

Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Chancen für Flüchtlinge eröffnen Was ist zu beachten?



Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Nord

1 Welche Möglichkeiten haben Sie, wenn Sie einen Flüchtling einstellen oder ausbilden möchten?

PRAKTIKA

- Praktika zur Anbahnung eines Beschäftigungsverhältnisses (Erprobung)
- Ausbildungs- bzw. studienbegleitende Praktika bis zu drei Monaten
- Pflichtpraktika in schulischer Ausbildung oder Studium
- Praktika bis zu drei Monaten zur Berufsorientierung (Bezug zur Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums) oder zur beruflichen Umorientierung bzw. erneuten Ausbildung; insbesondere für Personen ohne abgeschlossene/-s Ausbildung/Studium
- Praktika im Rahmen einer Maßnahme der aktiven Arbeitsförderung beim Arbeitgeber (über Agenturen für Arbeit/Jobcenter)

ARBEIT

Direkteinstellung mit einem Arbeitsvertrag

EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG (EQ)

Langzeitpraktikum zur Vermittlung von Grundkenntnissen in einem Ausbildungsberuf mit dem Ziel der Übernahme in Ausbildung

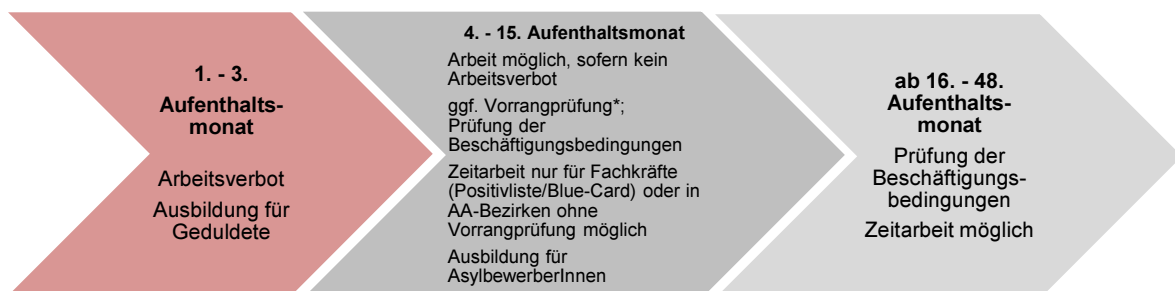
AUSBILDUNG

Direkteinstellung mit einem Ausbildungsvertrag

2 Was müssen Sie dabei beachten?

ASYLBEWERBER/INNEN UND GEDULDETE AUSLÄNDER/INNEN

... dürfen nach Ablauf des Arbeitsverbotes dann eine Beschäftigung aufnehmen, wenn die Ausländerbehörde dies erlaubt und dies in der Bescheinigung über die **Aufenthaltsgestattung** beziehungsweise **Duldung** vermerkt ist.



WICHTIG

- Bestimmungen zum Mindestlohn (gegebenenfalls Tariflohn oder ortsüblicher Lohn) sind bei Beschäftigung und Praktika zu beachten
- Bei Praktika, Ausbildung und Beschäftigung ist grundsätzlich eine Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich

ASYLBERECHTIGTE UND ANERKANNTE FLÜCHTLINGE

... erhalten eine **Aufenthaltserlaubnis**, die ihnen ab Anerkennung den uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Eine Erlaubnis der Ausländerbehörde ist für die im Folgenden genannten Unterstützungsleistungen nicht erforderlich.

Achtung: Praktika gelten jedoch auch bei diesem Personenkreis als Beschäftigung und unterliegen damit gleichermaßen den Bestimmungen zum Mindestlohn.

* abhängig vom Beschäftigungsort; in Hamburg und Schleswig-Holstein erfolgt zurzeit keine Vorrangprüfung, in Mecklenburg-Vorpommern wird diese weiterhin vorgenommen

3 Mit welcher Unterstützung können Sie rechnen?

MASSNAHME BEIM ARBEITGEBER (MAG)

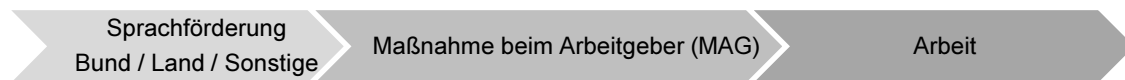
- Bewerber muss bei einer Agentur für Arbeit/einem Jobcenter arbeitslos gemeldet sein
- Zur Heranführung an den Arbeits- und Ausbildungsmarkt bzw. zur Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen
- Eignungs- bzw. Kompetenzfeststellung
- Individuell abgestimmte Dauer - bis maximal 12 Wochen

EINGLIEDERUNGSZUSCHUSS (EGZ)¹

- Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung
- Förderhöhe und -dauer wird individuell festgelegt

WEITERBILDUNG GERINGQUALIFIZIERTER UND BESCHÄFTIGTER ÄLTERER IN UNTERNEHMEN (WeGebAU)

- Anpassungsqualifizierung Beschäftigter in kleinen und mittleren Unternehmen (Lehrgangskosten)
- Arbeitsentgeltzuschuss und Lehrgangskosten bei abschlussorientierter Qualifizierung
 - Externenprüfung/Umschulung
 - Teilqualifizierungen



EINSTIEGSQUALIFIZIERUNG (EQ)¹

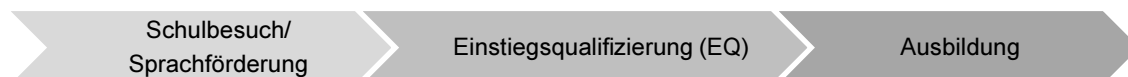
- Für Ausbildung suchende Personen bis 35 Jahre
- Dauer: mindestens 6, höchstens 12 Monate
- Praktikumsvergütung in Höhe von 231,- € monatlich (Aufstockung durch Betrieb möglich) und Sozialversicherungspauschale werden durch die Bundesagentur für Arbeit erstattet
- Besuch der Berufsschule

ASSISTIERTER AUSBILDUNG (AsA)^{1,2}

- Unterstützung während einer betrieblichen Berufsausbildung (ausbildungsbegleitende Phase) mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses der Berufsausbildung

AUSBILDUNGSBEGLEITENDE HILFEN (abH)²

- Stützunterricht und/oder sozialpädagogische Betreuung
- Während einer betrieblichen Ausbildung zur Sicherung des Ausbildungserfolges



¹Für AsylbewerberInnen und Geduldete ist eine Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich.

²Für AsylbewerberInnen besteht eine 3-monatige Wartezeit; für Geduldete besteht eine 12-monatige Wartezeit.