

Pressekonferenz, 20.03.2017, Berlin

Integration von Flüchtlingen – Firmen brauchen Unterstützung

Statement

Prof. Dr. Michael Hüther
Direktor
Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Es gilt das gesprochene Wort

1 Viele Unternehmen engagieren sich bei der Flüchtlingsintegration

In den Jahren 2015 und 2016 sind mehr als 1,2 Millionen Geflüchtete nach Deutschland gekommen. Die erfolgreiche Integration in den Alltag und in den Arbeitsmarkt ist zwar eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, den Unternehmen – insbesondere den vielen kleinen und mittleren Betrieben – kommt dabei allerdings eine Schlüsselrolle zu.

Viel wurde in letzter Zeit über fehlendes Engagement von Unternehmen berichtet, doch unsere Umfrage zeichnet ein anders Bild: Fast ein Viertel aller Unternehmen (23 Prozent) beschäftigt derzeit Geflüchtete oder hat es in den letzten drei Jahren getan – sei es in Form von Praktika, Ausbildung oder regulärer Beschäftigung (Tabelle 1). Im Handwerk hat sich sogar jedes dritte Unternehmen in den letzten drei Jahren engagiert. Von den großen Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten ist es mehr als jedes zweite.

Insgesamt sind damit inzwischen über 400.000 Unternehmen in den letzten drei Jahren bei der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt aktiv.

Zu diesen Ergebnissen kommt eine Befragung im Rahmen des IW-Personalpanels, für die 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. Die Ergebnisse sind repräsentativ und wurden auf alle Unternehmen in

Deutschland mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hochgerechnet.

2 Praktika stehen im Vordergrund

Ende 2016 befanden sich immer noch 430.000 Geflüchtete im Asylverfahren. Viele bereits anerkannte warten noch auf ihren Integrations- und den anschließenden ersten Sprachkurs, bevor sie sich Richtung Arbeitsmarkt orientieren können. Somit ist es wenig verwunderlich, dass aktuell Praktika bei den Integrationsanstrengungen noch deutlich im Vordergrund stehen: 17 Prozent der Unternehmen beschäftigen derzeit oder in den letzten drei Jahren Geflüchtete als Praktikanten. Dies dient der beruflichen Orientierung – beispielsweise begleitend zu den verpflichtenden Integrationskursen – oder als erster Schritt in Richtung einer Ausbildung oder Beschäftigung – etwa über betriebliche Einstiegsqualifizierungen. Auch können Praktika vorhandene Qualifikationen oder Kompetenzen sichtbar machen.

Immerhin schon jedes zehnte Unternehmen integriert Geflüchtete in einer regulären oder geringfügigen Beschäftigung. Aktuell sind laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit bereits 189.000 Personen aus den acht nichteuropäischen Asylherkunftsländern wie Afghanistan oder Syrien sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt. Die meisten von ihnen sind in Helfertätigkeiten

aktiv, weil nur ein kleinerer Teil der erwachsenen Geflüchteten – etwa 19 Prozent – Berufs- oder Studienabschlüsse haben. Die meisten benötigen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt daher mehr Vorlauf. Alleine knapp ein Viertel der Geflüchteten ist im ausbildungstypischen Alter zwischen 18 und 25 Jahren.

Am seltensten haben Unternehmen bislang Geflüchtete als Auszubildende eingestellt, wovon 7 Prozent der Unternehmen berichten. Hier spielt auch eine Rolle, dass viele junge Männer, die meist aus Ländern ohne gut ausgebautes Berufsbildungssystem kommen, schnell Geld verdienen wollen. Unser duales Ausbildungssystem ist hingegen erklärungsbedürftig, setzt eine gute Berufsorientierung voraus und verlangt eine gewisse Ausdauer.

3 Unternehmen wollen ihr Engagement ausbauen

Die Integration in den Arbeitsmarkt ist eine Aufgabe, deren Bewältigung die Unternehmen noch stärker fordern wird, je mehr Geflüchtete Integrations- und Sprachkurse sowie erste Praktika absolviert haben werden. Immerhin waren im Februar 2017 bereits 455.000 geflüchtete Menschen arbeitssuchend gemeldet – Tendenz steigend. Die meisten von ihnen befanden sich allerdings in einer Integrationsmaßnahme, so dass nur 178.000 als arbeitslos registriert waren. Dieses Verhältnis zeigt, dass Unternehmen

Informations- und Unterstützungsangebote benötigen, um möglichst viele Geflüchtete passend für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren. Dabei ist erfreulich, dass viele Firmen sich stärker als bislang engagieren wollen:

Nach derzeitigem Stand planen rund zwei von drei Unternehmen (65,8 Prozent), die bereits Flüchtlinge beschäftigen, im Jahr 2017 weitere Geflüchtete einzustellen.

Von den Unternehmen ohne Erfahrungen will immerhin jedes Vierte (24,8 Prozent) Flüchtlingen Angebote zur Qualifizierung oder Beschäftigung machen. Sollten diese Pläne realisiert werden, stiege die Zahl der engagierten Unternehmen um knapp 50 Prozent. Dafür müssen jedoch die Vermittlung und Kontakte intensiver gefördert werden. Ebenso weisen Unternehmen, die bereits Mitarbeiter mit Migrationshintergrund beschäftigen, eine deutlich höhere Bereitschaft zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten auf (49,4 Prozent statt 18,5 Prozent). Dies zeigt, dass viele Unternehmen international und mit vielfältigen Belegschaften aufgestellt sind und gute Voraussetzungen für die Integration aufweisen.

Unternehmen, die Flüchtlinge einstellen wollen, dies aber bislang noch nicht getan haben, fehlt häufig der Kontakt zu Geflüchteten oder der erwartete bürokratische Aufwand schreckt sie ab. Sie könnten daher von den Erfahrungen der bereits engagierten Unternehmen profitieren.

4 Positive Erfahrungen bei der Integration überwiegen

Viele Unternehmen berichten von positiven Erfahrungen, die sie mit der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten gemacht haben (Abbildung 1). So sehen gut neun von zehn Unternehmen in der Beschäftigung von Geflüchteten und damit der gewachsenen Vielfalt in der Belegschaft eine Bereicherung. Auch durch ihre Einsatzbereitschaft und Motivation sowie ihren großen Lerneifer haben Geflüchtete knapp neun von zehn der aktiven Unternehmen überzeugt.

Neben diesen wichtigen positiven Aspekten benennen die Unternehmen jedoch auch klare Herausforderungen (Abbildung 2). An erster Stelle stehen hier mangelnde schriftliche und mündliche Deutschkenntnisse, die jeweils knapp neun von zehn Unternehmen die Integration erschweren. Darüber hinaus sagen drei von vier Firmen, dass die Flüchtlinge sich zunächst an die deutsche Arbeitsmentalität gewöhnen mussten. Tugenden wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit spielen hier eine Rolle. Insgesamt nennen die wenigsten Unternehmen ausschließlich positive oder negative Aspekte, sondern zeichnen ein gemischtes Bild.

Unsere Befragung hat jedoch ergeben, dass spezifische Erfahrungen – positive wie negative – keinen signifikanten Einfluss auf die Einstellungsbereitschaft haben. Hieraus lässt sich folgern, dass sich Unternehmen von erlebten

Herausforderungen nicht abschrecken lassen, sondern sich weiter um die Integration bemühen.

5 Unterstützungsprogramme müssen bekannter gemacht und Unternehmen vor Ort beraten werden

Unternehmen können und müssen die Integrationsaufgabe nicht alleine bewältigen. In den letzten Jahren wurden von Bundesministerien, Bundesagentur für Arbeit und Bundesländern einige Programme – wie „Perspektiven für (junge) Flüchtlinge“ – ins Leben gerufen, die auf die Bedarfe der Unternehmen abzielen und so die Integration von Geflüchteten fördern sollen. Grundsätzlich gilt, dass bereits schon länger etablierte Angebote wie etwa der Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen und Jobcenter deutlich häufiger bekannt sind als neu geschaffene spezifische Programme. Viel wichtiger war es daher, dass bereits etablierte Programme wie Einstiegsqualifizierungen, ausbildungsbegleitende Hilfen oder Berufsausbildungsbeihilfe gezielt für die Qualifizierung und Beschäftigung von Geflüchteten geöffnet wurden. Dazu hat auch das neue Integrationsgesetz, das am 6. August 2016 in Kraft getreten ist, einen wichtigen Beitrag geleistet.

Derzeit am sichtbarsten ist aus Unternehmenssicht ehrenamtliches Engagement zur Unterstützung von Flüchtlingen im eigenen Umfeld, das knapp sechs von zehn Unternehmen kennen (Abbildung 3). An zweiter Stelle stehen

der Arbeitgeberservice der Arbeitsagenturen und Jobcenter und der Eingliederungszuschuss, die jeweils bei gut der Hälfte der befragten Unternehmen bekannt sind. Hingegen kennen lediglich knapp vier von zehn Unternehmen Angebote zur berufsbezogenen Deutschförderung – und das obwohl in mangelnden Deutschkenntnissen das größte Hemmnis zur Beschäftigung von Geflüchteten gesehen wird.

Insgesamt sind viele der vorhandenen Programme bei den Unternehmen nicht sonderlich bekannt. Dies ist umso bedauerlicher, da drei von vier Unternehmen angeben, dass passende Unterstützungsangebote ihre Einstellungsbereitschaft erhöhen würden. Die Ergebnisse der Umfrage legen nahe, dass viele Unternehmen sich erst dann informieren, wenn die Einstellung eines Geflüchteten konkret ansteht oder dieser bereits im Unternehmen tätig ist. Viele kleinere Unternehmen agieren hier angesichts hoher Arbeitsauslastung vergleichsweise ad hoc und nutzen damit nicht alle Chancen zur Integration und zur eigenen Fachkräftesicherung.

Daher bietet insbesondere der Ausbau von Beratungsangeboten etwa durch Willkommenslotsen, Integrationslotsen, Kümmerer oder andere regionale Programme zur Information und Beratung von Unternehmen oder Geflüchteter vor Ort bietet viel Potenzial, um die Integration in Unternehmen noch weiter zu verbessern. So konnten beispielsweise die Willkommenslotsen bereits beachtliche Vermittlungserfolge in Höhe von 3.400

Geflüchteten für den Zeitraum von März bis Dezember 2016 vorweisen. Sie bieten genau das, was insbesondere kleine und mittlere Unternehmen sich wünschen – einen zentralen Ansprechpartner, der die wichtigsten Informationen bündelt und aufkommende Fragen klärt. Daher sollten der Bund und auch die Bundesländer entsprechende Programme ausbauen. Neben den vom Bundeswirtschaftsministerium geförderten Willkommenslotsen haben insbesondere Bayern und Baden-Württemberg gut ausgebaute Länderprogramme.

Unternehmen, die bereits Flüchtlinge beschäftigen, sind deutlich besser über Förderprogramme und Unterstützungsmaßnahmen informiert. Sie kennen im Durchschnitt fünf der abgefragten zwölf Programme, während Unternehmen, die noch keine Erfahrung mit der Beschäftigung von Flüchtlingen haben, insgesamt nur drei Programme bekannt sind. Da die Bekanntheit von Unterstützungsmaßnahmen die Einstellungsbereitschaft erhöhen könnte, ist es wichtig, Unternehmen über entsprechende Programme und ihre Inhalte zu informieren. Insbesondere Angebote für KMU sind notwendig, da diese die Expertise aufgrund ihrer Größe oftmals nicht alleine aufbauen können. Dazu leistet unter anderem das vom IW Köln betriebene und vom Bundeswirtschaftsministerium geförderte Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung einen zentralen Beitrag.

Die Ergebnisse deuten insgesamt darauf hin, dass Unternehmen sich dann informieren, wenn sie sich

entschließen einen Geflüchteten einzustellen, und nicht schon im Vorfeld. Dies macht die Bedeutung der Beratung vor Ort deutlich.

6 Anreize für die Einstellung von Flüchtlingen sollten gestärkt werden

Positiv hervorzuheben ist, dass viele vorhandene Unterstützungsangebote bereits gut auf den Bedarf der Unternehmen abzielen und an den richtigen Stellschrauben ansetzen. Allerdings lassen sich die Anreize zur Einstellung von Geflüchteten für Unternehmen noch deutlich steigern.

An erster Stelle wünschen sich acht von zehn Unternehmen mehr berufsbezogene Sprachförderung (Abbildung 4). Dieses Angebot parallel zur betrieblichen Praxis ist vergleichsweise neu und wurde erst im vergangenen Jahr deutlich ausgeweitet. Bisher nutzt lediglich gut ein Viertel aller befragten Unternehmen dieses Angebot. Im Handwerk sind es mit 38,6 Prozent der Betriebe allerdings deutlich mehr. Dies dürfte auch daran liegen, dass es speziell auf das Handwerk zugeschnittene Integrationsprogramme mit integrierter Sprachförderung gibt wie Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF) und Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H), in dem 10.000 Plätze bereitstehen. Dies zeigt, dass speziell ausgestattete Förderprogramme die Versorgung für Unternehmen deutlich verbessern können.

Drei Viertel der Unternehmen bewerten Lohnkostenzuschüsse als geeignete Maßnahme. Das zeigt, dass das Engagement von Unternehmen und die Produktivität von Geflüchteten – wie bei jedem Arbeitnehmer – zumindest mittelfristig in einem angemessenen Verhältnis stehen müssen. Bei der Beschäftigung können Unternehmen bis zu 12 Monate Eingliederungszuschüsse der Arbeitsagenturen beantragen. Mittelfristig muss jedoch die Qualifikation stimmen, da Helfertätigkeiten nur begrenzt am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Der Bedarf liegt vor allem bei Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung, was die Qualifizierung von Geflüchteten so wichtig macht. Hier liegt die wesentliche Integrationsaufgabe der kommenden Jahre.

Sehr zu begrüßen ist daher das neue Programm „Kommit – Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung“ der Bundesagentur für Arbeit, das für Geflüchtete über 25 Jahre eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung mit einer berufsbezogenen Sprachförderung sowie einer Teilqualifizierung verknüpft, die später durch Weiterbildung ergänzt werden kann. Dieser Förderansatz bietet auch für die Nachqualifizierung von An- und Ungelernten Potenzial. Die Bildungswerke der Wirtschaft haben hier mit der Initiative „Eine TQ besser“ einen guten Standard gesetzt. Für An- und Ungelernte wäre eine stärkere Verknüpfung von Teilqualifikationen mit nachsorgender Grundbildung beziehungsweise Alphabetisierung statt Deutschunterricht sinnvoll, um die Lern- und

Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu fördern. Dies würde eine bessere Investition als das geplante ALG Q darstellen. Innovationen bei der Flüchtlingsintegration können somit auch für andere Zielgruppen zu neuen hilfreichen Angeboten führen.

7 Integrationshemmnisse in der Praxis beheben

Neben der fehlenden Kenntnis der Unternehmen über die vorhandenen Unterstützungsangebote zeigt sich in der Praxis oftmals als Integrationshemmnis, dass die Bewilligung vieler Maßnahmen an den Aufenthaltsstatus der Flüchtlinge geknüpft ist. Sinnvoller wäre es, beispielsweise die Bewilligung ausbildungsbegleitender Hilfen eher an das Vorhandensein eines Ausbildungsplatzes als an das Herkunftsland zu knüpfen.

Bei der Ausgestaltung der Programme sollten die Bedarfe der Unternehmen und die Haupthemmnisse für die Beschäftigung von Geflüchteten noch stärker fokussiert werden. Zwar scheint die Ausrichtung der Programme grundsätzlich in die richtige Richtung zu gehen, doch stimmt immerhin knapp die Hälfte der Unternehmen (44,5 Prozent) der Aussage zu, dass öffentliche Förderangebote nicht zu ihrem Bedarf passen. Um diesen Bedarf künftig noch besser gerecht zu werden könnten zum einen bestehende Programme noch passgenauer für Unternehmen ausgerichtet werden. Beispielsweise könnte eine zeitlich flexiblere

Ausgestaltung von Einstiegsqualifizierungen dieses etablierte Instrument für noch mehr Unternehmen attraktiv machen. Die Laufzeit der EQ könnte beispielsweise statt der bisherigen sechs bis 12 Monate auch bedarfsgerecht für kürzere oder längere Fristen geöffnet werden, um etwa die Zeit bis zum Ausbildungsstart sinnvoll nutzen zu können. Bisher schließt eine kürzere Laufzeit eine Förderung aus.

Um Unternehmen zu motivieren, in die Ausbildung von Geflüchteten zu investieren, wurde im Rahmen des Integrationsgesetzes 2016 die sogenannte „3+2 Regelung“ geschaffen. Diese besagt, dass Asylbewerber eine Duldung für die Gesamtdauer ihrer Ausbildung plus zwei weitere Jahre für die Beschäftigung in dem Beruf erhalten. Allerdings hat sich in der Umsetzung dieser Rechtsnorm gezeigt, dass die Landesinnenministerien die Regelung sehr unterschiedlich auslegen und die Norm in einzelnen Bundesländern aus Sicht der betroffenen Unternehmen keine zufriedenstellende Anwendung findet. Eine klare Rechts- und Planungssicherheit ist aber essenziell, um das Engagement der Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten zu stärken. Dies gilt sowohl für die Auslegung und Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen als auch bei der Bewilligung von Unterstützungsleistungen beispielsweise durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter.

Insgesamt könnte daher neben einer regelmäßigen Überprüfung der Passgenauigkeit und Qualität der Angebote vor allem ein höherer Bekanntheitsgrad der vorhandenen

Unterstützungsmaßnahmen mehr Unternehmen dazu motivieren, sich aktiv bei der Integration von Geflüchteten zu engagieren.