

# Geflüchtete Menschen integrieren – ein Praxisleitfaden für Unternehmen



## Inhalt

1. Einleitung .....	2
2. Welchen Status können geflüchtete Menschen haben und welche Auswirkungen hat das auf den Arbeits-/Ausbildungsmarktzugang?.....	3
3. Welches sind sichere Herkunftsländer? .....	4
4. Was ist bei der Rekrutierung geflüchteter Menschen zu beachten? .....	5
5. Wer hilft mir weiter, wo finde ich Unterstützung?.....	6
6. Was muss ich bei der Beschäftigungsaufnahme beachten? .....	7
7. Welche Fördermöglichkeiten gibt es? .....	8
8. Weitere Links zum Thema:.....	9

# 1. Einleitung

**Raimund Becker**, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit: „Flüchtlinge sind nicht die Fachkräfte von morgen. Sie sind die Fachkräfte von übermorgen. Wir brauchen einen langen Atem“.

Eine frühzeitige Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Arbeit, möglicherweise zunächst auch in niedriger qualifizierte Tätigkeiten, ist nach Ansicht vieler Experten der Schlüssel zu einer gesellschaftlich gelingenden Integration. Es muss daher das gemeinsame Ziel aller Akteure am Arbeitsmarkt sein, diese Menschen und ihre Familien schnellstmöglich in die Gesellschaft zu integrieren und ihnen Perspektiven für eine Zukunft in Deutschland zu eröffnen. Dies geschieht am besten, indem sie die Chance auf Ausbildung und Arbeit erhalten.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) bietet Unternehmen hierbei umfassende Unterstützung an. Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter beraten die Unternehmen vor Ort zu Rekrutierungswegen, Unterstützungs- und Förderleistungen und setzen diese gezielt für die Integration von Flüchtlingen und Asylbewerbern ein. Sie übernehmen die Vorauswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für das Unternehmen und binden hierfür auch den Berufspsychologischen Service (BPS) der Bundesagentur für Arbeit ein. Die Großkundenberatung berät und unterstützt große Unternehmen mit mehreren Standorten oder Niederlassungen bundesweit in allen Fragen der Personalrekrutierung und strategischen Beschäftigungsplanung und koordiniert ihre Anliegen innerhalb der BA.

Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente der BA, speziell Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung bei Arbeitgebern, Einstiegsqualifizierungen im Rahmen von Ausbildung, die Förderung der beruflichen Weiterbildung mit integrierten berufsbezogenen Deutschkursen und Eingliederungszuschüsse sind Angebote, welche die Integration von Flüchtlingen für die Unternehmen erleichtern.

Angesichts der sehr komplexen und dynamischen Rechtslage und einer Vielzahl involvierter Behörden und Ämter, gestaltet sich die Integration geflüchteter Menschen in Arbeit für Unternehmen nicht immer leicht. Um den Weg etwas einfacher zu gestalten, haben wir für Sie den vorliegenden Praxis-Leitfaden erstellt. Er ersetzt jedoch keinesfalls die individuelle Beratung vor Ort.

Wir stehen Ihnen für Fragen sehr gerne zur Verfügung.

Ihre Großkundenberatung



## 2. Welchen Status können geflüchtete Menschen haben und welche Auswirkungen hat das auf den Arbeits-/Ausbildungsmarktzugang?

Status	Arbeitsmarktzugang	Ausbildungsmarktzugang	Betreut in
<b>Eingereiste Asylsuchende</b> , die noch keinen Asylantrag gestellt haben, mit „Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender (BÜMA)“ oder ähnlichem Dokument. Bei dieser Bescheinigung handelt es sich nicht um einen Aufenthaltstitel, sondern bescheinigt lediglich, dass sich die schutzsuchende Person nicht illegal, sondern zwecks Asylantragstellung in Deutschland aufhält.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitsverbot in den ersten 3 Monaten des Aufenthalts</li> <li>• In den folgenden 12 Monaten Arbeit mit Genehmigung der Ausländerbehörde und Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit möglich. Geprüft wird: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gibt es vorrangige Bewerber (=Deutsche und EU-Ausländer) für die Stelle</li> <li>- Sind die Arbeitsbedingungen ortsüblich bzw. angemessen (z.B. hinsichtlich Bezahlung)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Ausbildungsaufnahme in den ersten 3 Monaten des Aufenthalts</li> <li>• Ab dem 4. Monat mit Genehmigung der Ausländerbehörde möglich</li> </ul>	Agentur für Arbeit
<b>Asylsuchende mit einer Aufenthaltsgestattung:</b> Menschen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nach Ablauf der 15 Monate mit Genehmigung der Ausländerbehörde möglich. Zustimmung der Agentur für Arbeit nur noch hinsichtlich Arbeitsbedingungen nötig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ab dem 1. Tag mit Genehmigung der Ausländerbehörde möglich</li> </ul>	Agentur für Arbeit
<b>Geduldete:</b> Menschen, deren Asylantrag in der Regel abgelehnt wurde, die aber nicht abgeschoben werden können.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt</li> <li>• Im Ausweisdokument ist "Erwerbstätigkeit gestattet" vermerkt (= generelle Genehmigung der Ausländerbehörde liegt vor)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uneingeschränkter Zugang zum Ausbildungsmarkt</li> <li>• Im Ausweisdokument ist "Erwerbstätigkeit gestattet" vermerkt (= generelle Genehmigung der Ausländerbehörde liegt vor)</li> </ul>	Jobcenter

**Bitte beachten!** Personen in Betreuung der Agentur für Arbeit unterliegen in der Regel einer Beschränkung hinsichtlich des Wohnsitzes. In der Regel sind sie verpflichtet in der zugewiesenen Unterkunft / Gemeinde / Stadt ihren Wohnsitz zu nehmen. Umzüge zur Arbeitsaufnahme können durch die Ausländerbehörden in der Regel nicht realisiert werden. – Reiseeinschränkungen innerhalb Deutschlands bestehen jedoch meist nicht, sodass auswärtige Dienst- oder Ausbildungsaufenthalte unproblematisch sind, solange der Wohnsitz nicht verlegt wird.

### 3. Welches sind sichere Herkunftsländer?

Die sicheren Herkunftsstaaten sind in [Anlage II zu § 29a Asylgesetz](#) definiert.

Danach zählen aktuell als sichere Herkunftsstaaten:

- Albanien
- Bosnien und Herzegowina
- Mazedonien, ehemalige jugoslawische Republik
- Ghana
- Kosovo
- Montenegro
- Senegal
- Serbien

Weitere Hinweise und Antworten auf Fragen zu sicheren Herkunftsstaaten nach dem Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz finden Sie unter folgendem Link auf den Seiten des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge [Sichere Herkunftsstaaten](#).

Bei bereits *anerkannten* Flüchtlingen spielt die Frage nach dem Herkunftsland keine Rolle bei der Integration in Arbeit und Ausbildung (siehe unter 2.)



## 4. Was ist bei der Rekrutierung geflüchteter Menschen zu beachten?

Am besten besprechen Sie das ideale Vorgehen mit Ihren örtlichen Ansprechpartnern aus Agentur für Arbeit bzw. Jobcenter (Kontaktmöglichkeiten siehe Kapitel 5.).

Bitte beachten Sie unbedingt auch die notwendige Vorrangprüfung bei einigen geflüchteten Menschen. In vielen (Helfer-) Berufen stehen bevorzugte Bewerber zur Verfügung. Sprechen Sie das Thema am besten offensiv im Kontakt mit Ihrem Ansprechpartner der Agentur/des Jobcenters an.

In verschiedenen zwischen Großkundenberatung und Unternehmen durchgeführten Rekrutierungsaufträgen hat sich ein dreistufiges Verfahren als besonders geeignet erwiesen. Zur ersten Orientierung folgendes Prozessschema:

Format	Inhalte	Rahmenbedingungen / Kosten
Kennenlernen der Bewerber/innen an einem Bewerbungstag bzw. im Rahmen eines Speeddatings	Vorstellung des Unternehmens und der angebotenen Tätigkeit(en) / Vorstellungsgespräche	In den Räumlichkeiten des Arbeitgebers oder nach Absprache in Agentur für Arbeit oder Jobcenter
Praktikum mit zwei- bis sechswöchiger Dauer mit dem Ziel einer Arbeitsaufnahme*	Bewerber/innen arbeiten unter Echtbedingungen mit → Klärt die Frage ob Bewerber/in zur Stelle und zum Unternehmen passt.	Im Rahmen einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, die von Agentur/Jobcenter gefördert wird. Es fallen für den Arbeitgeber gegebenenfalls Kosten für Arbeitskleidung an, soweit diese im Unternehmen erforderlich ist.
Einstellung auf einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz	Reguläres Anstellungsverhältnis	Reguläre ortsübliche Bezahlung, gegebenenfalls nach Tarif oder Mindestlohn. Evtl. sind Förderungen in Absprache mit Agentur für Arbeit oder Jobcenter möglich.

\* **Besonderheiten bei Ausbildungsverhältnissen:** Soll die Erprobung im Vorfeld eines angestrebten Ausbildungsverhältnisses erfolgen, ist eine mindestens sechsmonatige „Einstiegsqualifizierung“ möglich (vgl. Kapitel 7). Hierbei ist zu beachten, dass viele jugendliche Flüchtlinge sich in einer Schulbildung zur Erlangung eines Abschlusses befinden. Lassen Sie sich von Ihrem Ansprechpartner bei der Agentur für Arbeit beraten, wann geeignete Bewerber vor Ort zur Verfügung stehen.

## 5. Wer hilft mir weiter, wo finde ich Unterstützung?

Wenn Sie erwägen geflüchtete Menschen in Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis zu übernehmen, wenden Sie sich bitte an die zuständige Agentur für Arbeit vor Ort. Wenn Sie sich auf den Personenkreis der bereits anerkannten Flüchtlinge konzentrieren wollen, können Sie auch direkt mit dem Jobcenter Kontakt aufnehmen, in dessen Gebiet Sie Bewerber/innen rekrutieren möchten.

**Sie finden die Kontaktdaten Ihrer jeweils zuständigen Agentur für Arbeit sowie der Jobcenter unter diesem Link:**

<https://www.arbeitsagentur.de/apps/faces/home/pvo>. Sie haben die Möglichkeit Ihr Anliegen per Hotline oder Kontaktformular zu deponieren.

**Für die Jobcenter können Sie auch diese Seite verwenden:**

<http://www.sgb2.info/service-und-informationen/jobcenter-suche>



## 6. Was muss ich bei der Beschäftigungsaufnahme beachten?

- **Arbeitserlaubnis – Prüfung Beschäftigungsbedingungen – Vorrangprüfung**

- Nicht/noch nicht anerkannte Flüchtlinge benötigen eine Arbeitserlaubnis von der Ausländerbehörde. Eine Aussage dazu findet sich in den Ausweispapieren der Betroffenen.
- Verbunden mit der Arbeitserlaubnis ist in den meisten Fällen eine Prüfung der Arbeitsbedingungen der konkreten Stelle und oft eine Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit erforderlich (vgl. Kapitel 2). Hierfür ist ein Zeitraum von mindestens 3 Wochen Bearbeitungsdauer einzurechnen.
- Es wird dringend empfohlen den Bewerber bei der Einholung zu unterstützen oder die Beantragung als Arbeitgeber selbst durchzuführen. In einigen Fällen hat sich bewährt, wenn Betriebe parallel zur Kontaktaufnahme mit der Bundesagentur für Arbeit, bereits im Vorfeld der Einstellungen, das Gespräch mit der Ausländerbehörde gesucht haben.
- Die Kontaktdaten erhalten Sie bei der kommunalen Behörde.

- **Anmeldungen**

- *Krankenkasse – Sozialversicherung – Steuer*

Wenn es zur Beschäftigungsaufnahme kommt, sind die Prozesse identisch mit denen, die auch Inländer durchlaufen. Sie melden den geflüchteten Arbeitnehmer wie üblich bei den Sozialkassen und der Steuerverwaltung an.

Die Sozialversicherungsnummer liegt evtl. bereits vor, wenn die Person bei der Agentur für Arbeit gemeldet ist, sicher bei den Kunden der Jobcenter. Fragen Sie gegebenenfalls nach. In allen anderen Fällen erhalten Sie die Nummer von der Krankenkasse.

- *Kontoeröffnung*

Der Deutsche Landkreistag teilt in seinem Rundschreiben Nr. 134/2015 Folgendes mit: „Bei der Eröffnung eines Kontos sind die Geldinstitute aufgrund der Vorschriften des Geldwäschegesetzes zur Identifizierung des Kontoinhabers verpflichtet. Das führt insbesondere bei Flüchtlingen und Asylsuchenden, die (noch) nicht über Dokumente verfügen, mit denen die Pass- und Ausweispflicht im Inland erfüllt werden kann, zu Problemen. Für eine Übergangszeit haben sich das Bundesministerium der Finanzen (BMF), die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und der **Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV)** auf eine Auslegung des Geldwäschegesetzes verständigt, die Kontoeröffnungen auch unter Vorlage einer mit einem Lichtbild versehenen Meldebesccheinigung erlaubt.“

## 7. Welche Fördermöglichkeiten gibt es?

Grundsätzlich sind die Fördermöglichkeiten bei Arbeitsaufnahme für geflüchtete Menschen identisch mit denen von Inländern. Im Bereich Ausbildung gibt es dagegen teilweise Einschränkungen. Einschlägige Förderleistungen sind vor allem:

- **Maßnahme bei einem Arbeitgeber nach § 45 SGB III (MAG) = „Praktikum**  
Personen die bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter gemeldet sind, können bis zu sechs Wochen im Rahmen einer MAG bei Arbeitgebern erprobt werden. Die Personen werden dem Arbeitgeber zugewiesen. Direkte Kosten entstehen für den Arbeitgeber nicht. Diese Leistung ist im Vorfeld *einer Arbeitsaufnahme* möglich.
- **Eingliederungszuschuss nach §§ 88ff SGB III (EGZ)**  
Arbeitgeber können zur Eingliederung von *Arbeitnehmern* einen Zuschuss zum *Arbeitsentgelt* zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten. Die Förderhöhe beträgt *bis zu 50%* des Arbeitsentgelts und kann bis zu 12 Monate gewährt werden.
- **Einstiegsqualifizierung nach §54a SGB III (EQ)**  
Arbeitgeber, die eine betriebliche EQ durchführen, können durch Zuschüsse zur Vergütung des *Auszubildenden* gefördert werden. Die Förderung beträgt bis zu 216 € monatlich plus pauschalierter Anteil am durchschnittlichen Gesamt-Sozialversicherungsbeitrag. Eine EQ muss mindestens 6 und kann längstens 12 Monate dauern. Der EQ-Vertrag wird durch die zuständige Kammer eingetragen.

Weitere Förderleistungen können Sie dem Merkblatt „Was, wieviel, wer? (Stand September 2015) entnehmen:

[Finanzielle Hilfen auf einen Blick - Was, wie viel, wer?](#)

**Bitte beachten Sie:** Über alle Förderleistungen entscheiden die örtliche Arbeitsagentur beziehungsweise das Jobcenter, das für den Bewerber/die Bewerberin zuständig ist.



## 8. Weitere Links zum Thema:

- Hilfreiche Informationen des BAMF zum Thema Asyl und Flüchtlingsschutz  
[Asyl und Flüchtlingsschutz](#)
- FAQ der Bundesregierung zu Fragen rund um das Thema Flucht und Asyl  
[Fragen und Antworten: Flucht und Asyl](#)
- Informationen zum Ablauf des Asylverfahrens  
[Ablauf Asylverfahren](#)

