

# Unternehmen bieten Chancen – Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

Ergebnisse der DIHK-Konjunkturumfrage  
bei den Industrie- und Handelskammern



Deutscher  
Industrie- und Handelskammertag

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) hat im Rahmen seiner DIHK-Konjunkturumfrage im Herbst 2016 die Industrie- und Handelskammern (IHKs) gebeten, die Unternehmen auch zu Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten zu befragen. Die einzelnen Fragen sind im Anhang aufgeführt.

Der DIHK-Auswertung liegen fast 22.000 Unternehmensantworten zugrunde. Nach Wirtschaftsbereichen stammen die Antworten aus der Industrie (30 Prozent), aus der Bauwirtschaft (sechs Prozent), aus dem Handel (23 Prozent) und aus den Dienstleistungen (41 Prozent).

Die Untergliederung nach Unternehmensgröße weist 43 Prozent kleine Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten aus, 45 Prozent mittlere Unternehmen mit 20 bis 199 Beschäftigten sowie zehn Prozent mittelgroße Unternehmen mit 200 bis 999 Beschäftigten. Zwei Prozent der Antworten entfallen auf große Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern.

**Herausgeber  
und Copyright**

© DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.  
Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte  
Telefon (030) 20 308-0 | Fax (030) 20 308-1000

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Internet: [www.dihk.de](http://www.dihk.de)  
Facebook: [www.facebook.com/DIHKBerlin](http://www.facebook.com/DIHKBerlin)  
Twitter: [http://twitter.com/DIHK\\_News](http://twitter.com/DIHK_News)

**Redaktion**

Dr. Stefan Hardege, Dr. Sandra Hartig

**Layout**

Friedemann Encke

**Bildnachweis**

© Thinkstock by Getty Images

**Stand**

April 2017

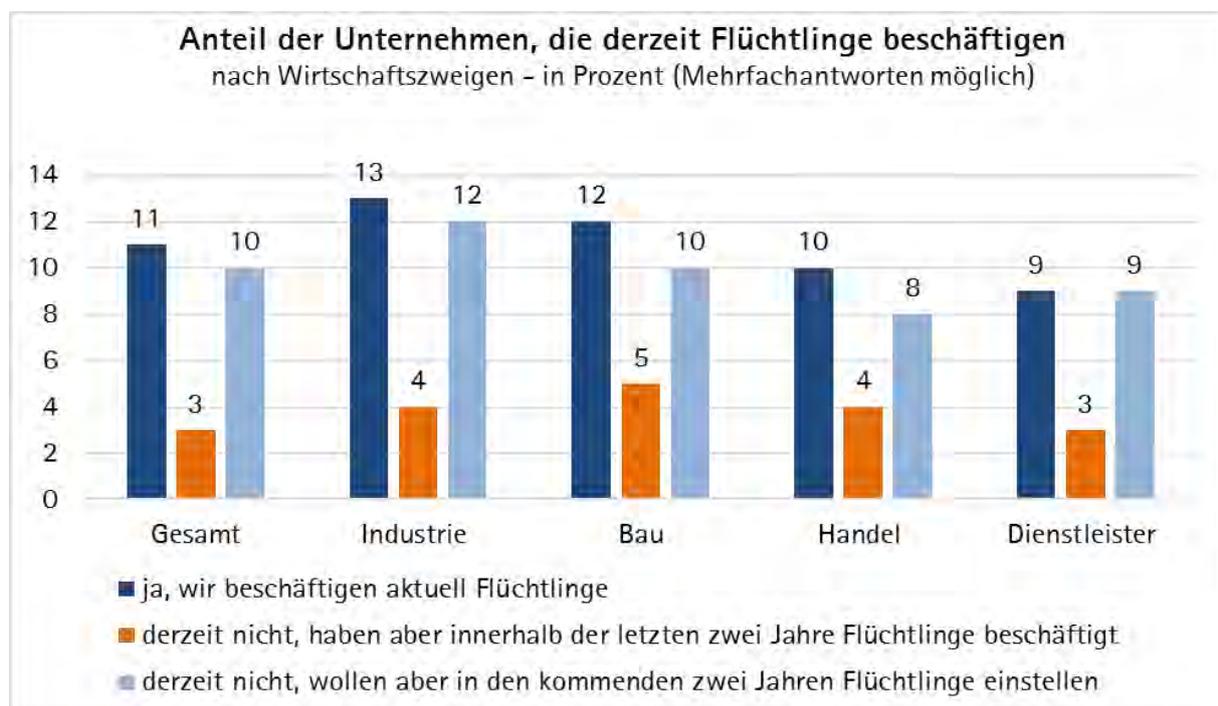
## Das Wichtigste in Kürze

- Elf Prozent der im Rahmen der DIHK-Umfrage antwortenden Unternehmen beschäftigen aktuell Flüchtlinge, drei Prozent taten dies innerhalb der beiden letzten Jahre. Weitere zehn Prozent planen dies in den kommenden zwei Jahren.
- Mehr als jedes zweite Unternehmen, das Flüchtlinge beschäftigt oder in den letzten zwei Jahren beschäftigt hat oder dies in den kommenden zwei Jahren plant, sieht deren Einsatz zunächst in ausbildungs- und berufsorientierenden Beschäftigungsformen wie Praktika und Einstiegsqualifizierungen. Da viele Flüchtlinge jung sind und über keine Sprachkenntnisse sowie beruflichen Qualifikationen verfügen, ist dies ein wichtiger erster Schritt zur Integration in den Arbeitsmarkt.
- In vier von zehn Unternehmen, die Flüchtlinge beschäftigen, beschäftigt haben oder dies planen, sind/waren Flüchtlinge als Azubis tätig bzw. ist deren Ausbildung geplant. Die Informations- und Beratungsangebote der IHKs in Deutschland können gerade KMU rund um das Thema Ausbildung von Flüchtlingen unterstützen. Nötig ist zudem ein schneller und ausbildungsbegleitender Spracherwerb. Zudem sollten die Vorteile und guten Zukunftsperspektiven, die die duale Ausbildung bietet, den Geflüchteten noch besser vermittelt werden.
- Jedes fünfte der Unternehmen, die bereits Erfahrungen haben oder ein Engagement planen, beschäftigt Flüchtlinge als Fachkräfte bzw. beabsichtigt dies. Bei den kleineren Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern ist es jedes vierte. Diese haben mitunter größere Schwierigkeiten als Großunternehmen, Fachkräfte zu finden.
- Im Maschinenbau, dem Gastgewerbe sowie im Bau sind es deutlich mehr als vier von zehn Unternehmen, die Erfahrungen mit der Beschäftigung von Flüchtlingen haben oder Einstellungen planen, die Flüchtlinge ausbilden bzw. dies anstreben. Mehr als jedes vierte Unternehmen aus dem Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleister sowie der Gesundheitswirtschaft berichtet von einer Beschäftigung als Fachkraft.
- Damit der Weg in Ausbildung und Beschäftigung gelingt, brauchen Unternehmen und Flüchtlinge Rechts- und Planungssicherheit. Dazu zählt u. a. eine einheitliche und klare Handhabung der Ausbildungsduhlung („3+2-Regelung“). Diese sollte zudem mindestens sechs Monate vor Ausbildungsbeginn erteilt werden. Zusätzlich wäre eine entsprechende Duldungsregelung für eine Einstiegsqualifizierung sinnvoll, die mit berufsbezogenen Sprachangeboten verknüpft werden sollte. Um den Übergang der Flüchtlinge in die Ausbildung zu unterstützen, könnte ferner eine kontinuierliche individuelle Begleitung helfen.

## Erste Erfahrungen – Unternehmen engagieren sich

In den beiden letzten Jahren kamen deutlich mehr als eine Million Flüchtlinge nach Deutschland, von denen viele langfristig bleiben werden. Der Weg in Ausbildung und Beschäftigung ist daher eine wesentliche Integrationsvoraussetzung. Vor diesem Hintergrund hat der DIHK im Herbst 2016 im Rahmen seiner Konjunkturumfrage die Unternehmen nach ihren ersten Erfahrungen mit Blick auf eine mögliche Beschäftigung von Flüchtlingen befragt. Der Auswertung liegen fast 22.000 Unternehmensantworten zugrunde.<sup>1</sup>

Elf Prozent der antwortenden Unternehmen beschäftigen derzeit Flüchtlinge, die in den letzten fünf Jahren nach Deutschland gekommen sind.<sup>2</sup> Weitere zehn Prozent beschäftigen derzeit keine Flüchtlinge, wollen aber in den kommenden zwei Jahren Flüchtlinge einstellen. Drei Prozent der Unternehmen beschäftigen derzeit keine Flüchtlinge, hatten dies aber innerhalb der letzten zwei Jahre getan. Die Mehrzahl der Unternehmen (76 Prozent) beschäftigt zurzeit keine Flüchtlinge und plant dies aktuell auch nicht. Hierbei ist zu bedenken, dass viele dieser Unternehmen derzeit insgesamt keine Einstellungen planen und damit weder Flüchtlinge noch andere Personen suchen. So haben 69 Prozent aller antwortenden Unternehmen angegeben, dass sie ihren Personalbestand in den kommenden Monaten nicht verändern wollen, 18 Prozent planen hingegen eine Aufstockung. Von den Unternehmen, die einen Personalaufbau anstreben, wollen 16 Prozent auch Flüchtlinge einstellen und damit sechs Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt aller betrachteten Unternehmen.



<sup>1</sup> Die Fragen sind im Anhang aufgeführt.

<sup>2</sup> Die folgenden Ausführungen beziehen sich grundsätzlich auf diese Flüchtlinge, die in den letzten fünf Jahren nach Deutschland gekommen sind.

Vor diesem Hintergrund und der Tatsache, dass eine Reihe von Faktoren den Unternehmen eine Einstellung von Flüchtlingen erschwert, drücken diese Befunde ein deutliches Engagement der Wirtschaft aus. Zu diesen Faktoren zählen u. a. fehlende deutsche Sprachkenntnisse, geringe berufliche Qualifikationen der Flüchtlinge sowie lange Asylverfahren, in denen sich viele Flüchtlinge noch befinden. Auch Rechts- und Planungsunsicherheiten der Unternehmen hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen und der verwaltungstechnischen Umsetzungsprozesse sowie Schwierigkeiten der Unternehmen, die sich engagieren wollen, Kontakte zu geeigneten Kandidaten vor Ort herzustellen und passende Bewerber zu finden, erschweren die Einstellung.<sup>3</sup>

Die Ergebnisse variieren zwischen den Beschäftigtengrößenklassen z. T. deutlich. Mehr als jedes dritte (36 Prozent) der antwortenden Großunternehmen (ab 1.000 Mitarbeiter) beschäftigt aktuell Flüchtlinge, 15 Prozent wollen dies in den kommenden zwei Jahren tun. Auch Mittelständler engagieren sich. In der Größenklasse mit 200 bis 999 Mitarbeitern beschäftigen 19 Prozent Flüchtlinge, 14 Prozent planen dies in den kommenden Monaten. In Unternehmen mit 20 bis unter 200 Mitarbeitern sind es 13 Prozent, in denen zurzeit Geflüchtete arbeiten, weitere zwölf Prozent wollen Flüchtlinge einstellen.

Bei den kleineren Unternehmen ist der Anteil merklich geringer, in denen bereits Flüchtlinge tätig sind. In diesen unterschiedlichen Anteilen in Abhängigkeit der Größenklassen kommt u. a. zum Ausdruck, dass kleine Unternehmen naturgemäß weniger häufig Personal einstellen und dort die Fluktuation geringer ist, während bei Großunternehmen mit vielen Personalzugängen auch die Wahrscheinlichkeit höher ist, Flüchtlinge einzustellen. Zudem stellt die Flüchtlingsbeschäftigung für kleine Betriebe häufig auch einen größeren Aufwand dar, da z. B. keine Personalabteilung besteht, die sich mit den Besonderheiten und rechtlichen Aspekten der Beschäftigung auseinandersetzen kann. In Relation zur Gesamtbelegschaft macht sich in kleinen Betrieben die Einstellung von Flüchtlingen stärker bemerkbar. Absolut betrachtet beschäftigen jedoch trotz der geringeren Anteile innerhalb der Größenklassen mehr mittelständische Betriebe als Großunternehmen Geflüchtete, weil deren Anzahl in Deutschland insgesamt deutlich höher ist.<sup>4</sup>

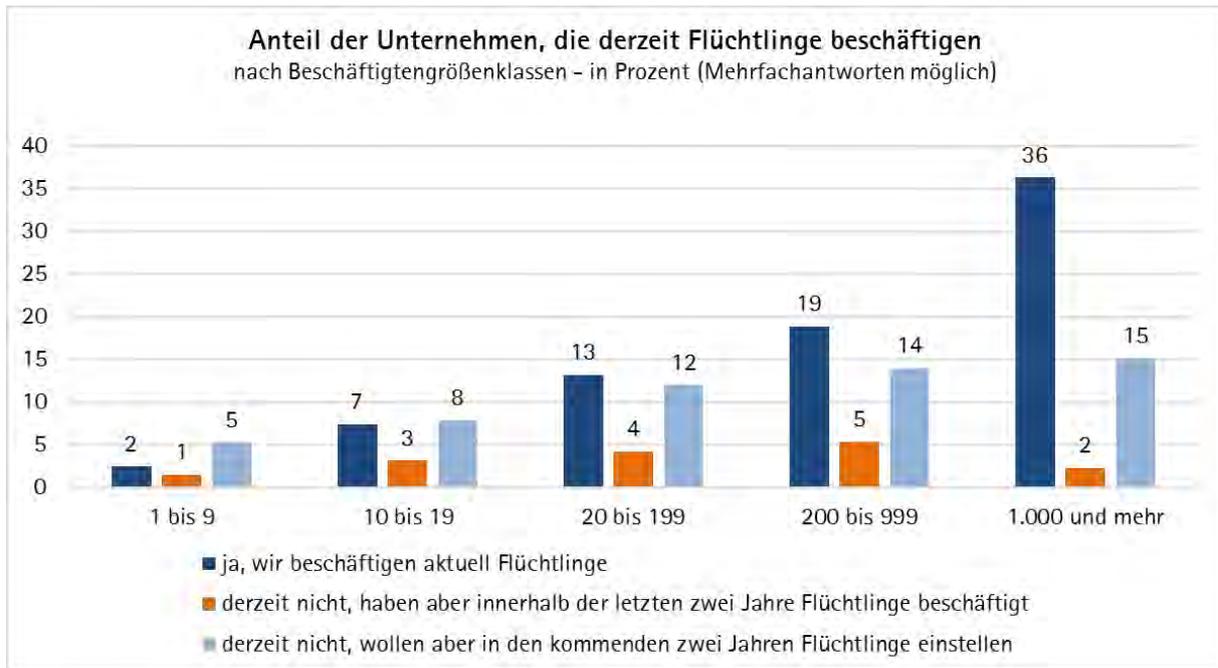
In Unternehmen aus Industrie und Bau sind häufiger Flüchtlinge tätig (13 bzw. zwölf Prozent). Im Handel und bei Dienstleistern sind es mit zehn bzw. neun Prozent etwas weniger. Dieses Muster zeigt sich auch bei den Zukunftsplänen: Zwölf Prozent der Industrieunternehmen und zehn Prozent der Baubetriebe wollen künftig Flüchtlinge einstellen. Im Handel sind es acht und bei den Dienstleistern neun Prozent.

Vergleichsweise häufig sind Flüchtlinge bei Kfz-Herstellern tätig (24 Prozent), was nicht zuletzt auf den beschriebenen Größeneffekt zurückgeht. Auch im Gastgewerbe (23 Prozent) und bei den Gesundheits- und Sozialdienstleistern (22 Prozent) sind es überdurchschnittlich viele Unternehmen, die bereits Chancen bieten. Mit Blick auf die Beschäftigung in den kommenden zwei Jahren stehen Unternehmen aus dem Bereich der Gebäudebetreuung sowie des Garten- und Landschaftsbaus (22 Prozent), die Arbeitnehmerüberlassung (21 Prozent) und Unternehmen der Metallherzeugung und -bearbeitung (17 Prozent) mit an der Spitze.

---

<sup>3</sup> Vgl. zu Integrationshemmnissen auch Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung – Hemmnisse weiter abbauen, Berlin 2017.

<sup>4</sup> In der vorliegenden Umfrage entsprechen die Antworten der Großunternehmen rd. zwei Prozent aller Antworten.

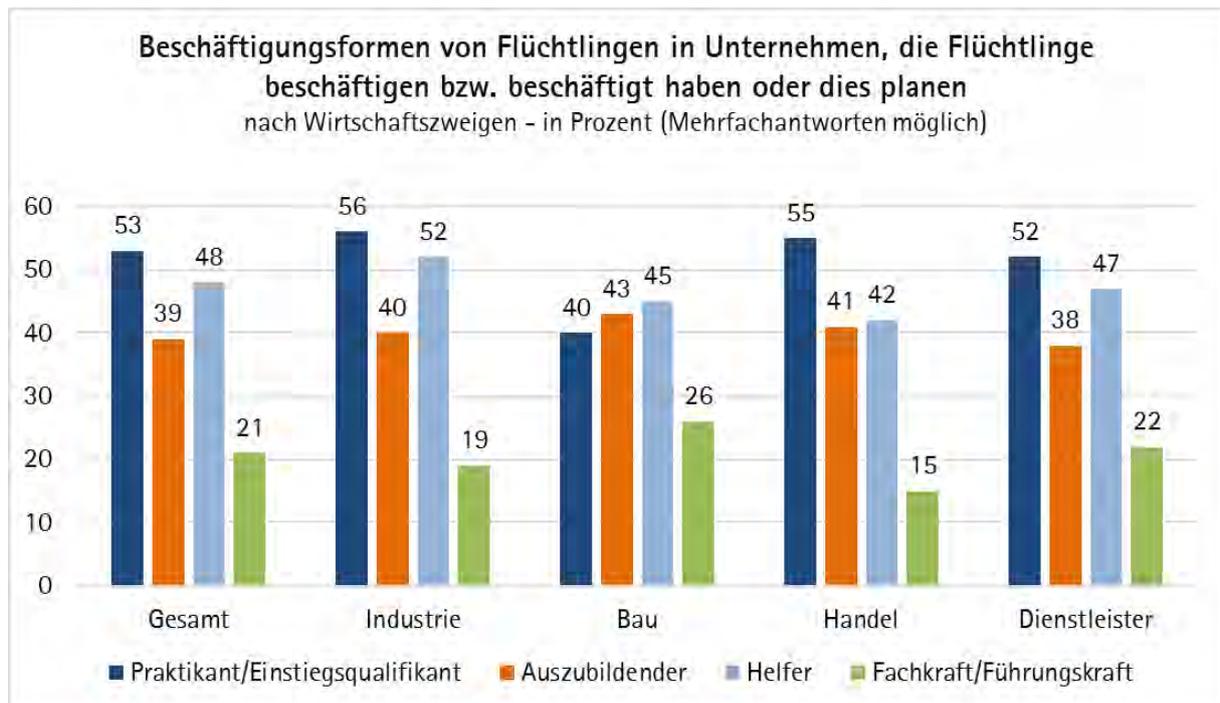


## Berufsorientierung im Fokus

Aufgrund fehlender deutscher Sprachkenntnisse und fehlender (zumindest kurzfristig verwertbarer) beruflicher Qualifikationen ist ein schneller Einstieg der Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung zumeist schwierig – so liegen im Durchschnitt fast zwei Jahre zwischen Ankunft und Ausbildungsstart.

Dementsprechend beschäftigt der Großteil der Unternehmen, die aktuell schon Flüchtlinge eingestellt haben, dies planen oder bereits Erfahrungen gemacht haben (zusammen mehr als 3.000 Unternehmensantworten)<sup>5</sup> Geflüchtete zunächst als Praktikant oder im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung bzw. beabsichtigt dies (53 Prozent). Dies kann als ein erster Schritt hin zu einer Ausbildung oder Beschäftigung verstanden werden, da in Praktika und Einstiegsqualifizierung ausbildungs- und berufsorientierende Kenntnisse vermittelt werden und Betrieb und Flüchtling sich kennen lernen können. Gerade weil häufig keine formalen Abschlüsse vorliegen, aber dennoch im Herkunftsland Berufserfahrungen erworben wurden, können Praktika dabei helfen, verwertbare Qualifikationen festzustellen.

<sup>5</sup> Die folgenden Ausführungen basieren auf den Antworten dieser Unternehmen, die aktuell Flüchtlinge beschäftigen, dies in den letzten zwei Jahren getan haben oder in den kommenden zwei Jahren planen. Im Gegensatz zur ersten Frage, ob Flüchtlinge beschäftigt werden, enthalten die folgenden Ausführungen bzgl. der Beschäftigungsformen keine Antworten der bayerischen Unternehmen, da die bayerischen IHKs diese Frage nicht gleichlautend gestellt hatten.



48 Prozent der Unternehmen sehen für Flüchtlinge eine Tätigkeit im Helfer-Segment – auch hierfür dürften in erster Linie fehlende Sprachkenntnisse sowie (zumindest nicht formal anerkannte) Qualifikationen ursächlich sein. Für die Flüchtlinge besteht dadurch die Gelegenheit, Kontakt zum Arbeitsmarkt zu bekommen und finanziell von staatlichen Transfers unabhängig zu werden. Laut Bundesagentur für Arbeit suchen mindestens drei Fünftel aller arbeitslosen Geflüchteten eine Tätigkeit auf Helferniveau.<sup>6</sup> Allerdings ist die Anzahl der Arbeitsplätze in diesem Qualifikationsbereich vergleichsweise gering und dürfte nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Digitalisierung auch zukünftig weiter sinken, die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen zielt insbesondere auf beruflich Qualifizierte. Daher sollte auf die Vorzüge und guten Zukunftsperspektiven einer dualen Ausbildung hingewiesen werden. Hierbei engagiert sich die IHK-Organisation, um junge Flüchtlinge über die duale Ausbildung zu informieren, die in vielen Herkunftsländern nicht bekannt ist. Laut einer IAB-BAMF-Befragung sind Bildungsambitionen bei den Flüchtlingen durchaus vorhanden. Demnach streben 66 Prozent der erwachsenen Flüchtlinge einen beruflichen Abschluss an.<sup>7</sup>

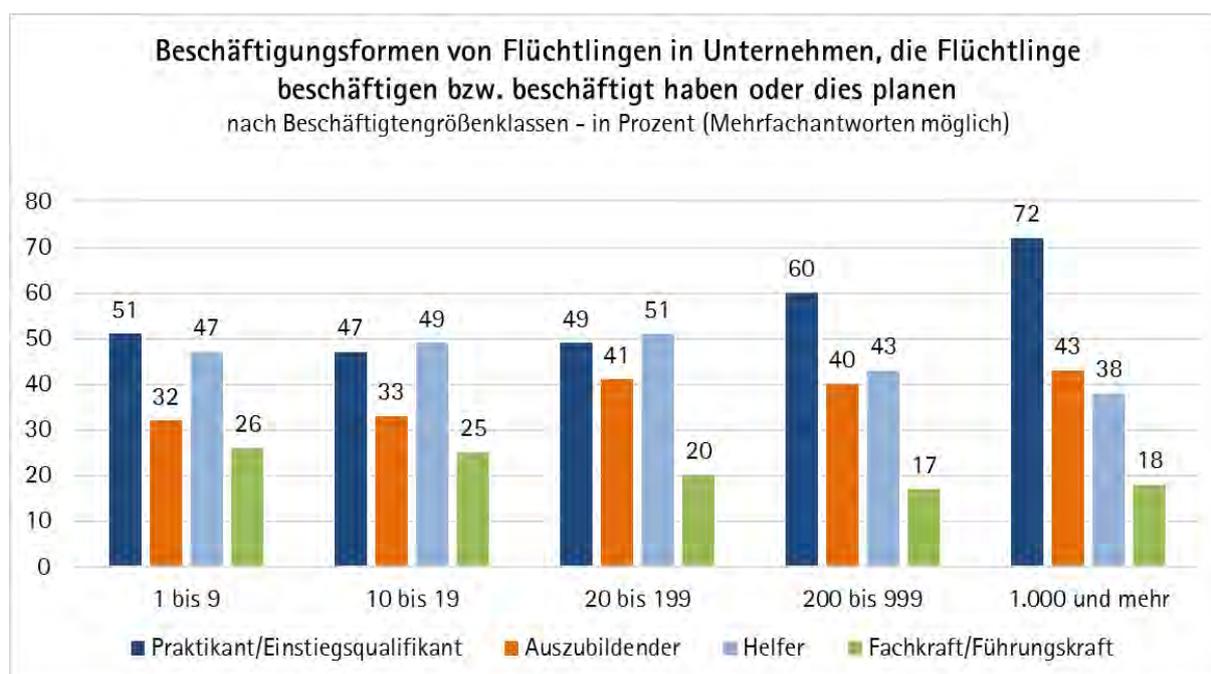
Auch berufsbegleitende Sprachkurse sind ein wichtiger Baustein, um am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Selbst wenn viele Flüchtlinge perspektivisch in ihre Herkunftsländer zurückkehren wollen, sind Qualifikation und Sprachkenntnisse wichtig für die Integration. Sie können zudem später auch im Herkunftsland nützlich sein, z. B. in international agierenden Unternehmen.

Fast vier von zehn Unternehmen beschäftig(t)en Flüchtlinge als Azubis oder planen dies. Um eine Ausbildung erfolgreich absolvieren zu können, sind ausreichende Sprachkenntnisse erforderlich und parallel zur Ausbildung sollte in der Regel ein weiterer Spracherwerb stehen. 43 Prozent der Großunternehmen sehen in Flüchtlingen die Möglichkeit, betrieblichen Nachwuchs auszubilden. Bei Unternehmen mit 20 bis unter 200 Mitarbeitern sind es mit 41 Prozent kaum weniger. Größere Unternehmen verfügen oftmals über bessere finanzielle, organisatorische und personelle Voraussetzungen, um Flüchtlinge während der Ausbildung zu begleiten – z. B. durch

<sup>6</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration, Nürnberg, Januar 2017.

<sup>7</sup> Vgl. Brücker, Herbert u. a., IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration, BAMF-Kurzanalyse 05/2016, Nürnberg 2016.

betriebsinterne Integrationsmaßnahmen oder Mentorenprogramme. Aber auch kleine Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten sehen in Flüchtlingen durchaus Potenzial, um ihre Lehrstellen zu besetzen – dort ist es jedes Dritte. Dieser geringere Anteil ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass gerade kleine Unternehmen häufiger keine Ausbildungsberechtigung haben, weil die entsprechenden Voraussetzungen und Personalressourcen zur Ausbildung nicht bestehen, womit sie für eine Ausbildung nicht in Frage kommen. Insbesondere an kleine und mittelständische Unternehmen richten sich die umfangreichen Informations- und Beratungsangebote der Industrie- und Handelskammern im Rahmen des IHK-Aktionsprogramms „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration“ rund um das Thema Integration von Flüchtlingen, die nicht zuletzt bei Fragen zur Ausbildung unterstützen.<sup>8</sup>



Unter den kleineren Unternehmen haben zudem vergleichsweise viele auch die Besetzung von Stellen für Fach- und Führungskräfte mit Flüchtlingen im Blick. Dies gilt für jedes Vierte mit weniger als 20 Beschäftigten, während es bei den Großunternehmen 18 Prozent sind. Hier spiegelt sich unter anderem wider, dass gerade kleinere Unternehmen besonders von Fachkräftemangel betroffen sind und es im Wettbewerb mit Großunternehmen um qualifiziertes Personal häufig schwer haben. So sehen im Fachkräftemangel 52 Prozent der Unternehmen mit zehn bis unter 20 Mitarbeitern ein Risiko für die Geschäftsentwicklung, während es bei den Großunternehmen 41 Prozent sind.

Flüchtlinge als Azubis sind u. a. besonders im Maschinenbau (47 Prozent), im Bereich Lagerei und Verkehrsdienstleister (46 Prozent), im Gastgewerbe (44 Prozent) und im Bau (43 Prozent) eine Option, um Lehrstellen zu besetzen. Als Fachkräfte beschäftigt(t)en u. a. unternehmensbezogene Dienstleister (29 Prozent), die Gesundheitswirtschaft (28 Prozent) und wiederum der Bau (26 Prozent) die Geflüchteten bzw. planen dies, aber auch Unternehmen der Informationswirtschaft (26 Prozent).

<sup>8</sup> Vgl. hierzu Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Verantwortung übernommen – Engagement verstetigen – Ein Jahr IHK-Aktionsprogramm „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration“, Berlin 2016.

## Hürden abbauen, Planungssicherheit stärken

Nach wie vor bestehende Hemmnisse erschweren den Weg von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung. Folgende Maßnahmen zu deren Abbau können die Integration unterstützen:

- Hilfreich wäre eine kontinuierliche Begleitung der jungen Flüchtlinge vor und während der Ausbildung durch einen Ansprechpartner. Infolge der Inanspruchnahme unterschiedlicher Programme und Initiativen in Bund, Ländern und Kommunen entstehen derzeit „Brüche“ bei dieser Begleitung beim Übergang in Ausbildung, die vermieden werden sollten.
- Das Integrationsgesetz sieht die Möglichkeit einer Duldung für Ausländer während der gesamten Zeit der Ausbildung vor („3+2-Regelung“). In der Praxis wird diese Regelung in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich angewendet, womit Rechts- und Planungsunsicherheiten für Unternehmen entstehen. Aus deren Sicht ist eine einheitliche, nachvollziehbare und transparente Handhabung der Ausbildungsduldung entscheidend. Sinnvoll ist daher ein bundesweit einheitlicher Verwaltungsvollzug. Zudem wäre ein solcher Abschiebeschutz auch für die Zeit einer Einstiegsqualifizierung sinnvoll, um den Übergang in Ausbildung sicher zu gestalten. Diese Einstiegsqualifizierungen sollten zudem mit berufsbezogenen Sprachangeboten verknüpft werden.
- Ausbildungsverträge werden i. d. R. sechs bis zwölf Monate vor Ausbildungsbeginn geschlossen. Damit Planungssicherheit für Unternehmen und Flüchtlinge besteht, muss die Bleibeperspektive frühzeitig klar sein. Daher sollte generell bereits sechs Monate vor Ausbildungsbeginn die Duldung erteilt werden, wenn der Ausbildungsvertrag schon geschlossen wurde.

## Fragen

1. Beschäftigen Sie in Ihrem Unternehmen derzeit Flüchtlinge, die in den letzten fünf Jahren nach Deutschland gekommen sind? (Praktikanten, Einstiegsqualifikanten, Azubis und Beschäftigte; Mehrfachantworten möglich)

- ja, wir beschäftigen aktuell Flüchtlinge
- derzeit nicht, haben aber innerhalb der letzten zwei Jahre Flüchtlinge beschäftigt
- derzeit nicht, wollen aber in den kommenden zwei Jahren Flüchtlinge einstellen
- nein

2. Falls ja oder derzeit nicht: Beschäftigung als (Mehrfachantworten möglich)

- Praktikant/Einstiegsqualifikant
- Auszubildender
- Helfer
- Fachkraft/Führungskraft