

Ergebniskurzbericht zur Ermittlung von Unterstützungsbedarfen, Hemmnissen und Barrieren für Migrant:innen für eine erfolgreiche Tätigkeit im Handel

Verbundprojekt „Close the Gap“ - innovative KI-gestützte Beratungs- und Bildungsangebote für Migranten zur Schließung der Lücke zwischen Sprachkursen und dem Einstieg in den Arbeitsmarkt im Handel.

GEFÖRDERT VOM

INNOVET



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

DURCHFÜHRT VOM

biBB

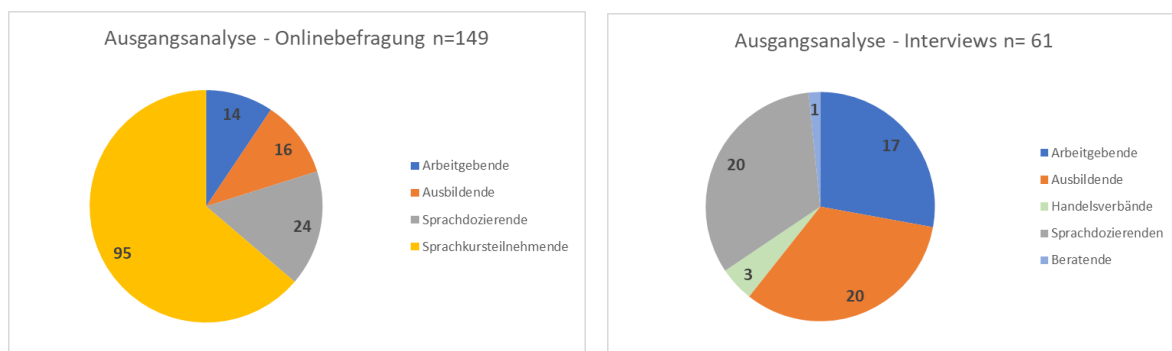
Bundesinstitut für
Berufsbildung

Das Projekt „Close the Gap – CtG-MigHa“ hat das Ziel, geflüchtete Migrant:innen dabei zu unterstützen, Arbeitsfelder und Weiterbildungsangebote im Handel zu finden, die zu ihren Qualifikationen passen und sich für ihre berufliche Weiterentwicklung eignen. Mit digitalen Technologien werden Bildungs- und Berufserfahrungsverläufe in Form eines Kompetenzprofils erstellt, um möglichst vollständig und transparent die beruflichen und sprachlichen Fähigkeiten der Migrant:innen darzustellen sowie auf deren Grundlage KI-unterstützte Empfehlungen auszugeben zur Passung an Stellenanforderungen und zu Weiterbildungs- und Beratungsangeboten.

Um ein realistisches Bild zu bekommen, wurden in einer Ausgangsanalyse von Januar bis Juni 2025 die Voraussetzungen, Bedarfe, Hemmnisse und Barrieren bei geflüchteten Migrant:innen, die sich aktuell in Sprachkursen der Bildungszentren des Handels befinden, ebenso erfasst wie die Erwartungen von Arbeitgebervertreter:innen, Ausbilder:innen und Sprachdozent:innen. Die Analyse erfolgte quantitativ als Onlinebefragung und qualitativ in Form von Interviews. Für die Interviews wurde ein entsprechender Leitfaden zu Grunde gelegt. Die darin berücksichtigten Aspekte fanden sich auch als Kategorien in der Online-Befragung wieder.

Die Antworten zeigen trotz unterschiedlicher Perspektiven klare Schnittmengen. Sprachdefizite, Motivation, fehlende Anerkennung von Qualifikationen, bürokratische Hürden sowie kulturelle Unterschiede bilden in allen befragten Gruppen zentrale Themenfelder.

Stichprobengröße



Die befragten Arbeitgebenden und Ausbildenden stammen überwiegend aus kleinen (0–50 Mitarbeitende, 42,9% bzw. 62,5%) oder sehr großen Unternehmen (>200 Mitarbeitende, 42,9% bzw. 31,3%) und decken zahlreiche Handelsbranchen ab, darunter Einzelhandel wie Lebensmittel, Textilhandel wie Bekleidung, Spielwaren, Feinkost, Möbel/Küchen, Elektrobranche, Sanitätsbereich sowie auch Großhandel.

Bei den Ausbildenden dominieren KMU mit 62,5% aus dem Einzelhandel.

Die Sprachdozierenden unterrichten überwiegend in den Integrations- und Berufssprachkursen (Niveau A1 bis B2).

Die Sprachkursteilnehmenden sind überwiegend zwischen 26 und 45 Jahren alt, größtenteils weiblich (70,5%) und kommen häufig aus der Ukraine und Syrien. Die Gruppe ist sprachlich heterogen, die Mehrzahl (76,6 %) hat bisher wenig oder keine Berufserfahrung in Deutschland.

Arbeitsmarktinteresse und Berufswünsche

Die Mehrheit der Sprachkursteilnehmenden möchte in Deutschland arbeiten (96,8%). Rund 46% streben eine Ausbildung oder Qualifikation an, 37% eine Voll- oder Teilzeitstelle und 11% eine Führungsposition. 35% können sich vorstellen, im Handel zu arbeiten, wobei ein Großteil unsicher ist, in welcher Position sie tätig sein könnten (59,6%). Arbeitgebende und Auszubildende geben an, dass Migrant:innen überwiegend in einfachen Positionen tätig sind, etwa als Aushilfen (42,9%), Arbeitskräfte (28,6%) oder Auszubildende (21,4%), während Fach- und Führungspositionen kaum besetzt werden.

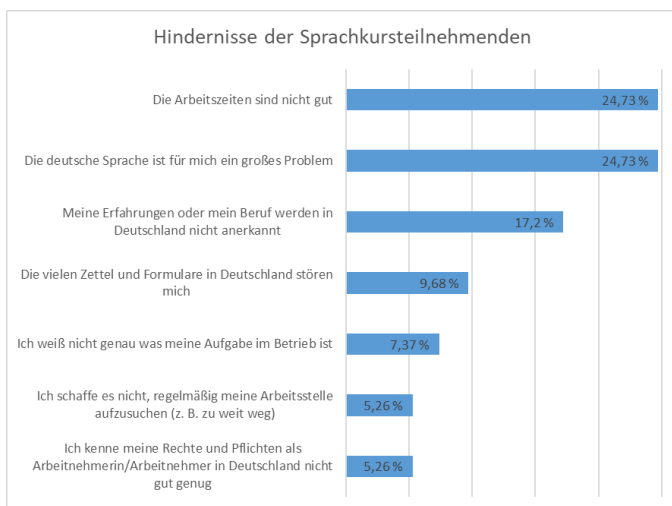
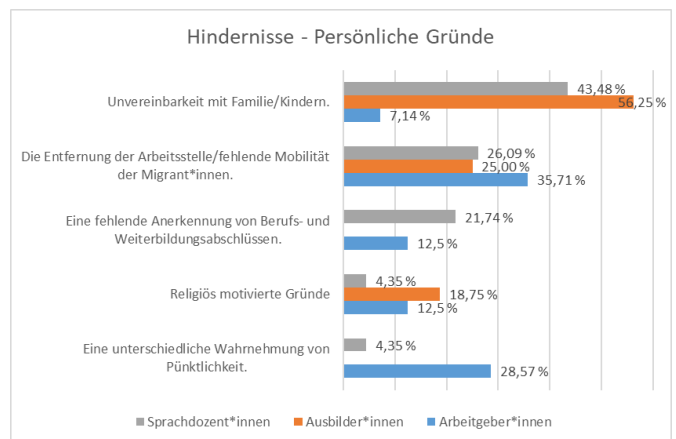
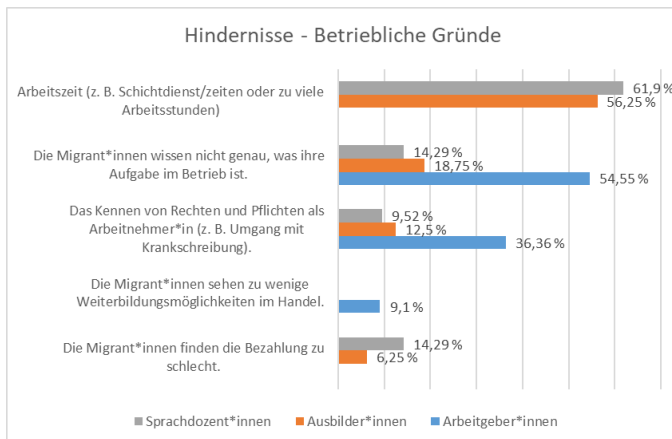
Barrieren und Hemmnisse

Die Vertreterinnen und Vertreter von Handelsverbänden verdeutlichen, dass der Einzelhandel bei der Integration von Migrant:innen auf mehrere zentrale Faktoren angewiesen ist: ausreichende Sprachkenntnisse, rechtliche Sicherheit, anerkannte Qualifikationen und eine stärkere Unterstützung durch Netzwerke und Beratungsangebote. Gleichzeitig werden strukturelle Hürden sichtbar, die sowohl die Mitgliedsunternehmen als auch die Verbände selbst in ihren Bemühungen einschränken. Komplexe Formulare, Anerkennungsverfahren für Qualifikationen und unsichere Aufenthaltsregelungen verzögern den Beschäftigungsbeginn. Aber auch Mitgliedsunternehmen gehen nur selten von sich aus auf die Verbände zu, wenn es um Fragen der Beschäftigung von Migrant:innen geht. Es besteht ein Bedarf an Rechtsberatung, insbesondere zu migrationsspezifischen Themen, um Unternehmen besser zu unterstützen.

Alle befragten Arbeitgebenden betonen die zentrale Bedeutung der Sprachkenntnisse. Fehlende Sprachkompetenz wird von den Unternehmen durchgehend als größte Barriere für Einstellung, Ausbildungserfolg und langfristige Beschäftigung gesehen, wobei die Arbeitgebenden auch darauf hinweisen, dass im Bereich Ausbildung in der Regel ein Sprachniveau von mindestens B2 erwartet wird und für Tätigkeiten mit direktem Kundenkontakt sich häufig sogar C1 als notwendig erweist. Neben den sprachlichen Hürden ist die Integration ins Team und den Betrieb ein wesentlicher Punkt für eine erfolgreiche Beschäftigung. Hemmnisse stellen hier kulturelle Unterschiede oder Missverständnisse im Arbeitsalltag oder fehlende Motivation der Migrant:innen dar.

Auf die Bedeutung geeigneter Sprach- und Berufsqualifikationen für den Einstieg in den Handel weisen auch Sprachdozierende hin. Darüber hinaus bestehen gleichzeitig deutliche Lücken in der Beratung und Begleitung. Viele Migrant:innen wüssten nicht, welche Qualifizierungsangebote, Anerkennungsverfahren oder berufliche Möglichkeiten ihnen offenstehen. Besonders im Übergang von Sprachkursen in Ausbildung oder Arbeit fehle eine kontinuierliche Unterstützung. Gewünscht werden niederschwellige Beratungsstellen, Willkommenszentren sowie spezifische Berufssprachkurse und Coachings, die stärker auf die individuellen Bedarfe eingehen.

Auch die Auszubildenden betonen sehr deutlich, dass erhebliche Barrieren sowohl auf individueller Ebene (z. B. fehlende Sprachkenntnisse, familiäre Verpflichtungen) als auch auf struktureller Ebene (z. B. bürokratische Anforderungen, Prüfungsformate) liegen. Für die Ausbildung im Handel wird in der Regel ein Mindestniveau von B1 genannt, für Berufe mit stärkerem Kundenkontakt jedoch B2 oder höher. Insbesondere die schriftlichen Anforderungen in Prüfungen werden als besonders hohe Hürde wahrgenommen. Viele Auszubildende scheitern weniger am Praxisalltag, sondern vielmehr daran, dass sie Prüfungsfragen in deutscher Sprache nicht ausreichend verstehen oder komplexe Texte nicht eigenständig bearbeiten können.



Unterstützungsbedarfe

Unterstützungsbedarfe werden hinsichtlich sprachlicher Förderung, individueller Begleitung und Beratung bspw. beim Bewerbungsprozess oder Coaching durch erfahrene Mitarbeitende, niederschwellige praktische Maßnahmen wie Praktika, Betriebsbesichtigung, Onboarding Maßnahmen, psychologischer Betreuung und sozialer Bedarfe wie bspw. flexiblen Arbeitszeiten, Kinderbetreuung sowie rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen wie Vereinfachung von Anerkennungsprozessen und bürokratischen Verfahren, Rechtsberatung zu Aufenthaltsstatus, Arbeitserlaubnis und arbeitsrechtlichen Fragen, aufgezeigt.

Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Beschäftigung

Drei Faktoren bestimmen den Erfolg maßgeblich:

- Sprachkompetenz als unabdingbare Grundlage für Ausbildung und Beschäftigung,
- Motivation, Zuverlässigkeit und Teamintegration als wichtigste Erfolgsbedingungen,
- Rechtliche Klarheit (Aufenthaltsstatus, Arbeitserlaubnis), Abbau bürokratischer Hürden und praxisnahe Unterstützung sind notwendige Rahmenbedingungen.

Ebenso wird deutlich, dass nachhaltige Integration nur dann gelingt, wenn neben Sprachförderung auch psychologische, soziale und alltagspraktische Hilfen systematisch verankert werden. Interkulturelle Sensibilität, Offenheit von Arbeitgebern und Kolleginnen/Kollegen sowie klare Kommunikation fördern die Integration zusätzlich. Praktische Qualifizierungsmaßnahmen, Berufssprachkurse und gezielte Weiterbildungen erleichtern die Integration deutlich.

Der ausführliche Ergebnisbericht wird im Dezember 2025 veröffentlicht.