



Integration von Flüchtlingen über „Praktika“

Was Sie als Unternehmen beachten müssen

Praktika für Flüchtlinge

Wie Sie als Unternehmen mit Praktika einen Beitrag zur Integration von Flüchtlingen leisten und zugleich Fachkräfte sichern können



Wenn Sie als Unternehmen einen Beitrag zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung leisten wollen, stehen Ihnen zahlreiche Möglichkeiten zur Verfügung. Die vorliegende Broschüre will Ihnen relevante Hinweise an die Hand geben, um eine erfolgreiche Planung und Umsetzung zu ermöglichen und Stolpersteine zu vermeiden. Dabei gibt es je nach Zielgruppe unterschiedliche Regelungen und Rahmenbedingungen zu beachten:

Für **Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge** müssen bei Praktika, Ausbildung und Beschäftigung keine aufenthaltsrechtlichen Besonderheiten beachtet werden. Sie besitzen in aller Regel eine Aufenthaltserlaubnis, die ihnen den uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt und damit auch zu Praktika ermöglicht. Für sie gelten somit alle Regelungen, die grundsätzlich auch für deutsche Staatsbürger und in Deutschland lebende Ausländer mit einer Aufenthaltserlaubnis für Praktika im Betrieb gelten.

Die in dieser Übersicht dargestellten Regelungen und Hinweise gelten ausschließlich für **Asylbewerber/innen in einem noch laufenden Asylverfahren**, die über eine Aufenthaltsgestattung¹ verfügen, sowie für sogenannte **geduldete Personen**. Geduldete sind Menschen, deren Antrag auf Asyl abgelehnt wurde, die aber aus rechtli-

chen oder faktischen Gründen weiterhin befristet in Deutschland bleiben dürfen. Viele Geduldete leben schon seit langen Jahren in Deutschland. Bei der Beschäftigung – und damit auch bei Praktika – für Asylbewerber/innen und Geduldete müssen die Unternehmen besondere Vorgaben beachten.

Wann haben Asylbewerber/innen und Geduldete einen Arbeitsmarktzugang?

Asylbewerber/innen und geduldete Personen dürfen grundsätzlich nur dann eine Beschäftigung aufnehmen, wenn die zuständige² **Ausländerbehörde** dies **genehmigt** und in der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung bzw. Duldung vermerkt hat. Als Unternehmen können Sie sich somit an diesem zentralen Dokument orientieren. Vor Beginn einer Beschäftigung müssen Asylbewerber/innen und geduldete Personen deshalb die Erlaubnis der Ausländerbehörde beantragen. In der Regel muss die Ausländerbehörde zu einer Beschäftigung die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) einholen. Dies geschieht in einem internen Verfahren der Behörden untereinander. Bei bestimmten Beschäftigungen benötigen die Ausländerbehörden keine Zustimmung der BA.

¹ Aufenthaltsgestattung bezeichnet sowohl das Recht, sich nach der Stellung eines Asylantrags zur Durchführung eines Asylverfahrens in Deutschland aufhalten zu dürfen (§ 55 Abs. 1 Asylgesetz (AsylG)), als auch die Bescheinigung für Personen, die in Deutschland einen Asylantrag gestellt haben.

² Die Zuständigkeit der Ausländerbehörde richtet sich nach dem Wohnsitz des Ausländers.

Asylbewerber/innen mit einer Aufenthaltsgestattung und Personen mit einer Duldung kann die Ausübung einer Beschäftigung grundsätzlich nach Ablauf einer **Wartefrist von 3 Monaten** erlaubt werden. Allerdings dürfen Asylbewerber/innen keiner Beschäftigung nachgehen, solange sie in einer Aufnahmeeinrichtung wohnen müssen, was in der Regel bis zu 6 Monate dauern kann.³

Die BA erteilt ihre Zustimmung zur Beschäftigung von Asylbewerber/innen oder Geduldeten, wenn diese **nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen** beschäftigt werden sollen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer/innen und **keine bevorrechtigten Arbeitnehmer/innen** am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Die **Vorrangprüfung** entfällt bei der Beschäftigung in Engpassberufen⁴ oder wenn sich ein/e Asylbewerber/in oder Geduldete/r bereits seit **15 Monaten** ununterbrochen in Deutschland aufhält. Wo die Vorrangprüfung ausgesetzt ist, sehen Sie auf einer Deutschlandkarte unter www.kofa.de/fluechtlinge.

Praktika sind Beschäftigungsverhältnisse

Bei einem **Praktikum** handelt es sich in der Regel um eine Beschäftigung, die von der zuständigen Ausländerbehörde bei Asylbewerber/innen und Geduldeten genehmigt werden muss.⁵ Ein Praktikum soll durch eine betriebliche Tätigkeit praktische Fertigkeiten und Kenntnisse zur Vorbereitung auf eine spätere berufliche Tätigkeit oder Ausbildung vermitteln.

Hinweise zur Unfallversicherung

Unfallversicherungsschutz besteht immer dann, wenn zwischen Unternehmen und Praktikant/in ein Vertrag geschlossen wird und beim Praktikum eine Eingliederung in den Betrieb mit Arbeitstätigkeit erfolgt. Im Rahmen eines Praktikums sind Asylbewerber/innen und Geduldete gegen die Folgen von Arbeits- und Wegeunfällen sowie Berufskrankheiten versichert. Der Versicherungsschutz

besteht vom ersten Arbeitstag an und unabhängig davon, ob und ggf. in welcher Höhe ein Entgelt gezahlt wird. Das Unternehmen hat die Praktikant/innen sowie das Entgelt dem für ihn zuständigen Unfallversicherungsträger zu melden. Sofern es sich um ein unbezahltes Praktikum handelt, kann dort Auskunft darüber eingeholt werden, ob eine Meldung erforderlich ist. Teilnehmer/innen an Maßnahmen der Arbeitsagenturen – etwa an den Programmen "Perspektive für Flüchtlinge" (PerF) oder "Perspektive für junge Flüchtlinge" (PerjuF) – sind über den jeweiligen Maßnahmenträger versichert, der die Maßnahme durchführt. Auch während der Maßnahmenteile, die in einem Betrieb durchgeführt werden, stehen die Teilnehmer/innen unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Zuständig ist der Unfallversicherungsträger, dem der Arbeitgeber angehört.

Da der Begriff „Praktikum“ in der Praxis Verwendung für eine Vielzahl von Tätigkeiten mit sehr unterschiedlicher Zielrichtung findet, nimmt die Ausländerbehörde für die aufenthaltsrechtliche Beurteilung immer eine konkrete Einzelfallbetrachtung vor. Im Folgenden finden Sie die wichtigsten Formen betrieblicher Praktika.

Wichtiger Hinweis

Die Aufnahme einer Beschäftigung von Asylbewerber/innen aus „**sicheren Herkunftsstaaten**“⁶ ist **nicht möglich**. Antragsteller/innen aus diesen Ländern sind verpflichtet, bis zur Entscheidung über ihren Asylantrag und im Falle einer Ablehnung ihres Antrages bis zum Vollzug der Abschiebung in einer Aufnahmeeinrichtung zu verbleiben.⁶ In dieser Zeit dürfen sie keine Erwerbstätigkeit ausüben.⁷ Auch die Beschäftigung von geduldeten Menschen aus sicheren Herkunftsstaaten, deren nach dem 31. August 2015 gestellter Asylantrag abgelehnt wurde oder sich noch in Bearbeitung befindet, ist nicht möglich, da sie keine Arbeitserlaubnis erhalten.⁸

³ § 47 Abs. 1 und § 61 Abs. 1 AsylG. Die Länder können festlegen, dass Ausländer verpflichtet sind, bis zur Entscheidung des Bundesamtes über den Asylantrag und im Falle der Ablehnung des Asylantrags als offensichtlich unbegründet oder als unzulässig bis zur Ausreise oder bis zum Vollzug der Abschiebungsandrohung oder -anordnung in der für ihre Aufnahme zuständigen Aufnahmeeinrichtung, längstens jedoch für 24 Monate, zu wohnen. (§ 47 Abs. 1b AsylG)

⁴ Engpassberufe finden sich auf der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit unter: <https://www.arbeitsagentur.de/positivliste>.

⁵ Sichere Herkunftsstaaten sind gemäß § 29a AsylG die Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie die Länder Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien. Die Länder können festlegen, dass Ausländer verpflichtet sind, bis zur Entscheidung des Bundesamtes über den Asylantrag und im Falle der Ablehnung des Asylantrags als offensichtlich unbegründet oder als unzulässig bis zur Ausreise oder bis zum Vollzug der Abschiebungsandrohung oder -anordnung in der für ihre Aufnahme zuständigen Aufnahmeeinrichtung, längstens jedoch für 24 Monate, zu wohnen. (§ 47 Abs. 1b AsylG)

⁶ § 47 Abs. 1a S. 2 AsylG.

⁷ § 61 Abs. 1 AsylG.

⁸ § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 3 AufenthG, § 61 Abs. 2 S. 1 AsylG.

⁹ Maßgebend für die Einstufung als genehmigungsbedürftige „Beschäftigung“ ist eine Gesamtbetrachtung des Einzelfalls und damit der tatsächlichen Verhältnisse. Bewertet werden u.a. die Weisungsabhängigkeit und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation eines Betriebes. Entscheidend ist bei der Bewertung die Sichtweise der Ausländerbehörde, nicht des Arbeitgebers. Ob eine genehmigungsbedürftige Beschäftigung vorliegt, lässt sich im Streitfall verbindlich nur vor den Gerichten klären.

1. Betriebliche Praktika im engeren Sinne

Mit einem „echten“ Praktikumsverhältnis ist grundsätzlich ein Mindestmaß an Eingliederung in den Betriebsablauf verbunden. Insofern handelt es sich um ein Beschäftigungsverhältnis, für das immer vor Antritt die Erlaubnis der Ausländerbehörde des Praktikanten/der Praktikantin oder stellvertretend vom Unternehmer oder anderen Personen beantragt werden muss. Seit August 2015 sind folgende Arten von Praktika von der Zustimmungspflicht der BA ausgenommen:¹⁰

- ein **Orientierungspraktikum** von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums,
- ein **Pflichtpraktikum** aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie,
- ein **ausbildungsbegleitendes Praktikum** von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit derselben Person bestanden hat,
- eine von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Einstiegsqualifizierung¹¹ oder eine Berufsausbildungsvorbereitung.¹²
- Praktika bis zu einer Dauer von drei Monaten sind in der Regel mindestlohnbefreit.

Aus der Praxis

Geflohen, engagiert, integriert

Wurst Stahlbau qualifiziert nigerianische Flüchtlinge zu Schweißern

Warum nicht mal neue Wege gehen, dachte man sich bei der Firma Wurst Stahlbau, als ein nigerianischer Flüchtling um ein Praktikum bat. Inzwischen hat sie zwei nigerianische Flüchtlinge zu Schweißern ausgebildet – und hochmotivierte Fachkräfte gewonnen. Das Praxisbeispiel finden Sie unter: <http://www.kofa.de/aus-der-praxis/fachkraefte-qualifizieren/vom-biogemuese-zum-stahlbau>



Unternehmensdaten

Wurst Stahlbau ist auf Stahlkonstruktionen, Dach- und Fassadengestaltung, Tor- und Türanlagen, Fenster und Photovoltaikanlagen spezialisiert.

Branche: Metallverarbeitung
Standort: Bersenbrück (Niedersachsen)
Beschäftigte: 200
 (Stand: 2015)

¹⁰ § 32 Abs. 2 Beschäftigungsverordnung (BeschV).

¹¹ § 54a SGB III.

¹² §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes.

Aus der Praxis



Lernen statt Warten

Ein Unternehmernetzwerk bietet Flüchtlingen Praktika und Deutschkurse an

Abdulmajid Majidi möchte Industriemechaniker werden. Der Röstanlagenhersteller Probat hat ihn seinem Ziel mit einem Praktikum nähergebracht – nachdem die Firma ihn und andere Flüchtlinge wie die weiteren Unternehmen des Netzwerks „Gemeinsame Integration“ in Sprachkursen weitergebildet hat. Das Praxisbeispiel finden Sie unter: <https://www.kofa.de/aus-der-praxis/fachkraefte-qualifizieren/praxisbeispiel-unternehmernetzwerk-qualifiziert-fluechtlinge-kofa>

Unternehmensdaten

Die Probat-Werke stellen Maschinen und Anlagen zur Veredelung von Kaffee und anderen Nahrungsmitteln her.

Branche: Maschinenbau
Standort: Emmerich (NRW)
Beschäftigte: 470 (Emmerich), 800 (weltweit)
 (Stand: 2017)

Berufsorientierung

Haben Asylbewerber/innen oder Geduldete noch keine abgeschlossene Berufsausbildung und streben diese an, können sie ein Praktikum zur Berufsorientierung in einem Betrieb absolvieren. Dieses darf maximal drei Monate dauern. Ein verbindliches Angebot für eine spätere Ausbildung muss nicht vorliegen, allerdings ein inhaltlicher Bezug. Die Ausländerbehörde prüft, ob eine spätere Aus-

Interview mit Jan Molitor, Leiter Marketing und Kommunikation



Herr Molitor, wie kommt Ihre Unternehmensinitiative in der Region an?

Wir erhalten immer wieder Fragen von Unternehmen und Verbänden. Es sind oftmals die gleichen: Wie fange ich an? Welche Maßnahmen sind zielführend für beide Seiten? Wie löse ich den Bürokratieaufwand, der mit der Integration von Flüchtlingen verbunden ist?

Was ist dann Ihr Rat?

Grundsätzlich sollte sich jedes Unternehmen darüber informieren, ob die geplanten Vorhaben wie Praktika rechtlich in Ordnung sind. Ich würde daher empfehlen, sich an Initiativen und Netzwerke oder größere Unternehmen in der Region zu wenden, die Erfahrung mit der Beschäftigung von Flüchtlingen haben (oder an die Bundesagentur für Arbeit, Anmerkung der Redaktion).

Was haben Unternehmen davon, Flüchtlinge einzubinden?

Aktuell verbringen viele hochmotivierte Flüchtlinge sehr viel Zeit damit, einfach nur zu warten. Diese Zeit sollten wir gemeinsam sinnvoll nutzen. Und es ist auch ein Gewinn für die Unternehmen: Der Kontakt zu den Flüchtlingen hilft, mögliche Barrieren abzubauen, aber auch, das ein oder andere Problem wieder richtig einzuordnen, wenn man sich mit ihnen über ihre Lebensgeschichten austauscht.

bildung im jeweiligen Bereich in Betracht kommt. Für ein Berufsorientierungspraktikum ist die Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Mit der am 01.08.2015 in Kraft getretenen neuen Beschäftigungsverordnung ist jedoch keine Zustimmung der BA mehr erforderlich.¹³ Der allgemeine Mindestlohn gilt bei einem Berufsorientierungspraktikum nicht, sofern es nicht länger als drei Monate dauert.

¹³ § 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV.

Wichtige Hinweise

Durch die Einschränkung zustimmungs- und mindestlohnfreier Orientierungspraktika auf Personen, die noch keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, ergeben sich bisher Rechtsunsicherheiten für Betriebe. Viele Flüchtlinge haben zwar keinen einer deutschen Ausbildung vergleichbaren Abschluss, aber in ihren Heimatländern bereits Arbeitserfahrung gesammelt und können dafür ggf. auch Nachweise erbringen. Liegt eine abgeschlossene Berufsausbildung vor, sind Orientierungspraktika bisher nach Einschätzung des Bundesministeriums grundsätzlich nicht mehr möglich. Allerdings unterscheiden sich die Berufsprofile in den Herkunftsländern der Flüchtlinge von den Anforderungen und Tätigkeitsprofilen in Deutschland oft erheblich. Daher wäre ein Orientierungspraktikum gerade hier hilfreich, um Klarheit über vorhandene Fähigkeiten und die Berufseignung in Deutschland zu erhalten.

Aufgrund der bisher bestehenden Rechtsunsicherheiten ist bei Flüchtlingen mit einer beruflichen Vorqualifikation jedoch von Orientierungspraktika abzuraten – es sei

denn, eine Vorklärung mit der zuständigen Ausländerbehörde und der Arbeitsagentur/dem Jobcenter führt zu einem positiven Ergebnis, das schriftlich festgehalten werden sollte.

Von Orientierungspraktika klar zu unterscheiden sind oft als „Schnupperpraktika“ bezeichnete Tätigkeiten. Diese sind in aller Regel Probebeschäftigungen, um die Eignung für eine Arbeitsstelle zu testen. Verrichtet die Person tatsächlich die später angestrebte Tätigkeit probeweise und ist dabei in die Arbeits- und Produktionsabläufe des Betriebes eingegliedert, gehen die Ausländerbehörden und die Arbeitsagenturen in der Regel von einer Probebeschäftigung aus – und zwar unabhängig davon, wie die Tätigkeit bezeichnet wird.

Für solche Probebeschäftigungen ist die Zustimmung der Arbeitsagentur erforderlich.¹⁴ Probebeschäftigungen sind zudem mit dem tariflichen bzw. ortsüblichen Entgelt, mindestens aber mit dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten.

2. Praktische Tätigkeiten im Betrieb im Rahmen geförderter Maßnahmen

Maßnahmen zur Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen

Eine „Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“¹⁵ in einem Unternehmen ist grundsätzlich auf sechs Wochen befristet¹⁶ und „zweckbezogen“. Das bedeutet, dass die Maßnahme zum Ziel haben muss, die vorhandenen berufsfachlichen Kenntnisse der Teilnehmenden festzustellen, entsprechende Kenntnisse zu vermitteln oder berufsfachliche Vermittlungshemmnisse zu

verringern. Ihr Zweck darf aber nicht sein, überwiegend Arbeitsleistungen von wirtschaftlichem Wert zu verrichten, die üblicherweise gegen Arbeitsentgelt erbracht werden. Die Teilnehmer/innen dürfen auch nicht in die Arbeitsorganisation des Betriebes eingegliedert und der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers unterworfen sein.

¹⁴ § 32 Abs. 1 BeschV i.V.m. § 39 AufenthG.

¹⁵ § 45 SGB III.

¹⁶ § 45 Abs. 2 S. 2 SGB III.

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sind insbesondere

- Maßnahmen der Eignungsfeststellung,
- die Unterstützung von Arbeitslosen bei der eigenen Suche einer Beschäftigung,
- die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, um eine Vermittlung in Arbeit zu erleichtern,
- Maßnahmen, die zur Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit führen,
- Maßnahmen, deren Inhalt die Feststellung, Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen ist und die der Vermittlung in eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle dienen,
- Maßnahmen, bei denen die Bundesagentur für Arbeit einen Dritten (Bildungsträger, privater Arbeitsvermittler, etc.) mit der Vermittlung des arbeitslosen Menschen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beauftragt.

Es handelt sich bei einer solchen Maßnahme weder um eine Beschäftigung noch um ein Praktikum. Vom Unternehmen darf kein Entgelt gezahlt werden. Für Maßnahmen oder Maßnahmeteile im Betrieb ist daher keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich.¹⁷ Allerdings muss die Durchführung vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden, die Dauer, Inhalte und Ziele der Maßnahme festlegt. Für Asylbewerber/innen aus sicheren Herkunftsstaaten ist die Teilnahme nicht möglich, weil sie grundsätzlich keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

Einstiegsqualifizierung

Zur Vorbereitung von Asylbewerber/innen oder Geduldeten auf eine Berufsausbildung kommt auch eine durch die Arbeitsagentur geförderte Einstiegsqualifizierung in Betracht.¹⁸ Die Förderung muss vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden. Für Einstiegsqualifizierungen bei Asylbewerber/innen und Geduldeten ist keine Zustimmung der BA erforderlich; Asylbewerber/innen oder Geduldete müssen aber die Genehmigung der Ausländerbehörde beantragen.

Aus der Praxis



© KOFA/picture alliance/Robert Schlesinger

Praktikum als Sprungbrett in die Arbeit

Reuther STC bietet Geflüchteten über Praktika mit Schweißerlehrgang eine Chance zur Integration

Die Firma Reuther STC sieht in der Integration von Flüchtlingen eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Deshalb hat der Anlagenbauer 14 Geflüchtete als Praktikanten beschäftigt. Ein Erfolg für beide Seiten. Das Praxisbeispiel finden Sie unter: <http://www.kofa.de/aus-der-praxis/fachkraefte-qualifizieren/die-groesste-huerde-ist-der-eigene-wille>

Unternehmensdaten

Die Reuther STC GmbH produziert und vertreibt Stahlrohrtürme und Komponenten für Windkraftanlagen.

Branche: Metallbau

Standort: Fürstenwalde (Brandenburg)

Beschäftigte: etwa 250 Mitarbeiter (Stand: 2016)

¹⁷ § 4 Abs. 3 i.V.m. § 2 Abs. 2 AufenthG.

¹⁸ § 54a SGB III.

Mit Hilfe einer Einstiegsqualifizierung können Betriebe Interessierte an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranzuführen, wenn sie aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind. Als lernbeeinträchtigt zählen junge Menschen mit erheblichen Bildungsdefiziten und junge Menschen ohne Hauptschulabschluss oder vergleichbaren Schulabschluss. Als sozial benachteiligt werden junge Menschen angesehen, die wegen gravierender sozialer, persönlicher oder psychischer Probleme den Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung ohne Förderung nicht gewachsen sind. Die Einstiegsqualifizierung soll dazu dienen, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess zu beobachten. Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem insbesondere die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme definiert und die Vergütung festgelegt werden. Die Arbeitsagentur erstattet Unternehmen die Vergütung der Einstiegsqualifizierung in Höhe von 216 Euro monatlich sowie einen pauschalierten Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Bei Einstiegsqualifizierungen, die von der Agentur für Arbeit nach § 54a SGB III durch Bescheid bewilligt wurden, gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht.

Weiterführende Informationen

In dem KOFA-Dossier "Flüchtlinge integrieren" erhalten Sie einen Überblick, welche Möglichkeiten zur Qualifizierung und Beschäftigung von Flüchtlingen Sie als kleines oder mittleres Unternehmen nutzen können und was Sie dabei beachten sollten: www.kofa.de/fluechtlinge.

Auf der BDA-Themenseite "Flüchtlinge" erhalten Sie einen Überblick über Positionen der Arbeitgeberverbände und weiterführende Informationen zum Thema: http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/id/de_fluechtlinge.

Auf der gemeinsamen Plattform von BDA, BDI, ZDH und der Bundesagentur für Arbeit (BA) erhalten Sie zudem vielfältigen Informationen und Angebote zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. <https://www.erfolgreich-integrieren.de/>

Ansprechpartner

Weitere Experten, die Ihnen fachkundig weiterhelfen und Ihnen auch rechtsverbindliche Auskünfte erteilen können stehen Ihnen gerne zur Verfügung. Im Folgenden haben wir einige wichtige Ansprechpartner für Sie zusammengestellt:

Das Bundesamt für Flüchtlinge und Migration (BAMF) hilft Ihnen insbesondere bei Fragen zum Aufenthaltsstatus sowie zum Arbeitsmarktzugang weiter. Die Service-Hotline erreichen Sie Montag bis Freitag von 9 bis 13 Uhr unter der 0911 94 36 39 0.

Beim Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit erhalten Sie Informationen zu allen Fragen rund um den Arbeitsmarktzugang von geflüchteten Menschen aber auch zu diversen BA-getragenen Förderprogrammen. Die kostenlose Servicehotline erreichen Sie unter der 0800 4 55 55 20. Auch Ihr Jobcenter vor Ort berät Sie hierzu gerne.

Ihre lokale Ausländerbehörde berät Sie zum Rechtsstatus und zur Bleibeperspektive von Flüchtlingen. Generell kann Ihnen Ihre lokale Ausländerbehörde bei konkreten Anfragen fachkundig weiterhelfen und verbindliche Aussagen treffen.

Bei Fragen zum Versicherungsschutz erteilt Ihnen der jeweilige Versicherungsträger gerne Auskunft.

Anmerkung

Diese Handreichung liefert für Unternehmen eine grobe Übersicht zur Integration von Flüchtlingen. Sie erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und kann die Voraussetzungen für den Arbeitsmarktzugang nicht vollständig beschreiben. Bei Fragen zu aufenthaltsrechtlichen Angelegenheiten sowie zur Erlaubnis zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit sind die Ausländerbehörden als Ansprechpartner zuständig. Die Bundesagentur für Arbeit erteilt Auskünfte zu betrieblichen Tätigkeiten und Praktika von Asylbewerber/innen und Geduldeten unter der



Die Kontaktdaten und regionalen Zuständigkeiten der Teams des Arbeitsmarktzulassungsverfahrens finden Sie unter: www.arbeitsagentur.de/arbeitsmarktzulassung

Impressum

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
11054 Berlin
bda@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

Autoren

Georg Brämer, BDA
Dr. Nicolas Keller BDA
Sarah Pierenkemper KOFA
Anna Schopen, KOFA
Dirk Werner, KOFA
Alexander Wilhelm, BDA

Kontakt Daten

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Telefon: 0221 4981-543
E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de

Gestaltung und Produktion

Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH, Köln

Stand

Juni 2018

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages