



Flüchtlinge

in Ausbildung und Arbeit

Leitfaden für Unternehmen



IHK
Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Impressum:

Herausgeber:

Bayerischer Industrie- und Handelskammertag e. V.
Vertreten durch Gertrud Oswald
Balanstraße 55-59, 81541 München

☎ 089 5116-0
@ info@bihk.de
🌐 bihk.de

Verantwortlich:

Elfriede Kersch

Gestaltung:

Word Wide KG, München

Bildnachweis:

Titel: Fotolia®Jasmin Merdan; Fotolia®Monkey Business, Fotolia®Robert Kneschke.
Stand: 15. Dezember 2015

Dieses Dokument dient als erste Orientierungshilfe. Es handelt sich um eine zusammenfassende Darstellung der rechtlichen Grundlagen, die nur erste Hinweise enthält und keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Obwohl es mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, kann eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit nicht übernommen werden. Die Veröffentlichung von Merkblättern, Leitfäden etc. ist ein Service der bayerischen IHKs für ihre Mitgliedsunternehmen und kann eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen.

Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung

Es gehört zum Selbstverständnis des Ehrbaren Kaufmanns, Verantwortung anzunehmen und zu tragen: für die Produkte und Dienstleistungen, für die Beschäftigten, Partner und Kunden, für die Umwelt, für seine Region und für die Gesellschaft. So ist es auch selbstverständlich, dass die Wirtschaft sich verantwortungsbewusst der aktuell wohl dringlichsten Herausforderung stellt, nämlich des großen Zustroms an Flüchtlingen nach Europa. Die Wirtschaft schaut nicht weg, sondern hin, und schafft Lösungen für die ökonomische und gesellschaftliche Integration der Schutzsuchenden. Zumal die Flüchtlinge der bayerischen Wirtschaft guttun: Sie bringen wertvolle Bildungs- und Berufspotenziale mit, die nicht brachliegen sollten. Angesichts tausender unbesetzter Ausbildungsplätze in Bayern und angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels ist ihre berufliche Integration nicht nur eine Chance für die Flüchtlinge selbst, sondern auch für die bayerische Wirtschaft. Fachkräftesicherung und gesellschaftliches Engagement gehen hier Hand in Hand.

Dabei setzen die bayerischen IHKs – als Vertretung der Wirtschaft – vor allem auf die starke integrative Kraft der beruflichen Bildung. Im Fokus stehen ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge Asylbewerber sowie junge Geduldete mit guter Bleibeperspektive. So machen wir uns bereits seit geraumer Zeit für das Modell 3+2 stark. Dieses soll den jungen Menschen ohne Angst vor Abschiebung ermöglichen, eine dreijährige Ausbildung zu absolvieren und dann noch zwei Jahre in dem erlernten Beruf weiterzuarbeiten. Zudem haben wir mit der Bayerischen Staatsregierung sechs Schlüsselprojekte für eine erfolgreiche Integration vereinbart, die wir flächendeckend in Bayern umsetzen werden. Dabei geht es um berufsbezogene, ausbildungsvorbereitende und -begleitende Sprachförderung, um die Entwicklung eines ersten Qualifikations-Checks, der hilft, das berufliche Potenzial der Flüchtlinge einzuschätzen, um IHK-Teilqualifikationen für über 25-jährige Flüchtlinge sowie, um Job- und Azubibegleiter für Unternehmen und Auszubildende. Diese Projekte sollen Ihnen und Ihren Unternehmen zugutekommen, sie sollen Sie bei der praktischen Eingliederung von Flüchtlingen in Ihre Betriebe unterstützen.

Zusätzlich wollen wir Ihnen mit diesem Leitfaden Antworten auf Fragen geben, die häufig bei der Entscheidung auftreten, einen Flüchtling im Unternehmen auszubilden oder als Fachkraft, Helfer oder Praktikant einzustellen. Der vorliegende Leitfaden gibt detaillierte Informationen zu Aufenthaltsstatus und -dauer, Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten, Praktika, der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, zu der Sprachförderung und zu Fragen bezüglich der Integration vor Ort.

Bestimmungen und Unterstützungsangebote ändern sich stetig. Falls Sie nicht alle Antworten auf Ihre Fragen finden, sprechen Sie bitte Ihre Industrie- und Handelskammer und Ihre Netzwerke vor Ort an.

Wir sind überzeugt: Die Integration von Flüchtlingen ist eine gute Investition in die Zukunft unseres Standorts – und entspricht unserem Motto als Ehrbare Kaufleute: „Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung“.



**Dr. Eberhard Sasse, Präsident,
Bayerischer Industrie- und
Handelskammertag e. V.**



**Peter Driessen, Hauptgeschäftsführer,
Bayerischer Industrie- und
Handelskammertag e. V.**

Dr. Eberhard Sasse

Peter Driessen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Aufenthaltsstatus, Aufenthaltsdauer und Zugang zum Arbeitsmarkt	6
Wie ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge grundsätzlich geregelt?	6
Welche Flüchtlinge können eine Aufenthaltserlaubnis haben?	7
Wie ist der Arbeitsmarktzugang bei Geduldeten geregelt?	8
Wie ist der Arbeitsmarktzugang bei Asylbewerbern geregelt?	9
Welche Flüchtlinge haben eine gute Bleibeperspektive?	9
2. Ausbildung	10
Dürfen Flüchtlinge eine Ausbildung aufnehmen?	10
Dürfen Flüchtlinge, deren Asylantrag abgelehnt wurde, eine Ausbildung aufnehmen bzw. abschließen?	11
Können Flüchtlinge an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen?	11
Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es?	12
3. Beschäftigung als Fachkraft oder Helfer	14
Welche Flüchtlinge dürfen eine Beschäftigung aufnehmen?	14
Wie erkennen Sie als Arbeitgeber, ob eine Beschäftigung gestattet ist?	16
Ist eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer möglich?	17
Dürfen Flüchtlinge eine Probebeschäftigung aufnehmen?	17
Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es?	18
4. Praktikum	19
Dürfen Flüchtlinge ein Praktikum aufnehmen?	19
Welche Flüchtlinge können an der Maßnahme „Perspektiven für Flüchtlinge“ (PerF) teilnehmen?	21
Können Flüchtlinge an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG) teilnehmen?	22
Dürfen Flüchtlinge hospitieren?	22

5. Anerkennung ausländischer Abschlüsse	23
Wie können im Ausland erworbene Berufsabschlüsse bewertet und in Deutschland anerkannt werden?	23
Welche Vorteile bringt die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses?	24
Müssen ausländische Bildungsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden?	25
Können ausländische Berufsabschlüsse bewertet und anerkannt werden, wenn notwendige Nachweise und Dokumente fehlen?	25
Wie können Kompetenzen festgestellt werden, wenn kein formaler Abschluss besteht?	25
6. Sprachförderung	26
Welche Möglichkeiten der Sprachförderung gibt es für Flüchtlinge?	26
Wie können die Deutschkenntnisse von Flüchtlingen eingeschätzt werden?	27
7. Integration vor Ort	29
Wie können Sie als Arbeitgeber Flüchtlinge im Unternehmen gut integrieren?	29
Welche Rollen können Flüchtlingspaten oder -mentoren für die betriebliche Integration spielen?	29
Wie können Unternehmen bei der sozialen Integration helfen?	29
Wie können Flüchtlinge psychologisch unterstützt werden?	30
Wie und ab wann können Flüchtlinge eine eigene Wohnung beziehen?	30
Wie ist die Sozialversicherung von Flüchtlingen, die abhängig beschäftigt sind, geregelt?	30
Dürfen Flüchtlinge ein Konto eröffnen?	31
Können Flüchtlinge eine private Haftpflichtversicherung abschließen?	31
8. Aktivitäten der bayerischen IHKs	32
Wie unterstützen IHKs Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen?	32

1. Aufenthaltsstatus, Aufenthaltsdauer und Zugang zum Arbeitsmarkt

Auf einen Blick



Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für Flüchtlinge grundsätzlich von ihrem Aufenthaltsstatus abhängig. Flüchtlinge können ihren Aufenthaltsstatus durch einen Aufenthaltstitel oder ein sonstiges Aufenthaltsgestaltungsdokument nachweisen.

Wie ist der Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge grundsätzlich geregelt?

Ihrem Aufenthaltsstatus entsprechend sind Flüchtlinge im Besitz einer

- befristeten Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (Aufenthaltstitel)
- befristeten Duldung (sonstiges Aufenthaltsgestaltungsdokument) oder
- befristeten Aufenthaltsgestattung (sonstiges Aufenthaltsgestaltungsdokument).

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für Flüchtlinge im Grundsatz folgendermaßen geregelt:

- **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** haben einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Da die Aufenthaltserlaubnis aber zunächst befristet ist, ist auch ihr Zugang zum Arbeitsmarkt zunächst befristet.
- **Flüchtlinge mit einer Duldung** (Geduldete) und **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung** (Asylbewerber) haben einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Da die Duldung und die Aufenthaltsgestattung befristet sind, ist auch ihr Zugang zum Arbeitsmarkt befristet.

Abb. 1: Grundsätzlicher Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge

	FLÜCHTLINGE MIT AUFENTHALTSERLAUBNIS	FLÜCHTLINGE MIT DULDUNG	FLÜCHTLINGE MIT AUFENTHALTSGESTATTUNG
ARBEITSMARKTZUGANG	Grundsätzlich uneingeschränkt und auf die Dauer der Aufenthaltserlaubnis befristet	Grundsätzlich eingeschränkt und auf die Dauer der Duldung befristet	Grundsätzlich eingeschränkt und auf die Dauer der Aufenthaltsgestattung befristet

Quelle: DIHK, 2015

Welche Flüchtlinge können eine Aufenthaltserlaubnis haben?

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis sind insbesondere Flüchtlinge, die ein Asylverfahren (erfolgreich) durchlaufen haben. Ihr Asylantrag wurde vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durch einen positiven Bescheid bewilligt, das heißt, sie haben zunächst ein auf ein bis drei Jahre befristetes Aufenthaltsrecht in Deutschland und sind vor einer Abschiebung geschützt. Sie haben während dieser Zeit grundsätzlich einen uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Zu dieser Gruppe gehören Flüchtlinge mit folgendem Aufenthaltsstatus:

- Asylberechtigte und Konventionsflüchtlinge
- Subsidiär Schutzberechtigte
- National Schutzberechtigte

Auf einen Blick

Widerruf des Aufenthaltsstatus

Wird der Aufenthaltsstatus vom BAMF widerrufen, können die Betroffenen dagegen vor Gericht klagen. Solange das Verfahren läuft, dürfen die Ausländerbehörden die Aufenthaltserlaubnis nicht einziehen.

Abb. 2: Aufenthaltsstatus von Flüchtlingen mit einer Aufenthaltserlaubnis

	ASYLBERECHTIGTE UND KONVENTIONSFLÜCHTLINGE	SUBSIDIÄR SCHUTZBERECHTIGTE	NATIONAL SCHUTZBERECHTIGTE
BESCHREIBUNG AUFENTHALTSSTATUS	Sind anerkannte GFK-Flüchtlinge, z. B. politisch Verfolgte, die bei Rückkehr um Leben, Leib, Freiheit fürchten müssten. Asyl bei staatlicher Verfolgung (GG). Kein Asyl z. B. bei Einreise über sicheren Drittstaat (z.B. EU-Staaten)	Sind Flüchtlinge, die stichhaltige Gründe vorgebracht haben, dass im Herkunftsland ein ernsthafter Schaden droht (z. B. Folter oder Todesstrafe)	Sind Flüchtlinge, für die ein Abschiebungsverbot festgestellt wurde (z. B. wenn die Abschiebung gegen die Europäische Menschenrechtskonvention verstoßen würde)
ASYLANTRAG	Durch positiven Bescheid des BAMF bewilligt	Durch positiven Bescheid des BAMF bewilligt	Durch positiven Bescheid des BAMF bewilligt
GÜLTIGKEITSDAUER AUFENTHALTSERLAUBNIS (befristeter Titel)	3 Jahre	1 Jahr	Mindestens 1 Jahr
VERLÄNGERUNG*	Direkte Niederlassungserlaubnis, sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus	Für 2 weitere Jahre, sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus	Verlängerung, sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus
NIEDERLASSUNGSERLAUBNIS (unbefristeter Titel)	Nach 3 Jahren	Nach 5 Jahren möglich	Nach 5 Jahren möglich
ARBEITSMARKTZUGANG	Grundsätzlich uneingeschränkt	Grundsätzlich uneingeschränkt	Grundsätzlich uneingeschränkt

* Wichtig: Bei Widerruf des Status: Möglichkeit, gegen den Bescheid zu klagen. Bis zum Abschluss des Verfahrens ist die Aufenthaltserlaubnis weiterhin gültig und darf von der Ausländerbehörde nicht eingezogen werden. Bei endgültigem Verlust des Aufenthaltsstatus, ist die Aufenthaltserlaubnis trotzdem verlängerbar. Bei Nichtverlängerung: Ausreisepflicht und Abschiebung grundsätzlich möglich.

Auf einen Blick



Geduldete haben grundsätzlich einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Für den festgesetzten Zeitraum sind die Betroffenen in der Regel vor einer Abschiebung geschützt.

Wie ist der Arbeitsmarktzugang bei Geduldeten geregelt?

Flüchtlinge mit einer Duldung sind z. B. Flüchtlinge, die ein Asylverfahren ohne Erfolg durchlaufen haben. Ihr Asylantrag wurde vom BAMF durch einen negativen Bescheid abgelehnt, das heißt, sie haben kein Aufenthaltsrecht in Deutschland. Sie sind an sich zur Ausreise verpflichtet und ihnen droht die Abschiebung. Die Ausländerbehörden müssen den Betroffenen eine Duldung erteilen, wenn diese wegen eines Hindernisses nicht abgeschoben werden können, z. B. weil sie keinen Pass haben (Anspruchsduldung). Ausländerbehörden können dem Betroffenen eine Duldung erteilen, wenn „dringende humanitäre oder persönliche Gründe oder ein öffentliches Interesse den weiteren Aufenthalt des Betroffenen erfordern“ (Ermessensduldung), z. B. eine vor dem 21. Lebensjahr aufgenommene qualifizierte Berufsausbildung fortzuführen.

Die Duldung ist kein Aufenthaltstitel, sondern ein behördlicher Nachweis darüber, dass die Abschiebung der Betroffenen vorübergehend ausgesetzt ist. Sie werden auch **Geduldete** genannt. Sie haben grundsätzlich einen eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Für den festgesetzten Zeitraum sind die Betroffenen in der Regel vor einer Abschiebung geschützt. Fällt das Abschiebehindernis weg, dann wird die Duldung in der Regel nicht verlängert. Die Betroffenen müssen grundsätzlich mit ihrer Abschiebung rechnen.

Abb. 3: Flüchtlinge mit einer Duldung (Geduldete)

BESCHREIBUNG AUFENTHALTSSTATUS	Kein Recht zum Aufenthalt, deshalb Ausreisepflicht, Abschiebung ist jedoch vorübergehend ausgesetzt.	
ASYLANTRAG	Durch negativen Bescheid des BAMF abgelehnt.	
DULDUNGSART	A) Anspruchsduldung (kein Aufenthaltstitel)	B) Ermessensduldung (kein Aufenthaltstitel)
ERTEILUNG, WENN	<ul style="list-style-type: none"> Ausreise bzw. Abschiebung aufgrund eines Hindernisses nicht möglich ist z. B. kein Pass vorliegt 	<ul style="list-style-type: none"> Dringende humanitäre, persönliche Gründe oder ein öffentliches Interesse den weiteren Aufenthalt erfordern Beendigung einer vor dem 21. Lebensjahr aufgenommenen Berufsausbildung
GÜLTIGKEITSDAUER	<ul style="list-style-type: none"> Gesetzlich nicht vorgeschrieben I.d.R. nur für eine kurze Zeit; üblicherweise 1, 3 oder 6 Monate 	<ul style="list-style-type: none"> Gesetzlich nicht vorgeschrieben I.d.R. nur für wenige Wochen oder Monate
VERLÄNGERUNG	<ul style="list-style-type: none"> Solange Ausreisehindernis besteht Bis zu 1 Jahr zulässig; für längere Zeit nur ausnahmsweise Nach 18 Monaten soll Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen erteilt werden, wenn Voraussetzungen vorliegen 	<ul style="list-style-type: none"> Liegt im Ermessen der Ausländerbehörde, bei Wegfall des Erteilungsgrundes wahrscheinlich keine Verlängerung
ARBEITSMARKTZUGANG	Grundsätzlich eingeschränkt	

Wie ist der Arbeitsmarktzugang bei Asylbewerbern geregelt?

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung sind Flüchtlinge, die sich im Asylverfahren befinden. Über ihren Asylantrag wurde noch nicht endgültig entschieden. Sie werden auch Asylbewerber genannt.

Asylbewerber erhalten zur Durchführung ihres Asylverfahrens eine Aufenthaltsgestattung, die sie für die gesamte Verfahrensdauer behalten. Die Aufenthaltsgestattung ist kein Aufenthaltstitel. Bis zur Entscheidung über den Antrag sind sie in der Regel vor einer Abschiebung geschützt. Sie haben einen grundsätzlich eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Die Aufenthaltsgestattung erlischt, sobald das Asylverfahren endgültig beendet ist.

Bewilligt das BAMF den Asylantrag durch positiven Bescheid, erhalten die Betroffenen eine befristete Aufenthaltserlaubnis. Lehnt das BAMF den Antrag durch negativen Bescheid ab, dann sind sie zur Ausreise verpflichtet und ihnen droht die Abschiebung. Gegen den ablehnenden Bescheid des BAMF können die Betroffenen vor Gericht klagen.

Welche Flüchtlinge haben eine gute Bleibeperspektive?

Als Flüchtlinge mit einer guten Bleibeperspektive werden Asylbewerber beschrieben, die eine hohe Wahrscheinlichkeit haben, auf Dauer in Deutschland bleiben zu dürfen. Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive erhalten dabei insbesondere einen verbesserten Zugang zu Integrationsangeboten.

Zu den Flüchtlingen mit guter Bleibeperspektive gehören insbesondere:

- **Asylbewerber**, deren Antrag auf Asyl voraussichtlich Erfolg haben wird. Hierzu gehören aktuell Flüchtlinge aus den Ländern: Syrien, Iran, Irak und Eritrea.
- **Geduldete** mit einer Ermessensduldung. Hierzu gehören u. a. **Geduldete**, die eine Ausbildung machen.
- **Geduldete**, deren Ausreisehindernisse schon länger als 18 Monate bestehen und die deshalb eine befristete Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen erhalten haben.

Zu den Flüchtlingen mit schlechter Bleibeperspektive gehören insbesondere:

- **Asylbewerber**, deren Antrag auf Asyl voraussichtlich keinen Erfolg haben wird. Hierzu gehören insbesondere Flüchtlinge, deren individuelle Fluchtgründe nicht für eine Schutzgewährung ausreichen.
- **Asylbewerber** aus sicheren Herkunftsstaaten. Sichere Herkunftsstaaten sind neben den Mitgliedstaaten der EU Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien (Stand Dezember 2015).

Auf einen Blick



Asylbewerber sind bis zur Entscheidung über den Antrag in der Regel vor einer Abschiebung geschützt. Sie haben einen grundsätzlich eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Auf einen Blick



Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive erhalten insbesondere einen verbesserten Zugang zu Integrationsangeboten.

2. Ausbildung

Auf einen Blick



Flüchtlinge können grundsätzlich eine betriebliche und schulische Berufsausbildung aufnehmen.

Je nach Art und Aufenthaltsstatus ist die Zustimmung der Ausländerbehörde bzw. der Agentur für Arbeit erforderlich.

Dürfen Flüchtlinge eine Ausbildung aufnehmen?

Betriebliche (duale) Berufsausbildungen

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine betriebliche Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine konkrete betriebliche Berufsausbildung in Ihrem Unternehmen aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich, sofern es sich um einen staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf handelt.

Geduldete dürfen in diesem Fall sofort mit der betrieblichen Berufsausbildung beginnen. Für **Asylbewerber** beträgt die Wartezeit 3 Monate.

Schulische Berufsausbildungen

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine schulische Berufsausbildung an einer Höheren Berufs(-fach)schule aufnehmen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich sofort und ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde eine schulische Berufsausbildung an einer Höheren Berufs(-fach)schule aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich.

Abb. 4: Ausbildung für Flüchtlinge

FLÜCHTLINGE MIT EINER AUFENTHALTSERLAUBNIS dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen jede Form einer Ausbildung aufnehmen.			
GEDULDETE UND ASYLBEWERBER			
ART DER AUSBILDUNG	WARTEFRIST	AUSLÄNDERBEHÖRDE (Erlaubnis notwendig)	BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Zustimmung erforderlich)
Betriebliche Ausbildung	Geduldete: keine Asylbewerber: 3 Monate	Ja	Nein, bei Ausbildungen in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf
Schulische Ausbildung	Keine	Nein	Nein

Quelle: DIHK, 2015

Dürfen Flüchtlinge, deren Asylantrag abgelehnt wurde, eine Ausbildung aufnehmen bzw. abschließen?

Seit dem 1. August 2015 können die Ausländerbehörden (Ermessenserteilung: kein Muss!) Flüchtlingen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, eine Ermessensduldung erteilen, wenn sie eine Zusage für eine betriebliche (duale) Berufsausbildung in der Zwischenzeit erhalten haben bzw. wenn sie diese bereits aufgenommen haben. Flüchtlingen ist es damit möglich, eine Ausbildung aufzunehmen, fortzuführen und abzuschließen, obwohl ihr Asylantrag abgelehnt wurde. Der (zukünftige) Azubi muss die betriebliche Berufsausbildung allerdings vor Vollendung des 21. Lebensjahres aufnehmen bzw. aufgenommen haben und darf nicht aus einem sicheren Herkunftsstaat stammen.

Die Duldung ist zunächst auf 1 Jahr befristet. Sie wird im Regelfall für jeweils 1 Jahr verlängert, wenn die Berufsausbildung fort dauert und in einem angemessenen Zeitraum mit ihrem Abschluss zu rechnen ist. Hat der **Geduldete** die Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen, besteht für ihn die Chance auf eine befristete Aufenthaltserlaubnis.

Können Flüchtlinge an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen?

Flüchtlinge, die noch nicht in vollem Umfang ausbildungsfähig sind (u. a. aufgrund von Sprachdefiziten), können Sie durch eine EQ an eine Ausbildung in Ihrem Betrieb heranführen. Eine EQ kann von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter gefördert werden. Voraussetzung dafür ist insbesondere, dass Sie mit dem entsprechenden Teilnehmer einen Vertrag abschließen, in dem die Inhalte der EQ und die Höhe der Vergütung festgelegt werden. Außerdem dürfen Sie nicht schon zuvor eine EQ mit demselben Teilnehmer durchgeführt haben. Die Förderung ist über einen Zeitraum von 6 bis 12 Monaten durch Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 216 Euro monatlich möglich, zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag des Auszubildenden. Die Förderung muss vor Beginn der EQ bei der Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter beantragt werden. Der gesetzliche Mindestlohn gilt nicht, wenn die EQ von der Agentur für Arbeit oder vom Jobcenter durch Bescheid bewilligt wurde.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich an einer EQ teilnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde an einer EQ teilnehmen.

Auf einen Blick



Flüchtlinge, deren Asylantrag abgelehnt wurde, können i.d.R. ihre Ausbildung abschließen. Nach erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung besteht für sie die Chance auf eine befristete Aufenthaltserlaubnis.

Auf einen Blick



Flüchtlinge, die u. a. aufgrund von Sprachdefiziten noch nicht in vollem Umfang ausbildungsfähig sind, können an einer EQ teilnehmen.



Auf einen Blick



Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch abH gefördert werden. Für Flüchtlinge mit einer Duldung gelten Einschränkungen. Asylbewerber sind nicht förderfähig.

Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es?

ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

Die abH sind Maßnahmen für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, die über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinausgehen. Hierzu gehören der Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, die Förderung von Fachtheorie und eine sozialpädagogische Begleitung der jungen Menschen. Die Hilfen zielen darauf ab, die Aufnahme, die Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen zu ermöglichen. Sie können auch während einer EQ eingesetzt werden. Der Förder- und Stützunterricht findet üblicherweise außerhalb der betrieblichen Ausbildungszeit statt und umfasst 3 bis 8 Stunden pro Woche. Sie enden spätestens 6 Monate nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses. Die Maßnahmekosten werden durch die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter vollständig getragen. Die Unterstützung von abH ist nur auf Antrag bei der zuständigen Behörde möglich.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch abH gefördert werden. Sie werden dabei vom Jobcenter betreut und gefördert.

Geduldete können ab dem 01.01.2016 nach einem Voraufenthalt von 15 Monaten in Deutschland durch abH gefördert werden.

Asylbewerber erfüllen die rechtlichen Voraussetzungen für abH in der Regel nicht.

Assistierte Ausbildung (AsA)

Mit AsA sollen förderungsbedürftige junge Menschen, für die eine Förderung mit abH nicht intensiv genug ist, auf eine betriebliche Berufsausbildung vorbereitet und während dieser unterstützt werden. Ihr Betrieb wird dabei miteinbezogen und ebenfalls intensiv und kontinuierlich unterstützt und beraten. Die Teilnahme an AsA kann zu jedem Zeitpunkt der Ausbildung beginnen sowie eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase beinhalten. Die Auszubildenden erhalten zwischen 4 und 9 Stunden in der Woche Unterstützung zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten sowie auf die persönliche Situation zugeschnittene individuelle Unterstützung und Begleitung. Die Maßnahmekosten werden durch die Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter vollständig getragen. Die Unterstützung von AsA ist nur auf Antrag bei der zuständigen Behörde möglich.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch AsA gefördert werden. Sie werden dabei vom Jobcenter betreut und gefördert.

Geduldete können durch AsA ab dem 01.01.2016 nach einem Voraufenthalt von 15 Monaten in Deutschland gefördert werden.

Asylbewerber erfüllen die rechtlichen Voraussetzungen für AsA in der Regel nicht.

Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

BAB wird u. a. während einer staatlich anerkannten betrieblichen Berufsausbildung geleistet. Volljährige Auszubildende erhalten BAB, wenn sie während der Berufsausbildung nicht bei ihren Eltern wohnen und ihren notwendigen Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können. Minderjährige Auszubildende können nur durch BAB unterstützt werden, wenn die Ausbildungsstätte von der elterlichen Wohnung aus nicht in angemessener Zeit erreicht werden kann oder sie verheiratet sind oder mit einem Kind zusammenleben oder aus sozialen Gründen nicht im elterlichen Haushalt verbleiben können.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch BAB gefördert werden. Sie werden dabei vom Jobcenter betreut und gefördert.

Geduldete können durch BAB ab dem 01.01.2016 nach einem Voraufenthalt von 15 Monaten in Deutschland gefördert werden.

Asylbewerber erfüllen die rechtlichen Voraussetzungen für BAB in der Regel nicht.

Auf einen Blick



Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch AsA gefördert werden. Für Flüchtlinge mit einer Duldung gelten Einschränkungen. Asylbewerber sind nicht förderfähig.

Auf einen Blick



Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis können grundsätzlich durch eine BAB gefördert werden. Für Flüchtlinge mit einer Duldung gelten Einschränkungen. Asylbewerber sind nicht förderfähig.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Nehmen Sie Kontakt mit Ihrem Ausbildungsbetreuer in Ihrer IHK auf, um weitere Informationen zu erhalten. Ansprechpartner sind außerdem die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter.

3. Beschäftigung als Fachkraft oder Helfer

Auf einen Blick



Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich jede Form einer Beschäftigung aufnehmen. Für Geduldete und Asylbewerber ist nach Ablauf einer 3-monatigen Wartefrist eine Beschäftigung grundsätzlich möglich.

Auf einen Blick



Bevor Geduldete oder Asylbewerber nach der 3-monatigen Wartefrist eine Beschäftigung aufnehmen dürfen, muss die Ausländerbehörde dies erlauben und die Bundesagentur für Arbeit zustimmen.

Welche Flüchtlinge dürfen eine Beschäftigung aufnehmen?

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich jede Form einer Beschäftigung aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Für Geduldete und Asylbewerber gelten grundsätzlich folgende Regeln:

▪ 3 Monate Wartefrist

In den ersten drei Monaten ihres legalen Aufenthalts dürfen Asylbewerber und Geduldete grundsätzlich keine Beschäftigung aufnehmen. Für Geduldete entfällt diese Wartefrist beispielsweise für

- die Aufnahme einer **Berufsausbildung** in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf (vgl. hierzu auch Kapitel 2. Ausbildung)
- **bestimmte Arten von Praktika** (Näheres siehe unten, Abschnitt Praktikum). Auch wenn in diesen Einzelfällen die Wartefrist entfällt, benötigt der Betroffene trotzdem vor Aufnahme der Tätigkeit die Erlaubnis der für ihn zuständigen Ausländerbehörde.

▪ Nach 3 Monaten

Nach Ablauf der 3-monatigen Wartefrist ist eine Beschäftigung grundsätzlich möglich. Bevor ein **Geduldeter** oder **Asylbewerber** eine konkrete Beschäftigung in Ihrem Betrieb aufnehmen darf, muss er eine Beschäftigungserlaubnis bei seiner Ausländerbehörde beantragen. Die Bundesagentur für Arbeit muss der Beschäftigungserlaubnis in der Regel zustimmen. Diese Zustimmung holt die Ausländerbehörde ein, Sie als Arbeitgeber müssen sich nicht darum bemühen.

Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit

Die Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn sich durch die Beschäftigung keine nachteiligen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben und

- für die konkrete Beschäftigung keine bevorrechtigten Arbeitnehmer (Deutsche, EU-Staatsbürger oder andere ausländische Staatsbürger mit einem dauerhaften Aufenthaltsstatus sowie Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis) zur Verfügung stehen (**Vorrangprüfung**) und
- der Kandidat nicht zu schlechteren Bedingungen beschäftigt wird (Arbeitszeit, Verdienst) als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer (**Beschäftigungsbedingungsprüfung**). Über Bezahlung, Arbeitszeiten und sonstige Bedingungen müssen Sie als Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit Auskunft geben.

Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erfolgt ohne Vorrangprüfung:

- Für Hochschulabsolventen, die die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU in einem sogenannten Mangelberuf erfüllen (z. B. Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Ärzte), das heißt einen deutschen oder aner-

kannten bzw. vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss haben und mindestens 37.752 Euro brutto jährlich verdienen (2015, Gehaltsgrenze wird jährlich angepasst).

- Für Fachkräfte in einem sog. Engpassberuf nach der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit (z. B. Mechatroniker, Metallbauer), die einen anerkannten Berufsabschluss haben oder an einer Maßnahme für die Berufsankennung teilnehmen. Die Positivliste der Bundesagentur für Arbeit finden Sie unter [arbeitsagentur.de](https://www.arbeitsagentur.de).
- Für die Teilnahme an einer Maßnahme für die Berufsankennung.

Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist u. a. nicht erforderlich:

- Für Hochschulabsolventen, die die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU erfüllen, das heißt, einen deutschen oder anerkannten bzw. vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss haben und mindestens 48.400 Euro brutto jährlich verdienen (4.034 Euro brutto monatlich) (2015, Gehaltsgrenze wird jährlich angepasst).
- Für Führungskräfte, Wissenschaftler oder Lehrkräfte.
- Bei Berufsausbildungen in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf (vgl. Kapitel 2. Ausbildung).
- Bei bestimmten Praktika (z. B. Praktika zur Berufsorientierung) (vgl. Kapitel 4. Praktikum).

Ob die konkrete Beschäftigung zustimmungsfrei ist, wird im Einzelfall geprüft.

Die Ausländerbehörde kann die Beschäftigungserlaubnis erteilen, wenn die Bundesagentur für Arbeit zugestimmt hat (sofern erforderlich) oder die 2-Wochen-Frist für die Zustimmung ohne Rückmeldung verstrichen ist. Sie trägt die Erlaubnis unter „Nebenbestimmungen“ in das Aufenthaltsdokument ein. Die Beschäftigungserlaubnis wird befristet erteilt und kann verlängert werden. Die Verlängerung muss rechtzeitig vor Fristablauf beantragt werden.

▪ Nach 15 Monaten

Nach einem 15-monatigen legalen Aufenthalt in Deutschland entfällt die Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit, im Zustimmungsverfahren erfolgt aber noch die Beschäftigungsbedingungsprüfung. Die Erlaubnis der Ausländerbehörde ist weiterhin notwendig.

▪ Nach 4 Jahren

Nach einem 4-jährigen legalen Aufenthalt in Deutschland ist die Zustimmung durch die Bundesagentur für Arbeit nicht mehr erforderlich. Es findet also keine Vorrang- und Beschäftigungsbedingungsprüfung mehr statt. Die Erlaubnis der Ausländerbehörde ist weiterhin notwendig.

Auf einen Blick



Nach 15 Monaten entfällt die Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit. Es wird aber weiter geprüft, ob der Flüchtling hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeit und sonstigen Bedingungen nicht zu schlechteren Konditionen beschäftigt wird.

Auf einen Blick



Nach 4 Jahren muss einer Beschäftigung nur noch die Ausländerbehörde zustimmen.

Abb. 5: Beschäftigung von Flüchtlingen

SOFORT	Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis
NACH 3 MONATEN	Geduldete und Asylbewerber (sofern kein Beschäftigungsverbot) Voraussetzung: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Erlaubnis der Ausländerbehörde ▪ Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (Vorrangprüfung, Beschäftigungsbedingungsprüfung) Besonderheiten u. a.: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Für Hochschulabsolventen mit Voraussetzung Blaue Karte EU, Fachkräfte in Engpassberufen nach Positivliste der Bundesagentur für Arbeit, Zeitarbeit, Ausbildungen und Praktika gelten teilweise Sonderregelungen
NACH 15 MONATEN	Geduldete und Asylbewerber <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vorrangprüfung der Bundesagentur für Arbeit entfällt, Beschäftigungsbedingungsprüfung weiterhin nötig ▪ Erlaubnis der Ausländerbehörde weiterhin notwendig
NACH 4 JAHREN	Geduldete und Asylbewerber <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit entfällt ▪ Erlaubnis der Ausländerbehörde weiterhin notwendig

Auf einen Blick



Sie sind als Arbeitgeber verpflichtet, sich zu vergewissern, dass der Flüchtling zur Aufnahme einer Beschäftigung tatsächlich berechtigt ist. Wenn Sie einen Flüchtling beschäftigen, müssen Sie für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie der Aufenthaltserlaubnis, der Duldung oder der Aufenthaltsgestattung in elektronischer Form oder in Papierform aufbewahren.

Wie erkennen Sie als Arbeitgeber, ob eine Beschäftigung gestattet ist?

Die Ausländerbehörden sind verpflichtet, den „konkreten Arbeitsmarktzugang“ der Flüchtlinge direkt in die Aufenthaltsdokumente einzutragen (sog. „Nebenbestimmungen zur Erwerbstätigkeit“). Welches Aufenthaltsdokument vorliegt, erkennen Sie an der Bezeichnung auf der Vorderseite des Dokuments. Ob und in welchem Umfang eine Beschäftigungsaufnahme gestattet ist, ist in jedem Aufenthaltsdokument unter „Anmerkungen“ oder „Nebenbestimmungen“ durch folgende (oder ähnliche) Angaben vermerkt:

- **Erwerbstätigkeit gestattet:** Jede selbstständige und unselbstständige Beschäftigung darf ausgeübt werden.
- **Beschäftigung gestattet:** Jede unselbstständige Beschäftigung darf ausgeübt werden.
- **Beschäftigung nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde:** Es darf nur eine ganz konkrete unselbstständige Beschäftigung und nur mit Erlaubnis der Ausländerbehörde ausgeübt werden.
- **Beschäftigung nicht gestattet:** Eine Beschäftigung darf nicht ausgeübt werden (Beschäftigungsverbot).

Weitere Möglichkeiten oder Einschränkungen der gestatteten Beschäftigungsaufnahme sind ebenfalls im jeweiligen Aufenthaltsdokument konkret aufgeführt.

Es kann vorkommen, dass im Aufenthaltsdokument der veränderte Arbeitsmarkt-zugang von der Ausländerbehörde noch nicht vermerkt bzw. aktualisiert wurde und die Nebenbestimmung somit fehlerhaft ist! Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob die Angaben zutreffen, dann sollten Sie sich an die zuständige Ausländerbehörde wenden und das weitere Vorgehen besprechen.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Eine Ansicht der Aufenthaltsdokumente finden Sie im Internet auf der Seite des BAMF unter [bamf.de](https://www.bamf.de) / Infothek / Fragen und Antworten / Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen.

Ist eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer möglich?

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und Asylbewerber dürfen grundsätzlich erst nach 15 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist erforderlich; im Zustimmungsverfahren erfolgt lediglich die Beschäftigungsbedingungsprüfung (vgl. Seite 14).

Geduldete und Asylbewerber dürfen grundsätzlich bereits nach 3 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen, wenn für die Beschäftigung keine Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden muss, sondern lediglich die Beschäftigungsbedingungsprüfung erfolgt. Das gilt z. B. für Hochschulabsolventen, die die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU in einem Mangelberuf erfüllen (z. B. Ingenieure) oder Fachkräfte in einem Engpassberuf nach der Positivliste der Bundesagentur für Arbeit mit einem anerkannten Berufsabschluss (z. B. Mechatroniker).

Dürfen Flüchtlinge eine Probebeschäftigung aufnehmen?

Bei einer Probebeschäftigung soll die Eignung für eine Arbeitsstelle getestet werden, indem der Kandidat die später angestrebte Tätigkeit tatsächlich probeweise durchführt und in die Abläufe des Betriebs integriert ist. Die Probebeschäftigung ist mit dem gesetzlichen Mindestlohn bzw. dem ortsüblichen Entgelt zu vergüten.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen eine Probebeschäftigung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und Asylbewerber dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine konkrete Probebeschäftigung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist erforderlich.

Auf einen Blick



Geduldete und Asylbewerber dürfen grundsätzlich erst nach 15 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer aufnehmen.

Auf einen Blick



Geduldete und Asylbewerber dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten mit Erlaubnis der Ausländerbehörde eine Probebeschäftigung aufnehmen.

Abb. 6: Zeitarbeit und Probebeschäftigung für Flüchtlinge

FLÜCHTLINGE MIT EINER AUFENTHALTSLAUBNIS dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen Beschäftigungen wie Zeitarbeit und Probebeschäftigungen aufnehmen.			
GEDULDETE UND ASYLBEWERBER			
BESCHÄFTIGUNG	WARTEFRIST	AUSLÄNDERBEHÖRDE (Erlaubnis notwendig)	BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Zustimmung erforderlich)
Zeitarbeit	Grundsatz: 15 Monate Ausnahme: 3 Monate u. a. für <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hochschulabsolventen mit Voraussetzung Blaue Karte EU in Mangelberufen (z. B. Ingenieure) ▪ Fachkräfte in Engpassberufen nach Positivliste BA mit anerkanntem Berufsabschluss (z. B. Mechatroniker) 	Ja	Ja, nur Beschäftigungs- bedingungsprüfung
Probebeschäftigung	3 Monate	Ja	Ja

Quelle: DIHK, 2015

Auf einen Blick



Für Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis oder Duldung und für Asylbewerber können Sie als Arbeitgeber grundsätzlich einen EGZ erhalten.

Der EGZ muss vor Beginn der Beschäftigung bei der Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter beantragt werden. Ein Rechtsanspruch auf einen Zuschuss besteht nicht. Der Zuschuss wird grundsätzlich nur gezahlt, wenn er zur beruflichen Eingliederung des Beschäftigten erforderlich ist.

Welche Förderungsmöglichkeiten gibt es?

Eingliederungszuschuss (EGZ) zum Arbeitsentgelt

Sie als Arbeitgeber können zur Eingliederung von förderungsbedürftigen Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten (Eingliederungszuschuss). Die Förderung kann bis zu einer Höhe von 50 Prozent des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts sowie 50 Prozent des pauschalierten Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für die Dauer von längstens 12 Monaten als monatlicher Zuschuss geleistet werden.

Für **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** können Sie als Arbeitgeber grundsätzlich sofort einen EGZ erhalten.

Für **Geduldete** und **Asylbewerber** können Sie als Arbeitgeber nach Ablauf der 3-Monats-Frist grundsätzlich einen EGZ erhalten.

WEITERE FÖRDERMÖGLICHKEITEN

finden Sie auch in den Kapiteln Ausbildung und Praktikum aufgeführt.

4. Praktikum

Dürfen Flüchtlinge ein Praktikum aufnehmen?

Pflichtpraktikum

Bei einem Praktikum handelt es sich um ein Pflichtpraktikum, wenn es

- aufgrund einer schulrechtlichen Bestimmung
- aufgrund einer Ausbildungsordnung
- aufgrund einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder
- im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet wird oder
- aufgrund einer Entscheidung der für die Anerkennung zuständigen Stelle zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses verpflichtend zu leisten ist.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen ein Pflichtpraktikum in Ihrem Betrieb aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde ein Pflichtpraktikum in Ihrem Betrieb aufnehmen. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich. Geduldete dürfen sofort mit dem Pflichtpraktikum beginnen. Für Asylbewerber beträgt die Wartezeit 3 Monate.

Praktikum zur Berufsorientierung

Von einem Praktikum zur Berufsorientierung ist insbesondere in folgenden Fällen auszugehen:

- Wenn noch keine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. kein abgeschlossenes Studium vorliegt. Bei einem betrieblichen Orientierungspraktikum muss dabei ein Bezug zur angestrebten Ausbildung bzw. zum gewünschten Studium gegeben sein. Ob die Ausbildung bzw. das Studium dann tatsächlich angetreten wird, ist aber unerheblich.
- Nach abgeschlossener Berufsausbildung bzw. abgeschlossenem Studium zur beruflichen Umorientierung.
- Wenn ein ausländischer Ausbildungsabschluss in Deutschland (noch) nicht anerkannt wurde und im Anschluss an das Praktikum in Deutschland eine (erneute) Berufsausbildung aufgenommen werden soll.

Freiwillige Praktika zur Berufsorientierung von **bis zu 3 Monaten** unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Sie müssen jedoch grundsätzlich angemessen nach dem Berufsbildungsgesetz vergütet werden. Wann eine Vergütung „angemessen“ ist, muss im jeweiligen Einzelfall beurteilt werden. Praktika zur Berufsorientierung von **mehr als 3 Monaten** sind dagegen mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten.

Auf einen Blick



Flüchtlinge können unabhängig vom Aufenthaltsstatus ein Praktikum aufnehmen.

Auf einen Blick



Pflichtpraktika unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn. Eine Vergütung ist nicht notwendig.

Auf einen Blick



Freiwillige Praktika zur Berufsorientierung von bis zu 3 Monaten unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn, müssen jedoch angemessen vergütet werden.

Auf einen Blick

Ausbildungsbegleitende Praktika ab 3 Monaten unterliegen dem gesetzlichen Mindestlohn. Freiwillige Praktika müssen grundsätzlich angemessen vergütet werden.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen ein Praktikum zur Berufsorientierung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde ein Praktikum zur Berufsorientierung in Ihrem Betrieb aufnehmen. Für ein Orientierungspraktikum von bis zu 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht erforderlich. Geduldete dürfen in diesem Fall sofort mit dem Orientierungspraktikum beginnen. Für Asylbewerber beträgt die Wartezeit 3 Monate. Für ein Orientierungspraktikum von mehr als 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Die Wartezeit beträgt in diesem Fall für Geduldete und Asylbewerber 3 Monate.

Ausbildungsbegleitendes Praktikum

Ausbildungsbegleitende Praktika sind Praktika, die während einer schulischen Berufsausbildung oder Hochschulausbildung durchgeführt werden. Sie dienen dazu, praktische berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen zu den im Ausbildungsgang bzw. Studienfach erworbenen theoretischen Inhalten zu erwerben. Für das Vorliegen einer Ausbildungsbegleitung ist deshalb entscheidend, inwieweit die zu erwerbenden Fertigkeiten zu dem Ausbildungsgang bzw. Studienfach passen und eine praktische Fortbildung darstellen. Ausbildungsbegleitend kann ein Praktikum zudem nur dann sein, wenn es während der Ausbildungs- bzw. Studiendauer erfolgt und sich zwischen dem Praktikum und dem Ausbildungsstadium des Praktikanten eine Verbindung herstellen lässt.

Freiwillige ausbildungsbegleitende Praktika von **bis zu 3 Monaten** unterliegen nicht dem gesetzlichen Mindestlohn, sofern nicht bereits zuvor ein ausbildungsbegleitendes Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat. Sie müssen jedoch nach dem Berufsbildungsgesetz angemessen entlohnt werden. Ausbildungsbegleitende Praktika von **mehr als 3 Monaten** sind dagegen mit dem gesetzlichen Mindestlohn zu vergüten.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen ein ausbildungsbegleitendes Praktikum in Ihrem Betrieb aufnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich mit Erlaubnis der Ausländerbehörde ein ausbildungsbegleitendes Praktikum in Ihrem Betrieb aufnehmen. Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von bis zu 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit nicht erforderlich, wenn nicht bereits zuvor ein ausbildungsbegleitendes Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat. Geduldete dürfen in diesem Fall sofort mit dem ausbildungsbegleitenden Praktikum beginnen. Für Asylbewerber beträgt die Wartezeit 3 Monate. Für ein ausbildungsbegleitendes Praktikum von mehr als 3 Monaten ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erforderlich. Die Wartezeit beträgt in diesem Fall für Geduldete und Asylbewerber 3 Monate.

Abb. 7: Praktika für Flüchtlinge

FLÜCHTLINGE MIT EINER AUFENTHALTSERLAUBNIS dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen jede Form eines Praktikums aufnehmen.				
GEDULDETE UND ASYLBEWERBER				
ART DES PRAKTIKUMS	WARTEFRIST	AUSLÄNDERBEHÖRDE Erlaubnis notwendig	BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT Zustimmung erforderlich	MINDESTLOHN
Pflichtpraktika	<ul style="list-style-type: none"> Geduldete: keine Asylbewerber: 3 Monate 	Ja	Nein	Nein
Praktika zur Berufsorientierung	<ul style="list-style-type: none"> Geduldete: keine, wenn Praktikum ≤ 3 Monate Asylbewerber: 3 Monate 	Ja	Nein, wenn Praktikum ≤ 3 Monate	Nein, wenn Praktikum ≤ 3 Monate
Ausbildungsbegleitende Praktika	<ul style="list-style-type: none"> Geduldete: keine, wenn Praktikum ≤ 3 Monate Asylbewerber: 3 Monate 	Ja	Nein, wenn Praktikum ≤ 3 Monate	Nein, wenn Praktikum ≤ 3 Monate

Quelle: DIHK, 2015

Welche Flüchtlinge können an der Maßnahme „Perspektiven für Flüchtlinge“ (PerF) teilnehmen?

Das 12-wöchige Programm zielt darauf ab, Flüchtlinge auf eine versicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland vorzubereiten. Es besteht aus drei Teilen. Zum einen werden Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt und zu der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen vermittelt. Zum anderen werden die Flüchtlinge bei ihren Bewerbungsaktivitäten unterstützt. Außerdem beinhaltet die Maßnahme ein mehrwöchiges Praktikum in einem Betrieb. Über den gesamten Zeitraum werden zudem berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt. Die Finanzierung erfolgt durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich an der Maßnahme teilnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde an der Maßnahme teilnehmen. Für **Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive** wurde die 3-monatige Wartefrist bis Ende 2018 ausgesetzt.

Auf einen Blick



Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis oder Duldung und Asylbewerber können grundsätzlich an PerF teilnehmen.

Auf einen Blick

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis oder Duldung und Asylbewerber können grundsätzlich an einer MAG teilnehmen.

Können Flüchtlinge an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG) teilnehmen?

Um vorhandene berufsfachliche Kenntnisse eines Flüchtlings festzustellen oder solche zu vermitteln, können Sie als Arbeitgeber eine MAG durchführen. Durch eine MAG wird kein Beschäftigungsverhältnis begründet und es wird auch nicht analog eines Praktikums durchgeführt. Die MAG darf maximal 6 Wochen andauern und muss vor Beginn bei der Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter beantragt werden.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich an einer MAG teilnehmen. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich nach 3 Monaten ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde an einer MAG teilnehmen. Für **Asylbewerber** mit guter Bleibeperspektive wurde die 3-monatige Wartezeit bis Ende 2018 ausgesetzt.

Auf einen Blick

Da eine Höchstdauer nicht festgeschrieben ist, müssen Sie bei einer Hospitation besonders darauf achten, dass diese nicht in eine Probebeschäftigung übergeht. Im Zweifel sollten Sie sich bei der örtlichen Ausländerbehörde informieren.

Dürfen Flüchtlinge hospitieren?

Bei einer Hospitation können Flüchtlinge als „Gast“ Kenntnisse über den betrieblichen Ablauf erlangen. Dies kann u. a. durch Besichtigung des Betriebs und Beobachten der Arbeitsabläufe erfolgen. Eine Hospitation stellt keine Beschäftigung dar. Eine vorgeschriebene Höchstdauer für Hospitationen gibt es nicht.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen grundsätzlich ohne Einschränkungen in Ihrem Betrieb hospitieren. Hier müssen Sie keine Besonderheiten berücksichtigen.

Geduldete und **Asylbewerber** dürfen grundsätzlich sofort und ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde in Ihrem Betrieb hospitieren. Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit ist nicht erforderlich.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Welche Voraussetzungen im Einzelnen erfüllt sein müssen, erfahren Sie bei Ihrem Arbeitgeber-Service vor Ort sowie über die kostenfreie Arbeitgeber-Hotline unter ☎ 0800 / 4 5555 20.

5. Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Auf einen Blick



Die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses ist, unabhängig vom Status und Herkunftsland des Flüchtlings, jederzeit möglich. Ihre IHK vor Ort informiert Sie gerne über das Verfahren und begleitet Sie bei der Umsetzung.

Wie können im Ausland erworbene Berufsabschlüsse bewertet und in Deutschland anerkannt werden?




Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 2012 hat jede Person mit einem ausländischen Berufsabschluss einen Rechtsanspruch auf ein Verfahren zur Anerkennung der ausländischen Qualifikation. In einem gesetzlich geregelten Verfahren wird anhand der Dokumente und Nachweise geprüft, ob die im Ausland erworbene Qualifikation mit einem deutschen Abschluss gleichwertig ist. Ein Anerkennungsverfahren ist für schulische, akademische und berufliche Abschlüsse möglich. Je nach Abschluss und Bundesland sind unterschiedliche Stellen zuständig.

Bei Ausbildungsberufen im Dualen System und bei den den darauf aufbauenden Fortbildungsabschlüssen sind in der Regel die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern zuständig. Im Bereich der IHK-Berufe übernimmt die von den IHKs geschaffene IHK FOSA in Nürnberg zentral die Bewertung und Anerkennung der beruflichen Abschlüsse. Informationen zu Antragsstellung, Verfahren und Gebühren erhalten Sie auf den Internetseiten der IHK FOSA. Darüber hinaus beraten die örtlichen IHKs mit ihren Anerkennungsberatern vor Ort und unterstützen den Prozess der Bewertung bzw. Anerkennung des ausländischen Abschlusses.

Die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses ist unabhängig vom Status und Herkunftsland des Flüchtlings jederzeit möglich. Das heißt, sowohl **Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis** als auch **Geduldete** und **Asylbewerber** mit einem ausländischen Abschluss dürfen uneingeschränkt ihre Qualifikation auf Gleichwertigkeit prüfen lassen.

In der Regel dauert das Verfahren nach Eingang der vollständigen Unterlagen maximal 3 Monate. Die Gebühren muss der Antragsteller dabei selbst tragen. Unter bestimmten Voraussetzungen übernehmen die Agenturen für Arbeit und Jobcenter die Verfahrenskosten.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- Ihre IHK vor Ort informiert Sie gerne über das Verfahren und begleitet Sie im konkreten Anerkennungsverfahren. Informationen zur Anerkennung der IHK-Berufe finden Sie unter:  [ihk-fosa.de](https://www.ihk-fosa.de)
- Weitere Informationen zum Thema „Anerkennung in Deutschland“ sowie eine Übersicht der zuständigen Stellen finden Sie unter:  [anerkennung-in-deutschland.de](https://www.anerkennung-in-deutschland.de)
- Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen sind unter anderem auf dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi) bereitgestellt:  [bq-portal.de](https://www.bq-portal.de)



Auf einen Blick



Mit der Prüfung der Gleichwertigkeit geht keine Überprüfung allgemeiner und berufsbezogener Sprachkenntnisse einher.

Welche Vorteile bringt die Anerkennung eines ausländischen Abschlusses?

Durch das Verfahren zur Anerkennung findet eine umfassende Bewertung der beruflichen Qualifikation des Antragstellers statt und bietet Ihnen als Arbeitgeber und dem Flüchtling verschiedene Vorteile:

- Mit dem von der zuständigen Stelle erteilten Bescheid erhalten Antragsteller ein offizielles und rechtssicheres Dokument, das bescheinigt, wie groß die Übereinstimmung der ausländischen Qualifikationen mit dem vergleichbaren deutschen Abschluss ausfällt.
- Der Bescheid erleichtert Ihnen als Arbeitgeber die Einschätzung der Qualifikationen des Bewerbers.
- Durch die detaillierte Auflistung fehlender Qualifikationen im Bescheid wird eine gezielte Weiterbildung und Nachqualifizierung möglich.
- Der Bescheid ist in deutscher Sprache. Weder der Kandidat noch Sie als Arbeitgeber müssen die Übersetzungsarbeit leisten.
- Ergibt die Prüfung eine vollständige Gleichwertigkeit zwischen dem ausländischen Berufsabschluss und dem entsprechenden deutschen Abschluss, kann der Betrieb den Kandidaten so einsetzen wie jemanden, der in Deutschland eine entsprechende Prüfung absolviert hat.

Müssen ausländische Bildungsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden?

Im Allgemeinen ist die Anerkennung von Bildungsabschlüssen, die im Ausland erworben wurden, nicht Voraussetzung, um in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen zu können. Hiervon ausgenommen sind aber die sogenannten reglementierten Berufe, u. a. Arzt, Krankenpfleger, Lehrer oder einzelne Handwerks- und Meisterberufe. In diesen reglementierten Berufen ist die Anerkennung der ausländischen Qualifikationen eine zwingende Voraussetzung, um den Beruf in Deutschland ausüben zu dürfen.

Auf einen Blick



Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen ist i.d.R. nur in sogenannten reglementierten Berufen Voraussetzung für die Aufnahme einer Beschäftigung.

Können ausländische Berufsabschlüsse bewertet und anerkannt werden, wenn notwendige Nachweise und Dokumente fehlen?

Die Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen basieren in der Regel auf einer Dokumentenanalyse. Wenn schriftliche Nachweise fehlen, unvollständig sind oder die Beschaffung nicht zumutbar ist, kann die berufliche Qualifikation über eine sogenannte Qualifikationsanalyse analysiert und festgestellt werden. Mittels Arbeitsproben, Fachgesprächen oder Fachpräsentationen können die Antragsteller ihre Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nachweisen, die sie nicht oder nicht ausreichend durch schriftliche Dokumente belegen können. Die zuständigen Stellen wie z. B. die IHK FOSA bedienen sich Fachexperten, um Qualifikationsanalysen durchzuführen. Dafür fallen zusätzliche Kosten an. Die Ergebnisse der Qualifikationsanalyse fließen in den Anerkennungsprozess der IHK FOSA mit ein.

Auf einen Blick



Wenn schriftliche Nachweise fehlen, kann die berufliche Qualifikation über eine sogenannte Qualifikationsanalyse festgestellt werden.

Wie können Kompetenzen festgestellt werden, wenn kein formaler Abschluss besteht?

Es liegen derzeit keine Standards für eine Erfassung von Qualifikationen und Kompetenzen von Bildungsausländern vor. Viele Einrichtungen, wie die Agenturen für Arbeit, oder auch spezielle Projekte (u. a. das Modellprojekt „Early Intervention“ der Bundesagentur für Arbeit) haben jedoch eigene Erfassungsverfahren entwickelt.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Für weiterführende Informationen zu den konkreten Unterstützungsleistungen Ihrer IHK wenden Sie sich bitte direkt an Ihre IHK vor Ort oder unter  [ihk.de](https://www.ihk.de)

6. Sprachförderung

Welche Möglichkeiten der Sprachförderung gibt es für Flüchtlinge?

Ein frühzeitiger Spracherwerb ist ein wesentlicher Schlüssel zur Integration in die Arbeitswelt sowie in das kulturelle und gesellschaftliche Leben. Je nach Aufenthaltsstatus können Flüchtlinge die Integrations- und berufsbezogenen Sprachkurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) nutzen. Zudem bieten eine Reihe öffentlicher als auch privater Träger kostenlose oder kostenpflichtige Präsenz- und Onlineangebote an. Weiterhin gibt es in vielen Kommunen inzwischen Initiativen auf ehrenamtlicher Basis, die Interessenten beim Lernen der deutschen Sprache unterstützen.

Angebote des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

Auf einen Blick

Die Integrationskurse des BAMF werden vor Ort von öffentlichen und privaten Trägern durchgeführt und beinhalten Deutschkurse sowie interkulturelle Schulungen.

▪ Allgemeine Integrationskurse

Die meisten Flüchtlinge und Migranten lernen Deutsch zunächst in einem Integrationskurs. Die Integrationskurse des BAMF (§§ 43 ff. AufenthG) werden vor Ort von öffentlichen und privaten Trägern durchgeführt und haben das Ziel, die Teilnehmer mit der deutschen Sprache und den Lebensverhältnissen in Deutschland so weit vertraut zu machen, dass sie ohne die Hilfe oder Vermittlung Dritter in allen Angelegenheiten des täglichen Lebens selbstständig handeln können. Der Kurs findet grundsätzlich in Vollzeit statt, in Ausnahmefällen (u. a. bei Berufstätigkeit) sind auch Teilzeitkurse möglich. Ein allgemeiner Integrationskurs dauert insgesamt 660 Unterrichtsstunden und besteht aus zwei Teilen: a) einem Sprachkurs (600 Stunden) und b) einem Orientierungskurs (60 Stunden). Die Kosten betragen für die Teilnehmer in der Regel 1,20 Euro pro Unterrichtsstunde. Alle weiteren Kosten werden vom BAMF übernommen. Die Integrationskurse schließen mit dem Sprachtest „Deutsch-Test für Zuwanderer“ und dem Test „Leben in Deutschland“ ab. Bei Erfolg erhalten die Teilnehmer das „Zertifikat Integrationskurs“, das ihnen ihr Sprachniveau („Grundlegende Kenntnisse“ – A2 oder „Fortgeschrittene Sprachverwendung“ – B1) und wichtige Grundkenntnisse über die deutsche Gesellschaft bescheinigt.

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis von mehr als einem Jahr haben grundsätzlich einen Anspruch darauf, an einem Integrationskurs teilzunehmen.

Geduldete und **Asylbewerber** haben keinen Anspruch darauf, an einem Integrationskurs teilzunehmen. Für **Geduldete** und **Asylbewerber** mit guter Bleibeperspektive ist eine Teilnahme auf Antrag aber möglich, wenn freie Kapazitäten bestehen.

Auf einen Blick

Berufsbezogene Sprachkurse bestehen i.d.R. aus berufsbezogenem Deutschunterricht, Fachunterricht, Praktikum und Betriebsbesichtigungen.

▪ Berufsbezogene Sprachkurse (ESF-BAMF-Programm)

Die berufsbezogenen Sprachkurse des BAMF (ESF-BAMF-Programm) haben das Ziel, die Chancen von Migranten auf dem Arbeitsmarkt durch sprachliche und fachliche Qualifizierung zu verbessern. Die Kurse bestehen meistens aus berufsbezogenem Deutschunterricht, Fachunterricht, Praktikum und Betriebsbesichtigungen. Ein berufsbezogener Sprachkurs dauert maximal 730 Unterrichtsstunden. Der Besuch ist sowohl in Vollzeit (6 Monate) als auch in Teilzeit (12 Monate) möglich. Die Teilnahme ist für Arbeitssuchende kostenlos. Arbeitstätige müssen dagegen einen Kostenbeitrag von 3,20 Euro pro Unterrichtseinheit erbringen. Die Zahlung des Kostenbeitrags kann auch durch den Arbeitgeber erfolgen.

Teilnahmebescheinigung: Am Ende bekommen alle Teilnehmer eine Teilnahmebescheinigung, in der sowohl die Lernziele als auch die Inhalte und ihre Lernfortschritte detailliert festgehalten werden.

Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt können unter bestimmten Voraussetzungen ebenfalls am ESF-BAMF-Programm teilnehmen. Sie müssen grundsätzlich einen Integrationskurs des BAMF absolviert und mindestens das Sprachniveau A1 erreicht haben.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Welche Voraussetzungen im Einzelnen erfüllt sein müssen, erfahren Sie über die ESF-BAMF-Hotline unter: ☎ 0221 92426 – 400, per E-Mail: @ esf-verwaltung@bamf.bund.de sowie im Internet auf der Seite des BAMF: 🌐 bamf.de/esf

Online-Angebote

Exemplarisch wird im Folgenden auf die kostenlosen Online-Sprachangebote des Goethe-Instituts und des Volkshochschulverbandes hingewiesen. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl weiterer Angebote:

▪ Goethe Institut

Auf einer neuen Internetseite bietet das Goethe-Institut kostenlose Sprachlernmöglichkeiten für Flüchtlinge an. Auf www.goethe.de/willkommen findet man Selbstlernkurse, Sprechübungen und Videos sowie Informationen zum Umgang mit Behörden, im Alltag oder bei der Arbeitssuche.

▪ Volkshochschulverband (VHS)

Über die Lernplattform www.ich-will-deutsch-lernen.de können Flüchtlinge per Smartphone-App Online-Sprachkurse nutzen. Diese Plattform wird in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Volkshochschulverband vom BAMF gefördert. Die Angebote sind auf die Herkunftssprachen von Flüchtlingen angepasst und bieten einen ersten Einstieg. Darüber hinaus gibt es berufsbezogene Sprachlern-Apps, die Themen wie Kommunikation mit Kunden und Kollegen, Arbeitsrecht und Arbeitsschutz aufgreifen.

Auf einen Blick



Eine Reihe öffentlicher als auch private Träger bieten kostenlose oder kostenpflichtige und Onlineangebote an.

Wie können die Deutschkenntnisse von Flüchtlingen eingeschätzt werden?

Gemäß des „Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen GER“ wird die Sprachkompetenz in 3 Grundlevel unterteilt: A) „Elementare Sprachanwendung“, B) „Selbstständige Sprachanwendung“ und C) „Kompetente Sprachanwendung“.

- A1** Anfänger
- A2** Grundlegende Kenntnisse
- B1** Fortgeschrittene Sprachverwendung
- B2** Selbstständige Sprachverwendung
- C1** Fachkundige Sprachkenntnisse
- C2** Annähernd muttersprachliche Kenntnisse

Auf einen Blick

Man unterscheidet bei der Sprachkompetenz eine „Elementare Sprachanwendung“ (A1 und A2), eine „Selbstständige Sprachanwendung“ (B1 und B2) und eine „Kompetente Sprachanwendung“ (C1 und C2).

Diese 3 Grundlevels werden noch mal in 6 Stufen des Sprachniveaus unterteilt:

A1 – Anfänger

Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Kann sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen – z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben – und kann auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind, zu helfen.

A2 – Grundlegende Kenntnisse

Kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Kann sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Kann mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben.

B1 – Fortgeschrittene Sprachverwendung

Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Kann über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben.

B2 – Selbstständige Sprachanwendung

Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen; versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Kann sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern sowie die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.

C1 – Fachkundige Sprachkenntnisse

Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Kann sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden.

C2 – Annähernd muttersprachliche Kenntnisse

Kann praktisch alles, was er/sie liest oder hört, mühelos verstehen. Kann Informationen aus verschiedenen schriftlichen und mündlichen Quellen zusammenfassen und dabei Begründungen und Erklärungen in einer zusammenhängenden Darstellung wiedergeben. Kann sich spontan, sehr flüssig und genau ausdrücken und auch bei komplexeren Sachverhalten feinere Bedeutungsnuancen deutlich machen.

7. Integration vor Ort

Wie können Sie als Arbeitgeber Flüchtlinge im Unternehmen gut integrieren?

Unternehmen können viel zur Integration von Flüchtlingen beitragen. Dabei können sie die Instrumente variieren, die sich generell für die Integration ausländischer Beschäftigter anbieten. Ideen wären:

- Sensibilisierung der Führungskräfte und Kollegen für die spezielle Flüchtlingsthematik, zudem Einführung in die Asylrechtsthematik und interkulturelle Trainings
- Einführungsgespräch am ersten Arbeitstag und spezieller Einarbeitungsplan inklusive zusätzlicher Deutschkurse und Qualifizierungsmaßnahmen
- Wahl von Paten oder Mentoren, unter anderem zur Unterstützung bei Behördengängen oder bei der Wohnungssuche
- Einbindung der Flüchtlinge in informelle Rituale wie gemeinsames Mittagessen, Stammtische, Betriebssport oder Tippspiele
- Unterstützung der Familie der Flüchtlinge etwa bei der Suche nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Behördengängen etc., Einbindung der Familien bei Betriebsfeiern oder Tagen der offenen Tür
- Ein spezielles Willkommensfest für Flüchtlinge

Welche Rollen können Flüchtlingspaten oder -mentoren für die betriebliche Integration spielen?

Unternehmen können Flüchtlingen einen Mentor oder einen Paten zur Seite stellen. Diese helfen bei Sprachproblemen, bei Behördengängen oder der Vermittlung informeller Regeln im Betrieb. Es ist sinnvoll, dass diese Personen zuvor mit der Flüchtlingsthematik vertraut gemacht werden, sie beispielsweise Einführungen ins Asylrecht, die oft auch von ehrenamtlichen Einrichtungen wie Amnesty International angeboten werden, oder interkulturelle Trainings absolvieren. Gerade eine Einführung ins Asylrecht kann in Bezug auf die Begleitung bei Behördengängen sinnvoll sein.

Wie können Unternehmen bei der sozialen Integration helfen?

Integration funktioniert auch, aber nicht nur über die Arbeit. Unternehmen können ihre Beschäftigten ermutigen, die Flüchtlinge auch in ihre privaten Aktivitäten einzubeziehen. Ein guter Anknüpfungspunkt ist der Sport. Viele Sportvereine lassen Flüchtlinge mittrainieren. Zur sozialen Integration eignen sich auch andere gemeinsame private Aktivitäten – etwa eine Stadtführung oder Treffen von Mitarbeitern mit der ganzen Familie, damit sich auch die jeweiligen Ehepartner und Kinder kennenlernen. Eine gute Idee kann auch ein spezielles Willkommensfest sein, das das Unternehmen ausrichtet, und zu dem die Flüchtlinge Gerichte aus ihrer Heimat beisteuern und alle Mitarbeiter ihre Familien mitbringen.

Auf einen Blick



Es gibt eine Vielzahl von Maßnahmen, wie Flüchtlinge in den betrieblichen Alltag integriert werden können. Beziehen Sie Ihre Mitarbeiter eng dabei ein.

Auf einen Blick



Sport eignet sich gut für die soziale Integration.

Auf einen Blick

Verschiedene Institutionen bieten psychologische Unterstützung an, u. a. auch der Caritasverband.

Wie können Flüchtlinge psychologisch unterstützt werden?

Menschen verlassen ihre Heimat nicht freiwillig. So haben viele Flüchtlinge die Erfahrung von Verfolgung, Unterdrückung, Gefängnis, Folter, Vertreibung und vielem mehr gemacht. Diese traumatischen Erlebnisse können auch im Arbeitskontext wieder aufbrechen. Für den Betriebsalltag heißt das: Es gilt, die Führungskräfte und Kollegen für dieses Thema zu sensibilisieren, insbesondere die Paten, wenn es solche in einem Unternehmen gibt. Darüber hinaus bieten verschiedene Institutionen psychologische Unterstützung an: etwa die Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAfF) oder der Caritasverband.

Auf einen Blick

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen in eine eigene Wohnung ziehen. Geduldete und Asylbewerber kann dies erlaubt werden, wenn sie ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können.

Wie und ab wann können Flüchtlinge eine eigene Wohnung beziehen?

Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis dürfen in eine eigene Wohnung ziehen. **Geduldete** und **Asylbewerber** sind hingegen gesetzlich verpflichtet, in Sammelunterkünften zu leben. **Geduldete** und **Asylbewerber**, die ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können und deshalb nicht mehr auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz angewiesen sind, können jedoch bei der Ausländerbehörde beantragen, in eine Privatwohnung ziehen zu dürfen. Gegebenenfalls müssen noch weitere Behörden miteinbezogen werden. Die Erlaubnis liegt im Ermessensspielraum der Ausländerbehörde.

Ein wichtiges Stichwort im Kontext Wohnen ist die Residenzpflicht: Ab Registrierung als Asylsuchender sind Flüchtlinge in der Regel verpflichtet, bis zu 6 Wochen und längstens bis zu 6 Monate in der für sie zuständigen Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Ist die Residenzpflicht aufgehoben, dann gilt allerdings die sogenannte Wohnsitzauflage, die zunächst einen Wechsel der Meldeadresse ausschließt. In der Praxis bedeutet das, wenn Flüchtlinge an einem anderen Ort als dem zugewiesenen eine Arbeit finden, brauchen sie für den Umzug die Erlaubnis der Ausländerbehörden und zum Teil auch der Jobcenter des alten wie des neuen Wohnorts. Im Zuge dieses Genehmigungsverfahrens können sie bei den Ausländerbehörden auch nachfragen, ob sie eine private Wohnung beziehen dürfen. Wie die Entscheidung darüber ausfällt, liegt im Ermessensspielraum der Ausländerbehörde.

Auf einen Blick

Mit der Aufnahme einer Beschäftigung sind Flüchtlinge unabhängig vom Aufenthaltsstatus automatisch sozialversichert, das heißt, sie sind Mitglied in der Arbeitslosen-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung.

Wie ist die Sozialversicherung von Flüchtlingen, die abhängig beschäftigt sind, geregelt?

Die Regelungen gelten unabhängig vom Aufenthaltsstatus, also für **Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis**, **Geduldete** und **Asylbewerber** gleichermaßen. Mit dem Start der Beschäftigung sind die Flüchtlinge automatisch sozialversichert, das heißt, sie sind Mitglied in der Arbeitslosen-, Renten-, Unfall- und Pflegeversicherung. Mit der Anmeldung der Beschäftigung bei der Krankenkasse erhalten die Flüchtlinge eine Sozialversicherungsnummer und eine Mitgliedsbescheinigung für den Arbeitgeber. Damit ist auch der Leistungsanspruch gegenüber dem jeweiligen Versicherungsträger begründet.

Dürfen Flüchtlinge ein Konto eröffnen?

Wenn Flüchtlinge ein Konto eröffnen möchten, gestaltet sich dies nicht immer unproblematisch. Es gab immer wieder Fälle, dass Banken die Kontoeröffnung verweigert haben. Zwei Regelungen sind hier relevant: das Kontrahierungsgebot für Sparkassen und das neue Basiskonto. Diese beiden Regelungen gelten unabhängig vom Aufenthaltsstatus, also für **Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis, Geduldete** und **Asylbewerber** gleichermaßen.

1. Die Sparkassen sind verpflichtet, den Kunden in ihrem Geschäftsgebiet Zugang zu modernen Bankdienstleistungen zu geben. Das ist das sogenannte Kontrahierungsgebot. Eine Sparkasse kann aber den Anspruch auf ein Konto ablehnen, wenn ihr die Geschäftsbeziehung nicht zuzumuten ist.
2. Voraussichtlich im zweiten Quartal 2016 wird es das neue Basiskonto geben. Dieses verpflichtet alle Banken zu Basisdienstleistungen wie Überweisungen, Ein- und Auszahlungen, Lastschriften und Kartenzahlung. Der Gesetzentwurf (Zahlungskontengesetz) ist vom Kabinett verabschiedet, braucht aber noch die Zustimmung von Bundestag und Bundesrat. Der Anspruch auf das Basiskonto ist mit dem Zahlungskontengesetz nur noch sehr begrenzt von den Banken abzulehnen.

Zur Eröffnung eines Kontos verlangen die Banken üblicherweise ein Legitimationspapier, also beispielsweise die Aufenthaltserlaubnis oder auch die Duldung. Der künftige Kontoinhaber muss sich ausweisen können und ortsansässig gemeldet sein. Die Meldeadresse kann auch ein Übergangwohnheim sein. Eine Adressänderung muss der Bank mitgeteilt werden. Die Konten werden als Guthabenkonto geführt, sofern nicht ein regelmäßiges Einkommen oder andere Sicherheiten auch einen Dispo – oder überhaupt einen Kredit – rechtfertigen. Die Hinterlegung einer Kautions von zirka 50 Euro zur Abwicklung bankseitiger Kosten ist üblich.

Können Flüchtlinge eine private Haftpflichtversicherung abschließen?

Derzeit existiert noch keine übergreifende Regelung zwischen den Versicherungskonzernen zum Abschluss von privaten Versicherungen für Flüchtlinge.

Bei Haftpflichtversicherungen gibt es diese Varianten: Zum einen bieten Versicherer Kommunen Sammel- oder Gruppenversicherungen an, die dort lebende Flüchtlinge haftpflichtversichern. Unternehmen müssten sich bei ihren Kommunen erkundigen, ob es solche Verträge gibt. Zum anderen können Flüchtlinge aber auch als Einzel- und Privatperson eine Haftpflichtversicherung anfragen und werden in der Regel auch versichert. Für die Risikobeurteilung und den Abschluss spielt der Aufenthaltsstatus nach Auskunft der Versicherer keine Rolle. Wichtig sind den Versicherern in der Regel die Geschäftsfähigkeit des Antragstellers, der Nachweis der Identität und ein fester Wohnsitz. Manche Versicherer ermöglichen, dass ein Dritter für Flüchtlinge eine Haftpflichtversicherung abschließt: Sie fordern die eindeutige Identifikation des Beitragszahlers, der aber nicht der Versicherte sein muss.

Auf einen Blick



Sparkassen sind grundsätzlich verpflichtet, den Kunden in ihrem Geschäftsgebiet Zugang zu modernen Bankdienstleistungen zu geben.

Auf einen Blick



Kommunen haben z.T. Sammel- oder Gruppenversicherungen abgeschlossen. Erkundigen Sie sich bei Ihrer Kommune.

8. Aktivitäten der bayerischen IHKS

Auf einen Blick



Aktivitäten der bayerischen IHKS

- *Investitionen von rund 8 Mio. Euro für 2016 eingeplant*
- *Nachhaltiges, ganzheitliches Maßnahmenpaket rund um die IHK-Kernkompetenz der beruflichen Bildung*
- *Übergangmanagement für Absolventen der Berufsintegrationsklassen*

Wie unterstützen IHKS Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen?

Die Integration von Flüchtlingen ist eine gute Investition in die Zukunft unseres Wirtschaftsstandorts – und entspricht unserem Markenkern als Ehrbare Kaufleute: „Gemeinsam unternehmen wir Verantwortung“.

Die bayerischen IHKS setzen dabei vor allem auf die starke integrative Kraft der beruflichen Bildung. Im Fokus stehen ausbildungswillige und ausbildungsfähige junge **Asylbewerber** sowie junge **Geduldete mit guter Bleibeperspektive**.

Bereits seit geraumer Zeit machen wir uns für das Modell 3+2 stark, das bundesweit Weichen gestellt hat. Es soll den jungen Menschen ermöglichen, ohne Angst vor Abschiebung eine dreijährige Ausbildung zu absolvieren und dann noch zwei Jahre in dem erlernten Beruf weiterzuarbeiten. Für unsere Unternehmen schafft es Rechts- und Planungssicherheit.

In den bayerischen IHKS werden zahlreiche Projekte und Aktivitäten durchgeführt. Zudem haben wir mit der Bayerischen Staatsregierung sechs Schlüsselprojekte für eine erfolgreiche Integration vereinbart, die wir flächendeckend in Bayern umsetzen werden. Diese Projekte sollen den Unternehmen zugutekommen und sie bei der praktischen Eingliederung von Flüchtlingen in die Betriebe unterstützen.

1. Berufsbezogene, ausbildungsbegleitende und -vorbereitende Sprachförderung

Zielsetzung: Gute Sprachkenntnisse sind Voraussetzung für die erfolgreiche Teilhabe am Berufsschulunterricht und sichern damit auch den Ausbildungserfolg ab. Die bayerischen IHKS fördern die Erhöhung der Sprachkompetenz von B1 auf B2 Level bei Auszubildenden und Praktikanten. Der Sprachunterricht soll direkt an Berufsschulen erfolgen.

Zielgruppe: Auszubildende in IHK Ausbildungsberufen und Teilnehmer einer Einstiegsqualifizierung im IHK Bereich

2. Unterstützungsstrukturen für Unternehmen und Flüchtlinge

Zielsetzung: Betriebe sind mit den speziellen Fragestellungen und Problemen von jungen Flüchtlingen, Asylbewerbern und Geduldeten in Ausbildung und Arbeit oft überfordert. Für eine intensive Betreuung während der Arbeits- und Ausbildungszeit setzen die IHKS in Bayern auf Flüchtlingsberater für Unternehmen und Flüchtlinge.

Zielgruppe: Unternehmen, Ausbildungsbetriebe, Arbeitnehmer, Auszubildende und Praktikanten einer Einstiegsqualifizierung

3. Entwicklung und Aufbau eines Kompetenzfeststellungs- und Potenzialanalysesystems für einen ersten Qualifikations-Check

Zielsetzung: Mit diesem Projekt streben die IHKS in Bayern es an, die vorhandenen Fertigkeiten potenzieller Auszubildender früh zu erfassen und möglichst auch nachzuweisen. Für wertvolle individuelle Kompetenzen müssen Perspektiven entwickelt werden. Dies kann die Integration in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt, eine Einstiegsqualifizierung oder eine erforderliche Nachqualifizierungsmaßnahme bedeuten.

Zielgruppe: Menschen mit Fluchthintergrund

4. IHK Teilqualifikationen für Flüchtlinge über 25 Jahre

Zielsetzung: Die IHK Teilqualifikationen sind berufsabschlussorientierte, modulare und arbeitsmarktverwertbare Qualifizierungs- und Zertifizierungssysteme der bayerischen IHKS. Sie folgen dem Prinzip „Kein Abschluss ohne Anschluss“. Die IHK Teilqualifikationen werden für die Zielgruppe „Flüchtlinge über 25 Jahre“ geöffnet (Pilotprojekte in Oberbayern und Mittelfranken). Flüchtlinge und Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive im Ü 25 Bereich sollen über betriebliche Qualifizierungsmodule direkt in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Zielgruppe: über 25-jährige Flüchtlinge mit hoher Bleibeperspektive

5. Qualifizierung von Ausbildungs- und Personalverantwortlichen in IHK Ausbildungsbetrieben

Zielsetzung: Damit sie eine Schlüsselfunktion bei der Integration von Flüchtlingen, Asylbewerbern und Geduldeten in den Ausbildungsmarkt übernehmen können, müssen Ausbilder und Personalverantwortliche auf die künftigen Herausforderungen vorbereitet werden. Im Rahmen dieses Projekts gewinnen sie Kompetenzen im Bereich Diversity Management. Für die Seminare vergebene Credit Points werden bei der Zertifizierung als Ausbilder angerechnet.

Zielgruppe: Ausbildungs- und Personalverantwortliche im IHK Bereich

6. Bildungseinrichtungen für die Aufgaben und Herausforderungen in der Flüchtlingsthematik ertüchtigen.

Zielsetzung: Die Aus- und Weiterbildung von jungen Flüchtlingen stellt auch die IHK Bildungseinrichtungen vor große Herausforderungen. Insofern muss mit Blick auf Kapazitäten, Ressourcen, Ausstattung, neue Formen von Aus- und Weiterbildung dieser Entwicklung Rechnung getragen werden.

Zielgruppe: Menschen mit Fluchthintergrund

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Für weiterführende Informationen zu den konkreten Unterstützungsleistungen Ihrer IHK wenden Sie sich bitte direkt an Ihre IHK vor Ort oder unter  ihk.de



Industrie- und Handelskammern
in Bayern

Sie haben Fragen oder interessieren sich für weitere Informationen? Sprechen Sie uns an!

IHK Aschaffenburg

Steffen Englert

☎ +49 6021 880-196

@ englert@aschaffenburg.ihk.de

🔗 aschaffenburg.ihk.de

IHK zu Coburg

Rainer Kissing

☎ +49 9561 7426-29 |

Hotline 09561/7426-777

@ kissing@coburg.ihk.de

🔗 ihk-coburg.de/Ausbildung_Beschaeftigung_von_Fluechtlingen/index.php

IHK Nürnberg für Mittelfranken

Yvonne Wetsch

☎ +49 911 / 1335-142

@ yvonne.wetsch@nuernberg.ihk.de

🔗 ihk-nuernberg.de/de/Geschaeftsbereiche/Standortpolitik-und-Unternehmensfoerderung/wirtschaft-und-gesellschaft/zuwanderung/

IHK für München und Oberbayern

☎ Hotline +49 89 5116 - 0

@ ihkmail@muenchen.ihk.de

🔗 muenchen.ihk.de/fluechtlinge

IHK für Niederbayern in Passau

☎ Hotline +49 851 507-0

@ ihk@passau.ihk.de

🔗 ihk-niederbayern.de/fluechtlinge-auf-dem-arbeitsmarkt

IHK für Oberfranken Bayreuth

Ingrid Krauß

☎ +49 921 886-241

@ i.krauss@bayreuth.ihk.de

🔗 bayreuth.ihk.de

IHK Regensburg für Oberpfalz / Kelheim

Harald K. Fellner

☎ +49 941 5694-367

@ migration@regensburg.ihk.de

🔗 ihk-regensburg.de/service/Fachkraef-tesicherung/Fluechtlinge-auf-dem-Arbeitsmarkt

IHK Würzburg-Schweinfurt

Isabel Schauz

☎ +49 931 4194-358

@ isabel.schauz@wuerzburg.ihk.de

🔗 wuerzburg.ihk.de/fluechtlinge

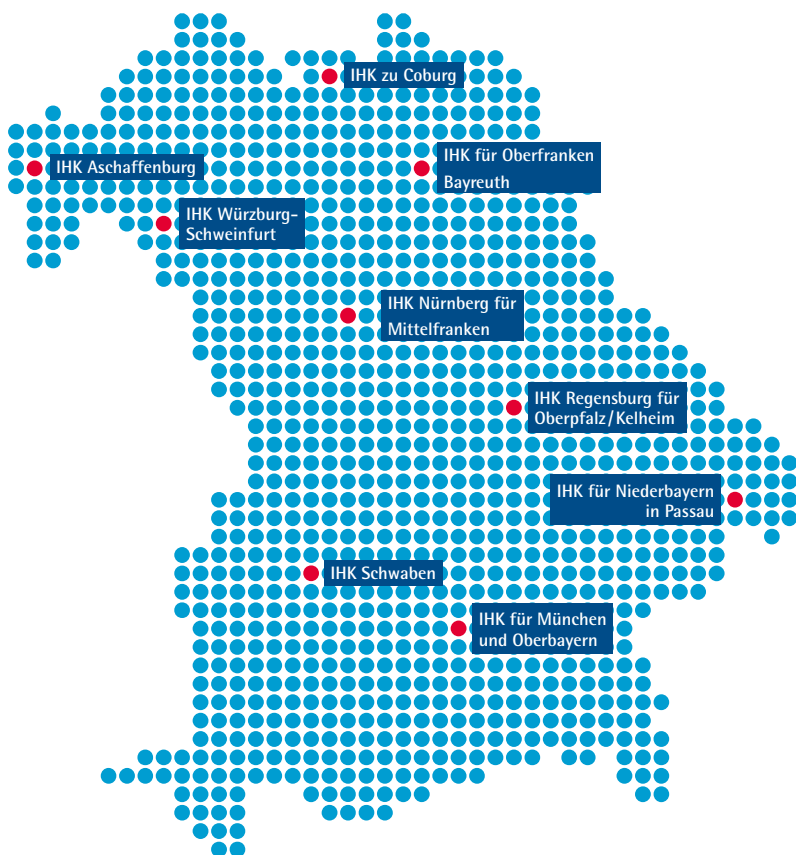
IHK Schwaben

Anna Bergmair

☎ +49 821 3162-332

@ anna.bergmair@schwaben.ihk.de

🔗 schwaben.ihk.de/fluechtlinge



Der Bayerische Industrie- und Handelskammertag (BIHK) ist die Dachorganisation der neun IHKs in Bayern. Alle bayerischen Unternehmen – ausgenommen Handwerksbetriebe, freie Berufe und landwirtschaftliche Betriebe – sind per Gesetz Mitglied einer IHK. Folglich sprechen die bayerischen IHKs für über 973.000 Unternehmen aller Größen und Branchen: vom global operierenden Konzern bis zum inhabergeführten mittelständischen Unternehmen. Die IHKs sind nicht abhängig von einer bestimmten Gruppe von Unternehmern, sondern repräsentieren das Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft in Bayern. Seit der Gründung des BIHK im Jahr 1909 ist er die größte Wirtschaftsorganisation im Freistaat Bayern.