



DIHK-Umfrage

Auswirkung der Coronapandemie auf die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung

DIHK

Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

#GemeinsamIntegrationFördern

Impressum

Ansprechpartner im DIHK:

Dr. Sandra Hartig
hartig.sandra@dihk.de
+49 30 20308-1620

Anne Courbois
courbois.anne@dihk.de
+49 30 20308-1119

Herausgeber und Copyright

© Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (DIHK)

Berlin | Brüssel
Bereich Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung

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

DIHK Berlin

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte
Telefon: 030 20308-0 | Telefax: 030 20308-1000

DIHK Brüssel

Vertretung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages bei der Europäischen Union
19 A-D, Avenue des Arts | B-1000 Bruxelles
Telefon: +32-2-286-1611 | Telefax: +32-2-286-1605

@ info@dihk.de

🌐 www.dihk.de

Grafik

Friedemann Encke, DIHK

Bildnachweis

Foto © Getty Images / Contributor / Drazen

Stand

August 2021

DIHK-Umfrage: Auswirkung der Coronapandemie auf die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung

Seit dem Beschluss des IHK-Aktionsprogramms „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration“ im Dezember 2015 hat sich die IHK-Organisation in vielfältiger Weise für die Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung und Beschäftigung engagiert. Durch das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie finanzierte Programm „Willkommenslotsen – Passgenaue Besetzung“ sind zudem zahlreiche MitarbeiterInnen nicht nur in IHKs, sondern auch in Handwerkskammern und anderen Organisationen seit 2016 im Einsatz und unterstützen Betriebe bei der Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung.

Der Ausbruch der Coronapandemie hat wie vieles andere auch die Aktivitäten für die Integration von geflüchteten Menschen geprägt. Nicht nur die Arbeitsweisen haben sich verändert, sondern auch die Themenschwerpunkte und Prioritäten haben sich verschoben.

Der DIHK zieht nach einem Jahr Coronapandemie Bilanz und hat die IHK-FlüchtlingskoordinatorInnen und die WillkommenslotsInnen danach gefragt, wie sich die Integrationsarbeit infolge der Krise vor Ort geändert hat, welche Themen aus Sicht der Unternehmen besonders im Fokus stehen und welche Formate und Angebote für Unternehmen und Geflüchtete entwickelt und durchgeführt wurden. Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf 70 Rückmeldungen aus unterschiedlichen Wirtschaftsorganisationen (41 Industrie- und Handelskammern, 16 Handwerkskammern und 13 anderen Wirtschaftsorganisationen wie Landwirtschaftskammern oder Bildungsträgern).

Das Wichtigste in Kürze

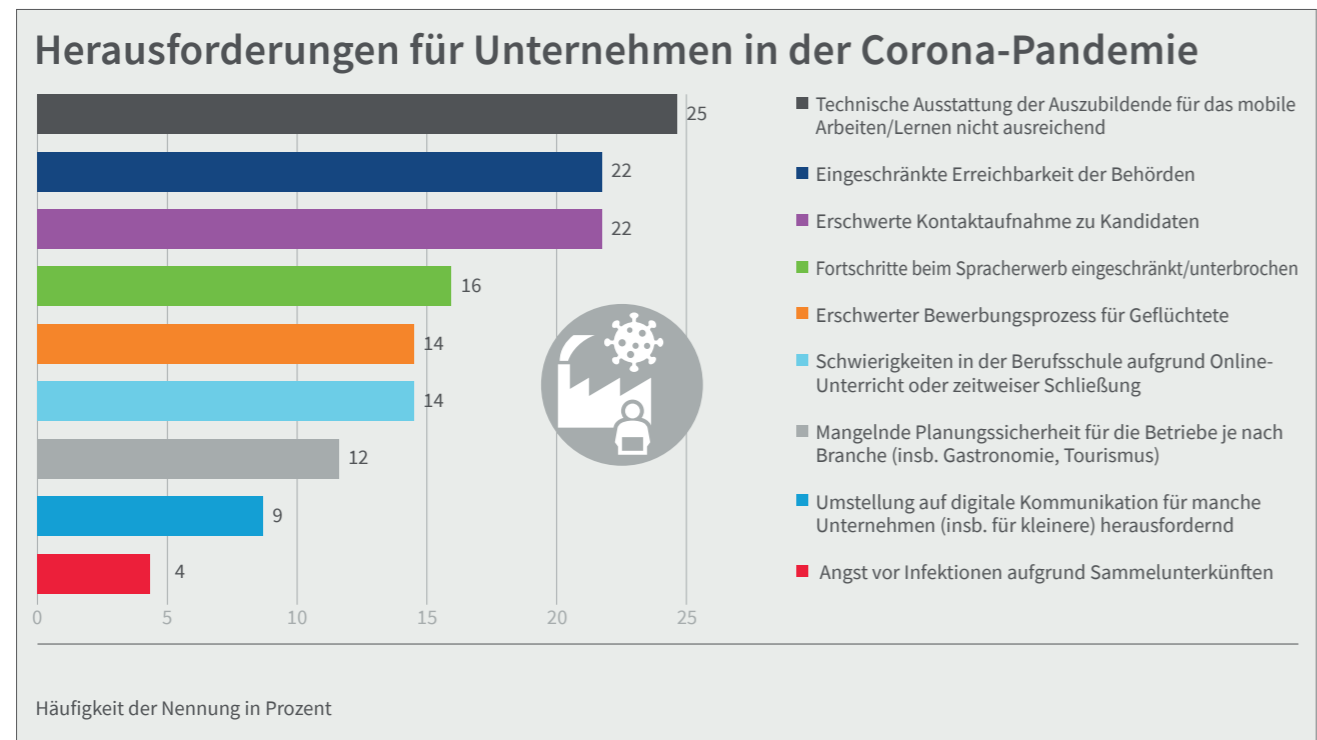
- Die größten Herausforderungen, vor denen Unternehmen stehen, sind die mangelnde technische Ausstattung der Geflüchteten für das mobile Arbeiten oder den Fernunterricht, die eingeschränkte Erreichbarkeit der Behörden sowie die erschwerte Kontaktaufnahme zu passenden Kandidaten aufgrund Lockdowns und Unterbrechung der Integrations-/Unterstützungsmaßnahmen.
- Knapp 60 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass Geflüchtete stärker von den Auswirkungen der Coronapandemie betroffen sind als ihre KollegInnen ohne Fluchthintergrund. Zwei Hauptgründe dafür:
 1. Die mangelnde technische Ausstattung (keine PCs, schlechte Internetverbindungen in den Gemeinschaftsunterkünften)
 2. Die stärkere Betroffenheit Geflüchteter von Personalabbau und Kurzarbeit aufgrund ihrer Tätigkeitsprofile/Branchen.
- Trotz schwieriger Wirtschaftslage in der Coronazeit lässt das Interesse der Unternehmen an den Angeboten der IHK-FlüchtlingskoordinatorInnen und WillkommenslotsInnen zur Integration von Geflüchteten nicht nach. 55 Prozent der Befragten schätzen dieses Interesse als hoch oder eher hoch ein. Die IHKs haben ihr Angebotsspektrum an die Anforderungen der Coronapandemie angepasst und größtenteils digitalisiert.
- Um die Integrationsbemühungen der Unternehmen besser zu unterstützen, wünschen sich Unternehmen von der Politik und den Behörden insb. mehr Pragmatismus und Planungssicherheit bei der Einstellung von Geduldeten und Asylbewerbern sowie eine verbesserte fachsprachliche Förderung.

Unternehmen stehen in der Coronakrise vor großen Herausforderungen

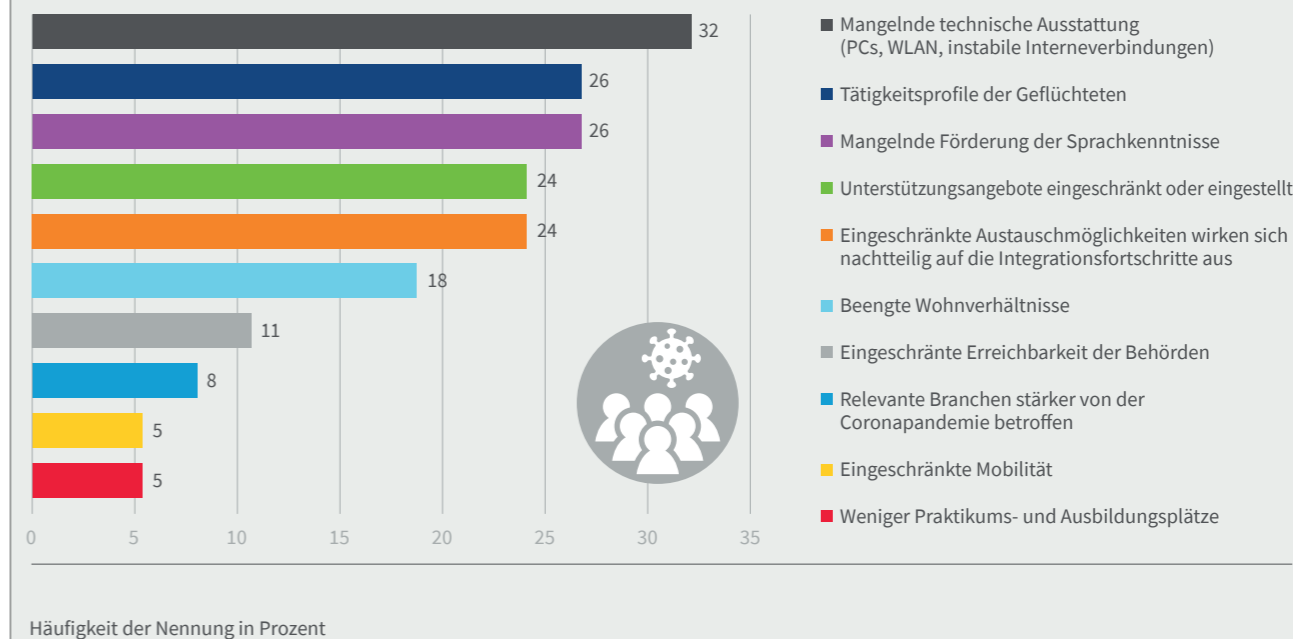
Unternehmen, die Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung einstellen oder einstellen wollen, standen im letzten Jahr vor zahlreichen Herausforderungen. Die technische Ausstattung der Azubis für das mobile Arbeiten oder den Fernunterricht in der Berufsschule ist oft nicht vorhanden: Laptops fehlen und schlechte Internetverbindungen in den Gemeinschaftsunterkünften erschweren die tägliche Kommunikation. Dies wird von einem Viertel der Befragten genannt. Die Behörden, die für die Erteilung der Arbeitserlaubnisse oder der Aufenthaltspapiere zuständig sind, waren im Lockdown schwieriger zu erreichen. Darüber hinaus erweisen sich die Suche der Betriebe nach und die Kontaktaufnahme zu passenden Kandidaten als komplizierter: Die Berufsorientierung in den Schulen oder in den Sprachkursen ist entfallen, die allgemeinen Unterstützungsmaßnahmen z.B. über das ehrenamtliche Engagement wurden unterbrochen und stehen nicht mehr als Möglichkeit zum Kennenlernen zur Verfügung. Auch die Fortschritte beim Spracherwerb wurden durch die Lockdowns und die Unterbrechung der Kurse gebremst oder sogar unterbrochen. Dies wirkt sich nicht nur auf die Alltagskommunikation im Betrieb, sondern auch auf den Erfolg in der Berufsschule negativ aus.

Geflüchtete stärker von den Auswirkungen der Coronapandemie betroffen

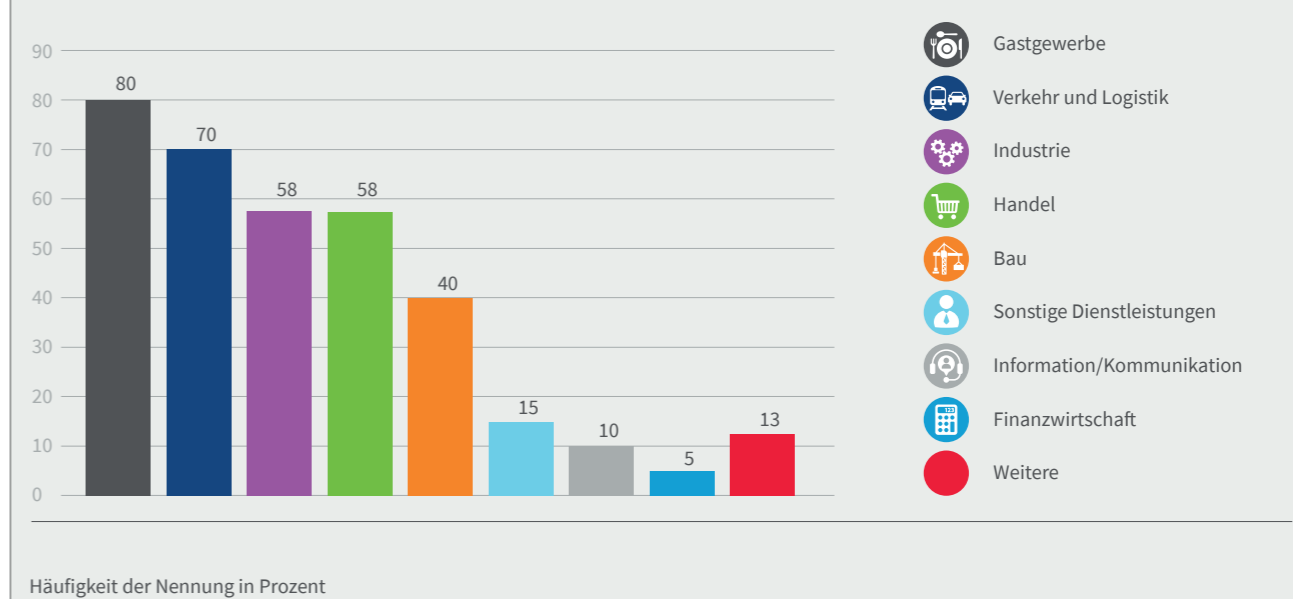
Die Coronapandemie trifft nicht nur Unternehmen in ihren Integrationsbemühungen. Auszubildende und ArbeitnehmerInnen mit Fluchthintergrund sind laut knapp 60 Prozent der Befragten stärker von den Auswirkungen der Coronapandemie betroffen als ihre KollegInnen ohne Fluchthintergrund. Hierfür werden unterschiedliche Gründe genannt. Neben der mangelnden technischen Ausstattung, die aufgrund ihrer sozioökonomischen Verhältnisse und Wohnbedingungen (u.a. fehlender Internetzugang in Gemeinschaftsunterkünften) die Geflüchteten besonders trifft, sind diese durch ihre Tätigkeitsprofile stärker von der Coronakrise betroffen, da gerade diese Jobs weggefallen sind. Sie befinden sich überdurchschnittlich häufig in geringqualifizierten Tätigkeiten, haben vielfach befristete Verträge und eine kurze Zugehörigkeitsdauer im Betrieb. Außerdem kann die intensive Betreuung im Betrieb, auf die viele Geflüchtete angewiesen sind, oft nicht mehr gewährleistet werden. Mangelnde Förderung der Sprachkenntnisse aufgrund unterbrochener Sprachkurse, begrenzte Verfügbarkeit der Unterstützungsangebote (Nachhilfe, pädagogische Betreuung etc.) sowie eingeschränkte Kontaktmöglichkeiten wirken sich nachteilig auf einen erfolgreichen Einstieg oder eine nachhaltige Integration im Betrieb aus. Darüber hinaus sind Geflüchtete oft in Unternehmen tätig, die durch die Lockdowns schließen mussten: Der Bereich Gastgewerbe wird von 80 Prozent der Befragten als besonders relevant für die Einstellung Geflüchteter genannt. 58 Prozent nennen außerdem den Handelsbereich.



Herausforderungen für Geflüchtete in der Corona-Pandemie



In welchen Branchen werden Geflüchtete am häufigsten in Einstiegsqualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung eingestellt?



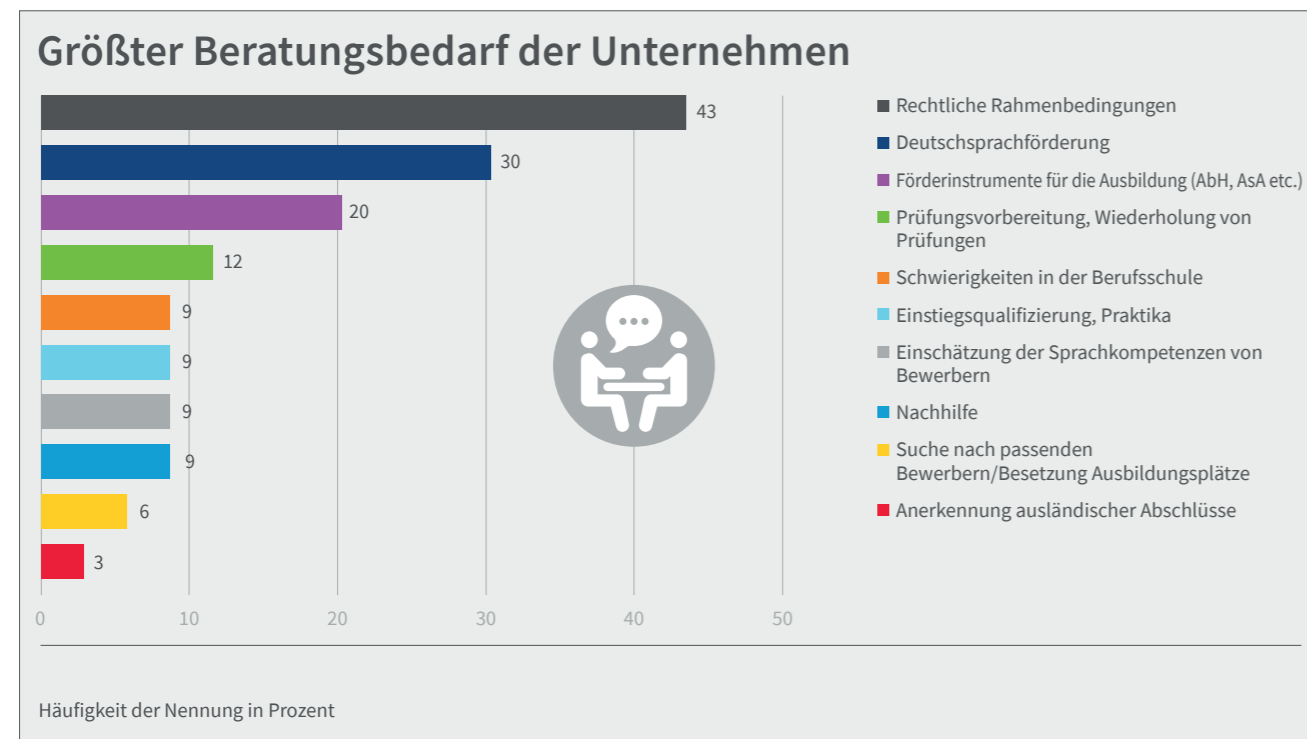
Beratungsbedarf der Unternehmen lässt nicht nach

Trotz der Lockdowns und existentieller Fragen für Unternehmen in der Coronakrise bleibt deren Interesse an den Angeboten der FlüchtlingskoordinatorInnen und der WillkommenslotsInnen zur Integration von Geflüchteten hoch. Über die Hälfte der Befragten (55 Prozent) schätzt das Interesse der Unternehmen an den Angeboten zur Integration von

Geflüchteten als hoch oder eher hoch ein. Längerfristig und bei guter Integration können Geflüchtete eine Rolle spielen, um den Fachkräftebedarf in deutschen Betrieben zu decken.

Unternehmen wenden sich mit zahlreichen Fragen im Kontext der Flüchtlingsintegration an die IHKs. Der größte Informations- und Beratungsbedarf besteht nach wie vor¹ bei den rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung von Geflüchteten, insbesondere im Hinblick auf Aufenthaltsstatus und Bleibeperspektive, Identitätsklärung, Beschäftigungserlaubnis sowie Ausbildungsduldung – dies nennen 43 Prozent der Befragten (im Jahr 2019 waren es 40 Prozent). Zudem unterstützen die IHKs

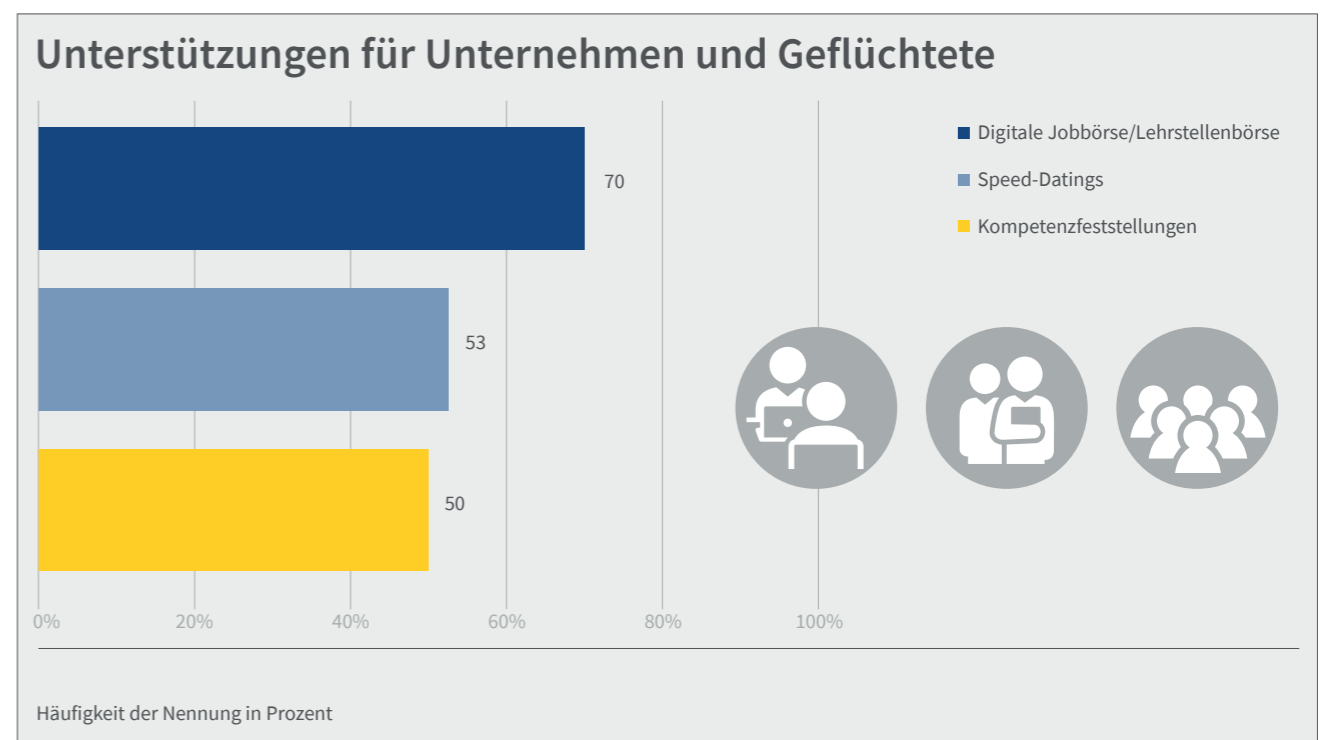
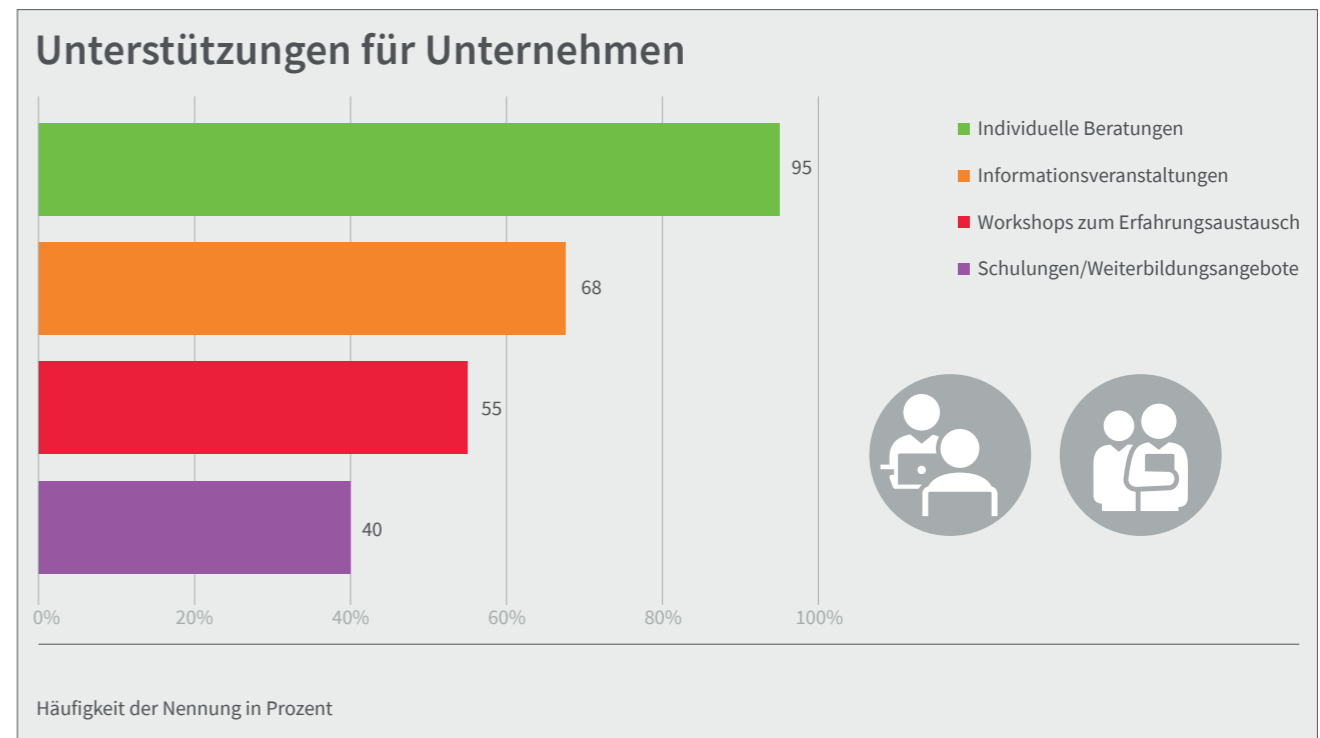
häufig bei Fragen und Anliegen rund um die Sprachförderung (30 Prozent; 2019: 26 Prozent) und die Förderinstrumente der Ausbildung (20 Prozent; 2019: 15 Prozent). Prüfungsvorbereitung/Wiederholung von Prüfungen (12 Prozent, im Jahr 2019 nicht genannt), Schwierigkeiten in den Betrieben, Praktika und Einstiegsqualifizierung, Einschätzung der Sprachkompetenzen der Bewerber sowie Nachhilfe (jeweils neun Prozent, im Jahr 2019 nicht genannt) werden von den Befragten als wichtige Beratungsthemen ebenso genannt.

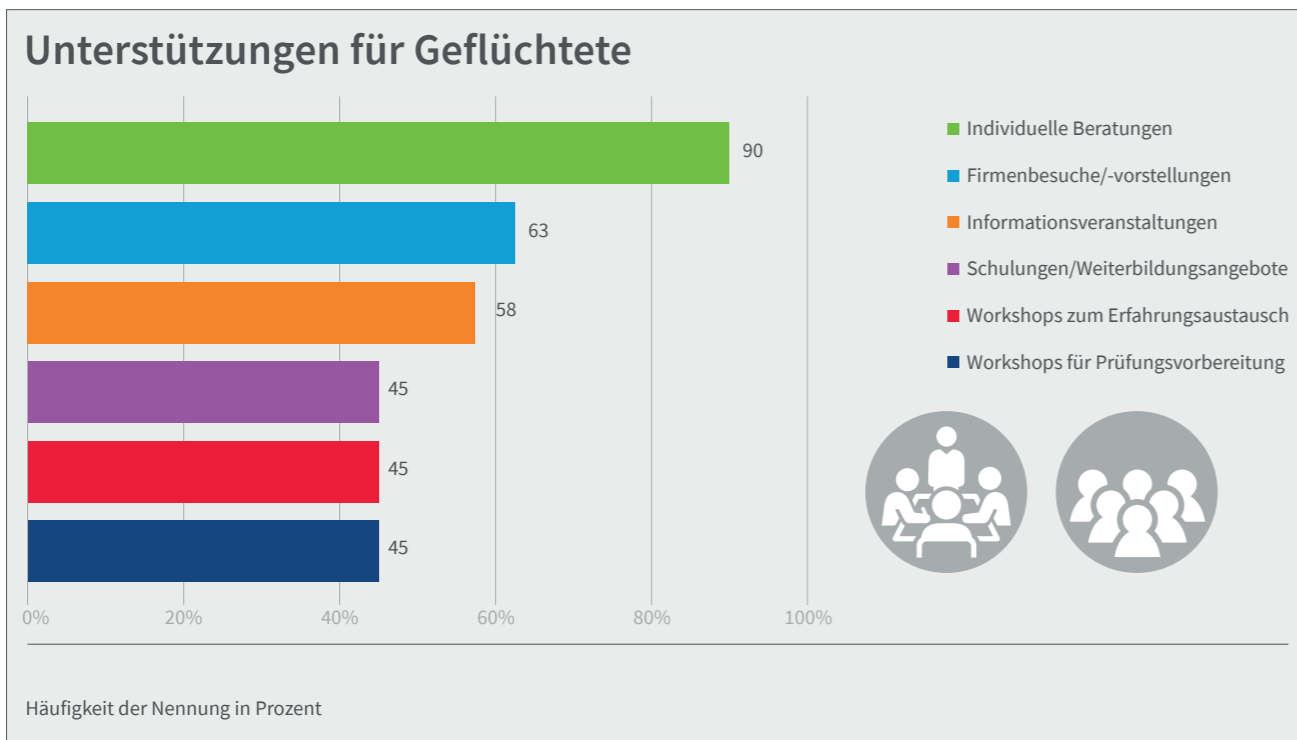


IHK-Organisation unterstützt auch in der Coronapandemie

Um dem Bedarf der Unternehmen in der Coronakrise gerecht zu werden, stehen IHKs Unternehmen und Geflüchteten mit zahlreichen Angeboten und Veranstaltungsformaten zur Seite. Sie haben ihr Angebotsspektrum an die Anforderungen der Coronapandemie angepasst und größtenteils digitalisiert. IHKs bieten den Betrieben individuelle Beratungen, Informationsveranstaltungen sowie Workshops zum Erfahrungsaustausch an. Sie organisieren Firmenvorstellungen, um Geflüchteten einen Einblick in die verschiedenen Berufe zu ermöglichen. Außerdem werden digitale Speed-Datings oder digitale Jobbörsen durchgeführt, um Unternehmen und Geflüchtete zusammenzubringen. 55 Prozent der befragten IHKs haben sogar neue Formate, Produkte oder Online-Tools (Online-Bewerbungstraining, digitale Ausbilderworkshops, Beratungsspaziergänge etc.) entwickelt und durchgeführt.

¹ Die Vergleichszahlen beziehen sich auf 2019 und stammen aus dem Umfragebericht „Integration von Geflüchteten. Drei Jahren IHK-Aktionsprogramm“. An der Umfrage haben sich alle 79 IHKs beteiligt.

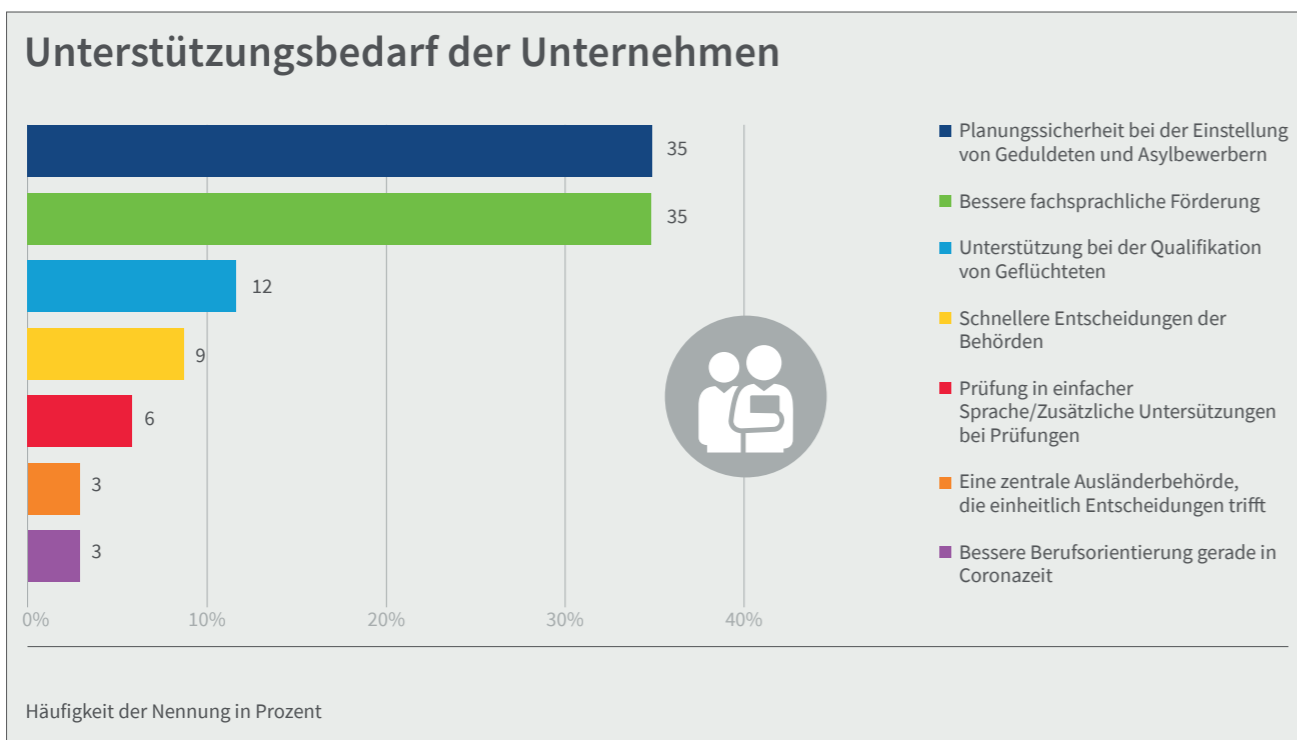




Rückenwind für die Integration im Betrieb: Planungssicherheit bei der Einstellung von Geduldeten und Asylbewerbern und eine bessere fachsprachliche Förderung

Um die Integrationsbemühungen der Unternehmen besser zu unterstützen, nennen die IHK-FlüchtlingskoordinatorInnen und WillkommenslotsInnen zwei Hauptstellschrauben, an denen gedreht werden soll: mehr Planungssicherheit bei

der Einstellung von Geduldeten und Asylbewerbern und eine bessere fachsprachliche Förderung. Diese beiden Aufgabengebiete werden von jeweils 35 Prozent der Befragten genannt.



1. Planungssicherheit bei der Einstellung von Geduldeten und Asylbewerbern

Was das Thema Planungssicherheit angeht werden konkret ein gesicherter Schutz vor Abschiebung während ausbildungsvorbereitender Maßnahmen wie der Einstiegsqualifizierung (EQ), eine bundesweit einheitliche und ausbildungsfreundliche Umsetzung der Ausbildungsduldung durch die Ausländerbehörden sowie ein gleichmäßiger und unbürokratischer Umgang mit den Themen Identitätsklärung und Mitwirkungspflicht genannt. Insgesamt wünschen sich die Unternehmen aus Sicht der Befragten klare und schnelle Entscheidungen hinsichtlich der Erteilung der Arbeitserlaubnis für Geduldete und Asylbewerber oder der Ausbildungsduldung für Geduldete, die eine Ausbildung im Betrieb gefunden haben. Unternehmen warten zum Teil monatelang auf eine Entscheidung über die Erteilung der Arbeitserlaubnis und können sich nicht darauf verlassen, dass diese erfolgreich erteilt wird.

Im Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung, im Rahmen dessen die Ausbildungsduldung 2019 neu geregelt wurde, bleiben unklare Gesetzesformulierungen weiterbestehen. Diese eröffnen die Tür für eine uneinheitliche Umsetzung durch die Behörden und sollten daher z.B. im Rahmen von Verwaltungsvorschriften präzisiert werden. Hilfreich für die Unternehmen wäre zudem die Erweiterung der Abschiebeschutz für die Zeit der Einstiegsqualifizierung (EQ) im Vorfeld der Ausbildung. Die EQ hat sich als erfolgreiches Instrument für eine progressive Heranführung an die Ausbildung bewährt. Daher sollte die 3+2-Regelung in eine 1+3+2-Regelung umgewandelt werden.

Durch das zweite Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht wurden darüber hinaus unterschiedliche Fristen zum Arbeitsmarktzugang für Asylbewerber und Geduldete eingeführt, die mit der Residenzpflicht in der Erstaufnahmeeinrichtung zusammenhängen. Ebenso wurde ein neuer Duldungsstatus für Personen mit ungeklärter Identität geschaffen, der mit einem Arbeitsverbot einhergeht. Diese erschweren den Arbeitsmarktzugang für Asylbewerber und Geduldete und tragen dazu bei, dass Themen wie die Identitätsklärung und Mitwirkungspflicht für die Unternehmen in den Beratungen der IHK-FlüchtlingskoordinatorInnen und der WillkommenslotsInnen an Bedeutung gewinnen.

2. Bessere fachsprachliche Förderung

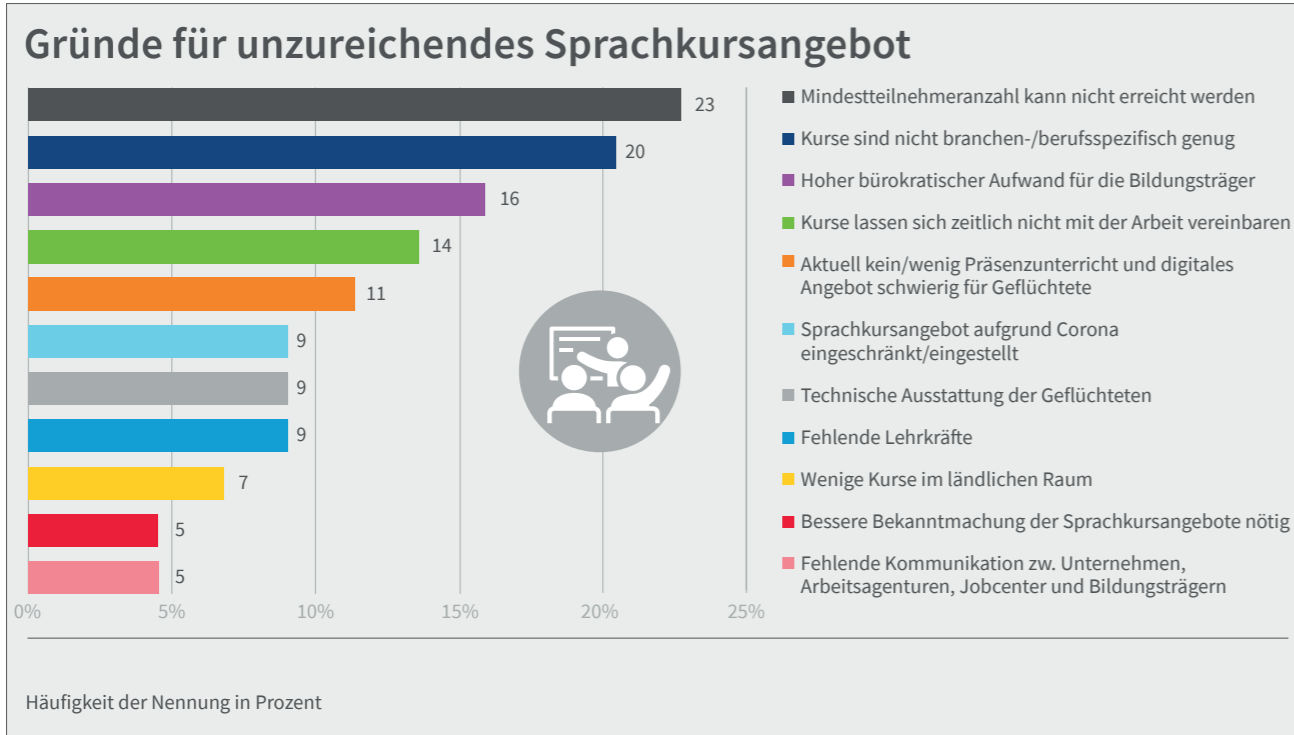
Die Sprachkenntnisse der Geflüchteten nach einem Integrationskurs reichen oft nicht aus, um in die Ausbildung einzusteigen und diese erfolgreich zu absolvieren. Daher ist eine ausbildungsvorbereitende und -begleitende fachsprachliche Förderung von besonderer Bedeutung. 67% der Befragten schätzen jedoch das Angebot an berufsbezogenen Deutschsprachkursen als nicht ausreichend ein. Genauso viele sind der Meinung, dass das Angebot den Anforderungen in den Betrieben nicht gerecht wird.

Die Gründe dafür sind vielfältig und zum Teil auch nicht neu. Oft kann die Mindestteilnehmeranzahl nicht erreicht werden. Das ist immer noch der Fall, obwohl Kurse schon mit sieben Teilnehmern organisiert werden können (vor 2019 mussten mindestens 15 Personen an einem Kurs teilnehmen). Dies wird von knapp einem Viertel der Befragten als Grund genannt und ist insbesondere eine Herausforderung im ländlichen Raum. Darüber hinaus sind die Kurse oft nicht branchen-/berufsspezifisch genug für die praktische Anwendung im Betrieb. Außerdem ist es für Geflüchtete zum Teil schwierig, neben der Ausbildung an Sprachkursen teilzunehmen, wenn diese zeitlich ungünstig liegen und nicht mit den Arbeits- und Ausbildungszeiten kompatibel sind. In ländlichen Regionen ist das Sprachkursangebot insgesamt geringer oder weniger gut zu erreichen. Der hohe bürokratische Aufwand bei der Beantragung der Kurse für die Bildungsträger führt aus Sicht der Befragten zudem dazu, dass die Kurse nicht oder zu spät zustande kommen.

Die Coronapandemie hat die Lage in Bezug auf das Angebot an berufsbezogenen Sprachkursen noch verschärft. Durch die Lockdowns wurden die Sprachkurse in einem ersten Schritt unterbrochen. Die anschließende teilweise Umstellung auf digitale Sprachkurse hat neue Herausforderungen offenbart. Durch die mangelnde technische Ausstattung der Geflüchteten (keine PCs, schlechte Internetverbindungen in den Gemeinschaftsunterkünften) konnten diese nur beschränkt das Angebot an digitalen Sprachkursen in Anspruch nehmen. Zudem sind digitale Formate nur für Teilnehmer mit einem bestimmten Sprachniveau angemessen. Für Geflüchtete mit geringeren Sprachkenntnissen sind digitale Sprachkurse eher schwer zu verfolgen. Sie benötigen den direkten Kontakt mit dem Lehrer, um ihre Sprachkenntnisse optimal zu verbessern.

Die IHK-FlüchtlingskoordinatorInnen und WillkommenslotsInnen haben konkrete Vorschläge gemacht, wie das Angebot an berufsbezogenen Sprachkursen weiterentwickelt werden kann, um dem Bedarf der Unternehmen besser gerecht zu werden. Sie schlagen folgendes vor:

- Eine Erweiterung der branchen-/berufsspezifischen Inhalte, um die praktische Anwendbarkeit im Betrieb zu verbessern.
- Ein insgesamt zeitlich flexibleres Angebot: mehr Kurse am Wochenende, am Abend oder in Teilzeit, modulare Gestaltung sowie saisonale Angebote.
- Eine intensivere Zusammenarbeit mit den Berufsschulen, die es ermöglichen könnte, dass einerseits die Kurse nach dem Berufsschulunterricht vor Ort stattfinden und andererseits die Inhalte der Sprachkurse besser mit den Unterrichtsinhalten abgesprachen werden.
- Das Angebot von bundesweiten oder regionsübergreifenden Sprachkursen, die fortlaufend und unabhängig von der Teilnehmeranzahl angeboten werden. Dies könnten z.B. online angeboten werden.



- Eine bessere Verzahnung der Sprachkurse mit der Praxis durch Sprachkurse im Betrieb, Praktika oder Hospitationen im Rahmen von ausbildungsvorbereitenden Kursen sowie Einladung von AusbilderInnen oder MitarbeiterInnen zum Unterricht.
- Online-Formate begleitet von individueller Betreuung für Teilnehmer mit geringeren Sprachkenntnissen.
- Ein stärkerer Fokus auf die Prüfungsvorbereitung.

