

HERZLICH WILLKOMMEN zur
WEBINARREIHE
„Asylbewerber und Flüchtlinge für
den regionalen Arbeitsmarkt“

Beschäftigung geflüchteter Menschen – Informationen für Arbeitgeber



Warum sind geflüchtete Menschen ein Gewinn für die Wirtschaft in Deutschland?

Weil der Arbeitsmarkt sich verändert:

Die **Suche** nach neuem Personal wird schwieriger.



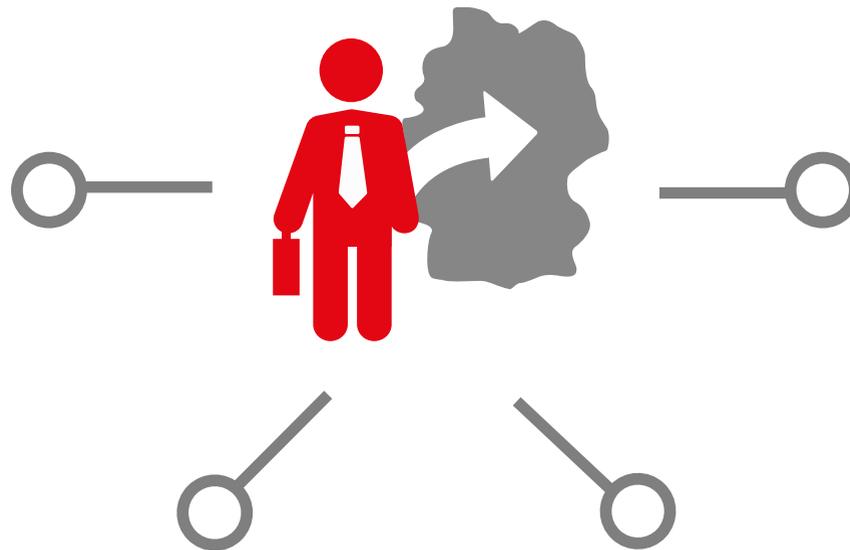
Der steigende **Fachkräftebedarf** erfordert neue Strategien bei der Rekrutierung von Arbeitskräften.

Um Personalbedarfe auch künftig sichern zu können, lohnt sich der Blick auf das **berufliche Potenzial** geflüchteter Menschen!

Warum ist die Beschäftigung geflüchteter Menschen ein Gewinn?

Weil geflüchtete Menschen

überwiegend
hochmotiviert
sind.



Unternehmen unterstützen, sich auf **internationalen Märkten** aufzustellen.

für **frischen Wind** sorgen.

die **kulturelle Vielfalt** erweitern.

Welche Personenkreise werden nach dem Aufenthaltsgesetz unterschieden?

1

Asylsuchende:

- sind eingereist und registriert
- erhalten eine „**Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchende**“ (BüMA) nach § 63a AsylG
- haben noch keinen Asylantrag beim BAMF gestellt.

Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender (BüMA)
Gültig bis: 27.03.2012

Aufnahme eines Studiums oder einer sonstigen Berufsausbildung sowie Erwerbstätigkeit nicht gestattet. Der Aufenthalt ist bis zu einer anderen Entscheidung auf den Bezirk der zuständigen Aufnahmeeinrichtung beschränkt. Der Asylsuchende hat sich unverzüglich an der für ihn zuständigen Aufnahmeeinrichtung zu begeben. Die zuständige Aufnahmeeinrichtung ist gemäÙ § 46 Absatz 2 Asylverfahrensgesetz vom Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, 90343 Nürnberg benannt worden.

Anzahl der gemeldeten einreisenden Personen 1	ausstellende Behörde ZAA-Berlin Turmstraße 21, Haus A 10559 Berlin	Zuständige Aufnahmeeinrichtung Aufnahmeeinrichtung Rheinstraße 125/127 10315 Berlin (Ereisaufnahme)
--	---	---

Antragstellerin (Zeile 1) und Ehegatte/Lebensgefährte (Zeile 2) (bei gemeinsamer Einreise)

Name	Vorname	Geb. Datum	Geb. Ort	Staat	Geschl.	Fam. Stand	AZR-Nr.

Einreise mit / über: Tagabasar mit dem LKW am 16.03.2012
Bemerkung:
Bemerkung:

Ed-Behandlung in Organisation erfolgt: N Datum der Ed-Behandlung:
BAMF-Aktenzeichen: Sprachen: Türkmenisch

Kinder (bei gemeinsamer Einreise)

Name	Vorname	Geb. Datum	AZR-Nr.

Familienangehörige (Ehegatten, minderjährige Kinder) in der Bundesrepublik Deutschland:

Einbehaltene Unterlagen: ja, siehe Quittung keine
Die einbehaltenen Unterlagen werden der zuständigen Aufnahmeeinrichtung übersandt.

10559 Berlin, 20.03.2012

Unterschrift des Asylsuchenden	Unterschrift des Ehegatten	Unterschrift des Sachbearbeiters

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?

4

Asylberechtigte / anerkannte Flüchtlinge:

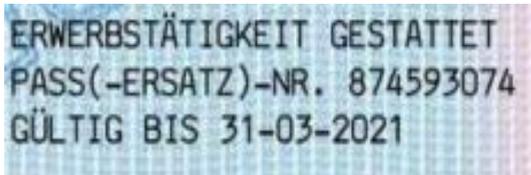
- der Asylantrag wurde anerkannt bzw. positiv entschieden
- eine befristete **Aufenthaltserlaubnis** nach dem 5. Abschnitt des AufenthG wurde ausgestellt
- die Aufnahme einer Beschäftigung oder einer Ausbildung ist ohne Einschränkungen erlaubt



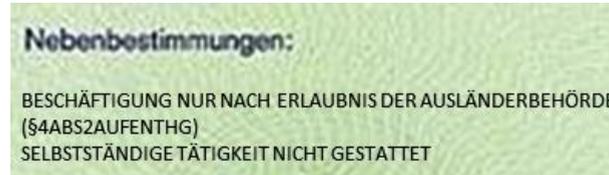
Woran ist erkennbar, ob ein geflüchteter Mensch eine Beschäftigung aufnehmen darf?

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

Unterschieden werden 3 Kategorien:



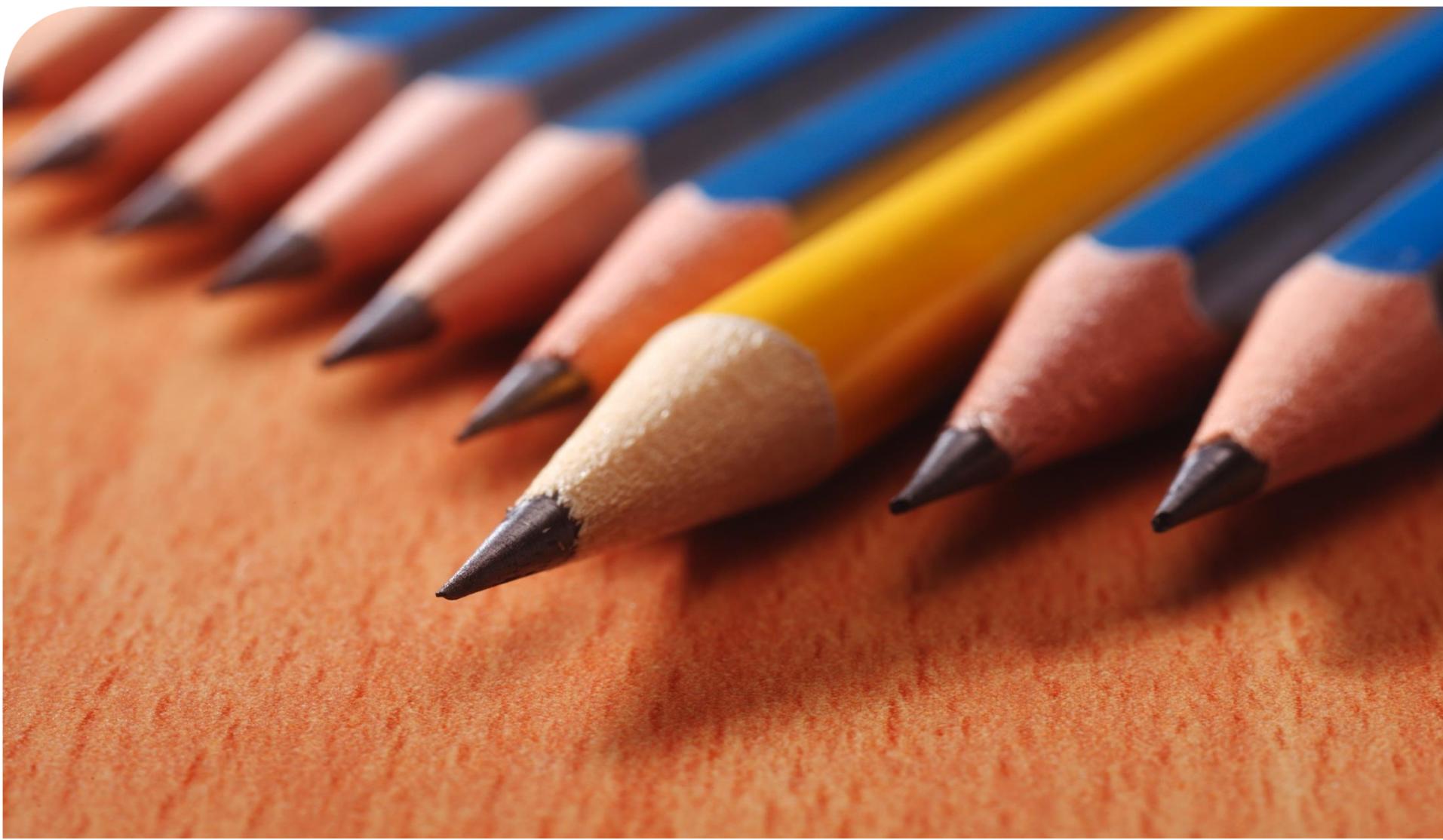
Erwerbstätigkeit
gestattet



Erwerbstätigkeit nur mit
Zustimmung der
Ausländerbehörde
gestattet



Erwerbstätigkeit nicht
gestattet



Besonderheiten bei der Beschäftigung

Welche Besonderheiten sind bei der Beschäftigung von Asylbewerber/innen / Geduldeten zu beachten?



Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitsortes

- Die Zustimmung zur Beschäftigung ist beschränkt auf eine konkrete Tätigkeit an einem konkreten Arbeitsort.
- Vor einem Wechsel der Tätigkeit oder des Arbeitsortes – auch innerhalb eines Unternehmens – muss daher erneut die Zustimmung der Ausländerbehörde eingeholt werden.

Welche Besonderheiten sind bei der Beschäftigung von Asylbewerber/innen / Geduldeten zu beachten?



Zeitarbeit

- Asylbewerber/innen und Geduldete können i.d.R. frühestens nach 15 Monaten Aufenthalt in Deutschland eine Tätigkeit als Leiharbeiter/in der Zeitarbeit aufnehmen.
- Die BA muss der Beschäftigung zustimmen und überprüft die Beschäftigungsbedingungen.

Welche Besonderheiten sind bei der Beschäftigung von Asylbewerber/innen / Geduldeten zu beachten?



Minijobs

- Auch die Aufnahme geringfügiger Beschäftigungen ist zustimmungspflichtig.
- Wie bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen ist ein Antrag auf Erlaubnis zur Beschäftigung bei der Ausländerbehörde zu stellen.
- Die BA wird zur Durchführung der Arbeitsmarktprüfung eingebunden.

Welche Besonderheiten sind bei der Beschäftigung von Asylbewerber/innen / Geduldeten zu beachten?

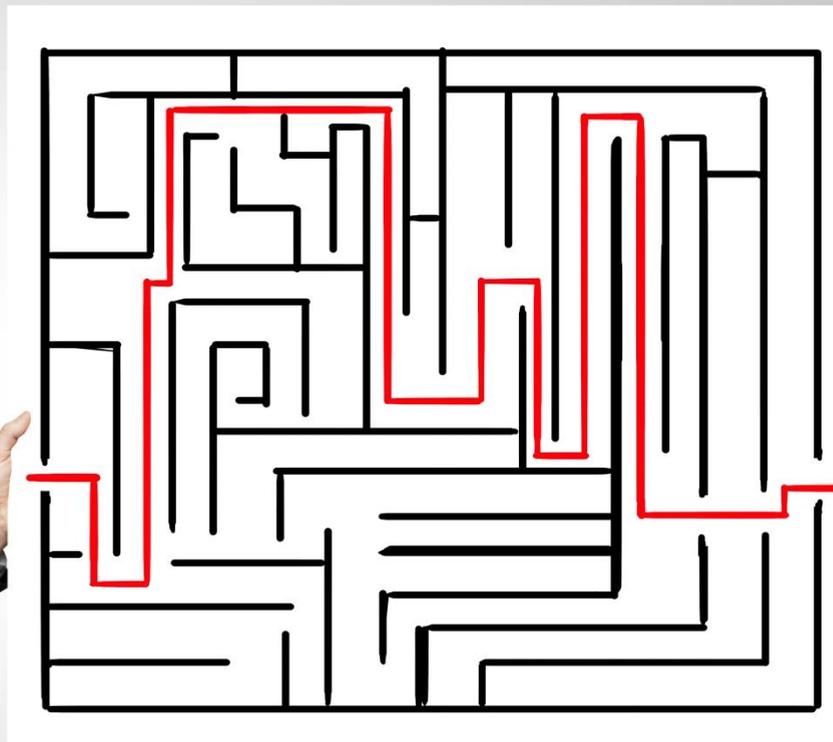


Montagetätigkeiten

Asylbewerber/innen und Geduldete unterliegen in der Regel einer Wohnsitzauflage. Vorgesehene Montagetätigkeiten sind daher bei der Beantragung der Erlaubnis zur Beschäftigung anzugeben.

Grenzübertritt

Ein Grenzübertritt ist auch zur Erreichung eines Einsatzortes nicht zulässig.



**Unterstützung durch den gemeinsamen
Arbeitgeber-Service der Agentur für Arbeit**

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.



1. Hilfe bei der Einstellung

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



- 1 Die Asylbewerberin / der Asylbewerber oder 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 durchführt.
- 3 Wenn bevorrechtigte Bewerber/innen nicht vorhanden sind und ausländische Arbeitnehmer/innen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer/innen, dann kann eine Einstellung erfolgen.
- 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.

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

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 BA führt daraufhin eine **Arbeitsmarktprüfung** durch, diese umfasst:

- **Prüfung der Beschäftigungsbedingungen**
- **Vorrangprüfung**

Welchen Zweck verfolgt die Arbeitsmarktprüfung?



Die BA berücksichtigt bei der Arbeitsmarktprüfung die nationale Arbeitsmarktsituation und stellt sicher, dass durch die Zulassung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Beschäftigung

- inländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht verdrängt werden.
- der nachhaltige Abbau der Arbeitslosigkeit in Deutschland nicht beeinträchtigt wird.

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

Was versteht man unter einer Vorrangprüfung?



Die BA prüft, ob die Stelle mit bevorrechtigten Bewerberinnen oder Bewerbern besetzt werden kann.

Bevorrechtigt sind:

- Deutsche
- EU-, EWR- und Schweizer Bürgerinnen und Bürger
- andere Personen mit dauerhaftem Aufenthaltsstatus in Deutschland

Dabei wird das individuelle Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle mit

- der fachlichen Eignung und
- der Verfügbarkeit

bevorrechtigter Bewerberinnen und Bewerber abgeglichen.

Welchen Einfluss hat die Aufenthaltsdauer auf die Zustimmungspflicht der BA?



< 15 Monate

durchgängiger Aufenthalt
in Deutschland:

- Vorrangprüfung
erforderlich
- Prüfung der Beschäftigungsbedingungen
erforderlich

15 - 48 Monate

durchgängiger Aufenthalt
in Deutschland:

- Vorrangprüfung
entfällt
- Prüfung der Beschäftigungsbedingungen
erforderlich

> 48 Monate

durchgängiger Aufenthalt
in Deutschland:

- Zustimmungspflicht
der BA entfällt

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 AG-S Ihrer Agentur für Arbeit und bitten um Vorabprüfung der Zustimmung zur Beschäftigung.
- 2 Der AG-S führt anhand der Stellenbeschreibung die Arbeitsmarktprüfung durch.
- 3 Wenn bevorrechtigte Bewerber/innen nicht vorhanden sind und ausländische Arbeitnehmer/innen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt werden als vergleichbare inländische Arbeitnehmer/innen, dann kann eine Einstellung erfolgen.
- 4 Der AG-S 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.

Bereits vor Einschaltung der Ausländerbehörde kann festgestellt werden, ob die Zustimmung der BA möglich ist.



Sie können vor Antragstellung bei der Ausländerbehörde den gemeinsamen Arbeitgeber-Service (AG-S) Ihrer Agentur für Arbeit um eine **Vorabprüfung nach § 36 Abs. 3 BeschV** bitten.

Im Rahmen der Vorabprüfung werden auch hier

- die **Beschäftigungsbedingungen** geprüft und
- die **Vorrangprüfung** durchgeführt.

Stehen keine bevorrechtigten Bewerber/innen zur Verfügung und werden ausländische Arbeitnehmer/innen nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt als vergleichbare inländische Arbeitnehmer/innen, wird darüber eine Bescheinigung erstellt.

Bereits vor Einschaltung der Ausländerbehörde kann festgestellt werden, ob die Zustimmung der BA möglich ist.



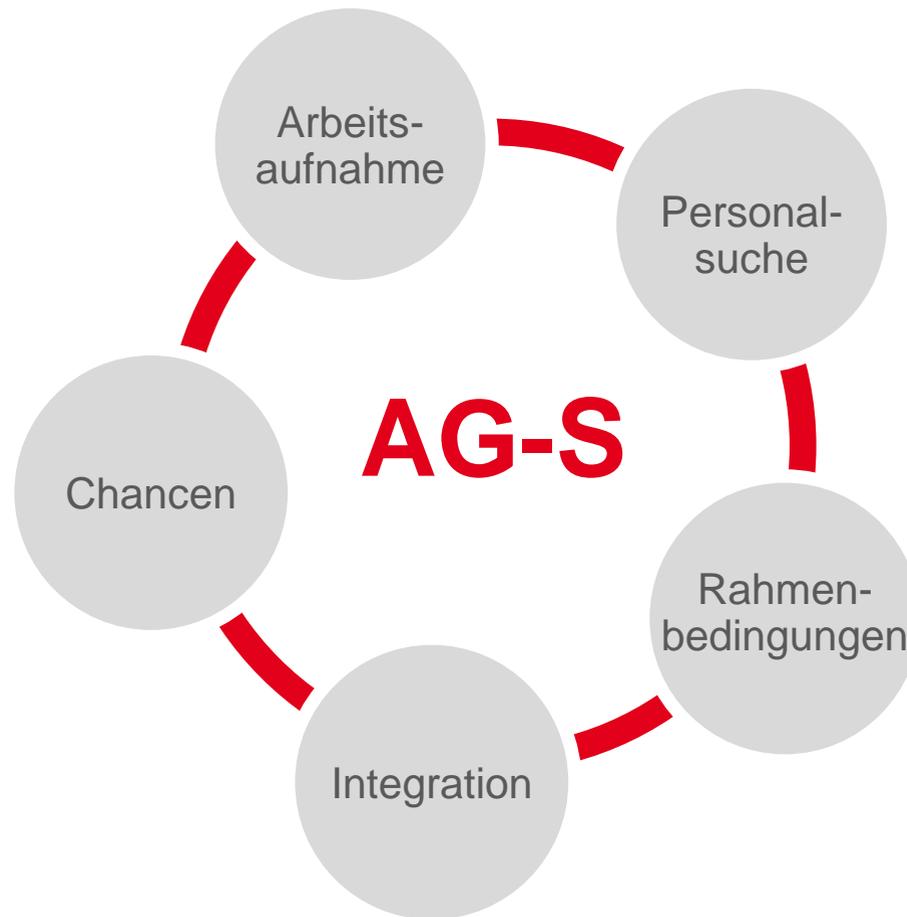
Die Bescheinigung wird dem Antrag für die **Erlaubnis zur Beschäftigung** bei der Ausländerbehörde beigelegt.

Zur Entscheidung des Antrages wird die BA nicht mehr eingeschaltet.



2. Hilfe bei der Personalsuche

Sie wollen sich über Besonderheiten und Voraussetzungen zur Beschäftigung oder Ausbildung von Asylbewerber/innen oder Geduldeten informieren?



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



- 1 Sie erteilen dem AG-S einen Vermittlungsauftrag zur Besetzung einer Stelle.
- 2 Sind bevorrechtigte Bewerber/innen nicht vorhanden, kann der AG-S (sofern vorhanden) geeignete Asylbewerber/innen oder Geduldete vorschlagen
- 3 Sie entscheiden sich für die Einstellung der / des vorgeschlagenen Asylbewerberin/ Asylbewerbers oder Geduldeten.
- 4 Der AG-S 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.

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

Die Ausländerbehörde kann direkt entscheiden und muss die BA nicht mehr einschalten.

Was müssen Sie beachten, wenn Sie eine/n Asylbewerber/in oder Geduldete/n 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.
- Für den konkreten Ausbildungsplatz ist die Beschäftigungserlaubnis der Ausländerbehörde einzuholen.
- Die Zustimmung der BA zu einer betrieblichen Ausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregeltem Ausbildungsberuf ist nicht erforderlich.

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

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



	Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich?	Zustimmung der BA erforderlich?	Mindestlohn- pflichtig?
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.



3. Prüfung von Fördermöglichkeiten

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 (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

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 haben keinen Anspruch auf abH und AsA

Geduldete erst nach 15 Monaten Aufenthalt in Deutschland.



Willkommen

Warum ist eine Willkommenskultur wichtig?

Eine gelebte Willkommenskultur ist wichtig, denn sie:

- signalisiert geflüchteten Menschen, dass sie willkommen sind
- zeigt ihnen eine Zukunftsperspektive auf
- hilft bei der Orientierung im täglichen Leben
- schafft die Basis für eine dauerhafte Integration
- sie eröffnet der Belegschaft einen Blick auf andere Kulturen
- erweitert ihren persönlichen Horizont
- fördert eine positive Haltung gegenüber geflüchteten Menschen

Was gehört zu einer erfolgreichen Willkommenskultur?

Integration im Betrieb z. B. durch Unterstützung

- bei der Eingewöhnung und Einarbeitung im Team
- beim Erlernen der Sprache
- bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen
- bei der Qualifizierung durch Weiterbildung

Integration in die Gesellschaft z. B. durch Hilfe

- bei Behördengängen
- bei der Suche nach Kindergarten- und Schulplätzen
- bei der Wohnungssuche
- bei der Suche nach kulturellen / sportlichen Freizeitaktivitäten

Bewährt hat sich der Einsatz von Mitarbeitern als Paten, die sich verantwortlich um neue Kolleginnen und Kollegen kümmern.

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

*Telefonhotline für geflüchtete Menschen und Ehrenamtliche
der Agentur für Arbeit Heilbronn: 07131 / 969-800*

E-Mail: Heilbronn.Asyl@arbeitsagentur.de



Noch Fragen?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Nächster Termin: 12. Juli 2016

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

- Welche Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Qualifikationen gibt es? Was muss/ kann/ kann nicht anerkannt werden?
- Wie sieht der Prozess der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen aus?
- Wie ist bei fehlenden Dokumenten vorzugehen?
- Welche Möglichkeiten der Weiterqualifizierung gibt es, um die volle Gleichwertigkeit zu erreichen?
- Welche Chancen bietet die Anerkennung des ausländischen Abschlusses für Unternehmen?