

Brigitte Strebel, Teamleiterin Arbeitgeber-Service

Beschäftigung geflüchteter Menschen – Informationen für Arbeitgeber



Bundesagentur für Arbeit

- **Aussetzen der Vorrangprüfung für Asylbewerber und Geduldete in bestimmten Regionen**
- **Schnellerer Zugang zu Zeitarbeit**
- **Gesicherter Aufenthalt für Asylbewerber und Geduldete in Berufsausbildung**
- **Zugang zu Förderinstrumenten für die Ausbildung**
- **Zusätzliche Arbeitsgelegenheiten in Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen**
- **Wohnsitzzuweisung**
- **Mitwirkungspflicht bei Integrationsmaßnahmen**
- ...

In welchen Fällen kann Sie der gemeinsame Arbeitgeber-Service (AG-S) der Agentur für Arbeit unterstützen?

Der Arbeitgeber-Service hilft Ihnen bei der



1. Einstellung

Sie kennen eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete/n, die/den Sie gern in Ihrem Unternehmen einstellen möchten.



2. Personalsuche

Sie haben Personalbedarf und können sich auch vorstellen, eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete/n einzustellen.



3. Förderung

Sie wollen sich allgemein über Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen zur Beschäftigung von Asylbewerber/innen oder Geduldeten informieren.

Welche Personenkreise werden nach dem Aufenthaltsgesetz unterschieden?

2

Asylbewerber/innen:

- haben einen Asylantrag beim BAMF gestellt
- sind Inhaber einer **Aufenthaltsgestattung** nach § 55 AsylG
- befinden sich im laufenden Asylverfahren
- dürfen frühestens 3 Monate nach ihrer Registrierung eine Beschäftigung oder betriebliche Berufsausbildung aufnehmen
- erhalten i.d.R. keine Erlaubnis auf Beschäftigung, wenn sie aus einem sicheren Herkunftsland kommen



Welche Personenkreise werden nach dem Aufenthaltsgesetz unterschieden?

3

Geduldete:

- der Asylantrag wurde abgelehnt, die Abschiebung ist gegenwärtig aber nicht möglich
- eine **Duldung** nach § 60a AufenthG wurde ausgestellt
- dürfen i.d.R. frühestens 3 Monate nach ihrer Registrierung eine Beschäftigung aufnehmen
- können ohne Einhaltung einer Wartezeit eine Ausbildung beginnen
- erhalten die Erlaubnis zur Beschäftigung maximal bis zum Ende der Duldung



Welche Personenkreise werden nach dem Aufenthaltsgesetz unterschieden?

4

Asylberechtigte / anerkannte Flüchtlinge:

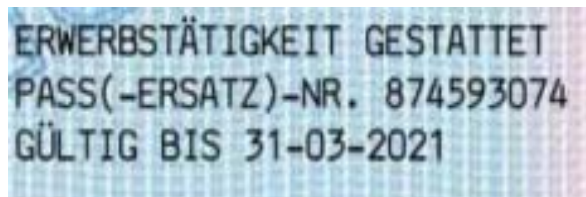
- der Asylantrag wurde anerkannt bzw. positiv entschieden
- eine befristete **Aufenthaltserlaubnis** nach dem 5. Abschnitt des AufenthG wurde ausgestellt
- die Aufnahme einer Beschäftigung oder einer Ausbildung ist ohne Einschränkungen erlaubt



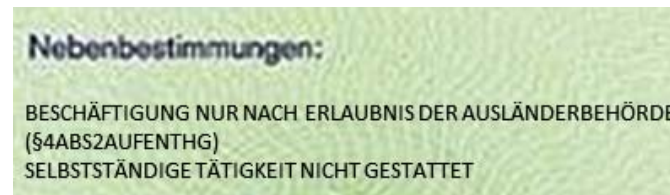
Woran ist erkennbar, ob ein geflüchteter Mensch eine Beschäftigung aufnehmen darf?

Die **Erlaubnis zur Beschäftigung** erteilt die **Ausländerbehörde**. Sie wird in den **Nebenbestimmungen** des Aufenthaltsdokumentes eingetragen.

Unterschieden werden 3 Kategorien:



Erwerbstätigkeit
gestattet



Erwerbstätigkeit nur mit
Zustimmung der
Ausländerbehörde
gestattet



Erwerbstätigkeit nicht
gestattet

In welchen Fällen kann Sie der gemeinsame Arbeitgeber-Service (AG-S) der Agentur für Arbeit unterstützen?

Der Arbeitgeber-Service hilft Ihnen bei der



1. Einstellung

Sie kennen eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete/n, die/den Sie gern in Ihrem Unternehmen einstellen möchten.



2. Personalsuche

Sie haben Personalbedarf und können sich auch vorstellen, eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete/n einzustellen.



3. Förderung

Sie wollen sich allgemein über Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen zur Beschäftigung von Asylbewerber/innen oder Geduldeten informieren.

Sie kennen eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete/n, die/den Sie gern in Ihrem Unternehmen einstellen möchten.



- 1 Die Asylbewerberin / der Asylbewerber oder die/der Geduldete wendet sich an die Ausländerbehörde Ihrer Kommune und beantragt eine Erlaubnis zur Beschäftigung.
 -
 -
- 2 Die Ausländerbehörde schaltet die Bundesagentur für Arbeit ein, die eine Arbeitsmarktprüfung (Vorrangprüfung, Beschäftigungsbedingungen) durchführt.
 -
 -
- 3 Die Vorrangprüfung entfällt, wenn die Beschäftigung in einem Agenturbezirk gemäß Anlage 2 der Beschäftigungsverordnung ausgeübt wird oder wenn es sich um gut Qualifizierte handelt (Blaue Karte EU bzw. eine anerkannte Ausbildung in einem Engpassberuf nach der Positivliste der BA oder Maßnahme zur Berufsanerkennung bzw. seit 15 Monaten Aufenthalt in Deutschland)*. Die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen bleibt hiervon unberührt.
 -
 -
- 4 Die Bundesagentur für Arbeit informiert die Ausländerbehörde über das Ergebnis der Prüfung.
 -
 -
- 5 Die Ausländerbehörde schließt das Verfahren ab und erteilt die Erlaubnis zur Beschäftigung.

* Das Gleiche gilt für eine Beschäftigung in der Zeitarbeit.

Was ist zu tun, wenn man Asylbewerber/innen oder Geduldete beschäftigen möchte?



Die Asylbewerber/innen / Geduldeten stellen einen Antrag auf **Erlaubnis zur Beschäftigung** bei der zuständigen Ausländerbehörde.

Dem Antrag wird beigefügt:

- eine Kopie des Aufenthaltsdokumentes
- eine Kopie des Arbeitsvertrages
- eine Stellenbeschreibung der Tätigkeit

Warum wird die Bundesagentur für Arbeit vor Erteilung der Erlaubnis auf Beschäftigung beteiligt?



Bevor die Ausländerbehörde die **Erlaubnis auf Beschäftigung** erteilt, holt sie die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) ein.

Die Bundesagentur für Arbeit führt daraufhin eine Arbeitsmarktprüfung durch, diese umfasst:

- Prüfung der Beschäftigungsbedingungen
- Vorrangprüfung (in **Baden-Württemberg nicht mehr erforderlich**)

Wie läuft die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen ab?



Ausländische Arbeitnehmer/innen dürfen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer/innen.

Die Bundesagentur für Arbeit prüft alle relevanten Arbeitsbedingungen, insbesondere:

- die Festlegungen zur Arbeitszeit
- das Entlohnungsangebot

Kann der Arbeitgeber vorab prüfen lassen, ob die Einstellung einer Asylbewerberin, eines Asylbewerbers bzw. einer oder eines Geduldeten möglich ist?



- 1 Sie wenden sich an den Arbeitgeber-Service Ihrer Arbeitsagentur und bitten um Vorabprüfung der Zustimmung zur Beschäftigung.
- 2 Der Arbeitgeber-Service führt anhand der Stellenbeschreibung die Arbeitsmarktprüfung durch.
- 3 Wenn ausländische Arbeitnehmer/innen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer/innen, kann eine Einstellung erfolgen, nachdem die Ausländerbehörde zugestimmt hat.
- 4 Der Arbeitgeber-Service veranlasst die Bescheinigung des Prüfergebnisses der Vorabprüfung.
- 5 Die/der Bewerber/in* reicht die Bescheinigung zur Vorabprüfung mit dem Antrag auf Erlaubnis zur Beschäftigung bei der Ausländerbehörde ein. Die Ausländerbehörde kann direkt entscheiden und muss die BA nicht mehr einschalten.

* Mit Vollmacht der Asylbewerberin / des Asylbewerbers bzw. der/des Geduldeten kann auch der Arbeitgeber den Antrag stellen.

In welchen Fällen kann Sie der gemeinsame Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit unterstützen?

Der Arbeitgeber-Service hilft Ihnen bei der



1. Einstellung

Sie kennen eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete/n, die/den Sie gern in Ihrem Unternehmen einstellen möchten.



2. Personalsuche

Sie haben Personalbedarf und können sich auch vorstellen, eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete/n einzustellen.



3. Förderung

Sie wollen sich allgemein über Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen zur Beschäftigung von Asylbewerber/innen oder Geduldeten informieren.

Sie haben Personalbedarf und können sich auch vorstellen, eine/n geflüchteten Menschen einzustellen.



- 1 Sie als AG erteilen dem Arbeitgeber-Service einen Vermittlungsauftrag zur Besetzung einer Stelle.
- 2 Auf Wunsch kann der Arbeitgeber-Service geeignete Asylbewerber/innen oder Geduldete (sofern vorhanden) vorschlagen
- 3 Sie als AG entscheiden sich für die Einstellung der/des vorgeschlagenen Asylbewerber/in oder Geduldeten.
- 4 Der Arbeitgeber-Service veranlasst die Bescheinigung des Prüfergebnisses der Vorabprüfung **wenn notwendig**.
- 5 Die/der Bewerber/in* reicht die Bescheinigung zur Vorabprüfung mit dem Antrag auf Erlaubnis zur Beschäftigung bei der Ausländerbehörde ein.
- 6 Die Ausländerbehörde entscheidet direkt und muss die BA nicht mehr einschalten.

* Mit Vollmacht der Asylbewerberin / des Asylbewerbers bzw. der/des Geduldeten kann auch der Arbeitgeber den Antrag stellen.

Dürfen Asylbewerber/innen und Geduldete als Praktikant/in in einem Unternehmen tätig werden?



	Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich?	Zustimmung der BA erforderlich?	Mindestlohnpflichtig?
Hospitation (aktive Mitarbeit nicht erlaubt)	✗	✗	✗
Praktikum (aktive Mitarbeit erlaubt)	✓	✓	✓
Pflichtpraktikum (i.R. Ausbildung, Studium oder Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses)	✗	✗	✗
Praktikum zur Berufs(um)orientierung	✓	✓ wenn > 3 Mon.	✓ wenn > 3 Mon.
Ausbildungsbegleitendes Praktikum	✓	✓ wenn > 3 Mon.	✓ wenn > 3 Mon.

Was müssen Sie beachten, wenn Sie eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete in Ihrem Betrieb ausbilden wollen?



- **Asylbewerber/innen** können frühestens ab dem 4. Monat nach der Registrierung eine betriebliche Ausbildung beginnen.
- **Geduldete** können ohne Einhaltung einer Wartezeit eine Ausbildung beginnen. Bei erfolgreichem Abschluss können sie eine Aufenthaltserlaubnis für 2 weitere Jahre erhalten.*
- Für den konkreten Ausbildungsplatz ist die Beschäftigungserlaubnis der Ausländerbehörde einzuholen.
- Die Zustimmung der BA zu einer betrieblichen Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf ist nicht erforderlich.

Die Einschränkungen für Ausländer/innen aus sicheren Herkunftsländern gelten auch für die Aufnahme einer Berufsausbildung.

*im Ausbildungsbetrieb oder wenn der Geduldete eine seiner beruflichen Qualifizierung adäquaten Beschäftigung findet. Sofern keine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb erfolgt, erhält er eine Duldung für 6 Monate für die Arbeitssuche.

In welchen Fällen kann Sie der gemeinsame Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit unterstützen?

Der Arbeitgeber-Service hilft Ihnen bei der



1. Einstellung

Sie kennen eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete/n, die/den Sie gern in Ihrem Unternehmen einstellen möchten.



2. Personalsuche

Sie haben Personalbedarf und können sich auch vorstellen, eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete/n einzustellen.



3. Förderung

Sie wollen sich allgemein über Fördermöglichkeiten und Voraussetzungen zur Beschäftigung von Asylbewerber/innen oder Geduldeten informieren.

Welche individuellen Fördermöglichkeiten stehen zur Verfügung, wenn Sie eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete/n einstellen möchten?



Vor der Beschäftigung:

Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG)
zur Eignungsfeststellung bzw. Vermittlung berufsfachlicher Kenntnisse am Arbeitsplatz

Während der Beschäftigung:

Eingliederungszuschuss (EGZ)
zum Ausgleich von Minderleistungen

Qualifizierung (FbW) -WeGebAU
zur Förderung betrieblicher Weiterbildung

Welche individuellen Fördermöglichkeiten stehen zur Verfügung, wenn Sie eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete/n ausbilden wollen?



Vor der Ausbildung:

Einstiegsqualifizierung (EQ)

zur Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung (bei Bedarf kann EQ mit abH kombiniert werden)

Während der Ausbildung:

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

zur Sicherung eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses

Assistierte Ausbildung (AsA)
als Unterstützung für Auszubildende und Betriebe vor und während der Ausbildung

Asylbewerber/innen können diese Förderungen in Anspruch nehmen, sofern rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist und die Maßnahme bis zum 31.12.2018 begonnen hat.

Förderungen für Geduldete nach mind. 12 Monaten Aufenthalt in Deutschland möglich; Teilnahme an ausbildungsvorbereitender Phase von AsA erst nach mind. 15 Monaten Aufenthalt.

Wer hilft bei Fragen rund um die Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten?

Giovanni-Carlo Rossi

Tel: 07721 209 443

Giovanni-Carlo.Rossi@arbeitsagentur.de

Persönlicher Ansprechpartner im Arbeitgeber-Service

Brigitte Strebel

Tel: 07721 209 442

Brigitte.Strebel@arbeitsagentur.de



Noch Fragen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!