

Oliver Falck, Gabriel Felbermayr, Anita Jacob-Puchalska und Panu Poutvaara

Das ifo Institut hat zusammen mit Randstad Deutschland Personalleiter in mehr als 1 000 Unternehmen über ihre Pläne befragt, Flüchtlinge einzustellen. Vor allem Personalmanager im Gastgewerbe, in der Metall- und in der Ernährungsindustrie haben Erfahrung mit der Beschäftigung von Flüchtlingen. Insgesamt geben allerdings nur 7% der Personalleiter an, innerhalb der letzten 24 Monate Flüchtlinge in ihrem Unternehmen beschäftigt zu haben oder aktuell zu beschäftigen. Personalleiter mit Erfahrung sind doppelt so häufig bereit, in den nächsten Jahren Flüchtlinge einzustellen, wie Personalmanager, die damit keine Erfahrung besitzen. Neben Sprachbarrieren werden insbesondere die bürokratischen Einstellungshürden von den erfahrenen Managern betont. Fehlende Qualifikation wird stärker von unerfahrenen Personalleitern als Problem genannt. Doch weniger als die Hälfte der befragten Firmen, die Flüchtlinge einstellen wollen, planen auch Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen.

Das ifo Institut befragt im Auftrag von und in Kooperation mit Randstad Deutschland vierteljährlich Personalleiter in mehr als 1 000 Unternehmen nach der gegenwärtigen Bedeutung von verschiedenen Flexibilisierungsinstrumenten. Zudem wird in jedem Quartal eine Sonderfrage zu aktuellen personalpolitischen Themen gestellt. In der letzten Befragung bezogen sich die Fragen auf die Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen.¹ Wie viele Unternehmen planen, demnächst Flüchtlinge einzustellen? Wie viele haben bereits Flüchtlinge beschäftigt? Welche Einstellungshindernisse sehen die Personalleiter? Um zu erfahren, wie Unternehmen diese Aspekte einschätzen, richtet sich die Befragung direkt an die Personalverantwortlichen.

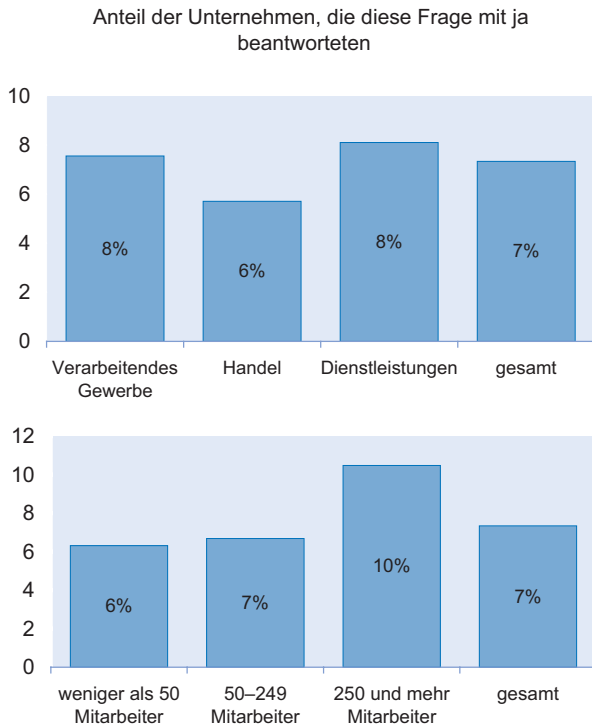
Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass ein Großteil der Unternehmen bislang noch keine Erfahrungen mit Flüchtlingen gesammelt hat. Insgesamt geben nur 7% der befragten Personalleiter an, innerhalb der letzten 24 Monate Flüchtlinge in ihrem Unternehmen beschäftigt zu haben oder aktuell zu beschäftigen. Zwischen den großen Wirtschaftsbereichen – Verarbeitendes Gewerbe, Handel und Dienstleistungen – lassen sich nur geringe Unterschiede im Anteil der Unternehmen, die Erfahrung mit Flüchtlingen haben, feststellen (vgl. Abb. 1). Im Handel liegt der Anteil mit 6% der Unternehmen unter dem Anteil im Verarbeitenden Gewerbe und den Dienstleistungen, dort haben jeweils 8% der Unternehmen Erfahrung mit der Beschäftigung von

Flüchtlingen. Bei einem genaueren Blick auf die Wirtschaftsbereiche zeigt sich, dass insbesondere Unternehmen in der Nahrungsmittelindustrie, der Herstellung von Holz- und Papierwaren und der Herstellung von Metallerzeugnissen Erfahrung mit Flüchtlingen haben. In diesen Branchen sind eher große Firmen mit vielen Beschäftigten vertreten, in denen die Einstellungsbereitschaft generell höher ausfällt. So geben unter den Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten 10% an, Erfahrung mit Flüchtlingen zu haben, während der Anteil unter den Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern (mit 50–249 Mitarbeitern) bei 6% (7%) liegt. Auffällig hoch ist der Anteil im Gastgewerbe, in dem 28% der Personalleiter angeben, zuletzt Flüchtlinge beschäftigt zu haben.

Angesichts der geringen Anzahl von Unternehmen, die bislang Flüchtlinge beschäftigt haben, stellt sich die Frage, ob sich Unternehmen vorstellen können, künftig Flüchtlinge in ihrem Unternehmen einzustellen. Rund 23% der Personalleiter geben an, im Laufe des Jahres 2016 Flüchtlinge in ihrem Unternehmen beschäftigen zu wollen. Etwas häufiger planen dies Unternehmen ab dem kommenden Jahr (29%). Insgesamt erklären 34% der befragten Personalleiter, entweder in diesem Jahr oder ab 2017 Flüchtlinge in ihrem Unternehmen beschäftigen zu wollen (vgl. Abb. 2). Typischerweise fällt die Einstellungsbereitschaft in größeren Unternehmen höher aus als in kleinen Unternehmen; sie steigt auf 44% in Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern. Ob die Unternehmen generell ihre Beschäftigung in den nächsten Jahren auf-

¹ Im Fragebogen wurde der Begriff »Asylbewerber« im weiteren Sinne verwendet, umfasst also auch anerkannte und geduldete Asylbewerber. Der Einfachheit halber wird in diesem Beitrag von Flüchtlingen gesprochen.

Abb. 1
Haben Sie in Ihrem Unternehmen in den vergangenen 24 Monaten Flüchtlinge beschäftigt oder beschäftigen Sie aktuell welche?



Quelle: Randstad – ifo – Personalleiterbefragung.

stocken wollen, wurde dabei nicht gefragt. Die Einstellungsbereitschaft dürfte unter Unternehmen, die auf der Suche nach Mitarbeitern sind, somit höher ausfallen.

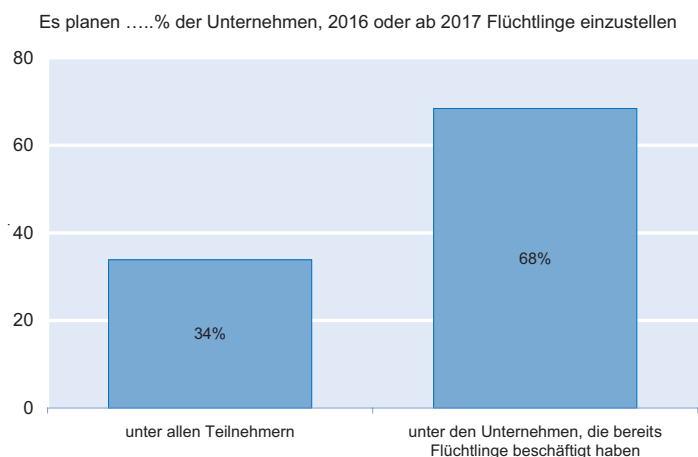
Betrachtet man nur die Gruppe der Unternehmen, in denen die Personalleiter angeben, bereits Erfahrung mit Flüchtlingen in ihrem Unternehmen gemacht zu haben, so verdoppelt sich der Anteil und liegt bei 68%. Die künftige Einstellungsbereitschaft ist also deutlich höher, wenn Unternehmen zuvor Flüchtlinge beschäftigt haben. Das könnte daran liegen, dass bestimmte Firmen eher über Tätigkeitsfelder verfügen, für die Flüchtlinge geeignet sind, und deshalb auch in Zukunft mehr Flüchtlinge einstellen. Es könnte aber auch daran liegen, dass man insgesamt eher positive Erfahrungen mit Flüchtlingen gemacht hat oder dass die Kosten bei der erneuten Einstellung von Flüchtlingen in diesen Unternehmen niedriger sind: So haben diese Unternehmen beispielsweise Voraussetzungen geschaffen, um die Einarbeitung von Flüchtlingen mit nur geringen Deutschkenntnissen zu ermöglichen. Auch mussten sich die Personalabteilungen bereits mit den arbeits-

rechtlichen Vorgaben bei der Einstellung von Flüchtlingen auseinandersetzen und kennen nun die Rechtslage. Unternehmen sehen allgemein das größte Potenzial in der Beschäftigung von Flüchtlingen als ungelernete Hilfsarbeiter, wie eine Unternehmensbefragung des ifo Instituts im Oktober 2015 ergab (vgl. Battisti et al. 2015).

Welche möglichen Hindernisse könnten einer Beschäftigung von Flüchtlingen im Wege stehen? Die Sprache stellt sich als das mit Abstand größte Hindernis heraus (vgl. Abb. 3). Rund 86% der Personalleiter sehen mangelnde Deutschkenntnisse als große Hürde, weitere 11% als kleine Hürde an. Als ein wichtiges Einstellungshindernis fallen außerdem rechtliche Rahmenbedingungen auf, die von 49% der Personalleiter als große Hürde, von weiteren 32% als kleine Hürde bewertet werden; nur 12% der Personalleiter sehen darin keine Hürde. Auch die Qualifikation der Flüchtlinge wird häufig genannt; sie stellt für 46% der Unternehmen eine große Hürde und für 43% eine kleine Hürde dar.

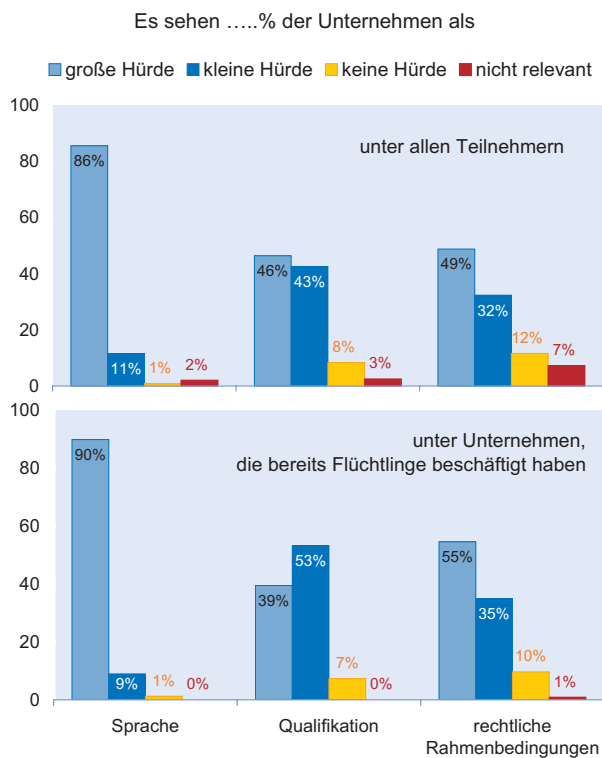
Unternehmen, die Erfahrungen mit Flüchtlingen gemacht haben, beurteilen die Hindernisse anders als solche, die sie nicht gemacht haben. Das kann daran liegen, dass diese Unternehmen über Berufsbilder verfügen, die eine Einstellung von Flüchtlingen ohnehin eher sinnvoll erscheinen lässt. Man stellte schon in der Vergangenheit Flüchtlinge ein und tut es weiter. Es kann aber auch daran liegen, dass positive oder negative Erfahrungen gemacht wurden. So werden die rechtlichen Rahmenbedingungen in der Gruppe jener Firmen, die schon Flüchtlinge eingestellt haben, häufiger als große Hürde bewertet; der Anteil liegt bei diesen Unternehmen bei 55%, weitere 35% sehen darin eine kleine Hürde. Zudem liegt der Anteil der Firmen, die bürokratische Hindernisse als nicht relevant ansehen, bei 1 statt 7%. Auch sehen Unternehmen, die schon Flüchtlinge eingestellt haben, die Qualifikation weniger häufig als eine große Hürde an (39 statt 46%).

Abb. 2
Planen Sie, Flüchtlinge einzustellen?



Quelle: Randstad – ifo – Personalleiterbefragung.

Abb. 3
Welche Hürden sehen Sie bei der Anstellung von Flüchtlingen?



In der Befragung stellt die Qualifikation von Flüchtlingen für fast jeden Personalleiter ein zumindest kleines Einstellungshindernis dar. Würden die Unternehmen denn in die Qualifizierung von Flüchtlingen investieren? In der Befragung geben insgesamt rund 45% der Personalleiter von Unternehmen, die planen Flüchtlinge einzustellen, an, in den nächsten zwölf Monaten in Qualifizierungsmaßnahmen für Flüchtlinge investieren zu wollen. Die Anteile liegen im Handel (52%) über den Anteilen im Verarbeitenden Gewerbe (43%) und im Dienstleistungsbereich (40%). Die Bereitschaft, Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen, ist in größeren Unternehmen mit mindestens 250 Beschäftigten (49%) deutlich höher als in kleinen Unternehmen (37%). Die eher geringe Bereitschaft, in Weiterbildung zu investieren, könnte mit der hohen Unsicherheit über die Verweildauer der Flüchtlinge in Deutschland zusammenhängen: Firmen investieren eher, wenn sie mit länger dauernden Arbeitsverhältnissen rechnen können.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die Personalleiter neben den Sprachkenntnissen und der Qualifikation der Flüchtlinge gerade auch die rechtlichen Rahmenbedingungen als große Hürde empfinden. Gleichzeitig legen die Ergebnisse nahe, dass sich die Unternehmen im Hinblick auf die Verfügbarkeit geeigneter Arbeitsplätze unterschei-

den. Wer schon Flüchtlinge eingestellt hat, wird es vermutlich weiter tun, und wer es bislang nicht tat, will es auch weiterhin nicht tun. Vielleicht kommen aber auch die Unternehmen, nachdem sie die Erfahrung gemacht haben, zu einem positiveren Urteil. Für eine erfolgreiche Integration ist es wichtig, Flüchtlinge zügig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen nicht durch arbeitsrechtliche Vorgaben zusätzlich zu behindern, sollten die bürokratischen Hürden rasch reduziert werden. In den Kommentaren nennen die Personalleiter insbesondere den bürokratischen Aufwand der Vorrangprüfung als bedeutende Hürde sowie die mangelhafte Unterstützung aus den Behörden und auch allgemein die »völlig unakzeptablen gesetzlichen Rahmenbedingungen«. Der Gesetzgeber sollte die arbeitsrechtlichen Vorgaben temporär lockern, um es den Unternehmen zu erleichtern, Flüchtlingen trotz der Sprachbarrieren und der überwiegend geringen Qualifikation eine Beschäftigung zu bieten. So wäre es zu begrüßen, wenn Flüchtlinge gezielt in Praktika vermittelt würden.

Darüber hinaus muss auf die Rolle des Mindestlohnes hingewiesen werden:² Wenn Firmen aufgrund der unsicheren Verweildauer der Migranten in Deutschland keine hinreichenden Anreize verspüren, in qualifizierende Maßnahmen zu investieren, dann wird die Produktivität der Flüchtlinge häufig gering bleiben. Das darf aber nicht bedeuten, dass diese Menschen vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen bleiben. Daher sollten Menschen ohne oder mit geringer Berufserfahrung in Deutschland vom Mindestlohn ausgenommen werden.

Um die Qualifikation in längerer Frist zu erhöhen und den Flüchtlingen Aufstiegsmöglichkeiten zu eröffnen, sollte auch über eine Förderung von teilqualifizierenden Ausbildungen nachgedacht werden, in denen die praktischen Fähigkeiten im Mittelpunkt stehen. Ein Beispiel hierfür wäre der Beruf Altenpflegehelfer, der schon nach einer einjährigen Qualifikation ausgeübt werden kann.

Literatur

Battisti, M., G. Felbermayr und P. Poutvaara (2015), »Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung«, *ifo Schnelldienst* 68(22), 22–25.

² Die Personalleiter wurden auch nach der Bedeutung des Mindestlohnes bei der Einstellung von Flüchtlingen gefragt. 31% der Personalleiter sehen im Mindestlohn eine Hürde für die Einstellung von Flüchtlingen. Allerdings lässt sich dieses Ergebnis nur schwer losgelöst von den anderen Hürden interpretieren: Rechnet sich aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse, Qualifikation und rechtlicher Einstellungshürden die Bezahlung des Mindestlohnes nicht, ist es nicht klar, welche Hürde für die Nichteinstellung ausschlaggebend ist.