



Fachliche Empfehlungen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten mit Arbeitsmarktzugang

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Hinweise	2
2.	Phase 1: „Orientierung und grundlegender Deutscherwerb“	3
2.1	Klärung Bleibeabsichten.....	3
2.2	Besondere Handlungsbedarfe.....	4
2.2.1	Beschäftigungs-/ Ausbildungsfähigkeit	4
2.2.2	Kinderbetreuung.....	4
2.2.3	Psychosoziale Betreuung.....	6
2.3	Sprachförderung	6
2.4	Integration als Überbrückung von Wartezeiten oder in bestimmte Tätigkeiten.....	6
2.5	Einleitung von Anerkennungsverfahren, insbesondere bei Engpassberufen	8
2.6	Operative Unterstützung Phase 1.....	9
3.	Phase 2: „Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung“	10
3.1	Absolventenmanagement inkl. Betreuungsintensität	10
3.2	Integration inkl. Selbständigkeit.....	12
3.3	Einsatz von Förderleistungen zur Ausbildungs- und Beschäftigungsaufnahme	13
3.4	Kombination von beruflicher Tätigkeit, weiterem Spracherwerb und Förderung	14
3.5	Fokus auf Abschluss des Anerkennungsverfahrens in Engpassberufen.....	15
3.6	Operative Unterstützung Phase 2.....	16
4.	Phase 3: „Beschäftigung stabilisieren und ausbauen“	16
4.1	Beratungsangebote	17
4.2	Fortsetzung des Spracherwerbs und Beschäftigtenqualifizierung.....	17
4.3	Operative Unterstützung Phase 3.....	18
5.	Phasenübergreifende Anforderungen an den Integrationsprozess	18
5.1	Datenqualität.....	18
5.1.1	Beratungsvermerke.....	20
5.1.2	Zielberuf im Profiling/ im Stellengesuch.....	20
5.2	Erreichbarkeit.....	22
5.3	Mitwirkung.....	22
5.4	Einsatz arbeitsmarktpolitischer Förderinstrumente	23
5.5	Arbeitgeberorientierte Aktivitäten	23
5.6	Berufliche Rehabilitation.....	25
5.7	Ausbildungsinteressierte	25
5.8	Qualitätssicherung	26
5.9	Netzwerke	26

1. Allgemeine Hinweise

Die folgenden Fachlichen Empfehlungen unterstützen die Ausgestaltung und Umsetzung der Weisung **Beratung, Vermittlung und Förderung geflüchteter Menschen mit Arbeitsmarktzugang** aus Januar 2024.

Ziel der Fachlichen Empfehlungen ist eine Beschreibung der wesentlichen Phasen des Integrationsprozesses geflüchteter Menschen und der ihnen zugeordneten Handlungsmöglichkeiten und -erfordernisse für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den gemeinsamen Einrichtungen und den Agenturen für Arbeit. Aspekte, auf die aus übergeordneten Gründen besonderes Augenmerk gelegt werden sollte, wurden kenntlich gemacht. Aufgrund der **Vielgestaltigkeit der örtlichen Rahmenbedingungen** werden die Führungskräfte gebeten, **geeignete Umsetzungsschwerpunkte zu identifizieren** und das Handeln der Fachkräfte darauf abzustimmen. Dies schließt die Entscheidung mit ein, welche **Informationen der Fachlichen Empfehlungen für welche Mitarbeitendengruppen besonders relevant** sind.

Der Personenkreis, auf den der Aktionsplan des Job-Turbos ausgerichtet ist, wird **weit überwiegend im Rechtskreis SGB II** betreut. Entsprechend liegt hier, ergänzt um **arbeitgeberorientierte Aktivitäten** sowie Betreuung und Förderung von Beschäftigten, der Fokus der Fachlichen Empfehlungen. Darüber hinaus richten sich die in dieser Empfehlung beschriebenen Maßnahmen vorrangig an die **Personengruppe Geflüchteter mit Erstqualifikation**.

Menschen mit Fluchtgeschichte weisen vielfach eine hohe Beschäftigungsorientierung auf und möchten im Aufnahmeland in Form von Erwerbsarbeit einen Beitrag leisten sowie ihren Lebensunterhalt eigenständig sicherstellen können.¹

Eine **erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt hängt von vielen Faktoren ab**. Hierzu gehören beispielsweise deutsche Sprachkenntnisse, die Anerkennung von Berufsqualifikationen, soziale Netzwerke, eine auskömmliche Kinderbetreuung oder Informationen zum Bildungssystem und Arbeitsmarkt sowie eine langfristige aufenthaltsrechtliche Bleibeperspektive.

Damit die Geflüchteten² bestmöglich versorgt und unterstützt werden, muss eine Vielzahl staatlicher und zivilgesellschaftlicher Institutionen zusammenwirken.

¹ Untersuchungen des IAB (Kosyakova, Yuliya; Brücker, Herbert; Gatskova, Kseniia; Schwanhäuser, Silvia (2023): Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Erwerbstätigkeit steigt ein Jahr nach dem Zuzug. IAB Kurzbericht 14/2023.) haben gezeigt, dass von den nicht-erwerbstätigen Geflüchteten aus der Ukraine über 90 % der Befragten angaben, in Deutschland „ganz sicher“ oder „wahrscheinlich“ eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu wollen.¹ Gleichzeitig stellen diese Menschen mit ihren häufig bereits im Heimatland erworbenen Qualifikationen ein Potenzial für den Arbeits- und Fachkräftebedarf in Deutschland dar.

² Hierzu gehören auch ca. 130.000 ukrainische Staatsangehörige, für die in STEP kein Fluchthinweis gespeichert ist, obwohl ein aufenthaltsrechtlicher Flüchtlingsstatus vorliegt. (Untererfassung des korrekten Aufenthaltsstatus). Das ist etwa ein Drittel aller ukrainischer Staatsangehöriger (Stand November 2023).

Der idealtypische Integrationsverlauf kann in drei – zum Teil aufeinander aufbauende, zum Teil miteinander verschränkte - **Phasen** unterteilt werden: „Orientierung und grundlegender Deutscherwerb“, „Arbeiten und Qualifizierung“ und „Beschäftigung stabilisieren und ausbauen“. ³ Das bestehende Förderinstrumentarium kann in allen drei Phasen grundsätzlich genutzt werden.

Phase 1: „Orientierung und grundlegender Deutscherwerb“

In dieser Phase geht es um das „Ankommen“ im Aufnahmeland, die Orientierung und den frühen Spracherwerb, der regelmäßig im Integrationskurs erfolgt. Grundlegender Deutscherwerb ist für den deutschen Arbeitsmarkt sowie eine gesellschaftliche Integration in aller Regel unerlässlich. Erste arbeitsmarktliche Integrationsbemühungen können stattfinden.

Phase 2: „Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung“

In Phase 2 sollen die erworbenen Sprachkenntnisse durch einen am Potenzial orientierten Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gefestigt werden. Längere Arbeitslosigkeit bzw. Langzeitleistungsbezug soll vermieden werden, vielmehr soll Arbeitserfahrung gesammelt sowie (berufsbegleitend) Sprache und Qualifikation vertieft werden.

Phase 3 „Beschäftigung stabilisieren und ausbauen“

Aufbauend auf ersten Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsmarkt werden Geflüchtete in ihrer Beschäftigung stabilisiert. Sofern bislang keine Tätigkeit als Fachkraft erfolgte und persönliche Voraussetzungen⁴ es zulassen, soll eine Weiterentwicklung zu Fachkräften erfolgen.

2. Phase 1: „Orientierung und grundlegender Deutscherwerb“

2.1 Klärung Bleibeabsichten

Die Klärung der **rechtlichen Bleibeperspektive** sowie der **persönlichen Bleibeabsichten** hat für alle Geflüchteten grundlegende Bedeutung bei der **Beurteilung des Zeithorizonts** für eine erfolgreiche Integration. Es ist in den laufenden Beratungen regelmäßig zu berücksichtigen, dass sich Bleibe- und Rückkehrabsichten im **Zeitablauf verändern können**. Dies sollte jeweils nachvollziehbar im Rahmen des Profiling dokumentiert werden. Die Bleibeperspektive und die Bleibeabsicht sollten für den einzuschlagenden Betreuung- und Integrationsweg (kurz-, mittel- oder langfristig) berücksichtigt werden, beispielsweise steht eine zeitlich eingeschränkte Bleibeabsicht einer kurzfristigen Integration nicht entgegen.⁵

Sichere Bleibeabsichten oder -perspektiven können dazu beitragen, dass die Motivation zur gesellschaftlichen und arbeitsmarktlichen Integration erhöht wird.

³ Der Verlauf bleibt auf den Einzelfall bezogen individuell, so dass je nach Ziel alle sinnvollen Maßnahmen ein- und umgesetzt werden können.

⁴ Motivation, Eignung, Bleibeperspektive bzw. Bleibeabsicht und berufliche Qualifikation.

⁵ Nach den Ergebnissen einer IAB-Befragung aus dem Frühjahr 2023 beabsichtigten 44 Prozent der ukrainischen Geflüchteten dauerhaft oder für mehrere Jahre in Deutschland zu bleiben; 31 Prozent planen, bei Kriegsende zurückzukehren, 2 Prozent für höchstens ein Jahr zu bleiben und 23 Prozent konnten diese Frage noch nicht beantworten. Mit **zunehmender Dauer des Krieges** und der Aufenthaltsdauer in Deutschland ist nach Einschätzung des IAB mit einem Anstieg des Anteils zu rechnen, der **länger oder dauerhaft** in Deutschland verbleiben will.

Mit den breiten Möglichkeiten an Aufenthaltserlaubnissen zum Zweck der Berufsausbildung bzw. der Erwerbstätigkeit gibt es - unabhängig von einem Aufenthalt aus humanitären Gründen - auch den erforderlichen Rahmen, um eine Berufsausbildung in Deutschland abzuschließen oder weiter in Deutschland erwerbstätig sein zu können. Die gemeinsamen Einrichtungen informieren hierüber im Sinne einer Verweisberatung an die Ausländerbehörden. Allgemeine Informationen und die Benennung von Anlaufstellen bietet die BMI-Broschüre [„Willkommen in Deutschland“](#) (mehrsprachig verfügbar).

Besonderheit Ukraine

Mit der Verlängerung der Massenzustrom-Richtlinie bis Anfang März 2025 besteht für die Geflüchteten aus der Ukraine frühzeitig Rechts- und Planungssicherheit über den weiteren Aufenthalt in Deutschland über den März 2024 hinaus. Das betrifft die Geflüchteten selbst wie auch potenzielle Arbeitgeber.⁶ Bezugnehmend auf die Verlängerung wird auf die hierzu ergangene *Information 202312001 vom 04.12.2023 – Leistungsgewährung an ukrainische Geflüchtete über den 4. März 2024 hinaus aufgrund der Ukraine-Aufenthaltserlaubnis-Fortgeltungsverordnung* verwiesen.

2.2 Besondere Handlungsbedarfe

Es gibt viele Faktoren, die die Integration geflüchteter Menschen wesentlich beeinflussen. Dazu können neben Sprachbarrieren, auch soziale und kulturelle Aspekte, die familiäre Situation und die gesundheitlichen und psychischen Belastungen durch traumatische Erlebnisse gehören. Die gemeinsamen Einrichtungen unterstützen die geflüchteten Menschen umfassend bei ihrer beruflichen und sozialen Integration und stoßen die hierfür erforderlichen Prozesse frühzeitig an.

2.2.1 Beschäftigungs-/ Ausbildungsfähigkeit

Geflüchtete im SGB II, die in ihrer Beschäftigungs- und Ausbildungsfähigkeit beeinträchtigt sind, können mit der **ganzheitlichen Betreuung** nach § 16k SGB II gefördert werden. Dabei können die individuellen Rahmenbedingungen von Geflüchteten besonders berücksichtigt werden.

2.2.2 Kinderbetreuung

Die seit 2022 geflüchteten Menschen aus der Ukraine sowie aus anderen Ländern im Rahmen des Familiennachzugs sind in der großen Mehrzahl Frauen und sie begleitende Minderjährige⁷. Demnach besteht ein großer **Bedarf an Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie an der Integration der Kinder und Jugendlichen in das Schul- und Bildungssystem**, um Sprach- und Integrationsangebote in Anspruch nehmen oder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu können.

⁶ Verordnung zur Regelung der Fortgeltung der gemäß § 24 Absatz 1 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) erteilten Aufenthaltserlaubnisse für vorübergehend Schutzberechtigte aus der Ukraine (Ukraine-Aufenthaltserlaubnis-Fortgeltungsverordnung – UkraineAufenthFGV) ist am 25. November 2023 in Kraft getreten.

⁷ Laut dem IAB-Kurzbericht 14/2023 und IAB Forschungsbericht 2/2023 wohnt etwa die Hälfte der geflüchteten ukrainischen Frauen im erwerbsfähigen Alter mit minderjährigen Kindern im Haushalt (meist im Vorschul- oder Grundschulalter). Die Mehrheit dieser Frauen ist quasi alleinerziehend in Deutschland.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat einen [Wegweiser](#) veröffentlicht. Dieser bietet erste Informationen zur Kindertagesbetreuung in Deutschland. Er richtet sich an geflüchtete Familien sowie Privatpersonen, Einrichtungen und Organisationen, die Geflüchtete zur Kindertagesbetreuung beraten. Zudem hat das Informationsportal Deutscher [Bildungsserver](#) verschiedene [Suchhilfen](#) für die Suche nach Betreuungsplätzen veröffentlicht.

Die Sicherstellung der Kinderbetreuung ist eine kommunale Aufgabe. Die gemeinsamen Einrichtungen weisen frühzeitig auf die Möglichkeiten der Kinderbetreuung des kommunalen Netzwerkes hin. Die Agenturen für Arbeit (im Rahmen ihrer Trägerverantwortung) und die gemeinsamen Einrichtungen wirken beim kommunalen Träger auf eine ausreichende Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen für die Zielgruppe hin.

Maßnahmeträger können im Rahmen ihrer Netzwerke bei der Organisation eines Kinderbetreuungsplatzes unterstützen. Es steht dem Maßnahmeträger offen, ein entsprechendes Angebot unter Berücksichtigung der bundesweit bzw. für das jeweilige Bundesland geltenden Vorschriften jenseits der Maßnahme freiwillig zu unterbreiten.

Über die regionalen Angebote und Kontakte kann die bzw. der zuständige Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) Auskunft geben.

Für die Teilnahme an Maßnahmen der Sprachförderung gelten die Regelungen zur Zumutbarkeit (siehe auch *Fachliche Weisung zu §10 SGB II*). Für Leistungsberechtigte mit Kindern unter drei Jahren besteht eine eingeschränkte Zumutbarkeit einer Erwerbstätigkeit (§ 10 Abs.1 Nr. 3 SGB II). Wenn die Kinderbetreuung tatsächlich gesichert ist, können sie freiwillig am Integrationskurs teilnehmen. Eine solche **Teilnahme ist wünschenswert**, die jederzeitige Freiwilligkeit der Inanspruchnahme einer staatlich oder privat organisierten Kinderbetreuung ist dabei in jedem Fall zu wahren. Es soll:

- das Profiling durchgeführt bzw. angepasst werden,
- erfragt werden, ob eine Bereitschaft zur freiwilligen Teilnahme besteht und
- aufgezeigt werden, welche Vorteile eine frühzeitige Teilnahme am Integrationskurs bietet.

Wenn sich Leistungsberechtigte mit Kindern unter drei Jahren nicht auf den Status gem. § 10 SGB II (siehe auch *Fachliche Weisung zu § 10 SGB II*) berufen und die Kinderbetreuung gesichert ist, soll eine vorgesehene Teilnahme im Kooperationsplan festgehalten werden.

Erziehende mit Kindern unter drei Jahren haben wie alle anderen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten Bedarf an und Anspruch auf eine **kontinuierliche Betreuung und Beratung**. Die Regelungen zu § 10 Abs. 1 Nr. 3 SGB II sind zu beachten, entsprechende Hinweise sind den Tipps im Umgang mit § 10 Abs.1 Nr. 3 SGB II zu entnehmen.

Die **frühzeitige und kontinuierliche Einbeziehung** aller Kundinnen und Kunden in den Beratungsprozess kann durch die mit *Information vom 10.03.2023* veröffentlichte opDs-Musterabfrage „8 053 Letzte Beratung seit der letzten AV-Anmeldung/Reaktivierung“ unterstützt werden. Mit dieser Abfrage können zielgerichtet Kundinnen und Kunden identifiziert werden, die zeitnah zu einem Beratungsgespräch eingeladen werden sollten. Die Ergebnisliste enthält das

Datum des letzten Beratungskontaktes und kann nach Personen mit Tatbestand „§ 10 Erziehende ohne sichergestellte Kinderbetreuung“ gefiltert werden.

2.2.3 Psychosoziale Betreuung

Im Hinblick auf mögliche Traumatisierungserfahrungen durch Krieg und Flucht, deren Folgeerkrankungen sich auch noch Jahre später zeigen können, soll durch die gemeinsamen Einrichtungen und Agenturen für Arbeit auf die **Möglichkeit der Inanspruchnahme psychosozialer Betreuung als kommunale Leistung nach § 16a SGB II** oder die Inanspruchnahme **spezieller Beratungsstellen** hingewiesen werden (z.B. [Psychosoziale Zentren](#) und Trauma-Ambulanzen).

Ein sicherer Rahmen, ein vertrauensvoller Umgang sowie Hilfsangebote tragen zur Stabilisierung bei: [Praxisleitfaden zum traumasensiblen und empowernden Umgang mit Geflüchteten](#)

2.3 Sprachförderung

Kenntnisse der deutschen Sprache sind der Schlüssel für eine Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Ein grundlegender Deutschwerb ist für den deutschen Arbeitsmarkt in aller Regel unerlässlich. Die Vermittlung von Kenntnissen der deutschen Sprache liegt in der Verantwortung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

In der Regel sollen Geflüchtete im Rahmen von Integrationskursen frühzeitig grundlegende Sprachkenntnisse erwerben. Ziel ist es grundsätzlich, dass die Geflüchteten den Integrationskurs mit der Sprachprüfung "Deutsch-Test für Zuwanderer" (DTZ) mit dem Gesamtergebnis **B1** (oder zumindest A2) GER abschließen.



Im Rahmen der Zusteuerung in den Integrationskurs sind der **Prozess** bis zur verbindlichen Anmeldung der Geflüchteten beim Träger und dem tatsächlichen Beginn der Teilnahme sowie die weitere Kursteilnahme **konsequent nachzuhalten**. Mit einer durchgängigen Nachhaltung der Kursteilnahme kann auch das **Erreichen des Sprachniveaus B1 GER** unterstützt werden. Der Kursfortschritt (einschließlich absolvierte Module und erreichte Level) kann über VerBIS (eingebundene Schnittstelle zum BAMF) abgerufen werden. Regelmäßigen Kontakten kommt eine besondere Bedeutung im Rahmen der Nachhaltung zu.

Informationen zum Einsatz der Deutschförderung enthalten die rechtskreisspezifischen fachlichen Weisungen.

2.4 Integration als Überbrückung von Wartezeiten oder in bestimmte Tätigkeiten

Die gemeinsamen Einrichtungen **entscheiden einzelfallbezogen**, ob die Geflüchteten stärker im Wege der Sprachförderung, der Vermittlung oder durch den Einsatz arbeitsmarktpolitischer Instrumente bzw. durch eine Kombination der Wege gefördert werden sollen, um eine zügige

und nachhaltige Überwindung der Hilfebedürftigkeit und Integration in Ausbildung oder Arbeit zu unterstützen.

Eine nachhaltige Arbeitsperspektive ist nicht für alle Geflüchteten der primäre Weg.

Insbesondere bei Geflüchteten, die planen, kurz- bis mittelfristig in ihr Heimatland zurückzukehren, ist die jeweilige Situation und Vorgehensweise differenziert und individuell zu betrachten. **Eine Vermittlung in Helfertätigkeiten bzw. eine Unterstützung bei einer direkten Arbeitsaufnahme** kann hier ein sinnvolles Vorgehen sein: Einen Beitrag zur Integration leisten auch **vorübergehende Tätigkeiten** in nicht qualifikations-/potenzialgerechten Beschäftigungsverhältnissen, wenn diese zur Überbrückung von Wartezeiten, beispielsweise auf den Integrationskursbeginn, dienen.

Die grundsätzliche Möglichkeit des weiteren Spracherwerbs sowie der weiteren Qualifizierung bleibt bei sich ändernden Bleibeabsichten erhalten.

Bei Übernahme neuer Vermittlungsaufträge sowie im laufenden

Stellenbesetzungsprozess sensibilisieren und beraten die (gemeinsamen) Arbeitgeber-Services Arbeitgeber dahingehend, ihre Anforderungen an die erforderlichen Sprachkenntnisse mit Blick auf die auszuübende Tätigkeit sowie betriebliche Rahmenbedingungen zu prüfen.

Möglichkeiten, geflüchtete Menschen mit einem niedrigen Deutschsprachniveau zu beschäftigen, sind insbesondere denkbar bei

- einfachen (Helfer)Tätigkeiten,
- Tätigkeiten mit sich regelmäßig wiederholenden Abläufen,
- Tätigkeiten ohne oder mit wenig Kundenkontakt,
- Tätigkeiten ohne bzw. nur wenig Interaktionserfordernis mit Kolleginnen oder Kollegen.

Beeinflusst werden die Anforderungen an das Deutschsprachniveau auch durch die konkrete, individuelle Situation im Unternehmen.

So erleichtern beispielsweise

- ein bereits im Unternehmen implementiertes Paten-/Mentorensystem,
- weitere Mitarbeitende mit der gleichen Muttersprache (Sprachcommunity),
- Unterstützung durch Mitarbeitende im Unternehmen, die als Dolmetscher*in fungieren
- eine gelebte Willkommenskultur,
- Unterstützungsangebote beim Ausbau der Sprachkenntnisse

die berufliche und gesellschaftliche Integration bei nur in geringem Maß vorhandenen Deutschsprachkenntnissen.

Größeren Unternehmern kann es häufig leichter gelingen, günstige Rahmenbedingungen zu schaffen als kleineren Unternehmen.

Arbeitgeber haben teilweise hohe Erwartungen an vorhandene deutsche Sprachkenntnisse, können aber durch gezielte Maßnahmen an der Verbesserung der deutschen [Sprachkenntnisse parallel zur beruflichen Tätigkeit](#) mitwirken.

Auch das **Key Account Management** der Bundesagentur für Arbeit weist Schlüsselkunden auf die Besonderheiten des erforderliche Sprachniveaus im Hinblick auf die Integration Geflüchteter hin.

2.5 Einleitung von Anerkennungsverfahren, insbesondere bei Engpassberufen

Zahlreiche geflüchtete Menschen bringen im **Ausland erworbene formale Qualifikationen** mit, für die ein Anerkennungsverfahren in Betracht kommt. Geflüchtete Menschen mit Arbeitsmarktzugang dürfen in nicht reglementierten Berufen auch ohne eine Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation sofort tätig werden. Im Bereich der reglementierten Berufe ist eine Anerkennung der ausländischen Berufs- oder Studienqualifikation jedoch unerlässlich.

Für Hochschulabschlüsse im nicht-reglementierten Bereich existiert kein förmliches Anerkennungsverfahren. Hier besteht alternativ die Möglichkeit einer [Zeugnisbewertung durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen \(ZAB\)](#), die ebenfalls die Chancen auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung erhöht.



Das Anerkennungs- bzw. Zeugnisbewertungsverfahren – auch in nicht reglementierten Berufen - sollte **konsequent genutzt** werden, um eine **qualifikationsadäquate Beschäftigung und Entlohnung** zu erreichen, und grundsätzlich **so früh wie möglich** angestoßen werden, da die Verfahren oft viel Zeit in Anspruch nehmen können. Eine entsprechende **Dokumentation** des vorhandenen Qualifikationsniveaus sowie dem Stand bzw. dem Weg zur Anerkennung der im Heimatland erworbenen formalen Qualifikation soll sichergestellt werden. Umfangreiche Arbeitshilfen und unterstützende Materialien stehen im Intranet zur Verfügung. Informationen zur Bewertung ausländischer Bildungsnachweis sind im Internet-Auftritt von [Anabin](#) zu finden.

Ein Anerkennungs-/Zeugnisbewertungsverfahren sollte stets **frühzeitig** erfolgen, ggf. **parallel zum Integrationskurs**. Dies gilt besonders in sog. **Engpassberufen** (beispielweise Gesundheitswesen, Erziehungsberufe, Lehrberufe), auch um in einem schlüssigen Vorgehen etwaige weitere Anforderungen, z. B. zu den deutschen Sprachkenntnissen adressieren zu können.

Die Verfahren von der Beschaffung der erforderlichen Unterlagen bis zum Vorliegen eines Anerkennungsbescheids bzw. einer Zeugnisbewertung können mehrere Monate dauern. **Die Einleitung des Verfahrens sollte deshalb nicht vom Vorhandensein eines bestimmten Niveaus an deutschen Sprachkenntnissen abhängig gemacht werden.** Vielmehr sollte Leistungsbeziehenden, die in Deutschland in ihrem erlernten Beruf arbeiten wollen, ein Anerkennungs- bzw. Zeugnisbewertungsverfahren bereits vor Abschluss des Integrationskurses nahegelegt werden, ohne in nicht reglementierten Berufen die potenzialadäquate Integration/ Vermittlung auf Basis einer Selbstauskunft hinauszuzögern. Die Beratung sollte dabei die Möglichkeiten des regionalen Marktes aufzeigen.

Für Personen im Anerkennungsverfahren gibt es **spezielle Berufssprachkurse**. Die zum Besuch erforderliche Teilnahmeberechtigung kann bereits mit Antrag auf Anerkennung erteilt werden. Die Zeit bis zum Vorliegen eines Anerkennungs- oder Bescheides über die teilweise Gleichwertigkeit kann somit für einen Berufssprachkurs genutzt werden.

Die gemeinsamen Einrichtungen geben erste Informationen und Hinweise zu Möglichkeiten der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sowie zur Zeugnisbewertung von ausländischen Hochschulabschlüssen im reglementierten wie im nicht reglementierten Bereich. Zur **Förderung der Anerkennungs- und Zeugnisbewertungsverfahren** wird auf die in der Anlage dargestellten Förderungen im Rahmen des Beratungsprozesses verwiesen. Die grundsätzlichen Möglichkeiten der Kostenübernahme regeln die FW zum Vermittlungsbudget in Verbindung mit der „[Gemeinsame Erklärung](#)“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und der für die Grundsicherung für Arbeitsuchende zuständigen Ministerien der Länder als aufsichtführende Stellen nach §§ 47, 48 SGB II – Teil 2, A(k)“.

Zur vertieften Anerkennungsberatung können die gemeinsamen Einrichtungen insbesondere die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen des ESF Plus-Förderprogramms „IQ – Integration durch Qualifizierung“ ([IQ-Netzwerk](#)) einbeziehen. Nähere Informationen über das mehrsprachige Beratungsangebot sind den Websites der regionalen Integrationsnetzwerke zu entnehmen.

2.6 Operative Unterstützung Phase 1

Für die Unterstützung der operativen Aufgabenerledigung, hier Phase 1, werden im Verfahren opDs folgende Musterabfragen optional angeboten:

- 3_120 - Geflüchtete ohne Deutschkenntnisse und ohne Sprachförderung
- 3_121 - Geflüchtete ohne Deutschkenntnisse und IntKurs in der Vergangenheit
- 3_122 - Geflüchtete mit Deutschkenntnissen und der Handlungsstrategie Deutsche Sprachkenntnisse erwerben
- 3_123 - Geflüchtete mit Ende IntKurs im nächsten Monat ohne Beratung im letzten Monat und kein Termin in der Zukunft
- 3_057 - Personen mit § 10 Tatbeständen und mind. einem Kind im 10. bis 12. Lebensmonat nach Kundenstrukturmerkmalen

3. Phase 2: „Arbeiten und Qualifizierung in Beschäftigung“

3.1 Absolventenmanagement inkl. Betreuungsintensität

Das Absolventenmanagement ist ein wichtiger Baustein des zielführenden Integrationsprozesses. Das Einreichen des Ergebnisses des Deutschtests für Zuwanderer (DTZ), auch durch Datenabruf in VerBIS, ist nachzuhalten. Darüber hinaus sollen zeitnahe Anschlussaktivitäten geplant werden, um zu vermeiden, dass durch eine fehlende Anwendung der Deutschkenntnisse Rückschritte riskiert werden.

Im Rahmen des Absolventenmanagements nach Abschluss des Sprachkursteils des Integrationskurses sind zunächst (sofern noch nicht geschehen) **Kompetenzen und Qualifikationen in VerBIS auch auf Basis von Eigenauskünften nachzuerfassen**, sowie die Bewertung der Deutschkenntnisse und die Deutschförderstrategie im Profiling zu aktualisieren.



Die gemeinsamen Einrichtungen vervollständigen konsequent die **Lebensläufe und Datensätze** der geflüchteten Menschen bzw. werben für die Nutzung der entsprechenden Online-Möglichkeiten. Für die Identifizierung der Datensätze mit unvollständigem Lebenslauf steht seit Juli 2022 im IT-Verfahren „VerBIS“ **eine Schaltfläche zur Berechnung von „Lücken“ im Lebenslauf zur Verfügung.**

Die Entscheidung über das weitere Vorgehen und ggf. eine Antragstellung zu einer Wiederholung des Sprachkurses oder die Teilnahme an einem Berufssprachkurs soll i. d. R. **noch während des Orientierungskurses** bzw. unmittelbar danach stattfinden. Dabei wird **keine vorzeitige Beendigung** des Integrationskurses vor Abschluss des Orientierungskurses angestrebt. Bei Leistungsberechtigten, die das Sprachniveau A2 GER, aber nicht B1 GER im DTZ erreicht haben, soll grundsätzlich eine Vermittlung in (auch übergangsweise nicht dem ursprünglichen Qualifizierungsniveau entsprechende) Erwerbstätigkeit angestrebt werden. Mit der Aufnahme einer Beschäftigung wird Erfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt gesammelt und die Verfestigung der Arbeitslosigkeit verhindert.

Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob die Absolvierung des **Wiederholungskurses** geboten ist. Hierbei sind u. a. die Aussichten auf Erwerb des zertifizierten Sprachniveaus B1 GER im Rahmen der Kurswiederholung, auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration mit höherem Sprachniveau sowie die Vorstellungen der/des Leistungsberechtigten sowie ein etwaiger Rechtsanspruch auf Teilnahme am Integrationskurs angemessen zu berücksichtigen.

In VerBIS wird automatisch eine **Aufgabe zum Absolventenmanagement generiert, die 60 Tage vor Ablauf des Integrationskurses** gesetzt wird⁸. Hier werden die Integrationsfachkräfte aufgefordert, die Leistungsberechtigten frühzeitig einzuladen und das Bewerberprofil entsprechend zu bearbeiten⁹. Neben den Fragen zum Spracherwerb und den Themen Qualifikationen und Kompetenzen (Ergänzung Lebenslauf, Stärkenanalyse, Profiling) sollen auch Anerkennungsverfahren, Stellengesuch, berufliche Orientierung, Einsatz von (möglichst integrationswirksamen) Förderleistungen und die weitergehende Strategie Teil der Beratung sein. Neue Erkenntnisse (auch in den Rahmenbedingungen) wie beispielsweise Sicherstellung der Kinderbetreuung sind unmittelbar zu erfassen.

In den Kooperationsplänen werden **Integrationswege** (z. B. beschäftigungsbegleitende Qualifizierungen und Spracherwerb) unter Berücksichtigung individueller Potenziale und Bedarfe festgehalten.

Gegebenenfalls können während des Orientierungskurses nach individueller Absprache mit Kursträgern auch **Gruppenveranstaltungen mit Kursteilnehmenden** sinnvoll sein für einen kompakten Überblick über den weiteren Integrationsprozess, über mögliche Förderungs- oder Vermittlungsaktivitäten und berufliche Perspektiven in der Region.



Nach Abschluss des Sprachkursteils des Integrationskurses wird eine **Intensivierung des Absolventenmanagements** umgesetzt mit dem Ziel, ab Sprachniveau A2 GER in Arbeit zu vermitteln: Die Beratungsaktivität soll **für die Dauer von sechs Monaten deutlich intensiviert** werden, bis ein sinnvoller Einstieg in den Arbeitsmarkt oder eine ggf. erforderliche andere Aktivität ermöglicht werden kann. Dafür sollen **Kontakte** grundsätzlich (im Durchschnitt) **alle sechs Wochen** stattfinden. Die konkrete Kontaktdichte soll einem **zielgerichteten Integrationsprozess** dienen.

Die erhöhte Betreuungsintensität dient zudem auch der Gewinnung von Hinweisen zur **Erreichbarkeit**.

Das erste Beratungsgespräch ist in einem Zeitraum von vier Wochen vor planmäßigem Kursende bzw. vier Wochen nach individuellem Ende des Kurses (z.B. bei unplanmäßigem Abbruch) durchzuführen.

Die vorherigen Ausführungen gelten – wo zielführend - analog nach Abschluss einer berufsbezogenen Deutschsprachförderung.

Weitere Informationen zum Absolventenmanagement können der Fachlichen Weisung zur Deutschförderung im SGB II (Gliederungspunkt B.1.2.12) entnommen werden. Die Übermittlung

⁸ Sobald in VerBIS der Lebenslaufeintrag mit einem Enddatum des Integrationskurses vorgenommen wird, erstellt VerBIS automatisch eine terminierte Aufgabe Diese wird fällig 60 Tage vor Ablauf des Integrationskurses.

⁹ Vgl. Information 202302003 vom 13.02.2023 – Neuausrichtung der Prozesskennzahl Absolventenmanagement.

und Nachhaltigkeit des Ergebnisses des Deutschtests für Zuwanderer (DTZ) und der Abruf in VerBIS sind dort konkretisiert.

3.2 Integration inkl. Selbständigkeit

Mit dem **möglichst frühzeitigen Einstieg** in die, ggf. übergangsweise nicht dem ursprünglichen Qualifizierungsniveau entsprechende, Erwerbstätigkeit können sich die bereits erworbenen Sprachkenntnisse festigen und gleichzeitig soziale Netzwerke entstehen, die Verfestigung von Arbeitslosigkeit wird verhindert.

Integrationskurs-Absolventinnen und -Absolventen¹⁰ werden **grundsätzlich mit Sprachniveaus ab A2** (VerBIS: Grundkenntnisse) **bei der Integration in den Arbeitsmarkt durch Vermittlungsaktivitäten unterstützt**, um erste Arbeitserfahrungen in Deutschland zu sammeln.



Ein frühzeitiger **Einstieg in eine Erwerbstätigkeit mit Grundkenntnissen der deutschen Sprache** kann grundsätzlich in Betracht gezogen werden bei

- Stellen auf Helferniveau,
- Tätigkeiten mit sich regelmäßig wiederholenden Abläufen,
- Tätigkeiten ohne Kundenkontakt,
- Tätigkeiten, die aufgrund der Unternehmensstruktur beispielsweise schwerpunktmäßig anderweitige Sprachkenntnisse (z.B. Englisch) voraussetzen,
- Tätigkeiten im Rahmen spezifischer Unterstützungsstrukturen in Unternehmen, z. B. Paten-/Mentorensystem und/oder Sprachgemeinschaften.

Ist die ausländische Berufsqualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt **voraussichtlich verwertbar** und das **Anerkennungsverfahren nicht berufsbegleitend** durchführbar, so ist das Anerkennungsverfahren inklusive eventuell notwendiger Ausgleichsmaßnahmen und Spracherwerb vorrangig zu Vermittlungsaktivitäten durchzuführen. Die Möglichkeit zur Aufnahme von Zwischenbeschäftigungen sollte geprüft werden.

Ebenso kann, wenn beispielweise bei der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses bestimmte Sprachkenntnisse zur Voraussetzung für eine nachhaltige Beschäftigung gemacht werden, vorrangig in einen diese Beschäftigung vorbereitenden Berufssprachkurs zugesteuert werden.

¹⁰ Dabei gilt, dass der Integrationskurs vollständig abgeschlossen wurde, d. h. mit dem Teil „Orientierungskurs“, ggf. Absprache über etwaige Wiederholung und vorliegendem „DTZ-Zertifikat“.

Der Fachlichen Weisung zur Deutschförderung im SGB II können Hinweise zu den Anforderungen an die Deutschkenntnisse in unterschiedlichen Tätigkeits-/Qualifizierungsfeldern entnommen werden. Die darin enthaltene Tabelle zeigt auf, welche sprachlichen Voraussetzungen in der Regel notwendig sind, um die Anforderungen in bestimmten Tätigkeits- und Qualifizierungsfeldern zu bewältigen (vergleiche auch Anlage Sprachniveaus).

Für junge Menschen soll die Einmündung in eine Ausbildung als mögliches Integrationsziel, auch im Rahmen der Umsetzung der Ausbildungsgarantie und ggf. unter Einsatz ausbildungsvorbereitender oder –begleitender Fördermaßnahmen, entsprechend berücksichtigt werden.

Sofern die persönlichen und sprachlichen Voraussetzungen vorliegen, kann nicht nur für junge Menschen, sondern auch für ältere Erwachsene die **Aufnahme einer Ausbildung** eine sinnvolle Möglichkeit sein.

Ein Praktikum kann bei der Entscheidung für den richtigen Beruf helfen. Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten mit Arbeitsmarktzugang kann hierüber unterstützt werden. Arbeitgeber und interessierte Personen können dazu die [Jobsuche BA](#) nutzen.

Die **Gründungsquote, d.h. die Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit** war bei der migrantischen Bevölkerung 2021 doppelt so hoch wie bei der einheimischen Bevölkerung. Im Vergleich zur deutschen Bevölkerung sind die Absichten zu gründen fast dreimal so hoch.¹¹ Die Option der Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit sollte daher bei entsprechendem Interesse Berücksichtigung finden. Sofern die individuellen Voraussetzungen vorliegen, ist eine Unterstützung durch die Förderleistungen im SGB II möglich.

Die Möglichkeit, eine **Selbständigkeit** in Deutschland auszuüben, hängt u.a. vom vorhandenen Aufenthaltstitel ab. Erstinformationen, die für eine Selbständigkeit benötigt werden, sind erhältlich bei den Gründungsberatungen der Hochschulen und Universitäten, regionalen Gründungszentren, öffentlichen Beratungsstellen (Kammern) oder unter www.wir-gruenden-in-Deutschland.de.

3.3 Einsatz von Förderleistungen zur Ausbildungs- und Beschäftigungsaufnahme

Der **Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bzw. eine selbständige Tätigkeit** kann, soweit sinnvoll und notwendig, mit arbeitsmarktpolitischen Förderinstrumenten unterstützt werden. Dabei sind insbesondere betriebsnahe Maßnahmen sehr wirksam und begünstigen die Eingliederung von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt.

Die rechtskreisspezifischen Voraussetzungen für den Einsatz von Förderinstrumenten können dem [Gliederungspunkt 5.4](#) entnommen werden. Für Geflüchtete im Leistungsbezug nach dem SGB II ist der Einsatz des gesamten Förderinstrumentariums möglich. Die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter soll dabei insbesondere durch den Einsatz

¹¹ <https://www.iwkg.uni-hannover.de/fileadmin/iwkg/projects/GEM/gem2012-IAB-KB.pdf> / <https://www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/studie/global-entrepreneurship-monitor-2022-2023/>

integrationswirksamer Förderinstrumente unterstützt werden. Der Anlage können weitere Informationen zu den Förderleistungen entnommen werden.

Unterstützungsstrukturen im Rechtskreis SGB II:

Bedürfen Geflüchtete einer besonderen Unterstützung zur Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme, kann dies im SGB II mit einer MAT erfolgen. **Maßnahmen zur Stabilisierung einer Beschäftigungsaufnahme** sind auf maximal sechs Monate nach Beschäftigungsaufnahme beschränkt.

Bei Wegfall der Hilfebedürftigkeit kommt auch eine **Nachbetreuung nach § 16g Absatz 2 SGB II** in Betracht.

Im Zusammenhang mit dem Job-Turbo gilt zudem: Sollte während einer Förderung nach § 16k SGB II ([siehe 2.2.1](#)) eine Beschäftigungs-/Ausbildungsaufnahme erfolgen, kann die Betreuung im Bedarfsfall auch dann weitergeführt werden, wenn die Hilfebedürftigkeit durch das Einkommen beendet wird.

3.4 Kombination von beruflicher Tätigkeit, weiterem Spracherwerb und Förderung

Die **Aufnahme einer Beschäftigung** kann nach Prüfung des jeweiligen Einzelfalls mit einem **Berufssprachkurs** des **BAMF** besonders unterstützt werden. Gleiches gilt ggf., sofern eine Vermittlung in Beschäftigung noch nicht erfolgen kann, für die Kombination der Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen **Fördermaßnahme** mit einem **Berufssprachkurs**.

Um bei einer Arbeitsaufnahme bereits ab den Sprachniveaus B1 oder A2 GER eine Stabilisierung der Beschäftigung und Weiterentwicklung zu ermöglichen, sollen Geflüchtete, soweit sinnvoll und notwendig, Berufssprachkurse möglichst **beschäftigungsbegleitend** oder ggf. **kurz vor Aufnahme der Beschäftigung** besuchen. Dies kann insbesondere in Betracht kommen, sofern im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens der ausländischen Berufsqualifikation Qualifizierungsmaßnahmen oder der Erwerb berufspraktischer Zeiten erforderlich sind.

Die Berufssprachkurse setzen grundsätzlich nach dem Absolvieren eines Integrationskurses und ab dem Sprachniveau B1 GER an. In **Spezialberufssprachkursen** kommen in bestimmten Fällen Ausnahmen vom Erfordernis des Sprachniveaus B1 GER in Betracht.

Ob nach dem Besuch eines Integrationskurses der **Spracherwerb parallel zu einer Aufnahme einer Beschäftigung** fortgesetzt werden kann und soll, hängt von individuellen sowie organisatorischen Faktoren ab.



Die Integrations- und Vermittlungsfachkräfte beraten die Kundinnen und Kunden unter Berücksichtigung ihrer individuellen Situation: Die **Kombination von Spracherwerb und Beschäftigungsaufnahme** erfordert eine erhöhte Motivation zur Bewältigung einer Mehrfachbelastung über einen längeren Zeitraum, Belastbarkeit, gute Lernfähigkeit und zeitliche Flexibilität.

Um den beschäftigungsbegleitenden Spracherwerb besser zu unterstützen, wird das BAMF die Rahmenbedingungen für ein flexibles, passgenaueres und gut erreichbares, ggf. digitales/hybrides Angebot an stärker tätigkeitsspezifisch ausgerichteten Berufssprachkursen verbessern. Die **fachspezifischen Berufssprachkurse** stehen bei der Beschäftigungsaufnahme besonders im Fokus. Die Sprachkursträger können Kursangebote inhaltlich und organisatorisch auf spezifische Bedarfe im Betrieb ausrichten und beispielweise in den Unterrichtsräumen des Arbeitgebers durchführen. Zudem kann die Kursdauer flexibel gestaltet werden.

Informationen zu aktuell verfügbaren Kursarten sowie [Praxisbeispiele](#) für sprachliche Qualifizierungen von Beschäftigten finden, sich auf der BAMF-Webseite.

Für die praktische Umsetzung des beruflichen Spracherwerbs während der Beschäftigung oder ggf. einer Fördermaßnahme kommt es **dezentral auf eine gute Abstimmung und Koordination** von gemeinsamen Einrichtungen bzw. Agenturen für Arbeit mit Arbeitgebern bzw. Maßnahmeträgern, Außendienstmitarbeitenden des BAMF, Sprachkursträgern und den zu fördernden Personen an. Die individuellen Rahmenbedingungen von Geflüchteten mit Familien-/Betreuungspflichten, z. B. ergänzende Abstimmung mit Kinderbetreuungseinrichtungen, sind besonders zu berücksichtigen.

Weitere Informationen zu (beschäftigungsbegleitenden) Berufssprachkursen können der Fachlichen Weisung zur Deutschförderung im SGB II, Gliederungspunkt B.II.1.5 entnommen werden.

Wenn Leistungsberechtigte die Anforderungen von potenziellen Arbeitgebern noch nicht vollständig erfüllen, soll die Notwendigkeit und Möglichkeit der Unterstützung der Integration in eine Beschäftigung mit gleichzeitigem Spracherwerb durch den Einsatz **flankierender Instrumente** besonders geprüft werden (siehe [Gliederungspunkt 3.3](#)).

Zu den Kombinationsvarianten werden Modelle zur Verfügung gestellt.

3.5 Fokus auf Abschluss des Anerkennungsverfahrens in Engpassberufen

In **reglementierten Berufen mit einem erhöhten Fachkräftebedarf** soll verstärkt auf den Erwerb einer Berufszulassung hingewirkt werden, sofern Leistungsberechtigte deutlich machen, in Deutschland in ihrem erlernten Beruf arbeiten zu wollen. Idealerweise wurde das Anerkennungs-/Zeugnisbewertungsverfahren bereits frühzeitig ([siehe 2.5](#)) initiiert.

Eine Berufszulassung ist oft an ein bestimmtes Sprachniveau geknüpft. Für den Antrag auf Anerkennung selbst sind zwar keine bestimmten Kenntnisse der deutschen Sprache notwendig.

Sie können jedoch ggf. für den erfolgreichen Besuch einer **notwendigen Qualifizierungsmaßnahme** wesentlich sein.

In diesen Fällen ist zu prüfen, ob **vor Aufnahme eventuell notwendiger Ausgleichsmaßnahmen und / oder Vermittlungsaktivitäten zunächst die Vermittlung in einen Berufssprachkurs** erforderlich ist, um die Voraussetzungen für die weiteren Schritte im Anerkennungsverfahren zu schaffen. Zu prüfen ist auch, ob und unter welchen Voraussetzungen qualifikationsnah **begleitend bereits der Einstieg in den Arbeitsmarkt** möglich ist.

Mit Erwerb der erforderlichen Deutschsprachkenntnisse können - ggf. berufsbegleitend - etwa notwendige Ausgleichsmaßnahmen sowie weitere Sprachfördermaßnahmen erfolgen:

Das BAMF fördert auch **Spezialberufssprachkurse** für Personen mit einem akademischen medizinischen Heilberuf oder Gesundheitsfachberuf, die sich im Anerkennungsverfahren befinden. Im Regelfall wird ein Sprachniveau B1 vorausgesetzt. Der zeitliche Umfang dieser Kurse beträgt i. d. R. 600 Unterrichtseinheiten. Bei Kursen im Anerkennungsverfahren wird die jeweilige Fachsprachenprüfung im Wohnort-Bundesland abgelegt. Ein weiterer fachspezifischer Kurs „Frühpädagogik“ wird derzeit entwickelt und soll ab dem ersten Halbjahr 2024 mit einer Pilotierung starten.

3.6 Operative Unterstützung Phase 2

Für die Unterstützung der operativen Aufgabenerledigung, hier Phase 2, werden im Verfahren opDs folgende Musterabfragen optional angeboten:

- 3_124 - Geflüchtete mit Schulabschluss und ohne Berufsabschluss und IntKurs in der Vergangenheit
- 3_125 - Geflüchtete ohne Zielberuf im Profiling
- 3_126 - Geflüchtete mit fehlenden oder unplausiblen Einträgen im Lebenslauf
- 3_127 - Geflüchtete mit Ende IntKurs in den letzten 6 Monaten und ohne Beratung in den letzten 6 Wochen
- 8_054 Ende Integrationskurs in der Zukunft ab Datenstand (Wird dahingehend angepasst, dass der Personenkreis ausgewählt werden kann)

4. Phase 3: „Beschäftigung stabilisieren und ausbauen“

Aufbauend auf ersten Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsmarkt werden bislang noch nicht als Fachkraft beschäftigte Geflüchtete - sofern dies ihre Motivation und Eignung zur Qualifizierung zulassen - zu Fachkräften weiterentwickelt und in ihrer Beschäftigung stabilisiert. Das **bestehende Instrumentarium** zur Förderung von Beschäftigten bzw. deren Arbeitgebern soll **konsequent genutzt werden**.

4.1 Beratungsangebote

Erste Ansprechpartner bei Beratungsbedarfen sind die örtlichen Agenturen für Arbeit und gemeinsame Einrichtungen. Bei vertieften Fragen zum Anerkennungsverfahren ausländischer Berufs- und Studienabschlüssen stehen ergänzend die Anlaufstellen des Förderprogramms „IQ – Integration durch Qualifizierung“ im IQ-Netzwerk zur Verfügung.

SGB II

Im Falle einer **nicht bedarfsdeckenden Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus** sollen **die Bemühungen zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung** und, wo zielführend, der Durchführung eines Anerkennungs- bzw. Zeugnisbewertungsverfahrens aufrechterhalten werden. Dies gilt auch bei einer **nicht bedarfsdeckenden, aber qualifikationsadäquaten** Beschäftigung als Grundlage für die berufliche Weiterentwicklung. Ziel bleibt die weitere **Verringerung bzw. Beendigung der Hilfebedürftigkeit** nach dem SGB II. Die gemeinsamen Einrichtungen unterstützen durch **verstärkte Vermittlungsaktivitäten**.

SGB III

Für den Fall einer **bedarfsdeckenden Beschäftigung** soll auf die weitere mögliche Beratung und Betreuung in den Agenturen für Arbeit, insbesondere während eines bereits angestoßenen Anerkennungs- bzw. Zeugnisbewertungsverfahrens, hingewiesen werden.

Beschäftigte können insbesondere auf das Angebot der **Berufsberatung im Erwerbsleben** in den Agenturen für Arbeit aufmerksam gemacht werden, welches die Kundinnen und Kunden auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch nehmen können. Die Beratung unterstützt bei Fragen zum beruflichen Aufstieg, zum Berufswechsel und zu Qualifizierungsangeboten (inkl. unter Einbeziehung des Arbeitgebers).

4.2 Fortsetzung des Spracherwerbs und Beschäftigtenqualifizierung

Soweit möglich und sinnvoll, sollen Geflüchtete auch **nach einer Beschäftigungsaufnahme bei der (Weiter-)Qualifizierung entsprechend ihren Fähigkeiten und Kompetenzen** unterstützt werden, um sie nachhaltig und potenzialadäquat in den Arbeitsmarkt zu integrieren¹². Dabei sollen insbesondere **beschäftigungsbegleitende Berufssprachkurse fortgesetzt** werden können, die die innerbetriebliche Weiterentwicklung unterstützen und die Voraussetzung sind für die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen oder für die Zulassung zu einem reglementierten Beruf. Es können aber auch Berufssprachkurse in Vollzeit genutzt werden.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung Geflüchteter ist auch nach Aufnahme bzw. im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses möglich. Die **Weiterbildungsförderung** umfasst bei Beschäftigten einerseits die Übernahme der Weiterbildungskosten (z. B. Lehrgangskosten) für die/den einzelne/n Beschäftigte/n (Arbeitnehmerleistung) und andererseits die Gewährung von Arbeitsentgeltzuschüssen (AEZ) für weiterbildungsbedingte

¹² §§ 81 ff. SGB III i. V. m. § 16 Abs. 1 SGB II, § 16j SGB II

Arbeitsausfallzeiten an Arbeitgeber (Arbeitgeberleistung). Die Übernahme der Weiterbildungskosten und die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt setzen grundsätzlich eine **Kofinanzierung durch den Arbeitgeber** voraus, welche sich maßgeblich an der Betriebsgröße orientiert¹³.

Standardisierte und berufsanschlussfähige **Teilqualifikationen/-zierungen** bieten die Chance, eine anerkannte Berufsqualifikation auch schrittweise zu erreichen.

Zudem schaffen die gesetzlichen Änderungen im Kontext der Bürgergeldreform Anreize, eine (abschlussorientierte) Weiterbildung aufzunehmen, u.a.:

- Verstetigung der Weiterbildungsprämie,
- Einführung des Weiterbildungsgeldes bei Teilnahme an abschlussorientierter Weiterbildung (für Beschäftigte nur im Rechtskreis SGB II),
- Flexibilisierung des Verkürzungsgebotes (Möglichkeit, ohne zusätzlichen Verkürzungsdruck einen vollwertigen Berufsabschluss zu erlangen),
- sowie im Rechtskreis SGB II der Bürgergeldbonus bei nicht abschlussorientierter Weiterbildung und einer Mindestdauer von 8 Wochen.

4.3 Operative Unterstützung Phase 3

Für die Unterstützung der operativen Aufgabenerledigung, hier Phase 3, werden im Verfahren opDs folgende Musterabfragen optional angeboten:

- 3_128 - Geflüchtete mit Teilnahmeende an Fördermaßnahmen in den nächsten 2 Monaten

5. Phasenübergreifende Anforderungen an den Integrationsprozess

5.1 Datenqualität

Eine erfolgreiche operative Aufgabenwahrnehmung erfordert eine hohe Datenqualität, die durch Vollständigkeit, Klarheit und Schlüssigkeit der benötigten Angaben in den IT-Fachverfahren (z. B.: STEP, VerBIS) gekennzeichnet ist. Sie ist **wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Gestaltung individueller Integrationsprozesse** und für die Steuerung des Integrationsgeschehens auf örtlicher und überörtlicher Ebene. Aktuelle und vollständige Datensätze sind unentbehrliche Voraussetzungen für Berichte der Statistik und des Controllings, aber auch eine wesentliche Grundlage für die fachliche Führung und Steuerung in allen Aufgabenbereichen.

¹³ Ausgenommen hiervon ist die Förderung der Teilnahme von "ungelernten" Beschäftigten an abschlussorientierten Weiterbildungen. Wenn geringqualifizierte Geflüchtete zu Fachkräften (weiter-) qualifiziert werden, werden die Lehrgangskosten in voller Höhe und der AEZ bis zu 100 % übernommen.



Bei der erstmaligen Erfassung und laufenden Überprüfung der Datensätze ist insbesondere auf Vollständigkeit und Aktualität folgender Daten zu achten:

- Angaben zum aktuellen **Aufenthaltstitel einschließlich der Angabe zu humanitären Gründen**,
- Angaben, die für die korrekte Ausweisung des **AV-Status** relevant sind, einschließlich zu Ausnahmetatbeständen des § 10 SGB II,
- Angaben zur **Schul- und beruflichen Bildung (auch Eigenangaben)**,
- Angaben zu **Kompetenzen, Kenntnissen und Fähigkeiten**, einschließlich der **Sprachkenntnisse**,

Der opDs sowie das DQM-Angebot bieten umfassende Auswertungsmöglichkeiten zur Identifikation unplausibler oder unvollständiger Datensätze.

Die notwendige Identifizierung bzw. Überprüfung der aktuellen **aufenthaltsrechtlichen Situation** über ein Ausweisdokument bzw. einen schriftlichen Bescheid kann technisch durch einen AZR-Datenabruf über STEP unterstützt werden.

Ergänzend zu den für die Phasen 1 bis 3 entwickelten opDs-Abfragen (siehe [2.6](#), [3.6](#), [4.3](#)) wird für die im obigen Kasten genannten Themen phasenübergreifend die Nutzung folgender Abfragen aus dem zentralen DQM-Angebot empfohlen¹⁴:

- 9_101 - Drittstaatler ohne Angabe zum Aufenthaltsstatus

Diese Abfrage identifiziert Personen aus Drittstaaten, die zur AV angemeldet sind und bei denen das Merkmal Aufenthaltsstatus mit der Ausprägung „leer“ oder „trifft nicht zu“ vorliegt.

- 9_024 - § 10 SGB II - Kennzeichnung unplausibel

Mit dieser Abfrage können Personen identifiziert werden, die über einen laufenden Lebenslaufeintrag „§10 SGB II / weitere Sondertatbestände“ verfügen, der unplausibel ist.

- 9_123 - Personen mit betreutem Stellengesuch „Arbeit“ und ohne Kenntnisse/Fertigkeiten

Diese Abfrage identifiziert Personen, die zur Vermittlung in Arbeit vorgesehen sind und für die keine Kenntnisse und Fertigkeiten vorliegen.

- 9_124 - Personen ohne (betreutes) Stellengesuch „Arbeit“

Diese Abfrage identifiziert Personen, die zur Vermittlung in Arbeit vorgesehen sind und nicht über ein betreutes Stellengesuch vom Typ „Arbeit“ verfügen.

¹⁴ Die Abfragen werden so bereitgestellt, dass eine Auswahl des Personenkreises ermöglicht wird.

Für das Thema AV-Kundenstatus sind zudem wie bisher auch die folgenden opDs-Abfragen verpflichtend zu nutzen (siehe *Weisung 201904004*):

- 9_023 - AV-Kunden mit unplausiblen AV-Status

Diese Abfrage identifiziert Personen in der Trägerschaft SGB II, bei denen der Status nicht gesetzt ist bzw. kein Lebenslaufeintrag vorliegt.

- 9_051 - Leistungsbezug ohne aktives BewA oder ohne korrekte AV-Anmeldung in VerBIS

Mit dieser Abfrage werden Personen identifiziert, die erwerbsfähig sind, keinen Ausschlussgrund und einen Leistungsanspruch haben, für die kein BewA vorhanden ist bzw. für die keine korrekte AV Meldung vorliegt.

5.1.1 Beratungsvermerke

Alle für den Integrationsprozess relevanten Inhalte von Beratungsgesprächen sind nachvollziehbar in der Kundenhistorie zu dokumentieren. Die gültigen Regelungen zur Erstellung von (Beratungs-)Vermerken sind zu beachten (s. VerBIS Praxishilfe).



Die Erstellung eines „**Beratungsvermerks**“ setzt einen **qualifizierten Kontakt** der Integrations-/Vermittlungsfachkraft zur Bewerberin bzw. zum Bewerber voraus.

Qualifizierte Kontakte beinhalten eine Abstimmung zum aktuellen Stand der Aktivitäten der Kundin bzw. des Kunden (z. B. zum Stand einer Maßnahmeteilnahme oder von Bewerbungsaktivitäten), analysieren den Standort, strukturieren den Integrationsprozess und/ oder geben wesentliche Impulse für den weiteren Verlauf dieses Prozesses)

Die Umsetzung der Dokumentation entsprechend der fachlichen Regelungen wird im Rahmen der Qualitätssicherung über die örtliche Fachaufsicht geprüft und gesteuert. Das Datenqualitätsmanagement bietet bei der Sicherstellung einer hohen Datenqualität Unterstützung u.a. durch die Bereitstellung von opDs- und BISS-Auswertungen.

5.1.2 Zielberuf im Profiling/ im Stellengesuch

Gemäß der *Weisung 202306005 vom 14.06.2023 – Anpassung des Integrationskonzeptes der BA (4-Phasen-Modell)* ist im Rahmen der ersten Phase des Beratungsgesprächs gemeinsam mit der Kundin bzw. dem Kunden eine **zielorientierte Stärken- und Schwächenanalyse** durchzuführen. Als Ergebnis dieser Potenzialanalyse steht in der Regel ein **matchingfähiges Bewerberprofil (Stellengesuch)** zur Verfügung, das unmittelbar an sämtlichen Suchläufen bundesweit teilnehmen kann.

Um mehrere erfolgversprechende Vermittlungsperspektiven eröffnen zu können, besteht die Möglichkeit **bis zu sechs Stellengesuche** pro Typ („Arbeit“, „Ausbildung“ oder „Künstler“) zu erfassen. Ein Stellengesuch ist dabei als **statistisches Hauptprofil** zu kennzeichnen, das als **Zielberuf** auf der Seite „Profiling/Ziel/Strategie“ vorbelegt wird. Beispiel: Produktionshelfer.



Im Rahmen des Job-Turbos sollen für **alle Tätigkeiten**, die für die geflüchteten Menschen unter **Berücksichtigung ihrer Kompetenzen und Stärken** in Betracht kommen, **Stellengesuche** angelegt werden.

Über die DKZ der Stellengesuche erlangt die BA Transparenz über das aktuelle Arbeitskräftepotenzial der geflüchteten Menschen.

Das im Kooperationsplan durch das 4-Phasen-Modell vorbelegte **Eingliederungsziel des Zielberufs kann abgeändert** werden. Eine Änderung ist z.B. dann **sinnvoll, wenn** parallel zu den Vermittlungsbemühungen **ein anderer oder höherwertiger Beruf angestrebt wird**. Beispiel hierfür sind Berufe in die eine Kundin bzw. ein Kunde z.B. erst **nach einer Weiterbildung oder einem Anerkennungsverfahren** vermittelt werden kann. Damit kann dokumentiert werden, dass sich die Beratungs- und Betreuungsaktivitäten auf einen anderen als den im Stellengesuch erfassten Beruf ausrichten, der nach Einschätzung der Vermittlungs- und Integrationsfachkraft eine individuell höhere und nachhaltigere Integrationswahrscheinlichkeit hat. Beispiel: Ingenieur.



Im Rahmen des Job-Turbos ist auf der Seite „Profiling / Ziel / Strategie“ der **Zielberuf anzupassen**, wenn sich die **gemeinsame Integrationsarbeit auf einen höherwertigen Beruf abzielt**, z.B. durch berufliche Qualifizierung, Anerkennung von Berufsabschlüssen, berufliche Neuorientierung.

Über die DKZ des geänderten Zielberufs erlangt die BA Transparenz über das zukünftige Potenzial an Fachkräften.

Sowohl der

- mittel- bis längerfristig angestrebte Zielberuf als auch
- die ggf. vorübergehende Suche nach geeigneten (Zwischen-)Beschäftigungen in anderen Berufen/Berufsfeldern

werden als Elemente der Integrationsstrategie im Rahmen des Kooperationsplans dokumentiert.

5.2 Erreichbarkeit

SGB II

Durch das Bürgergeld-Gesetz wurden mit Einführung des § 7b SGB II zum 1.7.2023 die gesetzlichen Regelungen zur Erreichbarkeit erwerbsfähiger leistungsberechtigter Personen neu gefasst. Zur näheren Ausgestaltung der Neuregelung ist ergänzend zum 8.8.2023 die Erreichbarkeits-Verordnung (ErrV) in Kraft getreten. Für eine **möglichst zügige Arbeitsmarktintegration bzw. ggf. Maßnahmeaufnahme**, müssen die leistungsberechtigten Personen **werktätlich** in der Lage sein, Mitteilungen und Aufforderungen der gemeinsamen Einrichtung zur Kenntnis zu nehmen und eine Dienststelle der zuständigen gemeinsamen Einrichtung, einen möglichen Arbeitgeber oder den Durchführungsort einer Maßnahme in angemessener Zeit und ohne unzumutbaren Aufwand aufsuchen können. Die Möglichkeit der Kenntnisnahme ist auch gegeben, wenn die leistungsberechtigte Person einen Dritten beauftragt, Aufforderungen und Mitteilungen entgegenzunehmen und der Dritte die leistungsberechtigte Person hierüber informiert. **Für Zeiten der vorübergehenden Nichterreichbarkeit (ausgenommen Wochenenden), benötigen die leistungsberechtigte Person grundsätzlich vorab die Zustimmung ihrer gemeinsamen Einrichtung.** Sofern die leistungsberechtigte Person **ohne Zustimmung der gemeinsamen Einrichtung** vorübergehend nicht erreichbar ist, kann das zum **Wegfall der Leistungen** führen. Die Vorschriften regeln gemeinsam mit den *Fachlichen Weisungen zu § 7b SGB II* insbesondere, welche **Voraussetzungen erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen im Hinblick auf Abwesenheiten** während des Bürgergeldbezuges erfüllen müssen.

Besonderheit Datenübermittlung bei Geflüchteten aus der Ukraine

Eine Datenübermittlungspflicht durch die gemeinsamen Einrichtungen an das BAMF bei Kenntnis einer Reise der Geflüchteten in das Heimatland besteht, im Gegensatz zu Geflüchteten anderer Staatsangehörigkeiten, nicht. Im Hinblick auf die Regelungen zur Erreichbarkeit bestehen aber keine Ausnahmen.

5.3 Mitwirkung

SGB II

Notwendige Bausteine für eine nachhaltige Integration werden in den regelmäßig zu aktualisierenden Kooperationsplänen mit den gemeinsamen Einrichtungen festgehalten. Werden Absprachen nicht eingehalten, werden die notwendigen Bausteine für eine Integration verbindlich eingefordert. Bei Pflichtverletzungen greift das Leistungsminderungssystem des SGB II: Pflichtverletzungen können wie bei allen anderen Bürgergeldbeziehenden entsprechend den geltenden Regelungen im SGB II zu Leistungsminderungen führen. Nach den Regelungen des § 15 Abs. 5 und Abs. 6 SGB II kann die Integrationsfachkraft zu Mitwirkungshandlungen mit Rechtsfolgen auffordern. Leistungsminderungen erfolgen nach Maßgabe der §§31, 31a und 31b SGB II: *Fachliche Weisungen zu §§ 31, 31a, 31b SGB II - Leistungsminderungen bei Pflichtverletzungen*

SGB III

Für Geflüchtete mit dem Status „Arbeitssuchende“ (Phase 3) besteht der Grundsatz der Freiwilligkeit, hier gilt es im Bedarfsfall durch eine gelungene Vorteilsübersetzung die Umsetzungsaktivitäten zu fördern.

5.4 Einsatz arbeitsmarktpolitischer Förderinstrumente

Ein Einsatz von **Eingliederungsleistungen** für Geflüchtete im **Rechtskreis SGB II** ist bei Vorliegen des Status als erwerbsfähiger Leistungsberechtigter nach §§ 7 und 8 SGB II (Bürgergeld-Anspruch) möglich. Daneben sind das Vorliegen der individuellen Fördervoraussetzungen sowie ein ausreichendes Sprachniveau maßgeblich. Für Geflüchtete im Leistungsbezug nach dem SGB II ist daher der Einsatz des gesamten Förderinstrumentariums möglich.

Ein Einsatz von **Eingliederungsleistungen** im **Rechtskreis SGB III** ist grundsätzlich nur möglich, sofern ein [Aufenthaltstitel](#) oder ein anderes Ausweisdokument der Ausländerbehörde vorliegt, aus dem hervorgeht, dass eine Erwerbstätigkeit gestattet ist und somit auch ein Arbeitsmarktzugang besteht. Für Ausländerinnen und Ausländer, die eine Aufenthaltsgestattung nach dem Asylgesetz besitzen und auf Grund des § 61 des Asylgesetzes keine Erwerbstätigkeit ausüben dürfen, können Leistungen nach den §§ 44 und 45 SGB III erbracht werden, wenn bei ihnen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist. Aktuell handelt es sich hierbei um Asylbewerberinnen und Asylbewerber aus den Herkunftsstaaten Afghanistan, Eritrea, Somalia und Syrien. Die aktuellen Länder sind auch auf den Fachseiten zu MAT und MAG zu finden. Stammen sie aus einem sicheren Herkunftsstaat nach § 29a des Asylgesetzes, so wird vermutet, dass ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt nicht zu erwarten ist. Daneben müssen, wie auch im Rechtskreis SGB II, die individuellen Fördervoraussetzungen erfüllt sein und ausreichende Deutschkenntnisse vorliegen. Dies gilt grundsätzlich für alle hier aufgeführten Förderleistungen.

Für den **Einsatz von Eingliederungsleistungen für Menschen mit Behinderungen** i. S. d. § 19 SGB III (Rehabilitanden/Rehabilitandinnen) gelten – soweit die BA der zuständige Rehabilitationsträger ist – dieselben Voraussetzungen wie für nichtbehinderte Menschen (§ 114 Abs. 1 SGB III). Soweit die Leistungen dort Einschränkungen vorsehen, sind diese auch bei der Bewilligung vergleichbarer Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu berücksichtigen. Die vorherige Klärung des zuständigen Rehabilitationsträgers ist sicherzustellen.

5.5 Arbeitgeberorientierte Aktivitäten

Die Arbeitgeber-Services der BA

- **sichten** ihren Stellenbestand in allen Berufen und Qualifikationsebenen und
- **identifizieren** offene Stellen, die für eine Besetzung mit geflüchteten Menschen, auch solchen mit geringen Deutschsprachkenntnissen, geeignet erscheinen.
- **werben** bei Arbeitgebern dafür, das Potenzial geflüchteter Menschen (beispielsweise Absolventinnen und Absolventen von Integrationskursen, Erziehende, potentielle Teilzeitbeschäftigte) umfassend für die Besetzung offener Stellen und damit zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs im Unternehmen zu nutzen.

- **sensibilisieren** Arbeitgeber bei Übernahme neuer Vermittlungsaufträge sowie im laufenden Stellenbesetzungsprozess dafür, bei geeigneten Stellen auch Bewerberinnen und Bewerber mit geringen Deutschsprachkenntnissen eine Chance zu geben und werben für die Unterstützung der geflüchteten Menschen beim Auf- und Ausbau ihrer Sprachkenntnisse.
- **erfassen** die vom Arbeitgeber geforderten Sprachkenntnisse so konkret wie möglich, um passgenau vermitteln zu können.
- **beraten** Arbeitgeber zu den Besonderheiten der Beschäftigung geflüchteter Menschen, z. B. geringe Deutschsprachkenntnisse, Bereitstellung von Unterstützungsangeboten für Arbeitgeber zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration, Arbeitsmarktzulassung, Berufsankennung.
- **beraten** Arbeitgeber im Rahmen der Arbeitsmarkt-/Qualifizierungsberatung zur Kombinierbarkeit von Arbeit bzw. Ausbildung mit beschäftigungsbegleitenden Qualifizierungs- und Berufssprachangeboten bzw. weiteren Fördermöglichkeiten.
- **informieren** über die Möglichkeiten einer dauerhaften Erwerbsmigration, insbesondere Erfahrungstitel § 6 BeschV, Anerkennungspartnerschaft, Inkrafttreten März 2024.
- **arbeiten** intensiv mit den arbeitnehmerorientierten Bereichen der Agenturen für Arbeit sowie im Rahmen von rechtskreisübergreifenden Kooperationen mit den gemeinsamen Einrichtungen zusammen und tauschen sich regelmäßig über Stellen- und Bewerberangebote aus.
- **berücksichtigen** geeignete und motivierte Bewerberinnen und Bewerber im Stellenbesetzungsprozess.

Art und Umfang der Aktivitäten des AG-S richten sich nach den **lokalen Rahmenbedingungen und Handlungserfordernissen** und sind in diesem Kontext zur bestmöglichen Unterstützung der Ziele des Job-Turbos **dezentral zu konkretisieren**.

Das Key Account Management der BA

- **informiert** Schlüsselkunden über beschäftigungsbegleitende Qualifizierungs- und Berufssprachkursangebote für geflüchtete Menschen sowie über die neuen Möglichkeiten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zum Wechsel in einen (dauerhaften) Erwerbsmigrationstitel.
- **wirbt** bei Schlüsselkunden dafür, das Potenzial geflüchteter Menschen (beispielsweise Absolventinnen und Absolventen von Integrationskursen, Erziehende, potentielle Teilzeitbeschäftigte) umfassend für die Besetzung offener Stellen und damit zur Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs im Unternehmen zu nutzen.
- **sensibilisiert** Schlüsselkunden dafür, bei geeigneten Stellen auch Bewerber*innen mit geringen Deutschsprachkenntnissen eine Chance zu geben und wirbt für die Unterstützung der geflüchteten Menschen beim Auf- und Ausbau ihrer Sprachkenntnisse.
- **berät** Arbeitgeber zu den Besonderheiten der Beschäftigung geflüchteter Menschen, z. B. geringe Deutschsprachkenntnisse, Bereitstellung von Unterstützungsangeboten zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration, Arbeitsmarktzulassung, Berufsankennung.
- **kennzeichnet** geeignete Stellenangebote im IT-Verfahren VerBIS mit der Kennzeichnung: „Geeignet, die Integration Zugewanderter zu unterstützen“.

- **stellt** digitale Begegnungsräume als niederschwellige Informations-, und Bewerbungsmöglichkeit zur Verfügung.
- **nimmt** Kontakt zu Migranten(selbst)organisationen **auf**, um die arbeitgeberseitigen Angebote bekannt zu machen.
- **informiert** Schlüsselkunden über die Möglichkeit der Einstiegsqualifizierung, um die langfristige Integration in Ausbildung zu forcieren.
- **nutzt** auch Praktikumsstellen als Möglichkeit, um für Potenziale von geflüchteten Menschen bei der Besetzung freier Stellen bei Schlüsselkunden zu werben und um den schnelleren Einstieg in das Erwerbsleben von geflüchteten Menschen zu unterstützen.
- **stimmt** mit Agenturen für Arbeit und JC die Umsetzung der Kooperation mit überregional agierenden Unternehmen **ab**.

5.6 Berufliche Rehabilitation

Bei der Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit ist insbesondere die **Auswirkung gesundheitlicher Beeinträchtigungen bzw. (drohender) Behinderungen** auf die Vermittlung von Bedeutung. Sofern ein Aufenthaltstitel und ein Arbeitsmarktzugang vorliegen, ist grundsätzlich auch ein Zugang zu Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben möglich, wenn die individuellen Voraussetzungen erfüllt sind und das Ziel einer dauerhaften Teilhabe am Arbeitsleben realisierbar scheint. Zusätzlich gilt es zu berücksichtigen, dass Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben auf angemessene Sprachkenntnisse aufbauen, die sich an der angestrebten Förderung orientieren. Die Beratung zum vielfältigen Unterstützungsangebot erfolgt – unter Berücksichtigung des individuellen Förderbedarfs – durch den zuständigen Rehabilitationsträger.

5.7 Ausbildungsinteressierte

Die Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) unterstützt junge Menschen mit insgesamt weniger als 12 Monaten Berufstätigkeit und ohne abgeschlossene Ausbildung oder abgeschlossenes Studium **bei der beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung, bei der Realisierung von Bildungs-, Ausbildungs- oder Studienwünschen sowie auch nach der Aufnahme einer Ausbildung**. Es soll ein guter Start ins Berufsleben ermöglicht werden. Dies gilt ganz besonders für junge Menschen mit schwierigen Startbedingungen. Auch Erwachsene und erwerbstätige Menschen über 25 Jahre werden bei der Aufnahme einer (ersten oder weiteren) Ausbildung bzw. eines (ersten oder weiteren) Studiums bei Bedarf durch die BBvE unterstützt. Über die vielfältigen Möglichkeiten der Teilzeitberufsausbildung werden Ausbildungsinteressierte im Rahmen der Beratung entsprechend Kapitel 7.4 im Teil B des Leitfadens LBB informiert.

Dazu beraten die **Agenturen für Arbeit junge Menschen** und deren Eltern bzw. erwachsene Begleitpersonen insbesondere zur aktuellen Situation am Ausbildungsmarkt, zur Berufswahl sowie zu Fragen der Ausbildungsförderung und der schulischen Bildung. Besteht ein Vermittlungswunsch wird unter der Berücksichtigung von Eignung, Neigung und Leistungsfähigkeit des jungen Menschen, **Ausbildungsvermittlung durch die gemeinsamen Einrichtungen und die Agenturen für Arbeit** angeboten.

Das erforderliche Niveau der Deutschkenntnisse (GER), um ohne zusätzliche Unterstützung eine Berufsausbildung absolvieren zu können, wird auf das Sprachniveau B2 GER eingestuft (siehe Anlage). Je nach Beruf kann die Anforderung an das Sprachniveau auch höher liegen. Um eine Ausbildungsreife herzustellen und einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen, werden bei Bedarf die entsprechenden Förderungen im Rahmen des Beratungsprozesses angeboten.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) unterstützen die Berufswahlentscheidung, erweitern die berufliche Handlungsfähigkeit und münden nachhaltig in eine Berufsausbildung oder Beschäftigung ein. Zur Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit, dient die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ). Im Kontext der „Ausbildungsgarantie“, siehe *Weisung 202308004 vom 08.08.2023*, werden ab dem 01. April 2024 Erleichterungen zur Teilnahme an Einstiegsqualifizierungen, geförderte Berufsorientierungspraktika und Mobilitätzuschüsse für eine wohnortferne Ausbildung eingeführt. Ab 1. August 2024 wird die Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) zudem als Rechtsanspruch ausgestaltet. Die Assistierte Ausbildung (AsA) bietet förderungsberechtigten jungen Menschen Unterstützungsangebote vor und während der Berufsausbildung an.

Die Agenturen für Arbeit unterstützen während einer nach dem SGB III förderfähigen dualen Berufsausbildung sowie während einer vorherigen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme ohne Vorphase der Assistierte Ausbildung mit Berufsausbildungsbeihilfe, soweit die Fördervoraussetzungen hierfür vorliegen. Auszubildende können während einer dualen betrieblichen Berufsausbildung zudem an einem speziellen **Berufssprachkurs** für Auszubildende teilnehmen, um den Erwerb eines Berufsabschlusses zusätzlich zu unterstützen.

Mit der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis nach § 24 Abs. 1 AufenthG bzw. mit der Ausstellung einer entsprechenden Fiktionsbescheinigung mit dem Eintrag „Erwerbstätigkeit erlaubt“ sind die ausländerrechtlichen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung in Deutschland gegeben. Die im Vergleich zur Dauer der Ausbildung ggf. kürzere Gültigkeitsdauer des Aufenthaltstitels steht von Gesetzes wegen weder dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages noch dessen Eintragung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse entgegen. Sollte die Geltungsdauer des § 24 Abs. 1 AufenthG vor Beendigung des Ausbildungsverhältnisses auslaufen, kann in einen Aufenthalt zur Ausbildung nach § 16a AufenthG gewechselt werden.

5.8 Qualitätssicherung

Die Führungskräfte begleiten in angemessenem Umfang die Umsetzung der hier gemachten fachlichen Empfehlungen durch **fachaufsichtliche Aktivitäten**. Dazu stehen verschiedene systematische Ansätze und Maßnahmen zur Verfügung, welche dazu dienen, die Rechtmäßigkeit sicherzustellen und die festgelegten Aktivitäten nachzuhalten. Weitere Informationen sind im Rahmenkonzept Operatives Risikomanagement und Qualitätssicherung enthalten.

5.9 Netzwerke

Die Integration geflüchteter Menschen ist eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung, zu der **alle Akteure am Arbeitsmarkt ihren Beitrag leisten können**.

Für einen **frühzeitigen Einstieg** in den beruflichen und sozialen Integrationsprozess kommt der **schnellen und professionellen Beratung** eine weichenstellende Bedeutung zu.

Die Planung und Umsetzung ganzheitlicher Betreuungsansätze setzt eine möglichst **umfassende Kenntnis der besonderen Bedarfslage der Geflüchteten** voraus (z. B. Sprachkenntnisse, Unterbringung, Kinderbetreuung, Anerkennung bzw. Zeugnisbewertung der beruflichen Qualifikation, Bleibeperspektive etc.). Die **Agenturen für Arbeit und gemeinsamen Einrichtungen informieren und beteiligen ihre Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen und -partner** unter Einhaltung des Datenschutzes¹⁵.

Oftmals finden Zugewanderte eine Beschäftigung durch **migrantische Netzwerke** und das häufig in Unternehmen, die Migrantinnen oder Migranten gehören oder von ihnen geführt werden. Diese Netzwerke sollten daher Berücksichtigung in der Netzwerkarbeit finden, ebenso zielgruppenspezifische Angebote wie die ESF Plus-Förderprogramme des Bundes **WIR**, **MYTURN** oder **IQ**.

Allgemeine Informationen zum **ESF Plus-Förderprogramm "WIR - Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt"** einschließlich einer Projektliste sind hier abrufbar:

<https://esfplus.de/wir>

Über das **Programm WIR** werden auch Schulungen für Mitarbeitende der Jobcenter sowie Agenturen für Arbeit zu den ausländerrechtlichen Bedingungen der arbeitsmarktlichen Integration von Geflüchteten angeboten. Die Informationen zu den konkreten Angeboten sind hier enthalten:

<https://www.bildungsmarkt-sgb2.de/interaktiv/course/detail/wir-schulung-flucht-asyl-aus-bildung-und-arbeit-grundlagenschulung-zu-den-rechtlichen-rahmenbedingungen/id:62915/mode:searchext/page:3>

Darüber hinaus verfügen die Migrationsbeauftragten der Regionaldirektionen über eine Liste mit jeweils einer Ansprechperson für jedes Bundesland, wenn Fragen oder Wünsche zu den Schulungsangeboten bestehen.

Allgemeine Informationen zum **ESF Plus-Förderprogramm „MY TURN - Frauen mit Migrationserfahrung starten durch“**, insbesondere Kontaktdaten aller 66 Projekte, sind auf den Seiten www.esfplus.de/myturn und www.my-turn.info verfügbar.

Allgemeine Informationen zum **ESF Plus-Förderprogramm „IQ – Integration durch Qualifizierung“**, insbesondere die Kontaktdaten der 60 Stellen für die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, sind auf den Seiten www.esfplus.de/ig und www.netzwerk-iq.de/ abrufbar.

¹⁵ Sofern eine Übermittlung von Sozialdaten an die Kooperations- und Netzwerkpartnerinnen bzw. -partner erfolgt (und es sich hierbei nicht um Sozialleistungsträger handelt, d.h. keine gesetzliche Befugnis zur Übermittlung von Sozialdaten vorhanden ist), ist eine einzelfallbezogene informierte Einwilligungserklärung in Schriftform erforderlich.