

**INTEGRATION** VON  
**FLÜCHTLINGEN**  
IN **ARBEIT** UND  
**AUSBILDUNG**

**unternehmer nrw**

Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.



**3. Auflage**

**Stand: Oktober 2018**

Inhalt	
Vorwort 3. Auflage	3
Politische Positionen	4
Aufenthaltsrecht von Flüchtlingen	6
Beschäftigung von Menschen mit Fluchthintergrund	10
Verfahren der Arbeitsmarktprüfung	12
Prüf- und Dokumentationspflichten	16
Arbeitsrechtliche Hinweise	18
Sozialversicherungsrechtliche Hinweise	19
Rechtsfolgen bei illegaler Beschäftigung	20
Wegfall des Aufenthaltstitels	20
Beschäftigung von Bürgern sicherer Herkunftsstaaten	21
Unterstützende Förderinstrumente nutzen	26
Sprache als Basis für Integration	38
Praxisprojekte	41
Kompetenzen durch Anerkennungsverfahren klären	44
Linksammlung	48
Ansprechpartner	50

# Vorwort zur 3. aktualisierten Auflage



Die Integration von Flüchtlingen bleibt eine große gesamtgesellschaftliche Herausforderung. Dabei steht für unternehmer nrw fest: Menschen, die vor Krieg, Vertreibung oder politischer Verfolgung aus ihrer Heimat fliehen, verdienen Schutz. Hierfür ist die Gewährung von Asyl in unserem Grundgesetz verankert. Jeder Form von Beleidigung, Hass, oder Gewalt gegen Asylsuchende treten wir entschieden entgegen.

Bei der Integration von Flüchtlingen ist bereits einiges erreicht worden - jedoch bleibt sie eine große Aufgabe. Dabei spielt insbesondere die Integration in Arbeit und Ausbildung eine wichtige Rolle und wird weiterhin der entscheidende Baustein sein. Die Erfahrungen zeigen, dass die Arbeitsmarktintegration Zeit braucht und bei Weitem kein Selbstläufer ist. Sie braucht die richtigen Rahmenbedingungen und gezielte Unterstützungsangebote.

Bei der Integration von Flüchtlingen geht es um die Menschen, die uns brauchen. Davon zu trennen ist die Frage, wen wir zur Besetzung von offenen Stellen brauchen. Notwendig ist ein Zuwanderungsgesetz, das an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist und damit einen Beitrag zur Reduzierung der Fachkräfte-Engpässe leistet.

Es gibt weiterhin eine große Bereitschaft der Unternehmen, sich für die Integration von Flüchtlingen zu engagieren. Wir möchten sie auf diesem Weg unterstützen. Mit dieser 3. Auflage der Handreichung nehmen wir Änderungen bei Förderinstrumenten auf und greifen weitere Themen und Erfahrungen aus der Praxis auf, die sich in der bisherigen Arbeit als wichtig erwiesen haben. Weiterhin geben wir Antworten auf ganz grundsätzliche Fragen, die bei der Integration entstehen: Unter welchen Voraussetzungen dürfen Flüchtlinge ausgebildet oder beschäftigt werden? Was ist dabei zu beachten? Welche Unterstützungsangebote gibt es zum Beispiel bei Qualifizierungsbedarf? Wer sind die Ansprechpartner, die die Integration unterstützen?

Als unternehmer nrw werden wir das Thema Integration weiter intensiv begleiten: Sowohl auf politischer Ebene in Kooperation insbesondere mit dem Land Nordrhein-Westfalen und der Arbeitsverwaltung als auch mit konkreten Angeboten für Verbände und Unternehmen.

Dr. Luitwin Mallmann  
Hauptgeschäftsführer

A handwritten signature in blue ink, reading "Mallmann".

# Politische Positionen

**Flüchtlinge bringen unterschiedliche Voraussetzungen für die Integration in Ausbildung und Arbeit mit. Dies gilt für die Alphabetisierung in der Muttersprache, die schulische Bildung, den Stand der Qualifizierung sowie für Erfahrungen in der Berufspraxis. Die Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt ist daher kein Selbstläufer, sondern muss wirksam unterstützt und begleitet werden: Flüchtlinge brauchen frühzeitige Förderung und Qualifizierung.**

Die Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung bleibt weiterhin ein zentrales Thema, das Herausforderungen und Chancen mit sich bringt: Chancen für unsere Gesellschaft, die gravierende demografische Veränderungen zu verkraften hat, als auch für Unternehmen, auf die verstärkt Fachkräfteengpässe zukommen. Eine erfolgreiche Integration kann dem zumindest in Teilen entgegenwirken. Den Herausforderungen gilt es, mit guten Rahmenbedingungen zu begegnen. Integration muss gefördert und gefordert werden - sie ist kein Selbstläufer. Auch wenn in den vergangenen zwei Jahren z.B. durch das Integrationsgesetz auf Bundesebene und die sog. 3+2-Regelung wichtige Weichen gestellt wurden, müssen noch weitere Schritte auf unterschiedlichen Ebenen folgen.

## **Rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen weiter verbessern**

Damit Unternehmen Flüchtlinge erfolgreich in Arbeit und Ausbildung integrieren können, müssen die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen weiterhin verbessert werden. Dazu zählen insbesondere die Beschleunigung der Asylverfahren, schnelle Entscheidungen und Auskünfte der Behörden sowie einheitliche Ansprechpartner für die Unternehmen.

## **Zugang und Ausbau von Integrations- und Sprachkursen ermöglichen sowie Qualität sichern**

Da der Sprachförderung eine elementare Rolle zukommt, muss weiterhin das Angebot von Sprachkursen systematisiert, ausgebaut und eine frühzeitige Nutzung ermöglicht werden. Darüber hinaus muss für das Qualitätsniveau des Unterrichts ebenso Sorge getragen werden, wie für die verbindliche Teilnahme der Flüchtlinge.

## **Zeitfenster von zustimmungs- und mindestlohnfreien Praktika verlängern**

Der Zeitraum für zustimmungs- und mindestlohnfreie Orientierungspraktika muss - nach wie vor - mindestens verdoppelt werden. Das derzeitige Zeitfenster von maximal drei Monaten ist bei Flüchtlingen oftmals zur Kompetenzfeststellung und zum Qualifikationserwerb nicht ausreichend. Ein solches Praktikum muss auch dann möglich sein, wenn erste Berufserfahrungen schon vorliegen und eine berufliche Neuorientierung erforderlich ist.

## **Vorrangprüfung vollständig abschaffen**

Mit dem Integrationsgesetz wird in bestimmten Bezirken der Agenturen für Arbeit die Vorrangprüfung für 3 Jahre ausgesetzt. Das ist ein Schritt in die richtige Richtung, aber er geht nicht weit genug. Die Durchführung der Vorrangprüfung gestaltet sich zeitintensiv und verzögert in der Praxis die Integration in Arbeit. Daher ist die Vorrangprüfung bis auf unbestimmte Zeit vollständig abzuschaffen.

## **Integration in den ersten Arbeitsmarkt forcieren**

Bei der Integration von Flüchtlingen ist die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt das primäre Ziel und die Anstrengungen aller Akteure müssen sich darauf konzentrieren. Öffentlich geförderte Beschäftigung, wie zum Beispiel Arbeitsgelegenheiten nach dem Asylbewerberleistungsgesetz, sollte nur absolut restriktiv eingesetzt werden, da sie keine langfristige arbeitsmarktpolitische Wirkung haben und Verdrängungseffekte in bestimmten Branchen begünstigen.

## **Beschäftigungsverbot in der Zeitarbeit abschaffen**

Durch das Integrationsgesetz ist die Beschäftigung in der Zeitarbeit zumindest in den Regionen möglich, in denen die Vorrangprüfung zeitweise ausgesetzt wird. Zielführender wäre jedoch die vollständige Abschaffung des Beschäftigungsverbots, um geringqualifizierten Asylbewerbern und Geduldeten so schnell wie möglich eine Per-

spektive zur Arbeitsmarktintegration zu bieten.

### **Berufliche Orientierung fördern**

Junge Flüchtlinge und ihre Eltern haben oft keine Vorstellungen von der hiesigen Arbeitswelt, den Berufsbildern und den damit verbundenen Perspektiven. Wichtig sind Angebote zur systematischen Berufsorientierung in den allgemein bildenden Schulen und in den Internationalen Förderklassen der Berufskollegs (z. B. „Kein Abschluss ohne Anschluss kompakt“). Diese sind in der Fläche mit ausreichend Ressourcen zur Verfügung zu stellen und auf die speziellen Bedarfe der Flüchtlinge auszurichten.

### **Qualifizierungsangebote zur Ausbildungsvorbereitung ausweiten**

Die Internationalen Förderklassen an den Berufskollegs sind deutlich auszuweiten und in der Regel mit einem gezielten Förderkonzept auf zwei Jahre zu verlängern. Zudem sollte die Berufsschulpflicht gezielt auf 25 Jahre ausgeweitet werden, damit verbindliche Bildungsangebote auch für diese Gruppe zur Verfügung stehen. Dafür müssen an den Berufskollegs die erforderlichen Ressourcen bereit gestellt werden.

### **Instrumente der Ausbildungsförderung vollständig öffnen**

Der mit dem Integrationsgesetz verbesserte Zugang zu den Instrumenten der Ausbildungsförderung ist positiv, aber er geht nicht weit genug. Es müssen alle Leistungen Asylbewerbern mit Bleibeperspektive und Geduldeten zur Verfügung stehen, sobald ein Ausbildungsvertrag vorliegt.

### **Systematisches Interventionsmanagement implementieren**

Damit die unterschiedlichen Qualifizierungsmaßnahmen zum Erfolg führen, ist eine sinnvolle Verzahnung aller Angebote und Maßnahmen notwendig. Dafür ist ein systematisches Interventionsmanagement erforderlich, das verbindliche Verantwortungsketten vorsieht und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Akteure erfordert.

### **Arbeitsmarktorientierte Zuwanderung ermöglichen**

Mit der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen kann nur ein Teil der Fachkräftelücke geschlossen werden. Sie ist kein Ersatz für eine gesteuerte und arbeitsmarktorientierte Zuwanderung, die zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen dringend benötigt wird.

### **Keinen generellen Spurwechsel vorsehen**

Von einem generellen Spurwechsel vom Asylverfahren in ein arbeitsmarktorientiertes Zuwanderungsverfahren ist abzusehen. Dadurch würden völlig verschiedene Systeme unterschiedlicher Zielsetzung miteinander vermischt. Bereits heute bietet unser Rechtssystem gut integrierten Geduldeten die Möglichkeit, einen regulären Aufenthaltsstatus zu erhalten.

### **Integrationsbereitschaft einfordern**

Integration ist keine Einbahnstraße. Asylbewerber und anerkannte Flüchtlinge sollten alle Angebote als Chance verstehen. Ohne ihr eigenes Engagement kann die Integration nicht gelingen. Mangelnde Mitwirkung muss stringent mit den Sanktionen, die das Integrationsgesetz ermöglicht, belegt werden.

### **Rückführung abgelehnter Asylbewerber konsequent durchführen**

Die Integrationsmöglichkeiten eines Landes sind begrenzt. Um im notwendigen Umfang denjenigen helfen zu können, die zu Recht in NRW Asyl finden, müssen abgelehnte Asylbewerber wieder ausreisen. Das erfordert die konsequente Umsetzung der Abschiebungen sowie Rückführung durch die zuständigen Landesbehörden.

### **Europäische Union und offene Binnengrenzen stärken**

Wir bekennen uns zur Europäischen Union. Sie ist eines der erfolgreichsten Friedensprojekte der Geschichte. Gleichzeitig bringt der Europäische Binnenmarkt für Verbraucher und Unternehmen eine Vielzahl von wirtschaftlichen und sozialen Vorteilen. Es muss daher alles daran gesetzt werden, dass das Schengensystem der offenen Binnengrenzen erhalten bleibt und die EU-Außengrenzen verlässlich kontrolliert werden.

### **Unsere Rechtsordnung und unsere gesellschaftlichen Werte stärken**

Jeder Form von Hass, Beleidigung oder Gewalt gegen Asylsuchende treten wir entschieden entgegen. Erforderlich ist aber auch Integrationsbereitschaft. Es muss deutlich sein, dass für die zu uns kommenden geflüchteten Menschen - wie für alle anderen Bürgerinnen und Bürger auch - unsere Rechtsordnung bindend ist und das Grundgesetz die gesellschaftlichen Werte und Ziele definiert.

# Aufenthaltsrecht von Flüchtlingen

Flüchtlinge dürfen von Unternehmen nur dann in den Betrieben eingesetzt werden, wenn sie ein Recht zum Aufenthalt haben und ihnen eine Beschäftigung erlaubt ist. Vor dem Einsatz eines geflüchteten Menschen im Unternehmen muss der Arbeitgeber daher stets prüfen, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind.

Die Tätigkeiten von Flüchtlingen kann insbesondere in folgenden Formen in Betracht kommen:

- mindestlohnfreies Praktikum,
- Probebeschäftigung,
- Arbeitsverhältnis,
- Ausbildungsverhältnis,
- dualer Studienvertrag oder
- Hospitation

Dabei sind stets die Besonderheiten der bestimmten Tätigkeitsformen und Beschäftigungsbedingungen zu beachten.

## Wichtige Rechtsquellen

Bei Flüchtlingen, die gemäß Art. 16a GG Asyl beantragen, sind im Rahmen ihres Aufenthalts und der Aufnahme einer Beschäftigung in verwaltungsrechtlicher Hinsicht insbesondere folgende gesetzliche Regelungen – die durch das Integrationsgesetz sowie die Verordnung zum Integrationsgesetz vom 31. Juli 2016 geändert wurden – zu beachten:

- Aufenthaltsgesetz (AufenthG), letzte Fassung: 31.07.2016
- Asylgesetz (AsylG), vormals Asylverfahrensgesetz (AsylVfG), letzte Fassung: 31.07.2016.
- Beschäftigungsverordnung (BeschV), letzte Fassung: 31.07.2016

## Öffentlich-rechtliche Voraussetzungen für den Aufenthalt und die Beschäftigung von Flüchtlingen

### Aufenthaltsrecht von Flüchtlingen

Die Einreise und der Aufenthalt von Ausländern<sup>1</sup> sind im Aufenthaltsgesetz (AufenthG) geregelt. Für die Einreise und den Aufenthalt im Bundesgebiet bedürfen Ausländer grundsätzlich eines Aufenthaltstitels (§ 4 Abs. 1 Satz 1 AufenthG).

Die Aufenthaltstitel werden erteilt als:

- Visum (§ 6 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3 AufenthG),
- Aufenthaltserlaubnis (§ 7 AufenthG),
- Blaue Karte EU (§ 19a AufenthG),
- Niederlassungserlaubnis (§ 9 AufenthG) oder
- Erlaubnis zum Daueraufenthalt in der EU (§ 9a AufenthG).

Das Aufenthaltsrecht von geflüchteten Menschen hängt vom Stand ihres Asylverfahrens ab.

Während des Asylverfahrens besitzen die Flüchtlinge noch keinen Aufenthaltstitel. Einem Ausländer, der um Asyl nachsucht (Asylbewerber), ist zur Durchführung des Asylverfahrens der Aufenthalt im Bundesgebiet ab Ausstellung des Ankunftsnochweises (§ 63a Abs. 1 AsylG) durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gestattet (§ 55 Abs. 1 Satz 1 AsylG). Unter Aufenthaltsgestattung versteht man somit das Recht, sich zur Durchführung eines Asylverfahrens in Deutschland aufhalten zu dürfen sowie die Bescheinigung, die Personen erhalten, die in Deutschland einen Asylantrag gestellt haben. Für den Zeitraum zwischen der erstmaligen Äußerung zum Asylgesuch des Betroffenen und seiner persönlichen Antragstellung bei der zuständigen Außenstelle des

<sup>1</sup> Ausländer ist jeder, der nicht Deutscher im Sinne des Artikels 116 Abs. 1 des Grundgesetzes ist (§ 2 Abs. 1 AufenthG).

BAMF wird dem Betroffenen eine Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender (BüMA) ausgestellt (§ 63a AsylG). Die BüMA ist kein Aufenthaltstitel, sie weist lediglich nach, dass die Person sich in Deutschland befindet, um einen Asylantrag zu stellen.

Asylbewerber, die nach Abschluss des Asylverfahrens einen ablehnenden Bescheid mit einer Ausreiseaufforderung und einer Abschiebungsandrohung erhalten, sind zur Ausreise verpflichtet. Wird diese Ausreisepflicht vorübergehend aufgrund eines Hindernisses ausgesetzt, so liegt eine Duldung vor (§ 60a AufenthG). Die Duldung stellt keinen Aufenthaltstitel dar. Eine Duldung ist ein behördlicher Nachweis über die vorübergehende Aussetzung der Abschiebung.

Bei einem positiven Ausgang des Asylverfahrens erhalten die Flüchtlinge einen Aufenthaltstitel in Form einer Aufenthaltserlaubnis. Die Aufenthaltserlaubnis wird befristet und u. a. aufgrund völkerrechtlicher, humanitärer oder politischer Gründe erteilt (§§ 22 ff. AufenthG).

Ein Flüchtling erhält eine Aufenthaltserlaubnis, wenn ihm nach Abschluss des Asylverfahrens die Asylberechtigung zuerkannt worden ist (Art. 16a GG). Gleiches gilt, wenn er als Flüchtling gemäß § 3 AsylG anerkannt wurde. Die Aufenthaltserlaubnis wird in diesen Fällen von der Ausländerbehörde mit dreijähriger Gültigkeit ausgestellt (§ 25 Abs. 1 bzw. 2, § 26 AufenthG).

Ein Flüchtling, der als subsidiär Schutzberechtigter (z. B. ihm droht in seinem Herkunftsland Todesstrafe oder Folter, § 4 AsylG) gilt, erhält von der Ausländerbehörde ebenfalls eine Aufenthaltserlaubnis mit einjähriger Gültigkeit (§§ 25 Abs. 2, 26 Abs. 4 AufenthG). Für die gleiche Dauer sollen auch die Ausländer eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, bei denen ein Abschiebungsverbot (§ 60 AufenthG) festgestellt wurde (§§ 25 Abs. 3, 26 Abs. 1 Satz 4 AufenthG).

## Wohnsitzauflage

Flüchtlinge, denen ein Bleiberecht für Deutschland zuerkannt wurde, konnten bis November 2016 ihren Wohnsitz in Deutschland selbst bestimmen. Es hat sich jedoch herausgestellt, dass es viele Menschen in die Ballungsgebiete zieht. Die dortigen Kommunen haben jedoch zunehmend Probleme, allen Zuwanderinnen und Zuwanderern ausreichend Integrationsangebote zur Verfügung zu stellen.

Um diese Integrationshindernisse zu vermeiden, wurde durch das Integrationsgesetz und die Ausländer-Wohnsitzregelungsverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen (AWoV) geregelt, dass Flüchtlinge mit einem Bleiberecht in Deutschland ihren Wohnsitz für die Dauer von drei Jahren dort zu nehmen haben, wo die Wahrscheinlichkeit groß ist, dass Integration gelingt. Näheres wird in § 12a AufenthG sowie in der Ausländer-Wohnsitzregelungsverordnung des Landes Nordrhein-Westfalen (AWoV) geregelt. Seit dem Inkrafttreten der AWoV ist die Bezirksregierung Arnsberg landesweit für die kommunale Zuweisung der schutzberechtigten Ausländerinnen und Ausländer auf der Grundlage eines Integrationsschlüssels zuständig.

Stellen sich nach der Zuweisung in eine Kommune Gründe heraus, die eine Individualzuweisung in eine bestimmte Kommune rechtfertigen oder sogar Freizügigkeit bei der Wohnsitzwahl erlauben, kann die Änderung oder Aufhebung der bestehenden Wohnsitzzuweisung jederzeit bei der Bezirksregierung Arnsberg beantragt werden.

Ein Aufhebungsgrund stellt die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit einem Umfang von mind. 15 Stunden wöchentlich und einem Einkommen in Höhe des monatlichen durchschnittlichen Bedarfs nach den §§ 20 und 22 des SGB II für eine Einzelperson dar. Auch der Eintritt in ein Ausbildungsverhältnis führt zur einer Aufhebung der Wohnsitzverpflichtung mit der Folge, dass die Ausländerin oder der Ausländer in der Wahl ihres Wohnortes wieder frei ist.

Die Aufhebungs- und Änderungsgründe sind in § 12a Abs. 5 AufenthG geregelt. Bei Vorliegen eines Aufhebungsgrundes kann ein entsprechender Antrag (vgl. Anlage 1) von der Ausländerin oder dem Ausländer bei der Bezirksregierung Arnsberg gestellt werden.



Bezirksregierung Arnsberg  
 Dezernat 202  
 Seibertzstraße 1  
 59821 Arnsberg

**Antrag auf Änderung oder Aufhebung  
 der Wohnsitzzuweisung  
 gem. § 12a Abs. 5 AufenthG**

<b>Antragsteller</b> (ggf. auch mehrere Nennungen)	
Aktenzeichen der Wohnsitzzuweisung	202.4 ____ - ____ - ____ - ____
Familienname	
Vorname	
Geburtsdatum	
Weitere Familienangehörige	
Postanschrift	

<b>Gewünschter Wohnort</b>	
Stadt / Gemeinde	

Die Aufhebung der Wohnsitzzuweisung wird aus einem der folgenden Gründe beantragt:

- Familienzusammenführung** (Ehepartner/in, Lebenspartnerschaft, minderjährige Kinder)  
Erforderliche Nachweise:  
Ehegatte: Aufenthaltsdokumente, Meldebescheinigung, Ehenachweis  
eingetragene Lebenspartner: Aufenthaltsdokumente, Meldebescheinigung, Urkunde über die eingetragene Lebenspartnerschaft  
Minderjährige/s Kind/er: Aufenthaltsdokumente, Geburtsurkunde des Kindes/ der Kinder, Bestallungsurkunde
  
- Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, Lebensunterhalt sicherndes Einkommen, Ausbildungsverhältnis, Studium; berufsorientierende oder berufsvorbereitende Maßnahmen**  
Erforderliche Nachweise:  
 schriftlichen Arbeitsvertrag und Einkommensnachweis (Nicht erfasst werden Minijobs)

## Formular zur Änderung der Wohnsitzzuweisung gem. §12a Abs. 5 AufenthG (Anlage 1, Seite 2)



und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse) oder schriftlicher Ausbildungsvertrag (Ausbildungsverhältnis) oder Immatrikulationsbescheinigung (Studium) oder Bescheinigung über die Durchführung der berufs- oder studienvorbereitenden Maßnahme. Diese muss von der entsprechenden Stelle, welche die Maßnahme durchführt bzw. durchführen wird, ausgestellt werden

**Es bestehen andere humanitäre Gründe oder integrationsrelevante Umstände für eine Zuweisung in eine bestimmte Kommune**

- gesundheitliche Gründe
- Pflegebedürftigkeit
- Psychotherapeutische und psychiatrische Behandlung
- sonstige Gründe (bitte angeben):

**Erforderliche Nachweise:**

gesundheitliche Gründe: Aufenthaltsdokumente, fachärztliches Attest bezüglich der Erkrankung mit zwingender Notwendigkeit der Zuweisung in eine bestimmte Kommune.

Pflegebedürftigkeit: Aufenthaltsdokumente, ärztliche Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit

psychotherapeutische und psychiatrische Behandlung: Aufenthaltsdokumente, ärztliches Attest bezüglich der Erkrankung mit zwingender Notwendigkeit der Zuweisung in eine bestimmte Kommune.

Sonstiges: Entsprechend der von Ihnen vorgebrachten Gründe, müssen offizielle Dokumente als Nachweis eingereicht werden

- Es liegt eine Einschätzung des Jugendamtes vor, dass Leistungen und Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe nach dem 8. Sozialgesetzbuch nur an bestimmten Orten gewährleistet sind.

**Erforderlicher Nachweis:** schriftliche Einschätzung des Jugendamtes einzureichen, in der die Gründe vorgebracht werden, weshalb Leistungen und Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe nach dem 8. Sozialgesetzbuch nur an bestimmten Orten gewährleistet werden können.

- Ein anderes Bundesland hat aus dringenden persönlichen Gründen die Übernahme zugesagt

Wenn ja, bitte Bundesland angeben

**Erforderlicher Nachweis:** schriftliche Zusage des anderen Bundeslandes

**Anträge sind Gem. § 23 Abs. 1 VwVfG auf Deutsch zu stellen.**

**Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Bezirksregierung Arnsberg bleibt es unbenommen, neben den genannten Unterlagen noch weitere zur Entscheidung notwendige Dokumente anzufordern.**

**Dokumente in Heimatsprache sind vorher durch einen vereidigten Übersetzer ins Deutsche zu übersetzen.**

## Beschäftigung von Menschen mit Fluchthintergrund

Für die Frage, ob eine Beschäftigung von Flüchtlingen „erlaubt“ ist, ist maßgeblich auf das jeweilige Aufenthaltsrecht abzustellen. Diejenigen Ausländer, die einen Aufenthaltstitel besitzen, sind zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt, sofern es nach dem Aufenthaltsgesetz bestimmt ist oder der Aufenthaltstitel die Ausübung der Erwerbstätigkeit ausdrücklich erlaubt (§ 4 Abs. 2 AufenthG). Unter Erwerbstätigkeit ist die selbständige Tätigkeit und die Beschäftigung im Sinne von § 7 SGB IV zu verstehen (§ 2 Abs. 2 AufenthG).

### Beschäftigung von geflüchteten Menschen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung (Asylbewerber) und Flüchtlinge mit einer Duldung (Geduldete) haben keinen Aufenthaltstitel und benötigen eine Erlaubnis zur Aufnahme der Beschäftigung. Diese Erlaubnis können sie unter folgenden Voraussetzungen erhalten:

#### 1. Voraussetzung:

##### Ablauf der 3-monatigen Wartefrist

Asylbewerber mit einer Aufenthaltsgestattung können die Beschäftigungserlaubnis nach Einhaltung der 3-monatigen Wartefrist erhalten (§ 61 Abs. 2 Satz 1 AsylG). Die Dreimonatsfrist beginnt mit der Äußerung eines Asylgesuchs gegenüber der Grenzbehörde, einer Ausländerbehörde oder der Polizei (maßgeblich ist das Datum der BüMA). Bei Personen, die aus einem sicheren Drittstaat eingereist sind, beginnt die Frist mit der förmlichen Stellung eines Asylantrages beim BAMF.

Bei Personen, die eine Duldung besitzen, beginnt die Wartefrist mit der Erteilung der Duldung. Ein vorangegangener Aufenthalt wird angerechnet (§ 61 Abs. 2 Satz 2 AsylG).

#### 2. Voraussetzung:

##### Erlaubnis der Beschäftigung durch die zuständige Ausländerbehörde

Bei Einhaltung der 3-monatigen Wartefrist kann die zuständige Ausländerbehörde die Ausübung einer Beschäftigung nach § 61 Abs. 2 Satz 1 AsylG erlauben, wenn

- die Bundesagentur für Arbeit (BA) dem Antrag zustimmt oder
- durch die Beschäftigungsverordnung (BeschVO) bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung auch ohne Zustimmung der BA zulässig ist.

Die Bundesagentur für Arbeit stimmt nur dann zu, wenn die Verfahren der Arbeitsmarktprüfung (Vorrangprüfung und Prüfung der Beschäftigungsbedingungen) gem. § 39 Abs. 2 AufenthG durchgeführt wurden.

#### 3. Voraussetzung:

##### Kein Beschäftigungsverbot

Im Zusammenhang mit der Aufnahme der Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten sind zudem die Residenzpflicht und Beschäftigungsverbote zu beachten.

Nachfolgenden Personengruppen ist jedoch keine Beschäftigung erlaubt:

- Flüchtlinge, die einer Residenzpflicht unterliegen, d. h. verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen: Ihnen ist die Aufnahme einer Beschäftigung nicht gestattet (§ 61 Abs. 1 AsylG). Die Residenzpflicht besteht grundsätzlich ab Registrierung als Asylsuchender bis zu sechs Wochen, längstens jedoch bis zu sechs Monate (§ 47 Abs. 1 Satz 1 AsylG).
- Geduldete, die ihr Abschiebungshindernis selbst herbeigeführt haben.
- Geduldete und Asylbewerber, die aus sicheren Herkunftsländern stammen und ihren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt haben. Sonderregelungen gelten für Staatsangehörige aus dem Westbalkan.

##### Beschäftigung von Flüchtlingen mit einer Aufenthaltserlaubnis

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis (anerkannte Asylberechtigte/subsidiär Schutzberechtigte) haben einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Diese Personen dürfen jede Beschäftigung ausüben (§ 25 Abs. 1 Satz 4 bzw. Abs. 2 Satz 2 AufenthG). Zu beachten ist jedoch: Da die Aufenthaltserlaubnis vom BAMF zunächst befristet erteilt wird, ist auch der Zugang zum Arbeitsmarkt befristet.

**Ausnahmen, die keiner Zustimmung der BA bedürfen**

Das Verfahren sieht allerdings Ausnahmen vor, die keiner besonderen Zustimmung der BA benötigen. Dies gilt für folgende Beschäftigungsformen (§ 32 Abs. 2 i.V. m. Abs. 4 BeschV):

- Praktikum (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 4 des MiLoG),
- Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf,
- Beschäftigung von Hochqualifizierten (§ 2 Abs. 1, § 3 Nr. 1 - 3, § 5, § 14 Abs. 1, § 15 Nr. 2, § 22 Nr. 3 - 5 und § 23 BeschVO), z.B. bei Hochschulabsolventen, die die Voraussetzungen für eine Blaue Karte EU in Engpassberufen erfüllen und aktuell mindestens 40.560 Euro verdienen, (z. B. Naturwissenschaftler,

Mathematiker, Ingenieure, Ärzte) oder bei Fachkräften, die eine anerkannte Ausbildung für einen Engpassberuf nach der Positivliste der BA haben (z. B. Mechatroniker, Metallbauer) bzw. an einer Maßnahme für die Berufsanerkennung teilnehmen, erfolgt die Zustimmung der BA ohne Vorrangprüfung. Bei Hochschulabsolventen, die die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU erfüllen und aktuell mind. 52.000 Euro verdienen, ist die Zustimmung der BA nicht erforderlich.

- Beschäftigung von Ehegatten, Lebenspartnern (§ 32 Abs. 2 Nr. 4 BeschVO).
- Beschäftigung von Ausländern, wenn sie sich seit vier Jahren ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten (§ 32 Abs. 2 Nr. 5 BeschVO).



## Verfahren der Arbeitsmarktprüfung

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) kann der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung zustimmen, wenn sich durch die Beschäftigung von Ausländern nach globaler und Einzelfallprüfung keine nachteiligen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt ergeben. Die Arbeitsbedingungen dürfen nicht ungünstiger sein, als bei vergleichbaren deutschen Arbeitnehmern.

Die Arbeitsmarktprüfung umfasst die Vorrangprüfung und die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen. Sie erfolgt durch den Arbeitgeber-Service (AG-S) der Agentur für Arbeit am Beschäftigungsort.

### Grundsätze des Verfahrens

- Die Bundesagentur für Arbeit teilt der zuständigen Ausländerbehörde die Zustimmung/Ablehnung zur Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 39 des Aufenthaltsgesetzes mit.
- Die Mitteilung der BA gegenüber der zuständigen Stelle muss innerhalb von zwei Wochen nach Übermittlung erfolgen, ansonsten tritt Zustimmungsfiktion ein.
- Es erfolgt in dieser Frist entweder eine Entscheidung der BA oder bei fehlenden/unvollständigen Unterlagen eine sog. Störmeldung. Bei einer Störmeldung wird die Frist unterbrochen.

### Prüfung der Beschäftigungsbedingungen

Die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen stellt sicher, dass Flüchtlinge nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden. Der Arbeitgeber, bei dem ein Flüchtling beschäftigt werden soll, muss der Bundesagentur für Arbeit Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu erteilen. Das erfolgt über das BA-Formular „Stellenbeschreibung“ (vgl. Anlage 3, S.14)

### Vorrangprüfung

Die Vorrangprüfung stellt sicher, dass sich durch die Beschäftigung von Flüchtlingen keine nachteiligen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt ergeben und die vakante Stelle nicht durch Deutsche, EU-Staatsbürger mit einer dauerhaften Aufenthaltserlaubnis sowie Flüchtlingen mit einer Aufenthaltserlaubnis besetzt werden kann.

Damit die Bundesagentur für Arbeit die Vorrangprüfung vornehmen kann, müssen persönliche Daten des Stellenbewerbers und Arbeitgeberdaten mittels BA-Formular „Anfrage zu § 36 Abs. 3 Beschäftigungsverordnung“ (vgl. Anlage 2, S. 13) mitgeteilt werden.

#### Hinweis:

#### Entfallen der Vorrangprüfung

Die Vorrangprüfung entfällt gemäß § 32 Abs. 5 Nr. 1 bis 3 BeschV bei

- einer Beschäftigung nach § 2 Abs. 2 (Hochqualifizierte), § 6 (Ausbildungsberufe) oder § 8 (betriebliche Aus- und Weiterbildung; Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen) BeschV.
- Personen, die sich seit 15 Monaten ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Gestattung im Bundesgebiet aufhalten.
- einer Beschäftigung in dem Bezirk einer der in der Anlage zu § 32 BeschV aufgeführten Agenturen für Arbeit. Hiernach wird in Nordrhein-Westfalen die Vorrangprüfung weiterhin in Arbeitsagenturbezirken Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Oberhausen und Recklinghausen durchgeführt. Diese Regelung gilt befristet für einen Zeitraum von drei Jahren (Art. 2 Nr. 2 i.V. m. Art. 6 Abs. 4 VO zum IntegrationsG). Das heißt die Vorrangprüfung ist vom 6.8.2016 bis 6.8.2019 ausgesetzt.

BA-Formular zur Vorrangprüfung: Anfrage zu § 36 Abs. 3 Beschäftigungsverordnung (Anlage 2)

Anfrage zu § 36 Abs. 3 Beschäftigungsverordnung (Vorabprüfung)



I. Persönliche Daten der / des Stellenbewerberin / Stellenbewerbers (soweit bereits bekannt)

Name, Vorname(n)		Geburtsname	Geschlecht <input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
Geburtsdatum	Geburtsort	Staatsangehörigkeit	
Wohnadresse in Deutschland bei		Straße, Hausnummer	PLZ, Ort
<b>Bemerkungen / Ergänzende Angaben</b> (z.B.: Schul- bzw. Berufsabschluss / Qualifikation - soweit für die Prüfung von Bedeutung)			

II. Arbeitgeberdaten

<b>Betriebsnummer:</b>		
<b>Beschäftigungsbetrieb (Firma, Betriebssitz)</b>		
Straße, Hausnummer		PLZ, Ort
<b>Ansprechpartner</b>		
Telefon	Telefax	E-Mail
<b>PLZ, Ort der Beschäftigung</b>		
<b>Bezeichnung der Tätigkeit</b>		
(Bitte reichen Sie unbedingt zu diesem Antrag das Formular "Stellenbeschreibung" komplett ausgefüllt mit ein):		

\_\_\_\_\_ Datum

\_\_\_\_\_ Unterschrift

Stand: 7/2013

**Drucken**

**Felder leeren**



## Beispiele amtlicher Dokumente

### Personen mit Aufenthaltserlaubnis

Verfügt der Flüchtling über eine Erlaubnis zur Beschäftigung, wird diese von der Ausländerbehörde in sein Ausweisdokument eingetragen und ist somit für den Arbeitgeber erkennbar.



### Personen mit Aufenthaltsgestattung

Ob eine Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung erteilt wurde, steht auf der Aufenthaltsgestattung und gegebenenfalls auf einem Zusatzblatt.



### Aufenthaltsgestattung

(befristet) mit Angaben zum Wohnort (ggfs. räumliche Beschränkung)

### Personen mit einer Duldung

Auch in die Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung, die Duldung genannt wird, wird von der zuständigen Ausländerbehörde eine sogenannte Nebenbestimmung eingetragen, die Auskunft zu den Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit gibt.



### Duldung

(befristet) Nebenbestimmungen z.B. Beschäftigungsverbot oder Zugang zum Arbeitsmarkt und weitere Bestimmungen

## Prüf- und Dokumentationspflichten

Wer im Bundesgebiet einen Ausländer beschäftigt oder mit entgeltlichen Dienst- oder Werkleistungen beauftragt, die der Ausländer auf Gewinnerzielung gerichtet ausübt, muss prüfen, ob die Aufnahme der Tätigkeit erlaubt ist (§ 4 Abs. 3 Satz 4 AufenthG).

### Hinweis:

Die Erlaubnis für eine Erwerbstätigkeit wird von den Flüchtlingen selbst bei der Ausländerbehörde beantragt. Hierbei ist es von Vorteil, wenn sie die hierzu erforderliche Stellenbeschreibung des Arbeitgebers (siehe Anlage 3) bereits mitbringen.

Für die Dauer der Beschäftigung muss eine Kopie des Aufenthaltstitels oder die Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung oder über die Aussetzung der Abschiebung des Ausländers in elektronischer Form oder in Papierform aufbewahrt werden (§ 4 Abs. 3 Satz 5 AufenthG).

Den Arbeitgeber trifft mithin eine Prüfpflicht, wobei die auf dem jeweiligen Dokument befindlichen „Anmerkungen“ oder „Nebenbestimmungen“ zu beachten sind (z. B. Erwerbstätigkeit gestattet“; „Beschäftigung nicht gestattet“).

Im Rahmen der Beschäftigung von Flüchtlingen besteht für den Arbeitgeber die Planungssicherheit nur für die jeweilige Gültigkeitsdauer des Aufenthaltsdokuments. Erst bei Erteilung einer sog. Niederlassungserlaubnis (§ 9 Abs. 1 AufenthG) (nach fünf Jahren) und der damit einhergehenden Sicherung des Aufenthaltsrechts tritt insoweit Planungssicherheit ein. Bei einer Unklarheit sollte der Arbeitgeber Rücksprache mit der Ausländerbehörde nehmen.

## Beschäftigungsart

Eine Erlaubnispflicht für die Aufnahme einer Tätigkeit besteht nur für die Erwerbstätigkeit. Diese erfasst die selbständige Tätigkeit und Beschäftigung i. S. v. § 7 SGB IV. Beschäftigung ist die nicht selbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis (Weisungsabhängigkeit und Eingliederung).

Liegt keine Erwerbstätigkeit vor, kommt eine erlaubnisfreie Tätigkeit im Betrieb in Betracht:

### Hinweis:

Die Zustimmung der BA ist auch für geringfügige sogenannte 450 Euro Beschäftigung erforderlich.

## Praktikum

Wer ein Praktikum in einem Betrieb absolvieren möchte, benötigt lediglich eine Erlaubnis der Ausländerbehörde – nicht aber eine Zustimmung der BA (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 - 4 MiLoG, § 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschVO). Das MiLoG begrenzt Orientierungspraktika sowie berufs- und ausbildungsbegleitende Praktika auf drei Monate. Für Flüchtlinge, die lediglich eine Aufenthaltsgestattung vorweisen können, gilt eine 3-monatige Wartefrist. Diese 3-monatige Wartefrist gilt nicht für anerkannte Asylbewerber, weil diese bereits im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis sind.

## Praktikumsähnliche Maßnahmen

- **Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG)**

Eine MAG dient der Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen. Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung können nach Einhaltung der 3-monatigen Wartefrist an der Maßnahme teilnehmen. Sie benötigen hierzu keine Erlaubnis der Ausländerbehörde, aber eine Genehmigung der Arbeitsagentur. Diese muss vor Beginn der Maßnahme vorliegen. Höchstdauer der Maßnahme: sechs Wochen. Die MAG erfolgt unentgeltlich. (Nähere Informationen vgl. S. 30)

- **Einstiegsqualifizierung (EQ)**

Die EQ dient der Vorbereitung der Aufnahme einer betrieblichen Erstausbildung. Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung können nach Einhaltung der 3-monatigen Wartefrist an der Maßnahme ohne Zustimmung der BA teilnehmen. Zu beachten sind allerdings die individuellen Fördervoraussetzungen sowie die individuellen Anforderungen für den jeweiligen Ausbildungsberuf. Höchstdauer der EQ: 12 Monate. (Nähere Informationen vgl. S. 31)

## Berufsausbildungsvorbereitung im Rahmen tariflicher Förderprogramme

Sofern die jeweiligen tariflichen Voraussetzungen erfüllt sind, können Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung nach dreimonatiger Wartefrist und Zustimmung der Ausländerbehörde an - EQ-ähnlichen - Fördermaßnahmen teilnehmen, ohne dass es einer Erlaubnis der BA bedarf.

So sieht beispielsweise der Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit in der M+E-Industrie NRW (TV FAF) vor, junge Menschen in einer bis zu einjährigen Förderphase in die produktive Arbeit der Betriebe zu integrieren und so zu fördern, dass am Ende der Förderphase eine positive Prognose hinsichtlich der Aufnahme einer Ausbildung in einen M+E-Ausbildungsberuf besteht.

Auch die Chemische Industrie wendet sich u.a. mit ihrem bewährten Eingliederungsprogramm „Start in den Beruf“ an junge Flüchtlinge. Neben der Vermittlung allgemeiner Grundlagen steht in den 6 bis 12-monatigen Förderprogrammen die Vermittlung von Sprachkenntnissen im Vordergrund. Ziel ist es die noch nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen für eine Ausbildung zu qualifizieren.

Die Tarifvertragsparteien vieler Branchen haben angesichts der Flüchtlingskrise betont, dass individuelle Förderung ein Baustein zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt sein kann und vielfältige Unterstützungsangebote gemacht.

### Ausbildung

Mit der Vorlage der Aufenthaltserlaubnis können anerkannte Flüchtlinge grundsätzlich eine duale Berufsausbildung ohne weitere Einschränkungen aufnehmen.

Jedem Asylbewerber, unabhängig von seinem Alter, wird bei der Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, eine Duldung für die Gesamtdauer der Ausbildung erteilt. Wird die Ausbildung vorzeitig beendet oder abgebrochen, erhält der Asylbewerber einmalig eine Duldung für sechs Monate zum Zwecke der Suche nach einer weiteren Ausbildungsstelle (§ 60a AufenthG).

Für die Aufnahme einer solchen qualifizierten Berufsausbildung ist keine Zustimmung der BA erforderlich.

Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss bei anschließender Beschäftigung wird ein weiteres Aufenthaltsrecht für zwei Jahre erteilt.

#### Hinweis:

Wird die Ausbildung abgebrochen, ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, dies unverzüglich, in der Regel innerhalb von einer Woche, der zuständigen Ausländerbehörde mitzuteilen (§ 60a AufenthG).

### Hospitation

Eine erlaubnisfreie Hospitation liegt vor, wenn Personen im Betrieb Arbeitsabläufe anschauen dürfen, um Kenntnisse zu erlangen. Sie dürfen nicht in die Betriebsabläufe eingegliedert sein und keine betrieblichen Arbeitsleistungen erbringen. Folgendes ist somit zu beachten:

- Keine Abforderung von Arbeitsleistungen
- Keinerlei Erbringung von Arbeitsleistungen
- Keine Integration in Betriebsabläufe
- Keine Zahlung von Entgelt
- Absicherung der Vorgaben durch zielgerechte Hinweise an Führungskräfte und unmittelbare Vorgesetzte.

#### Hinweis:

Für Personen, die ihre berufliche Qualifikation in Deutschland anerkennen lassen möchten und dafür die Teilnahme an einer betrieblichen oder schulischen Bildungsmaßnahme benötigen, kann eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden (§ 17a AufenthG). Die Aufenthaltserlaubnis gilt für einen Zeitraum von bis zu 18 Monaten und berechtigt auch zur Ausübung einer von der Bildungsmaßnahme unabhängigen Beschäftigung bis zu zehn Stunden je Woche (§ 17a AufenthG).

### 3+2-Regelung in NRW

Die 3+2-Regelung (§60a Abs. 2 AufenthG) sieht vor, dass eine verlässliche Duldung für die Gesamtdauer einer Ausbildung ausgesprochen und nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss bei anschließender Beschäftigung ein Aufenthaltsrecht für zwei Jahre erteilt wird. Ein Erlass der NRW-Landesregierung regelt u.a. die Duldung für eine Einstiegsqualifizierung (EQ) und die Aufnahme einer Helferausbildung.

- **Einstiegsqualifizierung (EQ)**

In der Regel soll eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG für die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierungsmaßnahme bei einem zugelassenen Ausbildungsbetrieb erteilt werden, wenn die Maßnahme von der Bundesagentur für Arbeit gefördert wird, tarifvertraglich geregelt ist oder es sich um eine betrieblich finanzierte Einstiegsqualifizierungsmaßnahme handelt und der Arbeitgeber bescheinigt, dass – vorbehaltlich des erfolgreichen Abschlusses - im Anschluss an die Einstiegsqualifizierungsmaßnahme ein Vertrag für eine qualifizierte Berufsausbildung angeboten wird.

- **Helferausbildung (z. B. Kranken- oder Altenpflegehelfer)**

Auch für die Durchführung einer sogenannten Helferausbildung soll in der Regel eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG erteilt werden, wenn es sich um eine staatlich anerkannte Helferausbildung handelt und im Anschluss an die Helferausbildung eine qualifizierte Ausbildung im gleichen Berufsbild angeschlossen werden kann.

#### Hinweis:

Bei Beantragung ist die Vorlage eines schriftlichen Ausbildungsvertrages zum Antragszeitpunkt erforderlich – nicht jedoch, dass auch der Nachweis über die Eintragung des Ausbildungsvertrages in die Lehrlingsrolle bereits im Zeitpunkt der Antragstellung erbracht wird. Ausreichend ist es, wenn der Nachweis über die Eintragung des bei Antragstellung vorgelegten Berufsausbildungsvertrages zeitnah nachgereicht wird.

## Arbeitsrechtliche Hinweise

Grundsätzlich gilt: Ausländer, die eine Tätigkeit in Deutschland aufnehmen, unterliegen den gleichen arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Bedingungen wie inländische Beschäftigte mit vergleichbaren Vertragsverhältnissen.

### Sprachrisiko

Arbeitsrechtlich gesehen trägt grundsätzlich der ausländische Arbeitnehmer „das Sprachrisiko“, wenn er einen Arbeitsvertrag unterschreibt. Allerdings sehen manche Bestimmungen Übersetzungspflichten vor (z. B. § 11 Abs. 2 AÜG). Überdies ist es empfehlenswert, wenn der Arbeitgeber dafür Sorge trägt, dass der Arbeitnehmer die vertraglichen Regelungen auch verstehen kann.

Im Bereich des Arbeitsschutzes und der Arbeitssicherheit bedarf es einer ausreichenden und angemessenen Unterweisung des ausländischen Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber (§ 12 Abs. 1 ArbSchG). Es gilt hier grundsätzlich „das Verständlichkeitsgebot“. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer in der Muttersprache zu unterrichten ist, wenn anderenfalls offensichtlich Unklarheiten bestehen. Zum Teil enthalten Bestimmungen insoweit eine gesonderte gesetzliche Verpflichtung. Ungeachtet dessen sollten die Unternehmen dafür Sorge tragen – ggf. durch eine entsprechende Übersetzung –, dass der ausländische Arbeitnehmer die Unterweisung tatsächlich versteht.

### Entlohnung

Die Voraussetzungen des MiLoG gelten – ohne Einschränkungen – auch für die Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer. Auch Praktika sind daher grundsätzlich mindestlohnpflichtig. Es gelten – wie auch bei inländischen Praktikanten – die im MiLoG geregelten Ausnahmen. Die Ausnahmen gelten auch für Langzeitarbeitslose sowie für Zeitungszusteller.

#### Hinweis:

Bei tarifgebundenen Arbeitgebern ist der Tariflohn zu zahlen. Ist der Arbeitgeber nicht tarifgebunden, fällt er aber in den Geltungsbereich eines Branchenmindestlohns oder eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, ist er zu dessen Anwendung verpflichtet.

<sup>3</sup> 2000 BAG vom 20.01.2000 – 7 AZR 863/98 –, DB 2000, 978; s. im Einzelnen Sowka, Befristete Arbeitsverträge, Düsseldorf Schriftenreihe, 4. Aufl., 58

<sup>4</sup> BAG vom 21.09.2011 – 7 AZR 375/10 –, DB 2012, 462

## Befristung

Für den Abschluss unbefristeter oder befristeter Verträge gelten keine Besonderheiten.

Für die Sachgrundbefristung (§ 14 Abs. 1 TzBfG) ist zu beachten, dass die befristet erteilte Erlaubnis nur dann gerechtfertigt ist, wenn im Zeitpunkt des Vertragsschlusses die Prognose gerechtfertigt ist, eine Verlängerung der Erlaubnis werde nicht erfolgen<sup>3</sup>.

Die erleichterte Befristung (§ 14 Abs. 2 TzBfG) scheidet aufgrund des Vorbeschäftigungsverbots auch dann aus, wenn der ausländische Arbeitnehmer zuvor als Schüler oder Student im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt war. Ein Berufsausbildungsverhältnis ist i. d. R. „unschädlich“<sup>4</sup>.

## Zeitarbeit

In Betracht kommt auch eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer. Bei Vorliegen einer Aufenthaltserlaubnis ist die Zeitarbeit ohne Einschränkung möglich.

Personen mit einer Duldung oder Gestattung können eine Tätigkeit im Rahmen von Zeitarbeit aufnehmen soweit dies durch die Beschäftigungsverordnung zustimmungsfrei ist.

Gem. § 32 Abs. 3 i.V.m. Abs. 5 BeschV wird die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung - auch im Rahmen von Zeitarbeit - ohne Vorrangprüfung erteilt, wenn es sich um eine Beschäftigung im Sinne von § 2 Abs. 2 (Hochqualifizierte), § 6 (Ausbildungsberufe) oder § 8 (Betriebliche Aus- und Weiterbildung; Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen) BeschV handelt. Ferner dann, wenn die Personen sich seit 15 Monaten ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten. Mit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes auch dann, wenn eine Beschäftigung in dem Bezirk einer der in der Anlage zu § 32 BeschV aufgeführten Agenturen für Arbeit ausgeübt wird. In Nordrhein-Westfalen entfällt die Zustimmung gemäß der Anlage in allen Arbeitsagenturbezirken außer Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Oberhausen und Recklinghausen.

Ist die Tätigkeit im Rahmen von Zeitarbeit erlaubt, sind zudem alle Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) - wie bei inländischen Arbeitnehmern - zu beachten.

Die o.g. Regelung für die Tätigkeit im Rahmen von Zeitarbeit gilt bis zum 6.8.2019. Gemäß Art. 2 Nr. 1 i.V.m. Art. 6 Abs. 4 der VO zum Integrationsgesetz werden die Bestimmungen des § 32 BeschV zum 6. August 2019 dahingehend geändert, dass im Rahmen von Zeitarbeit eine Zustimmung nicht erteilt werden darf.

## Sozialversicherungsrechtliche Hinweise

Im Sozialversicherungsrecht gilt grundsätzlich (Ausnahme: hier nicht zu behandelnde Entsendung) das Territorialprinzip. Bei jeglicher Art der Beschäftigung in Deutschland besteht Versicherungs- und damit Beitragspflicht zur Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, unabhängig von der Nationalität des Beschäftigten. Auch gelten die für einheimische Beschäftigte einschlägigen Besonderheiten der geringfügigen sog. 450-Euro-Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV und der kurzzeitigen Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

Unfallversicherungsschutz besteht ebenfalls unabhängig von der Nationalität bei jeglichem Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten (§ 8 Abs. 1 SGB VII). Gleiches gilt bei unentgeltlicher Probearbeit, wenn eine Person in ein Unternehmen eingegliedert ist und dem Weisungsrecht des Unternehmens insbesondere auf Zeit, Dauer, Ort und Art der Verrichtung untergeordnet ist<sup>5</sup>. Bei fehlender Eingliederung in das Unternehmen kommt allenfalls eine Versicherung kraft Satzung nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 SGB VII in Betracht (Besucherstatus).

<sup>3</sup> BSG vom 14.11.2013 – B 2 U 15/12.

<sup>4</sup> LAG Hamm vom 09.02.1999 – 6 Sa 1700/98 –, DB 1999, 639

## Wegfall des Aufenthaltstitels

Ein entsprechender Wegfall hat grundsätzlich keine unmittelbaren Auswirkungen auf den Bestand des Arbeitsverhältnisses (insbesondere keine Nichtigkeit). Es führt nicht automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, aber es besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot<sup>6</sup>. Eine personenbedingte Kündigung kommt im Falle eines Wegfalls nur dann in Betracht, wenn mit der Wiederteilung des Titels in absehbarer Zeit nicht zu rechnen ist.<sup>7</sup> Eine verhaltensbedingte Kündigung ist allenfalls dann möglich, wenn der Ausländer sich nicht rechtzeitig um eine Verlängerung einer Erlaubnis bemüht.<sup>8</sup>

### Hinweis:

Die Erlaubnis wird für eine konkrete Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber an einem bestimmten Arbeitsort erteilt. Ein Tätigkeits- und/oder Ortswechsel aus beruflichen Gründen bedarf der erneuten Erlaubnis der Ausländerbehörde.

Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu 500.000,00 Euro geahndet werden (§ 403 Abs. 3 SGB III). Der mit dem Ausländer geschlossene Arbeitsvertrag wird im Falle einer „illegalen“ Beschäftigung nicht nichtig. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, ihm für die bereits geleisteten Dienste die vereinbarte Vergütung zu zahlen. § 98b und § 98c AufenthG sehen den Ausschluss von Subventionen sowie von der Vergabe öffentlicher Aufträge vor.

Wer Subunternehmer einschaltet (§ 98a Abs. 4 AufenthG), die Ausländer ohne die erforderliche Genehmigung (§ 284 Abs. 1 SGB III) oder ohne Berechtigung zur Erwerbstätigkeit (§ 4 Abs. 3 AufenthG) beschäftigt, unterliegt der Generalunternehmerhaftung. Ausnahme: Dem auftraggebenden Unternehmer war nicht bekannt, dass der Subunternehmer Ausländer ohne die erforderliche Berechtigung zur Erwerbstätigkeit beschäftigt hat.

## Rechtsfolgen bei illegaler Beschäftigung

Ordnungswidrig handelt, wer als Unternehmer fahrlässig entgegen § 284 Abs. 1 SGB III (erforderliche Genehmigung) oder § 4 Abs. 3 Satz 2 AufenthG (Aufenthaltstitel) einen Ausländer beschäftigt (§ 404 Abs. 2 Nr. 4 SGB III).

### Hinweis:

Zur Vermeidung einer illegalen Beschäftigung eines Ausländers wegen fehlender Erlaubnis empfiehlt sich im Zweifel die Information und Rücksprache mit der Ausländerbehörde.



<sup>6</sup> LAG Hamm vom 09.02.1999 – 6 Sa 1700/98 –; DB 1999, 639

<sup>7</sup> BAG vom 07.02.1990 – 2 AZR 359/89 –; DB 1990, 2373; BAG vom 20.02.1986 – 2 AZR 201/85 –; NZA 1988, 94; s. im Einzelnen Schiefer/Conrad, Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Umstrukturierungen, Düsseldorf Schriftenreihe, 3. Aufl., Checkliste 12

<sup>8</sup> KR, 11. Aufl., § 1, Rdz. 291

## Beschäftigung von Bürgern sicherer Herkunftsstaaten

Gemäß Art. 16a Abs. 3 GG können Staaten bestimmt werden, bei denen aufgrund der Rechtslage, der Rechtsanwendung und der allgemeinen politischen Verhältnisse gewährleistet erscheint, dass dort weder politische Verfolgung noch unmenschliche oder erniedrigende Bestrafung oder Behandlung stattfindet.

Die aktuelle Liste der sicheren Herkunftsstaaten – zur Zeit Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, ehemalige jugoslawische Republik Montenegro, Senegal, Serbien – befindet sich gem. § 29a Abs. 2 AsylG in der Anlage II des AsylG. Die Länder Algerien, Marokko und Tunesien sollen ebenfalls in die Liste der sicheren Herkunftsstaaten aufgenommen werden. Es bedarf noch der Zustimmung des Bundesrates.

Ein Asylantrag eines Ausländers aus den o. g. Staaten ist gemäß § 29a Abs. 1 AsylG als offensichtlich unbegründet abzulehnen, es sei denn, die gesetzliche Vermutung der Verfolgungssicherheit kann widerlegt werden.

Ausländern, die aus einem sicheren Herkunftsstaat stammen und nach dem 31.08.2015 einen Asylantrag gestellt haben, ist die Aufnahme einer Beschäftigung grundsätzlich nicht erlaubt. Auch die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung ist ausgeschlossen.

Die Bürger aus diesen Staaten dürfen allerdings nach § 26 Abs. 2 BeschVO ausnahmsweise bei (Wieder-)Einreise ab dem 01.01.2016 in Deutschland beschäftigt werden, wenn sie nach vorheriger Antragstellung bei der jeweiligen deutschen Auslandsvertretung ein Visum und anschließend eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung erhalten (§ 18 AufenthG). Ein solches Visum darf nur erteilt werden, wenn sie ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorweisen können und die BA der Beschäftigung zugestimmt hat.

Eine Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung ist allerdings ausgeschlossen, wenn der aus einem sicheren Drittstaat stammende Ausländer in den letzten 24 Monaten Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) bezogen hat.

Hochschulabsolventen und Fachkräften aus den o. g. Westbalkan-Ländern kann ein Jobseeker-Visum oder ein Visum für die Arbeitsaufnahme erteilt werden. Diese können bei der deutschen Auslandsvertretung beantragt werden.

### Arbeiten und Leben in Deutschland

Informationen zur Aufenthaltserlaubnis, zu Voraussetzungen und Verfahren für Staatsbürgerinnen und Staatsbürger aus Albanien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien





Bundesagentur für Arbeit  
Zentrale Ausländer-  
und Fachvermittlung (ZAV)

**Hinweis:**  
Weiterführende Informationen finden Sie in der Broschüre der BA - Zentrale Ausländer- und Fachvermittlung (ZAV) „Arbeiten und Leben in Deutschland“.



Übersicht: Beschäftigungsformen und Hinweise

Angebotene Stelle	Zielgruppe	Voraussetzungen/Hinweise
<b>Stelle für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung</b>  (keine Mangelberufe für beruflich Qualifizierte)	anerkannte Flüchtlinge	Es sind keine Besonderheiten zu beachten.
	Asylbewerber ab dem 4. Monat des Aufenthaltes sowie Geduldete ab dem 4. Monat des Aufenthaltes	Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich. Die Zustimmung der Arbeitsagentur ist erforderlich (entfällt nach 48 Monaten) durch: Vorrangprüfung (ist in festgelegten Arbeitsagenturbezirken für 3 Jahre ausgesetzt oder entfällt nach 15 Monaten), Prüfung der Beschäftigungsbedingungen Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.
<b>Stelle für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung</b>  (in einem Mangelberufe für beruflich Qualifizierte)	anerkannte Flüchtlinge	Es sind keine Besonderheiten zu beachten.
	Asylbewerber ab dem 4. Monat des Aufenthaltes sowie Geduldete ab dem 4. Monat des Aufenthaltes	Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich. Die Zustimmung der Arbeitsagentur ist erforderlich (entfällt nach 48 Monaten) durch: Prüfung der Beschäftigungsbedingungen Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.
<b>Stelle für Akademiker</b>  (keine Mangelberufe für akademisch Qualifizierte)	anerkannte Flüchtlinge	Es sind keine Besonderheiten zu beachten.
	Asylbewerber ab dem 4. Monat des Aufenthaltes sowie Geduldete ab dem 4. Monat des Aufenthaltes	Wenn die Voraussetzungen der Blauen Karte EU nicht erfüllt sind und kein inländischer Hochschulabschluss vorliegt, ist Folgendes zu beachten: Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich. Die Zustimmung der Arbeitsagentur ist erforderlich (entfällt nach 48 Monaten) durch: Vorrangprüfung (ist in festgelegten Arbeitsagenturbezirken für 3 Jahre ausgesetzt oder entfällt nach 15 Monaten), Prüfung der Beschäftigungsbedingungen. Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.

Angebotene Stelle	Zielgruppe	Voraussetzungen/Hinweise
<b>Stelle für Akademiker</b>  (in einem Mangelberuf für akademisch Qualifizierte)	anerkannte Flüchtlinge	Es sind keine Besonderheiten zu beachten.
	Asylbewerber ab dem 4. Monat des Aufenthaltes  sowie  Geduldete ab dem 4. Monat des Aufenthaltes	Wenn die Voraussetzungen der Blauen Karte EU in einem Mangelberuf erfüllt sind oder ein inländischer Hochschulabschluss vorliegt, ist Folgendes zu beachten: Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich. Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.
	Asylbewerber ab dem 4. Monat des Aufenthaltes  sowie  Geduldete ab dem 4. Monat des Aufenthaltes	Wenn die Voraussetzungen der Blauen Karte EU nicht erfüllt sind und kein inländischer Hochschulabschluss vorliegt, ist Folgendes zu beachten: Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich. Die Zustimmung der Arbeitsagentur ist erforderlich (entfällt nach 48 Monaten) durch: Vorrangprüfung (ist in festgelegten Arbeitsagenturbezirken für 3 Jahre ausgesetzt oder entfällt nach 15 Monaten), Prüfung der Beschäftigungsbedingungen  Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.
<b>jede andere Beschäftigung</b>  (zum Beispiel Helfertätigkeiten)	anerkannte Flüchtlinge	Es sind keine Besonderheiten zu beachten.
	Asylbewerber nach ab dem 4. Monat des Aufenthaltes  sowie  Geduldete ab dem 4. Monat des Aufenthaltes	Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich. Die Zustimmung der Arbeitsagentur ist erforderlich (entfällt nach 48 Monaten) durch: Vorrangprüfung Prüfung der Beschäftigungsbedingungen Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.

Übersicht: Praktika für Flüchtlinge

Angebote Stelle	Zielgruppe	Voraussetzungen/Hinweise	Vergütung/Förderung
<b>Freiwilliges Praktikum zur Berufsorientierung</b>  mit einer Dauer von maximal 3 Monaten	Anerkannte Flüchtlinge	Es sind keine Besonderheiten zu beachten.	Freiwillige Vergütung
	Asylbewerber ab dem 4. Monat des Aufenthaltes sowie Geduldete ab dem 1. Tag der Duldung	Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich.  Personen aus sicheren Herkunftstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.	
<b>Freiwilliges Praktikum zur Berufsorientierung</b>  mit einer Dauer von mehr als 3 Monaten	Anerkannte Flüchtlinge	Es sind keine Besonderheiten zu beachten.	Unternehmen zahlen die reguläre Vergütung wie im Tarifvertrag vereinbart.  Sind sie tariflich nicht gebunden, ist mindestens der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen.
	Asylbewerber ab dem 4. Monat des Aufenthaltes sowie Geduldete ab dem 4. Monat des Aufenthaltes	Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich. Die Zustimmung der Arbeitsagentur ist erforderlich (entfällt nach 48 Monaten) durch: Vorrangprüfung (ist in festgelegten Arbeitsagenturbezirken für 3 Jahre ausgesetzt oder entfällt nach 15 Monaten), Prüfung der Beschäftigungsbedingungen.  Personen aus sicheren Herkunftstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.	
<b>Freiwilliges ausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum</b>  mit einer Dauer von maximal 3 Monaten	Anerkannte Flüchtlinge	Es sind keine Besonderheiten zu beachten.	Freiwillige Vergütung
	Asylbewerber ab dem 4. Monat des Aufenthaltes sowie Geduldete ab dem 4. Monat des Aufenthaltes	Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich.  Personen aus sicheren Herkunftstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.	

Angebotene Stelle	Zielgruppe	Voraussetzungen/Hinweise	Vergütung/Förderung
<b>Freiwilliges ausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum</b>  mit einer Dauer von mehr als 3 Monaten	Anerkannte Flüchtlinge	Es sind keine Besonderheiten zu beachten.	Unternehmen zahlen die reguläre Vergütung wie im Tarifvertrag vereinbart.  Sind sie tariflich nicht gebunden, ist mindestens der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen.
	Asylbewerber nach mindestens 3 Monaten Aufenthalt sowie Geduldete	Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich. Die Zustimmung der Arbeitsagentur ist erforderlich (entfällt nach 48 Monaten) durch: Vorrangprüfung Prüfung der Beschäftigungsbedingungen  Personen aus sicheren Herkunftstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.	
<b>Anpassungsqualifizierung für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses</b>	Anerkannte Flüchtlinge	Es sind keine Besonderheiten zu beachten.	Es ist eine angemessene Vergütung vorgesehen, die sich an der Vergütung im dritten Ausbildungsjahr orientiert.
	Asylbewerber ab dem 4. Monat des Aufenthaltes sowie Geduldete ab dem 4. Monat des Aufenthaltes	Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich. Die Zustimmung der Arbeitsagentur ist erforderlich (entfällt nach 48 Monaten) durch: Prüfung der Beschäftigungsbedingungen Personen aus sicheren Herkunftstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.	
<b>Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums</b>	Anerkannte Flüchtlinge	Es sind keine Besonderheiten zu beachten.	Freiwillige Vergütung
	Asylbewerber ab dem 4. Monat des Aufenthaltes sowie Geduldete ab dem 4. Monat des Aufenthaltes	Die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde ist erforderlich.  Personen aus sicheren Herkunftstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, dürfen nicht beschäftigt werden.	

# Unterstützende Förderinstrumente nutzen

Es gibt verschiedene Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter, um die Integration in Arbeit und Ausbildung zu flankieren und begleitend zu unterstützen.

Die Förderangebote sind vielfältig und auf verschiedene Ziele ausgerichtet. Es gibt Angebote, die eine Kompetenzfeststellung ermöglichen, die den Einstieg in Ausbildung vorbereiten und unterstützen sowie Anreize zur Beschäftigung und zur Weiterbildung während einer Beschäftigung geben.

Nicht alle Instrumente sind für Flüchtlinge gleichermaßen zugänglich. Für anerkannte Flüchtlinge besteht ein uneingeschränkter Zugang. Geduldete sowie Asylbewerber können nach Einhaltung von unterschiedlichen Wartezeiten mit Hilfe der Förderangebote unterstützt werden. Es handelt sich um bereits vorhandene Förderangebote der Agentur für Arbeit und Jobcenter, die (ggf. nach Anpassung) auch für die Integration von Flüchtlingen genutzt werden können.

## Hinweis:

Ansprechpartner für die Förderangebote und zur Beratung von passgenauen Lösungen ist der Arbeitgeber-Service der regional zuständigen Agentur für Arbeit oder des Jobcenters.

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)  
[www.mais.nrw/jobcenter](http://www.mais.nrw/jobcenter)

## Kooperationsmodelle „KOMMIT“ und „Step by Step“

Die Kooperationsmodelle „KOMMIT“ und „Step by Step“ wurden gemeinsam von BA, BAMF, BDA und DGB entwickelt, um Flüchtlingen eine nachhaltige, berufliche und soziale Integration zu ermöglichen.

Beide Modelle stellen eine Förderkette aus bestehenden Instrumenten dar und ermöglichen so die Kombination aus Spracherwerb, Qualifizierung und Arbeiten. Sie sind über mehrere Phasen gegliedert, beginnen jeweils mit dem BAMF Integrationskurs und werden im Anschluss von einem Kümmerer begleitet. Für Unternehmen bestehen unterschiedliche Möglichkeiten, mitzuwirken und entsprechende Förderungen zu erhalten (vgl. S. 28+29).

## Hinweis:

Neben den im Folgenden (ab S. 30) detailliert erläuterten Instrumenten gibt es weitere Fördermöglichkeiten, die nicht die Unternehmen bei betrieblicher Qualifizierung oder Beschäftigung flankieren, sondern von Trägern durchgeführt werden. In der Regel sind betriebliche Praxisphasen vorgesehen, die vom Träger zu organisieren sind und ebenfalls Möglichkeiten für betriebliches Engagement bieten.



**Trägermaßnahmen:****Förderzentrum für Flüchtlinge (FfF)**

Ziel der drei- bis sechsmonatigen Fördermaßnahme ist die frühzeitige Kompetenzfeststellung von Asylbewerbern und Geduldeten, Heranführung an den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie die Verringerung und Beseitigung von möglichen Vermittlungshemmnissen. Während der Maßnahme erfolgt eine sozialpädagogische Begleitung.

**Förderzentrum für Flüchtlinge in Kombination mit Berufskolleg (FfF 18/25)**

Ziel der maximal 12-monatigen Förderung ist eine Kombination der o.g. Maßnahme FfF ergänzt um den Besuch an einem Berufskolleg. Die Beschulung findet an zwei Tagen pro Woche statt und die Teilnahme am FfF an drei Wochentagen. Das Angebot richtet sich an junge Asylbewerber und Geduldete zwischen 18 und 25 Jahren mit Ausbildungspotenzial.

**Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)**

Ziel der sechs- bis achtmonatigen Maßnahme ist es, durch die Kombination des BAMF-Integrationskurses und frühzeitige Aktivierung, die Teilnehmer schrittweise an den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt heranzuführen. Angesprochen werden alle erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ab 18 Jahren.

**Perspektive für Flüchtlinge (PerF)**

Ziel der maximal 12-wöchigen Maßnahme ist es, berufliche Kompetenzen der Flüchtlinge zu identifizieren, Perspektiven aufzuzeigen, über die Bedingungen des Arbeitsmarktes zu informieren und Bewerbungsaktivitäten zu unterstützen. Die Teilnehmer sollen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorbereitet werden.

**Perspektive für junge Flüchtlinge (PerjuF)**

Ziel ist es, den jungen Flüchtlingen unter 25 Jahren während der individuellen Förderung zwischen vier bis sechs Monaten, Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zu geben, ihnen ausreichende Kenntnisse über Zugangswege, Aufbau des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes zu vermitteln, damit sie die Berufswahlentscheidung treffen können und vorrangig eine Ausbildung aufnehmen.

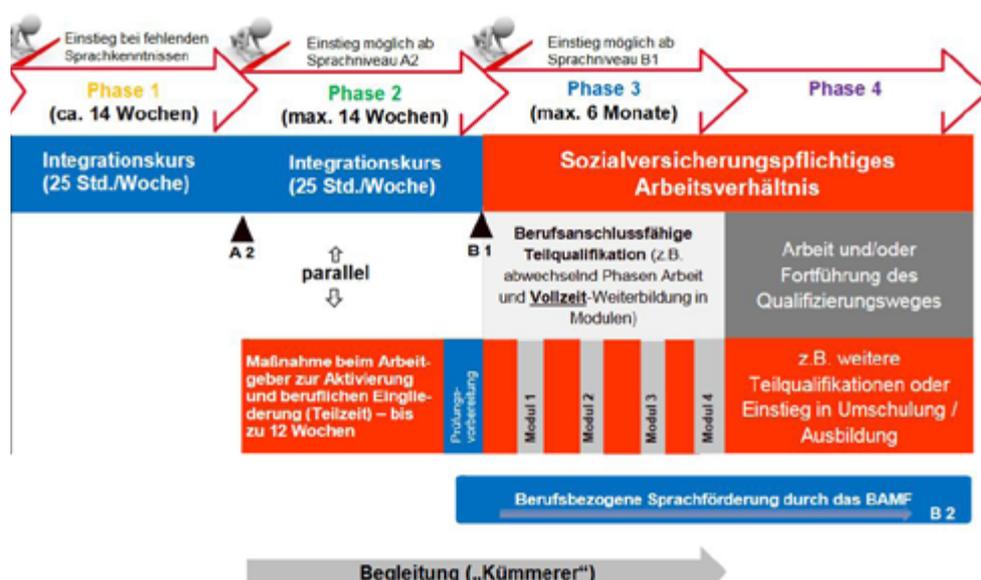
**Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)**

Ziel der maximal 10-monatigen Maßnahme ist es, die Teilnehmer unter 25 Jahren vorrangig auf die Eingliederung in Ausbildung vorzubereiten. Dazu werden ihre Fähigkeiten hinsichtlich der Berufswahl überprüft und bewertet sowie ihnen die benötigten Kenntnisse und Fertigkeiten zur Aufnahme einer Erstausbildung vermittelt.

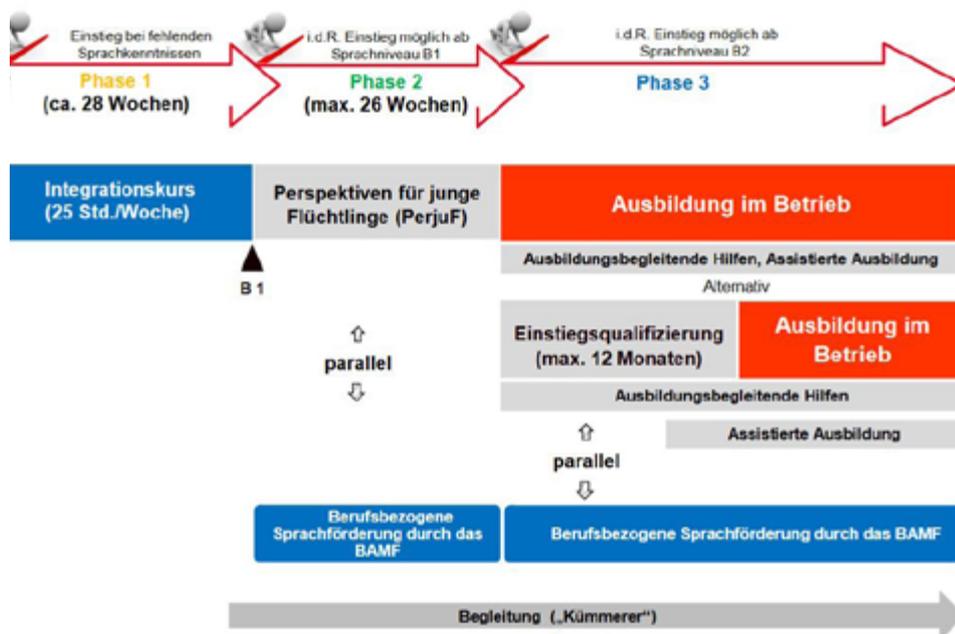
**Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE)**

Ziel ist es, lern- und sozialbeeinträchtigten jungen Menschen unter 25 Jahren, einen anerkannten Ausbildungsabschluss zu ermöglichen. Neben den praktischen Inhalten beim Ausbildungsträger oder in einem Betrieb, erhalten die Teilnehmer berufsschulbegleitenden Förderunterricht sowie sozialpädagogische Betreuung.

KOMMIT - Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung	
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerb des Sprachniveaus B2</li> <li>• Einstieg in Beschäftigung</li> <li>• ggf. Erwerb eines Berufsabschlusses</li> </ul>
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme am Integrationskurs und der berufsbezogenen Sprachförderung des BAMF</li> <li>• Eignungsfeststellung und betriebliche Erprobungen</li> <li>• Vermittlung von berufsfachlichen Kenntnissen</li> <li>• Aktivierung und berufliche Eingliederung</li> <li>• Aufnahme einer sv-pflichtigen Beschäftigung</li> <li>• Teilnahme an einer berufsanschlussfähigen Teilqualifizierung</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• anerkannte Flüchtlinge über 25 Jahre</li> <li>• Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive</li> </ul>
Dauer	ca. 12 Monate für Phase 1-3 und anschließend individuelle Förderung je nach Qualifikationsweg
Beteiligung von Arbeitgebern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitwirkung im Rahmen einer Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG) zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (Phase 2)</li> <li>• sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Phase 3+4)</li> </ul>
Förderung von Arbeitgebern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsentgeltzuschüsse für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten</li> <li>• pauschaler Zuschuss zu Sozialversicherungsbeiträgen</li> <li>• Übernahme von Lehrgangskosten des Mitarbeiters</li> </ul>
Zusatzinformation	Begleitung durch einen sog. Kümmerer als Ansprechpartner für Arbeitgeber und Teilnehmer



Step by Step in die berufliche Ausbildung	
Zielsetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwerb des Sprachniveaus B2</li> <li>• Abschluss einer dualen Berufsausbildung</li> </ul>
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnahme am (Jugend-) Integrationskurs und der berufsbezogenen Sprachförderung des BAMF</li> <li>• Eignungsfeststellung und berufliche Orientierung</li> <li>• Aktivierung und berufliche Eingliederung</li> <li>• Heranführung an den Arbeitsmarkt</li> <li>• Einstiegsqualifizierung</li> <li>• Aufnahme einer dualen Ausbildung</li> </ul>
Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• anerkannte Flüchtlinge</li> <li>• Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive</li> </ul>
Dauer	ca. 12 Monate für Phase 1 + 2 und Dauer der Ausbildung
Beteiligung von Arbeitgebern	ab Phase 3 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereitstellung von Einstiegsqualifizierungen</li> <li>• Einstellung in einer dualen Berufsausbildung</li> </ul>
Förderung von Arbeitgebern	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsbegleitende Hilfe (vgl. S. 33)</li> <li>• Assistierte Ausbildung (vgl. S. 32)</li> <li>• Einstiegsqualifizierung (vgl. S. 31)</li> </ul>
Zusatzinformation	Begleitung durch einen sog. Kümmerer als Ansprechpartner für Arbeitgeber und Teilnehmer



**Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung**

<b>Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung                      Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG)</b>	
Zielgruppe	Arbeitssuchende, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, und Arbeitslose
Zielsetzung	Aktivierung und Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt durch Zugang zur betrieblichen Praxis
Förderungsgegenstand	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehmer erhält weiterhin Arbeitslosengeld</li> <li>• Erstattung von Fahrtkosten und Materialkosten</li> </ul>
Förderdauer	maximal 6 Wochen
Beantragung	regional zuständige Agentur für Arbeit oder Jobcenter
Rechtsgrundlage	§ 45 SGB III
Zugang für Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• anerkannte Flüchtlinge</li> <li>• Geduldete nach mindestens 3 Monaten Aufenthalt</li> <li>• Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive ohne Wartezeit</li> </ul>
Zusatzinformationen	Arbeitgeber haben die Möglichkeit einen potenziellen Arbeitnehmer maximal 6 Wochen kennenzulernen (kein Beschäftigungsverhältnis, keine Vergütung). Bei Übernahme eines MAG-Teilnehmers im Anschluss kann eine Kofinanzierung über den Entgeltzuschuss (siehe S. 16) erfolgen.

## Einstiegsqualifizierung

Einstiegsqualifizierung (EQ) Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus)	
Zielgruppe	Junge Menschen ohne Ausbildung bis 25 Jahren und in Ausnahmefällen auch älter
Zielsetzung	Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit zur Vorbereitung auf eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf.
Förderungsgegenstand	Finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers
Förderdauer	minimal 6 Monate bis maximal 12 Monate
Förderumfang	maximal 351 € monatlich (235 € Vergütung, 116 € SV Beiträge)
Voraussetzung	Gewährung einer Vergütung von mindestens 235 € monatlich
Beantragung	regional zuständige Agentur für Arbeit oder Jobcenter
Rechtsgrundlage	§ 54a SGB III
Zugang für Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• anerkannte Flüchtlinge</li> <li>• Geduldete nach mindestens 3 Monaten Aufenthalt (Genehmigung der Ausländerbehörde notwendig)</li> <li>• Asylbewerber nach mindestens 3 Monaten Aufenthalt (Genehmigung der Ausländerbehörde notwendig)</li> </ul>
Zusatzinformationen	<p>Die Kombination mit ausbildungsbegleitenden Hilfen möglich (abH + EG = EQ Plus) und im Zusammenspiel mit tarifpolitischen Instrumenten einsetzbar (vgl. TV FAF S. 17).</p> <p>Durch eine Ergänzung des § 3 Abs. 1a in der Anordnung des BA-Verwaltungsrates ist es nunmehr möglich, dass im Falle einer erforderlichen Deutschsprachförderung und bei Vorliegen entsprechender tariflicher Vereinbarungen nicht mehr mindestens 70 % der Gesamtzeit als Einsatz im Betrieb erfolgen muss, sondern in diesen Fällen mindestens 50 % der Gesamtzeit im Betrieb ausreichen.</p>

**Assistierte Ausbildung**

<b>Assistierte Ausbildung (AsA)</b>	
Zielgruppe	Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen
Zielsetzung	Integration in Ausbildung und erfolgreicher Ausbildungsabschluss
Förderungsgegenstand	Unterstützung im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung durch eine Fachkraft eines Bildungsträgers z. B. mit: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachlicher Nachhilfe</li> <li>• Nachhilfe in Deutsch, Kommunikation</li> <li>• Alltagshilfen</li> <li>• Kursen zum interkulturellen Verständnis</li> <li>• Sozialpädagogischer Beratung</li> </ul>
Förderdauer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorbereitungsphase maximal 6 Monate</li> <li>• während der Ausbildung</li> </ul>
Förderumfang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wird individuell festgelegt</li> <li>• 4 - 9 Std. wöchentlich neben der Ausbildungs- und Berufsschulzeiten</li> </ul>
Beantragung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• regional zuständige Agentur für Arbeit oder Jobcenter</li> <li>• kann auch noch während der Ausbildung beantragt werden</li> </ul>
Rechtsgrundlage	§ 130 SGB III
Zugang für Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• anerkannte Flüchtlinge</li> <li>• Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive nach 3 Monaten</li> <li>• Geduldete nach mindestens 12 Monaten Aufenthalt</li> </ul>

## Ausbildungsbegleitende Hilfen

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	
Zielgruppe	Auszubildende mit Unterstützungsbedarf, EQ-Teilnehmer
Zielsetzung	Integration in Ausbildung und erfolgreicher Ausbildungsabschluss
Fördergegenstand	Unterstützung des Auszubildenden durch Fachkräfte eines Bildungsträgers z. B. mit: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachhilfeunterricht</li> <li>• Sprachförderung</li> <li>• Sozialpädagogische Begleitung</li> </ul>
Förderdauer	während der Ausbildung oder EQ
Förderumfang	3 - 8 Std. wöchentlich
Voraussetzung	Gewährung einer Vergütung von mindestens 235 € monatlich
Beantragung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• regional zuständige Agentur für Arbeit oder Jobcenter</li> <li>• kann auch noch während der Ausbildung beantragt werden</li> </ul>
Rechtsgrundlage	§ 75 SGB III
Zugang für Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• anerkannte Flüchtlinge</li> <li>• Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive nach 3 Monaten</li> <li>• Geduldete nach mindestens 12 Monaten Aufenthalt</li> </ul>
Zusatzinformationen	Die Kombination mit einer Einstiegsqualifizierung ist möglich (abH + EQ =EQ Plus).

Eingliederungszuschuss

Eingliederungszuschuss (EGZ)	
Zielgruppe	Potenzielle Mitarbeiter, die mindestens als arbeitsuchend gemeldet sein müssen und noch nicht im ausreichenden Umfang über berufliche Erfahrungen oder Kenntnisse verfügen, die für die Position benötigt werden.
Zielsetzung	Anreiz zur Beschäftigung von noch nicht ausreichend qualifizierten Menschen
Förderungsgegenstand	Finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers
Förderdauer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• maximal 12 Monate</li> <li>• Dauer und Höhe beruht auf einer Einzelfallentscheidung</li> </ul>
Förderumfang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• maximal 50% des Arbeitsentgelts</li> <li>• Zuschuss Sozialversicherungsbeiträge</li> </ul>
Voraussetzung	Nachbeschäftigungspflicht für die Dauer der Förderung
Beantragung	vor Arbeitsaufnahme bei der regional zuständigen Agentur für Arbeit oder beim Job-center
Rechtsgrundlage	§ 16 SGB II, §§ 88, 89 SGB III
Zugang für Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• anerkannte Flüchtlinge</li> <li>• Geduldete nach mindestens 3 Monaten Aufenthalt</li> <li>• Asylbewerber nach mindestens 3 Monaten Aufenthalt</li> </ul>
Zusatzinformation	Erhöhter Förderumfang des EGZ ist für ältere, behinderte oder schwerbehinderte Menschen möglich.

## Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in kleinen und mittelständischen Unternehmen

Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in kleinen und mittelständischen Unternehmen (WeGebAU KMU)	
Zielgruppe	Arbeitnehmer in einem Unternehmen mit weniger als 250 Arbeitnehmern a) unter 45 Jahren und b) über 45 Jahren
Zielsetzung	Anpassungsqualifizierung zur Beschäftigungssicherung
Förderungsgegenstand	anteilige Übernahme der Kosten für außerbetriebliche Weiterbildung
Förderdauer	mindestens 4 Wochen bzw. 160 Unterrichtseinheiten
Förderumfang	a) 50 % der Weiterbildungskosten b) 75 % der Weiterbildungskosten
Voraussetzung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kostenbeteiligung des Unternehmens mit a) 50 % oder b) 25 %</li> <li>• Freistellung des Arbeitnehmers während der Qualifizierung</li> </ul>
Beantragung	vor Beginn der Qualifizierung bei der zuständigen Agentur für Arbeit
Rechtsgrundlage	§ 82, 131a SGB III
Zugang für Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• anerkannte Flüchtlinge</li> <li>• Geduldete nach mindestens 3 Monaten Aufenthalt</li> <li>• Asylbewerber nach mindestens 3 Monaten Aufenthalt</li> </ul>

**Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen - Ziel: Berufsabschluss**

<b>Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)</b> <b>Ziel: Berufsabschluss</b>	
Zielgruppe	Arbeitnehmer ab 25 Jahren ohne Berufsabschluss oder mehr als 4 Jahre in an- oder ungelernter Tätigkeit beschäftigt
Zielsetzung	Qualifizierung hin zu einem anerkannten Berufsabschluss zur Beschäftigungssicherung
Förderungsgegenstand	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernahme der Weiterbildungskosten</li> <li>• Zuschuss zu Fahrtkosten des Arbeitnehmers</li> <li>• Zuschuss zum Arbeitsentgelt                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- bei außerbetrieblichen Maßnahmen 100 %</li> <li>- bei innerbetrieblichen Maßnahmen 50 %</li> </ul> </li> <li>• Pauschalierter Zuschuss zu den Sozialversicherungsbeiträgen</li> </ul>
Förderdauer	24 Monate bei Umschulungen
Voraussetzung	Freistellung des Arbeitnehmers während der Qualifizierung
Beantragung	vor Beginn der Qualifizierung bei der zuständigen Agentur für Arbeit
Rechtsgrundlage	§ 81 Abs. 2, §81 Abs. 5 SGB III
Zugang für Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• anerkannte Flüchtlinge</li> <li>• Geduldete nach mindestens 3 Monaten Aufenthalt</li> <li>• Asylbewerber nach mindestens 3 Monaten Aufenthalt</li> </ul>

## Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen - Ziel: Teilqualifizierungen

Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU) Ziel: Teilqualifizierungen	
Zielgruppe	Arbeitnehmer ab 25 Jahren ohne Berufsabschluss oder mehr als vier Jahre in an- oder ungelernter Tätigkeit beschäftigt
Zielsetzung	Teilqualifizierung hin zu einem anerkannten Berufsabschluss zur Beschäftigungssicherung
Förderungsgegenstand	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Übernahme der Weiterbildungskosten</li> <li>• Zuschuss zu Fahrtkosten des Arbeitnehmers</li> <li>• Zuschuss zum Arbeitsentgelt und SV-Beiträge des Arbeitgebers</li> </ul>
Förderdauer	2 - 6 Monate bei Teilqualifizierungen je Modul
Förderumfang	Die Förderhöhe ist in Anlehnung des Arbeitsausfalls gestaffelt: 1. Modul mindestens 50 % 2. Modul mindestens 60 % 3. Modul mindestens 80 % 4. Modul mindestens 90 % und jedes weitere Modul mindestens 100 %
Voraussetzung	Freistellung des Arbeitnehmers während der Qualifizierung
Beantragung	vor Beginn der Qualifizierung bei der zuständigen Agentur für Arbeit
Rechtsgrundlage	§ 81 Abs. 2, §81 Abs. 5 SGB III
Zugang für Flüchtlinge	<ul style="list-style-type: none"> <li>• anerkannte Flüchtlinge</li> <li>• Geduldete nach mindestens 3 Monaten Aufenthalt</li> <li>• Asylbewerber nach mindestens 3 Monaten Aufenthalt</li> </ul>

# Sprache als Basis für Integration

**Sprachkompetenz in Deutsch ist eine der wesentlichen Voraussetzungen für die Integration von geflüchteten Menschen in Ausbildung und Beschäftigung. Dabei liegt es grundsätzlich im Ermessen des Betriebes, welche Anforderungen er an potenzielle Beschäftigte, Auszubildende oder Praktikanten stellt.**

Gerade bei Ausbildung und gegebenenfalls auch bei Einstiegsqualifizierung (EQ) sollte allerdings beachtet werden, dass nicht nur eine Verständigung im Betrieb erforderlich ist, sondern auch die Kompetenzen vorhanden sein müssen, um dem Unterricht in der Berufsschule folgen zu können.

## Überblick über Sprachförderangebote

Für Flüchtlinge gibt es verschiedene Sprachförderangebote, die aktuell auch aufgrund des großen Bedarfs regelmäßig ausgeweitet und ergänzt werden.

Hauptangebote sind die Integrationskurse und die berufsbezogene Sprachförderung des BAMF auf Bundesebene:

- **Integrationskurse:** Hierbei handelt es sich um ein Grundangebot zur Integration. Der allgemeine Integrationskurs umfasst 700 Unterrichtsstunden. Spezielle Integrationskurse (z.B. Integrationskurs mit Alphabetisierung) dauern bis zu 1.000 Unterrichtsstunden. Der Integrationskurs besteht aus einem Sprachkurs und einem Orientierungskurs (u.a. zur Geschichte, Kultur und Rechtsordnung Deutschlands). Ziel des Sprachkurses ist die Vermittlung des Sprachniveaus B1.
- **Deutsch für den Beruf / Berufsbezogene Sprachförderung:** In Sprachkursen wird Deutsch mit Bezug zum Beruf gelernt. Die Sprachkurse werden in Form von Basismodulen (B1 - B2, B2-C1, C1-C2) und verschiedenen Spezialmodulen (z.B. für Personen in Anerkennungsverfahren, für gezielte fachspezifische Inhalte) angeboten. Voraussetzung für die Teilnahme an den Basismodulen ist Sprachniveau B1.

Informationen zu diesen Angeboten inkl. der Möglichkeit zur Trägersuche unter:

<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/deutschlernen-node.html>

### Praxistipp:

Auskunft über Sprachförderangebote und -anbieter geben die Integration Points in den regionalen Agenturen für Arbeit.

Die Angebote des Bundes werden ergänzt durch Fördermaßnahmen des Landes. Dazu gehören aktuell in NRW insbesondere folgende Programme:

- **Zusätzliche Sprachkurse für Flüchtlinge ab 16 Jahren:** Das Land finanziert zusätzliche Kurse zur Sprachförderung für neu zugewanderte Erwachsene und Jugendliche ab 16 Jahren. Die Kurse sollen ein lebensnahes und alltagsorientiertes erstes Sprachhandeln in Deutsch ermöglichen und sehen eine Sprachförderung bis zur Niveaustufe A2 vor. Anbieter sind die Volkshochschulen und andere nach dem Weiterbildungsgesetz NRW anerkannte Einrichtungen.
- **Basissprachkurse zur Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen:** Die Kurse umfassen 300 Unterrichtseinheiten. Gefördert werden Angebote zur Sprachförderung bis zur Niveaustufe A1. Zielgruppe sind Personen, die zu Beginn des Basissprachkurses keinen Zugang zu den Sprachkursangeboten des Bundes haben. Angeboten werden die Maßnahmen von Volkshochschulen und anerkannten Weiterbildungseinrichtungen sowie von vom BAMF anerkannten Integrationskursträgern. Informationen hierzu über die Integration Points in den örtlichen Agenturen für Arbeit [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

Darüber hinaus enthalten auch die Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit (BA) Sprachförderelemente. So gehört beispielsweise bei den regulären Instrumenten wie den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und der Assistenten Ausbildung (AsA) der Abbau von Sprachdefiziten zum Fördergegenstand. Und auch die gezielten Förderangebote für Flüchtlinge wie PerF, PerJuF, FfF, Step by Step, und KOMMIT beinhalten u.a. die Vermittlung von deutschen Sprachkenntnissen (vgl. S. 27 ff) bzw. sind verzahnt z. B. mit dem Integrationskurs.

Hinzu kommen weitere Angebote von Sprachschulen und Bildungsträgern (u.a. Volkshochschulen). Zudem bieten z.B. auch Hochschulen Deutschkurse an, insbesondere für studierfähige Flüchtlinge, um ihnen den Einstieg in ein Studium zu ermöglichen.

Ergänzt wird dies auch durch Online-Lernangebote, zum Beispiel „Ich-will-deutsch-lernen“ ([www.iwvl.de](http://www.iwvl.de)) inklusive „Einstieg Deutsch - Die Sprachlern-App“ des Deutschen Volkshochschulverbandes, verschiedene Sprachkursangebote des Goethe-Instituts (<https://www.goethe.de/de/spr/ueb.html>) oder Onlinekurse der Deutschen Welle (<http://www.dw.com/de/deutsch-lernen/s-2055>). Infos hierzu gibt es auch in der App „Ankommen“ der BA ([www.ankommenapp.de](http://www.ankommenapp.de)).

### Erläuterung Sprachniveaus

Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprache sieht folgende Niveaustufen vor:

**A1 – Anfänger:** Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen...

**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)...

**B1 – Fortgeschrittene Sprachverwendung:** Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht...

**B2 – Selbständige Sprachverwendung:** Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen...

**C1 – Fachkundige Sprachkenntnisse:** Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen ...

**C2 – Annähernd muttersprachliche Kenntnisse:** Kann praktisch alles, was er/sie liest oder hört, mühelos verstehen...

Eine ausführliche Beschreibung der Niveaus und weitere Infos unter: <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/>



## Unterstützungsangebote des Bildungswerks der Nordrhein-Westfälischen Wirtschaft (BWNRW) Berufs- und arbeitsplatzbezogene Deutschkurse für Flüchtlinge

Die hohe Zahl von Zuwanderern, Asylsuchenden und geflüchteten Menschen ist eine zentrale gesamtgesellschaftliche Herausforderung für die nächsten Jahre. Die Integration in Ausbildung und Arbeit ist dabei der zentrale Baustein. Unternehmen in Nordrhein-Westfalen signalisieren eine große Bereitschaft, sich für die Integration von Flüchtlingen zu engagieren.

Sprachkompetenz in Deutsch ist eine wesentliche Voraussetzung für die Integration von geflüchteten Menschen in Ausbildung und Beschäftigung. Grundsätzlich liegt es im Ermessen des einzelnen Unternehmens, welche Anforderungen es an potentielle Beschäftigte, Auszubildende oder Praktikanten stellt. Häufig haben Unternehmen ein Interesse daran, Flüchtlingen, die in das Unternehmen integriert werden sollen, neben den Regelförderangeboten durch zusätzliche, betriebsspezifisch angepasste Sprachkurse zu unterstützen.

Das BWNRW bietet daher den Unternehmen in Nordrhein-Westfalen in Kooperation mit der Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) maßgeschneiderte und an den betrieblichen Bedarfen orientierte berufsbezogene Sprachkurse zur Unterstützung der Integration von Flüchtlingen in betriebliche Abläufe an.

Das gemeinsame Angebot orientiert sich an den bewährten Alphabetisierungs-, Integrations- und Intensivsprachkursangeboten der FAW. Die berufsbezogenen Sprachkurse können auch abgestuft angeboten werden, um zumindest eine Grundfähigkeit sicherzustellen. Darüber hinaus sind Intensivkurse möglich, bei denen die Dauer

komprimiert wird, wenn dies im Unternehmen sinnvoll ist. Das Sprachkursangebot umfasst insbesondere:

- klassische allgemeine Integrationskurse (A2-B1) sowie Jugendintegrationskurse (A2-B1+B2)
- Intensivkurse (B1) und Erwachsenenintegrationskurse (B2)
- berufsbezogene Sprachkurse (begleitend zu einem Praktikum oder einer Ausbildung)

Darüber hinaus sind Zusatzangebote denkbar, angepasst an die jeweilige Zielgruppe:

- Vermittlung einfacher Sprachkenntnisse z. B. bezogen auf den Arbeitsschutz, Unterweisungen oder Vereinbarungen im beruflichen Alltag
- interkulturelle Sensibilisierung und Vermittlung interkultureller Kompetenzen
- professionelles Coaching/Begleitung zur Vorbereitung auf die Arbeitswelt

Wir beraten Sie gerne bei der passgenauen Konzeption arbeitsplatzbezogener Sprachkurse für Ihr Unternehmen. Sprechen Sie uns an!

### Kontakt

Dr. Peter Janßen, Tel: 0211/4573-245  
janssen@bwnrw.de, www.bwnrw.de  
Valerie Turbot, Tel: 0521/787156-15  
Valerie.turbot@faw.de, www.faw.de

# Praxisprojekt des Märkischen Arbeitgeberverbandes

**Die MAV-Projekte „Berufliche Qualifizierung von Flüchtlingen mit ergänzender Sprachförderung“ ist ein Gemeinschaftsprojekt des Märkischen Arbeitgeberverbandes, des Jobcenters Märkischer Kreis, der Agentur für Arbeit Iserlohn, der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne und der Euroschulen Märkischer Kreis.**

Nachdem der MAV seit 2016 bereits fünf erfolgreiche Projekte zur Eingliederung von Flüchtlingen in den heimischen Arbeitsmarkt durchgeführt hat, lief ein sechstes Projekt mit jungen geflüchteten Menschen in Plettenberg. Die jungen Leute besuchten zunächst einen achtwöchigen berufsbezogenen Sprachkurs mit Integrationsbegleitung in den Euro-Schulen MK in Plettenberg. Danach absolvierten zehn junge Menschen die technische Grundausbildung in der Ausbildungsgesellschaft Mittel-Lenne und starteten die Teilnehmer in ein 12-wöchiges betriebliches Praktikum, darunter auch eine junge Frau.



Die 24-jährige Sofia Digiori hat die Maschinen fest im Griff

Die 24-jährige Sofia Digiori hat die Maschinen fest im Griff: „Ich habe großen Spaß an der Arbeit mit Metall und auch schon als Produktionshelferin gearbeitet.“ Die gelernte Friseurin stammt aus Moldawien. Auf die Frage wie das so als einzige Frau im Projekt ist, lobt sie die gute Zusammenarbeit: „Wir helfen uns alle gegenseitig. Wenn es mal was Schweres zu tragen gibt, fassen die Jungs mit an.“

Im April 2018 begann eine weitere Maßnahme „Berufsbezogene Sprachförderung & Berufliche Qualifizierung Metalltechnik für Industriebrufe“ im Ennepe-Ruhr-Kreis. Der Märkische Arbeitgeberverband arbeitet hier neben dem Jobcenter EN mit der Volkshochschule Ennepe Süd und der Lehrwerkstatt der Firma ABC in Gevelsberg zusammen.

Den Auftakt des Projekts bildete für 20 junge Männer ein sechswöchiger Einführungskurs, um herauszufinden, ob sie für eine berufliche Tätigkeit in der heimischen Metall- und Elektro-Industrie geeignet sind. Daran schließt sich ein zweimonatiger Sprachkurs an, in dem die Teilnehmer ihre Sprachkenntnisse um berufsbezogene Inhalte erweitern, damit sie den Anforderungen des Arbeitsmarktes gewachsen sind.

Im dritten Modul ging es um den Erwerb von Grundkenntnissen im Bereich Metalltechnik. Dazu gehören unter anderem die Grundlagen in der Metalltechnologie, der manuellen Zerspanung, der maschinellen Zerspanung und des thermischen Fügens. Den Abschluss bildet, wie in allen MAV-Flüchtlingsprojekten, ein dreimonatiges betriebliches Praktikum. Das Besondere: Die Lehrwerkstatt von ABC musste sich für diese Maßnahme extra zertifizieren lassen.

Die Anschlussmöglichkeiten sind vielfältig: Vermittlung in EQ, in ein Beschäftigungsverhältnis oder bei Eignung auch in eine Ausbildung. Aber selbst wenn es zu keinem Anschluss kommt, besitzt ein solches Zertifikat einen Wert an sich und verbessert die Chancen Teilnehmer auf dem Arbeitsmarkt.

# MINTegration – Projekt für junge Flüchtlinge Mittleres Ruhrgebiet

„Qualifizieren, Perspektiven schaffen und integrieren“ haben sich drei starke Bochumer Partner auf die Fahnen geschrieben. Das Projekt „MINTegration für junge Flüchtlinge Mittleres Ruhrgebiet“ hat sich zum Ziel gesetzt, nicht mehr schulpflichtige Jugendliche und junge Erwachsene mit Fluchtgeschichte an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in MINT-Berufen heranzuführen.

Im Verbund arbeiten die Arbeitgeberverbände Ruhr/Westfalen, die MINT Bildung Ruhr/Vest gGmbH und das Gisela Vogel Institut für berufliche Bildung GmbH & Co zusammen. Unterstützt und finanziert wird das Projekt von der Agentur für Arbeit Bochum.

Rund 25 junge Menschen sind im Spätsommer 2016 ausgewählt und vorqualifiziert worden. Zu Beginn standen Sprachkurse, die berufliche Orientierung und die Kompetenzfeststellung im Vordergrund. Die Agentur für Arbeit hat eine Vorauswahl getroffen, bei der unter anderem gute Sprachkenntnisse, hohe Motivation und gute Bleibeperspektiven eine Rolle gespielt haben. In der Startphase wurden die Jugendlichen wochentags von 8 bis 15 Uhr begleitet, beschult und in praktischen Übungen gefördert. Absolviert wurden auch zwei Maßnahmen-Praktika von einer bzw. sechs Wochen in einem Unternehmen. In der Transferphase stand das Ziel idealerweise die Übernahme in Ausbildung, in Ausbildungsvorbereitung oder in Arbeit auf der Agenda. Dazu ist der Arbeitgeberverband Ruhr/Westfalen frühzeitig auf die Mitgliedsunternehmen zugegangen und hat Praktikaplätze vermittelt. Die gute Resonanz aus den Unternehmen zeigte, dass der Verband einen richtigen Weg eingeschlagen hat.

Die Expertise für die MINT-Berufe brachte die MINT Bildung Ruhr/Vest gGmbH ein. In Zusammenarbeit mit dem IST.Bochum – einem von landesweit 45 zdi-Zentren (Zukunft durch Innovation) – lernten die Jugendlichen einmal in der Woche vor Ort in der Heinrich-von-Kleist-Schule. Durch berufsorientierende Maßnahmen wurden die jungen Menschen an das Thema MINT herangeführt. Durch zahlreiche Projekte an Schulen hält das IST.Bochum passende Instrumente und Übungen genau dafür vor. Speziell die Praktika-Phasen waren für die Projektteilnehmer lehr- und aufschlussreich. Auch die beteiligten Unternehmen brachten sich gerne als Starthelfer ein, da sie Integration als eine gesellschaftliche Aufgabe verstehen und selbstverständlich einen Beitrag dazu leisten.

Das MINTegrationsprojekt wurde mit positiver Bilanz im Sommer 2017 beendet. Acht junge Männer haben nach Projektende in einem beteiligten Unternehmen eine duale Berufsausbildung aufgenommen und zwei weitere im Bereich Gesundheit/Altenpflege eine Ausbildung begonnen. Vor dem Hintergrund des Erfolgs wurde ein ähnliches Projekt im Kreis Recklinghausen gestartet.



Beim AGV-Cup gingen Betriebsmannschaften der Unternehmen und Flüchtlinge in gemischten Teams an den Start.

# Welcome to WiN – Work in Nature

Das Projekt „Welcome to WiN – Work in Nature“ ist im Jahr 2016 als innovatives Pilotprojekt zur Integration von Geflüchteten in Grüne Berufe, insbesondere den Garten- und Landschaftsbau, gestartet und im Jahr 2018 in die 3. Runde

Das Projekt wird in enger Kooperation zwischen der DEULA Westfalen-Lippe GmbH und dem Verband Garten- Landschafts- und Sportplatzbau NRW und den angeschlossenen Betrieben sowie dem Jobcenter Kreis Warendorf und der Agentur für Arbeit Ahlen–Münster durchgeführt. Die Qualifizierungsmaßnahme orientiert sich stark am Arbeitsmarktbedarf der Unternehmen in der Region, die konkrete Praktikums- sowie Arbeits- und Ausbildungsstellen zur Verfügung stellen.

Die besonderen Erfolgsfaktoren dieses Projektes sind

- die konsequente Orientierung am konkreten Bedarf des Arbeitsmarktes
- Netzwerk und Kooperationen - enge Partnerschaften
- parallele Begleitung durch einen Integrationscoach

Seit 2016 werden dabei geflüchtete Menschen in Gruppen zwischen 15-20 Teilnehmern im Alter zwischen 18 und 54 Jahren aus unterschiedlichen Herkunftsländern gezielt auf eine Ausbildungs- oder Arbeitsaufnahme vorbereitet. Die Teilnehmer werden während der gesamten Maßnahme von einem Integrationscoach begleitet.

## **Verzahnung von Theorie und Praxis, Matching, betriebliche Erprobung**

Kernelemente des Projektes sind der Erwerb der Deutschen Sprache für den Alltag und den Beruf, die Orientierung in Deutschland sowie die praktische Berufskompetenz für den Garten- und Landschaftsbau. Es besteht die Möglichkeit im Rahmen der Maßnahme anerkannte Zertifikate zur Sprachqualifikation und beruflichen Qualifizierung zu erwerben. Durch ein Matching werden Teilnehmer und Betrieb zunächst für eine betriebliche Erprobung in Form eines Praktikums zusammen geführt.

## **Nachbetreuung beim Übergang in Arbeit/Ausbildung**

Die Dauer des Projekts beträgt 6 -11 Monate und es wird im Anschluss eine mehrmonatige Nachbetreuung durch die DEULA sichergestellt.

## **Nachhaltige Vermittlung in Arbeit / Ausbildung**

Die Maßnahmen 2016/2017 und 2017/2018 richteten sich an Geflüchtete in laufenden Asylverfahren mit ungeklärter Bleibeperspektive. Es waren keine Vorkenntnisse der Deutschen Sprache erforderlich. Das Maßnahmeziel war der Erwerb des Sprachzertifikats A2/B1 und die Aufnahme einer Arbeit und in Einzelfällen einer Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau.

Ergebnisse der Vermittlungen 2016/2017: von 19 TN konnten insgesamt 11 vermittelt werden, 5 haben einen Ausbildungsvertrag erhalten und 6 wurden in Arbeit vermittelt. 3 weitere Teilnehmer sind in eine andere Berufsrichtung gewechselt und haben an einer weiteren Maßnahme teilgenommen, 2 Teilnehmer haben ein konkretes Angebot abgelehnt und 3 Personen konnten aufgrund diverser Problemlagen nicht vermittelt werden.

Ergebnisse der Vermittlungen 2017/2018: von 15 TN insgesamt, wurden 7 in Arbeit vermittelt, 2 Teilnehmer wollen in eine andere Berufsrichtung wechseln und zunächst noch einen weiteren Sprachkurs absolvieren und 6 Teilnehmer befinden sich zurzeit zur Vermittlung in der Nachbetreuung.

## **Aufgrund der Erfahrungen wurde die Ausrichtung der Maßnahme für 2018/2019 verändert**

Die Maßnahme 2018/2019 ist am 19.02.2018 gestartet und richtet sich inhaltlich vorrangig auf die Aufnahme einer Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau aus. Teilnehmer sind Geflüchtete mit einer guten Bleibeperspektive, die bereits einen Integrationskurs besucht haben, d.h. das Sprachniveau A2/B1 bereits mitbringen und Interesse an den Grünen Berufen haben.

# Kompetenzen durch Anerkennungsverfahren klären

Flüchtlinge bringen zum Teil Berufsabschlüsse ihrer Heimatländer mit. Nicht immer dürfte für Unternehmen klar sein, welche konkreten Kompetenzen und Fähigkeiten mit diesen Abschlüssen verbunden sind. Dies kann durch ein sogenanntes Anerkennungsverfahren transparent gemacht werden.

**Gesetzliche Grundlagen**, die die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen im jeweiligen Zuständigkeitsbereich festlegen:

- **Bund:** Anerkennungsgesetz des Bundes vom 1. April 2012, gilt für die Bewertung von Berufsqualifikationen im Zuständigkeitsbereich des Bundes, insbesondere für die Berufe der dualen Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung, aber z.B. auch für Ärzte, Krankenpfleger
- **Land NRW:** Anerkennungsgesetz NRW vom 1. Juni 2013, gilt für die Anerkennung landesrechtlich geregelter Berufe, z.B. Lehrer, Erzieher, Ingenieure, Architekten

**Hinweis:** Ausländische Hochschulabschlüsse, die nicht zu einem reglementierten Beruf hinführen, sind hier nicht geregelt. Absolventen dieser Studiengänge haben die Möglichkeit, ihren Hochschulabschluss durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) bewerten zu lassen.

Bei einem Anerkennungsverfahren wird die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation mit dem jeweiligen deutschen Referenzberuf geprüft. Die Feststellung der Gleichwertigkeit ist bei sog. reglementierten Berufen (z.B. Gesundheits- und Krankenpfleger oder Rechtsanwalt) Voraussetzung für die Ausübung der entsprechenden Tätigkeit. Bei nicht reglementierten Berufen ist ein Anerkennungsverfahren hingegen nicht zwingend erforderlich. Bei diesen Berufen kann die Bewerbung und damit Einstellung direkt erfolgen. Hier kann der Anerkennungsbescheid aber als

Transparenzinstrument der erworbenen Qualifikationen dienen.

Der Anerkennungsbescheid kann Arbeitgebern also helfen, die Fähigkeiten und Kenntnisse von Bewerbern besser einzuschätzen. Da der Anerkennungsbescheid nicht nur über die durch den ausländischen Berufsabschluss erworbenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse informiert, sondern auch die wesentlichen Unterschiede zum deutschen Referenzberuf auflistet, kann er ggf. als Ausgangspunkt für passgenaue Nachqualifizierungen dienen.

## Zuständigkeiten + Informations- und Beratungsangebote

Erster Schritt bei der Anerkennung ist, die jeweils zuständige Stelle zu finden. Je nach Beruf sind unterschiedliche Stellen zuständig. Bei den Berufen der dualen Ausbildung

### Wie finde ich die zuständige Stelle für die Anerkennung?

Umfassende Informationen rund um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bietet das Portal „Anerkennung in Deutschland“ der Bundesregierung. Ein Bestandteil ist der sog. Anerkennungs-Finder zur Suche der zuständigen Stelle nach Beruf und Region. [www.anerkennung-in-deutschland.de](http://www.anerkennung-in-deutschland.de)

Möglich ist auch eine Verfahrensabwicklung über den sogenannten Einheitlichen Ansprechpartner (EA NRW), der die Unterlagen an die zuständige Stelle weiterleitet. Informationen unter: [www.nrw-ea.de](http://www.nrw-ea.de) (Berufsanerkennung).

### Zuständigkeit für die Anerkennung von dualen Ausbildungsberufen:

IHK-Bereich: Hier wurde eine zentrale Stelle (Foreign Skills Approval, IHK-FOSA) geschaffen. Sie nimmt die Anträge zur Anerkennung entgegen. Informationen unter [www.ihk-fosa.de](http://www.ihk-fosa.de)

Handwerk: Zuständig ist hier die Handwerkskammer, in deren Zuständigkeitsbereich der Antragsteller wohnt oder künftig arbeiten will.

beispielsweise sind dies in der Regel die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern. Bei den reglementierten Berufen etwa richtet sich die Zuständigkeit nach dem jeweiligen Fachrecht und den Bestimmungen der Bundesländer.

Zur Klärung allgemeiner Fragestellungen zum Anerkennungsverfahren bietet sich eine Beratung durch die Erstanlaufstellen des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) oder die Telefonhotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ an. Auch Informationsportale wie „Anerkennung in Deutschland“ und das BQ-Portal (Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen) bündeln wichtige Informationen zum Anerkennungsverfahren. Auf dem BQ-Portal finden sich zudem Länder- und Berufsprofile, die Arbeitgebern bei einer ersten Einschätzung eines ausländischen Berufsabschlusses helfen.

### Weitere Informationsangebote:

- Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ): [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)
- Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“: +49 30 1815-1111 (Mo-Fr von 9-15 Uhr)
- BQ-Portal (Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen): [www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de)
- Informationen zu ausländischen Schul- und Hochschulabschlüssen: <http://anabin.kmk.org> bzw. [www.kmk.org/zab](http://www.kmk.org/zab)

### Antragstellung

Um ein Anerkennungsverfahren einzuleiten, muss bei der zuständigen Stelle ein Antrag auf Gleichwertigkeitsfeststellung gestellt werden. Eine Checkliste zu den einzureichenden Unterlagen ist auf dem BQ-Portal verfügbar. **Grundsätzlich gilt:** Alle vorhandenen Unterlagen, die der zuständigen Stelle bei der Bewertung der ausländischen

Qualifikation helfen können (z.B. Stundenpläne, Fächerauflistungen), sollten in deutscher Sprache zusammen mit dem Antrag eingereicht werden. Dies kann sich positiv auf Dauer und Kosten des Anerkennungsverfahrens auswirken.

### Qualifikationsanalyse

Sofern der Antragsteller die erforderlichen Unterlagen nicht oder nur teilweise vorlegen kann oder Zweifel an Inhalt oder Richtigkeit der Unterlagen nicht ausgeräumt werden können, kann eine Qualifikationsanalyse zur Sichtbarmachung der erworbenen Qualifikationen durchgeführt werden. Möglich sind hierbei Arbeitsproben, Fachgespräche, praktische und theoretische Prüfungen. Der Umfang wird einzelfallbezogen ermittelt. Die Qualifikationsanalyse mündet nach erfolgreich festgestellten Qualifikationen in die Gleichwertigkeitsprüfung.

### Gleichwertigkeitsprüfung und Anerkennungsbescheid

Sobald alle erforderlichen Unterlagen vorliegen, hat die zuständige Stelle drei Monate Zeit für die Gleichwertigkeitsprüfung des ausländischen Berufsabschlusses. Wenn keine wesentlichen Unterschiede zum deutschen Referenzberuf bestehen, bescheinigt der Anerkennungsbescheid eine volle Gleichwertigkeit des ausländischen Berufsabschlusses. Im Falle einer teilweisen Gleichwertigkeit enthält der Anerkennungsbescheid Angaben zu den mit der ausländischen Berufsqualifikation erworbenen Kompetenzen sowie wesentlichen Unterschieden zum deutschen Referenzberuf und dazu, welche Qualifizierungsmaßnahmen zur Kompensation absolviert werden müssen.

### Anpassungsmaßnahme

Im Bereich der reglementierten Berufe müssen bei der Feststellung einer nur teilweisen Gleichwertigkeit die wesentlichen Unterschiede durch eine von der zuständigen Stelle festgelegte Anpassungsmaßnahme ausgeglichen werden, um in dem Beruf arbeiten zu dürfen. Im Bereich der nicht reglementierten Berufe kann freiwillig eine gezielte Anpassungsmaßnahme in Form eines Betriebspraktikums oder eines Weiterbildungskurses absolviert werden. Zur Wahl einer geeigneten Anpassungsmaßnahme beraten die zuständige Stelle, die Arbeitsagentur oder die IQ-Beratungsstelle.

### **Qualifizierungsangebote**

Das Förderprogramm IQ bietet für viele Berufe (kostenlose) Qualifizierungen, um wesentliche Unterschiede zum deutschen Beruf auszugleichen.

Informationen unter: [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)

### **Kosten und Fördermöglichkeiten**

Die Kosten für die Gleichwertigkeitsprüfung richten sich nach den Gebührenordnungen der zuständigen Stelle und hängen u.a. vom konkreten Aufwand und dem jeweiligen Referenzberuf ab. So beträgt der Gebührenrahmen bei den Handwerkskammern und der IHK FOSA 100 bis 600 Euro. Bei reglementierten Berufen besteht eine größere, nicht einheitlich geregelte Gebührenspannweite. Zu den Antragsgebühren kommen Kosten für die einzureichenden Unterlagen (z.B. Beglaubigungen, Übersetzungen) sowie ggf. Kosten für eine durchzuführende Qualifikationsanalyse.

Dazu können bei einer nur teilweisen Anerkennung Kosten für eine Anpassungsmaßnahme kommen, die je nach Umfang und Aufwand stark variieren können.

Wenn der Antragsteller Kosten für das Verfahren oder Qualifizierungsmaßnahmen nicht selber tragen kann, kann eine Förderung, z.B. über die Agenturen für Arbeit oder Jobcenter, unter bestimmten Voraussetzungen möglich sein. Informationen zu den entsprechenden Fördermöglichkeiten und -voraussetzungen finden sich im Portal „Anerkennung in Deutschland“ und dem BQ-Portal.



# Berufliche Kompetenzen erkennen mit Hilfe von MYSKILLS

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet ein neues Testverfahren namens „MYSKILLS“ für Menschen ohne formalen Berufsabschluss an. Es kommt vor allem für Menschen in Frage, die ihre Kenntnisse und Berufserfahrungen nicht in Zertifikaten, aussagefähigen Arbeitszeugnissen nachweisen können.

## Zielsetzung

Damit im Rahmen der Arbeitsvermittlung die berufliche Kompetenz eines Bewerbers, der keine Arbeitszeugnisse oder andere Nachweise vorlegen kann, besser eingeordnet kann, wurde das Verfahren MYSKILLS entwickelt.

## Teststandard

Der Teststandard orientiert sich an ganzheitlichen Berufsabschlüssen und ist in Handlungsfelder strukturiert, die die betrieblichen Arbeitsschwerpunkte des jeweiligen Berufes abbilden. Die Testfragen sind unterschiedlich schwierig und sollen ein realistisches Bild des beruflichen Handlungswissens darstellen.

Derzeit ist das Verfahren für acht Berufe deutschlandweit im Einsatz: KFZ-Mechatroniker/in, Verkäufer/in, Koch/Köchin, Fachkraft für Metalltechnik - Konstruktionstechnik, Tischler/in, Hochbaufacharbeiter/in, Bauten- und Objektbeschichter/in, Landwirt/in. Für 22 weitere Berufe wird das Testverfahren momentan entwickelt.

## Testablauf

Die Teilnahme von Arbeitsuchenden ist freiwillig und wird durch den Arbeitsvermittler angestoßen. Das Testverfahren wird in den Agenturen für Arbeit in speziellen Räumen durchgeführt und vom Berufspsychologischen Service begleitet.

Die Testteilnehmer beantworten am Computer Fragen, die sich auf alltägliche Situationen in dem jeweiligen Ausbildungsberuf beziehen. Die Fragen werden durch Bilder und Videos ergänzt. Die Beantwortung der Fragen dauert etwa 4 Stunden.

## Testergebnis

Das Testergebnis (vgl. Muster Anlage 4) liefert ein differenziertes Bild über das berufliche Handlungswissen, das der Bewerber aufgrund seiner Erfahrung mitbringt. Es kann zudem zu einer besseren Einschätzung, ob der Kandidat auf eine offene Stelle im Betrieb passt, beitragen. Darüber hinaus gibt das Ergebnis Anhaltspunkte, die für die Auswahl von Qualifizierungsmaßnahmen hilfreich sein können.

**MYSKILLS**  
BERUFLICHE KOMPETENZEN  
ERKENNEN

**Bundesagentur für Arbeit**  
Agentur für Arbeit  
bringt weiter.

**Beruf Fachkraft Metalltechnik**  
Ergebnisübersicht MYSKILLS

Name: @#Kundennamen  
Geburtsdatum: @#Kundengebdat Test-ID: 123456789012345678901234  
Kd.-Nr.: @#Kundennummer Testort: ääüü88ööÄÜÖ  
DSt.-Nr.: 5555 Testdatum: 12.02.2018 Testsprache: Englisch

Der Test erfasst berufliches Handlungswissen in fünf zentralen Handlungsfeldern des Berufs Fachkraft Metalltechnik. Die Testung erfolgt durch Fragen zu berufstypischen Handlungssituationen am Computer. Die Handlungsfelder und -situationen sind aus den maßgeblichen Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen abgeleitet. Nachfolgend die Ergebnisse:

**Berufliches Handlungswissen**

●●●● Hohes	●●○○ Mittleres	○○○○ Nicht nachweisbares
●●●○ Hohes bis hohes	●○○○ Mittleres bis mittleres	○○○○ Nicht nachweisbares bis mittleres

**Bauteile mit handgeführten Werkzeugen und Maschinen herstellen**

Werkstücke durch manuelle und maschinelle Verfahren wie Sägen, Bohren und Schleifen herstellen. Werk- und Betriebsstoffe vorgeben und geeignete Werkzeuge und Spannmittel auswählen. Einfache Qualitätskontrollen mit geeigneten Mess- und Prüfmitteln durchführen.

**Einzelteile mit Werkzeugmaschinen drehen und fräsen**

Bauteile durch konventionelles Drehen und Fräsen herstellen. Fertigungsschritte anhand technischer Zeichnungen planen und die benötigten Schnittwerte berechnen. Werkzeugmaschinen einrichten und deren Betriebsbereitschaft sicherstellen. Fertigung überwachen und Qualitätsnormen überprüfen.

**Baugruppen und Metallkonstruktionen montieren und demontieren**

Montagen von Baugruppen und Konstruktionen in der Montagehalle sowie auf Baustellen unter Anwendung der geforderten Befestigungs- und Verbindungsarten (Schrauben, Kleben, Abdrücken) durchführen. Zu montierende Teile für die Montage vorbereiten und Funktions- und Qualitätskontrollen übernehmen. Fertige Baugruppen transportieren und einlagern.

**Bleche und Rohre umformen und trennen**

Bleche, Rohre und Profile nach Zeichnungen durch manuelles und maschinelles Trennen und Umformen fertigen. Die physikalischen und technischen Eigenschaften der Werkstoffe kennen und die notwendigen Maschinen bedienen (z.B. Abkants- und Biegemaschinen, Tafelscheren, Schneidbrenner). Die gefertigten Werkstücke durch Prüf- und Messverfahren prüfen.

**Bauteile und Baugruppen schweißen**

Bauteile und Baugruppen mittels verschiedener Handschweißverfahren (Gasschmelz-, Elektro-, Schutzgaschweißverfahren) gemäß den Materialeigenschaften und Konstruktionsanforderungen zusammenfügen. Die Schweißnähte vor- und nachbehandeln, ihre Qualität prüfen und sie vor Korrosion schützen.

Muster einer Ergebnisübersicht Seite 1 von 2 (Anlage 4)

## Hinweis:

MYSKILLS ist ausdrücklich kein formales Zertifizierungsverfahren und ersetzt somit nicht die formalen Anerkennungsverfahren!



**Linksammlung**

**Bundesamt für Migration und Flüchtlinge**

Informationen rund um das Asylverfahren



Integriertes Flüchtlingsmanagement



Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge



Besondere Angebote zur Beruflichen Integration



**Bundesagentur für Arbeit**

Informationen rund um die Beschäftigung von geflüchteten Menschen



Positivliste: Auflistung der Berufe bei denen ein Mangel an Arbeitnehmer festgestellt wurde



Informationen über die Fördermaßnahme „Perspektiven für Flüchtlinge – PerF“



Informationen zur AnkommenApp - Ein Wegbegleiter für die ersten Wochen in Deutschland



**Land Nordrhein-Westfalen**

Informationsangebot des Landes zur Flüchtlingshilfe



Webversion der App „welcome to NRW“



**Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration**

Informationsangebot für Flüchtlinge



Informationsangebot zum Thema Integration, Einwanderung



**Institut der deutschen Wirtschaft Köln**

Informationen zum Thema Zuwanderung/Flüchtlinge



**Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)**

Informationsportal zur Integration von Flüchtlingen für Arbeitgeber



**Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA)**

Themenseite mit Informationsmaterial für Verbände und Unternehmen.



**Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e. V.**

Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung



**Ansprechpartner für Verbände und Unternehmen**

**Arbeitsmarktförderung in NRW**

- Agenturen für Arbeit zuständig im SGB III für Asylbewerber und Geduldete

Arbeitgeberservice (AG-S)

0800 4555520

Durch Rufnummererkennung erfolgt automatisch die Verbindung zum zuständigen AG-S in der regionalen Agentur für Arbeit

- Jobcenter zuständig im SGB II für anerkannte Flüchtlinge und Asylberechtigte

Die Jobcenter in NRW werden entweder als gemeinsame Einrichtung (gE) mit der örtlichen Agentur für Arbeit oder als zugelassener kommunaler Träger (zKT) geführt. Daher gibt es keine einheitliche Rufnummer für den Arbeitgeberservice.

Der Internetseite -> <https://www.mags.nrw/jobcenter> sind Kontaktdaten der Jobcenter zu entnehmen.

- Die Agenturen für Arbeit und Jobcenter sind beide zusätzlich im Themenfeld Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung in einem sog. Integration Point vor Ort gebündelt. Die oben genannten Ansprechpartner sind unverändert.

**Arbeitgeberverband**

Der erste Ansprechpartner für Unternehmen ist der regionale Arbeitgeberverband vor Ort.

Die regionalen Arbeitgeberverbände werden unterstützt durch die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.

Anliegen	Ansprechpartner bei unternehmer nrw
<b>Arbeitsmarkt, Förderinstrumente:</b>	Claudia Dunschen Tanja Nackmayr
<b>Bildung, Ausbildung:</b>	Tanja Nackmayr
<b>Aufenthalts- und Arbeitsrecht:</b>	Prof. Dr. Bernd Schiefer Walter Korte
<b>Sozialversicherungsrecht:</b>	Wilhelm Köster
<b>Tarifpolitische Instrumente:</b>	Andrea Krause
<b>Alphabetisierung:</b>	Dr. Peter Janßen Suzanna Rieke

**Impressum:**

Herausgeber:

**unternehmer nrw**

Landesvereinigung der Unternehmensverbände  
Nordrhein-Westfalen e.V.

Inhalt:

Fachbereich Politik

Fachbereich Recht

Fachbereich Tarif

In Kooperation mit:



Bildungswerk der nordrhein-Westfälischen Wirtschaft e.V.

Layout:

Fachbereich Kommunikation

Kontakt:

unternehmer nrw

Landesvereinigung der Unternehmensverbände  
Nordrhein-Westfalen e.V.

Uerdinger Straße 58-62

40474 Düsseldorf

Postfach 30 06 43

40406 Düsseldorf

Telefon: 0211 4573-232

Telfax: 0211 451370

E-Mail: [info@unternehmer.nrw](mailto:info@unternehmer.nrw)

[www.unternehmer.nrw](http://www.unternehmer.nrw)

---

## **DIE STIMME DER WIRTSCHAFT**

Die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen ist die Spitzenorganisation der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände des größten Bundeslands in Deutschland. Sie vertritt die wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen sowie die bildungspolitischen Anliegen von 129 Mitgliedsverbänden mit 80.000 Mitgliedsbetrieben und 3 Millionen Beschäftigten.

**unternehmer nrw**

Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.

[www.undernehmer.nrw](http://www.undernehmer.nrw)