

Garnitz, Johanna; Wohlrabe, Klaus

Article

Managerbefragung

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Garnitz, Johanna; Wohlrabe, Klaus (2016) : Managerbefragung, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 69, Iss. 10, pp. 61-64

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/165763>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Im Mittelpunkt der Managerbefragung im April stand das Thema Integration von Flüchtlingen in deutschen Betrieben. Wie viele Unternehmen bereits Flüchtlinge eingestellt haben, welche Erfahrungen sie damit überwiegend gemacht haben und welche Pläne sie in Bezug auf die Beschäftigung von Flüchtlingen in den nächsten Monaten haben, beantworteten rund 500 Manager aus den Wirtschaftsbereichen Industrie, Bau, Handel und Dienstleistungen. Zudem gaben sie Auskunft, welche Hindernisse sie bei der Integration von Flüchtlingen in ihr Unternehmen sehen und ob sie bereit wären, (mehr) Flüchtlinge einzustellen, wenn sie dabei Unterstützung erhielten. Die Umfrage wurde im Auftrag der *WirtschaftsWoche* im Zeitraum 31. März 2016 bis 13. April 2016 durchgeführt.¹ Der Artikel stellt einige ausgewählte Ergebnisse vor und vergleicht die Befragung mit der ifo Personalleiterbefragung² und einer Befragung des IW Consult im Auftrag des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln.³

Flüchtlingsbewegungen und der deutsche Arbeitsmarkt 2016–2017

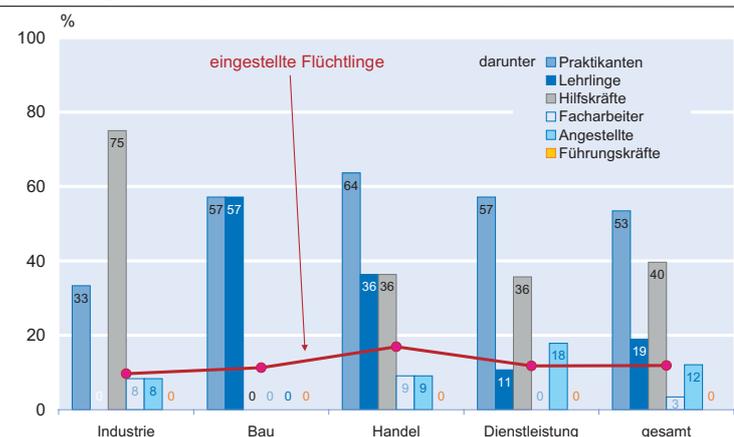
Die Anzahl der Menschen in Arbeit dürfte in diesem und im kommenden Jahr deutlich steigen. Zwar sinkt das inländische Erwerbspersonenpotenzial demographisch bedingt, aber aufgrund anhaltend kräftiger Wanderungsgewinne dürfte sich die Zahl der Erwerbspersonen in diesem und im nächsten Jahr stark erhöhen. Zum einen wandern Menschen aus den anderen EU-Staaten, wenn auch wohl mit geringeren Zuwachsraten, weiter zu. Wegen der nunmehr gewährten vollständigen Arbeitnehmerfreizügigkeit dürften vermehrt Arbeitskräfte aus Kroatien kommen, zumal dort die Arbeitslosigkeit hoch ist. Zum anderen fällt die Flüchtlingsmigration auf dem Arbeitsmarkt zunehmend ins Gewicht, denn die Zahl derjenigen Flüchtlinge, die einen Aufenthaltstitel und somit eine Arbeitserlaubnis erhalten, nimmt kräftig zu. Die Gemeinschaftsdiagnose vom Frühjahr 2016 unterstellt, dass im laufenden Jahr 500 000 und im kommenden Jahr 300 000 Personen als Asylsuchende registriert werden.⁴ Über die Jugendlichen sind nur Angaben bis Dezember 2015 verfügbar; deren Arbeitslo-

senquote betrug 40,3%. Da es 2015 zu einem Stau bei der Antragsstellung und -bearbeitung kam, der im laufenden Jahr abgebaut wird, dürfte die Zahl der Entscheidungen über Asylanträge mit 800 000 bzw. 700 000 deutlich höher sein. Dabei dürften 570 000 bzw. 520 000 Aufenthaltstitel gewährt werden. Von den betroffenen Personen sind annahmegemäß 76% im erwerbsfähigen Alter; zudem wird angenommen, dass von diesen zwei Drittel dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Alles in allem erhöht sich das Erwerbspersonenpotenzial durch die Flüchtlingsmigration um 310 000 bzw. 220 000; jahresdurchschnittlich impliziert dies Zuwächse von 170 000 bzw. 310 000.

12% haben bereits Flüchtlinge eingestellt und vorwiegend befriedigende Erfahrungen gemacht

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass ein Großteil der Unternehmen bislang noch keine Erfahrungen mit Flüchtlingen gesammelt hat. Insgesamt geben nur 12% der befragten Manager an, im Zuge der anhaltenden Massenzuwanderung nach Deutschland Flüchtlinge in ihrem Unternehmen eingestellt zu haben (vgl. Abb. 1). Dieser Prozentsatz ist etwas höher als die Angaben bei der ifo Personalleiterbefragung, wonach im November 2015 7% der befragten Personalleiter innerhalb der letzten 24 Monate Flüchtlinge in ihrem Unternehmen beschäftigt haben oder aktuell beschäftigen. Während in Industrie-, Bau- und Dienstleistungsunternehmen der Prozentsatz von Unternehmen, die bereits Erfahrung mit Flüchtlingen haben, in der Managerbefragung zwischen 10 und 12% liegt, ist der Anteil in Handelsunternehmen mit 17% deutlich höher. In der ifo Personalleiterbefragung hingegen ließen sich zwischen den großen Wirtschaftsbereichen nur geringe Unterschiede im Anteil der Unternehmen, die Erfahrung mit Flüchtlingen haben, feststellen. Dort lag der Handel mit einem Anteil von 6% unter dem Verarbeitenden Gewerbe und den Dienstleistun-

Abb. 1
Einstellungsverhalten und -art^{a)} der Unternehmen



^{a)} Einstellungsart: Mehrfachnennungen möglich.
Quelle: ifo Managerbefragung April 2016.

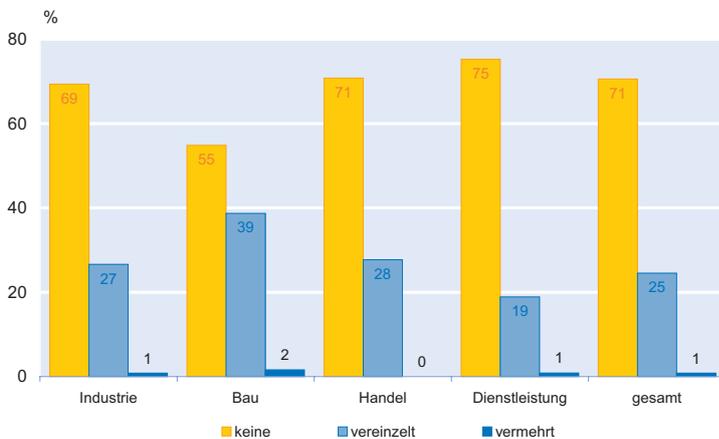
¹ Detaillierte Ergebnisse, u.a. aufgegliedert nach Wirtschaftszweigen und Größenklassen, finden sich auf der Website des ifo Instituts unter www.ifo.de/managerbefragung. Die *WirtschaftsWoche* berichtete in der Ausgabe Nr. 19 auf den Seiten 22 bis 26 über die Umfrage.

² Die Sonderfragen zu den Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen beantworteten im November 2015 ca. 1 000 Personalleiter aus dem Verarbeitenden Gewerbe sowie dem Dienstleistungssektor (einschließlich Einzel- und Großhandel).

³ IW Consult befragte vom 3. bis 19. Februar 2016 online mehr als 900 Unternehmen zu ihren Erfahrungen mit der Beschäftigung von Flüchtlingen. Die Befragung richtete sich an Geschäftsführer von Unternehmen aus den Bereichen Industrie und industriennahe Dienstleister.

⁴ Vgl. Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2016).

Abb. 2
Beschäftigungspläne der Unternehmen für Flüchtlinge in den nächsten Monaten



Quelle: ifo Managerbefragung April 2016.

gen (jeweils 8%). In der Befragung des IW Consult war der Anteil der Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren Flüchtlinge beschäftigt haben oder derzeit Flüchtlinge beschäftigen, im Dienstleistungs- und Bausektor mit 5,5% um die Hälfte niedriger als in der ifo Managerbefragung. Im Verarbeitenden Gewerbe sind die Zahlen hingegen fast identisch (12% bzw. 10%). Die Tendenz, je größer das Unternehmen, desto höher generell die Einstellungsbereitschaft von Flüchtlingen, spiegelt sich in allen drei Umfragen gleichermaßen wider. So haben laut ifo Managerbefragung 8% der Firmen mit bis zu 49 Beschäftigten, 12% der Unternehmen mit 50–199 Beschäftigten und 24% mit mehr als 200 Beschäftigten Erfahrung mit Flüchtlingen.

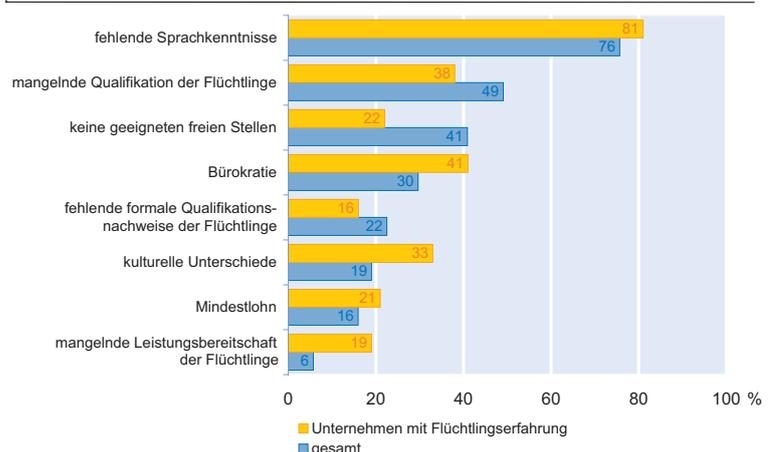
Das am weitesten verbreitete Einstellungsverhältnis von Flüchtlingen war das des Praktikanten (53%). Aber auch als Hilfskräfte (40%) wurden Flüchtlinge eingestellt. Nur 19% wurden als Lehrlinge und 12% als Angestellte beschäftigt. Ein Blick in die Wirtschaftszweige zeigt hingegen einige Unterschiede, die jedoch aufgrund der insgesamt geringen Fallzahlen bei den Einstellungsvarianten nicht zu stark interpretiert werden sollten. Die beliebteste Einstellungsart für Flüchtlinge war in der Industrie die der Hilfskraft (75%). Die Chance, als Flüchtling ein Angestelltenverhältnis zu erlangen, war bei Dienstleistungsfirmen mit 18% am höchsten. Als Führungskraft wurde laut den befragten Managern kein Flüchtling eingestellt (vgl. Abb. 1). Dagegen ist die Chance, als Flüchtling im Rahmen eines Praktikums zu arbeiten, bei größeren Firmen mit mehr als 200 Beschäftigten am größten. Das ist wenig verwunderlich, zumal bei größeren Firmen nicht nur die Strukturen für ein Praktikum häufiger gegeben, sondern meist auch mehr Praktikumsplätze verfügbar sind.

Unter denjenigen Unternehmen, die bereits Flüchtlinge eingestellt haben, haben zwei Drittel überwiegend befriedigende Erfahrungen gemacht: Die beschäftigten Asylbewerber haben die Erwartungen mit Blick auf ihre Qualifikation erfüllt. Jeweils etwa ein Sechstel hat sowohl gute bis sehr gute bzw. eher schlechte bis sehr schlechte Erfahrungen gesammelt. Auch wenn hier die Fallzahlen für eine aussagekräftige Analyse zu niedrig sind, gibt es die Tendenz, dass vor allem Industrieunternehmen schlechtere Erfahrungen mit Flüchtlingen gemacht haben als Firmen in anderen Wirtschaftszweigen – unabhängig von der jeweiligen Einstellungsart.

Haben Unternehmen bereits Erfahrungen mit Flüchtlingen gesammelt, sind sie bezüglich einer geplanten Beschäftigung offener

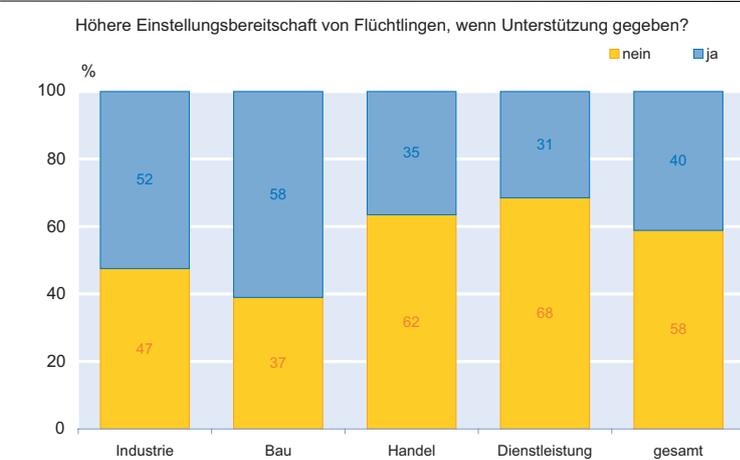
Etwa 70% der befragten Manager planen, in den nächsten Monaten keine Flüchtlinge einzustellen (vgl. Abb. 2). Nur ein Viertel möchte in dieser Zeit vereinzelt Flüchtlinge einstellen, wobei die Manager im Baugewerbe mit fast 40% etwas einstellungsfreundlicher gegenüber Flüchtlingen sind als der Durchschnitt. Typischerweise steigt die Einstellungsbereitschaft je größer das Unternehmen ist: Ab 200 Beschäftigten planen insgesamt über 50%, in naher Zukunft vereinzelt Flüchtlinge einzustellen. Am interessantesten jedoch sind die Ergebnisse, wenn die Teilstichproben von Unternehmen mit oder ohne Erfahrung mit Flüchtlingen jeweils gegenübergestellt werden: Während lediglich 19% der Unternehmen ohne Erfahrungen mit Flüchtlingen in den nächsten Monaten diese beschäftigen wollen, steigt der Anteil unter den Firmen mit Erfahrung auf 66%. Die ifo Managerbefra-

Abb. 3
Die größten Hemmnisse bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt



Quelle: ifo Managerbefragung April 2016.

Abb. 4
Einstellungsbereitschaft in Abhängigkeit von Unterstützung



Quelle: ifo Managerbefragung April 2016.

gung kommt hier zu denselben Ergebnissen wie die anderen beiden Studien.

Fehlende Sprachkenntnisse sind die größten Hemmnisse für die Integration

Zu den größten Hemmnissen bei der Integration von Flüchtlingen befragt, nannte die Mehrheit der teilnehmenden Manager fehlende Sprachkenntnisse (76%) (vgl. Abb. 3). An zweiter und dritter Stelle folgen die mangelnde Qualifikation der Flüchtlinge (49%) und keine geeigneten freien Stellen (41%). Bürokratie (30%) und fehlende Qualifikationsnachweise der Flüchtlinge (22%) sind weitere Integrationshindernisse. Lediglich etwa ein Fünftel der Unternehmer sehen kulturelle Unterschiede und noch etwas weniger den Mindestlohn (16%) als Hemmnis. Eine mangelnde Leistungsbereitschaft befürchten nur 6% der Manager. Die Ränge der möglichen Hemmnisse waren in allen Wirtschaftsbereichen recht homogen, mit Ausnahme des Mindestlohns: Dieser erhielt im Bau einen höheren Stellenwert (37%) als in den anderen Wirtschaftsbereichen. Auch sehen die befragten Manager im Baugewerbe weniger das Problem der ungeeigneten Stellen (27%). Im Größenklassenvergleich fällt auf, dass Firmen ab 200 Beschäftigten die Bürokratie als ein größeres Hindernis (40%) ansehen als kleinere Firmen.

Welche tatsächlichen Hemmnisse für die Integration von Flüchtlingen eine Rolle spielen, lässt sich am besten aus den Antworten der Unternehmer ablesen, die bereits Erfahrung mit Flüchtlingen haben. Das größte Hindernis bleibt bei dieser Untergruppe die fehlende Sprachkenntnis (81%). An zweiter

Stelle folgt hier jedoch unmittelbar die Bürokratie mit 41%. Kulturelle Unterschiede und eine mangelnde Leistungsbereitschaft erhalten einen höheren Stellenwert hinsichtlich eines Integrationshindernisses bei Unternehmen mit Flüchtlingserfahrung (33% vs. 19%). Das heißt, diese Aspekte werden von den Managern ohne Einstellungserfahrung von Flüchtlingen unterschätzt. Die mangelnde Qualifikation hingegen wird von Firmenchefs ohne Erfahrung überschätzt (49% vs. 38% bei Unternehmen mit Flüchtlingserfahrung).

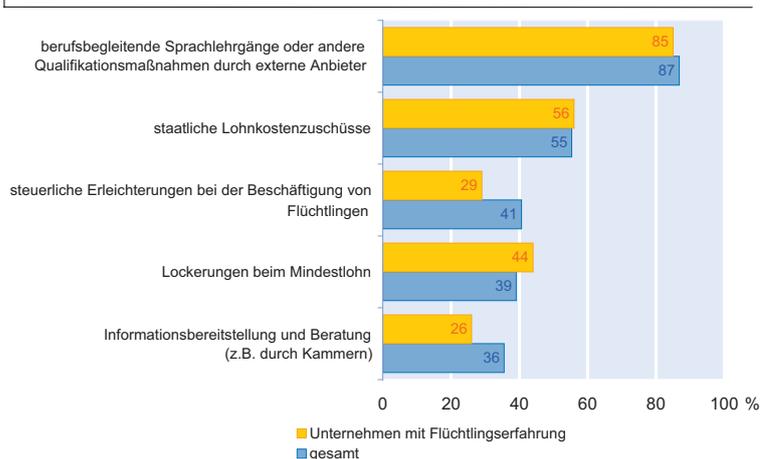
Diese Ergebnisse stimmen sowohl mit den Ergebnissen der ifo Personalleiterbefragung als auch mit denen des IW Consult überein, wonach überwiegend fehlende Sprach-

kenntnisse der Beschäftigung von Flüchtlingen im Wege stehen. Ähnlich wie bei der ifo Managerbefragung zeigt sich in der ifo Personalleiterbefragung bei einer Teilstichprobe mit Unternehmen, die bereits Flüchtlinge beschäftigt hatten, dass Sprachbarrieren ein wichtiger Behinderungsfaktor für die Integration ist. Auch in puncto Qualifikation wird in beiden Umfragen deutlich, dass Unternehmen mit Erfahrung in der Beschäftigung von Flüchtlingen weniger Bedenken haben als Firmen ohne vorherigen Berührungspunkt.

Personalpolitik in Bezug auf Flüchtlinge unabhängig von externer Hilfe

Auf die Frage, ob die Manager bereit wären, (mehr) Flüchtlinge einzustellen, wenn sie dabei Unterstützung erhielten, antwortete die Mehrheit (58%) mit nein (vgl. Abb. 4). Ein Blick in die einzelnen Wirtschaftsbereiche verrät allerdings,

Abb. 5
Gewünschte Unterstützung bei der Einstellung von Flüchtlingen



Quelle: ifo Managerbefragung April 2016.

dass Industrie- und Bauunternehmen vermehrt bereit wären, (mehr) Flüchtlinge einzustellen, wenn sie Unterstützung bekämen (52% bzw. 58%). Berufsbegleitende Sprachlehrgänge oder andere Qualifikationsmaßnahmen durch externe Anbieter wären dabei die beliebtesten Hilfsmaßnahmen (87%) (vgl. Abb. 5). An zweiter Stelle der gewünschten Unterstützung folgten staatliche Lohnkostenzuschüsse (55%), vor allem im Handel (70%), steuerliche Erleichterungen bei der Beschäftigung von Flüchtlingen (41%) und Lockerungen beim Mindestlohn (39%), hier vor allem im Baugewerbe (50%). Informationsbereitstellung und Beratung würden sich lediglich 36% wünschen, beim Handel ist dieser Prozentsatz mit 48% etwas höher. Außerdem lässt sich festhalten, je größer die Firma im Sinne von der Anzahl der Beschäftigten, desto mehr wünscht sie sich Unterstützung und gegebenenfalls Vorteile bei der Beschäftigung von Flüchtlingen. Werden bei dieser Frage wiederum die Teilstichprobe der Unternehmen mit Flüchtlingserfahrung separat betrachtet, so erhält die Unterstützung in Form von Lockerungen beim Mindestlohn einen wichtigeren Stellenwert (44%) als steuerliche Erleichterungen (29%).

Zusammenfassung

Die unterschiedlichen Umfragen zum Thema Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen kommen zu sehr ähnlichen Ergebnissen. Bisher haben nur wenige Unternehmen Flüchtlinge eingestellt. Das Haupthindernis sind fehlende Sprachkenntnisse. Es zeigt sich jedoch auch, wenn Unternehmen bereits Erfahrungen mit Flüchtlingen als Mitarbeitern gesammelt haben, dann zeigen sie sich offener für weitere Einstellungen. Auch wenn staatliche Unterstützung gewährt werden sollte, wollen laut Umfrage weiterhin eine Mehrheit der Firmen keine Flüchtlinge einstellen. Die Ergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen ein sehr langer Prozess sein wird.

Literatur

Falck, O., G. Felbermayr, A. Jacob-Puchalska und P. Poutvaara (2016), »Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen«, *ifo Schnelldienst* 69(4), 83–85.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2016), *Zu den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der aktuellen Flüchtlingsmigration – Stellungnahme zur Anhörung des Bundestagsausschusses für Wirtschaft und Energie am 16. März 2016, Berlin*, verfügbar unter: http://www.iwkoeln.de/_storage/asset/273080/storage/master/file/8984114/download/IW-K%C3%B6ln_Fl%C3%BChtlingsmigration_Stellungnahme.pdf.

Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2016), »Aufschwung bleibt moderat – Wirtschaftspolitik wenig wachstumsorientiert«, *ifo Schnelldienst* 69(8), 3–59.