

# Unternehmensbefragung der sächsischen IHKs zur Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen

[www.sachsen.ihk.de](http://www.sachsen.ihk.de)



Die Sächsischen  
Industrie- und Handelskammern

## **Impressum**

Herausgeber:

Industrie- und Handelskammer Chemnitz  
Geschäftsbereich Industrie/Außenwirtschaft  
Straße der Nationen 25  
09111 Chemnitz  
Tel.: 0371 6900-1250

Industrie- und Handelskammer Dresden  
Geschäftsbereich Standortpolitik und Kommunikation  
Langer Weg 4  
01239 Dresden  
Tel.: 0351 2802-220

Industrie- und Handelskammer zu Leipzig  
Geschäftsbereich Grundsatzfragen  
Goedelerring 5  
04109 Leipzig  
Tel.: 0341 1267-1322

Foto Titelbild: Fotolia (Tatjana Balzer)

**Redaktionsschluss: November 2015**

Auszugsweise Verwendung nur mit Quellenangabe

## Inhaltsverzeichnis

Die wichtigsten Ergebnisse.....	1
1. Einleitung .....	2
2. Struktur und Beteiligung an der Umfrage .....	3
3. Ergebnisse der Befragung .....	4
a. Zuwanderung von Asylsuchenden als Chance oder Problem .....	4
b. Möglichkeit, durch Asylsuchende Fachkräfteengpässe zu decken .....	5
c. Mindestvoraussetzungen / Hinderungsgründe für Beschäftigung .....	6
d. Grundsätzliche Einstellungsbereitschaft .....	8
e. Einstellungsperspektiven 2016 .....	9
f. Grundsätzliche Ausbildungsbereitschaft .....	11
g. Ausbildungsperspektiven 2016 .....	12
4. Fazit .....	14

## Die wichtigsten Ergebnisse

### **Flüchtlinge und Asylsuchende im Fokus der Wirtschaft**

Das Thema Integration von Flüchtlingen und Asylbewerbern ist in den Mitgliedsunternehmen der sächsischen IHKs außerordentlich präsent. Rund die Hälfte der Befragten ist davon überzeugt, dass die Zuwanderung Asylsuchender auch eine Möglichkeit ist, den u. a. demografisch bedingt drohenden Fachkräftengpass in der Region abzumildern. 43 Prozent sehen den aktuellen Zuzug eher als Chance, während 40 Prozent eher Probleme und Risiken mit dem Thema verbinden.

### **Unternehmen signalisieren hohe Einstellungsbereitschaft**

Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg signalisieren 63 Prozent der Umfrageteilnehmer ihre grundsätzliche Bereitschaft zur Beschäftigung von Flüchtlingen und Asylbewerbern. Im Vergleich nach Beschäftigtengrößenzahl werden zum Teil allerdings große Unterschiede deutlich. So würden Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern in 53 Prozent der Fälle Flüchtlingen Chancen auf Beschäftigung bzw. Ausbildung einräumen, hingegen Unternehmen mit 500 und mehr Mitarbeitern zu 89 Prozent. Neun von zehn Unternehmen machen ihre Einstellungsbereitschaft von einer bereits erteilten Aufenthaltserlaubnis abhängig.

Konkrete Einstellungsperspektiven bereits für 2016 offerieren 45 Prozent der Unternehmen, wobei im Gastgewerbe (71 %) und der Industrie (52 %) die Bereitschaft am größten ist. Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg entfallen 46 Prozent aller Stellenangebote auf un- und angelernte Tätigkeiten, 43 Prozent auf Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung voraussetzen und elf Prozent auf Akademiker.

### **Konkrete Anforderungen an Bewerber**

Die Unternehmen verbinden ihre Einstellungsbereitschaft jedoch mit gewissen Anforderungen an die potenziellen Bewerber. So nennen 59 Prozent gute bis sehr gute Deutschkenntnisse und 45 bzw. 43 Prozent eine nachweislich abgeschlossene Berufs- bzw. Schulausbildung als Mindestvoraussetzungen.

### **Ausbildungsunternehmen fordern klare Bleibeperspektive**

40 Prozent der Unternehmen sind grundsätzlich bereit, Flüchtlinge und Asylbewerber auszubilden, wobei 78 Prozent der genannten Ausbildungsrichtungen auf gewerblich-technische und 22 Prozent auf kaufmännische Berufe entfallen.

Im Kontext der Berufsausbildung kommt der Bleibeperspektive der jungen Leute eine besondere Bedeutung zu. So würden fast zwei Drittel der Firmen (64 %) ein Ausbildungsengagement daran knüpfen, dass der Aufenthalt ihrer Auszubildenden, zumindest temporär, auch nach Abschluss der Ausbildung gesichert ist. 36 Prozent könnten sich eine Ausbildung auch dann vorstellen, wenn das Bleiberecht zumindest bis zur Beendigung der Ausbildung gewährleistet werden kann.

### **Einstellungshürden für Beschäftigung und Ausbildung**

Für Beschäftigung und Ausbildung gleichermaßen bedarf es aus Sicht der Unternehmen des Abbaus verschiedener Hürden. Mit jeweils 55 Prozent werden hierbei am häufigsten die undurchschaubare Rechtslage und Unsicherheiten über das Qualifikationsniveau genannt. Es folgen mit 42 und 38 Prozent die großen kulturellen Unterschiede und hohe bürokratische Hürden. Die Höhe des Mindestlohns wird von 28 Prozent der Unternehmen als Einstellungshemmnis angesehen.

## 1. Einleitung

Der starke Zustrom von asylsuchenden Menschen in den letzten Monaten stellt Gesellschaft, Politik und Wirtschaft vor enorme Herausforderungen. Bis zum 30. September 2015 wurden in Sachsen 18.609 Asylanträge gestellt, im gleichen Vorjahreszeitraum waren es 5.210.<sup>1</sup> Die meisten Flüchtlinge stammen zurzeit aus Syrien, dem Kosovo, Albanien und Afghanistan.

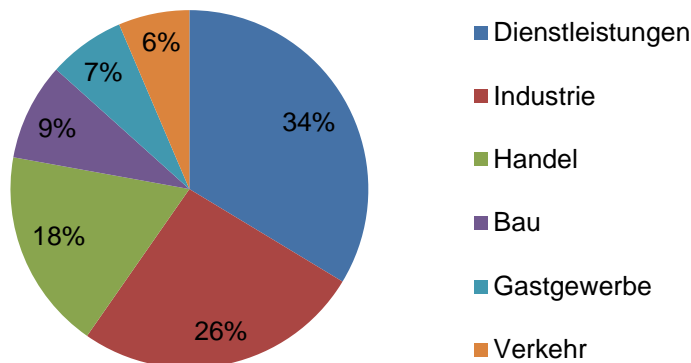
Der Erfolg oder Misserfolg einer Integration der Personen mit Bleiberecht wird zu einem erheblichen Teil auch davon abhängen, ob und wie es gelingt, diese in Ausbildung bzw. Beschäftigung zu bringen. Für die Integration von Asylberechtigten in den Arbeitsmarkt werden dementsprechend auch Erwartungen und Hoffnungen an die Wirtschaft formuliert. Gleichzeitig könnten sächsische Unternehmen die Potenziale von Flüchtlingen in Zeiten zunehmender Fachkräfteengpässe für ihr Unternehmen nutzen. Die sächsischen Industrie- und Handelskammern wollen mit dieser Umfrage die aktuellen Bedarfe sowie die Bereitschaft ihrer Mitgliedsunternehmen hinsichtlich der Beschäftigung und Ausbildung von Asylsuchenden bzw. Asylberechtigten abbilden. Ziel dieser Erhebung ist ferner, zu klären, unter welchen Voraussetzungen die sächsische Wirtschaft Asylberechtigte ausbilden bzw. beschäftigen kann.

---

<sup>1</sup> Der Sächsische Ausländerbeauftragte, [www.sab.landtag.sachsen.de](http://www.sab.landtag.sachsen.de).

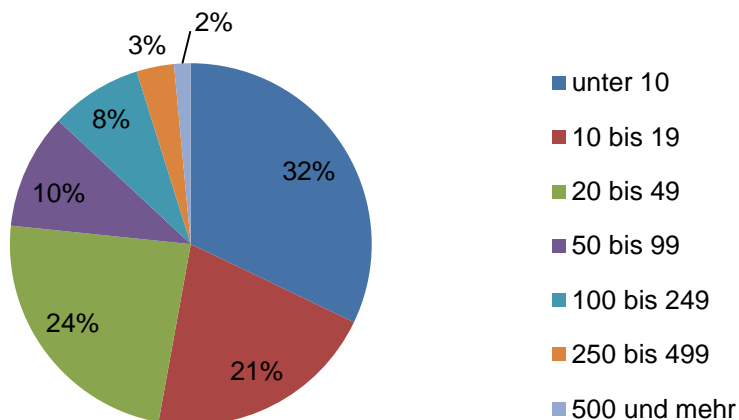
## 2. Struktur und Beteiligung an der Umfrage

### Struktur der Antworten nach Branchen



Insgesamt nahmen 2.582 IHK-Unternehmen an der Umfrage zwischen dem 21. September und 23. Oktober 2015 teil. Die Rücklaufquote lag bei mehr als 16 Prozent. Die Firmen gehören den Wirtschaftszweigen Dienstleistungen (34 %), Industrie (26 %), Handel (18 %), Bau (9 %), Gastgewerbe (7 %) und Verkehr (6 %) an. Rund ein Drittel der Unternehmen beschäftigt weniger als zehn Mitarbeiter. Die Mehrzahl der Antworten (45 %) kommt aus Unternehmen mit zehn bis 49 Beschäftigten. 23 Prozent der Firmen beschäftigen mehr als 50 Mitarbeiter, darunter zwei Prozent mehr als 500.

### Struktur der Antworten nach Beschäftigtenzahl



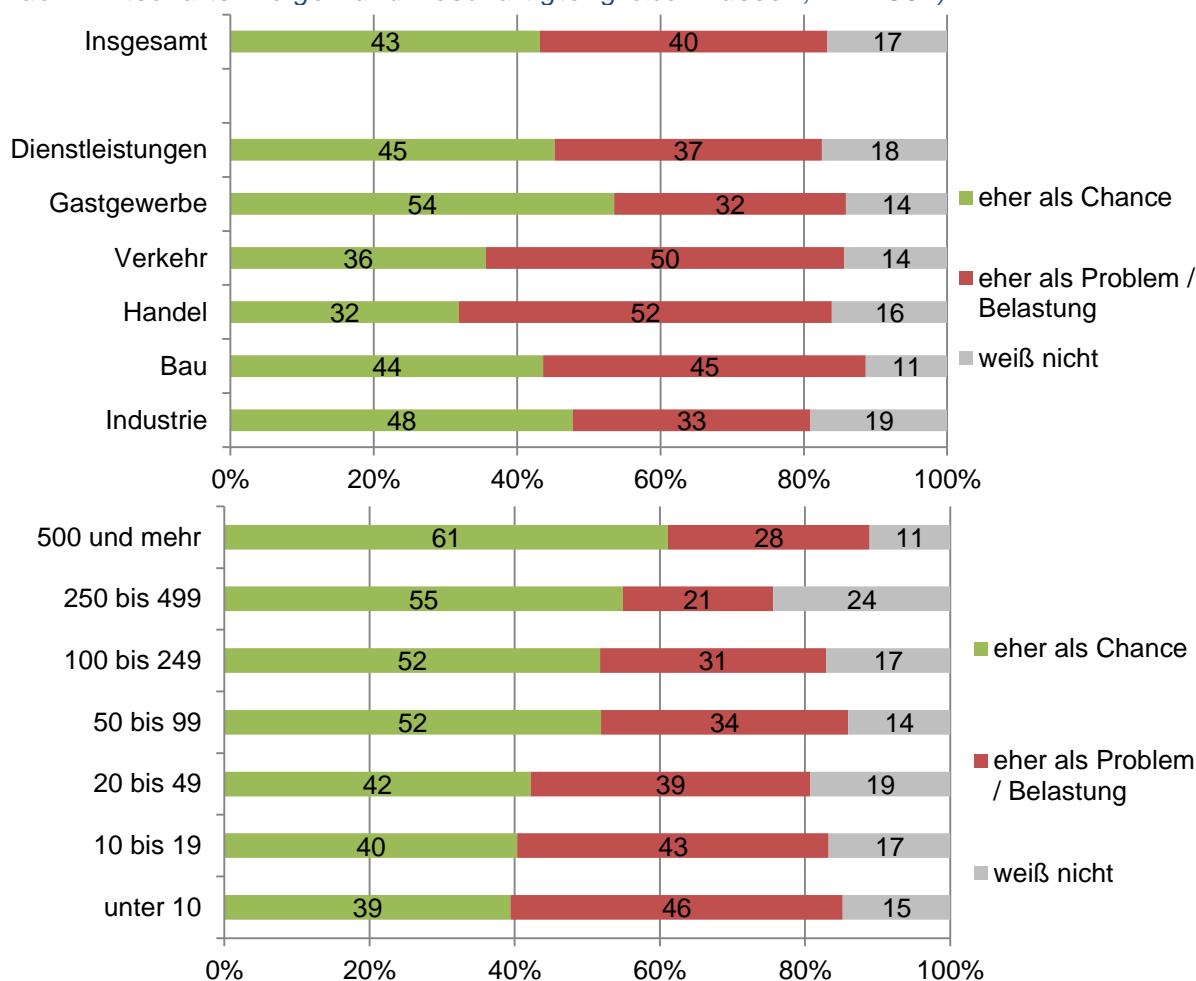
### 3. Ergebnisse der Befragung

#### a. Zuwanderung von Asylsuchenden als Chance oder Problem

43 Prozent der sächsischen Unternehmen sehen die Zuwanderung von Asylsuchenden eher als Chance für die gewerbliche Wirtschaft. 40 Prozent beurteilen die Auswirkungen eher als Problem und sehen zusätzliche Belastungen. Hinzu kommt mit 17 Prozent der Anteil an Unternehmen, die die Auswirkungen des aktuellen Zuzugs nicht einzuschätzen wissen.

Wie beurteilt Ihr Unternehmen die verstärkte Zuwanderung asylsuchender Personen nach Deutschland bzw. in die Region mit Blick auf die Auswirkungen auf die gewerbliche Wirtschaft insgesamt?

(nach Wirtschaftszweigen und Beschäftigtengrößenklassen; N=2.534)



Die Einschätzungen in den Wirtschaftszweigen variieren spürbar. Während im Gastgewerbe, in der Industrie und bei den Dienstleistern die optimistischen Einschätzungen überwiegen, sind die Bewertungen im Verkehrsgewerbe und im Handel skeptischer. Dort wird die aktuelle Zuwanderung eher als Belastung bzw. Problem wahrgenommen. Im Bau halten sich die zuversichtlichen und skeptischen Beurteilungen fast die Waage. Die Ergebnisse nach Beschäftigtengrößenklassen zeigen, dass größere Unternehmen eher Chancen als Risiken in der aktuellen Zuwanderung sehen. Dagegen dominiert in Unternehmen mit bis zu 19 Mitarbeitern eher Skepsis.

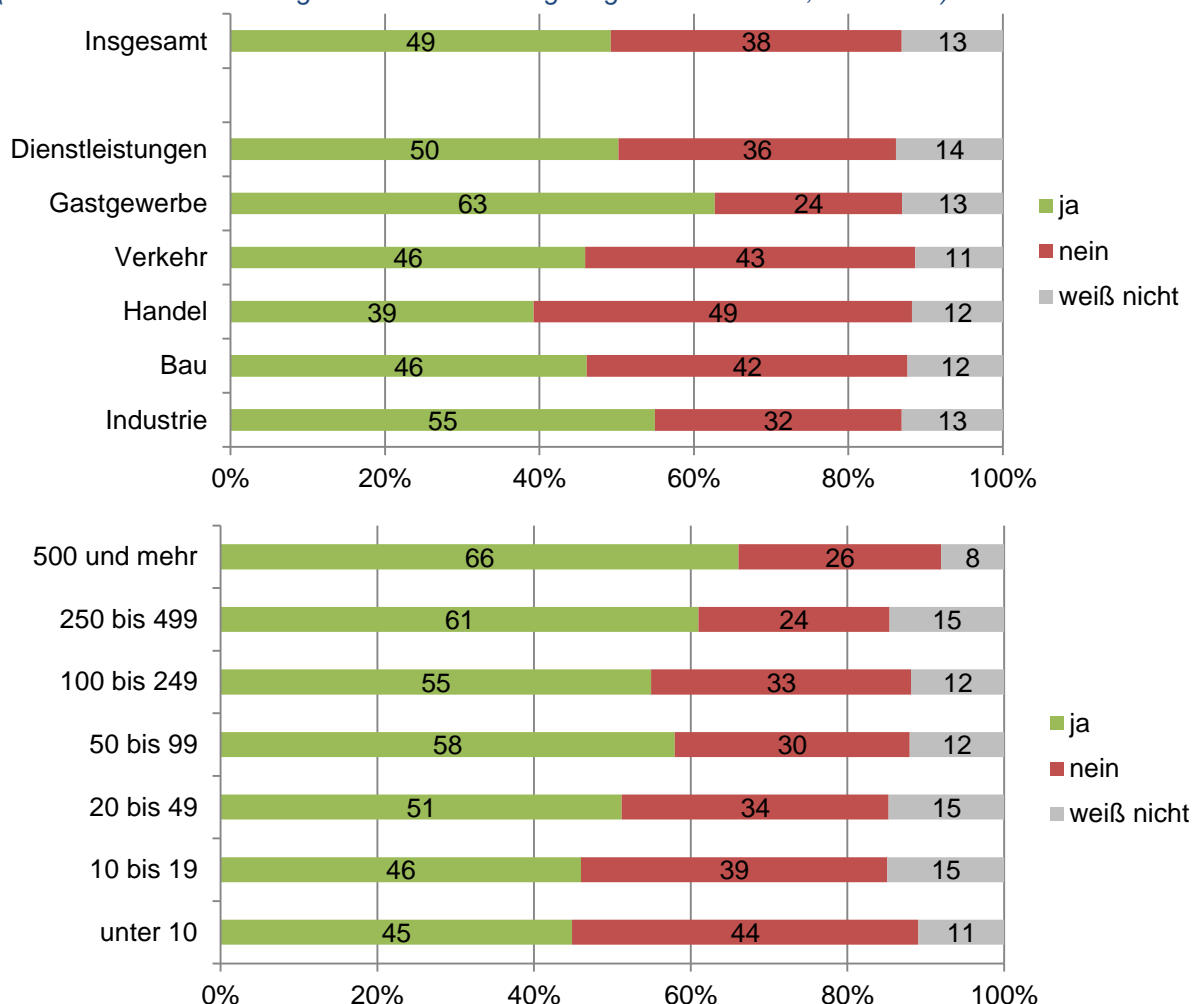
## b. Möglichkeit, durch Asylsuchende Fachkräfteengpässe zu decken

Knapp die Hälfte der Befragten sieht in der Zuwanderung von Asylsuchenden die Möglichkeit, den drohenden Fachkräftemangel bzw. Fachkräfteengpässe im Freistaat zu mildern. 38 Prozent verneinen dies, während sich 13 Prozent nicht positionieren.

Im Gastgewerbe und in der Industrie wird überwiegend die Einschätzung vertreten, dass die Zuwanderung von Asylsuchenden angesichts der drohenden Fachkräftelücke eine Entlastung darstellt. Im Handel wird diese Einschätzung mehrheitlich nicht geteilt.

*Würden Sie in der verstärkten Zuwanderung asylsuchender/-berechtigter Personen auch eine Möglichkeit sehen, den drohenden Fachkräftemangel in der Region abzumildern?*

(nach Wirtschaftszweigen und Beschäftigtengrößenklassen; N=2.539)



Je mehr Mitarbeiter ein Unternehmen beschäftigt, umso eher wird diese Frage bejaht. So sieht die überwiegende Mehrheit der Unternehmen mit 20 und mehr Beschäftigten durch die verstärkte Zuwanderung asylsuchender/-berechtigter Personen eine Möglichkeit, den Fachkräftebedarf in der Region zu decken.

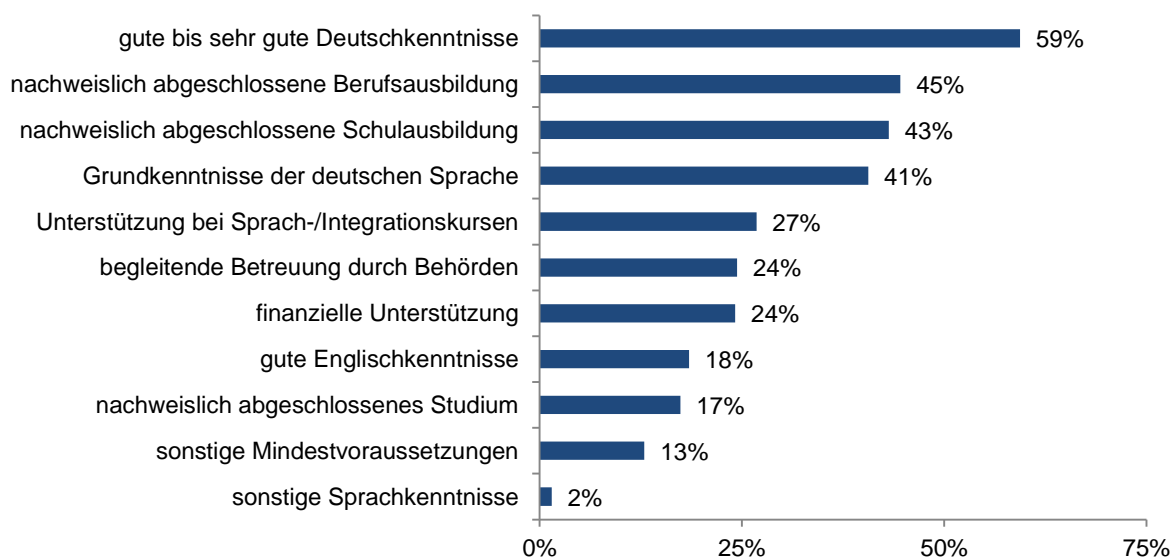


### c. Mindestvoraussetzungen/Hinderungsgründe für Einstellungen bzw. Ausbildungen

Gefragt nach dem erforderlichen **Aufenthaltsstatus** für eine Beschäftigung von Flüchtlingen, nennen 90 Prozent der einstellungsbereiten Unternehmen den Status als anerkannten Asylberechtigten bzw. Flüchtling mit Aufenthaltserlaubnis. Diese garantieren einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt und einen gesicherten Aufenthalt von zunächst drei Jahren. Nur zehn Prozent sind bereit, Asylsuchende mit einem temporären Aufenthaltsstatus (Personen mit Abschiebeschutz, Asylsuchende im laufenden Asylverfahren, geduldete Ausländer) zu beschäftigen.

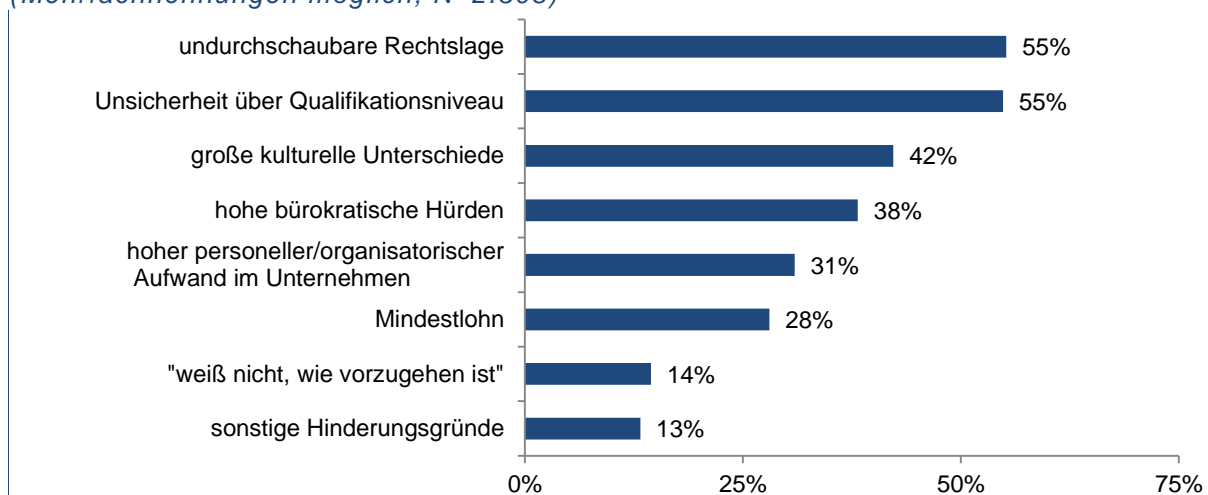
Die Unternehmen stellen darüber hinaus Anforderungen an Flüchtlinge bzw. Asylbewerber. Am wichtigsten sind ihnen dabei die Kenntnisse der deutschen Sprache. Sechs von zehn Unternehmen verlangen gute bis sehr gute Deutschkenntnisse, der Rest zumindest Grundkenntnisse der deutschen Sprache. 45 Prozent verlangen eine nachweislich abgeschlossene Berufsausbildung als Mindestvoraussetzung, 43 Prozent eine Schulausbildung. Die erfolgreiche Teilnahme an Sprach- und Integrationskursen, begleitende organisatorische Betreuung und finanzielle Zuwendungen tragen bei vielen Unternehmen zur Ausbildungs- und Beschäftigungsbereitschaft von Flüchtlingen und Asylsuchenden bei. Als finanzielle Förderungen bzw. Unterstützungsmöglichkeiten geben viele Unternehmen Lohnkostenzuschüsse zwischen sechs Monaten und drei Jahren an. Weiterhin wünschen viele der Befragten eine Unterstützung für die Einarbeitung, Integration sowie Aus- und Weiterbildung von Flüchtlingen. Unter „sonstige Mindestvoraussetzungen“ werden häufig Integrations- und Leistungsbereitschaft bzw. eine hohe Motivation von den potenziellen Mitarbeitern erwartet.

*Welche **Mindestvoraussetzungen** muss eine asylsuchende/-berechtigte Person für eine Einstellung bzw. eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen erfüllen (Mehrfachnennungen möglich, N=2.221)*



Gefragt nach weiteren Hinderungsgründen, werden von mehr als der Hälfte der Befragten die undurchschaubare Rechtslage und die Unsicherheiten über das Qualifikationsniveau von Flüchtlingen angegeben. Weiterhin benennen die Unternehmen große kulturelle Unterschiede, hohe bürokratische Hürden und einen großen personellen bzw. organisatorischen Aufwand im Unternehmen als Hemmnisse. Den Mindestlohn sehen 28 Prozent als Problem für die Einstellung von Asylsuchenden. Knapp jedes siebte Unternehmen „weiß nicht, wie vorzugehen ist“. Auf sonstige Hinderungsgründe entfallen 13 Prozent der Nennungen. Neben Sprachproblemen werden dabei vor allem die Akzeptanz bei Mitarbeitern und Kunden genannt. Zudem stellen der Kündigungsschutz von Mitarbeitern und die Vorrangprüfung<sup>2</sup> für Unternehmen Hürden dar.

*Welches sind aus Ihrer Sicht weitere Hinderungsgründe für die Einstellung bzw. Ausbildung asylsuchender/-berechtigter Personen?  
(Mehrfachnennungen möglich; N=2.308)*



<sup>2</sup> Bewirbt sich ein Asylbewerber in Deutschland um eine Stelle, werden in den ersten 15 Monaten seines rechtmäßigen Aufenthalts Deutsche und EU-Bürger bei der Arbeitsplatzvergabe durch die Bundesagentur für Arbeit bevorzugt.

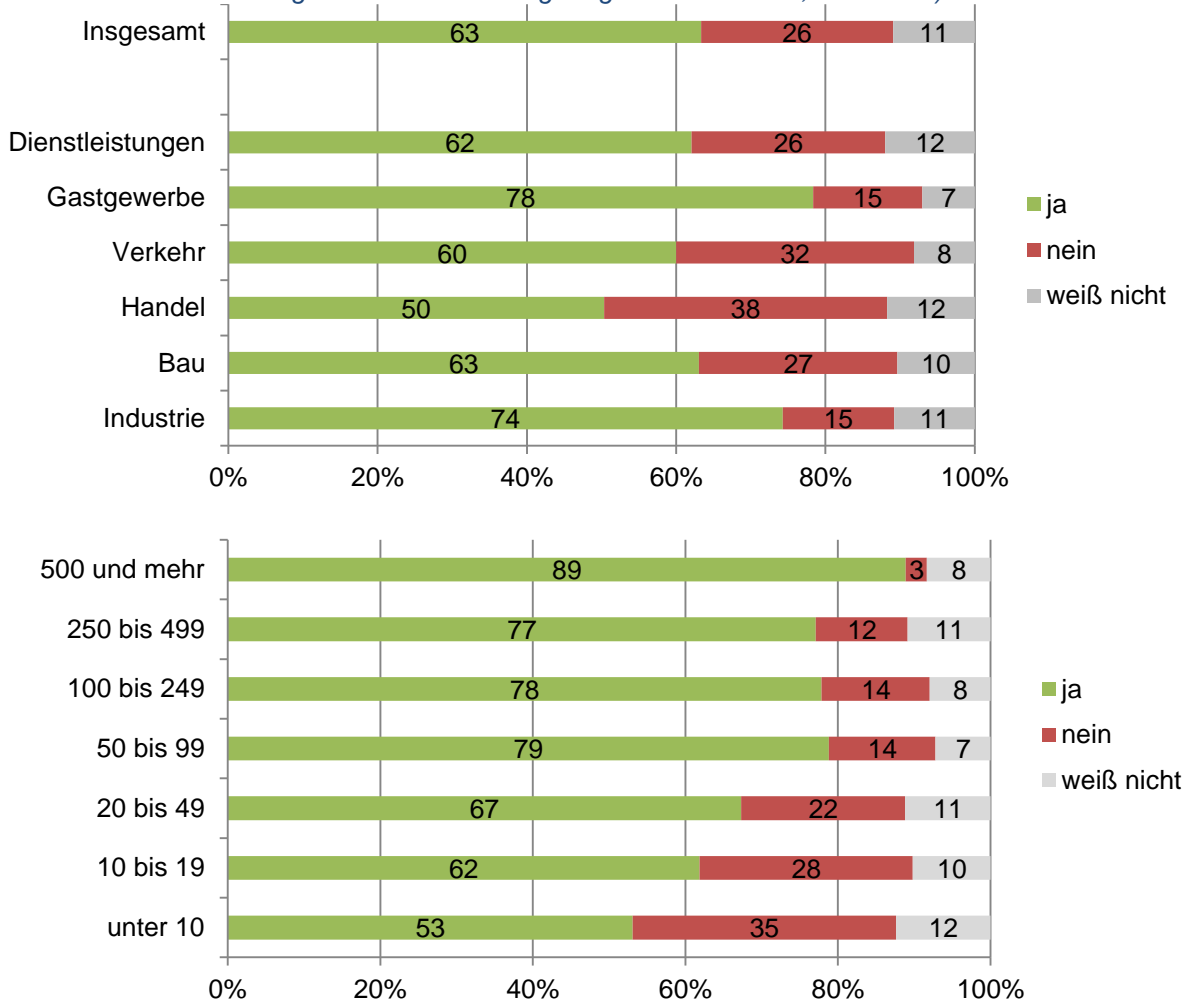
### d. Grundsätzliche Einstellungsbereitschaft

63 Prozent der befragten Unternehmen sind bereit, Flüchtlingen eine Chance auf Beschäftigung zu geben. Noch sind elf Prozent unentschieden, rund jedes vierte Unternehmen sieht dagegen keine Möglichkeit zur Beschäftigung dieser Personengruppen.

Die größte Einstellungsbereitschaft signalisiert das Gastgewerbe, gefolgt von der Industrie. Im Gegensatz dazu ist im Handel nur jeder zweite Betrieb grundsätzlich bereit Flüchtlinge einzustellen. Die geringere Bereitschaft in dieser Branche dürfte auch mit den Betriebsgrößen sowie den sprachlichen und kulturellen Anforderungen im Verkauf zusammenhängen.

#### Ist Ihr Unternehmen grundsätzlich bereit, asylsuchende/-berechtigte Personen einzustellen?

(nach Wirtschaftszweigen und Beschäftigtengrößenklassen, N=2.555)



Generell hängt die Einstellungsbereitschaft wiederum stark von der Beschäftigtenzahl der Unternehmen ab. Größere Unternehmen mit höherem Personalbedarf und größeren Betreuungskapazitäten sind eher bereit für Einstellungen.

### e. Einstellungsperspektiven 2016

Bei der konkreten Frage nach Einstellungsperspektiven von Flüchtlingen bereits im Jahr 2016 sinkt die Zahl der einstellungsbereiten Unternehmen. Jedoch würden 45 Prozent der Befragten nach Klärung aller gesetzlichen Rahmenbedingungen asylsuchende/-berechtigte Personen schon im Jahr 2016 beschäftigen. Mit 40 Prozent geben fast ebenso viele Unternehmen an, dass sie im nächsten Jahr keinen zusätzlichen Personalbedarf sehen. 16 Prozent nennen sonstige Gründe für die fehlende Einstellungsbereitschaft.

Im Vergleich der Wirtschaftszweige signalisiert wieder das Gastgewerbe die höchste Bereitschaft zur Beschäftigung von Flüchtlingen im Jahr 2016. Dort sind auch die Differenzen zwischen der grundsätzlichen und konkreten Einstellungsbereitschaft am geringsten. Am zurückhaltendsten ist abermals der Handel. Grundsätzlich gestalten sich die Einstellungsperspektiven für 2016 in größeren Unternehmen positiver.

*Sehen Sie die Möglichkeit, nach Klärung aller gesetzlichen Rahmenbedingungen durch die Politik, bereits im Laufe des Jahres 2016 asylsuchende/-berechtigte Personen in Ihrem Unternehmen einzustellen?  
(nach Wirtschaftszweigen und Beschäftigtengrößenklassen, N=2.555)*



Die befragten Unternehmen offerieren mehr als 1.500 konkrete Stellen. Davon entfallen knapp die Hälfte auf un-/angelernte Tätigkeiten, 43 Prozent auf Stellen mit abgeschlossener Berufsausbildung und elf Prozent auf Stellen für Hochschulabsolventen.

Die meistgenannten\* Tätigkeiten für Asylsuchende/-berechtigte  
(in alphabetischer Reihenfolge)

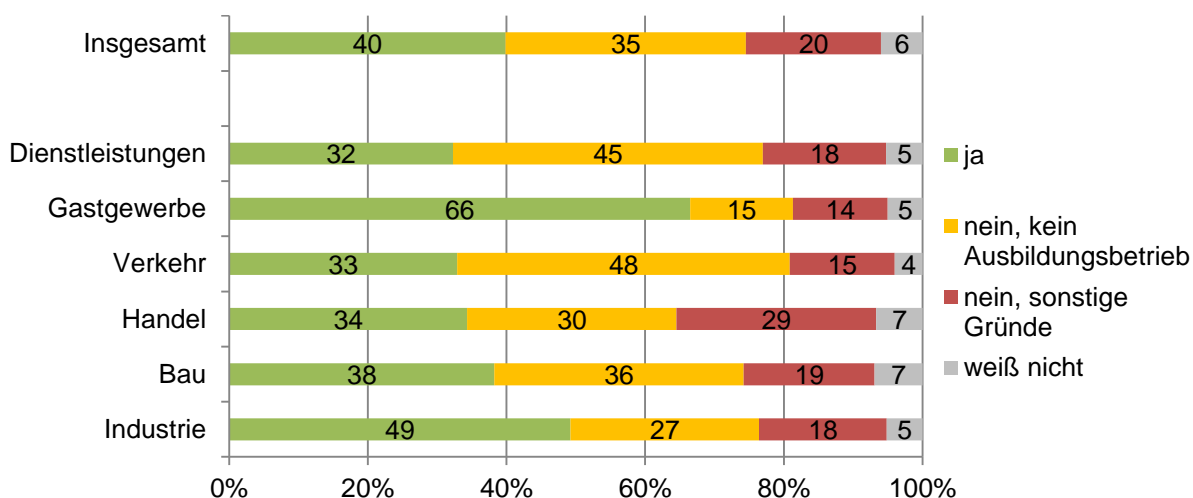
un-/angelernte Tätigkeiten (46 % der Stellen)	abgeschlossene Berufsausbildung (43 % der Stellen)	Hochschulabsolventen (11 % der Stellen)
Bauhelfer / Tiefbauer	Alten-/Krankenpfleger	Architekten / Bauingenieure
Beifahrer	Baufacharbeiter / Tiefbauer / Maurer / Betonbauer	Ärzte
Fahrzeuopflege/-aufbereitung	Berufskraftfahrer	Informatiker / Programmierer / Softwareentwickler
Lagerhelfer	CNC-Dreher / Fräser / Zerspanungsmechaniker	Konstrukteure
Gussputzer	Elektriker / Elektroniker / Elektromonteur	Elektrotechnik / Informationstechnik (Ingenieure)
Hotel- und Gastrobereich (Helferberufe)	IT-Fachkräfte / Informatiker	Maschinen- und Anlagenbau (Ingenieure)
Hausmeistergehilfen	Kfz-Mechaniker /-Schlosser	Kunststoffverarbeitung (Ingenieure)
Lackierer/Maler	Hotel- und Gastroberufe, Koch	Vertriebsmitarbeiter
Metallschleifer	Lageristen	Wasserbau (Ingenieure)
Montage- und Servicetätigkeiten	Maschinen- und Anlagenmonteur / Maschinist	
Transportarbeiter	Mechatroniker	
Produktionshelfer	Metallbauer	
Reinigungskräfte	Monteure / Montagearbeiter	
Sortierer	Schweißer	
Versand- und Warenaufbereitung	Servicekräfte	
Zusteller	Werkzeugmacher	

\*mit mehr als fünf Nennungen

## f. Grundsätzliche Ausbildungsbereitschaft

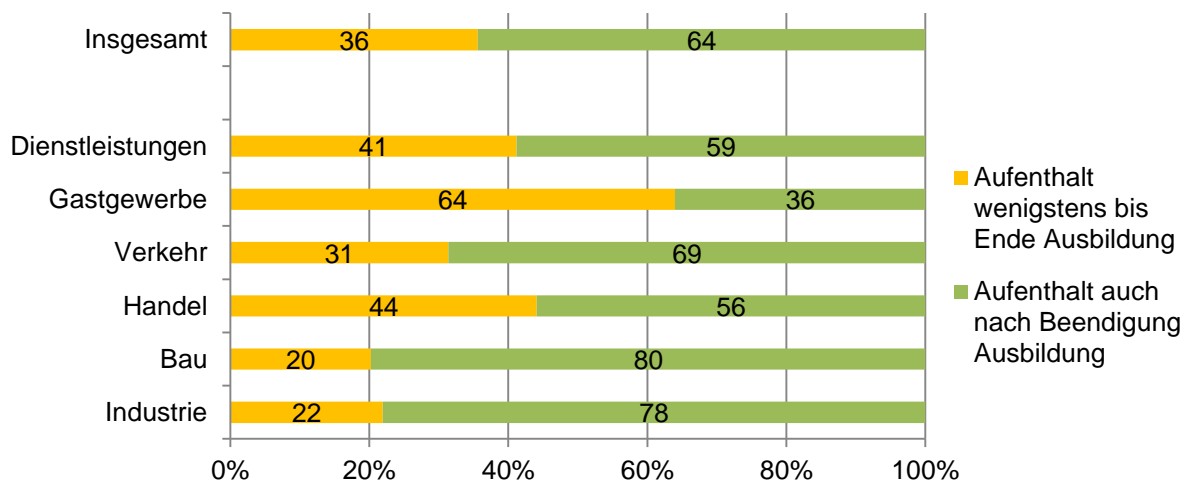
Grundsätzlich sind 40 Prozent der Befragten bereit, Flüchtlinge auszubilden. Dieser Wert liegt unter dem der Beschäftigungsmöglichkeiten, da 35 Prozent der Befragten nicht zu den Ausbildungsbetrieben zählen. Von den übrigen Unternehmen geben 20 Prozent sonstige Gründe gegen eine Ausbildung an, fünf Prozent sind noch unentschieden. Im Gastgewerbe ist wie bei der Einstellungsbereitschaft auch die Ausbildungsbereitschaft mit 66 Prozent am größten. Der Handel ist in dieser Frage unter Berücksichtigung des Anteils der Ausbildungsbetriebe erneut am zurückhaltendsten.

*Ist Ihr Unternehmen grundsätzlich bereit, asylsuchende/-berechtigte Jugendliche auszubilden? (N=2.492)*



Hinsichtlich der Möglichkeit einer Berufsausbildung kommt der Bleibeperspektive junger Migranten eine besondere Bedeutung zu. So würden fast zwei Drittel der Firmen (64 %) ein Ausbildungsengagement daran knüpfen, dass der Aufenthalt ihrer Auszubildenden, zumindest temporär, auch nach Abschluss der Ausbildung gesichert ist. 36 Prozent könnten sich eine Ausbildung auch dann vorstellen, wenn das Bleiberecht zumindest bis zur Beendigung der Ausbildung gewährleistet werden kann. Im Handel und Gastgewerbe sind diese Anteile deutlich höher.

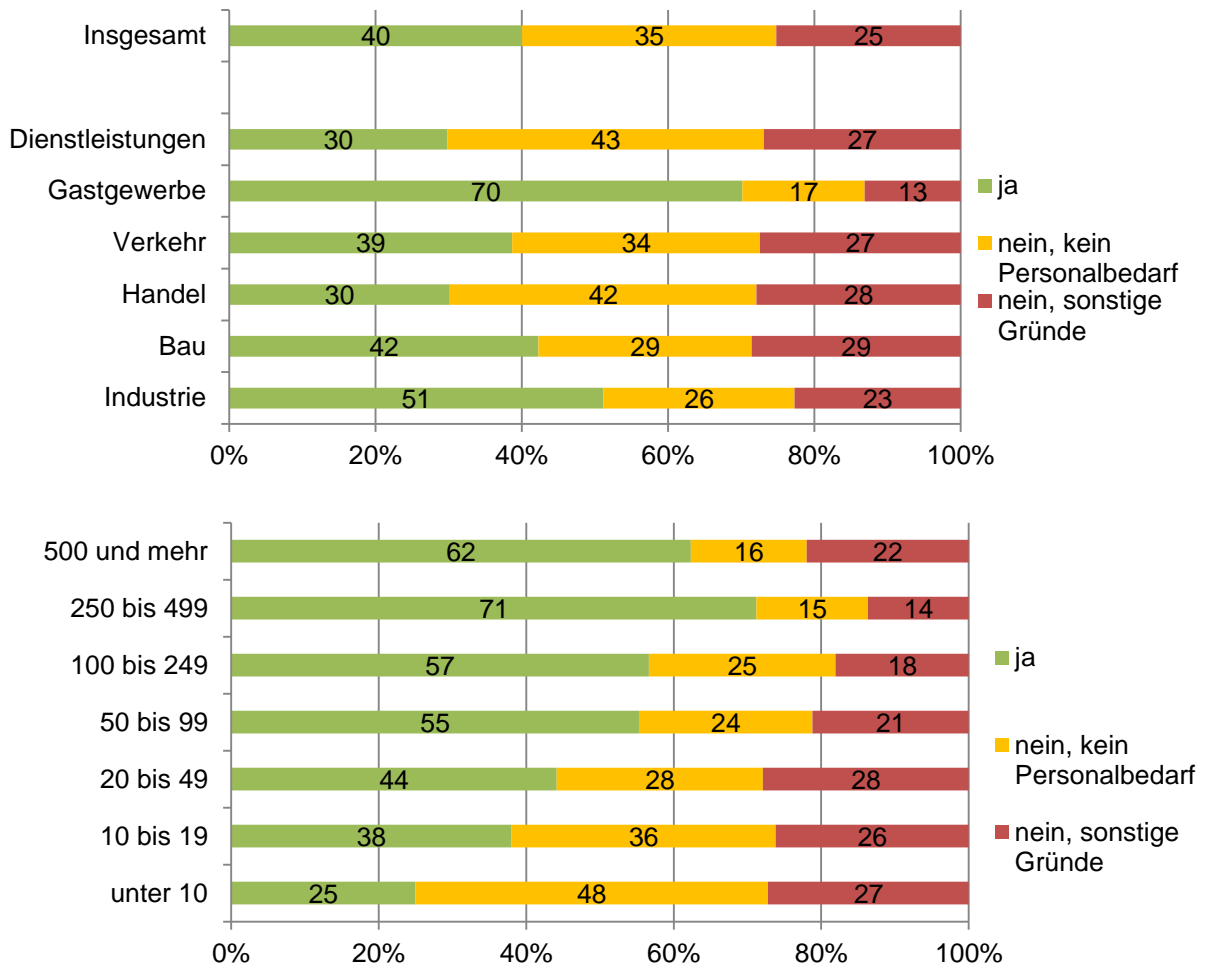
*Wenn ja, welche Aufenthaltsdauer des asylsuchenden/-berechtigten Jugendlichen wäre **mindestens** notwendig? (N=1.031)*



### g. Ausbildungsperspektiven 2016

Die Bereitschaft, Flüchtlinge bereits im nächsten Ausbildungsjahr 2016/17 auszubilden, unterscheidet sich nur geringfügig von der generellen Ausbildungsbereitschaft. So geben auch hier 40 Prozent der Befragten an, nach Klärung aller gesetzlichen Rahmenbedingungen bereits im nächsten Jahr Flüchtlinge ausbilden zu wollen/können.

*Sehen Sie die Möglichkeit, nach Klärung aller gesetzlichen Rahmenbedingungen bereits mit dem **Ausbildungsjahr 2016/2017** asylsuchende bzw. -berechtigte Jugendliche in Ihrem Unternehmen auszubilden?*  
(nach Wirtschaftszweigen und Beschäftigtengrößenklassen, N=2.132)



Generell ist die Ausbildungsbereitschaft von der Beschäftigtenzahl der Unternehmen abhängig. Größere Unternehmen bieten generell mehr Ausbildungsplätze an, da sie über größere Betreuungskapazitäten verfügen. 44 Prozent der befragten Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern sind keine Ausbildungsbetriebe und haben somit auch keinen Bedarf an Auszubildenden.

Die befragten Unternehmen offerieren für das Ausbildungsjahr 2016/17 mehr als 900 Stellen, wobei 78 Prozent der genannten Ausbildungsrichtungen auf gewerblich-technische und 22 Prozent auf kaufmännische Berufe entfallen. Zudem werden häufig Pflegeberufe (z. B. Alten- und Krankenpfleger) nachgefragt. Insgesamt spiegeln sich in den meistgenannten Ausbildungsstellen viele Berufe wider, die bereits aktuell nur schwer zu besetzen sind.

Die meistgenannten\* möglichen Ausbildungsberufe für Asylsuchende/-berechtigte (in alphabetischer Reihenfolge)

gewerblich-technische Ausbildung (78 % der Stellen)	kaufmännische Ausbildung (22 % der Stellen)
Anlagenmechaniker/-in	Automobilkaufmann/-frau
Baufacharbeiter/-in	Bankkaufmann/-frau
Berufskraftfahrer/-in	Fachmann/-frau für Systemgastronomie
Elektroniker/Elektromonteur/-in	Hotelfachmann/-frau
Fachinformatiker/-in	Kaufmann/-frau für Büromanagement
Fachkraft für Lagerlogistik	Kaufmann/-frau im Einzelhandel
Fachkraft für Lebensmitteltechnik	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel
Landschaftsbau/-pflege/Gärtner/-in	Kaufmann/-frau für Versicherung und Finanzen
Holzmechaniker/-in	Koch/Köchin
Industriemechaniker/-in	Immobilienkaufmann/-frau
Mechatroniker/-in	Industriekaufmann/-frau
Mediengestalter/-in	IT-Systemkaufmann/-frau
Medientechnologe/-in	Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte
Metallbauer/-in	Steuerfachangestellte
Orthopädietechnik-Mechaniker/-in	Tourismuskaufmann/-frau
Verfahrensmechaniker/-in	Versicherungskaufmann/-frau
Werkzeugmechaniker/-in	
Zerspanungsmechaniker/-in	

\*mit mehr als fünf Nennungen



## 4. Fazit

Die Möglichkeiten der Integration von Flüchtlingen und Asylsuchenden über Ausbildung und Beschäftigung werden auch in der sächsischen Unternehmerschaft rege und kontrovers diskutiert. Dies macht nicht zuletzt die hohe Beteiligung an der sachsenweiten Befragung im September/Oktober 2015 deutlich. Rund die Hälfte der Unternehmen sieht in der Zuwanderung von Flüchtlingen und Asylsuchenden eine Möglichkeit, den u. a. demografisch bedingt drohenden Fachkräfteengpass in der Region abzumildern. 43 Prozent sehen die aktuelle Zuwanderung eher als Chance, während 40 Prozent eher Probleme und Risiken für die Wirtschaft mit dem Thema verbinden.

Die hohe grundsätzliche Einstellungs-/Ausbildungsbereitschaft verbinden die Unternehmen mehrheitlich mit drei Kriterien: einem gesicherten Aufenthaltsstatus, guten Kenntnissen der deutschen Sprache und einer nachweislichen Bildung (Schule/Beruf/Studium). Sprach- und Integrationskurse zur Überwindung kultureller Unterschiede, begleitende organisatorische Betreuung und finanzielle Zuschüsse tragen zur Ausbildungs- und Beschäftigungsbereitschaft der Unternehmen gegenüber Flüchtlingen und Asylsuchenden bei.

Die Industrie- und Handelskammern in Sachsen wollen die Integration von Asylberechtigten in den Arbeitsmarkt u. a. durch folgende Maßnahmen unterstützen:

- Mitgliedsunternehmen zum Integrationsprozess informieren und beraten
- Beratung zur Anerkennung und Gleichstellung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen im IHK-Bereich (über IHK-FOSA<sup>3</sup>)
- Kooperation mit den Agenturen für Arbeit und Integrationsinstitutionen bei der beruflichen Orientierung und Arbeitsmarktintegration
- Eingliederung in aufnahmebereite Unternehmen durch das Instrument der Einstiegsqualifizierung (EQ) bzw. Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG)
- Ergänzung der beruflichen Vorkenntnisse durch Maßnahmen der Teilqualifizierung (TQ) gemeinsam mit Bildungsträgern
- Vermittlung in Ausbildung durch das Projekt „Passgenaue Besetzung“ bzw. in einer individuellen Vermittlung
- Kursangebote für eine verbesserte interkulturelle Kompetenz von Mitarbeitern, Unternehmern und (Deutsch-)Lehrern
- Beratung von bevorstehenden Existenzgründungen

---

<sup>3</sup> Die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) ist das bundesweite Kompetenzzentrum deutscher Industrie- und Handelskammern zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse. Sie nimmt Anträge auf Anerkennung entgegen und vergleicht, inwieweit ausländische Berufsqualifikationen mit entsprechenden deutschen Berufsabschlüssen als gleichwertig eingestuft werden können.