



Theresa Eyerund / Marie Möller / Edgar Schmitz

Regionales Unternehmensengagement für Flüchtlinge

Lokal statt pauschal

Immer wieder werden die Unternehmen für ihr geringes Flüchtlingsengagement kritisiert, so zuletzt die DAX-30 Konzerne für die zu geringe Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Eine Befragung unter Unternehmen ab 250 Mitarbeitern zeigt aber ein anderes Bild: Drei Viertel dieser Unternehmen engagieren sich laut Selbstausskunft für Flüchtlinge. Das Engagement ist in allen Regionen hoch. Es gibt jedoch regionale Unterschiede in den konkreten Maßnahmen, die die Unternehmen umsetzen. Eine Erklärung für diese Unterschiede kann sowohl die regionale Verteilung der Flüchtlinge als auch die Arbeitsmarktsituation in den jeweiligen Regionen sein.

Zu Beginn des Jahres 2016 gaben 75 Prozent der Unternehmen an, sich direkt – das heißt durch beispielsweise Spenden oder die Organisation von Aktivitäten – für Flüchtlinge zu engagieren (Enste et al., 2016). Am häufigsten leisten Unternehmen Sachspenden. Im gesamten Bundesgebiet geben 50 Prozent an, Flüchtlinge auf diese Weise zu unterstützen. Betrachtet man die Regionen Norden (Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein), Osten (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpom-

mern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen), Süden (Baden-Württemberg und Bayern) und Westen (Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland), zeigen sich leichte Unterschiede (siehe Tabelle). In der Region West engagieren sich mit 54 Prozent vergleichsweise mehr Unternehmen durch Sachspenden als in den Regionen Süd mit 49 Prozent, Nord mit 46 Prozent und Ost mit 45 Prozent. Insgesamt geben in Deutschland 34 Prozent der Unternehmen an, sich durch Geldspenden zu engagieren. Im Westen allerdings mit 40 Prozent mehr als in den übrigen Regionen (Nord: 30; Süd: 35; Ost: 31). Am zweithäufigsten bringen Unternehmen eigene Kompetenzen ein - also beispielsweise Dienstleistungen, die ohnehin angeboten werden. Mit jeweils ungefähr 40 Prozent der Unternehmen, gibt es dabei kaum Unterschiede zwischen den Regionen. Das Engagement durch Begegnung und Veranstaltungen sowie die Bereitstellung von Infrastruktur ist vergleichsweise höher bei Unternehmen aus dem Osten, wenngleich diese Maßnahmen jeweils von einem Fünftel aller größeren Unternehmen und damit insgesamt seltener angeboten werden.

Unterstützung bei der

Direktes Engagement und Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration

in Prozent der befragten Unternehmen

	Gesamt	Nord	West	Süd	Ost
Direktes Engagement durch...					
Sachspenden	49,9	45,7	54,1	48,7	45,2
Einbringen von unternehmenseigenen Kompetenzen	41,9	39,9	44,2	39,7	42,8
Geldspenden	35,8	30,4	40,0	35,2	30,9
Bereitstellen von Infrastruktur	32,5	33,2	31,9	31,1	38,3
Freistellen von Mitarbeitern für ehrenamtliches Engagement	32,3	27,1	34,8	33,1	29,3
Veranstaltungen zwecks Begegnung (Austausch, Sport)	22,9	18,3	24,0	22,1	27,8
Veranstaltungen zwecks Information und Bildung	22,3	18,2	24,1	20,1	27,9
Engagement für Arbeitsmarktintegration durch das zusätzliche Angebot von...					
Praktikumsplätzen	62,2	62,9	62,0	67,5	48,8
Ausbildungsplätzen	48,3	49,0	48,5	53,0	35,6
Arbeitsplätzen	47,4	49,7	46,2	52,1	36,8
Berufsvorbereitungsmaßnahmen	40,2	45,0	38,6	43,3	32,3
Berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungen	34,3	24,4	35,1	38,0	32,4
Berufsinformationsveranstaltungen	32,7	37,3	29,1	35,7	32,9
Sprachkursen	29,8	30,6	31,2	24,8	36,6
Mentoring/Coachingprogrammen	26,7	19,4	32,3	23,7	22,2
Sonstige Angebote	13,5	11,7	10,8	15,7	19,3
Studienstipendien	6,1	1,6	11,7	2,8	0,0

Quelle IW Consult (siehe unten); Daten zur Arbeitsmarktintegration beziehen sich nur auf Unternehmen, die sich mindestens in geringem Maße für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen engagieren.



Arbeitsmarktintegration

Während zu Beginn des vermehrten Zuwanderungstroms die materielle Versorgung der Flüchtlinge die öffentliche Debatte dominierte, steht nun die Frage der Arbeitsmarktintegration im Fokus. Zu Beginn des Jahres 2016 gaben rund die Hälfte der befragten Unternehmen an, Flüchtlinge bei der Arbeitsmarktintegration in geringem bis sehr hohem Maße zu unterstützen. Dies gilt besonders für Unternehmen im Süden der Bundesrepublik: Dort engagieren sich 54 Prozent der befragten Unternehmen, im Norden 37 Prozent. Westen und Osten liegt mit jeweils 50 Prozent gleichauf. Betrachtet man die einzelnen Maßnahmen, zeigt sich, dass die Unternehmen aus dem Süden in vielen Bereichen oberhalb des Gesamtdurchschnitts liegen, insbesondere beim Angebot von zusätzlichen Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen für Flüchtlinge (Tabelle). Unternehmen aus dem Norden bieten häufiger als andere Berufsvorbereitungs- und Informationsmaßnahmen an.

Unterschiedliche regionale und lokale Voraussetzungen

Zwischen direktem Engagement durch beispielsweise Sachspenden und Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration gibt es große Unterschiede: Während Sach- oder Geldspenden ortsunabhängig getätigt werden können und damit bundesweit genutzt werden können, ist das Engagement für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen lokal an den Unternehmenssitz gebunden. Voraussetzung ist somit eine Aufenthalts- beziehungsweise Arbeitsgenehmigung und eine entsprechende Qualifikation der Flüchtlinge, die in der Region leben. Auch das Alter und die Qualifikation der Flüchtlinge sind Merkmale, auf die sich Unternehmen einstellen müssen. Die gegenwärtige Alters- und Qualifikationsstruktur der Flüchtlinge erklärt, warum hauptsächlich Praktikums- und Ausbildungsplätze von Unternehmen angeboten werden: Ein Drittel der Flüchtlinge in Deutschland ist minderjährig. Über die Hälfte ist zwischen 18 und 34 Jahren (KOFA, 2015), wobei häufig eine geringe Qualifikation vorliegt, die einen Direkteinstieg verhindert. Das ausgeprägte Engage-

ment der südlichen Bundesländer für die Arbeitsmarktintegration wird durch die gute Arbeitsmarktlage und die erfolgreiche Integration früherer Zuwanderer befördert. Viele Erwerbszuwanderer leben dort (Geis, 2016).

Entgegen der Rückschlüsse, die man aus der öffentlichen Wahrnehmung der Willkommenskultur ableiten könnte, gibt es keine großen Unterschiede im Engagement der Unternehmen in den verschiedenen Regionen. Die regional unterschiedlichen Formen des Engagements sind Folge unterschiedlicher Bedürfnisse und Voraussetzungen in den Regionen. Bei der Konzeption ihrer Engagementmaßnahmen sollten Unternehmen deshalb lokal mit Wohlfahrts- und Unternehmensverbänden sowie den Kommunen zusammenarbeiten, um auf lokale Bedarfe reagieren zu können. Plattformen, wie das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), informieren über Kontaktmöglichkeiten. Dort wird aufgezeigt, welche Projekte und Organisationen vor Ort die Betreuung der Flüchtlinge übernehmen, an welche Verwaltungsstellen man sich wenden kann und was Unternehmen tun können. So können alle Seiten profitieren – die Unternehmen langfristig durch neue Mitarbeiter, die Kommunen durch die finanzielle Entlastung, die Gesellschaft insgesamt durch Integration sowie die Flüchtlinge selbst durch die Möglichkeit, für sich selbst mitsorgen zu können.

Aber pauschale Verpflichtungen von Unternehmen zum Engagement und zu bestimmten Integrationsformen sind nicht sinnvoll. Sowohl die Kompetenzen des Unternehmens als auch die Ansprüche der Bevölkerung und der Flüchtlinge sollten beachtet werden. Die Politik kann daher das unternehmerische Engagement besonders auf lokaler und Verwaltungsebene unterstützen, indem im Multi-Stakeholderdialog die jeweiligen regionalen Handlungsempfehlungen entwickelt werden. Die Zusammenarbeit von Institutionen, Unternehmen und Bürgergesellschaft ist notwendig, um die vielen Spannungsfelder, die sich bei der Integration von Flüchtlingen ergeben, aufzulösen (Enste/Drummond-Nauck/Schneider, 2016). Sprach- und Integrationskurse von staatlicher

Seite sind beispielsweise eine Grundvoraussetzung dafür, dass die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen gelingen kann.

Daten

Die Befragung wurde von der IW Consult im Auftrag der Bertelsmann Stiftung im Zeitraum von Mitte Dezember 2015 bis Mitte Januar 2016 durchgeführt. Befragt wurden 600 Unternehmen ab 250 Mitarbeitern in Deutschland.

Literatur

Enste, Dominik / Drummond Nauck, Janaina / Schneider, Regina, 2016, Facetten und Fakten der Flüchtlingsdebatte – Eine Analyse aus wirtschaftsethischer Perspektive, IW-Report Nr. 12/2016, Köln

Enste, Dominik et al., 2016, Das gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen angesichts neuer Herausforderungen und Megatrends, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Geis, Wido, 2016, Zuwanderung – Bundesländer gewinnen unterschiedliche Zuwanderergruppen, IW-Kurzbericht Nr. 13/2016, Köln

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, 2015, Thema des Monats: Flüchtlinge beschäftigen, <http://www.kofa.de/service/thema-des-monats/2015/oktober-2015-fluechtlinge-beschaeftigen> [25.7.2016]