

Chancen AM FLUCHT ORT

Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in Hamburg

Basisinformationen für Betriebe und unterstützende
Personen zu den rechtlichen Grundlagen



*Das Projekt wird finanziert aus dem
Europäischen Sozialfonds (ESF) und von
der Freien und Hansestadt Hamburg.*



Europäische Union
Europäischer Sozialfonds ESF
Chancen nutzen, Beschäftigung sichern!


Hamburg



Inhalt

> Einleitung	1
> Der Zugang zum Arbeitsmarkt	2
> Beschäftigungserlaubnis für was?	2
> Arbeitsmarktzugang für Personen mit Aufenthaltserlaubnis	3
> Arbeitsmarktzugang für Personen mit Duldung	3
> Arbeitsverbot	5
> Arbeitsmarktzugang für Personen mit Aufenthaltsgestattung	6
> Antrag auf Arbeitserlaubnis	
mit Zustimmung der Arbeitsagentur (BA). Das Verfahren	5
> Besonderheit Ausbildung	8
> Weiterführende Informationen	9

Wichtiger Hinweis.

Wir haben die Informationen dieser Broschüre sorgfältig und nach aktuellem Kenntnisstand erstellt. Aufgrund der Komplexität und der ständigen rechtlichen Veränderungen schließen wir Haftung und Gewähr aus.

Stand 11/2015

Impressum

Gestaltung: GUTZEIT.design©2015

Fotos: fotolia.com



Klimaneutral gedruckt auf FSC-zertifiziertem Papier.



Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in Hamburg

Basisinformationen für Betriebe und unterstützende Personen zu den rechtlichen Grundlagen

> Warum diese Broschüre?

Immer mehr Betriebe möchten Flüchtlinge ausbilden oder beschäftigen. Viele freiwillige Unterstützer¹ begleiten Flüchtlinge mittlerweile bei ihrem Weg in Ausbildung oder Arbeit. Doch der Begriff „Flüchtling“ ist in Bezug auf rechtliche Bestimmungen, die den Arbeitsmarktzugang betreffen, zu undifferenziert. Ob überhaupt rechtliche Einschränkungen vorhanden sind und wenn ja, welche, darüber entscheidet im Wesentlichen der Aufenthaltsstatus.

> Was finden Sie in dieser Broschüre?

Wir möchten Sie in Ihrem Engagement für Flüchtlinge durch praxisbezogene und hoffentlich gut verständliche Informationen unterstützen.

Es geht um die zentrale Frage, wer unter welchen Voraussetzungen mit welchem Aufenthaltspapier eine Beschäftigungserlaubnis erhalten kann und was Betriebe und unterstützende Personen dabei beachten müssen. Die Informationen berücksichtigen auch die rechtlichen Neuerungen, die in den letzten Wochen und Monaten in Kraft getreten sind.

> Was finden Sie nicht in dieser Broschüre?

Der Arbeitsmarktzugang von Flüchtlingen wird in mehreren Gesetzen und Verordnungen geregelt und ist komplex. Die Broschüre soll bewusst keine rechtlich verbindliche und vollständige Darstellung des Themas sein, sondern konzentriert sich auf die häufigsten Fragen, die uns in der Praxis von Betrieben gestellt werden, die Flüchtlinge beschäftigen oder ausbilden möchten.


Hinweise zu weiterführenden Informationen und Kontaktdaten zu Beratungsstellen finden Sie am Ende der Broschüre. Grundsätzlich gilt: Eine Broschüre kann angesichts der vielen Detailfragen keine ausführliche Beratung ersetzen.

¹Aus Gründen der Lesbarkeit und der Verständlichkeit des Textes verzichten wir auf die Nennung der weiblichen Form.

> Der Zugang zum Arbeitsmarkt

Es kann sein, dass der Betroffene selbst nicht weiß, welche Art von Arbeitserlaubnis er hat. Informationen dazu finden sich in den sogenannten „Nebenbestimmungen“ des Aufenthaltsdokuments (Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltsgestattung, Duldung). Eine Erlaubnis durch die Ausländerbehörde ist immer für alle Beschäftigten erforderlich. Weitere Informationen finden Sie ab Seite 3.

HINWEIS



In jedem Aufenthaltspapier muss sichtbar sein, ob die Aufnahme und eine Erwerbstätigkeit erlaubt ist. Ist in dem Papier keine entsprechende Bestimmung eingetragen, sollte die Ausländerbehörde darauf hingewiesen werden.

Grundsätzlich gibt es drei unterschiedliche Zugänge zum Arbeitsmarkt:

1. Das **Arbeitsverbot**
Die betroffene Person darf nicht arbeiten.
2. Die **eingeschränkte Beschäftigungserlaubnis**
Die betroffene Person muss für eine konkrete Stelle vor Arbeitsaufnahme einen Antrag auf Arbeitserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde stellen.
3. Die **uneingeschränkte Beschäftigungserlaubnis**
Die betroffene Person darf jede Beschäftigung aufnehmen. Wenn die Erlaubnis erteilt ist, gilt sie für alle Stellen, auf die sich die Person bewirbt.

Der Aufenthaltsstatus kann sich im Lauf der Zeit ändern, damit ändern sich automatisch auch die Bedingungen unter denen der Zugang zum Arbeitsmarkt erfolgt.

> Beschäftigungserlaubnis für was?

Eine Beschäftigungserlaubnis ist erforderlich für:

- jede Arbeitsstelle
- eine betriebliche Berufsausbildung
(schulische Ausbildungen bedürfen in der Regel keiner Arbeitserlaubnis)
- ein freiwilliges betriebliches Praktikum²
- freiwilliges Soziales Jahr / Bundesfreiwilligendienst

Keine Beschäftigungserlaubnis benötigt man beispielsweise für:

- ein Pflichtpraktikum in der Schule
- eine ehrenamtliche Tätigkeit (auch mit geringer Aufwandsentschädigung)
- eine Hospitation
- betriebliche Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§45 SGB III)

> Arbeitsmarktzugang für Personen mit Aufenthaltserlaubnis

Aufenthaltserlaubnis ist der Überbegriff für einen Aufenthaltstitel, deren Erteilungsvoraussetzungen sehr unterschiedlich sind. Wenn geflüchtete Personen eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, sind dies in der Regel Aufenthaltserlaubnisse aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen [§22, §23, §23a, §25 Abs. 1-5, §25 a, §25 b AufenthG (Aufenthaltsgesetz)].

Diese Personen können ohne Einschränkung beschäftigt werden. In den Papieren findet sich unter „Nebenbestimmungen“ der Eintrag „Beschäftigung erlaubt“ o.ä.

Selbständige/freiberufliche Tätigkeit:

Wenn im Aufenthaltspapier „Erwerbstätigkeit gestattet“ o.ä. eingetragen ist, ist sowohl selbständige/freiberufliche Tätigkeit als auch die Beschäftigung als Arbeitnehmer ohne Zustimmung der Ausländerbehörde möglich. Bei Unsicherheiten wenden Sie sich an einen Rechtsanwalt oder eine Migrationsberatungsstelle.

> Arbeitsmarktzugang für Personen mit Duldung

Die Duldung ist kein Aufenthaltstitel, sondern die Aussetzung der Abschiebung, weil Abschiebehindernisse vorliegen. Diese Hindernisse bestehen oft jahrelang. Die Aufnahme einer Beschäftigung kann für Personen mit Duldung einen positiven Einfluss auf ihre rechtliche Aufenthaltssituation haben. Für sie gelten hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs besondere gesetzliche Regelungen (§32 BeschV).

Eine Beschäftigungserlaubnis kann erteilt werden, wenn:

1. Personen sich seit mindestens drei Monaten erlaubt oder geduldet in Deutschland aufhalten
2. Die Agentur für Arbeit zustimmt, d.h. die Vorrangprüfung und/oder die Beschäftigungsbedingungsprüfung müssen positiv verlaufen sein
3. Kein Arbeitsverbot vorliegt

In den ersten vier Jahren des Aufenthalts muss ein konkretes Arbeitsplatzangebot vorliegen, für das die Beschäftigungserlaubnis bei der Ausländerbehörde beantragt werden muss.

Selbständige (freiberufliche) Tätigkeit ist nicht gestattet.

Die Agentur für Arbeit (BA) wird dann mit ihrer zuständigen Stelle, der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), von der Ausländerbehörde am Verwaltungsverfahren intern beteiligt. Gegenüber dem Antragsteller tritt nur die Ausländerbehörde in Erscheinung („one-stop-government“).

Ob und mit welcher Fragestellung die Agentur für Arbeit beteiligt wird, ist abhängig von der Dauer, die sich der Antragsteller bereits legal in Deutschland aufhält (Voraufenthaltszeit).

In der folgenden Tabelle finden Sie die einzelnen Regelungen hierzu:

Voraufenthaltszeit	Arbeitsmarktzugang	Beteiligung der Agentur für Arbeit
Im 1. bis 3. Monat	Arbeitsverbot	
Ab dem 4. Monat	Nachrangiger Arbeitsmarktzugang	Beteiligung der Agentur für Arbeit: • mit Vorrangprüfung ³ • mit Beschäftigungsbedingungsprüfung Zeit- und Leiharbeit nicht möglich.
Ab dem 16. Monat	Eingeschränkter Arbeitsmarktzugang	Beteiligung der Agentur für Arbeit: • mit Beschäftigungsbedingungsprüfung Zeit- und Leiharbeit ist möglich
Ab dem 49. Monat	Voller Arbeitsmarktzugang	Keine Beteiligung der Agentur für Arbeit Zeit- und Leiharbeit ist möglich.

Vorrangprüfung bedeutet:

Prüfung, ob ein Arbeitssuchender mit einem höherwertigem Arbeitsmarktzugang (also besserem Aufenthaltsstatus) für die konkrete Arbeitsstelle in Frage kommt.

Prüfung der Beschäftigungsbedingung bedeutet:

Die Agentur für Arbeit überprüft u.a. die Wochenarbeitszeit und die Entlohnung.

> Arbeitsverbot

Geduldete Personen können als Sanktionsmaßnahme durch die Ausländerbehörde - unabhängig von ihrer Aufenthaltsdauer - einem ausländerrechtlichen Arbeitsverbot unterliegen (§60a Abs. 6 Nr. 1-3 AufenthG). In diesen besonderen Fällen „darf die Ausübung einer Erwerbstätigkeit nicht erlaubt werden“, wenn der Antragsteller:

- sich in das Inland begeben hat, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen,
- aufenthaltsbeendende Maßnahmen bei ihm aus Gründen, die er selbst zu vertreten hat, nicht vollzogen werden können oder
- Staatsangehöriger eines sogenannten sicheren Herkunftsstaates⁴ ist.

Wichtig: Regelung zu sicheren Herkunftsländern gilt nur für Personen, die nach dem 31.8.2015 einen Asylantrag gestellt haben und wenn dieser abgelehnt wurde.

HINWEIS

Bei einem Arbeitsverbot steht in der Nebenbestimmung der Duldung „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“ o.ä. Doch nicht immer ist diese Bestimmung aktuell. Es ist möglich zu prüfen, ob es sich tatsächlich um ein Arbeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG handelt. Wenn die Ausländerbehörde ein Arbeitsverbot ausspricht, kann der Betroffene sich zur Unterstützung an einen Rechtsanwalt oder eine Migrationsberatungsstelle wenden.

³Weitere Informationen finden sich hierzu in den auf Seite 9 genannten Publikationen.

⁴Aktuell: Serbien, Mazedonien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Albanien, Ghana, Senegal (§29a Asylgesetz).

> Arbeitsmarktzugang für Personen mit Aufenthaltsgestattung

Die Aufenthaltsgestattung ist kein Aufenthaltstitel sondern die Bescheinigung des rechtmäßigen Aufenthalts während des Asylverfahrens. Eine selbständige (freiberufliche) Tätigkeit ist nicht erlaubt. Auch die Aufnahme einer Beschäftigung ist ausgeschlossen, solange die Verpflichtung besteht, in einer Zentralen Erstaufnahmeeinrichtung (ZEA) zu wohnen. Diese kann bis zu sechs Monaten, bei Personen aus sogenannten sicheren Herkunftsländern sogar bis zum Ende des Asylverfahrens dauern.

Nach Beendigung der Verpflichtung, in einer ZEA zu wohnen, kann Personen mit Aufenthaltsgestattung eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden, wenn:

1. sie sich seit mind. 3 Monaten erlaubt oder geduldet in Deutschland aufhalten
2. die Agentur für Arbeit die Vorrangprüfung und/oder die Beschäftigungsbedingungsprüfung positiv abgeschlossen hat.

Der Antrag auf Beschäftigungserlaubnis ist ebenfalls bei den Ausländerbehörden zu stellen. Die Beteiligung der Agentur für Arbeit unterliegt denselben Maßstäben wie bei Geduldeten (siehe Seite 3/4).

HINWEIS

Personen, die in einer ZEA leben, bekommen häufig selbst keine Informationen dazu, ob sie rechtlich noch weiter verpflichtet sind, in der ZEA zu wohnen.

> Antrag auf Arbeitserlaubnis mit Zustimmung der Arbeitsagentur (BA). Das Verfahren

Haben sich Betrieb und Bewerber darauf verständigt, dass sie ein Arbeitsverhältnis eingehen wollen, geht der Bewerber zur Ausländerbehörde (ABH) und beantragt dort eine Arbeitserlaubnis für die konkrete Stelle.

Hierzu reicht der Antragsteller die vollständigen Unterlagen (siehe Hinweise Seite 7) bei der ABH ein. Bevor die Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde erteilt werden kann, muss die Agentur für Arbeit/ZAV beteiligt werden. Diese führt durch:

- a) die Vorrangprüfung und Arbeitsbedingungsprüfung (bis zum 16. Monat nach der offiziell registrierten Einreise) oder
- b) nur die Beschäftigungsbedingungsprüfung (bis zum 49. Monat)



Der Weg durch das Verfahren

01

Person sucht sich einen potentiellen Arbeitsplatz

Zur Beschleunigung des Antragsverfahrens kann der Betrieb vor Antragsstellung eine Vorabprüfung bei der zuständigen ZAV durchführen lassen, ob Zustimmung durch die BA möglich ist. Erforderliche Unterlagen: Stellenbeschreibung für die offene Stelle mit genauen Angaben zu den Arbeitsbedingungen und Anforderungen an Qualifikation des Bewerbers.

02

Antragstellung bei der Ausländerbehörde

Erforderliche Unterlagen:

- Arbeitgeber: 1. Vollständig ausgefüllte Stellenbeschreibung,
2. Arbeitsvertrag (Entwurf) mit sämtlichen Anlagen
- Arbeitnehmer: 1. Lebenslauf, falls vorhanden (in deutscher Sprache)
2. Berufsabschluss/Zeugnisse, falls vorhanden (in deutscher Sprache)

03

Weiterleitung von der Ausländerbehörde an BA/ZAV

Ausländerbehörde leitet die Anfrage und die Unterlagen an die ZAV in Duisburg (Essen)/Frankfurt/Stuttgart/Köln/Bonn (zuständige Teams für Hamburg) weiter.

04

Weiterleitung von der ZAV an die örtliche BA

Die ZAV leitet nach Prüfung der Unterlagen eine Anfrage für die Arbeitsmarktliche Stellungnahme (innerhalb von 48 Std.) und den Antrag elektronisch an die örtliche Arbeitsagentur weiter. Wenn alle notwendigen Unterlagen vorliegen, wird dort innerhalb von 48 Stunden die Arbeitsmarktliche Stellungnahme gefertigt.

05

Rücksendung an die ZAV

Die örtliche Arbeitsagentur schickt nach Prüfung elektronisch und per Post die Stellungnahme zurück an die ZAV.

06

Weiterleitung an die Ausländerbehörde

ZAV schickt elektronisch und per Post die Stellungnahme an die Ausländerbehörde.

07

Benachrichtigung Antragsteller durch die Ausländerbehörde

Die Ausländerbehörde benachrichtigt den Antragsteller über den Ausgang des Verfahrens (Zustimmung oder Ablehnung).

Hinweise zu den erforderlichen Unterlagen:

Arbeitgeber

1. Formular Stellenbeschreibung

Das Formular zur Stellenbeschreibung finden Sie auf der Webseite der Agentur für Arbeit: „Stellenbeschreibung zur Vorlage im Verfahren der Zulassung ausländischer Arbeitnehmer zum Arbeitsmarkt“ (Suchbegriff „Stellenbeschreibung zur Vorlage“).

Wichtig Stellenbeschreibung muss genau und ausführlich die auszuübenden Tätigkeiten beschreiben, also nicht nur „Helfer im Lager“ oder „Reinigungskraft“. Arbeitszeit mit genauer Angabe der Wochenarbeitszeit, bei Teilzeit die genaue Stundenverteilung auf die einzelnen Wochentage.

2. Arbeitsvertrag (Entwurf) mit sämtlichen Anlagen

(unvollständige Unterlagen führen zu einer negativen Stellungnahme)

Achtung! Mindestlohn gilt nur, wenn keine übergeordneten gesetzlich einzuhaltenden Lohnregelungen greifen. Überstunden etc. müssen bei der Lohnkalkulation berücksichtigt werden. Wenn im Arbeitsvertrag z.B. steht, dass alle gesetzlich erlaubten Überstunden (48 h/Wo) mit dem Monatslohn abgeglichen sind, dieser aber nur knapp über dem gesetzlich einzuhaltenden Lohn liegt (z.B. Tarifregelung, ortsübliche Bezahlung, Mindestlohn etc.), geht die BA wg. der durch Überstunden entstandenen niedrigen Stundenlöhne automatisch von einem zu niedrigen Lohn aus.

Dann **DARF** die Zustimmung nicht erteilt werden.

Arbeitnehmer

1. Lebenslauf (in deutscher Sprache)

Zur Überprüfung, ob Vorerfahrungen vorliegen. Falls kein Lebenslauf vorhanden ist, reicht eine schriftliche, unterschriebene Zusicherung, dass die Person Berufserfahrung (Dauer) oder keine Berufserfahrung in der angestrebten Tätigkeit hat.

2. Berufsabschluss /Zeugnisse mit deutscher Übersetzung (falls vorhanden)

Wichtig Um die vorgegebene Bearbeitungsfrist im Antragsverfahren (max. 2 Wochen) einhalten zu können, kann die Arbeitsagentur nur sehr eingeschränkt fehlende Unterlagen nachfordern. Antragsteller und Betrieb sollten sich deshalb bei der zuständigen ZAV-Stelle vorab informieren, wenn sie noch Fragen zu den erforderlichen Angaben und Unterlagen haben. Der Betrieb kann bei Bedarf ein Vorabprüfverfahren durch die zuständige ZAV-Stelle durchführen lassen. Die ZAV benötigt dafür eine detaillierte Stellenbeschreibung mit Angaben zu den Arbeitsbedingungen sowie Anforderungen an die Qualifikation des Bewerbers.

Hinweise auf weitere Informationen sowie Kontaktdaten der zuständigen Stellen der Arbeitsagentur finden Sie am Ende der Broschüre.

> Besonderheit Ausbildung

Bei der Prüfung einer Beschäftigungserlaubnis zur Aufnahme einer Ausbildung entscheidet ausschließlich die zuständige Ausländerbehörde. Die Agentur für Arbeit wird nicht mehr beteiligt; es findet keine Vorrang- oder Beschäftigungsbedingungsprüfung statt.

Wartezeiten: Grundsätzlich ist bei **Personen mit einer Duldung** die Aufnahme einer Ausbildung ab dem ersten Tag möglich.

Personen mit Aufenthaltsgestattung müssen sich mindestens drei Monate legal in Deutschland aufhalten und es darf keine Verpflichtung mehr bestehen, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu leben. In der Praxis haben diese Einschränkungen jedoch kaum Relevanz, da erfahrungsgemäß der Ausbildung eine längere Zeit an schulischer und/oder sprachlicher Bildung vorausgeht.

Ablauf des Antragsverfahrens	
Antragsweg	Benötigte Unterlagen
I. Person sucht sich einen Ausbildungsplatz.	
II. Person geht zur Ausländerbehörde und beantragt dort die Arbeitserlaubnis. Antragsteller reicht vollständige Unterlagen (siehe rechts) bei der Ausländerbehörde ein.	Erforderliche Unterlagen vom Arbeitgeber: Ausbildungsvertrag oder schriftliche Zusage für einen Ausbildungsplatz
III. Ausländerbehörde prüft den Antrag gem. § 32 Abs. 2 sowie hinsichtlich möglicher Arbeitsverbote.	
IV. Ausländerbehörde benachrichtigt den Antragsteller über Ausgang des Verfahrens.	

Achtung: Auch für die Ausbildung gilt, dass die Ausländerbehörde für Personen mit Duldung ein Beschäftigungsverbot aussprechen kann (siehe Seite 4).

Einschränkungen ergeben sich bei der **Ausbildungsförderung**⁵:

- **Personen mit Duldung** haben erst nach mindestens 15 Monaten Aufenthalt in Deutschland⁶ einen Anspruch auf BAföG/BAB und Assistierte Ausbildung (AsA),
- Die gleichen zeitlichen Voraussetzungen gelten für Personen mit **folgenden Aufenthaltserlaubnissen** § 25 Abs. 3, Abs. 4 Satz 2 oder Abs. 5 AufenthG
- **Personen mit einer Aufenthaltsgestattung** müssen sich 5 Jahre ununterbrochen in Deutschland aufgehalten haben, bevor sie Anspruch auf BAföG/BAB, AsA haben.



HINWEIS

Einigen Sachbearbeitern der ABH reicht eine schriftliche Ausbildungsplatzzusage des Betriebes, andere bestehen auf abgeschlossenem Lehrvertrag. Die Regelungen sind (noch) nicht einheitlich. Wirksam wird ein Ausbildungsvertrag für einen Betrieb erst dann, wenn auch die erforderliche Beschäftigungserlaubnis erteilt wurde.

⁵Mehr Informationen über Förderung: Broschüre „Potentiale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen“, s. Seite 9

⁶Aktuell noch bis 48 Monate. Verkürzung der Wartezeit auf 15 Monate soll 2016 in Kraft treten.

> Weiterführende Informationen

Umfassender Überblick zum Thema

(Arbeit, Ausbildung, Praktikum, finanzielle Förderung)

Broschüre der Agentur für Arbeit: „Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen“ (August 2015) auf www.arbeitsagentur.de/Unternehmen

Informationen zur Arbeitsmarktzulassung für Arbeitgeber

(Verfahren, zuständige Stellen)

www.arbeitsagentur.de/unternehmen > *Beschäftigung für Flüchtlinge* > *weitere Informationen* > *Zusatzinformationen* > *Arbeitsmarktzulassung: Standortübersicht*

Kurzinformationen und tabellarischer Überblick zu Praktika

(Typen von Praktikum, rechtliche Bestimmungen)

Agentur für Arbeit / Kurzinformation

„Praktika und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen“. Am schnellsten über Suchmaschinen zu finden (Suchbegriffe: Agentur für Arbeit, Praktika, Flüchtlinge) oder unter folgendem Link:

www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjc3/~edisp/l6019022dstbai772426.pdf

GGUA e.V. Münster, Projekt Q auf der Projektseite: www.einwanderer.net > Übersichten und Arbeitshilfen oder unter folgendem Link:

www.einwanderer.net/Uebersichten-und-Arbeitshilfen.277.0.html

Beratungsstellen für Flüchtlinge in Hamburg

Flüchtlingszentrum Hamburg

Beratung zu sozialen und rechtlichen Themen, auch berufsbezogen.

Adenauerallee 10, 20097 Hamburg.

www.fz-hh.de

Fluchtort Hamburg 5.0 und Chancen am FLUCHTort Hamburg

berufsbezogene Beratung und Coaching für jugendliche und erwachsene Flüchtlinge mit ungesichertem Aufenthalt organisiert durch mehrere Teilprojekte bei verschiedenen Trägern. Die Koordination beider Projektverbünde liegt bei der passage gGmbH. Das konkrete Angebot entnehmen Sie bitte unseren Flyern. Diese finden Sie auch auf www.vernetzung-migration-hamburg.de > *Netzwerke* > *Projekte im Verbund*



Chancen am FLUCHTort Hamburg

wird seit 2014 durch den Europäischen Sozialfonds und die Freie und Hansestadt Hamburg gefördert. Es ist ein Projektverbund aus mehreren Trägern, die sich mit dem Ziel zusammengeschlossen haben, die Chancen von jugendlichen und erwachsenen Flüchtlingen auf eine berufliche Integration in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Dies geschieht durch ein breites Angebot an Beratung, Coaching, berufsbezogener Vermittlung in Weiterbildung, Ausbildung und Arbeit.



GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT
FÜR ARBEIT UND INTEGRATION MBH

Die **Koordination des Projekts**
liegt bei der passage gGmbH

©11/2015

Am Projektverbund **Chancen am FLUCHTort**
sind die Träger Flüchtlingszentrum Hamburg gGmbH,
basis und woge e.V., verikom e.V., inab/bfw mbH,
asm e.V. sowie passage gGmbH beteiligt



GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT
FÜR ARBEIT UND INTEGRATION MBH



Berater | Hilfe | Unterstützung

