

Jacob-Puchalska, Anita

Article

Jedes fünfte Unternehmen hat bereits Geflüchtete beschäftigt

ifo Schnelldienst

Provided in Cooperation with:

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

Suggested Citation: Jacob-Puchalska, Anita (2017) : Jedes fünfte Unternehmen hat bereits Geflüchtete beschäftigt, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 70, Iss. 12, pp. 84-86

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/165930>

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.

Anita Jacob-Puchalska

Jedes fünfte Unternehmen hat bereits Geflüchtete beschäftigt

Das ifo Institut befragt im Auftrag und in Kooperation mit Randstad Deutschland vierteljährlich mehr als 1 000 Personalleiter nach der Anwendung und der Bedeutung von verschiedenen Flexibilisierungsinstrumenten. Mit den Ergebnissen der Befragung lässt sich abbilden, wie sich die Nutzung der Instrumente im Zeitverlauf ändert und ob strukturelle Änderungen oder konjunkturelle Einflüsse sichtbar werden. Darüber hinaus werden in wechselnden Sonderfragen aktuelle personalpolitische Themen untersucht. Im ersten Quartal 2017 wurden die Unternehmen nach ihren Erfahrungen mit Geflüchteten befragt. Da eine ähnliche Frage bereits ein Jahr zuvor gestellt wurde, können nun erste Entwicklungen aufgezeigt werden.

ANTEIL DER UNTERNEHMEN, DIE GEFLÜCHTETE BESCHÄFTIGTEN, VERDREIFACHT

Vor mehr als einem Jahr wurden die Personalleiter gefragt, ob sie in den vergangenen 24 Monaten Geflüchtete beschäftigt haben. Um herauszufinden, wie sich der Anteil der Unternehmen, die Erfahrungen mit Geflüchteten gemacht haben, seitdem geändert hat, wurde das Thema in der aktuellen Befragung erneut aufgegriffen. Im vierten Quartal 2015 gaben noch 7% der befragten Unternehmen an, in den vergangenen 24 Monaten Geflüchtete beschäftigt zu haben oder aktuell zu beschäftigen (vgl. Jacob-Puchalska et al. 2016). Zudem antworteten 23% der Personalleiter, dass sie im Lauf des Jahres 2016 Geflüchtete in ihrem Unternehmen beschäftigen wollen.

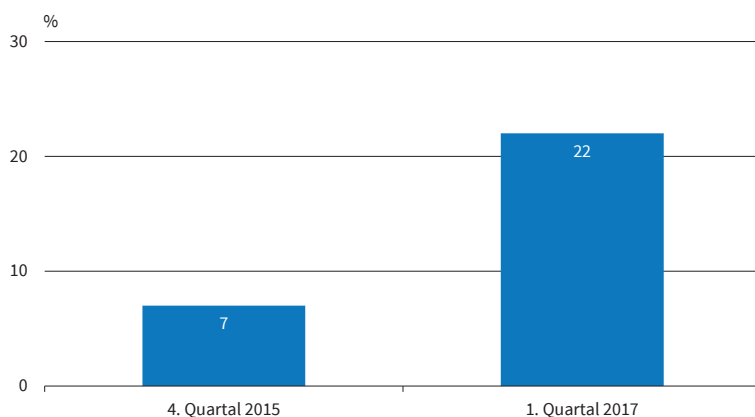
Die Ergebnisse der aktuellen Befragung zeigen, dass sich der Anteil der Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigt haben, innerhalb eines Jahres verdreifacht hat. Jedes fünfte Unternehmen (22%, vgl. Abb. 1) gab im ersten Quartal 2017 an, in den vergangenen 24 Monaten Flüchtlinge eingestellt zu haben. 58% der Unternehmen haben bislang keine Erfahrung mit Geflüchteten gemacht. 19% der Unternehmen sahen keinerlei Einsatzmöglichkeiten für Geflüchtete in ihrem Unternehmen. Begründet wird dies in den Kommentaren unter anderem mit besonderen Anforderungen bei Sprache, Qualifikation oder anderen branchenspezifischen Voraussetzungen.

EINSATZMÖGLICHKEITEN NACH WIRTSCHAFTSBEREICHEN

Im Verarbeitenden Gewerbe und im Handel scheint es eher Beschäftigungsmöglichkeiten für Geflüchtete zu geben als im Dienstleistungsbereich: Denn unter den Dienstleistern sieht jedes vierte Unternehmen (26%, vgl. Abb. 2) keine Einsatzmöglichkeiten, im Handel und in der Industrie sind es nur 16% bzw. 14% aller Unternehmen. Gleichzeitig jedoch geben sowohl im Verarbeitenden Gewerbe als auch im Dienstleistungsbereich 21% der Personalleiter an, in den letzten zwei Jahren Geflüchtete beschäftigt zu haben. Mit anderen Worten, in der Industrie sehen zwar vergleichs-

Abb. 1

Anteil der Unternehmen, die in den vergangenen 24 Monaten Geflüchtete beschäftigt haben

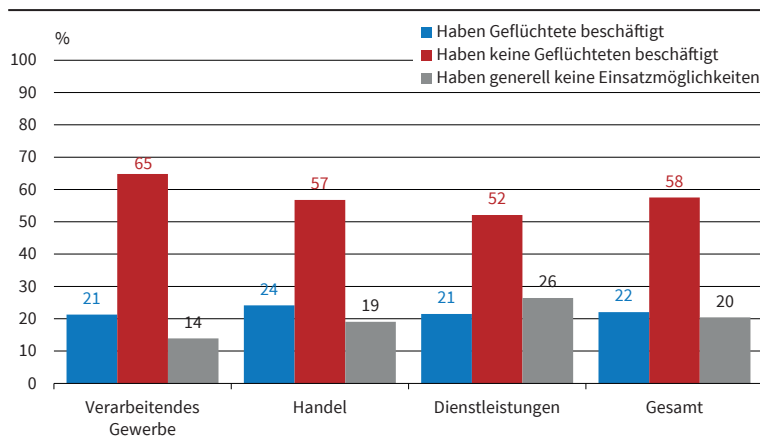


Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung im 1. Quartal 2017.

© ifo Institut

Abb. 2

Verteilung der befragten Unternehmen innerhalb der Sektoren



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung im 1. Quartal 2017.

© ifo Institut

weise viele Unternehmen generell **Einsatzmöglichkeiten** für Geflüchtete, aber nicht mehr Unternehmen als in anderen Wirtschaftsbereichen stellen Geflüchtete ein. Einige Unternehmen kommentierten dies so, dass sie bislang noch keine Bewerbungen von Geflüchteten erhalten haben, so dass sich die Frage nach einer Einstellung gar nicht erst stellt.

Lässt man insgesamt die Unternehmen außen vor, die angeben, generell keinerlei Einsatzmöglichkeiten für Geflüchtete zu haben, so haben in den letzten zwei Jahren 28% der übrigen Unternehmen Geflüchtete beschäftigt und 72% keine Geflüchteten beschäftigt.

Die Hälfte der Unternehmen, die Angaben zur Anzahl der eingestellten Geflüchteten machten, bemerkte, einen Geflüchteten beschäftigt zu haben. Weitere 42% hatten zwischen zwei und fünf Geflüchtete in ihrem Betrieb angestellt. Der Rest der Unternehmen beschäftigte mehr als fünf Geflüchtete.

19% DER UNTERNEHMEN NUTZEN STAATLICHE FÖRDERMÖGLICHKEITEN

Jedes fünfte Unternehmen, das in den letzten zwei Jahren Geflüchtete beschäftigt hat, nahm dabei staatliche Fördermöglichkeiten in Anspruch. Im Verarbeitenden Gewerbe fiel der Anteil etwas höher aus als im Dienstleistungsbereich; im Durchschnitt über alle Branchen waren es 19% der Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigt haben. Aktuell gibt es einige Fördermöglichkeiten für eine Eingliederung von arbeitssuchenden Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Häufig wurde in den Kommentaren der Unternehmen die sogenannte betriebliche Einstiegsqualifizierung genannt, also ein Langzeitpraktikum im Betrieb, das der Ver-

mittlung von beruflichen Grundlagen dient und idealerweise in eine Ausbildung mündet. Zudem nutzen die Unternehmen verschiedene Lohnzuschüsse oder die Förderung von Sprachkursen.

EINGLIEDERUNG ÜBER PRAKTIKA AM HÄUFIGSTEN

Praktika sind ein bewährtes Eingliederungsinstrument. Unter all jenen Unternehmen, die in den vergangenen 24 Monaten Geflüchtete beschäftigt haben, stellten die meisten Unternehmen Geflüchtete als Praktikanten ein (43%, vgl. Abb. 3). 40% der Unternehmen

haben Geflüchtete als Hilfskräfte beschäftigt, 33% beschäftigten sie als Auszubildende, weitere 8% als Facharbeiter. Im Verarbeitenden Gewerbe wurden Geflüchtete häufiger als Praktikanten eingestellt als im Handel oder bei den Dienstleistern und seltener als Auszubildende als in den beiden anderen Wirtschaftsbereichen.

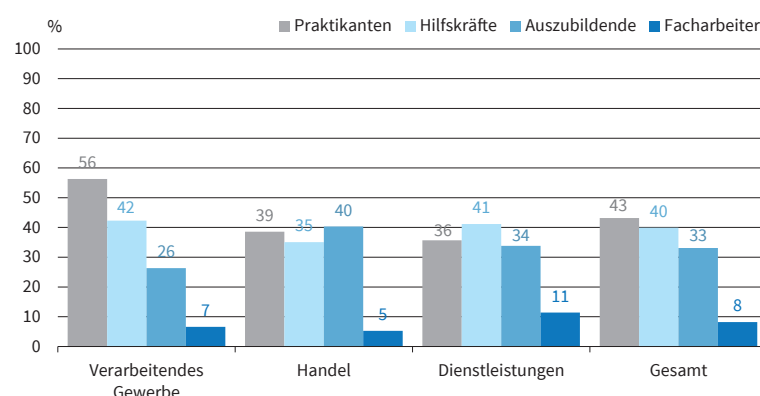
Zeitarbeit spielt bei der Beschäftigung von Geflüchteten keine große Rolle. Unter den Unternehmen, die bereits Geflüchtete beschäftigt haben, haben lediglich 6% der Personalleiter dies über Zeitarbeit getan. Weitere 5% der Unternehmen mit Erfahrungen mit Geflüchteten planen, diese in Zukunft über Zeitarbeit zu beschäftigen. In Unternehmen, die bislang keine Geflüchteten beschäftigt haben, planen 7% der Personalleiter eine Beschäftigung über Zeitarbeit.

RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN ALS WICHTIGE HÜRDE NEBEN SPRACHE UND QUALIFIKATION

In der letzten Befragung im vierten Quartal 2015 stellten sich mangelnde Deutschkenntnisse als das mit

Abb. 3

Unternehmen, die in den vergangenen 24 Monaten Geflüchtete beschäftigt haben, beschäftigten diese als



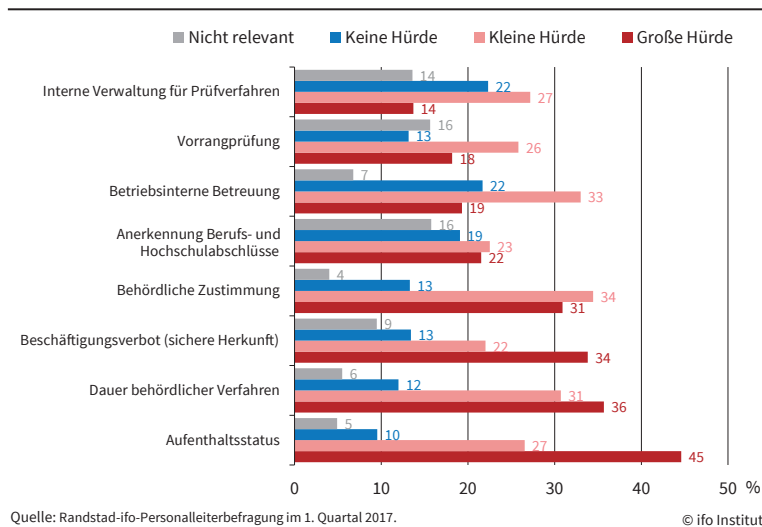
Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung im 1. Quartal 2017.

© ifo Institut

Abb. 4

Mögliche Hindernisse bei der Beschäftigung von Geflüchteten in Unternehmen, die in den letzten 24 Monaten Geflüchtete beschäftigt haben



Abstand größte Hindernis heraus, gefolgt von rechtlichen Rahmenbedingungen und der Qualifikation (vgl. Jacob-Puchalska et al. 2016). Um herauszufinden, welche konkreten rechtlichen Vorgaben sich als große Hürde bei der Einstellung von Geflüchteten herausstellen, konnten die Personalleiter in der aktuellen Befragung mehrere mögliche Hindernisse bewerten. Im Folgenden werden die Antworten der Unternehmen dargestellt, die bereits Erfahrungen mit Geflüchteten gemacht haben und somit aus der Praxis wissen, wo behördliche oder rechtliche Schwierigkeiten bei der Beschäftigung von Geflüchteten liegen.

Für die meisten Unternehmen ist der Aufenthaltsstatus der Geflüchteten eine große Hürde (45%, vgl. Abb. 4), gefolgt von der Dauer behördlicher Verfahren (36%), dem Beschäftigungsverbot bei Geflüchteten aus sicheren Herkunftsländern (34%), der behördlichen Zustimmung (31%), der Anerkennung ausländischer Berufs- und Hochschulabschlüsse (22%), dem Aufwand für die betriebsinterne Betreuung (19%), der Vorrangprüfung (18%) – die jedoch nur noch in bestimmten Regionen besteht – sowie dem internen Verwaltungsaufwand für das Prüfverfahren (14%).

ANGABEN DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Die Ergebnisse der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung liefern ein umfangreiches Abbild der Thematik aus Unternehmenssicht und ergänzen so die behördlichen Angaben zur Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt. Die Bundesagentur für Arbeit begann erst im Juni 2016 mit der Berichterstattung über Personen im Kontext von Fluchtmigration, die arbeitssuchend bzw. arbeitslos gemeldet sind. Die Angaben beziehen sich dabei auf die Herkunft aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern.¹ Laut aktuel-

¹ Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.

lem Bericht (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016) wurden nach einer Schätzung der Arbeitsagentur im Mai 2017 rund 484 000 geflüchtete Personen bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter als arbeitsuchend betreut, darunter waren 179 000 arbeitslos. Die Beschäftigungsquote lag im März 2017 bei 17,4% (bzw. 138 000 Personen inklusive ausschließlich geringfügig Beschäftigter), die Arbeitslosenquote in diesem Personenkreis bei 50,4%. Auch die Arbeitsagentur sieht in unzureichenden Deutschkenntnissen sowie fehlenden Berufsabschlüssen wichtige Hindernisse, die oftmals die Integration von Schutzsuchenden in Beschäftigung erschweren.

Arbeitslose Geflüchtete sind überwiegend jünger als 35 Jahre und für mindestens drei Fünftel kommen nur Helfertätigkeiten in Frage. Spiegelbildlich zeigen die Ergebnisse der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung, dass in 40% der Unternehmen, die generell Geflüchtete beschäftigt haben, diese lediglich Helfertätigkeiten übernommen haben.

Bislang ist die statistische Erfassung von Fluchtmigration und deren Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt nur unzureichend. Die Ergebnisse der Randstad-ifo-Personalleiterbefragung liefern einen Beitrag, um die Arbeitsmarktchancen von Geflüchteten besser evaluieren zu können. Zudem müssen für ein umfassendes Abbild der Thematik auch Angaben der Unternehmen herangezogen werden, um etwa mögliche Hürden bei der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt identifizieren und bewerten zu können. Die Randstad-ifo-Personalleiterbefragung beruht auf Antworten von mehr als bundesweit 1 000 Personalleitern und ist somit ein valides Instrument, um bei vielfältigen Themen die Unternehmenssicht abzubilden.

LITERATUR

Bundesagentur für Arbeit (2017), Fluchtmigration, *Berichte: Arbeitsmarkt kompakt*, verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Fluchtmigration.pdf>, aufgerufen am 1. Juni 2017.

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