



KOFA-STUDIE 2/2020

Erfolgreiche Integration

Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)

Wer wir sind und was wir leisten

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) ist ein Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln und wird gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Das KOFA unterstützt kleine und mittlere Unternehmen (KMU) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren.

Folgende Angebote bietet das KOFA:



Studien: Analysen zur Fachkräftesituation in Deutschland



Handlungsempfehlungen und Checklisten: Tipps für Ihre Personalarbeit



Praxisbeispiele: Best Practice zum Nachahmen und Weiterdenken



Trends: Zukunftsthemen wie Digitale Bildung und Führung 4.0



Vorträge und Netzwerke: Austausch mit den Expertinnen und Experten vor Ort



Willkommenslotsen: Schulungen für die Flüchtlingsintegration in KMU



Webinare: Weiterbildung und Austausch vom Schreibtisch aus



Newsletter: regelmäßige Infos über aktuelle Trends im Themenfeld

Mehr Informationen auf
www.kofa.de

E-Mail: fachkraefte@iwkoeln.de
Telefon: 0221-4981-543

twitter.com/KOFA_de

Impressum

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autoren

Sarah Pierenkemper
Christoph Heuer

Kontaktdaten

Sarah Pierenkemper
Telefon: 0221 4981-884
E-Mail: pierenkemper@iwkoeln.de

Gestaltung

neues handeln AG

Druck

msk marketingservice köln GmbH

Stand
September 2020

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

Zentrale Ergebnisse.....	4
1. Einleitung.....	6
2. Methodik der Unternehmensbefragung.....	7
3. Geflüchtete in Unternehmen: mehr Auszubildende und Beschäftigte, weniger Praktikanten.....	8
4. Positive Erfahrungen bei der Beschäftigung von Geflüchteten.....	10
5. Herausforderungen bei der Beschäftigung von Geflüchteten.....	12
6. Hemmnisse bei der Einstellung und Beschäftigung von Geflüchteten.....	13
7. Bekanntheit und Nutzen externer Unterstützungsmaßnahmen.....	15
8. Fazit.....	19
9. Handlungsempfehlungen für Unternehmen.....	20
Abbildungsverzeichnis.....	22
Literatur.....	22



Zentrale Ergebnisse

Die Zahl der Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigt, ist seit 2016 weiter gestiegen.

Aktuell beschäftigt knapp jedes vierte Unternehmen (24 Prozent) Geflüchtete oder hat dies in den letzten drei Jahren getan. Hochgerechnet auf alle Unternehmen in Deutschland sind dies 429.000 Unternehmen, die sich bei der Integration von Geflüchteten engagieren. Insgesamt ist der Anteil der Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen, damit um einen Prozentpunkt gestiegen, was in etwa 18.000 Unternehmen entspricht. Dies ist eine positive Entwicklung und zeigt, dass sich Aufwand für Integration für Unternehmen rechnet.

Geflüchtete sind in mehr Unternehmen in regulärer Beschäftigung und Ausbildung tätig. Weniger Unternehmen beschäftigen sie als Praktikanten.

Der Schwerpunkt bei den Beschäftigungsformen hat sich in den letzten drei Jahren deutlich verschoben. In mehr Unternehmen als 2016 (plus 50 Prozent) sind Geflüchtete im Rahmen einer regulären Beschäftigung tätig, dabei etwas häufiger als Hilfskräfte (11 Prozent) denn als Fachkräfte (8 Prozent). Jedes zehnte Unternehmen bildet inzwischen Geflüchtete im Rahmen einer dualen Ausbildung aus. Im Ausbildungsjahr 2018 sind knapp 14.000 Personen aus den Hauptherkunftsländern der Geflüchteten in eine Ausbildung gestartet (BIBB, 2019). Der Anteil der Unternehmen, die geflüchtete Praktikanten qualifizieren, ist im Zeitverlauf um drei Prozentpunkte gesunken. Damit trägt die Orientierung in Beruf und Arbeitswelt durch Praktika inzwischen deutliche Früchte einer nachhaltigeren Integration.

Unternehmen tragen wesentlich zur gelingenden Integration bei.

Das gestiegene Engagement der Unternehmen passt zu einer aktuellen Befragung von Geflüchteten, wonach rund die Hälfte derer, die seit 2013 nach Deutschland gekommen sind, fünf Jahre nach ihrem Zuzug einer Erwerbstätigkeit nachgehen (Brücker et al., 2020). Dass die Arbeitsmarktintegration schneller erfolgt als bei Geflüchteten früherer Jahre, liegt zum einen an der guten Arbeitsmarktverfassung und zum anderen am beständigen Engagement der Unternehmen. Dieses Engagement wird sich noch weiter verstetigen, da die Fachkräfteengpässe auf einem historisch hohen Niveau liegen und nach Ana-

lysen des KOFA inzwischen deutschlandweit über 80 Prozent aller offenen Stellen für qualifizierte Fachkräfte in Engpassberufen ausgeschrieben werden.

Unternehmen motiviert neben der Fachkräftesicherung auch das soziale Engagement.

Hauptmotivation der Unternehmen ist es, mit der Einstellung von Geflüchteten Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu besetzen und Beschäftigte zu binden. Dies geht aus Unternehmenssicht mit einem hohen sozialen Engagement einher, da diese Zielgruppe ein größeres Engagement, im Sinne einer stärkeren Unterstützung, benötigt als andere. Unternehmen sehen in kulturell gemischten Teams eine Bereicherung. Hohe Einsatzbereitschaft, Arbeitsmotivation und Lerneifer Geflüchteter motivieren Unternehmen, Geflüchtete langfristig zu beschäftigen.

Mangelnde Deutschkenntnisse sind sowohl Haupthemmnis für die Einstellung von Geflüchteten als auch die zentrale Herausforderung im Arbeitsalltag.

Eine hohe Motivation auf beiden Seiten bleibt weiterhin wichtig, denn es gilt, einige Hemmnisse gemeinsam zu meistern. Mangelnde Sprachkenntnisse, sowohl schriftlich als auch mündlich, bleiben aus Sicht der Unternehmen die zentrale Herausforderung bei der Beschäftigung von Geflüchteten. Hinzukommen Schwierigkeiten, Geflüchtete an die deutsche Arbeitsmentalität zu gewöhnen und der hierdurch höhere Betreuungsaufwand. Für viele Unternehmen sind mangelnde Deutschkenntnisse der am häufigsten genannte Grund, warum sie Geflüchtete erst gar nicht einstellen, gefolgt von mangelnden beruflichen Fachkenntnissen und einem hohen Betreuungsaufwand.

Unternehmen nehmen Betreuungsaufwand für Geflüchtete sowie die Rechtssicherheit heute kritischer wahr als noch vor drei Jahren.

Der hohe Betreuungsaufwand der Geflüchteten, eine fehlende Rechtssicherheit für Unternehmen sowie die Einschätzung, dass vorhandene öffentliche Förderangebote nicht zum Bedarf der Unternehmen passen, werden 2019 deutlich häufiger als Einstellungs- und Beschäftigungshemmnis angegeben als vor drei Jahren.

Unternehmen, die über Erfahrungen mit der Zielgruppe verfügen, nehmen Beschäftigungshemmnisse geringer wahr.

Unternehmen mit Erfahrung in der Beschäftigung von Geflüchteten nehmen viele Hemmnisse geringer wahr, als Unternehmen ohne diese Erfahrung. Insbesondere trifft das auf eine fehlende Rechtssicherheit und befürchtete Vorbehalte von Kunden zu. Dies spricht dafür, dass die erwarteten Hemmnisse häufig größer sind als die tatsächlichen. Gute Information und Beratung sind daher elementar, um Unternehmen vorhandene Vorbehalte zu nehmen und sie über Potenziale und Unterstützungsangebote zu informieren. Auch können positive Praxisbeispiele hier einen wichtigen Beitrag leisten.

Die Bekanntheit von Unterstützungsangeboten für Unternehmen ist gestiegen, aber der Informationsbedarf ist nach wie vor hoch.

Mehr Unternehmen als noch im Jahr 2016 kennen aktuell die vorhandenen Unterstützungsangebote. Am bekanntesten sind gut acht von zehn Unternehmen der Arbeitgeberservice und gut sechs von zehn Unternehmen der Eingliederungszuschuss als Angebote von Arbeitsagenturen und Jobcentern. Dennoch sind viele externe Unterstützungsmaßnahmen den Unternehmen nicht bekannt. Auch wenn derzeit vergleichsweise weniger Flüchtlinge nach Deutschland kommen, ist ein großer Teil der Integrationsleistungen noch zu erbringen. Dabei helfen die inzwischen für Unternehmen und Geflüchtete deutlich einfacher zugänglichen Förderangebote. Es wird wichtig bleiben, Unternehmen passgenau zu informieren und zu unterstützen. Dazu werden beispielsweise die vom KOFA begleiteten Willkommenslotsen weiterhin beitragen.

Was macht ein Willkommenslotse?

Willkommenslotsen sind zentrale Ansprechpartner bei allen Fragen rund um die Besetzung von Praktika-, Ausbildungs-, und Arbeitsplätzen mit Geflüchteten. Sie unterstützen Unternehmen vor Ort.

Zu den Angeboten gehören:

- Matching
- Vor-Ort-Beratung zu rechtlichen Fragen
- Verwaltungsaufwand sowie
- regionale und nationale Unterstützungsangebote.

Nähere Informationen zur Tätigkeit der Willkommenslotsen und wie Sie mit Ihnen in Kontakt kommen können, finden Sie auf <https://www.kofa.de/dossiers/willkommenslotsen>



1 Einleitung

Die Jahre 2015 und 2016 zeichneten sich durch eine historisch große Flüchtlingsmigration aus, in deren Verlauf mehr als 1,2 Millionen Schutzsuchende nach Deutschland gekommen sind. Seitdem sind die Asylantragszahlen stark zurückgegangen: Während im Jahr 2016 fast eine dreiviertel Million Asylanträge in Deutschland gestellt wurden, waren es im Jahr 2019 nur noch knapp 166.000 (BAMF, 2020). Dennoch stellt die Integration von Geflüchteten in Alltag und Arbeitsmarkt weiterhin eine große Aufgabe für Staat und Gesellschaft dar. Unternehmen kommt dabei mit der Integration in Ausbildung und Beschäftigung eine zentrale Rolle zu. Wie sie diese annehmen und ausfüllen, ist Gegenstand der vorliegenden KOFA-Studie.

Nachdem die ersten Jahre in Deutschland für viele Geflüchtete maßgeblich durch Antragsverfahren, Integrationskurse und Sprachkurse geprägt waren, kommen sie nun nach und nach auf dem Arbeitsmarkt an. Rund die Hälfte der Geflüchteten, die seit 2013 nach Deutschland gekommen ist, geht fünf Jahre nach ihrer Zuwanderung einer Beschäftigung nach (Brücker et al., 2020). Nur durch eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt ist eine nachhaltige Teilhabe an der Gesellschaft und das Führen eines selbstbestimmten Lebens für sie möglich. Allerdings ist die Integration der Neuzugewanderten kein Selbstläufer. Gerade kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) kommt, allein zahlenmäßig, bei der Integration von Geflüchteten eine entscheidende Aufgabe zu, die sie nur schwer allein meistern können. Um eine erfolgreiche und nachhaltige Integration zu gewährleisten, bedarf es passender und qualitativ hochwertiger Unterstützungsangebote.

Die Corona-Pandemie hat Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Kurzarbeit und wirtschaftliche Unsicherheit führen zu einer Zurückhaltung bei der Einstellungsbereitschaft vieler Unternehmen (KOFA, 2020). Dies bekommen auch Geflüchtete zu spüren.

Erste Erfahrungen zeigen, dass die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen Geflüchtete einzustellen sinkt. (Falkenhain et al., 2020). Die Arbeitslosigkeit von Geflüchteten hat während der Corona-Pandemie deutlich zugenommen, nachdem sie lange rückläufig war (BA, 2020b). Ein Grund: Sie arbeiten häufiger in Branchen, in denen sich die Krise besonders stark auswirkt, zum Beispiel im Gastgewerbe (BA, 2020a, BA, 2020c KOFA, 2020). Betriebe können so zukünftig sowohl weniger bereit als auch in der Lage sein, Geflüchtete zu integrieren.

Zudem erschweren neue Hürden beim Spracherwerb sowie beim Zugang zu Unterstützungsangeboten die Integration von Geflüchteten zusätzlich. Präsenzkurse fallen aus oder werden verschoben. Auch der alltägliche Sprachgebrauch durch gemeinsame Aktivitäten mit Muttersprachlern in Sportvereinen oder internationalen Cafés fällt in Zeiten von geschlossenen Einrichtungen und Kontaktbeschränkungen weg (Bernhard, 2020). Hierdurch fallen viele für die Geflüchteten wichtigen persönlichen Kontakte zumindest temporär aus. Der Integrationsbereitschaft der Unternehmen kommt somit eine noch wichtigere Rolle zuteil, die gerade jetzt passende Unterstützungsangebote benötigt.

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) hat im Jahr 2017 eine umfangreiche Studie vorgelegt, die das Engagement der Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten analysiert hat (Flake et al., 2017). Hierfür wurde im Jahr 2016 eine repräsentative Unternehmensbefragung durchgeführt. Durch eine erneute Unternehmensbefragung im Jahr 2019 wird es möglich, die damaligen Ergebnisse mit aktuellen zu vergleichen und Entwicklungen, aber auch Herausforderungen und Unterstützungsbedarfe der Unternehmen zu identifizieren.

Nach einem Überblick über die Methoden der Datenerhebung (Kapitel 2) zeichnet die Studie die Beschäftigungsentwicklung von Geflüchteten nach (Kapitel 3) und vergleicht positive Erfahrungen (Kapitel 4) und Herausforderungen (Kapitel 5), denen Unternehmen bei der Beschäftigung von Geflüchteten gegenüberstehen. Kapitel 6 betrachtet Hemmnissen, die Unternehmen mit Blick auf die Einstellung und Beschäftigung von Geflüchteten sehen. Für eine erfolgreiche Integration von Geflüchteten ist auch die Bekanntheit der zahlreichen Unterstützungsangebote entscheidend. Nur wenn die Unternehmen über Möglichkeiten externer Unterstützung informiert sind, können sie diese gezielt nutzen, um Integrationshemmnisse abzubauen. Inwieweit sich die Bekanntheit externer Unterstützungsangebote in den letzten Jahren verändert hat, wird im Kapitel 7 geklärt. Nach einem Fazit (Kapitel 8) schließt die Studie mit Handlungsempfehlungen für kleine und mittelständische Unternehmen (Kapitel 9).

2 Methodik der Unternehmensbefragung

Die vorliegende Studie beschreibt auf Basis der Daten einer repräsentativen Unternehmensumfrage das derzeitige Engagement von Unternehmen bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sowie die Erfahrungen, die Unternehmen hierbei machen.

Darüber hinaus wird die Bekanntheit und der Nutzen verschiedener Unterstützungsmaßnahmen evaluiert. Alle diese Ergebnisse werden in Bezug zu den Befragungsergebnissen aus dem Jahr 2016 (Flake et al., 2017) gesetzt.

Die Ergebnisse beruhen auf den Angaben von 1.259 Unternehmen, welche im Sommer 2019 in einer Online-Befragung im Rahmen des IW-Personalpanels zum Thema „Diversity Management und Beschäftigung von Flüchtlingen“ befragt wurden.

Die Auswahl der befragten Unternehmen erfolgte zufällig aus einer nach Mitarbeiteranzahl und Branchen geschichteten Stichprobe aus der Unternehmensdatenbank der IW Consult. Beantwortet wurden die Fragen von einem Personalverantwortlichen des befragten Unternehmens (z. B. HR-Manager, Personalleiter oder Geschäftsführer). In der Stichprobe befinden sich Unternehmen der Industrie einschließlich der Bauwirtschaft und aller Dienstleistungsbranchen mit mindestens einem Mitarbeiter. Um repräsentative Ergebnisse für die Grundgesamtheit aus allen Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten abbilden zu können, wurden die Ergebnisse anhand der Daten des Unternehmensregisters gewichtet.

Die 2016er Daten stammen aus einer telefonischen Sonderhebung im Rahmen des IW-Personalpanels, in der in der Zeit vom 29. November bis zum 15. Dezember 2016 insgesamt 1.030 Unternehmen zum Thema „Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt“ befragt wurden. Auch hier wurden die Ergebnisse analog der Unternehmensanzahl anhand von Daten des Unternehmensregisters hochgerechnet (s. hierzu Flake et al., 2017). Das unterschiedliche Erhebungsverfahren muss bei der Interpretation der Ergebnisse, insbesondere bei subjektiven Einschätzungen durch die Unternehmen, berücksichtigt werden, da das Antwortverhalten sich leicht unterscheiden kann.

3 Geflüchtete in Unternehmen: mehr Auszubildende und Beschäftigte, weniger Praktikanten

Der Anteil der Unternehmen, die Erfahrung mit der Beschäftigung von Geflüchteten haben, ist seit 2016 um einen Prozentpunkt und damit um gut 4 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 1). Aktuell beschäftigen 24 Prozent der Unternehmen mindestens einen Geflüchteten oder haben dies in den letzten drei Jahren getan, 2016 traf dies auf 23 Prozent zu.

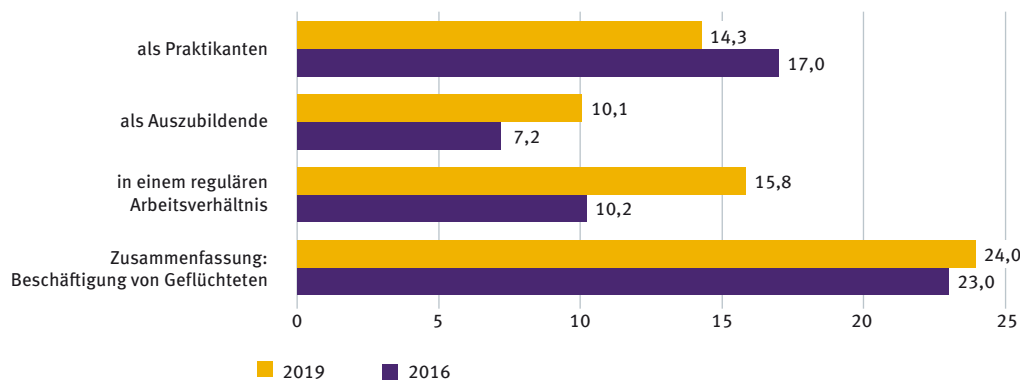
Es zeigt sich, dass sich die Beschäftigungsformen zwischen 2016 und 2019 verändert haben. Insbesondere der Anteil der Geflüchteten in einem regulären Arbeitsverhältnis ist in den letzten drei Jahren um mehr als 5 Prozentpunkte und damit um 50 Prozent gestiegen (von 10,2 Prozent auf 15,8 Prozent). Im gleichen Zeitraum ist auch der Anteil der Unternehmen gestiegen, die Menschen mit Fluchthintergrund als Auszubildende beschäftigten (von 7,2 Prozent auf 10,1 Prozent).

Der Anteil der Unternehmen, die Menschen mit Fluchthintergrund als Praktikanten beschäftigen, ist hingegen seit 2016 gesunken (von 17,0 auf 14,3 Prozent). Ein Grund hierfür kann sein, dass viele Vorqualifizierungsmaßnahmen, zu denen auch berufsqualifizierende Praktika gehören, in den letzten drei Jahren erfolgreich abgeschlossen und mehr Geflüchtete ausbildungs- bzw. arbeitsmarktreif wurden bzw. innerhalb des Unternehmens von der einen in die andere Beschäftigungsform gewechselt sind.

Bei regulären Beschäftigungsformen kann unterschieden werden zwischen der qualifizierten Beschäftigung als Fachkraft, die in der Regel einen Berufsabschluss voraussetzt und der Beschäftigung als Hilfskraft, das heißt als An- und Ungelernte. Derzeit beschäftigen mehr Unterneh-

Abbildung 1: Beschäftigungsarten von Geflüchteten 2016 und 2019

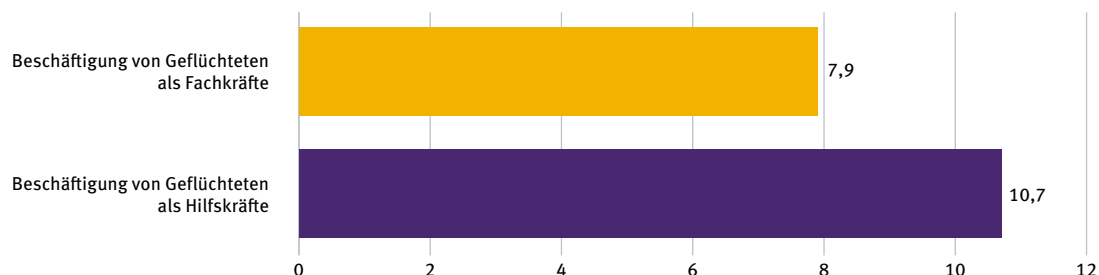
Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Basis: Alle Unternehmen



Quelle: IW-Personalpanel 2019; N=1.245 (2019), 1.028 (2016)

Abbildung 2: Beschäftigung von Geflüchteten in regulären Arbeitsverhältnissen

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Basis: Alle Unternehmen



Quelle: IW Consult 2019 N=1241-1243

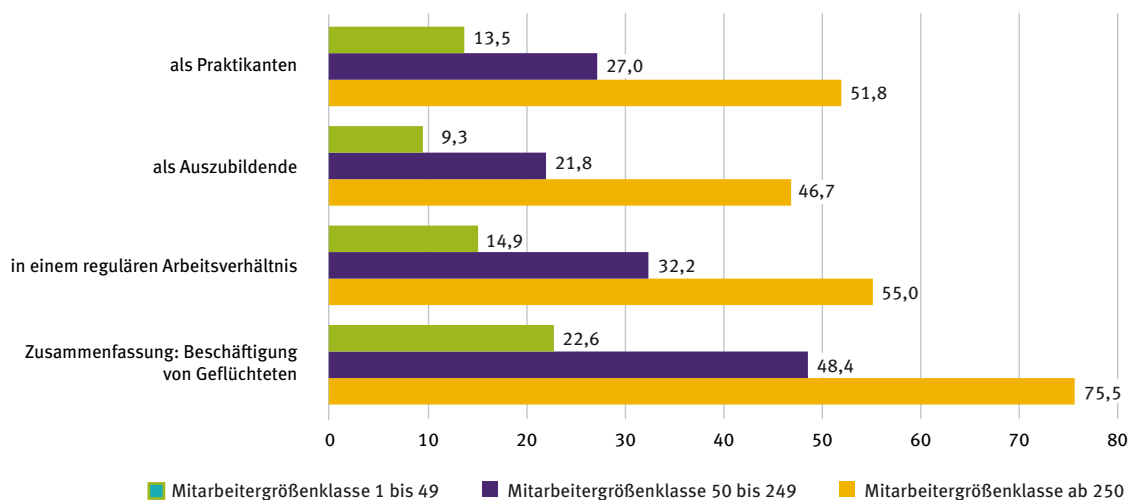
men Geflüchtete als Hilfsarbeiter denn als Fachkraft (vgl. Abbildung 2). Doch auch die Beschäftigung als Hilfsarbeiter ist – ebenso wie ein Praktikum – ein erster wichtiger Schritt in den deutschen Arbeitsmarkt. So kann der Kontakt mit deutschsprachigen Kolleginnen und Kollegen einen zentralen Beitrag zum Erlernen der deutschen Sprache leisten. Hinzu kommt, dass, sofern der oder die Geflüchtete im Ausland einen Berufsabschluss erworben hat, die in Deutschland erworbene Berufserfahrung auch einen Beitrag zur Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse leisten kann (BQ-Portal, 2020a).

Wie bereits im Jahr 2016 hat die Unternehmensgröße einen wesentlichen Einfluss darauf, ob ein Unternehmen Geflüchtete beschäftigt. So arbeiten (aktuell bzw. in den letzten drei Jahren) in drei von vier Unternehmen (75,5 Prozent) mit über 250 Mitarbeitenden Geflüchtete (vgl. Abbildung 3). Von den mittelgroßen Unternehmen (zwischen 50 und 250 Mitarbeitenden) beschäftigt etwa jedes

zweite Unternehmen (48,4 Prozent) Geflüchtete sowie knapp jedes vierte kleine Unternehmen mit unter 50 Mitarbeitenden. Die Größenunterschiede sind insofern nicht verwunderlich, da große Unternehmen insgesamt mehr neue Mitarbeitende einstellen und somit die Wahrscheinlichkeit, dass unter diesen auch Geflüchtete sind, per se höher ist. Es fällt auf, dass Handwerksunternehmen deutlich aktiver bei der Beschäftigung von Geflüchteten sind, als Unternehmen, die nicht Mitglied in einer Handwerkskammer sind: 42,6 Prozent aller Handwerksunternehmen haben in den letzten drei Jahren Geflüchtete beschäftigt und somit doppelt so viele wie Nicht-Handwerksunternehmen (21,2 Prozent). Gründe für das hohe Engagement der Handwerksunternehmen können zum einen höhere Fachkräfteengpässe im Handwerk (KOFA, 2018), zum anderen aber auch die Tatsache sein, dass viele Geflüchtete bereits Berufserfahrung aus dem Handwerk mitbringen.

Abbildung 3: Beschäftigung von Geflüchteten nach Unternehmensgröße

Angaben in Prozent der Unternehmen nach Unternehmensgröße, hochgerechnet; Basis: Alle Unternehmen



Quelle: IW Consult 2019 N=1.243-1.245

4 Positive Erfahrungen bei der Beschäftigung von Geflüchteten

Viele Unternehmen, die bereits Geflüchtete beschäftigen oder dies getan haben, berichten von positiven Erfahrungen. Allerdings ist die Zustimmungsrate zu den abgefragten positiven Erfahrungen im Vergleich zu 2016 über alle abgefragten Items gesunken. Dies kann mehrere Ursachen haben: Zum einen handelte es sich bei der Befragung 2016 um eine Telefonbefragung, während bei der aktuellen Erhebung die Daten auf Basis eines onlinebasierten Fragebogens erhoben wurden. Erfahrungsgemäß besteht bei telefonischen Befragungen die Tendenz zu erwünschtem Antwortverhalten häufiger (Holbrook et al., 2003). Zum anderen sind im Jahr 2016, zu Beginn der Flüchtlingswelle, überwiegend besonders motivierte und gut qualifizierte Geflüchtete direkt in Beschäftigungsverhältnisse eingemündet, während die Mehrzahl der frisch angekommenen Geflüchteten noch in den Asylantragsverfahren oder Sprach- und Integrationskursen steckt. Auch können niedrigere Zustimmungsraten an einem veränderten Stimmungsbild in der Bevölkerung liegen.

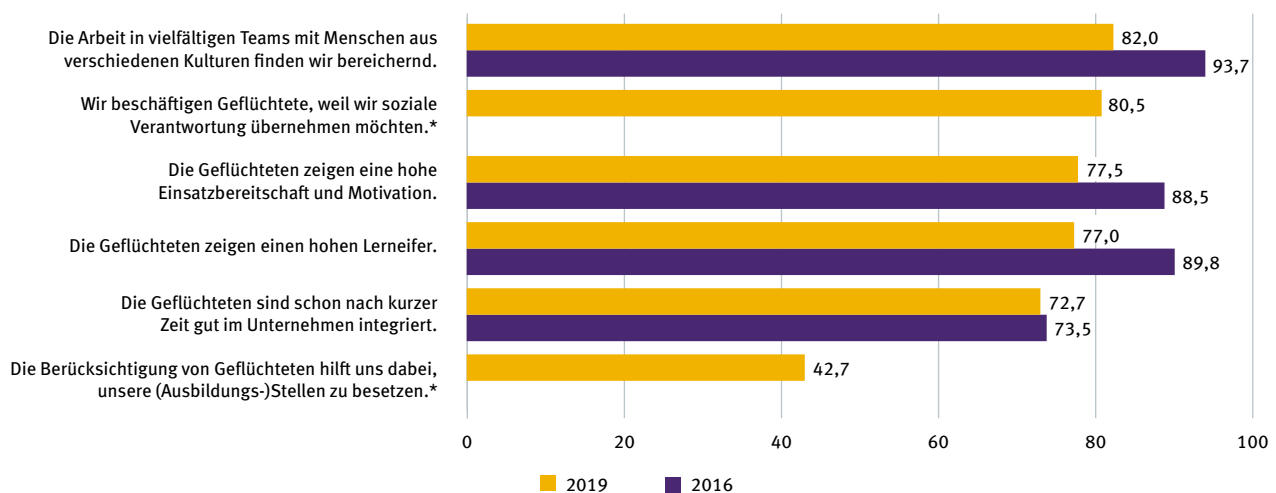
Als Motivation für die Beschäftigung von Geflüchteten geben Unternehmen – ebenso wie im Jahr 2016 – am häufigsten an, dass für sie die Arbeit in vielfältigen Teams mit Menschen aus verschiedenen Kulturen bereichernd ist (82,0 Prozent). Auch die Übernahme von sozialer Ver-

antwortung, der Unternehmen durch die Beschäftigung von Geflüchteten Ausdruck verleihen möchten, nennen acht von zehn Unternehmen (80,5 Prozent) als Motivation. Jeweils gut drei von vier Unternehmen berichten von einer hohen Motivation (77,5 Prozent) sowie von einem hohen Lerneifer der Geflüchteten (77,0 Prozent). Die Zustimmung zu diesen Aspekten ist – genau wie die Einschätzung, dass die Arbeit in vielfältigen Teams eine Bereicherung ist – seit 2016 um gut 10 Prozentpunkte gesunken.

Ein Grund für die gesunkenen Zustimmungswerte der Unternehmen zu Einsatzbereitschaft und Lerneifer der Geflüchteten könnte sein, dass Erwartungen der Unternehmen an die Leistungsbereitschaft der Geflüchteten im Arbeitsalltag letztendlich nicht erfüllt wurden. Möglicherweise sehen sich Geflüchtete kurz nach ihrer Flucht zunächst einmal mit persönlichen Problemen konfrontiert, deren Lösung ihre volle Aufmerksamkeit erfordert wie z. B. die Wohnungssuche, das Überwinden von Traumata oder ganz generell das Zurechtfinden in einem fremden Land mit ungewohnten sozialen Normen und Werten. Die Anforderungen im Arbeitsalltag bedeuten für Geflüchtete eine größere Belastung als für bereits länger in Deutschland lebende Menschen und der Qualifizie-

Abbildung 4: Positive Erfahrungen bei der Beschäftigung von Geflüchteten

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Basis: Anteil der Unternehmen, die aktuell Geflüchtete beschäftigen oder in den letzten drei Jahren beschäftigt haben



rungs- und Betreuungsaufwand ist in vielen Fällen höher als erwartet. Denkbar ist auch, dass sich die Zusammensetzung der Gruppe der Geflüchteten im Zeitablauf verändert hat. Im Jahr 2016 sind eventuell anteilig mehr besser vorqualifizierte und lernbereite Geflüchtete in den Arbeitsmarkt eingestiegen als in den folgenden Jahren.

Die Zustimmung zu der Aussage, dass die Geflüchteten bereits nach kurzer Zeit in das Unternehmen integriert sind, hat sich seit 2016 hingegen nur geringfügig geändert. Nach wie vor stimmen dieser Aussage gut sieben von zehn Unternehmen zu. Eine Erklärung für diese zeitstabile Einschätzung könnte sein, dass die Unternehmen durch höheren Aufwand die Integration sehr gut gefördert haben. Nur knapp jedes zweite Unternehmen stimmt der Aussage zu, dass die Berücksichtigung von Geflüchteten ihnen hilft, ihre (Ausbildungs-)Stellen zu besetzen (42,7 Prozent).

Obwohl Handwerksunternehmen deutlich häufiger Geflüchtete beschäftigen, stimmen sie doch den meisten der abgefragten positiven Erfahrungen weniger häufig zu als Nicht-Handwerksunternehmen. Insbesondere die Aussage, dass Geflüchtete schon nach kurzer Zeit in das Unternehmen integriert sind, wird deutlicher seltener bestätigt als von Unternehmen, die keiner Handwerkskammer angehören (62,2 zu 75,6 Prozent). Auch berichten weniger Handwerksunternehmen, dass Geflüchtete über einen hohen Lerneifer verfügen (68,7 zu 79,3 Prozent). Ein Grund dafür, dass Handwerksunternehmen weniger über positive Erfahrungen berichten als Nicht-Handwerksunternehmen kann sein, dass Handwerksunternehmen bedingt durch erhöhte Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung (KOFA 2018), weniger wählerisch bei der Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern sein können. Hierdurch begegnen ihnen auch Kandidaten, die stärkere Integrationsbemühungen benötigen. Gerade hier ist Begleitung durch passende Unterstützungsmaßnahmen wichtig.

5 Herausforderungen bei der Beschäftigung von Geflüchteten

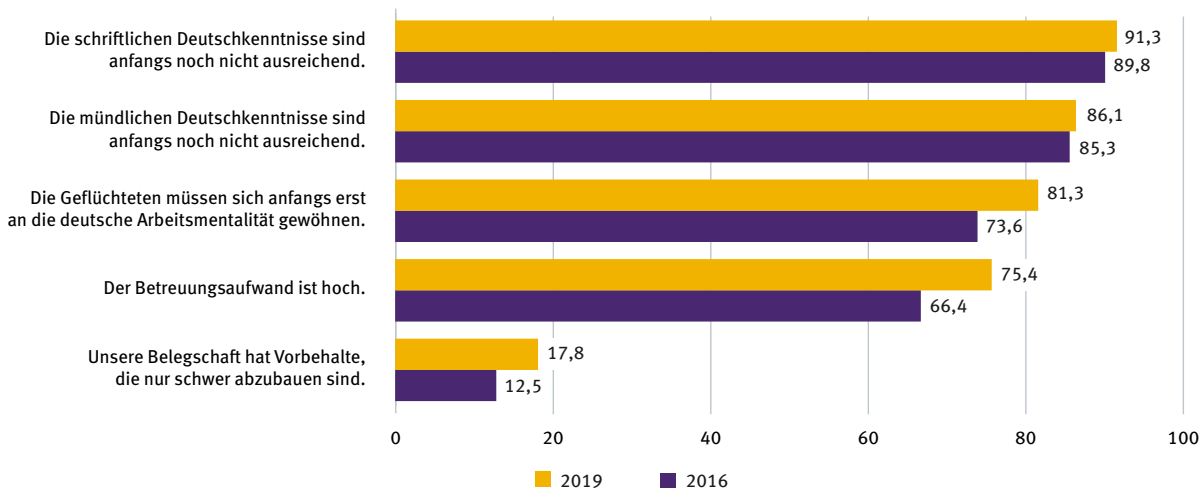
Neben den positiven Erfahrungen, die Unternehmen bei der Beschäftigung von Geflüchteten machen, wurden die Unternehmen auch zu ihren negativen Erfahrungen bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten befragt. Hierbei zeigt sich, dass für Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen oder dies in den letzten Jahren getan haben, nach wie vor mangelnde Deutschkenntnisse sowohl im schriftlichen (91,3 Prozent) als auch im mündlichen Bereich (86,1 Prozent) die größte Herausforderung darstellen (vgl. Abbildung 5).

Bei den abgefragten Herausforderungen lässt sich im Vergleich zu 2016 die gleiche Tendenz wie bei den abgefragten Erfahrungen feststellen: Die wahrgenommenen Herausforderungen bei der Integration von Geflüchteten haben zugenommen. Bei der Interpretation der Ergebnisse muss auch hier berücksichtigt werden, dass Unterschiede teilweise auf die verschiedenen Befragungsmethoden (telefonisch versus online) zurückgeführt werden können. Ein weiterer Grund für gestiegene Zustimmung zu den abgefragten Hemmnissen kann sein, dass sich die Beschäftigungsformen geändert haben und es für Unternehmen herausfordernder ist, die Integration in eine reguläre Beschäftigung oder eine Ausbildung zu organisieren als in ein Praktikum.

Neben den mangelnden Sprachkenntnissen empfindet es die große Mehrheit der Unternehmen als herausfordernd, dass Geflüchtete sich erst an die deutsche Arbeitsmentalität gewöhnen müssen (81,3 Prozent). Im Vergleich zu 2016 zeigt sich die größte Veränderung darin, dass deutlich mehr Unternehmen der Aussage zustimmen, dass die Beschäftigung von Geflüchteten einen hohen Betreuungsaufwand darstellt (75,4 Prozent zu 66,4 Prozent). Vorbehalte der Belegschaft werden nur von wenigen Unternehmen als Herausforderung genannt – wenn auch 2019 etwas häufiger als noch 2016.

Abbildung 5: Herausforderungen bei der Beschäftigung von Geflüchteten

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Basis: Unternehmen, die aktuell Geflüchtete beschäftigen bzw. in den letzten drei Jahren beschäftigt haben



6 Hemmnisse bei der Einstellung und Beschäftigung von Geflüchteten

Alle Unternehmen, auch solche die noch keine Erfahrung mit der Beschäftigung von Geflüchteten haben, wurden zu möglichen Hemmnissen für die Einstellung und Beschäftigung von Geflüchteten befragt. Dabei zeigt sich, dass viele der abgefragten Hemmnisse von mehr Unternehmen wahrgenommen werden als noch 2016. Eine Steigerung der wahrgenommenen Einstellungs- und Beschäftigungshemmnisse kann möglicherweise auf eine veränderte Wahrnehmung in der Bevölkerung zurückgeführt werden.

Mangelnde Deutschkenntnisse stellen nach wie vor das größte Einstellungs- und Beschäftigungshemmnis dar.

86,0 Prozent aller Unternehmen nennen diesen Punkt als einstellungshemmend. Dabei hat seit 2016 die Anzahl der Absolventen von Deutschsprachkursen zugenommen und Studien zeigen zudem, dass sich das Sprachniveau der Geflüchteten in den letzten Jahren kontinuierlich verbessert hat (Brücker et al., 2019). Dennoch sind die Deutschsprachkenntnisse von Geflüchteten aus Sicht vieler Unternehmen nach wie vor defizitär, was sich einstellungshemmend auswirkt. Da Geflüchtete mittlerweile mehr in Ausbildungsverhältnissen und regulären Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden (vgl. Abbildung 1), kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Anforderungen an das Sprachniveau der Geflüchteten ebenfalls gestiegen sind

Abbildung 6: Hemmnisse für die Einstellung von Geflüchteten

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Basis: Alle Unternehmen



Quelle: IW Consult 2019 N= 799 -1.109 (2019), 914-1.019 (2016), *Daten 2016 nicht erhoben

und die Verbesserung der Sprachkompetenzen von den Unternehmen somit als nicht hinreichend wahrgenommen wird.

Mangelnde berufliche Fachkenntnisse von Geflüchteten sind für knapp acht von zehn Unternehmen (78,2 Prozent) ein Einstellungshemmnis. Das ist ein deutlich höherer Anteil als in der 2016er Befragung (65,3 Prozent). Zwar wurden seit 2016 vermehrt berufspraktische Qualifizierungsmaßnahmen abgeschlossen, allerdings hat die Erfahrung der letzten Jahre gezeigt, dass für eine erfolgreiche Beschäftigung die einmalige Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme bei weitem nicht ausreicht. Viele Geflüchtete streben den direkten Übergang in eine qualifizierte Beschäftigung an, obwohl ihre beruflichen Kenntnisse hierfür häufig nicht ausreichen. Das belegen auch die geringen Anerkennungsquoten im Rahmen einer Gleichwertigkeitsprüfung der Hauptfluchtherkunftsländer (Iran: 41 Prozent; Irak: 26 Prozent; Syrien: 35 Prozent) (BQ-Portal, 2020b). Hier bedarf es einer vorgeschalteten grundständigen Qualifizierungsmaßnahme in Form einer Ausbildung oder Fachqualifizierung.

Gut sieben von zehn Unternehmen (72,0 Prozent) nennen den hohen Betreuungsaufwand als Einstellungshemmnis für die Beschäftigung von Geflüchteten. Das sind 15 Prozentpunkte mehr als 2016. Gerade für kleine Unternehmen ist dieser Punkt besonders relevant. 72,1 Prozent der Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitenden geben den hohen Betreuungsaufwand als Einstellungshemmnis an, während es bei den Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden 67,9 Prozent sind. Dies zeigt, dass die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten nach wie vor eine große Aufgabe für Unternehmen darstellt, bei der sie Unterstützung benötigen.

Einem hohen bürokratischen Aufwand als Einstellungshemmnis stimmen 70,9 Prozent der Unternehmen zu. Interessanterweise sehen mehr Unternehmen ohne Erfahrung mit der Beschäftigung von Geflüchteten hierin ein Hemmnis, als solche, die bereits Erfahrung gesammelt haben (72,9 Prozent zu 68,9 Prozent). Dies lässt vermuten, dass der erwartete bürokratische Aufwand höher ist als der tatsächliche.

Trotz diverser rechtlicher Änderungen, die insbesondere im Rahmen des Migrationspaketes verabschiedet wurden und das Ziel haben, bestehende rechtliche Regelungen klarer und transparenter zu gestalten, wird die fehlende

Rechtssicherheit für Unternehmen 2019 deutlich häufiger als Einstellungshemmnis genannt als 2016 (61,9 zu 48,4 Prozent). Hierzu hat sicherlich auch geführt, dass bestehende rechtliche Regelungen wie die Ausbildungsduldung regional sehr unterschiedlich angewandt wurden, was zu einer großen Verunsicherung der Unternehmen geführt hat. Daher ist es wichtig die Regelungen und deren Umsetzung noch transparenter zu gestalten und eine einheitliche und rechtsverbindliche Auslegung zu gewährleisten.

Aktuell geben knapp sechs von zehn Unternehmen (57,6 Prozent) an, dass die vorhandenen öffentlichen Förderprogramme zur Integration von Geflüchteten nicht zu ihrem Bedarf passen. Dies ist mit 13 Prozentpunkten eine deutliche Steigerung seit 2016. So berichten viele Unternehmen in der Praxis, dass das Angebot an passenden Förderprogrammen oftmals sehr beschränkt ist. Aufgrund mangelnder Teilnehmerzahlen können in bestimmten Regionen bestimmte Kurse oftmals nicht angeboten werden. Zudem gibt knapp jedes zweite Unternehmen (48,1 Prozent) an, dass öffentliche Förderangebote eine mangelnde Qualität aufweisen. So lassen die unterschiedlichen Sprach- und Qualifikationsniveaus der Teilnehmenden in vielen Qualifikationsmaßnahmen gute Lernergebnisse kaum zu. Fehlende Kontinuität der Angebote aufgrund von häufigen Anbieterwechseln und unzureichend qualifiziertem Schulungspersonal, bedingt durch die hohe Nachfrage nach qualifiziertem Schulungspersonal (BWP, 2019), führt ebenfalls zu einer teilweise mangelnden Qualität der Angebote.

Vorbehalte durch die Kunden sieht gut ein Viertel der Unternehmen (26,8 Prozent) als Einstellungshemmnis für die Beschäftigung von Geflüchteten und somit knapp sieben Prozentpunkte mehr als 2016. Dies spiegelt die veränderte Wahrnehmung der Bevölkerung wider. Auch hier geben deutlich mehr Unternehmen ohne Erfahrung diesen Punkt als einstellungshemmend an als Unternehmen, die tatsächlich schon Erfahrungen in der Beschäftigung von Geflüchteten haben (30,0 Prozent zu 17,4 Prozent). Dies lässt vermuten, dass Vorbehalte der Kunden stärker befürchtet werden als dass solche tatsächlich vorhanden sind. Eine kritische Haltung der Belegschaft gegenüber der Beschäftigung von Geflüchteten sehen nur wenige Unternehmen (20,1 Prozent) als problematisch. Während die Branchenzugehörigkeit ansonsten wenig Einfluss auf die Einschätzung der Einstellungshemmnisse hat, geben mit 31,9 Prozent deutlich mehr Handwerksunternehmen dieses Hemmnis an als Nicht-Handwerksunternehmen (18,2 Prozent).

7 Bekanntheit und Nutzen externer Unterstützungsmaßnahmen

Zahlreiche öffentliche Unterstützungsmaßnahmen sollen Unternehmen bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten helfen. Im Jahr 2016 hat sich gezeigt, dass viele Angebote den Unternehmen nicht bekannt waren. In den letzten drei Jahren hat sich die Bekanntheit fast aller abgefragten Unterstützungsmaßnahmen erhöht. Die unternommenen Bemühungen der letzten Jahre, die vorhandenen Unterstützungsangebote bei den Unternehmen bekannter zu machen, waren also erfolgreich.

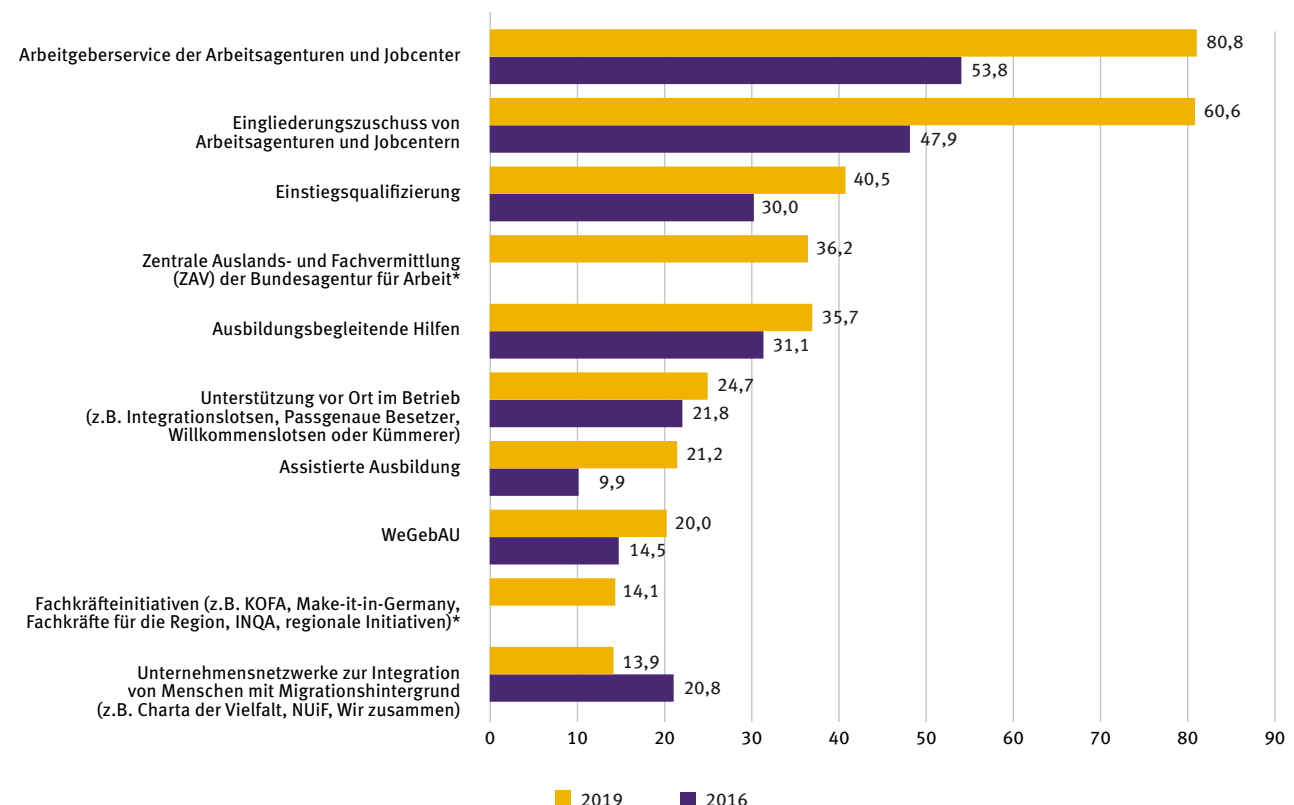
Die Angebote des Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen und Jobcenter kennen acht von zehn Unternehmen (80,8 Prozent). Dies ist ein Anstieg im Vergleich zu 2016 von 27,0 Prozentpunkten (vgl. Abbildung 7). Der Arbeitgeberservice informiert unter anderem auch zu Beschäftigungsmöglichkeiten sowie zu Unterstützungsangeboten für Geflüchtete. Das mit Beginn des erhöhten Zuzuges von

Geflüchteten im Jahr 2016 ebenfalls gestiegene Interesse von Unternehmen an einer Beschäftigung dieser Menschen und die sich hierbei ergebenden Fragen dürften zu dem beobachteten starken Anstieg der Bekanntheit geführt haben.

Den Eingliederungszuschuss der Arbeitsagenturen und Jobcenter kennen 60,6 Prozent der Unternehmen, ein Anstieg von 12,7 Prozentpunkten zu der 2016 gemessenen Bekanntheit. Mit dem Eingliederungszuschuss können Unternehmen finanziell unterstützt werden, die eine Arbeitskraft einstellen, von der eine unterdurchschnittliche Arbeitsleistung zu erwarten ist, z.B. da sie noch nicht über die notwendigen beruflichen Erfahrungen und Kenntnisse verfügt. Dies dürfte ursprünglich auf viele der Geflüchteten zugetroffen und somit die Bekanntheit dieser Maßnahme in den letzten Jahren gesteigert haben.

Abbildung 7: Bekanntheit externer Unterstützungsangebote

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Basis: Alle Unternehmen



Quelle: IW Consult 2019 N=1.222 – 1.239(2019), 1.025-1.029 (2016), *Daten 2016 nicht erhoben

Auch der Bekanntheitsgrad der ausbildungsvorbereitenden Einstiegsqualifizierung (40,5 Prozent zu 30,0 Prozent), der ausbildungsbegleitenden Unterstützungsmaßnahmen ausbildungsbegleitende Hilfen (35,7 Prozent zu 31,1 Prozent), der Assistierte Ausbildung (21,2 Prozent zu 9,9 Prozent) sowie von WeGebAU, einem Förderprogramm zur Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Arbeitnehmer im Unternehmen, (20,0 Prozent vs. 14,5 Prozent) hat sich deutlich gesteigert. 14 Prozent aller Unternehmen geben an, Fachkräfteinitiativen zu kennen.

Da all diese Unterstützungsangebote nicht auf die Zielgruppe der Geflüchteten beschränkt, sondern für alle förderbedürftigen Auszubildenden und Beschäftigten offen sind, kann die zunehmende Bekanntheit zusätzlich zum gestiegenen Bedarf durch den Zuzug von Geflüchteten auch dadurch erklärt werden, dass immer mehr Unternehmen Probleme haben, ihre offenen Stellen und Ausbildungsplätze zu besetzen. Dies erfordert generell eine größere Offenheit gegenüber neuen Zielgruppen und daher auch einen gestiegenen Bedarf an passender Unterstützung. Vor dem Hintergrund, dass sich im Vergleich zu 2016 die Anzahl der Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen, erhöht hat, ist diese Entwicklung sehr zu begrüßen. Denn gezielte Fördermaßnahmen vor und während der Ausbildung haben Einfluss auf den Erfolg einer Ausbildung.

Ein Viertel aller Unternehmen kennt die Angebote der Unterstützung vor Ort durch Integrationslotsen, Passgenaue Besetzer oder Willkommenslotsen. Die Bekanntheit dieser Angebote, die auf die Integration von Geflüchteten beziehungsweise von Personen mit Migrationshintergrund fokussieren, ist in den letzten Jahren leicht gestiegen. Leicht gesunken ist hingegen der Anteil von Unternehmen, die angeben, Unternehmensnetzwerke zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu kennen. Während dieser Anteil 2016 noch bei 20,8 Prozent lag, lag er 2019 nur noch bei 13,9 Prozent.

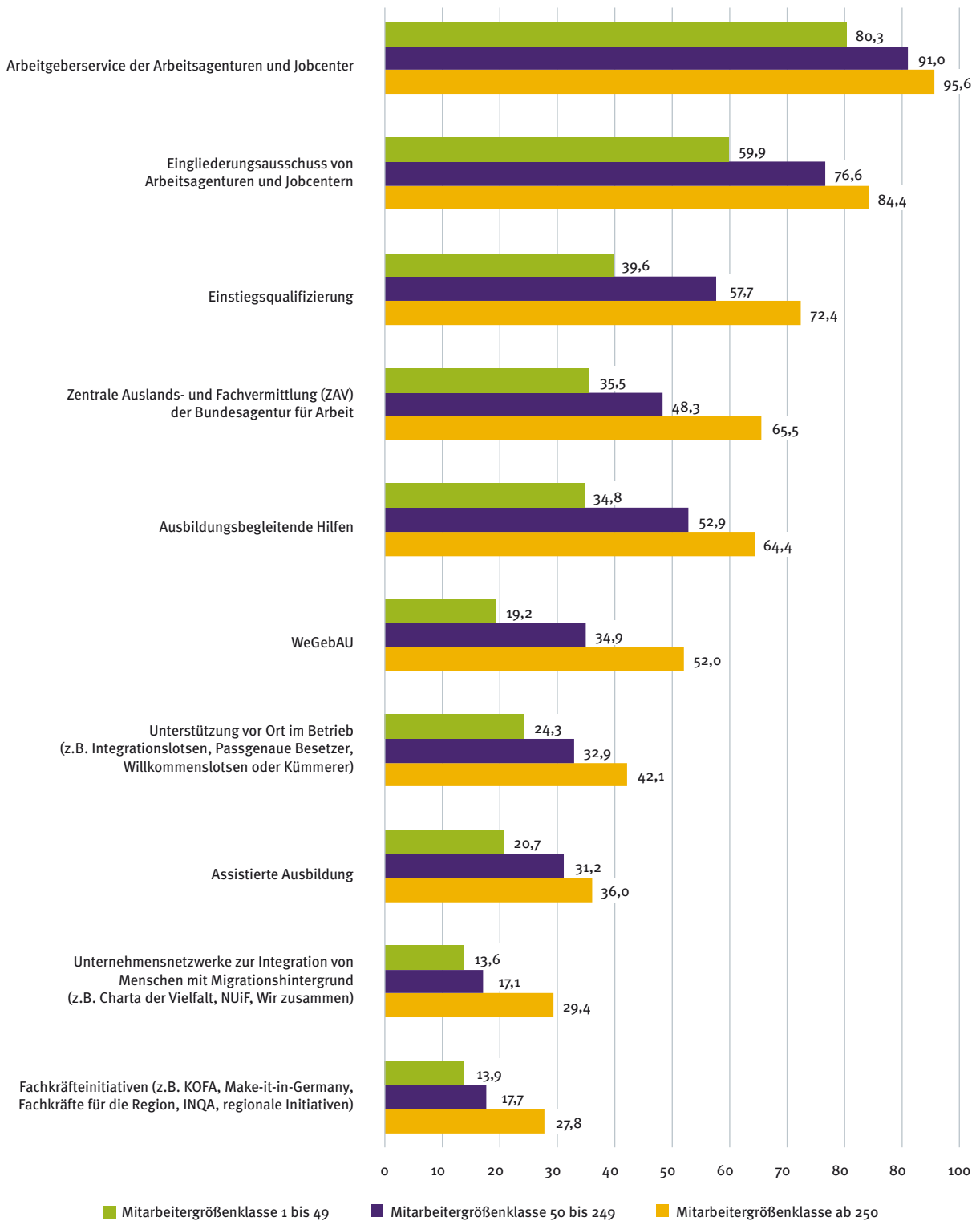
Hierfür kann es verschiedene Erklärungen geben: Erstens war im Jahr 2016 im Rahmen der großen Flüchtlingswelle die öffentliche Wahrnehmung für das Thema Geflüchtete deutlich größer. Zweitens haben einige Unternehmensnetzwerke damals eine sehr starke Öffentlichkeitsarbeit betrieben und beispielsweise durch groß angelegte Fernsehkampagnen für ihre Arbeit sensibilisiert. Mittlerweile sind viele Kampagnen ausgelaufen, was sich auch in einem geringeren Bekanntheitsgrad niederschlägt. Drittens wird die Integration von Geflüchteten vermehrt in bestehenden Unternehmensnetzwerken zur Fachkräftesicherung integriert, so dass die Bedeutung monothematischer Netzwerke zurückgegangen ist.

Generell lässt sich erkennen, dass die Bekanntheit der Unterstützungsmaßnahmen mit der Unternehmensgröße steigt (vgl. Abbildung 8). Besonders deutlich zeigt sich dieser Effekt bei der Nutzung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit, die zwei Drittel (65,5 Prozent) aller Unternehmen über 250 Mitarbeitende angeben zu kennen, aber nur knapp jedes zweite Unternehmen zwischen 50 und 249 Beschäftigten und gerade einmal jedes dritte Unternehmen (35,5 Prozent) unter 50 Mitarbeitern. Auch die Einstiegsqualifizierung (72,4 Prozent über 500 Mitarbeitenden, 57,7 Prozent zwischen 50 und 249 Mitarbeitenden und 39,6 Prozent der Unternehmen unter 50 Mitarbeitenden) und ausbildungsbegleitende Hilfen (64,4 Prozent der Großunternehmen, 52,9 Prozent der mittleren Unternehmen und 34,8 Prozent der Kleinunternehmen) kennen deutlich mehr große als kleine und mittlere Unternehmen.

Da gerade kleine und mittlere Unternehmen einen großen Beitrag bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten leisten, ist es essenziell, dass diese Unternehmen gezielt über unterstützende Angebote informiert werden. Die vorhandenen Angebote kommen immer noch nicht ausreichend bei diesen Unternehmen an, die Praxis zeigt, dass kleine und mittlere Unternehmen sich aufgrund ihrer geringen Größe oftmals nicht eigenständig die notwendige Expertise über vorhandene Unterstützungsmaßnahmen aufbauen können.

Abbildung 8: Bekanntheit externer Unterstützungsangebote nach Unternehmensgröße

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Basis: Alle Unternehmen



Quelle: IW Consult 2019 N=1.222 -1.239(2019), 1.025-1.029 (2016)

Abbildung 9 zeigt die Nutzung der Unterstützungsangebote durch die Unternehmen. Befragt wurden alle Unternehmen, die bereits Erfahrung mit der Beschäftigung von Geflüchteten gesammelt haben.

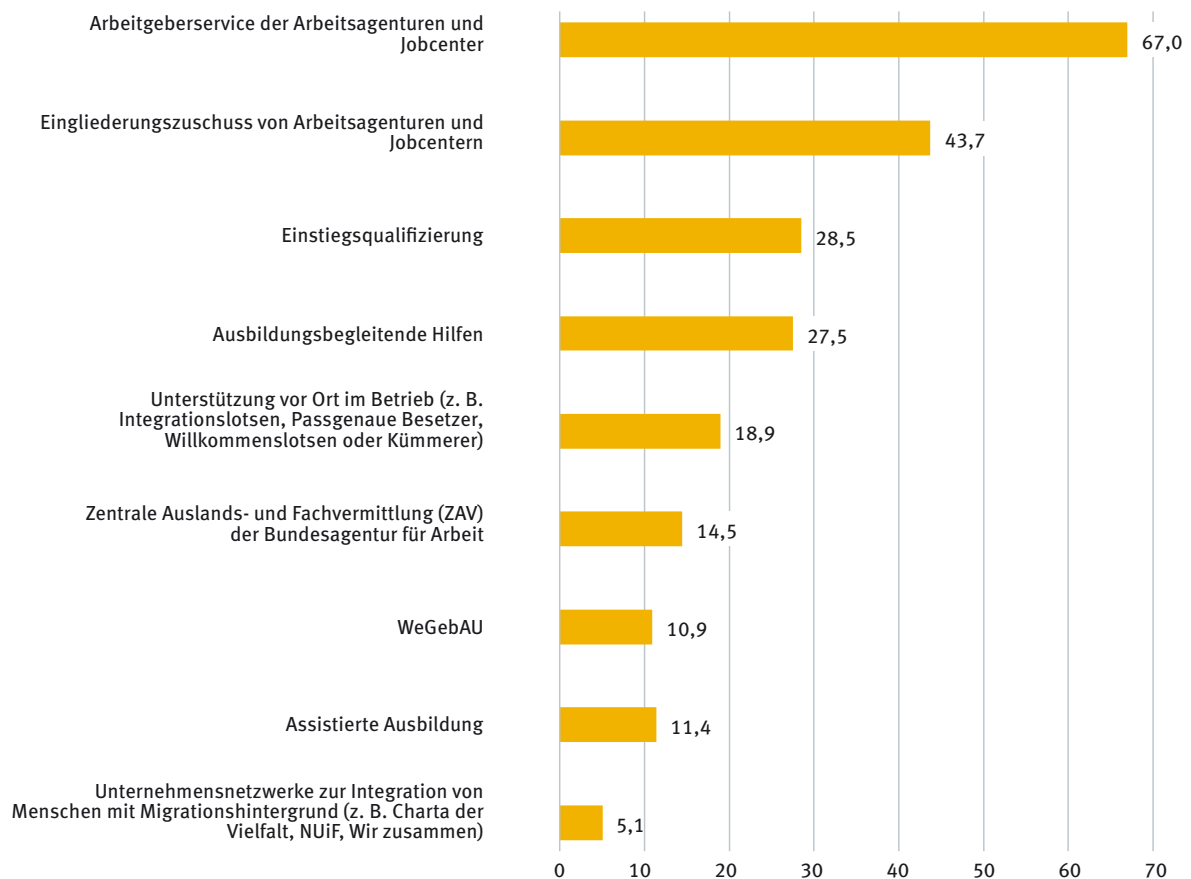
Zwei Drittel aller Unternehmen (67,0 Prozent) mit Erfahrung bei der Beschäftigung von Geflüchteten nutzen den Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen und der Jobcenter, gefolgt von dem Eingliederungszuschuss der Arbeitsagenturen und der Jobcenter (43,7 Prozent). Knapp 30 Prozent nutzen die Einstiegsqualifizierung oder haben dies in den letzten drei Jahren getan.

Die Unterstützungsmaßnahmen ausbildungsbegleitende Hilfen und Assistierte Ausbildung, die Unterstützung während der Ausbildung leisten, nutzen 27,5 bzw. 11,4 Prozent der Unternehmen. Jedes fünfte Unternehmen, das Erfahrung mit der Beschäftigung von Geflüchteten hat, nutzt ein Unterstützungsangebot vor Ort, z.B. die Integrations- oder Willkommenslotsen. Unternehmensnetzwerke und Fachkräfteinitiativen werden hingegen nur von gut fünf Prozent genutzt.

Abbildung 9: Nutzung externer Unterstützungsangebote

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet;

Basis: Alle Unternehmen, die in den letzten drei Jahren Geflüchtete beschäftigt haben



Quelle: IW Consult 2019 N=271

8 Fazit

Knapp jedes vierte Unternehmen in Deutschland hat bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten gesammelt. Auch wenn die Anzahl der Unternehmen in den letzten Jahren nur moderat um einen Prozentpunkt zugenommen hat, so zeigt sich eine positive Entwicklung: Immer mehr Unternehmen beschäftigen Geflüchtete in regulären Arbeitsverhältnissen oder in der Ausbildung, während die Beschäftigung in Form von Praktika abgenommen hat.

Die Bereicherung durch kulturelle Vielfalt sowie die Übernahme von sozialer Verantwortung sind dabei die Hauptmotivation für die Beschäftigung von Geflüchteten. Unternehmen berichten zudem von einer hohen Einsatzbereitschaft und Motivation der Geflüchteten sowie von einem hohen Lerneifer. Vier von zehn Unternehmen hilft die Beschäftigung von Geflüchteten bei der Fachkräftesicherung. Hierbei profitieren besonders häufig kleine und mittlere Unternehmen.

Dennoch stellt die Beschäftigung von Geflüchteten die Unternehmen auch vor Herausforderungen, welche für viele zugleich ein Hemmnis für die Einstellung von Geflüchteten sind. Obwohl immer mehr Geflüchtete Integrations- und Sprachkurse abgeschlossen haben, stellen fehlende Deutschsprachkenntnisse die größte Herausforderung bei der Arbeitsmarktintegration als auch das größte Einstellungshemmnis dar. Gerade da immer mehr Geflüchtete in eine Ausbildung münden, bei der ausreichende Sprachkenntnisse insbesondere in der begleitenden Berufsschule essenziell sind, muss frühzeitig beim Spracherwerb angesetzt werden und dieser durch qualitativ hochwertige Sprachkurse verstetigt werden.

Auch bei der Rechtssicherheit ist nachzusteuern. Bestehende Regeln müssen klarer und für Unternehmen verständlicher kommuniziert und vor allem einheitlich angewandt werden. Die Neuerungen durch das Migrationspaket insbesondere der Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung sind hier sicherlich ein erster Schritt. Unternehmen, die in die Integration von Geflüchteten investieren, muss ein gesicherter Aufenthalt der Geflüchteten gewährleistet werden.

Die Bekanntheit der Unterstützungsmaßnahmen ist in den letzten drei Jahren teilweise deutlich gestiegen. Dennoch sind die vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen nach wie vor vielen Unternehmen nicht bekannt. Gerade kleine und mittlere Unternehmen geben seltener an, Un-

terstützungsmaßnahmen zu kennen. Doch gerade diese Unternehmen benötigen Unterstützung, da sie die Expertise aufgrund ihrer geringen Größe und der geringeren Ausstattung mit zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen oftmals allein nicht aufbauen können.

60 Prozent der Unternehmen geben zudem an, dass die vorhandenen Angebote nicht zu ihrem Bedarf passen. Dies ist eine deutliche Steigerung seit 2016. Dies scheint auch an der teilweise mangelhaften Qualität der Angebote zu liegen. Jedes zweite Unternehmen ist nicht mit der Qualität der Angebote zufrieden. Hier muss an einem einheitlichen Qualitätsstandard und der Überprüfung dessen gearbeitet werden. Damit die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt gelingt, sind qualitativ hochwertige Unterstützungsmaßnahmen notwendig, die theoretisch, wie auch praktisch allen Geflüchteten offenstehen.

Auch wenn die Flüchtlingszuwanderung aktuell weit unter den Zahlen aus den Jahren 2015 und 2016 liegt, ist es wichtiger denn je, die Anstrengungen zur Integration von Geflüchteten nicht herunterzufahren, da die Geflüchteten jetzt nach und nach auf dem Arbeitsmarkt ankommen. Gleichzeitig verändert sich die Wahrnehmung der Bevölkerung, die der Flüchtlingszuwanderung heute deutlich kritischer gegenübersteht als vor einigen Jahren. Daher müssen positive Beispiele gelingender Integration stärker kommuniziert werden, um ein positiveres Bild in der Gesellschaft zu zeichnen, aber auch um Unternehmen ihre anfänglichen Sorgen zu nehmen.

Dabei helfen die inzwischen für Unternehmen und Geflüchtete deutlich einfacher zugänglichen Förderangebote. Entscheidend ist es, neben den Geflüchteten auch die Unternehmen passgenau zu informieren und zu unterstützen. Unternehmen benötigen einen kompetenten Ansprechpartner, der ihnen alle benötigten Informationen aus einer Hand vermitteln kann. Dazu werden beispielsweise die vom KOFA begleiteten Willkommenslotsen weiterhin beitragen.

9 Handlungsempfehlungen für Unternehmen

Die vorliegende KOFA-Studie untersucht das Engagement von Unternehmen bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und betrachtet ihre dabei gemachten Erfahrungen. Für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt, haben wir im Folgenden einige Handlungsempfehlungen zusammengestellt.

Informieren Sie sich frühzeitig über vorhandene Unterstützungsangebote

Die Einstellung und Beschäftigung von Geflüchteten ist für Unternehmen kein Selbstläufer. Gerade kleine und mittlere Unternehmen benötigen hier passgenaue Unterstützung, da sie eine notwendige Expertise aufgrund ihrer Größe nicht allein aufbauen können. Viele dieser Unterstützungsmaßnahmen setzen frühzeitig an und wirken einem Scheitern der Integrationsbemühungen präventiv entgegen.

Informieren Sie sich frühzeitig über vorhandene Unterstützungsmaßnahmen. Informationen, wie Sie die Integration von Geflüchteten optimal gestalten können, was Sie beachten müssen und wo sie weiterführende Unterstützung erhalten, erfahren Sie in dem KOFA-Wegweiser „So gelingt die Integration von Geflüchteten“ https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Wegweiser_Integration_Fluechtlinge.pdf.

In dem KOFA-Dossier „Flüchtlinge integrieren“ erhalten Sie darüber hinaus wertvolle Informationen, auch über verschiedene Fördermaßnahmen und Initiativen <https://www.kofa.de/dossiers/fluechtlinge-integrieren>.

Einen Überblick über die wichtigsten Unterstützungsmaßnahmen und deren konkrete Inhalte verschafft Ihnen die KOFA-Maßnahmenkette: https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Bilder/Dossiers/Dossier_Fluechtlinge_integrieren/Ma%C3%9Fnahmenkette.JPG.

Nutzen Sie Unterstützung vor Ort

Neben bundesweiten Unterstützungsangeboten gibt es eine Vielzahl unterschiedlicher regionaler Angebote. Einen guten Überblick über diese Angebote sowie eine Vermittlung von Kontakten zu relevanten regionalen Institutionen, Organisationen und Projekten geben Ihnen unter anderem die regional tätigen Willkommenslotsen.

Hier erhalten Unternehmen Beratung zu rechtlichen und praktischen Fragen der Integration.

Suchen Sie frühzeitig den Kontakt zu dem Willkommenslotsen oder der Willkommenslotsin in Ihrer Region. Ihren zuständigen Ansprechpartner finden Sie unter: <https://www.kofa.de/dossiers/willkommenslotsen/willkommenslotsen-vor-ort>.

Fördern Sie den Spracherwerb im Unternehmen

Kommunikation ist für jedes Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Fehlende Sprachkenntnisse sowohl im mündlichen wie im schriftlichen Bereich sind sowohl Haupthemmnis für die Einstellung von Geflüchteten als auch die zentrale Herausforderung im Arbeitsalltag. Auch wenn bereits Sprachkurse abgeschlossen worden sind, stellt insbesondere die Beherrschung der Fachsprache eine große Herausforderung für Geflüchtete dar.

Wie Sie den Spracherwerb – auch während der Beschäftigung – unterstützen können, beispielsweise auch durch E-Learning Angebote, erfahren Sie in dem KOFA-Online-Text: <https://www.kofa.de/dossiers/fluechtlinge-integrieren/sprache-vielfalt>.

Nutzen Sie Kooperationen und Netzwerke

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten bedarf manchmal ungewöhnlicher Wege. Eine Vernetzung mit anderen Unternehmen kann wichtige Hilfestellungen und Inspirationen liefern.

Vernetzen Sie sich mit anderen Unternehmen in Ihrer Region zum Beispiel in Form von Unternehmensstammtischen und holen Sie sich von anderen Tipps für eine gelingende Integration. Inspirationen, wie andere Unternehmen Herausforderungen erfolgreich gemeistert haben, erhalten Sie in den KOFA-Praxisbeispielen: <https://www.kofa.de/dossiers/fluechtlinge-integrieren/praxisbeispiele>.

Nutzen Sie Informationsangebote über ausländische Berufsqualifikationen

Für Unternehmen sind ausländische Berufsqualifikationen oftmals schwer einzuschätzen. Auch stimmt die Ein-

schätzung der vorhandenen Qualifikationen der geflüchteten Bewerber oftmals nicht mit dem tatsächlich vorhandenen Qualifikationslevel überein, was zu einer falschen Erwartungshaltung der Betriebe und der Bewerber führen kann. Für Unternehmen ist es daher wichtig, die tatsächlichen Fachkenntnisse der Bewerber zu identifizieren und daraus mögliche Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen abzuleiten.

Informieren Sie sich frühzeitig über die ausländischen Bildungssysteme. Mit den Ländersteckbriefen des BQ-Portals können Sie sich ein besseres Bild der Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen Ihres Bewerbers oder Ihrer Bewerberin machen: <https://www.bq-portal.de/Anerkennung-f%C3%BCr-Betriebe/Qualifikationen-von-Fl%C3%BChtlingen>.

Verfügt Ihre Bewerberin oder Ihr Bewerber bereits über eine berufliche Qualifizierung im Herkunftsland, gibt Ihnen die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation ein genaues Bild über vorhandene Fähigkeiten und Qualifikationen. Welche weiteren Vorteile die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen für Sie bringen kann und wie Sie den Anerkennungsprozess unterstützen können, erfahren Sie in der KOFA-Handlungsempfehlung „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“: https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Anerkennung_auslaendischer_Berufsqualifikationen.pdf.

Fördern Sie aktiv die Vielfalt in Ihrem Unternehmen

Geflüchtete bringen durch ihren kulturellen Hintergrund und ihre eigenen (beruflichen) Erfahrungen Vielfalt in das Unternehmen. Neben der hierdurch empfundenen Bereicherung für die eigene Arbeit, bringt dies aber auch Herausforderungen mit sich.

In der KOFA-Handlungsempfehlung „Diversity-Management“ erhalten Sie eine Schritt-für-Schritt Anleitung, wie Sie ein erfolgreiches Diversity-Management in Ihrem Unternehmen aufbauen und so von unterschiedlichen Kulturen profitieren können: <https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/DiversityManagement.pdf>.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigungsarten von Geflüchteten 2016 und 2019.....	8
Abbildung 2: Beschäftigung von Geflüchteten in regulären Arbeitsverhältnissen.....	8
Abbildung 3: Beschäftigung von Geflüchteten nach Unternehmensgröße.....	9
Abbildung 4: Positive Erfahrungen bei der Beschäftigung von Geflüchteten.....	10
Abbildung 5: Herausforderungen bei der Beschäftigung von Geflüchteten.....	12
Abbildung 6: Hemmnisse für die Einstellung von Geflüchteten.....	13
Abbildung 7: Bekanntheit externer Unterstützungsangebote.....	15
Abbildung 8: Bekanntheit externer Unterstützungsangebote nach Unternehmensgröße.....	17
Abbildung 9: Nutzung externer Unterstützungsangebote.....	18

Literatur

BA - Bundesagentur für Arbeit, 2020a, Fluchtmigration – Arbeitsmarkt kompakt, März 2020, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202003/fluchtmigration/fluchtmigration/fluchtmigration-d-0-202003-pdf?blob=publicationFile&v=1> [06.08.2020]

BA, 2020b, Personen im Kontext von Fluchtmigration, Juli 2020, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?submit=Suchen&topic_f=fluchtkontext [06.08.2020]

BA, 2020c, Pressemitteilung Nr. 048 vom 12. August 2020, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/08/PD20_N048_212.html [13.08.2020]

BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2019, Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe: Dezember 2019, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-dezember-2019.pdf?blob=publicationFile&v=3> [11.08.2020]

Bernhard, Stefan, 2020, Die Folgen der Virusbekämpfung erschweren das Ankommen von Geflüchteten, IAB-Forum 15. Juni 2020, <https://www.iab-forum.de/die-folgen-der-virusbekaempfung-erschweren-das-ankommen-von-gefluechten/> [02.07.2020]

BIBB - Bundesinstitut für Berufsbildung, 2019, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Bonn

BQ-Portal – Das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, 2020a, Anerkennung für Betriebe, <https://www.bq-portal.de/Anerkennung-f%C3%BCr-Betriebe/Anerkennungsverfahren> [11.08.2020]

BQ-Portal, 2020b, Anerkennung nach Ländern, <https://www.bq-portal.de/Anerkennung-f%C3%BCr-Betriebe/Anerkennungsstatistik/Anerkennung-nach-Laendern-2018> [11.08.2020]

Brücker, Herbert / Kosyakova, Yuliya / Schuß, Eric, 2020, Aktuelle Zahlen zu Asyl, Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte, IAB Kurzbericht 4/2020, <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf> [11.08.2020]

Brücker, Herbert / Croisier, Johannes / Kosyakova, Yuliya / Kröger, Hannes / Pietrantuono, Giuseppe / Rother, Nina / Schopp, Jürgen, 2019, Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung – Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung, IAB Kurzbericht 3/2019, <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0319.pdf> [09.03.2020]

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 1/2017, https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Engagement_bei_der_Integration_von_Fluechtlingen.pdf [09.03.2020]

Falkenhain, Mariella / Hirsland, Andreas / Seidelsohn, Kristina / Verlage, Thomas, 2020, Was Betriebe tun, damit die Einstellung von Geflüchteten zum Erfolg führt, IAB-Forum, 24.06.2020, <https://www.iab-forum.de/was-betriebe-tun-damit-die-einstellung-von-gefluechteten-zum-erfolg-fuehrt/> [26.08.2020]

Flake, Regina / Jambo, Svenja / Pierenkemper, Sarah / Risius Paula, 2017, Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen in Unternehmen – Die Bedeutung von Unterstützungsangeboten bei der Integration, IW-Trends Nr.2/2017, Köln

Holbrook, Allyson L. / Green, Melanie C. / Krosnick, John A., 2003, Telephone versus face-to-face interviewing of national probability samples with long questionnaires, in: Public Opinion Quarterly Nr. 67, S. 79-125

IW Consult – Institut der deutschen Wirtschaft Consult GmbH, IW-Personalpanel, 2019, 22. Welle, Köln

IW Consult, 2016, Telefonische Sondererhebung des IW Personalpanels zum Thema „Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt“, Köln

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, 2020, KOFA-Dossier: Flüchtlinge integrieren <http://www.kofa.de/fluechtlinge> [11.08.2020]

KOFA, 2020, Fachkräftereport für Juni – Corona-Special, KOFA Kompakt, <https://www.kofa.de/suchergebnisse/news/news/kofa-kompakt-fachkraeftereport-fuer-juni-2020-corona-spezial> [01.09.2020]

KOFA, 2018, Kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende, KOFA-Studie 2/2018, https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Fachkraefteengaesse_2018_2.pdf [09.03.2020]

Settmeyer, Anke / Münchhausen, Gesa, 2019, Berufliche Integration junger Geflüchteter braucht Sprachförderung von Anfang an, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 48. Jg., Nr. 5, S. 50-52

