



Von Vielfalt profitieren Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten in Wiesloch

Stand: Dezember 2018

Von Vielfalt profitieren – Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten in Wiesloch

Vorwort	3
1 Was gilt es zu beachten? Die rechtlichen Grundlagen in Kürze	3
1.1 Wer ist „Flüchtling“?	3
1.2 Wer darf bleiben?	3
1.3 Ab wann haben Geflüchtete Zugang zum Arbeitsmarkt? Was müssen Sie als Unternehmen beachten?	4
1.4 Beschäftigung von AsylbewerberInnen und geduldeten Personen	5
1.5 Beschäftigung von Personen mit Aufenthaltserlaubnis	5
2 Wer hilft bei der Vermittlung und Anstellung von Geflüchteten? Wichtige AnsprechpartnerInnen in Wiesloch	5
3 Welche Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es?	6
3.1 Beschäftigung von Geflüchteten	6
3.1.1 Wie wird der Antrag auf Arbeitserlaubnis gestellt?	6
3.1.2 Kann ich als ArbeitgeberIn den Prozess beschleunigen?	7
3.1.3 Welche Möglichkeiten gibt es, wenn der Antrag vom Ausländeramt abgelehnt wird?	7
3.2 Hospitation, Praktikum, Probebeschäftigung und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)	7
3.3 Einstiegsqualifizierung (EQ)	9
3.4 Ausbildung	9
3.4.1 Ausbildungsduldung	10
3.4.2 Die Ausbildungsduldung als 3+2 Regelung	11
3.5 Beschäftigung von Fach- und Führungskräften	11
4 Wie geht's weiter? Welche Fördermöglichkeiten gibt es?	12
4.1 Fördermöglichkeiten im Rahmen einer Beschäftigung	12
4.2 Ausbildungshilfen	13
4.3 Sprachförderung	14
4.3.1 Allgemeine Integrationskurse	14
4.3.2 Berufsbezogene Deutschsprachförderung	15
5 Was ist sonst noch wichtig?	15
5.1 Residenzpflicht und Wohnsitzauflage	15
5.2 Anerkennung ausländischer Abschlüsse	16
6 Unterstützung bei der betrieblichen Integration	16
7 Übersicht AnsprechpartnerInnen in Wiesloch	17
7.1 Haupt- und ehrenamtliche AnsprechpartnerInnen für Unternehmen und Geflüchtete	17

Vorwort

Liebe Wieslocher Unternehmerinnen und Unternehmer,

Sie suchen Auszubildende oder neue Arbeits- und Fachkräfte für Ihren Betrieb? Um offene Stellen zu besetzen, lohnt es sich, die Potenziale von Geflüchteten näher in den Blick zu nehmen. Denn viele der Neuzugewanderten werden bleiben. Ihnen frühzeitig eine berufliche Perspektive zu bieten, spielt eine zentrale Rolle bei ihrer Teilhabe in Deutschland. Gleichzeitig bringen Geflüchtete häufig bereits wertvolle Arbeitserfahrungen und im Ausland erworbene Kompetenzen mit und erweitern nebenbei die sprachliche und kulturelle Vielfalt Ihres Unternehmens.

Aber was gibt es für Sie als Arbeitgeberin bzw. als Arbeitgeber zu beachten? Dieser kurze Wegweiser soll Ihnen einen ersten Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen geben und Sie bei der Anstellung und Beschäftigung von Geflüchteten unterstützen.

1 Was gilt es zu beachten? Die rechtlichen Grundlagen in Kürze

1.1 Wer ist „Flüchtling“?

Jeder Mensch, der innerhalb seines Heimatlandes oder aus diesem in ein anderes Land bzw. auf einen anderen Kontinent flieht, ist umgangssprachlich ein Flüchtling. Rechtlich ist es etwas komplizierter. Menschen, die Schutz und Asyl in Deutschland suchen, heißen **Asylsuchende** bzw. nach persönlicher Asylantragsstellung beim BAMF – dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, **Asylbewerber bzw. Asylbewerberinnen**. Sie erhalten für die Dauer ihres Asylverfahrens eine **Aufenthaltsgestattung** und dürfen in dieser Zeit in Deutschland leben und unter bestimmten Bedingungen auch arbeiten.

1.2 Wer darf bleiben?

Bei jedem Antrag auf Asyl prüft das BAMF, ob eine der vier Schutzformen – Asylberechtigung, Flüchtlingsschutz, subsidiärer Schutz oder ein Abschiebungsverbot vorliegt. Während dieser Prüfung haben **AsylbewerberInnen** einen **eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt**. Bei Zuerkennung einer dieser Schutzformen erhalten die BewerberInnen eine **Aufenthaltserlaubnis** bis zu drei Jahren. In dieser Zeit haben sie einen **uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt**. Zum derzeitigen Stand haben vorwiegend Asylsuchende aus **Eritrea, Irak, Iran, Syrien und Somalia**¹ eine dauerhafte Aufenthaltsperspektive, das heißt, ihr Asylantrag wird voraussichtlich positiv beschieden.

Nur wenn keine dieser Schutzformen vorliegt, wird der Asylantrag abgelehnt und der/die BewerberIn erhält die Aufforderung die Bundesrepublik Deutschland zu verlassen. Unter Umständen kann die Abschiebung vorübergehend ausgesetzt werden und der/die abgelehnte AsylbewerberIn erhält für diesen Zeitraum eine **Duldung**. Bei strenger Auslegung dürfen geduldete Personen keiner Beschäftigung nachge-

¹ Stand: Dezember 2018

hen, in den meisten Fällen wird die Aufnahme einer Beschäftigung für die Dauer der Duldung des Ausländeramts jedoch gestattet.

Wichtig: Bestimmungen zur Beschäftigung von AsylbewerberInnen und Geduldete aus sogenannten sicheren Herkunftsländern (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien) können beim zuständigen Ausländeramt erfragt werden.

Aufenthaltstitel im Überblick



1.3 Ab wann haben Geflüchtete Zugang zum Arbeitsmarkt? Was müssen Sie als Unternehmen beachten?

Grundsätzlich gelten für die Anstellung einer geflüchteten Person dieselben Regeln, wie für jede/n andere/n MitarbeiterIn auch. Dennoch müssen hier zusätzliche Dinge beachtet werden.

Für Sie als ArbeitgeberIn ist es natürlich wichtig zu wissen, ob und wann Sie eine geflüchtete Person beschäftigen dürfen. Dafür müssen Sie als erstes deren Aufenthaltsstatus kennen, um zu wissen, ob die Person arbeiten darf bzw. welche Behörden in den Anstellungsprozess miteinbezogen werden müssen. Der Aufenthaltsstatus ist in den Aufenthaltspapieren vermerkt, die Sie sich von dem/der BewerberIn zeigen lassen können. Ebenfalls enthalten diese in den sogenannten Nebenbestimmungen den Hinweis zum Arbeitsmarktzugang des/der Geflüchteten. Beides kann aber auch beim Ausländeramt Wiesloch erfragt werden.

Wichtig: Als ArbeitgeberIn sind Sie in der sogenannten Sorgfaltspflicht, sich vor Anstellung des/der Geflüchteten darüber zu informieren, dass diese/r einer Beschäftigung nachgehen darf. **Für die Dauer des Angestelltenverhältnisses müssen Sie eine Kopie der Aufenthaltspapiere mit dem Vermerk der Beschäftigungserlaubnis aufbewahren. Bei Verstößen kann ein Bußgeld fällig werden.**

Zugang zum Arbeitsmarkt

1. – 3. Monat	nach 3 Monaten	nach 15 Monaten	nach 48 Monaten
<p>uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis</p> <p>Arbeitsverbot für AsylbewerberInnen und Geduldete</p> <p>Ausbildungsaufnahme für Geduldete mit Erlaubnis des Ausländeramts Wiesloch (siehe Ausbildungsduldung)</p>	<p>eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt für AsylbewerberInnen und Geduldete</p> <p>Ausbildungsaufnahme für AsylbewerberInnen</p> <p>Erlaubnis des Ausländeramts Wiesloch notwendig und sofern kein Beschäftigungsverbot vorliegt</p> <p>Bundesagentur führt Beschäftigungsbedingungsprüfung durch, kein gesonderter Antrag nötig</p>	<p>eventuelle Vorrangprüfung der Bundesagentur entfällt</p> <p>Erlaubnis des Ausländeramts Wiesloch weiterhin nötig, Bundesagentur führt Beschäftigungsbedingungsprüfung durch</p>	<p>Erlaubnis der Ausländeramt Wiesloch für AsylbewerberInnen und Geduldete weiterhin notwendig</p> <p>Bundesagentur führt keine Beschäftigungsbedingungsprüfung mehr durch</p>

1.4 Beschäftigung von AsylbewerberInnen und geduldeten Personen

Generell gilt, dass Sie AsylbewerberInnen und geduldete Personen nach Ablauf eines dreimonatigen Arbeitsverbotes mit Zustimmung des zuständigen Ausländeramts beschäftigen dürfen. Wie bereits erwähnt, muss die Arbeitserlaubnis in der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung bzw. der Duldung vermerkt sein.

Bis August 2016 galt die sogenannte Vorrangprüfung, beider Beschäftigung von AsylbewerberInnen und Geduldeten von der Bundesagentur für Arbeit geprüft wurde, ob stattdessen ein/e bevorzogter BewerberIn (Deutsche/r, EU-BürgerIn) die Beschäftigung ausüben kann. Diese Vorrangprüfung wurde u. a. für den Agenturbezirk Heidelbergerstmal für die Dauer von drei Jahren ausgesetzt. Es muss abgewartet werden, ob die Aussetzung der Vorrangprüfung auch über diesen Zeitpunkt hinaus verlängert wird.

1.5 Beschäftigung von Personen mit Aufenthaltserlaubnis

Wird das Asylverfahren positiv entschieden, erhalten die Asylsuchenden durch die Aufenthaltserlaubnis einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Zustimmung zur Beschäftigung durch das zuständige Ausländeramt ist nicht mehr erforderlich.

2 Wer hilft bei der Vermittlung und Anstellung von Geflüchteten? Wichtige AnsprechpartnerInnen in Wiesloch

Viele Neuzugewanderte nutzen die Möglichkeit, sich eigenständig auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben. Oft gibt es aber verschiedene Hürden, weswegen Geflüchtete die Unterstützung von Haupt- bzw. Ehrenamtlichen in Anspruch nehmen. Diese unterstützen sie bei ihrer Arbeitsplatzsuche, stehen aber auch Ihnen als AnsprechpartnerInnen zur Verfügung.

Generell haben Geflüchtete uneingeschränkten Zugang zu den Beratungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit und spätestens nach drei Monaten Aufenthalt unein-

geschränkten Zugang zu den Vermittlungsleistungen, sofern sie sich bei ihrer zuständigen Agentur für Arbeit registriert haben. Bei Ihrer Suche nach Arbeits- und Fachkräften ist der Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit Heidelberg ein wichtiger Ansprechpartner.

Darüber hinaus gibt es weitere AnsprechpartnerInnen, die Sie bei der Anstellung eines/einer Geflüchteten und darüber hinaus unterstützen können. Eine ausführliche Liste mit AnsprechpartnerInnen für Wiesloch finden Sie am Ende der Broschüre.

3 Welche Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es?

3.1 Beschäftigung von Geflüchteten

3.1.1 Wie wird der Antrag auf Arbeitserlaubnis gestellt?

Wenn Sie eine/n AsylbewerberIn bzw. eine geduldete Person sozialversicherungspflichtig beschäftigen möchten, muss diese/r in den meisten Fällen die Zustimmung des Ausländeramtes Wiesloch einholen. Dafür benötigt der/die Geflüchtete die von Ihnen ausgefüllte [Stellenbeschreibung](#), welche dann der Behörde vorgelegt wird. Das Antragsformular ist ebenfalls beim Ausländeramt Wiesloch erhältlich. Wenn Sie möchten, können Sie mit einer Vollmacht des/der Geflüchteten diesen Schritt selbst übernehmen und die Stellenbeschreibung bei der Behörde einreichen. Das Ausländeramt prüft den Antrag und bezieht dafür ggf. die Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitsmarktprüfung mit ein. Dabei wird zum Beispiel verglichen, ob die einzustellende Person nicht zu schlechteren Arbeitsbedingungen, wie ein/e vergleichbare/r deutsche/r ArbeitnehmerIn beschäftigt werden soll. Die Entscheidung wird der antragstellenden Person (der geflüchteten Person oder Ihnen) schriftlich mitgeteilt. Bei Zustimmung muss diese beim Ausländeramt Wiesloch in die entsprechenden Aufenthaltspapiere eingetragen werden. Da AsylbewerberInnen bzw. geduldete Personen über keinen Aufenthaltstitel verfügen, wird die Beschäftigungserlaubnis befristet erteilt und kann unter bestimmten Voraussetzungen verlängert werden. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie beim Ausländeramt der Stadt Wiesloch.

Wichtig: Es gelten die Bestimmungen zum Mindestlohn, ggf. Tariflohn oder ortsüblicher Lohn, wie bei der Beschäftigung von Deutschen oder EU-BürgerInnen mit adäquater Qualifikation.

Antrag auf Arbeitserlaubnis



3.1.2 Kann ich als ArbeitgeberIn den Prozess beschleunigen?

Um den Vorgang zu beschleunigen, können Sie vorab prüfen lassen, ob die Bundesagentur für Arbeit der Beschäftigung zustimmt. Dafür reichen Sie beim Arbeitgeber-Service Heidelberg die Stellenbeschreibung sowie die [Anfrage auf Vorabprüfung](#) ein. Dieser stellt Ihnen in der Regel innerhalb von zwei Wochen eine Bescheinigung über das Prüfergebnis der Vorabprüfung aus, welches der/die Antragsstellende zusammen mit dem Antrag auf Beschäftigung beim Ausländeramt Wiesloch einreicht. Das Ausländeramt kann somit direkt entscheiden und muss die Bundesagentur nicht mehr zur Prüfung mit einbeziehen.

3.1.3 Welche Möglichkeiten gibt es, wenn der Antrag vom Ausländeramt abgelehnt wird?

Wird der Antrag auf Arbeitserlaubnis vom Ausländeramt abgelehnt, kann der/die Antragstellende ggf. mit Eilantrag, z. B. wenn die offene Stelle schnell besetzt werden muss, gegen diesen Bescheid Widerspruch eingelegt werden. Die Frist dafür finden Sie in der Rechtsmittelbelehrung am Ende des begründeten Bescheids. Es wird empfohlen, sich an eine Beratungsstelle oder an eine/n Rechtsanwältin/Rechtsanwalt zu wenden, um den Widerspruch und den Eilantrag zu stellen. Bei einem erfolglosen Widerspruch kann beim zuständigen Verwaltungsgericht Klage erhoben werden.

3.2 Hospitation, Praktikum, Probebeschäftigung und Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG)

Hospitation

Zum gegenseitigen Kennenlernen bietet sich oft eine Hospitation bzw. ein Praktikum an. Bei einer Hospitation handelt es sich lediglich um ein „über die Schulter schauen“. Die hospitierende Person arbeitet nicht aktiv mit und benötigt daher keine Genehmigung des Ausländeramts bzw. bedarf es keiner Zustimmung der Bundesagen-

tur. Eine Hospitation ist in der Regel auf wenige Tage begrenzt, eine Höchstdauer gibt es allerdings nicht.

Praktikum

Da ein Praktikum im Gegensatz zur Hospitation ein Beschäftigungsverhältnis darstellt, muss dafür die Erlaubnis des Ausländeramts eingeholt werden. Ebenfalls unterliegen Praktika den Bestimmungen zum Mindestlohn. Als PraktikantInnen werden Personen bezeichnet, die bereits erworbene bzw. während des Praktikums noch zu erwerbende Kenntnisse in praktischer Anwendung für eine zukünftige Tätigkeit vertiefen möchten.

Pflichtpraktika oder Orientierungspraktika für eine angestrebte Ausbildung oder ein angestrebtes Studium von bis zu drei Monaten bedürfen keiner Zustimmung der Bundesagentur und unterliegen nicht dem Mindestlohn. Ebenfalls sind ausbildungsbegleitende Praktika bis zu drei Monaten zustimmungsfrei, sofern ein inhaltlicher Bezug zur Ausbildung gegeben ist und zuvor kein ausbildungsbegleitendes Praktikumsverhältnis bei demselben Unternehmen bestanden hat. Darüber hinaus bedarf es in beiden Fällen der Genehmigung der Bundesagentur.

Wichtig: Das Ausländeramt muss dennoch über das Praktikum informiert werden, muss aber aus o.g. Gründen keine Zustimmung der Bundesagentur einholen.

Probebeschäftigung

Möchten Sie Geflüchtete vorübergehend beschäftigen, um ihre Eignung für eine anschließende längerfristige Beschäftigung festzustellen, dann handelt es sich in der Regel um eine Probebeschäftigung. Denn die später durchzuführenden Tätigkeiten werden bereits probeweise verrichtet und der/die Probebeschäftigte ist dabei in die Betriebsabläufe Ihres Unternehmens integriert. Die in der Praxis oft fälschlicherweise als „Schnupperpraktika“ bezeichneten Tätigkeiten sind Beschäftigungsverhältnisse und bedürfen der Genehmigung des zuständigen Ausländeramts, einschließlich der Zustimmung der Bundesagentur. Es gelten die Bestimmungen zum Mindestlohn.

Maßnahme bei einem/einer ArbeitgeberIn (MAG)

Eine weitere Möglichkeit zur betrieblichen Erprobung bietet für arbeitslos² gemeldete Personen eine Maßnahme bei einem/einer ArbeitgeberIn (MAG). Ziel ist es, vorhandene berufsbezogene Kenntnisse festzustellen bzw. zu vermitteln. Die betriebliche Maßnahme darf eine Dauer von sechs Wochen nicht überschreiten, in Einzelfällen ist aber eine Verlängerung um weitere sechs Wochen möglich. Die MAG wird bei der zuständigen Arbeitsagentur bzw. beim Jobcenter beantragt und bedarf keiner Ge-

² Als arbeitslos gelten Personen, die bei der an ihrem Wohnort zuständigen Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet sind und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Stunden wöchentlich suchen. Ebenfalls müssen sie bemüht sein, ihre Arbeitslosigkeit zu beenden und den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung stehen. Auch wenn kein Arbeitslosengeld bezogen wird oder bezogen werden darf, z. B. wenn die Person bisher noch nicht in Deutschland gearbeitet hat und somit die erforderliche Anwartschaftszeit nicht erfüllt ist, dürfen die Vermittlungsdienstleistungen der Agentur für Arbeit in Anspruch genommen werden.

nehmung des Ausländeramtes. Ebenfalls besteht kein Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgeltes im Sinne des Mindestlohngesetzes.

3.3 Einstiegsqualifizierung (EQ)

In Vorbereitung auf eine Berufsausbildung können Geflüchtete eine durch die Bundesagentur für Arbeit geförderte Einstiegsqualifizierung, kurz EQ, in Ihrem Unternehmen absolvieren. Eine EQ bietet somit die Gelegenheit über einen Zeitraum von mindestens sechs bis maximal 12 Monaten an drei Wochentagen berufliche Fähigkeiten und Fertigkeiten des zukünftigen Ausbildungsberufes zu erlernen. An den restlichen zwei Tagen erfolgt der vorbereitende Berufsschulbesuch bzw. im Rahmen einer EQ plus eine zweitägige Sprachförderung.

Eine EQ bzw. EQ plus ist zugänglich für alle ausbildungssuchenden Personen bis einschließlich 35 Jahren und wird auf Antrag durch die Agentur für Arbeit mit einer Praktikumsvergütung in Höhe von 231,-€ monatlich sowie einer Sozialversicherungspauschale gefördert. Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses mit der geflüchteten Person, in dem insbesondere die EQ-Inhalte sowie die Vergütung (Aufstockung der Vergütung durch Betrieb möglich) definiert sind. Dieser muss dann bei Ihrer zuständigen Kammer (HWK, IHK) eingereicht werden. Als ArbeitgeberIn müssen Sie vor geplantem Beginn der EQ die Förderung bei der Agentur für Arbeit beantragen, AsylbewerberInnen und Geduldete benötigen darüber hinaus die Genehmigung des Ausländeramts. Eine EQ beginnt in der Regel am 01.10. eines Jahres, in Einzelfällen ist ein früherer Beginn ab 01.08. möglich.

Wichtig: Eine EQ plus mit zusätzlicher Deutschsprachförderung über sogenannte DeuFöV-Kurse ist derzeit nur für AsylbewerberInnen mit guter Bleibeperspektive möglich. AsylbewerberInnen mit offener Bleibeperspektive können über das Programm VwV – Deutsch für Flüchtlinge eine zusätzliche Sprachförderung erhalten. Weitere Informationen hierzu bzw. zur EQ allgemein erhalten Sie bei der Bundesagentur für Arbeit Heidelberg sowie bei Ihrer zuständigen Kammer.

3.4 Ausbildung

Flüchtlingemit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen ohne Einschränkungen eine betriebliche duale oder schulische Berufsausbildung aufnehmen und benötigen wie bei allen Beschäftigungsverhältnissen keine Genehmigung durch das Ausländeramt. Ebenfalls haben sie Zugang zu Ausbildungshilfen wie z.B. BAföG.

AsylbewerberInnen mit einer Aufenthaltsgestattung sowie Geduldete dürfen ab dem 4. Monat ihres Aufenthaltes in Deutschland ebenfalls eine betriebliche, duale oder schulische Berufsausbildung beginnen, benötigen bei einer betrieblichen Ausbildung aber die Zustimmung durch das Ausländeramt Wiesloch.

Wichtig: Auszubildende müssen ein Mindestmaß an Sprachkenntnissen nachweisen, um sowohl den schulischen als auch den betrieblichen Ausbildungsteil erfolgreich absolvieren zu können. Bei Beginn einer Ausbildung werden, je nach angestrebtem Beruf, in der Regel Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 (Fortgeschritte-

ne Sprachverwendung) bzw. B2 (Selbstständige Sprachverwendung) des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens GER empfohlen.

3.4.1 Ausbildungsduldung

Damit AsylbewerberInnen bzw. geduldete Personen in Ihrem Unternehmen nicht nur eine Ausbildung beginnen, sondern diese auch über ihr Asylverfahren hinaus zu Ende führen dürfen, können sie eine Ausbildungsduldung beantragen. Dafür müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Asylantrag wurde rechtskräftig abgelehnt, d.h. auch eine eventuelle Klage gegen diese Entscheidung des BAMF blieb erfolglos und der/dieAsylbewerberIn wird/ist ausreisepflichtig.
- Die Aufnahme einer **staatlich anerkannten qualifizierten Ausbildung** ist zeitnah (i.d.R. binnen 3 Monaten) geplant, d.h. der Ausbildungsvertrag wurde bereits geschlossen, bzw. die Aufnahme der Ausbildung ist bereits erfolgt.
- **Der/die Auszubildende erfüllt seine/ihre Mitwirkungspflicht bei der Identitätsklärung (z.B. Passbeschaffung)**
- Vom zuständigen Ausländeramt wurden noch keine konkreten aufenthaltsbeendenden Maßnahmen eingeleitet, wie z.B. Aufforderung zur Passbeschaffung, Flugbuchung für eine Rückführung ins Heimatland etc.
- Es liegt keine Verurteilung zu Geld-/Freiheitsstrafen von mehr als 50 Tagen/Tagessätzen vor.

Sobald der negative Asylbescheid des BAMF vorliegt, kann der/die Geflüchtete die Ausbildungsduldung formlos beim Ausländeramt Wiesloch beantragen. Da zeitgleich aufenthaltsbeendende Maßnahmen eingeleitet werden können, sollte der Antrag so schnell wie möglich bzw. noch am selben Tag gestellt werden. Ebenfalls einzureichen ist der Ausbildungsvertrag oder die Anmeldebestätigung bei der Berufsfachschule, der Nachweis über die Eintragung des Ausbildungsverhältnisses bei der zuständigen Kammer (IHK, HWK etc.), sowie optional der Nachweis darüber, dass es sich um eine qualifizierte staatlich anerkannte Ausbildung handelt.

Wichtig: Wird der Antrag auf Ausbildungsduldung vor Beginn der Ausbildung gestellt, gilt dieser ebenfalls als Antrag auf eine Arbeitserlaubnis. Falls der/die Geflüchtete die Ausbildung als AsylbewerberIn mit Aufenthaltsgestattung und Zustimmung des Ausländeramts begonnen hat, können Sie dies als ArbeitgeberIn auf dem formlosen Antrag mit vermerken.

Wichtig: Bei Abbruch der dualen Ausbildung sind Sie als Ausbildungsbetrieb verpflichtet, dies **unverzüglich innerhalb einer Woche schriftlich** demAusländeramt Wiesloch mitzuteilen. Bei einer vollschulischen Ausbildung unterliegt die Schule der Mitteilungspflicht.

3.4.2 Die Ausbildungsduldung als 3+2 Regelung

Einen gesicherten Aufenthalt für Geflüchtete während und nach der Ausbildungszeit gewährleistet die Ausbildungsduldung. Auch Ihnen als ArbeitgeberIn soll die Erteilung der Ausbildungsduldung Rechtssicherheit geben, dass der/die Auszubildende für diese Zeit eine Bleibeperspektive hat. Oft wird die Ausbildungsduldung im gleichen Atemzug mit der 3+2 Regelung genannt, was somit als „Aufenthaltserlaubnis“ von 5 Jahren verstanden wird. Das ist so nicht ganz richtig. Die 3 steht für die übliche Ausbildungsdauer in Jahren und kann somit variieren. Die 2 steht für die Dauer der Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung der erlernten beruflichen Qualifikation nach Ausbildungsabschluss. Diese kann allerdings nach 2 Jahren auch weiterhin verlängert werden.

Wichtig: Der erlernte Beruf muss im Anschluss nicht in Ihrem Unternehmen ausgeübt werden. Wenn Ihnen eine anschließende Übernahme des/der Auszubildenden nicht möglich ist, hat diese/r nach Beendigung der Ausbildung 6 Monate Zeit, in einem anderen Unternehmen eine ihrer/seiner erlernten Qualifikation entsprechenden Tätigkeit zu finden.

3.5 Beschäftigung von Fach- und Führungskräften

Möchten Sie AsylbewerberInnen und Geduldete mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung oder anerkanntem Hochschulabschluss beschäftigen, benötigen diese ebenfalls die Erlaubnis des Ausländeramtes. Eine Zustimmung der Bundesagentur entfällt in den meisten Fällen, Geduldete dürfen ohne dreimonatige Wartefrist sofort mit der Beschäftigung beginnen.



4 Wie geht's weiter? Welche Fördermöglichkeiten gibt es?

4.1 Fördermöglichkeiten im Rahmen einer Beschäftigung

Eingliederungszuschuss

Wenn Sie als Unternehmeneine geflüchtete Person beschäftigen möchten, deren Vermittlung z.B. durch mangelnde Deutschkenntnisse erschwert ist, können Sie zur Eingliederung dieser in Ihr Unternehmen einen Eingliederungszuschuss (EGZ) zum Arbeitsentgelt als Ausgleich einer Minderleistung erhalten. Der Eingliederungszuschuss für die Dauer von längstens 12 Monaten kann monatlich bis zu 50 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts betragen und muss vor Beschäftigungsbeginn bei der Bundesagentur für Arbeit bzw. beim Jobcenter beantragt werden. Für

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können Sie als ArbeitgeberIn grundsätzlich sofort einen EGZ erhalten, für AsylbewerberInnen und Geduldete nach Ablauf der Dreimonatsfrist.

Wichtig: Der EGZ ist eine Ermessensleistung und wird grundsätzlich nur gezahlt, wenn er zur beruflichen Eingliederung erforderlich ist. Es besteht kein rechtlicher Anspruch.

WEGebAU

Mit dem Programm WEGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen - können bereits bei Ihnen beschäftigte Geflüchtete unterstützt werden. Wenn Sie als kleineres oder mittleres Unternehmen ungelernete Personen während der Arbeitszeit weiter qualifizieren möchten, können Sie von der Agentur für Arbeit Heidelberg einen Arbeitsentgeltzuschuss sowie einen Zuschuss zu Lehrgangskosten erhalten. Weitere Informationen erhalten Sie bei der Bundesagentur für Arbeit Heidelberg.

4.2 Ausbildungshilfen

Generell gilt: Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis haben nach dreimonatigem Aufenthalt in Deutschland Zugang zur Ausbildungsförderung.

AsylbewerberInnen mit guter Bleibeperspektive können Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) sowie eine Assistierte Ausbildung (AsA) nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland wahrnehmen, Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) bzw. BAföG bei einer schulischen Ausbildung nach 15 Monaten.

Geduldete können ebenfalls nach 15 Monaten Aufenthalt in Deutschland Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) bzw. BAföG bei einer schulischen Ausbildung in Anspruch nehmen, haben allerdings erst nach 12 Monaten Anspruch auf Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und Assistierte Ausbildung (AsA).

Wichtig: AsylbewerberInnen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist, haben bezüglich des bestehenden Ausbildungsverhältnisses keinen Anspruch auf Sozialleistungen. Es wird empfohlen, Beihilfe aufgrund der Härtefallreglung für Auszubildende zu beantragen.

Personen aus sicheren Herkunftsländern haben keinen Zugang zu Ausbildungsbeihilfen.

Wichtig: Nicht EU-AusländerInnen, darunter Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis, AsylbewerberInnen und Geduldete, haben Anspruch auf Wohngeld, wenn sie keine Transferleistungen beziehen, also z. B. in einem Ausbildungsverhältnis stehen. Da für den Wohngeldantrag bei der zuständigen Kommune des Wohnortes ein abgelehnter Bescheid für BAB bzw. BAföG vorliegen muss, empfiehlt es sich grundsätzlich, diese Hilfen zu beantragen, auch wenn die Voraussetzungen nicht erfüllt sind.

Fördermöglichkeiten während der Ausbildung

AUSBILDUNGSFÖRDERUNG			
	Geflüchtete mit Aufenthaltsgestattung	AsylbewerberInnen mit guter Bleibeperspektive	Geduldete
Einstiegsqualifizierung (EQ)	grundsätzlich möglich	nach 3 Monaten Aufenthalt	nach 3 Monaten Aufenthalt
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)			nach 12 Monaten Aufenthalt
Assistierte Ausbildung (AsA)		nach 15 Monaten Aufenthalt	nach 15 Monaten Aufenthalt
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)			
Ausbildungsförderung (BAföG)			

4.3 Sprachförderung

In Wiesloch und Umgebung gibt es ein umfangreiches Angebot an Deutschkursen für AnfängerInnen und Fortgeschrittene. Über [KURSNET](#) – dem Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit finden Sie eine Übersicht über laufende bzw. zeitnah beginnende Sprachkurse mit AnsprechpartnerInnen in Ihrer Nähe. Die angebotenen Kurse werden auf unterschiedlichen Niveaustufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens GER von A1 (AnfängerInnen) bis C2 (annähernd muttersprachliche Kenntnisse) angeboten und finden in Teil- oder Vollzeit statt. Die Kosten sind in der Regel von den Geflüchteten selbst zu tragen. Für Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis bzw. mit guter Bleibeperspektive stehen einige kostenfreie bzw. kostengünstige Unterstützungsangebote zur Verfügung.

Neben Präsenzsprachkursen gibt es aber auch zahlreiche Onlinesprachkursangebote, die zum selbstständigen Lernen geeignet sind, z.B. auf der Homepage des [Goe-the-Instituts](#) oder auf der [Lernplattform des Volkshochschulverbandes](#). Ebenfalls können Bücher oder andere Medien kostenlos in der Stadtbibliothek in Wiesloch genutzt oder ausgeliehen werden.

4.3.1 Allgemeine Integrationskurse

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis, AsylbewerberInnen mit guter Bleibeperspektive sowie Geduldete, die eine qualifizierte Berufsausbildung absolvieren, können auf Antrag beim BAMF einen Integrationskurs absolvieren. Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive werden in der Regel zu einer Teilnahme vom BAMF verpflichtet und müssen sich in diesem Fall umgehend für einen Integrationskurs anmelden. Der allgemeine Integrationskurs ist kostenlos und besteht aus einem Sprach- und einem Orientierungskurs. Generell finden die Kurse in Vollzeit statt. In Ausnahmefällen, beispielsweise, wenn der/die Geflüchtete berufstätig ist, gibt es die Möglichkeit in Teilzeit an Nachmittags- oder Abendkursen teilzunehmen. Das aktuelle Kursangebot in Wiesloch finden Sie über diesen [Link](#).

4.3.2 Berufsbezogene Deutschsprachförderung

AsylbewerberInnen mit guter Bleibeperspektive sowie Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis können im Rahmen von Basis- bzw. Spezialmodulen eine berufsbezogene Deutschsprachförderung bis zum Sprachniveau C2 erhalten. Voraussetzung für die Teilnahme an den Basismodulen sind ein bereits absolvierter Integrationskurs bzw. gute Deutschkenntnisse auf dem Niveau B1 oder höher. Neben den Basismodulen gibt es Spezialmodule mit Schwerpunkt auf berufsbezogene Deutschsprachförderung für Personen, die sich im Anerkennungsverfahren befinden, oder auch mit gezielten fachspezifischen Inhalten für den Pflege- oder kaufmännischen Bereich. Ebenfalls gibt es Spezialmodule mit dem Eingangsniveau A1 oder A2 für TeilnehmerInnen aus Integrationskursen, die das Niveau B1 nicht erreicht haben. Für bereits berufstätige Geflüchtete ist die Bundesagentur für Arbeit in Heidelberg Ansprechpartner für Berufssprachkurse.

5 Was ist sonst noch wichtig?

5.1 Residenzpflicht und Wohnsitzauflage

AsylbewerberInnen und Geduldete unterliegen in den ersten 3 Monaten ihres Aufenthaltes in Deutschland einer räumlichen Aufenthaltsbeschränkung, der sogenannten **Residenzpflicht**.

Wenn diese erlischt, schließt sich allerdings eine **Wohnsitzauflage** an, die besonders in ländlichen Gebieten bei wohnortfernen Ausbildungsplätzen problematisch sein kann. Die Wohnsitzauflage bedeutet, dass Geduldete bzw. Geflüchtete, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen sind, ihren zugeteilten Wohnsitz in einer bestimmten Stadt oder einem bestimmten Landkreis beibehalten müssen, z.B. solange ihr Asylverfahren noch läuft oder sie Sozialleistungen empfangen.

Möchten Sie eine/n Geflüchtete/n beschäftigen, die/der innerhalb Baden-Württembergs in einer anderen Gemeinde wohnt, kann diese/r aufgrund der geplanten Beschäftigungsaufnahme beim für sie/ihn zuständigen Ausländeramt als AsylbewerberIn einen Umverteilungsantrag bzw. als Geduldete/r einen Antrag auf Änderung der Wohnsitzauflage stellen.

Geflüchtete mit einer Aufenthaltserlaubnis hingegen dürfen grundsätzlich eine eigene Wohnung beziehen. Allerdings kann auch für sie in den ersten 3 Jahren ab Anerkennung ebenfalls eine Wohnsitzauflage gelten, so dass beispielsweise bei einer wohnortfernen Arbeitsaufnahme eine Genehmigung zum Umzug beim zuständigen Ausländeramt und ggf. auch beim Jobcenter vorab beantragt werden muss. Generell gilt aber, dass bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit einem Umfang von mindestens 15 Stunden wöchentlich die Wohnsitzauflage auf Antrag aufgehoben wird. Weitere Informationen zum Thema können Sie beim Ausländeramt Wiesloch erfragen.

5.2 Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Für den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt kann die Anerkennung mitgebrachter Abschlüsse für Geflüchtete eine wichtige Rolle spielen. Unabhängig vom Status im Asylverfahren kann jede Person mit ausländischem Berufsabschluss diesen auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Abschluss prüfen lassen. In der Regel sind örtlichen Kammern für die Anerkennung zuständig bzw. können diese zur Beratung angefragt werden.

Der Antrag auf Anerkennung ist für schulische, berufliche und akademische Abschlüsse möglich und muss von der/dem Geflüchteten selbst gestellt werden. Falls die dafür benötigten Dokumente nicht (vollständig) vorliegen, ist die Durchführung einer Qualifikationsanalyse möglich. Die Gebühren für beide Verfahren variieren und sind von der antragstellenden Person selbst zu tragen. In bestimmten Fällen übernimmt die Bundesagentur für Arbeit bzw. das Jobcenter die Kosten bzw. kann bei fehlenden finanziellen Mitteln ein [Anerkennungszuschuss](#) beantragt werden. Weitere Informationen zum Verfahren sowie zuständige Anerkennungsstellen finden Sie auf dem Informationsportal der [Regierungspräsidien Baden-Württembergs](#)

Auch für Sie als Unternehmen bietet eine umfassende Bewertung der beruflichen Qualifikation Ihrer Arbeits- bzw. Fachkraft Vorteile. Der Bescheid der/des Antragstellenden bescheinigt die Übereinstimmung der ausländischen mit den vergleichbar deutschen Qualifikationen und enthält ggf. zudem eine detaillierte Auflistung noch fehlender Qualifikationen. Anhand dieser ist eine gezielte Weiter- bzw. Nachqualifizierung möglich.

6 Unterstützung bei der betrieblichen Integration

Um Geflüchteten die Teilhabe in Ihren Betrieb zu erleichtern, können Sie wichtige Impulse setzen. Hilfreich ist es z.B. vor allem in der Anfangszeit eine persönliche Ansprechperson zur Seite zu stellen, die neben der Einarbeitung bei Sprachproblemen aber auch bei Behördengängen unterstützt. Wenn es sich für die/den Geflüchtete/n um die erste sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt, muss oft vorab noch eine Anmeldung bei der Krankenkasse erfolgen oder ein Konto eröffnet werden.

Darüber hinaus sind aber auch Aktivitäten mit anderen Mitarbeitenden hilfreich, sei es das gemeinsame Verbringen der Frühstücks- oder Mittagspause, um sich dabei auf Deutsch auszutauschen, oder das Mitnehmen in den Sportverein nach Feierabend. Das Netzwerk Asyl informiert regelmäßig über Angebote für Flüchtlinge in der Region, die Sie gemeinsam in Anspruch nehmen können. Ebenfalls können Sie mit dem Netzwerk Asyl in Verbindung treten, um für zusätzliche Unterstützung mit ehrenamtlichen Integrationshelfern in Kontakt zu kommen.

Als ArbeitgeberIn spielen Sie eine zentrale Rolle bei der Teilhabe von Geflüchteten in Wiesloch, da die betriebliche Integration mit weiteren Integrationsfaktoren wie schnellem Spracherwerb oder der Teilnahme am gesellschaftlichen Leben einher-

geht. Beziehen Sie dabei Ihre MitarbeiterInnen von Anfang an in Ihre Bemühungen ein, um in allen Belangen eine offene Kommunikation zu ermöglichen. Denn neben der Chance freie Stellen im Unternehmen mit Arbeits- und Fachkräften zu besetzen, bieten Sie Ihren derzeitigen und zukünftigen ArbeitnehmerInnen einen attraktiven und von Vielfalt geprägten Arbeitsplatz.

7 Übersicht AnsprechpartnerInnen in Wiesloch

7.1 Haupt- und ehrenamtliche AnsprechpartnerInnen für Unternehmen und Geflüchtete

Agentur für Arbeit Heidelberg

Kaiserstr. 69/71
69115 Heidelberg

Arbeitgeber-Service Stephanie Wonisch

Heidelberg.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de
06221 524 130

Berufsberatung und Information für Ausbildungssuchende

Heidelberg.151-U25@arbeitsagentur.de
0800 4 5555

Ausländeramt der Stadt Wiesloch

Marktstr. 13
69168 Wiesloch
Auslaenderamt@wiesloch.de
06222 84 231

Flüchtlingsbeauftragte der Stadt Wiesloch

Carmen Görl
Fluechtlingsbeauftragte@wiesloch.de
06222 84 359

Integrationsmanagement der Stadt Wiesloch in Kooperation mit dem Caritasverband für den Rhein-Neckar-Kreis e.V. und dem Diakonischen Werk im Rhein-Neckar-Kreis

Rathausgasse 1
69168 Wiesloch
im-wiesloch@diakonie-caritas-rnk.de

Natalia Karatash
06222 9366 354

Sophie-Lucia Gassner
06222 9366 353

Markus Fröhlich
06222 9366 355

IHK Rhein-Neckar – Haus der Berufsbildung Flüchtlinge und Ausbildung

Dr. Dirk Axtmann
Walter-Krause-Str. 11
68163 Mannheim
Dirk.Axtmann@rhein-neckar.ihk24.de
0621 1709 822

Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald Flüchtlingsintegration unter 25

Lioba Kemper
B1, 1-2
68159 Mannheim
Kemper@hwk-mannheim.de
0621 18002 170

BBQ Berufliche Bildung gGmbH Kompetenzzentrum Arbeitsmobilität und Arbeitsmarkt- integration (KAMI) des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft e.V. Servicestelle Integration

Sandra Megahed
0761 386 69 80
Megahed.sandra@biwe-bbq.de

Ansprechpartner Ehrenamtliches Engagement

**Bürgerstiftung Wiesloch
Netzwerk Asyl Wiesloch**
Franz-Schubert-Str. 8
69168 Wiesloch
06222 38 38 74
Info@asyl-wiesloch.de