

Vierteljahresschrift zur empirischen
Wirtschaftsforschung, Jg. 44



■ Regina Flake / Svenja Jambo / Sarah Pierenkemper / Paula Risius /
Dirk Werner

Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlings in Unternehmen

Die Bedeutung von Unterstützungsangeboten bei der Integration

Vorabversion aus: IW-Trends, 44. Jg. Nr. 2
Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Verantwortliche Redakteure:

Prof. Dr. Michael Grömling, Telefon: 0221 4981-776

Holger Schäfer, Telefon: 030 27877-124

groemling@iwkoeln.de · schaefer.holger@iwkoeln.de · www.iwkoeln.de

Die IW-Trends erscheinen viermal jährlich, Bezugspreis € 50,75/Jahr inkl. Versandkosten.

Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über
lizenzen@iwkoeln.de

ISSN 0941-6838 (Printversion)

ISSN 1864-810X (Onlineversion)

© 2017 Institut der deutschen Wirtschaft Köln Medien GmbH

Postfach 10 18 63, 50458 Köln

Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln

Telefon: 0221 4981-452

Fax: 0221 4981-445

iwmedien@iwkoeln.de

www.iwmedien.de

Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen in Unternehmen – Die Bedeutung von Unterstützungsangeboten bei der Integration

**Regina Flake / Svenja Jambo / Sarah Pierenkemper / Paula Risius / Dirk Werner
März 2017**

Zusammenfassung

Ungefähr jedes sechste Unternehmen in Deutschland beschäftigt bereits Flüchtlinge als Auszubildende, Praktikanten oder reguläre Mitarbeiter. Vor allem Handwerksunternehmen leisten einen großen Beitrag zur Integration. Die Mehrheit der Unternehmen, die bereits Flüchtlinge beschäftigen, planen für 2017, weitere Flüchtlinge einzustellen. Auch herausfordernde Erfahrungen beispielsweise mit mangelnden Sprachkenntnissen führen zu keiner Änderung der Pläne. Die Integrationsaufgabe können und müssen Unternehmen dabei nicht allein meistern. Neben vielen etablierten Informations- und Unterstützungsangeboten für Unternehmen wie dem Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen wurden viele Programme gezielt für die Integration von Flüchtlingen in Unternehmen geöffnet oder neu geschaffen. Es zeigt sich jedoch, dass viele Angebote von Unternehmen (noch) nicht genutzt werden, etwa weil sie nicht bekannt sind. Unternehmen informieren sich erst dann über Unterstützungsmöglichkeiten, wenn sie bereits Flüchtlinge beschäftigen. Mehr Informationen über die Programme und ihren Nutzwert sowie eine weitere Schärfung ihrer Passgenauigkeit könnten daher mehr Unternehmen – auch solche ohne Erfahrung – dazu motivieren, zukünftig Flüchtlinge zu beschäftigen.

Stichwörter: Flüchtlinge, Arbeitsmarkt, Integration

JEL-Klassifikation: J60, M51, M53

Die Rolle von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen

Zwischen Januar 2015 und Dezember 2016 kamen 1,2 Millionen Personen auf der Suche nach Schutz und Sicherheit in Deutschland an (BMI, 2017). Viele der geflüchteten Menschen werden voraussichtlich langfristig in Deutschland bleiben. Sie zu integrieren, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Ein wichtiger Schritt bei der Integration ist die Aufnahme einer Beschäftigung. Dabei kommt den mehr als 3,6 Millionen Unternehmen in Deutschland eine Schlüsselrolle zu. Die Integration von Flüchtlingen ist zwar in erster Linie eine humanitäre Aufgabe. Doch gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die zunehmend Probleme haben, ihre offenen Stellen mit passend qualifizierten Fachkräften zu besetzen, stellt die Integration von Geflüchteten auch eine Chance dar. Mit den richtigen Integrations- und Qualifizierungsmaßnahmen können Geflüchtete mittel- bis langfristig einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

Inzwischen hat bereits ungefähr jedes sechste Unternehmen Erfahrung mit der Integration von Geflüchteten gemacht – sei es in Praktika, Ausbildung oder regulärer Beschäftigung. Dabei sehen sich viele Betriebe mit verschiedenartigen Herausforderungen konfrontiert, wodurch Flüchtlingen der Einstieg in den Arbeitsmarkt nicht immer reibungslos gelingt. Die Mehrheit der Unternehmen beklagt fehlende Sprach- und Fachkenntnisse (Flake et al., 2017). Viele Unternehmen beklagen darüber hinaus, dass sie die vorhandenen Qualifikationen der Flüchtlinge nur schwer einschätzen können (Geis et al., 2016). Hinzu kommen wahrgenommene bürokratische und rechtliche Hürden. Beispielsweise wird in Deutschland bei der Stellenbesetzung im Normalfall eine Vorrangprüfung vorgenommen, nach der zunächst sichergestellt werden muss, dass kein inländischer Bewerber Interesse an der ausgeschriebenen Stelle hat, bevor ein Asylbewerber eingestellt wird. Diese Vorrangprüfung ist jedoch seit August 2016 in 133 der 156 Arbeitsagenturbezirke für drei Jahre außer Kraft gesetzt worden (BMAS, 2016).

Neben diesen und weiteren Einstellungshemmnissen existieren aber auch Einflussfaktoren und Angebote, die für Unternehmen die Integration von Geflüchteten erleichtern. Hilfreich ist der persönliche Kontakt. Unternehmen, die bereits Kontakt zu Geflüchteten haben, sind weitaus häufiger bereit, Flüchtlinge zu beschäftigen und zu qualifizieren. Dies zeigen sowohl Befragungen von Geflüchteten als auch von Unternehmen (Eisnecker/Schacht, 2016; Geis et al., 2016). Weitere Faktoren,

welche die Einstellung erleichtern, sind interkulturelle Erfahrungen, die ein Unternehmen mit Menschen mit Migrationshintergrund bereits hat, aber auch die besondere Förderung, zum Beispiel durch Sprachprogramme (Flake et al., 2017).

Staatliche Förderprogramme, Verbände, Kammern, Ehrenamtliche und zahlreiche weitere Akteure bieten vielfältige Hilfsangebote. Sie unterstützen Unternehmen bei der Integration und erleichtern den Geflüchteten den Arbeitsmarktzugang. Die Hilfsangebote reichen von der Beratung über konkrete Förderprogramme bis hin zu begleitenden Ansprechpartnern vor Ort wie Willkommenslotsen, Integrationslotsen und Kümmerer. Eine zentrale Frage ist, inwieweit Unterstützungsangebote die Integrationsbereitschaft von Unternehmen positiv beeinflussen. Der Zusammenhang von Förderkulisse und Einstellungspraxis von Unternehmen in Bezug auf Flüchtlinge ist bislang unerforscht. Die vorliegende Studie untersucht mit Daten aus einer Unternehmensbefragung den Zusammenhang zwischen der unternehmensseitigen Bekanntheit und Nutzung verschiedener Unterstützungsmaßnahmen und der bereits realisierten und beabsichtigten Beschäftigung von Flüchtlingen.

Forschungsstand

Die Datenbasis zum aktuellen Stand der Flüchtlingsintegration ist noch im Aufbau. In vielen offiziellen Statistiken – beispielsweise der der Bundesagentur für Arbeit – wurde bis Herbst 2016 nicht erfasst, ob die Person ein Asylbewerber ist oder, ob es sich um einen Geduldeten oder einen anerkannten Flüchtling handelt. Die große Anzahl an Flüchtlingen, die in den vergangenen beiden Jahren nach Deutschland gekommen ist, hat den Bedarf an aussagekräftigen Statistiken deutlich erhöht. Nur so kann eine belastbare Aussage darüber getroffen werden, wie die Integration von Geflüchteten vorangeht. Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, dass sich Flüchtlinge langsamer in den Arbeitsmarkt integrieren als andere Migrantengruppen (IAB, 2016). Somit sind die Forschungsergebnisse zu Migranten auf die derzeitige Situation nur begrenzt übertragbar. Bislang konnten viele Aussagen im Zusammenhang mit der Integration von Flüchtlingen lediglich angenähert werden (Geis et al., 2016). Aktuelle Studien erlauben jedoch die Ableitung einiger zentraler Ergebnisse. So sind die meisten Flüchtlinge unter 35 Jahre alt und männlich (IAB, 2016). Die Hauptherkunftsländer der Geflüchteten sind Syrien, Afghanistan, Irak und Eritrea, aus denen im vergangenen Jahr rund zwei Drittel aller Asylanträge stammen (BAMF, 2017).

Mit Blick auf den derzeitigen Stand der Integration von Flüchtlingen in Unternehmen zeigen die Ergebnisse einer Unternehmensbefragung im Rahmen des IW-Personalpanels von Dezember 2016, dass 15 Prozent der Unternehmen Flüchtlinge in Praktika oder Ausbildungsverhältnissen qualifizieren oder sie regulär beschäftigen. Zudem planen 15 Prozent der kleinen und 21 Prozent der mittleren Unternehmen, im Jahr 2017 Flüchtlinge einzustellen, während es unter den großen Unternehmen 33,6 Prozent sind (Flake et al., 2017). Sowohl die Anzahl der Unternehmen, die derzeit Flüchtlinge beschäftigen, als auch derer, die dies für 2017 planen, hat seit Herbst 2016 zugenommen. Dies deutet auf Fortschritte bei der Integration hin (Geis et al., 2016). Auch wenn der Anteil von KMU, die Flüchtlinge beschäftigen, geringer ist als der Anteil von großen Unternehmen, so leistet der Mittelstand absolut gesehen dennoch den größten Beitrag zur Integration von Flüchtlingen. Dies ist damit zu erklären, dass deutlich mehr Klein- und Kleinstbetriebe als mittlere und große Unternehmen existieren. Anteilig arbeiten 41 Prozent der beschäftigten Flüchtlinge in kleinen und 26 Prozent in mittleren Unternehmen (Salikutluk et al., 2016).

Für eine nachhaltige Integration ist es wichtig, dass Flüchtlinge gemäß ihren Qualifikationen eingesetzt, oder – sofern sie noch keinen beruflichen Abschluss aus dem Herkunftsland mitbringen – passend qualifiziert werden. Viele Geflüchtete arbeiten in Helfertätigkeiten, aber nur wenige als Fachkräfte (Geis et al., 2016). Flüchtlinge geben häufiger als andere Personen an, dass sie für ihre Tätigkeiten überqualifiziert sind (Salikutluk et al., 2016). Ein Grund hierfür ist, dass Arbeitgeber den Kenntnisstand ausländischer Bewerber nicht immer einschätzen können. Zudem ist in vielen außereuropäischen Ländern „training on the job“, also das Lernen während der ausgeübten Tätigkeit selbst, verbreitet und die Bedeutung einer formalen Berufsausbildung und damit verbunden von formalen Zertifikaten ist weitaus geringer (Radetzky/Stoewe, 2016; vgl. auch Liebau/Salikutluk, 2016). So haben lediglich 12 Prozent der Flüchtlinge eine formale Berufsausbildung begonnen und nur 6 Prozent bringen einen beruflichen Abschluss mit (IAB, 2016). Berufliche Erfahrung haben hingegen 85 Prozent der Flüchtlinge über 24 Jahre gesammelt – wenn auch überwiegend ohne Abschluss (Liebau/Salikutluk, 2016).

Fehlende Zeugnisse bewerten Arbeitgeber zwar als ein Hemmnis für die Einstellung von Geflüchteten. Sie halten jedoch andere Hemmnisse für gravierender: Während 63,3 Prozent der Arbeitgeber fehlende Informationen über fachliche Kompetenzen

als „große Hürde“ empfinden, sehen sie mangelnde Deutschkenntnisse (85,9 Prozent) und unzureichende fachliche Kompetenzen (65,3 Prozent) als schwerwiegendere Hemmnisse an (Flake et al., 2017). Die schwierige Bewertbarkeit und fehlende Vorqualifizierungen sprächen eigentlich dafür, Flüchtlinge vermehrt auszubilden, nachzuqualifizieren oder aber die bestehenden Kompetenzfeststellungsverfahren zu verbessern. Um dieses Vorhaben zu realisieren, gilt es allerdings, aufseiten der Flüchtlinge nicht nur Sprachkenntnisse zu erwerben und eine solide schulische Vorbildung zu erreichen. Gleichzeitig muss ihnen auch der Mehrwert einer Ausbildung gegenüber dem direkten Einstieg in eine – gegebenenfalls zunächst höher als eine Ausbildung vergütete – Helfertätigkeit vermittelt werden. Hohe Opportunitätskosten schrecken einige Flüchtlinge derzeit ab (Geis et al., 2016; Ebbinghaus, 2017).

Neben den sprachlichen, institutionellen, und fachlichen Hemmnissen gibt es auch Faktoren, die den Unternehmen die Einstellung von Flüchtlingen erleichtern. Übereinstimmend berichten verschiedene Studien, dass ein Großteil der Flüchtlinge die erste Stelle in Deutschland über soziale Kontakte gefunden hat. Der Anteil schwankt dabei je nach Studie zwischen 42 Prozent (IAB, 2016) und 47 bis 59 Prozent (Eisnecker/Schacht, 2016). Unternehmen, die bereits Geflüchtete beschäftigt haben, planen mehr als doppelt so häufig, weitere Geflüchtete einzustellen, als Unternehmen ohne Erfahrung (Flake et al., 2017). Darüber hinaus sind für viele Unternehmen die Verfügbarkeit von berufsbezogener Sprachförderung parallel zur Beschäftigung, Lohnkostenzuschüsse, ein fester Ansprechpartner, der relevante Informationen bereitstellt, sowie externe Unterstützung mit Blick auf Nachhilfe, sozialpädagogische Betreuung oder Betreuung im Bereich der Berufsvorbereitung zentrale Anreize für die Einstellung von Flüchtlingen (Flake et al., 2017).

In den letzten Jahren wurden einige Programme ins Leben gerufen, die auf diese Bedarfe der Unternehmen abzielen und die Integration von Geflüchteten fördern sollen. Gleichzeitig wurden zahlreiche bestehende Programme gezielt für die Qualifizierung und Beschäftigung von Geflüchteten geöffnet. Viele dieser Programme sind allerdings bislang bei den Unternehmen und bei den Flüchtlingen kaum bekannt (Geis et al., 2016; IAB, 2016; Flake et al., 2017). Das gilt besonders für kleine und mittlere Unternehmen (Flake et al., 2017). Die Mehrheit der Unternehmen, die Programme in Anspruch nimmt, bewertet diese auch als hilfreich.

Dabei liegen keine Hinweise dafür vor, dass die Unterstützung besser auf eine bestimmte Größenklasse von Unternehmen zugeschnitten sein sollte (Geis et al., 2016).

Datengrundlage und Methodik

Datengrundlage der folgenden Befunde ist eine Sondererhebung des IW-Personalpanels, die im Rahmen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages gefördert wurde (KOFA, 2017). Diese Befragung wurde eigens konzipiert, um Einstellungsverhalten und Einstellungspläne von Unternehmen mit Blick auf die Zielgruppe der Geflüchteten näher untersuchen zu können. Für die Unternehmensbefragung „Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt“ wurden zwischen dem 29. November und dem 15. Dezember 2016 insgesamt 1.030 Unternehmen telefonisch im Rahmen einer nach Betriebsgröße und Branchen geschichteten Stichprobe befragt (Tabelle 1). Als Ansprechpartner innerhalb der Unternehmen dienten die Personalverantwortlichen.

Die Verteilungen zwischen der Grundgesamtheit und der Stichprobe weichen voneinander ab. In der Stichprobe sind anteilig mehr große Unternehmen und mehr Unternehmen der Industrie enthalten als in der Grundgesamtheit. Dieses Vorgehen wird bewusst gewählt, um auch diese beiden Gruppen mit einer hinreichend großen Fallzahl auswerten zu können. Um repräsentative Gesamtwerte für die Grundgesamtheit aller Unternehmen in Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu ermitteln, wurden die Befragungs-

Umfang und Struktur der Stichprobe

Nach Mitarbeitergrößenklasse und Branche

	1 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	Ab 250 Mitarbeiter	Gesamt
Industrie und Bau	126	136	131	393
Dienstleistungen	257	179	201	637
Gesamt	383	315	332	1.030

Ungewichtete Anzahl der Unternehmen.
Quelle: IW Consult, 2016

Tabelle 1: http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/331703/storage/master/download/tab1.xlsx

ergebnisse nach der Unternehmensanzahl anhand von Daten des Unternehmensregisters hochgerechnet.

Gewichtet ergibt sich daraus eine Größenverteilung von 95,8 Prozent an Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern, 3,4 Prozent an Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern und 0,8 Prozent an Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern. Zudem können knapp ein Viertel aller Unternehmen dem Sektor Industrie und Bau und drei Viertel dem Dienstleistungsbereich zugeordnet werden. Knapp drei von zehn Unternehmen sind Handwerksunternehmen. Rund vier von zehn Handwerksunternehmen lassen sich dem Bereich Industrie und Bau zuordnen, die übrigen dementsprechend den Dienstleistungen. Zudem haben 97,8 Prozent der Handwerksbetriebe häufig weniger als 50 Mitarbeiter als der Gesamtschnitt. Eine ausführliche Beschreibung des Datensatzes sowie der deskriptiven Ergebnisse findet sich in Flake et al. (2017).

Einstellungsverhalten und Einstellungspläne von Unternehmen

Fast jedes vierte Unternehmen beschäftigt derzeit Flüchtlinge oder hat dies in den letzten drei Jahren getan. Sechs von zehn dieser Unternehmen planen, auch 2017 Flüchtlinge zu qualifizieren oder zu beschäftigen. Zudem plant ein weiteres Viertel der Unternehmen, die bisher keine Erfahrung mit der Beschäftigung von Flüchtlingen haben, 2017 erstmals Flüchtlinge einzustellen. Demnach hat im Jahr 2017 gut jedes dritte Unternehmen vor, Flüchtlinge in den Betrieb aufzunehmen.

Mithilfe von linearen Regressionsmodellen wurde untersucht, was Unternehmen, die Flüchtlinge beschäftigen oder dies ab dem Jahr 2017 planen, auszeichnet. Es zeigt sich, dass mittlere und große Unternehmen mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit Flüchtlinge beschäftigen als kleine Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern. Keine signifikanten Unterschiede gibt es zwischen der Dienstleistungsbranche und der Industrie- und Baubranche. Unabhängig von Unternehmensgröße und Branche haben jedoch Handwerksbetriebe eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, Flüchtlinge zu beschäftigen, als andere Unternehmen.

Werden die Einstellungspläne genauer untersucht, zeigen Unternehmensgröße, Branche und Handwerkszugehörigkeit vergleichbare Einflüsse wie bei der derzeitigen Beschäftigung (Tabelle 2). Einen zusätzlichen Einfluss hat allerdings das

Einstellungsverhalten der Unternehmen in den vergangenen Jahren. So planen Unternehmen, die in den letzten drei Jahren neue Mitarbeiter eingestellt haben, die also Personalbedarf aufweisen, auch signifikant häufiger im Jahr 2017 Flüchtlinge einzustellen. Noch stärker fällt dieser Effekt aus, wenn die Unternehmen angeben, dass unter den in den letzten drei Jahren neu eingestellten Mitarbeitern Menschen mit Migrationshintergrund waren. Darüber hinaus hat die Tatsache, dass Unternehmen derzeit Flüchtlinge beschäftigen oder in den letzten drei Jahren Flüchtlinge beschäftigt haben, einen zusätzlichen signifikant positiven Effekt. Das heißt, dass Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Zielgruppe der Geflüchteten gemacht haben, signifikant häufiger planen, im Jahr 2017 Flüchtlinge zu beschäftigen, als Unternehmen ohne Erfahrung.

Die Ergebnisse bestätigen, dass große Unternehmen relativ gesehen häufiger Flüchtlinge beschäftigen oder künftig beschäftigen wollen. Dies ist jedoch vorrangig darauf zurückzuführen, dass große Unternehmen zum einen häufiger neue Mitarbeiter einstellen und zum anderen mehr personelle und finanzielle Ressourcen

Pläne für die Beschäftigung von Flüchtlingen im Jahr 2017

OLS-Regression

	Modelle			
	I	II	III	IV
Größe: 1 bis 49 Mitarbeiter (Referenz)				
Größe: 50 bis 249 Mitarbeiter	0,175***	0,167***	0,100**	0,095**
Größe: ab 250 Mitarbeiter	0,358***	0,341***	0,233***	0,194***
Branche: Industrie und Bau (Referenz)				
Branche: Dienstleistungen	0,004	0,020	-0,016	-0,010
Handwerksunternehmen	0,193***	0,201***	0,151***	0,140**
In den letzten drei Jahren neue Mitarbeiter eingestellt		0,310***		0,144***
Davon: Mitarbeiter mit Migrationshintergrund eingestellt			0,309***	0,220***
Beschäftigung von Flüchtlingen				0,184***
Konstante	0,259***	-0,045	0,138***	0,004
R ²	0,042	0,069	0,147	0,175
Beobachtungen	983	983	975	975

Abhängige Variable: Pläne für die Beschäftigung von Flüchtlingen (Ja/Nein). ***/**/*: signifikant auf dem 1-/5-/10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler.

Quellen: IW Consult, 2016; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

cen haben, um die Integration von Geflüchteten aktiv anzugehen – sei es für die rechtliche Klärung des Arbeitsmarktzugangs, die Recherche und Beantragung passgenauer Informations- und Unterstützungsangebote bis hin zur betrieblichen Integration, beispielsweise unterstützt durch Integrationsmentoren. Darüber hinaus haben große Unternehmen häufiger Erfahrung mit der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund und sich bereits mit Themen wie Willkommenskultur und Diversity Management auseinandergesetzt. Daher nimmt der Einfluss der Unternehmensgröße auch ab, wenn andere Faktoren zusätzlich berücksichtigt werden.

Unabhängig von Unternehmensgröße und Branche planen Handwerksunternehmen signifikant häufiger als andere Unternehmen, im Jahr 2017 Flüchtlinge einzustellen. Hierfür gibt es verschiedene Erklärungsansätze. Eine Begründung könnte sein, dass in vielen Handwerksberufen Fachkräftengpässe herrschen und Handwerksbetriebe somit offener für die Beschäftigung und Qualifizierung dieser neuen Zielgruppe sind. Ein weiterer Grund könnte auch das Interesse der Geflüchteten selber sein, die bereits Berufserfahrung in handwerklichen Berufen haben. Zudem gibt es seitens des Handwerks zahlreiche Maßnahmen zur Berufsorientierung und Qualifizierung von Geflüchteten, die diesen Trend noch einmal verstärken können. Die Programme Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF) und Perspektive für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H) bereiten speziell auf eine Tätigkeit im Handwerk vor.

Mit Blick auf die Art der Erfahrung, die Unternehmen in den letzten Jahren mit der Beschäftigung von Flüchtlingen gemacht haben, zeigen sich hemmende und förderliche Aspekte. Fast alle Unternehmen (93,7 Prozent) berichten, dass sie die Arbeit in vielfältigen Teams als bereichernd empfinden (Flake et al., 2017). Auch die Einsatzbereitschaft, die Motivation und der Lerneifer der Flüchtlinge werden positiv hervorgehoben. Gleichzeitig stellt die Integration Unternehmen auch vor Herausforderungen. Besonders mangelnde schriftliche und mündliche Sprachkenntnisse, Probleme mit der Anpassung an die „typisch deutsche“ Arbeitsmentalität und der hohe Betreuungsaufwand werden genannt. Insgesamt nennen die wenigsten Unternehmen ausschließlich positive oder negative Aspekte. Zudem werden im Durchschnitt mehr positive Aspekte aufgezählt.

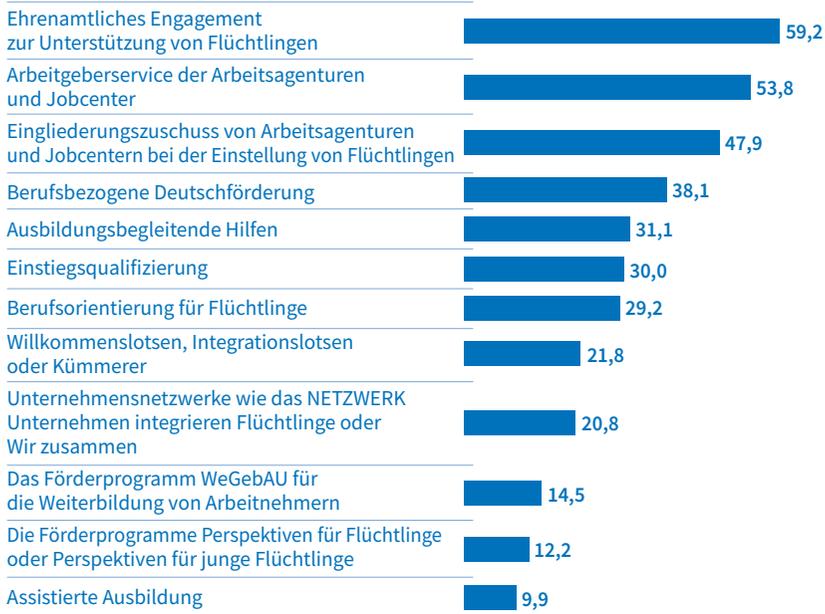
Wird dieser Zusammenhang genauer untersucht, zeigt sich, dass spezifische positive oder negative Erfahrungen selten einen signifikanten Einfluss auf die Einstellungsbereitschaft haben – auch nicht nach Kontrolle für Unternehmensgröße, Branche und Handwerkszugehörigkeit. Lediglich jene Unternehmen, die bereits Flüchtlinge beschäftigen und als Erfahrung angeben, dass diese sich zunächst an die deutsche Arbeitsmentalität gewöhnen müssen, planen signifikant seltener, im Jahr 2017 erneut Geflüchtete einzustellen, als Unternehmen, die diese Erfahrung nicht gemacht haben. Insgesamt lässt sich somit festhalten, dass Unternehmen sich auch von erlebten Herausforderungen nicht abhalten lassen und sich weiter um die Integration bemühen.

Einfluss der Bekanntheit von Unterstützungsangeboten

Es gibt eine Vielzahl von Maßnahmen, die Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten unterstützen sollen. Hierzu zählen unter anderem die Bereitstellung von Informationen, finanzielle Entlastungen, aber ebenso ausbildungs- und berufsbegleitende sprachliche und fachliche Fördermaßnahmen. Viele dieser Angebote bestehen bereits seit langem und wurden in jüngster Zeit für Asylbewerber und Geduldete geöffnet oder waren sogar bereits für diese Zielgruppe verfügbar. Damit stehen sie den Unternehmen auch mit Blick auf andere Zielgruppen wie sozial benachteiligte oder leistungsschwache Jugendliche, An- und Ungelernte, Menschen mit Behinderung, ältere Arbeitslose sowie Menschen mit Migrationshintergrund, zur Verfügung. Hierzu gehören beispielsweise der Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen und der Jobcenter, der Eingliederungszuschuss, die Einstiegsqualifizierung (EQ), die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), die Assistierte Ausbildung (AsA) und das Programm für die Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU). Darüber hinaus wurden weitere Programme vorwiegend für eine frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten neu geschaffen. Hierzu gehören die Berufsbezogene Deutschförderung, Perspektiven für Flüchtlinge (PerF), Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF), Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF) und die Etablierung von zentralen Ansprechpartnern für Unternehmen wie die Willkommenslotsen. Auch ehrenamtliches Engagement und Unternehmensnetzwerke sollen den Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen helfen.

Bekanntheit von externen Unterstützungsangeboten

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet



Quelle: IW Consult, 2016

Abbildung: http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/331705/storage/master/download/abb.xlsx

Während die Mehrheit der Unternehmen mit ehrenamtlichem Engagement und dem Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen und Jobcenter vertraut sind, ist die Bekanntheit der Förderprogramme PerF und PerJuF mit 12,2 Prozent oder auch der AsA mit 9,9 Prozent vergleichsweise gering (Abbildung). Diese Unterschiede in der Bekanntheit sind auch dadurch zu erklären, dass die Programme unterschiedlich lang existieren. Während sich beispielsweise abH seit vielen Jahren etabliert haben, ist die AsA ein noch relativ neues Instrument, das erst 2015 eingeführt wurde. Es stellt sich die Frage, inwieweit die Bekanntheit und Nutzung unterschiedlicher Informations- und Unterstützungsangebote die Integration von Flüchtlingen in Unternehmen noch weiter fördern können.

Die Ergebnisse einer multivariaten Analyse zeigen, dass die Unternehmen, die die oben genannten Unterstützungsangebote kennen, mit signifikant höherer Wahr-

Beschäftigung von Flüchtlingen im Zusammenhang mit der Bekanntheit von Unterstützungsprogrammen

OLS-Regression

	Modelle												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
Größe: 1 bis 49 Mitarbeiter (Referenz)	0,103***	0,117***	0,116***	0,093**	0,110***	0,116***	0,112***	0,108***	0,124***	0,112***	0,120***	0,121***	0,132***
Größe: 50 bis 249 Mitarbeiter	0,311***	0,341***	0,340***	0,303***	0,329***	0,342***	0,336***	0,333***	0,346***	0,338***	0,355***	0,357***	0,372***
Größe: ab 250 Mitarbeiter													
Branche: Industrie und Bau (Referenz)	0,040	0,047	0,036	0,046	0,042	0,043	0,033	0,039	0,045	0,036	0,041	0,041	0,038
Branche: Dienstleistungen	0,162	0,158***	0,162	0,157***	0,163***	0,159***	0,166***	0,162	0,165***	0,153***	0,161***	0,160	0,162***
Handwerksunternehmen													
Bekanntheit von:													
Willkommenslotsen, Integrationslotsen oder Kümmerer	0,108*	0,170***											
Perf. PerJuF	0,064		0,170**										
Einstiegsqualifizierung	0,102*			0,154***									
Eingliederungszuschuss	0,061				0,130***								
Berufsbezogene Deutschförderung	0,033					0,124***							
Berufsorientierung für Flüchtlinge	0,045						0,118**						
Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen, Jobcenter	0,010							0,092**					
Ehrenamtliches Engagement	0,031								0,088**				
Ausbildungsbegleitende Hilfen	-0,011									0,083*			
Assistierte Ausbildung	-0,133*										0,041		
Unternehmensnetzwerke wie NUIF oder Wir zusammen	-0,054											0,032	
WeGebAU	-0,072												-0,034
Konstante	0,041	0,104**	0,128***	0,098**	0,083*	0,097**	0,113***	0,097**	0,088*	0,125***	0,140***	0,138***	0,149***
R ²	0,099	0,062	0,051	0,061	0,057	0,054	0,052	0,046	0,044	0,042	0,035	0,035	0,036
Beobachtungen	1.016	1.028	1.027	1.024	1.028	1.028	1.025	1.028	1.027	1.027	1.027	1.027	1.027

Abhängige Variable: derzeitige Beschäftigung von Flüchtlingen oder Beschäftigung in den vergangenen drei Jahren (Ja/Nein).

***/**/*: signifikant auf dem 1./5./10-Prozent-Niveau. Robuste Standardfehler.

Quellen: IW Consult, 2016; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Tabelle 3: http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/331702/storage/master/download/tab3.xls

scheinlichkeit Flüchtlinge beschäftigen als Unternehmen, denen diese Angebote nicht bekannt sind (Tabelle 3). Lediglich die Bekanntheit der AsA, von WeGebAU und von Unternehmensnetzwerken steht in keinem signifikanten Zusammenhang mit der Beschäftigung von Flüchtlingen. Es könnte sein, dass den Unternehmen nicht bewusst ist, dass AsA und WeGebAU auch gezielt für die Integration von Geflüchteten eingesetzt werden können. Der insignifikante Koeffizient der Unternehmensnetzwerke könnte dadurch erklärt werden, dass diese noch vergleichsweise jung sind und derzeit noch keine starke regionale Verankerung aufweisen. Besonders groß ist der Koeffizient für Willkommens- oder Integrationslotsen. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit anderen Studien, die zeigen, dass Unternehmen sich im Umgang mit neuen Zielgruppen einen zentralen Ansprechpartner wünschen, der alle Fragen aus einer Hand beantwortet (Metzler et al., 2016).

Diese Ergebnisse lassen jedoch keinen zeitlichen Rückschluss darauf zu, ob Unternehmen bei der Entscheidung, Flüchtlinge zu qualifizieren oder zu beschäftigen, bereits mit den Angeboten vertraut waren oder sich erst im Nachhinein informiert haben. Um sich dieser Frage anzunähern, wurde im nächsten Schritt die gleiche Regression noch einmal durchgeführt. Allerdings wurde als abhängige Variable anstelle der tatsächlichen Beschäftigung von Geflüchteten die geplante Beschäftigung von Flüchtlingen gewählt. Es zeigt sich, dass die Bekanntheit der aufgeführten Programme keinen signifikanten Einfluss auf die Planungen hat, im Jahr 2017 Flüchtlinge zu beschäftigen. Dieses Ergebnis spricht dafür, dass Unternehmen sich erst in dem Moment, in dem bereits die Einstellungsentscheidung getroffen wurde oder erst, wenn Flüchtlinge im Unternehmen beschäftigt sind, über vorhandene Unterstützungsmöglichkeiten informieren. So kennen Unternehmen, die Flüchtlinge beschäftigen, im Durchschnitt fünf Programme, während Unternehmen, die noch keine Erfahrung mit der Beschäftigung von Flüchtlingen haben, durchschnittlich nur drei Programme bekannt sind. Es besteht dementsprechend Potenzial, die Angebote im Vorfeld zum einen noch stärker bekannt zu machen und zum anderen noch stärker dafür zu nutzen, mehr Unternehmen für die Beschäftigung von Geflüchteten zu motivieren.

Handlungsoptionen

Unternehmen, die bereits Flüchtlinge beschäftigen, betonen umso eher positive Aspekte bei ihren Erfahrungen mit der Integration von Geflüchteten, je mehr Un-

terstützungsangebote sie in Anspruch genommen haben. Dieser Effekt ist bei kleinen Unternehmen besonders ausgeprägt, was bestätigt, dass gerade KMU, die überschaubare finanzielle und personelle Ressourcen für die Integration von Flüchtlingen haben, von der Nutzung externer Angebote profitieren können. Bei der Ausgestaltung der Programme sollten die Bedarfe der Unternehmen und die Hauptthemen für die Beschäftigung von Geflüchteten noch stärker fokussiert werden. Zwar scheint die Ausrichtung der Programme mit Blick auf die genannten Hemmnisse und herausfordernden Erfahrungen grundsätzlich in die richtige Richtung zu gehen, doch stimmt immerhin knapp die Hälfte der Unternehmen der Aussage zu, dass die öffentlichen Förderangebote nicht zu ihrem Bedarf passen.

Um diesem Bedarf künftig besser gerecht zu werden, könnten zum einen bestehende Programme noch passgenauer für Unternehmen ausgerichtet werden. Beispielsweise könnte eine zeitlich flexiblere Ausgestaltung der Einstiegsqualifizierung dieses etablierte Instrument für weitaus mehr Unternehmen attraktiv machen. Die Laufzeit der EQ könnte, statt der bisherigen sechs bis zwölf Monate, auch bedarfsgerecht für kürzere Fristen geöffnet werden, um etwa die Zeit bis zum Ausbildungsstart sinnvoll nutzen zu können. Bisher schließt eine kürzere Laufzeit eine Förderung aus.

Zum anderen ist für die Bereitschaft der Unternehmen, Flüchtlinge einzustellen und in deren Einarbeitung und Qualifizierung zu investieren, Planungssicherheit von zentraler Bedeutung. Diese könnte in einigen Bundesländern dadurch erhöht werden, dass das Berufsvorbereitungsjahr als erster Teil der Berufsausbildung von Flüchtlingen anerkannt wird. Handwerksbetriebe in Baden-Württemberg schließen zum Beispiel ihre Ausbildungsverträge im Vorhinein ab und wollen sicher sein, dass die Auszubildenden diese auch ein Jahr später antreten und ins zweite Ausbildungsjahr einsteigen können. Um Unternehmen zu motivieren, in die Ausbildung von Geflüchteten zu investieren, wurde im Rahmen des Integrationsgesetzes 2016 die sogenannte 3+2 Regelung geschaffen. Diese besagt, dass Asylbewerber eine Duldung für die Gesamtdauer ihrer Ausbildung plus zwei weitere Jahre für die Beschäftigung in dem Beruf erhalten. Allerdings hat sich in der Umsetzung dieser Rechtsnorm gezeigt, dass die Landesinnenministerien die Regelung sehr unterschiedlich auslegen und die Norm in einzelnen Bundesländern aus Sicht der betroffenen Unternehmen keine zufriedenstellende Anwendung findet, da für Unter-

nehmen so keine Planungssicherheit besteht. Eine klare Rechts- und Planungssicherheit ist aber essenziell, um das Engagement der Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten zu stärken. Dies gilt sowohl für die Auslegung und Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen, als auch bei der Bewilligung von Unterstützungsleistungen, beispielsweise durch die Arbeitsagenturen und die Jobcenter. Weiterhin sollten Programme wie Willkommenslotsen, Integrationslotsen oder Kümmerer gestärkt werden, die Unternehmen einen festen Ansprechpartner an die Hand geben, da diese Unternehmen am stärksten dabei motivieren und unterstützen, Flüchtlinge einzustellen. Durch solche Programme können zudem Kontakte angebahnt und fachliche Fragen geklärt werden. Die Angebote könnten durch eine längerfristige externe Begleitung der ausbildenden und beschäftigenden Betriebe noch gestärkt werden, um Ausbildungserfolg und Beschäftigungsdauer nachhaltig zu sichern.

Fazit

Unternehmen leisten einen zentralen Beitrag zur Integration von Geflüchteten. Ungefähr jedes sechste Unternehmen hat bereits einen oder mehrere Flüchtlinge in Ausbildung, Praktikum oder regulärer Beschäftigung im Betrieb. Die Erfahrungen der Unternehmen mit der betrieblichen Integration sind aber bisher ambivalent. Sie betonen zum einen die positive Wahrnehmung der gewonnenen Vielfalt und zum anderen Herausforderungen wie mangelnde Sprachkenntnisse oder einen höheren Betreuungsaufwand. Die Mehrheit der Unternehmen, die bereits Flüchtlinge beschäftigt, planen auch im Jahr 2017, Flüchtlinge einzustellen.

Bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt können Unternehmen zahlreiche Informations- und Unterstützungsangebote nutzen, die teilweise gezielt auf die Integration von Flüchtlingen in Unternehmen zugeschnitten sind. Es zeigt sich jedoch, dass viele Förderprogramme noch nicht bei allen Unternehmen bekannt sind und genutzt werden. Die Ergebnisse verdeutlichen auch, dass Unternehmen, die bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung von Flüchtlingen haben, signifikant mehr Programme kennen als Unternehmen, die noch keine Erfahrung haben. Es besteht hingegen kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Bekanntheit von Unterstützungsprogrammen und der Planung, im Jahr 2017 Flüchtlinge zu beschäftigen. Die Ergebnisse deuten daher darauf hin, dass Unternehmen sich erst dann über die Unterstützungsmöglichkeiten informieren, wenn sie bereits

Flüchtlinge beschäftigen oder konkrete Einstellpläne haben. Eine Steigerung der Bekanntheit und des Nutzwerts der Förderangebote könnte mehr Unternehmen – auch solche ohne bisherige Erfahrung – dazu motivieren, zukünftig Flüchtlinge zu beschäftigen. Ein positives Signal ist, dass Unternehmen sich nicht von Hindernissen abschrecken lassen. Fehlende Sprachkenntnisse oder ein hoher Betreuungsaufwand haben keinen signifikanten Einfluss auf die Planung, auch künftig Flüchtlinge zu beschäftigen oder zu qualifizieren. Viel stärker wirkt hingegen der persönliche Kontakt. Wer sich einmal der Zielgruppe Flüchtlinge angenommen und persönliche Erfahrungen mit ihr gesammelt hat, ist trotz eventueller Herausforderungen deutlich häufiger bereit, Flüchtlinge einzustellen. Diese Bereitschaft sollte durch möglichst passgenaue externe Unterstützungsangebote weiter gestärkt werden. Zudem sollte geprüft werden, inwieweit bestehende Programme noch stärker auf die Bedarfe der Unternehmen zugeschnitten werden können.

Die Studie wurde gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.

Literatur

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017, Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe Januar 2017, http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-januar-2017.pdf?__blob=publicationFile [28.2.2017]

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2016, Erleichterter Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge. Vorrangprüfung wird in 133 von insgesamt 156 Agenturbezirken der Bundesagentur für Arbeit für drei Jahre ausgesetzt, Pressemitteilung, v. 5.8.2016, Berlin

BMI – Bundesministerium des Innern, 2017, 280.000 Asylsuchende im Jahr 2016, Pressemitteilung, v. 11.1.2017, Berlin

Ebbinghaus, Margit, 2017, Praktikums- und Ausbildungsstellen für Geflüchtete: Wann Klein- und Mittelbetriebe sie von sich aus anbieten. Ergebnisse einer Betriebsbefragung in ausgewählten Berufsreichen, Bielefeld

Eisnecker, Philipp / Schacht, Diana, 2016, Die Hälfte der Geflüchteten in Deutschland fand ihre erste Stelle über soziale Kontakte, in: DIW-Wochenbericht, 83. Jg., Nr. 35, S. 757–764

Flake, Regina / Jambo, Svenja / Pierenkemper, Sarah / Placke, Beate / Werner, Dirk, 2017, Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen – Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize, KOFA-Studie, Nr. 1, Köln

Geis, Wido / Placke, Beate / Plünnecke, Axel, 2016, Integrationsmonitor. Beschäftigungsentwicklung und regionale Verteilung von Flüchtlingen, Köln

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 2016, IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse, IAB-Forschungsbericht, Nr.14/2016, Nürnberg

IW Consult – Institut der deutschen Wirtschaft Consult GmbH, 2016, Telefonische Sondererhebung des IW-Personalpanels zum Thema „Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt“, Köln

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, 2017, <http://www.kofa.de> [9.3.2017]

Liebau, Elisabeth / Salikutluk, Zerrin, 2016, Viele Geflüchtete brachten Berufserfahrung mit, aber nur ein Teil einen Berufsabschluss, in: DIW-Wochenbericht, 83. Jg., Nr. 35, S. 732–740

Metzler, Christoph / Pierenkemper, Sarah / Placke, Beate / Seyda, Susanne / Werner, Dirk, 2016, Menschen mit Behinderung in der dualen Berufsausbildung: Potenziale zur Stärkung der Inklusion, KOFA-Studie, Nr. 1, Köln, http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Studie_01-2016_Inklusion-in-der-dualen-Berufsausbildung.pdf [1.3.2017]

Radetzky, Marie-Claire von / Stoeve, Kristina, 2016, Bildungsstand syrischer Flüchtlinge – 5 Gerüchte auf dem Prüfstand, IW-Kurzbericht, Nr. 20, Köln, http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/280595/storage/master/file/9349072/download/Syrische%20Fl%C3%BCchtlinge_%20IW-Kurzbericht.pdf [24.2.2017]

Salikutluk, Zerrin / Giesecke, Johannes / Kroh, Martin, 2016, Geflüchtete nahmen in Deutschland später eine Erwerbstätigkeit auf als andere MigrantInnen, in: DIW-Wochenbericht, 83. Jg., Nr. 35, S. 749–756

Employment and Training of Refugees in Companies – The Importance of Integration Support Programmes

Approximately every sixth enterprise in Germany already employs refugees as trainees, interns or permanent staff. Of these, smaller trades and skilled crafts firms are making a particularly large contribution to integration. Even such obstacles as a lack of language skills are not deterring these companies. Indeed, the majority of companies which already employ refugees are actually planning to take on further refugees in 2017. Of course, companies cannot master the task of integration alone – but nor do they need to. In addition to a large number of established services offering enterprises information and assistance, such as the employer service of the federal and local employment agencies, a wide range of programmes aimed specifically at promoting the integration of refugees in companies have been opened or newly created. Research has shown, however, that firms are not yet taking advantage of many of the services on offer, partly because they are not widely known. Businesses only tend to ask what help is available when they are already employing refugees. More information about the programmes and their benefits and more precise targeting of specific needs might thus motivate more companies – including those who have not yet employed such workers – to take on refugees in the future.