

An unsere Mitgliedsverbände

RUNDSCHREIBEN 41/2017

**Vorläufige Rechengrößen der Sozialversicherung,
vorläufige Sachbezugswerte, vorläufige Insolvenzgeldumlage
und Künstlersozialabgabe für 2018**

13. September 2017

Das Rundschreiben informiert Sie über die vorläufigen Rechengrößen in der Sozialversicherung, die vorläufigen Sachbezugswerte und die vorläufige Insolvenzgeldumlage sowie den festgelegten Abgabesatz für die Künstlersozialversicherung für 2018.

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Rundschreiben möchten wir Sie über verschiedene Rechengrößen für das Jahr 2018 informieren. Die Rechengrößen in der Sozialversicherung, die Sachbezugswerte und die Insolvenzgeldumlage sind bisher nur vorläufig, der Abgabesatz für die Künstlersozialversicherung steht dagegen fest.

1. Vorläufige Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2018

Das Bundesarbeitsministerium hat den Referentenentwurf einer "Verordnung über maßgebende Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2018 (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2018)" vorgelegt. Der Referentenentwurf wurde von der Bundesregierung noch nicht gebilligt. Der Entwurf der Verordnung soll im Oktober 2017 im Bundeskabinett beschlossen werden.

Für das kommende Jahr ergeben sich folgende **vorläufige Werte (vgl. Anlage)**:

- **Beitragsbemessungsgrenzen**

West

	2018 jährlich	2018 monatlich	2017 jährlich	2017 monatlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung	78.000 €	6.500 €	76.200 €	6.350 €
Knappschaftliche Rentenversicherung	96.000 €	8.000 €	94.200 €	7.850 €
Kranken- und Pflegeversicherung	53.100 €	4.425 €	52.200 €	4.350 €

Ost

	2018 jährlich	2018 monatlich	2017 jährlich	2017 monatlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung	69.600 €	5.800 €	68.400 €	5.700 €
Knappschaftliche Rentenversicherung	85.800 €	7.150 €	84.000 €	7.000 €
Kranken- und Pflegeversicherung	53.100 €	4.425 €	52.200 €	

- **Bezugsgrößen**

Alte Bundesländer:

36.540 € pro Jahr bzw. 3.045 € pro Monat (2017 = 35.700 € bzw. 2.975 €)

Neue Bundesländer:

32.340 € pro Jahr bzw. 2.695 € pro Monat (2017 = 31.920 € bzw. 2.660 €)

- **Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung**

Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 SGB V für das Jahr 2018 beträgt 59.400 € (2017: 57.600 €).

Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 7 SGB V für das Jahr 2017 beträgt 53.100 € (2017: 52.200 €).

2. Vorläufige Sachbezugswerte für 2018

Das Bundesarbeitsministerium hat den Entwurf für die "Zehnte Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)" vorgelegt. Der Monatswert für die Verpflegung für 2018 ist im Rahmen der jährlichen Anpassung von 241 € auf 246 € angehoben worden (§ 2 Absatz 1 Satz 1 SvEV). Der Wert einer als Sachbezug zur Verfügung gestellten Unterkunft steigt von monatlich 223 € auf 226 € (§ 2 Absatz 3 Satz 1 SvEV).

	2018	2017
Verpflegung (monatlich)	246,00 €	241,00 €
• Frühstück	52,00 €	51,00 €
• Mittagessen	97,00 €	95,00 €
• Abendessen	97,00 €	95,00 €
Unterkunft (monatlich)	226,00 €	223,00 €

3. Insolvenzgeldumlage 2018

Das Bundesarbeitsministerium plant, den Insolvenzgeldumlagesatz für das Kalenderjahr 2018 entsprechend der Vorgaben des § 361 Nr. 1 SGB III von 0,09 % auf 0,06 % abzusenken.

4. Festgelegter Abgabesatz für die Künstlersozialversicherung 2018

Die Künstlersozialabgabe-Verordnung vom 1. August 2017 ist nach der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft getreten. Der Abgabesatz für das Jahr 2018 ist danach von 4,8 % auf 4,2 % gesunken.

Mit freundlichen Grüßen



Karoline Bauer



Dr. Maja Rudelic

EINGEGANGEN

02. Okt. 2017

Erl.....

An die Geschäftsführungen
unserer Mitgliedsverbände

GESCHÄFTSFÜHRERBRIEF 46/2017

Broschüre „WeGebAU – WEITER durch BILDUNG“

15.09.2017

Neue Broschüre der Bundesagentur für Arbeit zur Weiterbildungsförderung von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten in KMU erschienen. Die darin enthaltenen Praxisbeispiele verdeutlichen nochmals die individuellen und förderfähigen Unternehmenslösungen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

um geringqualifizierte und ältere Menschen in klein- und mittelständischen Betrieben bei der Weiterbildung zu unterstützen, hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) bereits 2006 das Programm WeGebAU ins Leben gerufen. Da die Weiterbildung von geringqualifizierten und älteren Beschäftigten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und zur Fachkräftesicherung immer wichtiger wird, hat der Verwaltungsrat der BA im Haushalt 2017 deutlich mehr Mittel für Weiterbildung, insbesondere für das Programm WeGebAU, bereitgestellt. Um dieses Programm bekannter zu machen und Beschäftigte und Betriebe zur Weiterbildung zu ermutigen, hat die BA eine Broschüre mit Praxisbeispielen zu WeGebAU erstellt.

Diese Broschüre erhalten Sie im Anhang. Sie können die Broschüre auch auf der Webseite der BDA (<http://arbeitgeber.de> > Publikationen) herunterladen oder auch als Druckexemplar bestellen.

Ergänzend zur Broschüre übersenden wir Ihnen den Link zum Erklärfilm der Kooperationsmodelle (Kommit und Step by Step) von BA, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), DGB und BDA zur gezielten Förderung gering qualifizierter Menschen in Arbeit und Ausbildung, die wir Ihnen mit Rundschreiben 65/2016 vom 4. November 2016 vorgestellt hatten. Hier findet sich u. a. das Konzept der Teilqualifizierung als eine Möglichkeit der Arbeitsaufnahme.

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/inspiration/kooperationsmodelle-zur-nachhaltigen-integration>

Gerne nutzen wir in diesem Zusammenhang die Gelegenheit, Sie auch nochmals auf die Servicestelle Nachqualifizierung hinzuweisen, die das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. im Jahr 2012 eingerichtet hat. Die Servicestelle berät Sie bei allen Fragen rund um das Thema Nach- und Teilqualifizierung von an- und ungelernten Mitarbeitern und unterstützt Sie bei der Entwicklung von förderfähigen Unternehmenslösungen.

Die Servicestelle ist zudem gemeinsam mit den Bildungswerken aus Bayern und Sachsen federführend für die Umsetzung und Weiterentwicklung der Arbeitgeberinitiative „Eine TQ besser!“ zuständig. Die Arbeitgeberinitiative wurde nach der Etablierung von bundesweit einheitlichen Qualitätsstandards sukzessive weiterentwickelt. Zuletzt wurde die TQ mit berufsbezogener Sprachförderung und interkulturellem Kompetenztraining angereichert (TQplus) und fungiert nun als hilfreiches Instrument zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund. Ebenfalls sehr erfolgreich ist die TQdigital. Digitale Lerneinheiten im virtuellen Klassenzimmer garantieren Flexibilität für Betriebe und Beschäftigte. Um einen tieferen Einblick in die neuen Entwicklungen und modularisierten Berufsbilder zu erhalten, hat die Arbeitsgemeinschaft der Bildungswerke der Wirtschaft ADBW e.V. mit Unterstützung der BDA eine gemeinsame Broschüre erstellt, die Sie unter <http://www.agv-bw.de/Service/Publicationen> abrufen können.

Gerne können Sie sich hierzu auch direkt mit der Servicestelle Nachqualifizierung in Verbindung setzen.

Kontakt:

Uwe Bies-Herkommer

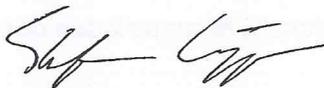
Telefon 07144 307251

E-Mail: bies-herkommer.uwe@biwe.de

Mit freundlichen Grüßen



Peer-Michael Dick



Stefan Küpper

An die Geschäftsführungen
unserer Mitgliedsverbände

GESCHÄFTSFÜHRERBRIEF 47/2017

**Faltblatt des Innenministeriums zur Beschäftigung von
Asylbewerbern, Schutzberechtigten und ausreisepflichtigen
Ausländern sowie endgültige Klärung zur Umsetzung der
Ausbildungsduldung („3+2-Regelung“)**

18.09.2017

+ ++ Das Innenministerium Baden-Württemberg veröffentlicht ein gut strukturiertes und übersichtliches Faltblatt zur Beschäftigung von Asylbewerbern, Schutzberechtigten und ausreisepflichtigen Ausländern +++ Endgültige Klärung der noch offenen Fragen zur Umsetzung der Ausbildungsduldung (sog. „3+2-Regelung“) liegt jetzt vor +++

Sehr geehrte Damen und Herren,

in vergangenen Monaten haben wir Sie im Rahmen unseres Rundschreibendienstes immer wieder über Regelungen und Entwicklungen zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten informiert. Hierzu hat nun das Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg – nicht zuletzt auf unsere Initiative hin – ein sehr gut strukturiertes und übersichtliches Faltblatt „Beschäftigung von Asylbewerbern, Schutzberechtigten und ausreisepflichtigen Ausländern“ herausgebracht, in dem die maßgeblichen Regelungen dargelegt werden und das wir Ihnen sehr empfehlen (s. Anhang).

Ein besonderer Diskussionspunkt ist seit Inkrafttreten der entsprechenden gesetzlichen Regelung die konkrete Umsetzung der Ausbildungsduldung (sog. „3+2-Regelung“). Auch hier hatten wir Sie in verschiedenen Rundschreiben regelmäßig über Umsetzungsprobleme, Lösungsansätze und Diskussionsstände informiert. Hier konnte nun endlich das notwendige Maß an Klarheit durch den ständigen Dialog mit dem Ministerium für Inneres, Digitalisierung und Migration Baden-Württemberg bei den noch offenen Fragen erreicht werden:

- Eine Ausbildungsduldung wird grundsätzlich für die Dauer einer mindestens zweijährigen betrieblichen Ausbildung (inklusive der einjährigen Berufsfachschule bei Vorliegen eines Ausbildungsvertrags) und der anschließenden Beschäftigung (max. zwei Jahre) erteilt.
- Diese Regelung gilt auch dann, wenn die Aufnahme einer Ausbildung in Aussicht steht. Dazu muss ein unterschriebener Ausbildungsvertrag vorliegen und die Ausbildung innerhalb „weniger Wochen“ begonnen werden. Das Innenministerium hat nun verfügt und die Ausländerbehörden entsprechend informiert, dass Ausbildungsduldungen in Baden-Württemberg bis zu zwei Monaten vor Ausbildungsbeginn erteilt werden. D. h. bis max. zwei Monate vor Ausbildungsantritt besteht der gesetzliche Anspruch auf eine Ausbildungsduldung. Im Hinblick auf den häufig mehrmonatigen Vorlauf zwischen dem Abschluss des Ausbildungsvertrags und dem tatsächlichen Ausbildungsbeginn wird darüber hinaus bis zu sechs Monate vor tatsächlichem Ausbildungsbeginn eine Ermessensduldung erteilt, soweit zu diesem Zeitpunkt konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung noch nicht eingeleitet wurden. Zudem muss der Eintrag des Ausbildungsvertrages in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bzw. „Geprüft-Stempel“ vorliegen und es dürfen keine Gründe für die Versagung der Beschäftigungserlaubnis bestehen. Versagungsgründe liegen z. B. vor, wenn Ausländer ihren Mitwirkungspflichten zur Vorlage oder Beschaffung eines Reisepasses nicht nachkommen.
- Für Einstiegsqualifizierungen wird weiterhin keine Ausbildungsduldung erteilt, da sie keine qualifizierte Berufsausbildung darstellen. Die Erteilung einer Ermessensduldung an Ausreisepflichtige, die sich in einer Einstiegsqualifizierung oder einer anderen berufsvorbereitenden Maßnahme befinden, kann lediglich in Einzelfällen in Betracht kommen. Dies kann nur der Fall sein, wenn konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung noch nicht eingeleitet wurden und der Abschluss der Einstiegsqualifizierung kurz bevor steht. Zudem muss bereits ein Ausbildungsvertrag für eine qualifizierte Berufsausbildung abgeschlossen worden sein und es dürfen keine Versagungsgründe vorliegen. Sollten Sie sich daher dafür entscheiden, Geduldete in eine Einstiegsqualifizierung hinein zuzunehmen, so empfehlen wir, sich möglichst frühzeitig über eine mögliche Übernahme in Berufsausbildung Gedanken zu machen, um gegebenenfalls den bestehenden zeitlichen Spielraum von bis zu sechs Monaten bei Vorliegen eines Ausbildungsvertrags (s. oben) nutzen zu können.
- Auf Initiative der Sozialpartner hin wird in Ablehnungsbescheiden zu einem Asylverfahren zukünftig ein Hinweis zur Möglichkeit der Ausbildungsduldung aufgenommen werden. Das ist vor allem wichtig für die Fälle, in denen Asylbewerber bereits einen Ausbildungsvertrag vorliegen bzw. eine Berufsausbildung angetreten haben. Zur Erinnerung: Das Asylverfahren ist in jedem Fall vollständig zu absolvieren. Eine Ausbildungsduldung kann Asylbewerbern während des Asylverfahren nicht erteilt werden (s. auch Faltblatt des Innenministeriums BW). Bei

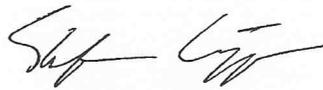
Ablehnung des Asylgesuchs – und erst dann – kann eine Abschiebung aufgrund der Aufnahme einer Ausbildung ausgesetzt werden.

- Darüber hinaus hat das Innenministerium Baden-Württemberg nochmals deutlich darauf hingewiesen, dass ein Aufenthalt in Deutschland nur mit einem gültigen Pass oder Passersatz möglich ist. Um dieser gesetzlichen Passpflicht nachzukommen, haben Ausländer ohne Pass alles ihnen Mögliche und Zumutbare zu unternehmen, um einen Pass vom Heimatstaat ausgestellt zu bekommen. Ansonsten kann ein Erwerbstätigkeitsverbot ausgesprochen werden. Dies ist sowohl bei der Ausbildung als auch bei der Beschäftigung von Geflüchteten zu beachten. Dabei droht das Erwerbstätigkeitsverbot dann, wenn die Nichtbeschaffung des Passes nachweislich im Verantwortungsbereich des Ausländers und in dessen Passivität liegt.

Mit freundlichen Grüßen



Peer-Michael Dick



Stefan Küpper

Beschäftigung von Asylbewerbern, Schutzberechtigten und ausreisepflichtigen Ausländern

Stand: August 2017

Das Faltblatt gibt einen Überblick über Beschäftigungsmöglichkeiten von Asylbewerbern, Schutzberechtigten und ausreisepflichtigen Ausländern. Bei Fragen können sich Betriebe und Ausländer an die zuständige örtliche Ausländerbehörde (Landratsamt, Große Kreisstadt oder Stadtkreis) wenden.

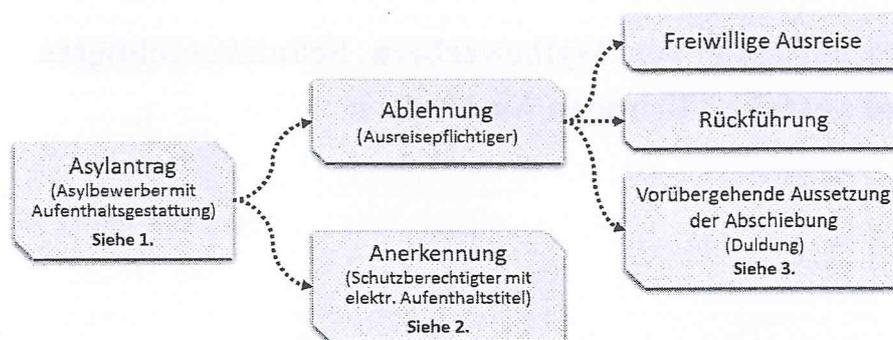


Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR INNERES, DIGITALISIERUNG UND MIGRATION

AUSGANGSPUNKT

Grundsätzlich benötigen Ausländer für die Aufnahme einer Beschäftigung eine Erlaubnis der Ausländerbehörde. Die Voraussetzungen hängen von ihrem Aufenthaltsstatus ab:



1. BESCHÄFTIGUNG VON ASYLBEWERBERN WÄHREND DES ASYLVERFAHRENS

Die Ausländerbehörde kann einem Asylbewerber nach drei Monaten Aufenthalt die **Aufnahme einer Beschäftigung (inkl. Ausbildung)** erlauben, wenn er nicht mehr verpflichtet ist, in einer Erstaufnahmeeinrichtung zu wohnen. Hierfür muss bei der zuständigen Ausländerbehörde ein Antrag gestellt werden. Die Zulassung der Beschäftigung wird in der Aufenthaltsgestattung vermerkt.



Kriterien, die von der Ausländerbehörde bei der Entscheidung über die Beschäftigungserlaubnis berücksichtigt werden, sind z.B. Klärung der Identität, Mitwirkung im Asylverfahren oder begangene Straftaten des Ausländers.



Ausländer aus **sicheren Herkunftsstaaten** (derzeit: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien), die nach dem 31.08.2015 einen förmlichen Asylantrag gestellt haben, **dürfen** während des Asylverfahrens **keiner Beschäftigung nachgehen**. Hierzu zählt auch eine Berufsausbildung.

Kein Bleiberecht durch Beschäftigung

Eine Beschäftigung vermittelt Asylbewerbern über das Asylverfahren hinaus weder ein Bleiberecht noch einen sonstigen gesicherten Aufenthaltsstatus, selbst wenn der Lebensunterhalt durch die Beschäftigung gesichert wird. Auch eine Ausbildungsduldung kann Asylbewerbern während des Asylverfahrens nicht erteilt werden.

2. BESCHÄFTIGUNG NACH ERFOLGREICHEM ABSCHLUSS DES ASYLVERFAHRENS

Wurde der Asylbewerber als **Schutzberechtigter** (Asylberechtigter, Flüchtling, subsidiär Schutzberechtigter) anerkannt, erhält er grundsätzlich von der Ausländerbehörde eine **Aufenthaltserteilung**, die ihn zur Erwerbstätigkeit berechtigt. Dies wird im elektronischen Aufenthaltstitel vermerkt. Bereits begonnene Beschäftigungen und Ausbildungen können fortgesetzt werden.



Die **Rechtssicherheit für Arbeitgeber** ist bei der Beschäftigung von **Schutzberechtigten** deutlich größer als bei Asylbewerbern im Asylverfahren oder vollziehbar Ausreisepflichtigen (Geduldeten).

Darf ein Ausländer wegen der Feststellung eines nationalen **Abschiebungsverbot**es nicht abgeschoben werden, erhält er grundsätzlich ebenfalls eine Aufenthaltserlaubnis. Er muss jedoch einen **Antrag** auf Erlaubnis einer Beschäftigung bei der Ausländerbehörde stellen.

3. BESCHÄFTIGUNG VON VOLLZIEHBAR AUSREISEPFLICHTIGEN AUSLÄNDERN

Mit der Ablehnung seines Asylantrages durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) ist der Ausländer in der Regel vollziehbar ausreisepflichtig, d.h. er muss Deutschland wieder verlassen. Er sollte freiwillig ausreisen, andernfalls erfolgt eine Abschiebung. Vollziehbar ausreisepflichtige Ausländer, die **vorübergehend nicht abgeschoben werden können**, erhalten eine sog. **Duldung**. Die Ausreisepflicht bleibt jedoch bestehen. Die Duldung ist kein Aufenthaltstitel.

Hat die Ausländerbehörde die Beschäftigung während des Asylverfahrens erlaubt, bedeutet dies nicht, dass der Ausländer nach der vollziehbaren Ablehnung seines Asylantrages weiter beschäftigt werden darf. Es ist eine neue Entscheidung der Ausländerbehörde über die Erlaubnis der Beschäftigung zu treffen.

Die Ausländerbehörde kann Geduldeten nach drei Monaten Aufenthalt eine Beschäftigung (inkl. Ausbildung) erlauben, wenn keine Versagungsgründe bestehen. Hierfür muss bei der zuständigen Ausländerbehörde ein Antrag gestellt werden. Die Zulassung der Beschäftigung wird in der Duldung vermerkt.



Versagungsgründe gegen eine Beschäftigungserlaubnis von Geduldeten liegen z.B. vor, wenn die Abschiebung aus Gründen, die der Geduldete selbst zu vertreten hat, nicht vollzogen werden kann. Dies ist insbesondere der Fall, wenn Ausländer ihren **Mitwirkungspflichten zur Vorlage oder Beschaffung eines Reisepasses** nicht nachkommen. Auch Geduldete aus **sicheren Herkunftsstaaten**, deren nach dem 31.08.2015 förmlich gestellte Asylanträge abgelehnt wurden, **dürfen keiner Beschäftigung nachgehen**.

Kein Bleiberecht durch Beschäftigung

Grundsatz: Eine Beschäftigung vermittelt Geduldeten weder ein Bleiberecht noch einen sonstigen gesicherten Aufenthaltsstatus, selbst wenn der Lebensunterhalt durch die Beschäftigung gesichert wird. Der Ausländer bleibt trotz Duldung vollziehbar ausreisepflichtig und muss abgeschoben werden, wenn er nicht freiwillig ausreist.

Ausnahme: Vollziehbar ausreisepflichtige Ausländer können eine sog. **Ausbildungsduldung** für die Gesamtdauer einer qualifizierten Berufsausbildung und nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss bei anschließender Beschäftigung ein Aufenthaltsrecht für zwei Jahre erhalten (sog. **3+2 Regelung**). Das bedeutet, dass sie für die Dauer der Ausbildung und der anschließenden Beschäftigung nicht abgeschoben werden dürfen.



Ist das Asylverfahren unanfechtbar negativ abgeschlossen, muss der Ausländer Deutschland wieder verlassen. Reist er nicht freiwillig aus und kann vorübergehend, z.B. aufgrund von familiären Gründen, nicht abgeschoben werden, wird er **geduldet**. Die Ausländerbehörde kann ihm die Aufnahme einer Beschäftigung erlauben. Fallen die Abschiebungshindernisse weg, muss er abgeschoben werden. Nur wenn der Ausländer im Besitz einer **Ausbildungsduldung** ist, darf er für die Dauer der Ausbildung nicht abgeschoben werden.

Hierfür muss der Ausländer eine staatlich anerkannte oder vergleichbar geregelte schulische Berufsausbildung (inkl. der einjährigen Berufsfachschule) oder eine duale Berufsausbildung im Ausbildungsbetrieb von **min. zwei Jahren** begonnen haben oder sie in wenigen Wochen beginnen. Er muss einen Pass vorlegen oder an der Passbeschaffung mitwirken und darf nicht straffällig geworden sein. Aufenthaltsbeendende Maßnahmen dürfen von der Behörde noch nicht eingeleitet worden sein und der Ausländer darf sich nicht in einem sog. Dublin-Verfahren befinden.

Wird das Ausbildungsverhältnis vorzeitig beendet oder abgebrochen, kann der Ausländer einmalig eine Duldung für sechs Monate erhalten, um eine neue Ausbildungsstelle zu suchen.

PFLICHTEN DES AUSBILDUNGSBETRIEBES BEI DER AUSBILDUNGSDULDUNG

Wird die Ausbildung nicht mehr betrieben oder abgebrochen, erlischt die Ausbildungsduldung. Der Betrieb ist verpflichtet, dies unverzüglich der zuständigen Ausländerbehörde schriftlich mitzuteilen. Unterbleibt diese Mitteilung liegt eine Ordnungswidrigkeit vor und es muss unter Umständen eine Geldbuße von bis zu dreißigtausend Euro bezahlt werden.



Der Ausbildungsbetrieb muss den Abbruch oder das Nichtbetreiben der Ausbildung der zuständigen Ausländerbehörde mitteilen.