten Einstieg. Darüber hinaus gibt es berufsbezogene Sprachlern-Apps, die Themen wie Kommunikation mit Kunden und Kollegen, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz aufgreifen.





## Wie können die Deutschkenntnisse von Flüchtlingen 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 nochmals in 6 Stufen des Sprachniveaus unterteilt:

### A1 – „Anfänger“

#### A2 – „Grundlegende Kenntnisse“

#### B1 – „Fortgeschrittene Sprachverwendung“

#### B2 – „Selbständige 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 – Selbständige 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.

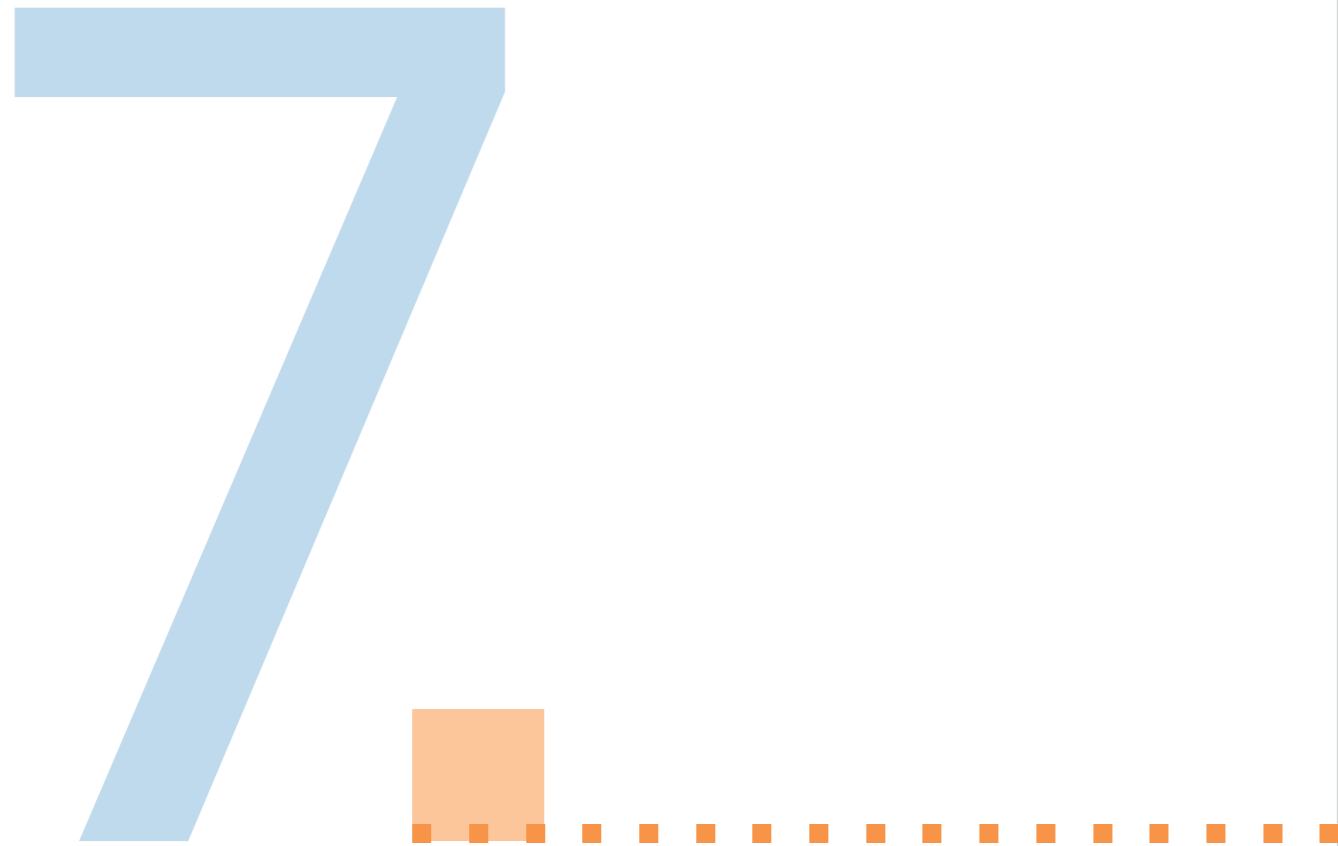
### C1 – Fachkundige Sprachkenntnisse

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.





- **Wie können Sie als Arbeitgeber Flüchtlinge im Unternehmen gut integrieren?**
- **Welche Rollen können Flüchtlingspaten oder -mentoren für die betriebliche Integration spielen?**
- **Wie können Unternehmen bei der sozialen Integration helfen?**
- **Wie können Flüchtlinge psychologisch unterstützt werden?**
- **Wie und ab wann können Flüchtlinge eine eigene Wohnung beziehen?**
- **Wie ist die Sozialversicherung von Flüchtlingen, die abhängig beschäftigt sind, geregelt?**
- **Dürfen Flüchtlinge ein Konto eröffnen?**
- **Können Flüchtlinge eine private Haftpflichtversicherung abschließen?**

## Flüchtlinge | Integration vor Ort

### Wie können Sie als Arbeitgeber Flüchtlinge im Unternehmen gut integrieren?

Unternehmen können viel tun, um Flüchtlinge 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 Flüchtlingsthematik, 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 Flüchtlinge in informelle Rituale wie gemeinsames Mittagessen, Stammtische, Betriebs-sport oder Tippspiele.
- ✓ Unterstützung der Familie der Flüchtlinge etwa bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Behördengängen etc., Einbindung der Familien bei Betriebsfeiern oder Tagen der offenen Tür.
- ✓ Ein spezielles Willkommensfest für Flüchtlinge.

### Welche Rollen können Flüchtlingspaten oder -mentoren für die betriebliche Integration spielen?

Unternehmen können Flüchtlingen 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 Flüchtlingsthematik 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, die Flüchtlinge auch in ihre privaten Aktivitäten einzubeziehen. Ein guter Anknüpfungspunkt ist der Sport. Viele Sportvereine lassen Flüchtlinge mittrainieren.



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 Flüchtlinge Gerichte aus ihrer Heimat beisteuern und alle Mitarbeiter ihre Familien mitbringen.

### Wie können Flüchtlinge psychologisch unterstützt werden?

Menschen verlassen ihre Heimat nicht freiwillig. Erst wenn der Druck zu hoch wird, machen sie sich auf. So haben viele Flüchtlinge 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) oder der Caritasverband. Ein deutschlandweiter Krisendienst ist telefonisch kostenlos unter 0180 6553000 zu erreichen.

### Wie und ab wann können Flüchtlinge eine eigene Wohnung beziehen?

Grundsätzlich dürfen **Flüchtlinge 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 Wohnsitzzuweisung einzuführen, die zur besseren Integration beitragen soll. 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 Flüchtling, der eine Berufs- bzw. Hochschulbildung 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 Einkommen von aktuell 712 Euro im Monat die Wohnsitzzuweisung nicht greift.

**Geduldete** und **Asylbewerber mit guter** oder **unsicherer Bleibeperspektive** sind hingegen gesetzlich verpflichtet, in Gemeinschaftsunterkünften zu leben. Ab Registrierung als Asylsuchende müssen sie längstens bis zu 6 Monaten in der für sie zuständigen Erstaufnahmeeinrichtung wohnen, danach sollten sie i. d. R. in Gemeinschaftsunterkünften wohnen (Residenzpflicht).

Geduldete und Asylbewerber, 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 Ermessensspielraum der Ausländerbehörde.

**Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten** sind verpflichtet, bis zur Entscheidung über den Asylantrag und im Falle der Ablehnung des Asylantrags bis zur Ausreise, in der für ihre Aufnahme zuständigen Aufnahmeeinrichtung zu leben.



### Wie ist die Sozialversicherung von Flüchtlingen, die abhängig beschäftigt sind, geregelt?

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

### Dürfen Flüchtlinge ein Konto eröffnen?

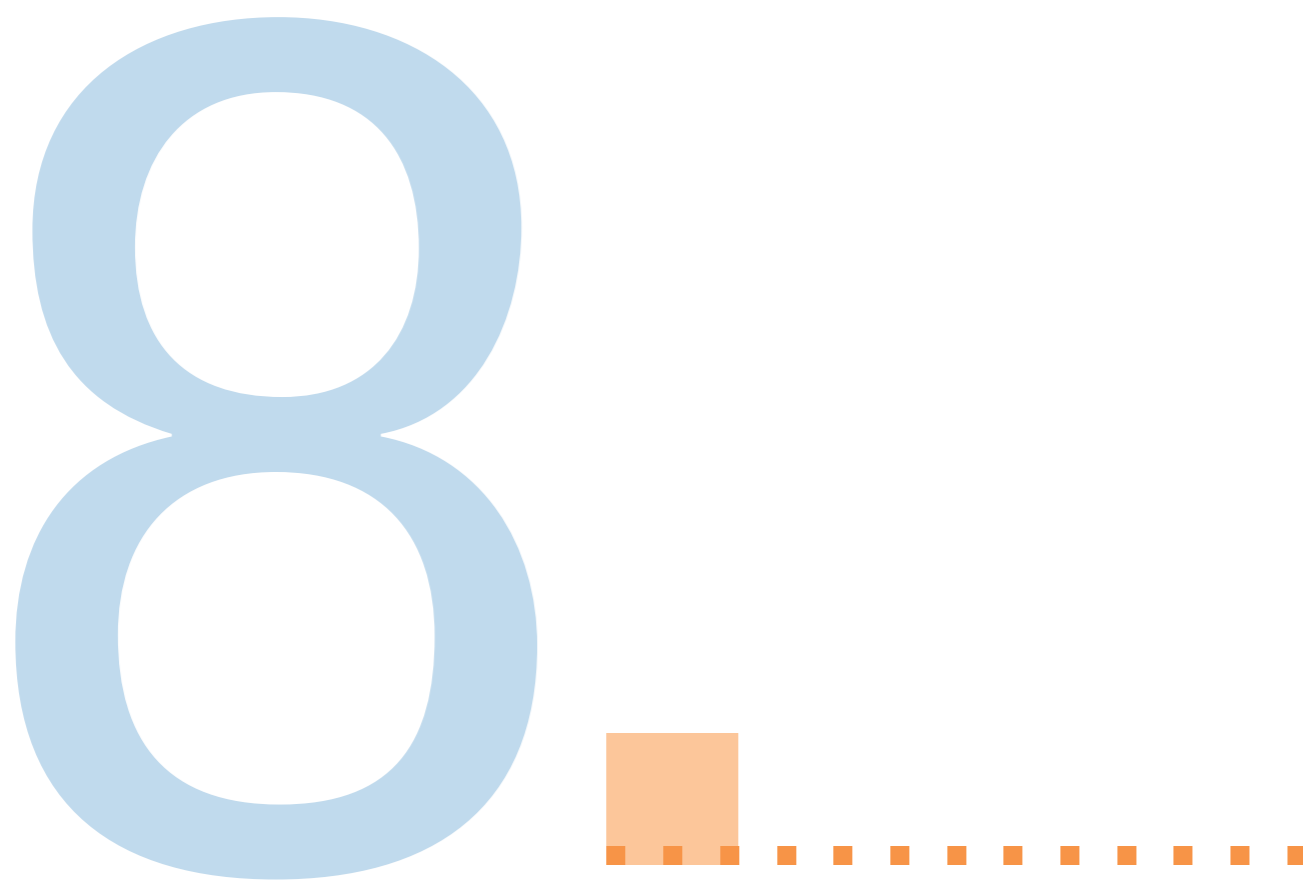
Seit Sommer 2016 hat in Deutschland jeder das Recht, ein Basiskonto zu eröffnen. Alle Banken, die Zahlungskonten für Verbraucher anbieten, sind verpflichtet, Basiskonten zu ermöglichen. Auch Flüchtlinge haben – unabhängig von ihrem Status – Anspruch darauf. Die Einrichtung eines Basiskontos verwehren 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 Ankunftsnachweis.

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 Flüchtlinge eine private Haftpflichtversicherung abschließen?

Derzeit existiert noch keine übergreifende Regelung zwischen den Versicherungskonzernen zum Abschluss von privaten Versicherungen für Flüchtlinge.

Bei Haftpflichtversicherungen gibt es diese Varianten: Zum einen bieten Versicherer Kommunen Sammel- oder Gruppenversicherungen an, die dort lebende Flüchtlinge haftpflichtversichern. Unternehmen müssten sich bei ihren Kommunen erkundigen, ob es solche Verträge gibt. Zum anderen können Flüchtlinge 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 Flüchtlinge eine Haftpflichtversicherung abschließt: Sie fordern die eindeutige Identifikation des Beitragszahlers, der aber nicht der Versicherte sein muss.



■ **Wie unterstützen IHKs Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen?**

**Flüchtlinge | Unterstützung der IHK-Organisation**

**Wie unterstützen IHKs Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen?**

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

Mit dem gemeinsamen Aktionsprogramm der IHK-Organisation „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration“ wird das bereits bestehende vielfältige Engagement der IHKs für Unternehmen und Flüchtlinge gebündelt und zu einem flächendeckenden Beratungs- und Unterstützungsangebot aufgebaut. 2016 hat die IHK-Organisation dafür bereits 20 Mio. Euro investiert. Dieses Engagement wird 2017 weiter verstetigt, wofür die IHKs noch einmal ein Volumen von 15 Mio. Euro bereitstellt. Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Herausforderungen vor Ort und der jeweiligen regionalen Bedarfe unterstützen über 160 IHK-Berater Unternehmen und Flüchtlinge 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 Flüchtlinge, u. a. durch das Vermitteln von Betriebsbesuchen oder Veranstaltungen zu Chancen der dualen Ausbildung.
- ✓ Vorbereitung und Unterstützung junger Flüchtlinge 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 Flüchtlingen, 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 Kompetenzen von Flüchtlingen, u. a. die Erfahrungen und Arbeit der IHK FOSA.
- ✓ Vermittlung von Qualifizierungsangeboten für Flüchtlinge über 25 Jahre, u. a. durch das Vermitteln von Teilqualifikationen oder niederschwelliger Angebote der Nachqualifizierung.
- ✓ Hilfe bei Existenzgründungen von Flüchtlingen, u. a. durch qualifizierte Beratung oder das Gewinnen etablierter Unternehmenspaten.

Die DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung mbH (DIHK-Bildungs-GmbH) entwickelt zu den oben genannten Aktionsfeldern Inhalte und Werkzeuge, die von den IHKs zur Unterstützung bei der Integration von Flüchtlingen 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)“
- ✓ Einen Profilcheck, mit dem die IHKs die Qualifikationen und beruflichen Neigungen von jugendlichen Flüchtlingen transparent machen.

- ✓ Informationen und Hilfen für Ausbilder und das betriebliche Ausbildungspersonal zur Unterstützung und Begleitung von jugendlichen Flüchtlingen in Praktika, Einstiegsqualifizierungen und dualer Ausbildung.
- ✓ Einen Kurzfilm zu rechtlichen Rahmenbedingungen und Ansprechpartnern für die Information und Beratung von Betrieben.
- ✓ Unterstützung der IHK-Beratungsleistung durch spezifische Webinare und Seminare.

#### NETZWERK „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“

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

- Know-how rund um Rechtsfragen, Integrationsinitiativen und ehrenamtliches Engagement
- Praxis-Tipps zur Integration von Flüchtlingen 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 Rahmenbedingen 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](http://www.ihk.de). Informationen zum Netzwerk finden Sie unter [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de).



## Glossar

### A

#### Ankunftsnachweis

Der Ankunftsnachweis (AKN) bescheinigt einheitlich die Registrierung der Asylsuchenden in Deutschland und beinhaltet grundlegende Daten über den Asylsuchenden. So werden neben Namen, Geburtsdatum, Körpergröße, Augenfarbe, Fingerabdrücke und Lichtbild auch Daten wie die zuständige Aufnahmeeinrichtung, Sprachkenntnisse und berufliche Erfahrungen erfasst. Außerdem impliziert er eine (befristete) Aufenthaltsgestattung. Zuständig für die Ausstellung des Ankunftsnachweises ist die Aufnahmeeinrichtung, auf die die asylsuchende Person verteilt worden ist (dies ist häufig nicht die erstregistrierende Stelle). Der AKN dient als sichtbarer Nachweis der erfolgten Registrierung und berechtigt die Inhaber zudem dazu, Leistungen (Unterbringung, Versorgung, Gesundheit) zu beziehen. Er kann zunächst mit einer Gültigkeit von längstens sechs Monaten ausgestellt werden und bei Bedarf bis zu weiteren drei Monaten von der zuständigen Aufnahmeeinrichtung oder Ausländerbehörde verlängert werden. Mit Erhalt des AKN beginnt die dreimonatige Wartefrist für die Arbeitsaufnahme. Der Ankunftsnachweis ist jedoch weder Ausweis noch Ausweisersatz.

#### Aufenthaltsstatus

Rechtliche Grundlage für den Aufenthalt einer Person im Inland.

#### Aufenthaltserlaubnis

Befristeter Aufenthaltstitel.

### B

#### BAMF

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

#### Beschäftigung

Beschäftigung ist die nichtselbstständige Arbeit im Sinne des § 7 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV). Ob es sich bei einer Tätigkeit um eine Beschäftigung handelt, richtet sich danach, wie diese konkret ausgestaltet sein soll, also nach den tatsächlichen und objektiven Gegebenheiten. Entscheidend ist nicht, wie eine Tätigkeit bezeichnet wird. Zu berücksichtigen sind u. a. die Weisungsabhängigkeit und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Betriebes. Eine Tätigkeit kann also auch dann als Beschäftigung gelten, wenn sie nicht entlohnt wird. Vom Beschäftigungsbegriff sind somit auch Ausbildungen und Praktika erfasst.

#### Beschäftigungsbedingungsprüfung

Flüchtlinge dürfen nur zu gleichen Bedingungen wie deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden. Über Bezahlung, Arbeitszeiten und sonstige Bedingungen müssen Sie als Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit Auskunft geben.

### F

#### Fachkräfte

Als Fachkräfte gelten Personen, die eine mindestens zweijährige Berufsausbildung absolviert haben oder über eine anerkannte akademische Ausbildung verfügen. Ihr Anteil an allen Arbeitskräften umfasst in Deutschland etwa 86 Prozent.

#### Fachkräfteengpass

Von einem Fachkräfteengpass ist dann auszugehen, wenn in einer bestimmten Region oder in bestimmten Berufsgruppen die Nachfrage nach Fachkräften das Angebot für einen kurzen, im Vorfeld definierten Zeitraum übersteigt.

#### Fachkräftemangel

Von einem Fachkräftemangel ist dann auszugehen, wenn die Nachfrage nach Fachkräften in bestimmten Regionen oder in bestimmten Berufsgattungen das Angebot dauerhaft übersteigt.

### Flüchtling

Artikel 1 der Genfer Flüchtlingskonvention definiert einen Flüchtling als Person, die sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt oder in dem sie ihren ständigen Wohnsitz hat, und die wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung eine wohlbegründete Furcht vor Verfolgung hat und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Furcht vor Verfolgung nicht dorthin zurückkehren kann.

#### Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive

Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive sind Flüchtlinge, die eine hohe Wahrscheinlichkeit haben, auf Dauer in Deutschland bleiben zu dürfen. Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive erhalten insbesondere einen verbesserten Zugang zu Integrationsangeboten.

### G

#### Genfer Flüchtlingskonvention (GFK)

Das „Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge“, wie der eigentliche Titel der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) lautet, wurde am 28. Juli 1951 verabschiedet. Bis heute ist die GFK das wichtigste internationale Dokument für den Flüchtlingsschutz. Die Konvention legt klar fest, wer ein Flüchtling ist, welchen rechtlichen Schutz, welche Hilfe und welche sozialen Rechte sie oder er von den Unterzeichnerstaaten erhalten sollte. Aber sie definiert auch die Pflichten, die ein Flüchtling dem Gastland gegenüber erfüllen muss und schließt bestimmte Gruppen – wie z. B. Kriegsverbrecher – vom Flüchtlingsstatus aus.

### M

#### Mangelberufe

Die Mangelberufe werden in einer „Positivliste“ der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht. Die Positivliste enthält über 50 Berufe, insbesondere in Gesundheits- und Pflegeberufen sowie Mechatronik- und Elektroberufen. Diese Positivliste wird halbjährlich überprüft.

### N

#### Niederlassungserlaubnis

Unbefristeter Aufenthaltstitel.

### P

#### Positivliste

Die Bundesagentur für Arbeit erstellt zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf der Grundlage der Fachkräfteengpassanalyse eine sogenannte Positivliste, in der jene Berufe erfasst sind, in denen sich eine Besetzung durch heimische Kräfte als schwierig erweist. Sie soll qualifizierten Bewerbern aus Drittstaaten als Informationsgrundlage dienen, um für sie transparent zu machen, in welchen Berufen eine Erwerbstätigkeit in Deutschland grundsätzlich möglich ist. Sie beschränkt sich dabei auf Berufsgattungen, für die nicht bereits andere gesetzliche Zuwanderungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (z. B. die Blaue Karte EU). Wird bei einem Bewerber für eine Stelle in einem identifizierten Mangelberuf die Gleichwertigkeit seines Berufsabschlusses mit einem deutschen Abschluss festgestellt, so kann die Zustimmung von Seiten der Bundesagentur für Arbeit ohne die sonst übliche Vorrangprüfung erteilt werden.

**R****Residenzpflicht**

Ab Registrierung als Asylsuchender sind Flüchtlinge in der Regel verpflichtet bis zu 6 Wochen und längstens bis zu 6 Monate in der für sie zuständigen Aufnahmeeinrichtung zu wohnen (Residenzpflicht). Für Staatsangehörige aus sicheren Herkunftsstaaten gilt die Residenzpflicht bis zur Entscheidung des BAMF über ihren Asylantrag. Im Falle der Ablehnung müssen sie bis zur Ausreise und ggf. bis zur Abschiebung dort wohnen.

**S****Sichere Drittstaaten**

Sichere Drittstaaten sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union, Norwegen und die Schweiz.

**Sichere Herkunftsstaaten**

Sichere Herkunftsstaaten sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie aktuell Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

**V****Vorrangprüfung**

Die Arbeitsagenturen führen vor der Zustimmung zur Arbeitsaufnahme von Geduldeten und Asylbewerbern eine Vorrangprüfung durch. Dabei wird geprüft, ob Bevorrechtigte (z. B. Deutsche oder EU-Bürger) zur Verfügung stehen. Zurzeit setzen 133 von 156 Agenturbezirke die Vorrangprüfung in Abhängigkeit von der Arbeitsmarktlage befristet bis August 2019 aus. Arbeitsagenturbezirke in denen die Vorrangprüfung für Geduldete und Asylbewerber in den ersten 15 Monaten des Aufenthalts weiterhin Bestand hat, sind:

- Bayern (Aschaffenburg, Bayreuth-Hof, Bamberg-Coburg, Fürth, Nürnberg, Schweinfurt, Weiden, Augsburg, München, Passau, Traunstein),
- Nordrhein-Westfalen (Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Oberhausen, Recklinghausen),
- Mecklenburg-Vorpommern (wurde vollständig ausgenommen).

**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   |
| 18a    | Aufenthaltsurlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung |
| 19a    | Blaue Karte EU   |
| 22 ff. | Aufenthalt aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen       |
| 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)                          |

## 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
- 45 Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
- 54a Einstiegsqualifizierung
- 56 ff. Berufsausbildungsbeihilfe
- 75 ff. Ausbildungsbegleitende Hilfen
- 88 ff. Eingliederungszuschuss
- 130 Assistierte Ausbildung
- 131 Sonderregelung zur Eingliederung von Ausländerinnen und Ausländern mit Aufenthaltsgestattung
- 132 Sonderregelung für die Ausbildungsförderung von Ausländerinnen und Ausländern

## Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG)

### Insbesondere folgende Paragraphen (§§):

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

### Herausgeber

© DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.  
Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte  
Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 3081000 | Internet: [www.dihk.de](http://www.dihk.de)

### Redaktion

Dr. Sandra Hartig, Dr. Esther Hartwich, Jana Storbeck, Sophie Kempe

### Layout

Friedemann Encke

### Bildnachweis

Thomas Kierok (1), Thinkstock by Getty Images (19), Fotolia (8)

### Stand

3. Auflage, Februar 2017

### Copyright

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



