

Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung

Michele Battisti, Gabriel Felbermayr und Panu Poutvaara*

Die Integration ausländischer Zuwanderer geschieht über den Arbeitsmarkt. Darin sind sich die meisten Beobachter der gegenwärtigen Flüchtlingskrise einig. Doch welche Möglichkeiten sehen die Unternehmen? In welchen Berufsfeldern gibt es konkrete Chancen? Welche Hindernisse stehen einer Beschäftigung von Asylbewerbern im Wege? Dieser Bericht fasst die Ergebnisse einer Befragung von ca. 3 000 Unternehmen zusammen, die das ifo Institut im Oktober 2015 durchgeführt hat. Die Hauptergebnisse sind: 59% der Firmen sehen hohe Chancen für eine Beschäftigung von Asylbewerbern, typischerweise als Hilfsarbeiter oder Auszubildende. Nur 22% der Unternehmen schätzen das Potenzial, Facharbeiter unter den Flüchtlingen zu finden, als hoch ein. Gesetzliche Hürden wie der Mindestlohn oder bürokratische Barrieren sind ebenso wichtige Einstellungshindernisse wie fehlende Sprachkenntnisse oder Fachausbildung. Vor allem kleine Unternehmen im Osten und in der Baubranche sehen im gesetzlichen Mindestlohn einen entscheidenden Hinderungsgrund für Einstellungen.

Im Oktober 2015 fragte das ifo Institut im Rahmen seines monatlichen Konjunkturtests über 3 000 Unternehmen aus dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Baugewerbe und dem Handel zu den Beschäftigungsmöglichkeiten für Asylsuchende.¹

Dabei standen zwei Themen im Vordergrund: Erstens, in welcher Form können sich die Unternehmen eine Beschäftigung von Flüchtlingen grundsätzlich vorstellen? Zweitens, wie schätzen sie die Bedeutung bestimmter Hinderungsgründe für Einstellung von Flüchtlingen ein? Insgesamt 3 148 Unternehmen antworteten. Konkret lauteten die Fragen:

1. Wie hoch schätzen Sie aktuell das Potenzial ein, dass in Ihrer Branche Asylsuchende in den folgenden Positionen eingestellt werden: (a) Auszubildende, (b) ungelernte Hilfsarbeiter, (c) Fachar-

beiter, (d) Leitungspositionen, (e) andere Positionen.

2. Wie hinderlich schätzen Sie die folgenden Faktoren für die Einstellung von Asylsuchenden in Ihrer Branche ein: (a) arbeitsrechtliche Vorgaben, (b) Mindestlohn, (c) unpassendes Qualifikationsniveau, (d) fehlende Sprachkenntnisse.

Die Fragen stellten auf die Einschätzung hinsichtlich der Bedeutung unterschiedlicher Faktoren in der Branche des befragten Unternehmens ab. Damit sollte – bei der hohen Sensitivität des Themas – verhindert werden, dass die Teilnehmer der Umfrage konkrete Angaben über die Einstellungsphilosophie des eigenen Unternehmens machen mussten.

Etwa die Hälfte der 3 148 antwortenden Unternehmen kommt aus dem Verarbeitenden Gewerbe, ein Viertel kam jeweils aus dem Baugewerbe und dem Handel (vgl. Tab. 1). 85% der Firmen befinden sich in Westdeutschland, 15% in Ostdeutschland. 10% der Firmen haben weniger als zehn Beschäftigte, 33% zwischen zehn und 49 Beschäftigte, 18% haben mehr als 250. Die größte Gruppe sind mittelgroße Firmen mit zwischen 50 und 249 Beschäftigten.

Tab. 1
Charakteristika der befragten Unternehmen

Branche	Anteil (%)
Verarbeitendes Gewerbe	49
Bau	25
Handel	26
Region	Anteil (%)
Westdeutschland	85
Ostdeutschland	15
Firmengröße	Anteil (%)
Kleinstunternehmen (bis neun Beschäftigte)	10
Kleinunternehmen (zehn bis 49 Beschäftigte)	33
Mittelstand (50 bis 249 Beschäftigte)	39
Großunternehmen (mehr als 250 Beschäftigte)	18

Quelle: ifo Unternehmensumfrage zur Beschäftigung von Flüchtlingen, Oktober 2015.

* Die Autoren sind Mitglieder des Ifo Center of Excellence for Migration and Integration Research (CEMIR), das von der Leibniz-Gemeinschaft finanziell gefördert wurde (SAW-2012-ifo-3).

¹ Der Dienstleistungssektor ist nur unvollständig abdeckt. Nur der Handel ist vertreten; wichtige Bereiche wie Gastronomie und Beherbergung, Reinigung, oder Bewachung fehlen. Über diese Wirtschaftszweige, die für die Beschäftigung von minderqualifizierten Personen besonders wichtig sind, werden wir Anfang nächsten Jahres berichten.

Die Umfrage ist zwar nicht repräsentativ für die gesamte deutsche Wirtschaft; größere Unternehmen sind hinsichtlich ihres Anteils an der Stichprobe überrepräsentiert. Zum Beispiel sind Einpersonener Unternehmen, die etwa die Hälfte der registrierten Firmen umfassen, nicht erfasst. Solche Unternehmen sind für die Fragestellung in diesem Bericht aber nicht relevant, insofern ist die Übergewichtung großer Unternehmen im gegebenen Kontext nicht hinderlich.

Potenzial für die Einstellung von Asylsuchenden

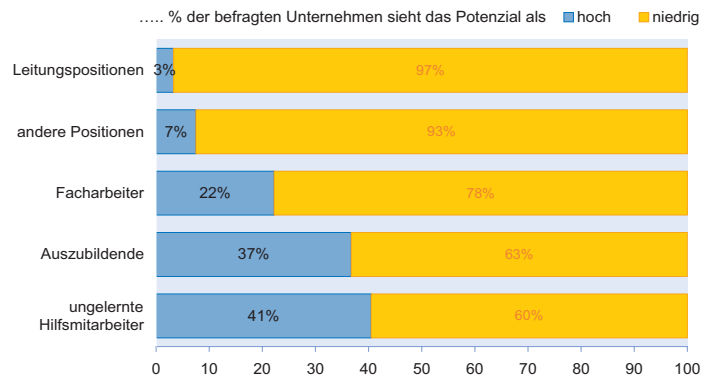
Über alle Wirtschaftszweige hinweg berichteten 41% der Unternehmen, dass sie ein hohes Potential sehen, Flüchtlinge als ungelernete Hilfsarbeiter einzustellen (vgl. Abb. 1); 37% geben ein hohes Potenzial für die Einstellung von Flüchtlingen als Auszubildende an. Weniger als ein Viertel der Unternehmen sehen ein hohes Potenzial für die Verwendung von Asylbewerbern als Facharbeiter. Für Leitungspositionen kommen Flüchtlinge, nach Angaben der befragten Unternehmen, nur in sehr beschränktem Umfang in Frage.

59% aller befragten Unternehmen gaben an, dass sie in zumindest einer der in Abbildung 1 angegebenen Tätigkeitsbereichen ein hohes Potenzial für die Einstellung von Asylbewerbern sehen. Es ist also mitnichten so, dass die Wirtschaft kein Interesse an der Beschäftigung von Flüchtlingen hätte; allerdings wird das Potenzial in den niedrigqualifizierten Tätigkeiten gesehen. Die befragten Unternehmen sind bezüglich der Anstellung von Flüchtlingen als Facharbeiter nicht besonders optimistisch.

Die Bereitschaft, Flüchtlinge einzustellen, ist in großen Unternehmen typischerweise stärker ausgeprägt als in kleineren. Im Durchschnitt sehen 37% aller befragten Firmen hohe Chancen, Auszubildende aus den Zuwanderern zu rekrutieren; dieser Anteil beträgt nur 17% unter den Kleinunternehmen, unter den Unternehmen mittlerer Größe beträgt er zwischen 36% und 39%, und in Großunternehmen ist der Anteil überdurchschnittlich hoch bei 42%. Ähnlich verhält es sich mit ungelerten Hilfsarbeitern, für die 45% aller großen Unternehmen hohes Potential sehen, aber nur 27% der kleinsten Unternehmen. Ein hohes Potenzial für die Einstellung als Facharbeiter sehen 25% der großen Unternehmen, aber nur 17% der kleinen.

Abb. 1

Beurteilung des Einstellungspotenzials von Asylsuchenden nach verschiedenen Positionen



Quelle: ifo Unternehmensumfrage zur Beschäftigung von Flüchtlingen, Oktober 2015.

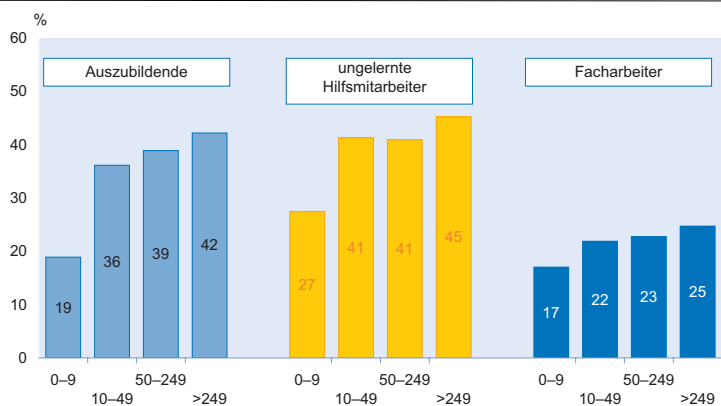
43% der Kleinunternehmen sehen zumindest in einer der fünf angegebenen Verwendungsmöglichkeiten hohe Potenziale für die Einstellung von Flüchtlingen; in Unternehmen der Größenklasse zehn bis 49 sind dies bereits 59%; in Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten ist der Anteil 61% und in den Großunternehmen 62%.

Etwa 45% der deutschen Beschäftigten haben in Unternehmen der Größenklasse 250+ ihre Arbeitsplätze (vgl. Güttenberg 2012). Daher ist die höhere Bereitschaft unter Firmen dieser Kategorie, Flüchtlinge anzustellen, gesamtwirtschaftlich bedeutsam.

61% aller befragten Unternehmen in Westdeutschland sehen in mindestens einer der angegebenen fünf Verwendungsmöglichkeiten ein hohes Potenzial für die Einstellung von Flüchtlingen. Im Osten sind es nur 48%. Betrachtet man die unterschiedlichen Branchen, so stellt sich heraus, dass 60% der Befragten im Verarbeitenden Gewerbe große Möglichkeiten in mindestens einer Verwendung angeben. Im Bau

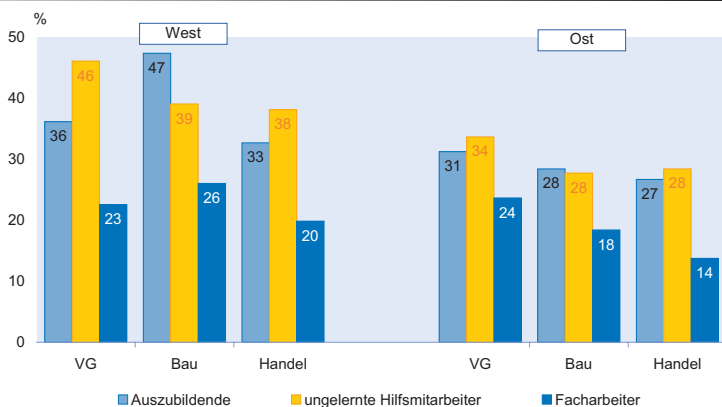
Abb. 2

Anteil der Unternehmen, die hohes Einstellungspotenzial sehen nach Größenklassen



Quelle: ifo Unternehmensumfrage zur Beschäftigung von Flüchtlingen, Oktober 2015.

Abb. 3
Anteil der Unternehmen, die hohes Einstellungspotenzial sehen nach Regionen und Branchen



Quelle: ifo Unternehmensumfrage zur Beschäftigung von Flüchtlingen, Oktober 2015.

ist dieser Anteil mit 63% etwas höher, im Handel mit 54% deutlich geringer.

Abbildung 3 bietet eine etwas differenzierte Analyse nach Regionen und Branchen. Insgesamt zeigt sich, dass die Bereitschaft, Flüchtlinge einzustellen, im Westen des Bundesgebietes höher ist als im Osten. Unternehmen des Baugewerbes sind eher bereit Auszubildende einzustellen, als Unternehmen in den anderen Branchen. Umgekehrt sehen Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes eher Chancen für ungelernete Hilfsarbeiter.

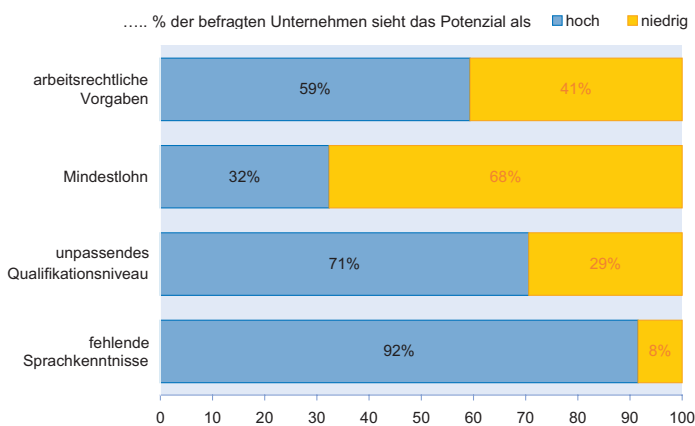
Hinderungsgründe für die Einstellung von Flüchtlingen

In Battisti und Felbermayr (2015) haben wir Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) für das Jahr 2013 ausgewertet und gefunden, dass fast 50% der Einwanderer aus dem nicht-westlichen Kulturkreis, die weniger als fünf Jahre in Deutschland waren, einen Stundenlohn von weniger als dem gesetzlichen Mindestlohn verdienten. Dieser Befund bereitet uns Sorgen; er legt nahe, dass nur wenige der derzeit ankommenden Flüchtlinge in Deutschland zu den Bedingungen des Mindestlohns Beschäftigung finden könnten. In der Umfrage haben wir Unternehmen um ihre Einschätzung gebeten.

Abbildung 4 zeigt, dass 92% aller befragten Unternehmen fehlende Sprachkenntnisse als einen sehr bedeutenden Hinderungs-

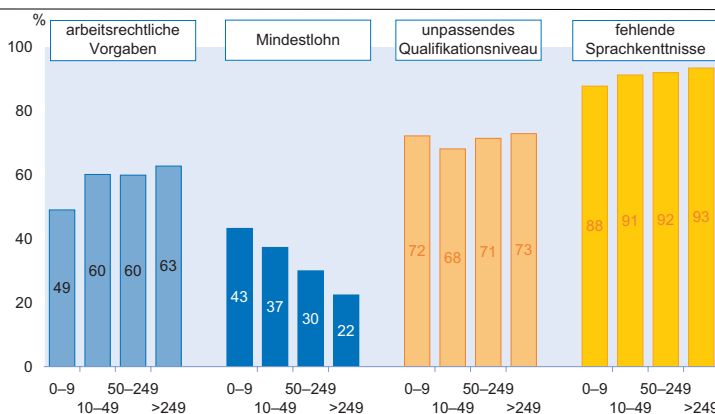
grund für die Einstellung von Flüchtlingen ansehen. 71% geben an, dass das unpassende Qualifikationsniveau von Flüchtlingen ein wichtiger Hinderungsgrund sei. 59% sehen in arbeitsrechtlichen Vorgaben – z.B. im bürokratischen Aufwand der Vorrangsprüfung – eine sehr bedeutende Hürde. Der Mindestlohn wird von 32% der befragten Unternehmen als wichtige Barriere zur Beschäftigung von Einwanderern genannt. Dieser Befund ist nicht wirklich überraschend, denn die Frage der adäquaten Entlohnung stellt sich ja nur für jene Stellen, bei denen die sprachlichen, fachlichen oder bürokratischen Hürden überwindbar sind. Und der Anteil der Unternehmen, die diese Hürden als einfach zu bewältigen angibt, ist sehr gering: Fast alle Unternehmen geben an, dass wenigstens eine der genannten Hürden von hoher Bedeutung für die Einstellungswahrscheinlichkeit ist. Werden der Mindestlohn und

Abb. 4
Bewertung verschiedener Hintergründe für die Einstellung von Migranten



Quelle: ifo Unternehmensumfrage zur Beschäftigung von Flüchtlingen, Oktober 2015.

Abb. 5
Anteil der Unternehmen, die die genannten Hürden als sehr hinderlich für die Einstellung von Flüchtlingen betrachten, nach Größenklassen



Quelle: ifo Unternehmensumfrage zur Beschäftigung von Flüchtlingen, Oktober 2015.

arbeitsrechtliche Hürden unter »rechtliche Hürden« zusammengefasst so erkennt man, dass 68% aller Unternehmen rechtliche Hürden als sehr hinderlich ansehen. Ein ähnlich hoher Anteil der Unternehmen betrachtet unpassendes Qualifikationsniveau als sehr hinderlich.

Abbildung 5 zeigt, dass größere Unternehmen keineswegs erwarten, leichter mit arbeitsrechtlichen Hürden umgehen zu können als kleinere. Dasselbe gilt für fehlende Sprachkenntnisse: 93% der großen Unternehmen sehen diese als sehr hinderlich für die Einstellung, der Anteil unter den kleinen Unternehmen ist mit 88% zwar ebenfalls sehr hoch, doch aber etwas geringer. Was das Qualifikationsniveau angeht, so unterscheiden sich große und kleine Firmen nicht systematisch. Der Mindestlohn wird vor allem in kleineren Unternehmen als eine erhebliche Hürde gesehen; in großen Firmen scheint er – für sich genommen – weniger relevant zu sein.

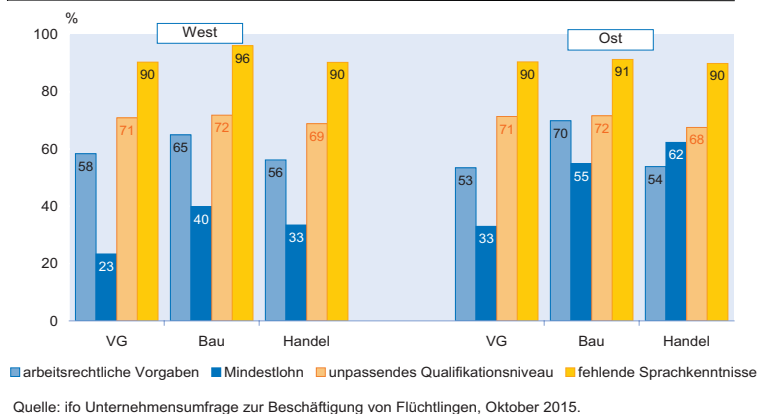
Abbildung 6 differenziert nach Branchen und Regionen. Es zeigt sich, dass es nur sehr wenig Unterschiede hinsichtlich der Einschätzung der Bedeutung fehlender Sprachkenntnisse oder fachlicher Qualifikation gibt. In allen Branchen und Regionen liegt der Anteil der Unternehmen, die diese als entscheidend ansehen, bei mehr als 90% bzw. 66%. Ähnlich wenig Variation gibt es bei der Bewertung arbeitsrechtlicher Vorgaben. Die große Ausnahme stellt der Mindestlohn dar. Dieser wird vor allem von Unternehmen im Osten des Bundesgebietes als eine bedeutende Hürde für die Einstellung von Flüchtlingen angesehen. Das Verarbeitende Gewerbe ist sowohl im Osten als auch im Westen weniger besorgt als Bauwirtschaft und Handel. 40% der Unternehmen im Westen und 55% im Osten im Baugewerbe sehen den Mindestlohn als eine sehr wichtige Hürde an. Am schwierigsten wird der Mindestlohn im Handel Ostdeutschlands angesehen.

Schlussfolgerungen

Eine Umfrage unter 3 148 Unternehmen im Oktober 2015 durch das ifo Institut hat ergeben, dass 59% der befragten Firmen hohe Chance für eine Beschäftigung von Asylbewerbern sehen.² Typischerweise wird die Wahrscheinlichkeit, Flüchtlinge als Hilfsarbeiter oder Auszubildende einstellen zu können, als am höchsten eingeschätzt. Nur 22% der Unternehmen schätzen das Potenzial, Facharbeiter unter den Flüchtlingen zu finden, als hoch ein.

Abb. 6

Anteil der Unternehmen, die die angegebenen Probleme als sehr wichtige Einstellungshürden betrachten, nach Regionen und Branchen



Gesetzliche Hürden wie der Mindestlohn oder bürokratische Barrieren sind ebenso wichtige Einstellungshindernisse wie fehlende Sprachkenntnisse oder Fachausbildung. Vor allem kleine Unternehmen im Osten und in der Baubranche sehen im gesetzlichen Mindestlohn einen entscheidenden Hinderungsgrund für Einstellungen. Für größere Unternehmen, vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, ist der Mindestlohn weniger wichtig. Man beachte jedoch, dass diese Umfrage den Dienstleistungssektor nur unvollständig abdeckt (nur der Handel ist vertreten).

Für eine schnelle Integration der Flüchtlinge ist daher ein rascher Abbau bürokratischer Hürden und eine Verbesserung der Qualifikation – vor allem der Sprachkenntnisse – von besonderer Dringlichkeit. Aber auch der Mindestlohn wird von den Unternehmen als relevantes Thema erkannt.

Literatur

Battisti, M. und G. Felbermayr (2015), »Migranten im deutschen Arbeitsmarkt: Löhne, Arbeitslosigkeit, Erwerbsquoten«, *ifo Schnelldienst* 68(20), 39–47.

Günterberg, B. (2012), *Unternehmensgrößenstatistik, Daten und Fakten Nr. 2*, Institut für Mittelstandsforschung Bonn.

IHK Sachsen (2015), »Sächsische IHK-Unternehmen signalisieren hohe Beschäftigungs- und Ausbildungsbereitschaft gegenüber Flüchtlingen und Asylsuchenden bei entsprechenden Voraussetzungen und Rahmenbedingungen«, Pressemitteilung, 28. Oktober.

² Eine ähnliche Einschätzung ergibt sich aus einer Umfrage der Sächsischen Industrie- und Handelskammer unter ihren Mitgliedern (vgl. IHK Sachsen 2015).