

Maßnahme. Die Maßnahme hat das Ziel, die vorhandenen berufsfachlichen Kenntnisse der Teilnehmer festzustellen oder solche Kenntnisse zu vermitteln. Diese betriebliche Maßnahme darf die Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten (§ 45 Abs. 2 Satz 2 SGB III). Im Rechtskreis SGB II ist bei Langzeitarbeitslosen oder bei erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und deren berufliche Eingliederung auf Grund von schwerwiegenden Vermittlungshemmnissen besonders erschwert ist, eine Dauer von bis zu zwölf Wochen möglich (§ 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II).

Betriebliche Maßnahmen sollen die berufliche Eignung in Bezug auf Zielberuf/Zieltätigkeit, die in der Eingliederungsvereinbarung dokumentiert sind, feststellen. Die Verringerung und Beseitigung berufsfachlicher Vermittlungshemmnisse können auch Gegenstand der betrieblichen Maßnahme sein. Zweck der Maßnahme darf es nicht sein, ausschließlich oder überwiegend Tätigkeiten auszuüben, für die i. d. R. Arbeitsentgelt gezahlt wird. Diese Maßnahmeform kann durch den sogenannten Klebeeffekt eine anschließende Beschäftigungsaufnahme in dem Betrieb bewirken.

Betriebliche Maßnahmen begründen kein Beschäftigungsverhältnis. Sie werden auch nicht analog eines Praktikums durchgeführt. Für Maßnahmen bzw. Maßnahmeteile bei einem Arbeitgeber nach § 45 SGB III ist daher keine Genehmigung der Ausländerbehörde erforderlich. Die Durchführung einer Maßnahme nach § 45 SGB III von oder bei einem Arbeitgeber muss aber vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragt werden. Es müssen die allgemeinen leistungsrechtlichen Voraussetzungen vorliegen (insbesondere die Notwendigkeit der Maßnahme und förderfähiger Personenkreis). Für Asylbewerber aus sicheren Herkunftsstaaten ist die Teilnahme nicht möglich, weil sie grundsätzlich keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Asylbewerbern, bei denen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist, ist die Teilnahme ohne Einhaltung einer Wartezeit möglich (§ 131 Satz 1 SGB III). Darunter fallen aktuell Asylbewerber aus den Herkunftsstaaten Syrien, Iran, Irak und Eritrea.

### ■ Einstiegsqualifizierung

Strebt ein Asylbewerber oder ein Geduldeter eine betriebliche Berufsausbildung an, kann im Vorfeld eine durch die BA geförderte Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III in Betracht kommen. Dabei können Betriebe Ausbildungsinteressenten an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranführen, wenn sie aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind. Lernbeeinträchtigt sind junge Menschen mit erheblichen Bildungsdefiziten und junge Menschen ohne Hauptschulabschluss bzw. ohne vergleichbaren Schulabschluss. Sozial benachteiligt sind neben jungen Menschen auch ausländische Jugendliche, die aufgrund von Sprachdefiziten oder bestehender sozialer Eingewöhnungsschwierigkeiten in einem fremden soziokulturellen Umfeld der besonderen Unterstützung bedürfen. Diese Maßnahme bietet die Gelegenheit, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess zu erlangen. Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem insbesondere die Inhalte der Einstiegsqualifizierung definiert und die Vergütung festgelegt werden. Betriebe müssen die Förderung der Einstiegsqualifizierung vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.

Bei Einstiegsqualifizierungen, die von der Agentur für Arbeit nach § 54a SGB III durch Bescheid bewilligt wurden, gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht.

Asylbewerber oder Geduldete müssen für die Tätigkeit die Genehmigung der Ausländerbehörde einholen. Mit der aktuellen, am 1. August 2015 in Kraft getretenen Änderung der BeschV wird jedoch geregelt, dass für Einstiegsqualifizierungen bei Asylbewerbern und Geduldeten keine Zustimmung der BA mehr erforderlich ist.